



# ЭСТАФЕТА ПОКОЛЕНИЙ

При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации №68-рп от 05.04.2016 и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Союз пенсионеров России»

**Методические рекомендации  
по итогам реализации проекта  
«ЭСТАФЕТА ПОКОЛЕНИЙ»**

г. Москва

**2017** год

**Методические рекомендации по итогам реализации пилотного проекта «Эстафета поколений». – Москва, 2017.**

**Редакционная коллегия:**

Айвазян А.А. – кандидат политических наук, руководитель образовательной программы ГМУ Уральского Федерального Университета им. первого Президента России Б.Н. Ельцина

Архипова О.В. - кандидат психологических наук, начальник отдела социального, психологического и культурно-массового обслуживания ГБУ ПВТ № 31 Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Борисенко Н.И. - координатор проекта в Ставропольском крае

Бочаров В.А. – Герой Российской Федерации, первый заместитель Секретаря Общественной палаты Российской Федерации, координатор проекта «Эстафета поколений»

Ванюкова А.Б. – руководитель проекта «Эстафета поколений»

Говорухин В.А. - заместитель руководителя исполкома Свердловской областной организации имени Героя Советского Союза Исламова Ю.В. ООО «Российский Союз ветеранов Афганистана»

Головин Б.Н. – заместитель директора по научной и методической деятельности АНО «Агентство социальных технологий и коммуникаций»

Горожанов И. Г.- координатор проекта в Сахалинской области

Гусева М.А. – кандидат юридических наук, эксперт проекта «Эстафета поколений» по правовым вопросам

Медведева Е.В. - региональный координатор Воронежского отделения ВОД «Волонтёры Победы»

Поляков А.Д. - начальник отдела военно-патриотической и массовой работы Комитета ветеранов Республики Татарстан

Родионова Е.Г. – директор АНО «Агентство социальных технологий и коммуникаций»

Синеглазова А. Г. - директор региональной молодёжной общественной организации «Центр развития добровольчества Республики Татарстан», председатель комиссии по молодёжной политике и патриотическому воспитанию Общественной палаты Республики Татарстан

Федотова Г. Н. - исполнительный директор Новгородского отделения ВОД «Волонтёры Победы»

Ширшов Н.И. - региональный координатор Новгородского отделения ВОД «Волонтёры Победы»

Сборник предназначен руководителям общественных ветеранских организаций, представителям молодежных волонтерских организаций. В сборнике представлены методические материалы, выработанные в результате реализации проекта «Эстафета поколений» в 10 регионах России, алгоритмы действий участников проекта, в приложениях содержатся формы ведения документации, отчетности, бланки анкет и соглашений, материалы для использования в наставнической деятельности ветеранского сообщества.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Вступительное слово.....	5
2.	Пилотный проект «Эстафета поколений».....	6
3.	Патриотическое просвещение, как составляющая наставнической деятельности ветеранских организаций.....	9
4.	Организация наставнической деятельности, современные технологии, формы и методы работы с молодежью.....	12
5.	Технологии работы с волонтерами.....	33
6.	Наставничество, специфика подготовки ветеранов к наставнической деятельности.....	51
7.	Правовые аспекты в организации наставнической деятельности.....	57
8.	Информационное сопровождение наставнической деятельности общественных ветеранских организаций.....	62
9.	Опыт успешной реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в регионах России.....	83
10.	Приложения.....	127



Уважаемые ветераны!

Без взаимного сотрудничества разных поколений невозможно развитие российского общества, сохранение его традиций и ценностей.

Современная молодежь обладает большим потенциалом и стремлением к профессиональному и личному росту, для нее важны такие понятия как вовлеченность в активную общественную жизнь, гражданская позиция. Опираясь на опыт старших поколений, она впишет новые славные страницы в историю нашей страны.

Ветеранские организации имеют бесценный опыт сохранения и пропаганды славной боевой и трудовой истории Отечества, объединяют людей, являющихся хранителями исторической памяти. Именно такие люди могут стать мудрыми наставниками молодого поколения россиян.

Проект «Эстафета поколений» направлен на возрождение замечательных традиций наставничества и объединяет людей разных возрастов, готовых общими усилиями строить будущее России, в настоящем времени он должен стать «совместной жизнью» молодого и старшего поколений.

С помощью этого проекта молодежь сможет опереться на плечо старшего поколения, но при этом не забыть, что и старшее поколение нуждается в поддержке, внимании и опоре.

Надо всегда помнить, что наставничество – это особый тип отношений, в которых большую роль играет доверие, честность, профессионализм, надежность, умение выстраивать гармоничные взаимоотношения, основываясь на принципе сотрудничества.

Уверенна, что предлагаемые вашему вниманию методические рекомендации, позволят участникам реализовать проект с максимально эффективным результатом.

С уважением,  
Советник Президента Российской Федерации,  
Александра Юрьевна Левицкая

## **Пилотный проект «Эстафета поколений»**

Проект «Эстафета поколений» направлен на укрепление системы взаимодействия ветеранских и молодежных общественных организаций, развитие системы наставничества, усиление социальной активности ветеранского сообщества в процессе передачи молодому поколению традиционных российских ценностей.

Цель проекта «Эстафета поколений» - поиск новых форм работы по сохранению исторического и трудового наследия страны среди молодого поколения, укрепление связи между поколениями, передачу опыта, возрождение понятия «наставничество», а также содействие в организации текущей деятельности ветеранских организаций силами волонтеров, оказание адресной волонтерской помощи нуждающимся ветеранам.

Задачи проекта:

- наладить тесное взаимодействие ветеранов и молодежи через наставническую деятельность;
- обучить представителей старшего поколения современным формам и методам работы с молодежью;
- организовать обмен опытом эффективной работы в субъектах Российской Федерации между общественными организациями, представляющими интересы старшего поколения;
- привлечь внимание к использованию современных форм патриотического и духовно – нравственного воспитания молодежи (использование тематических заданий, квестов, интерактивных викторин, аудио, видеоматериалов в выступлениях и т.д.).

В рамках проекта проводился мониторинг региональных отделений всероссийских общественных организаций, представляющих интересы старшего поколения с целью выявления наиболее активных и готовых к работе с молодежью через систему наставничества. Для подготовки и запуска проекта было организовано обучение руководителей и актива общественных ветеранских организаций эффективной социальной и просветительской работе с молодым поколением. Представители молодежных волонтерских организаций пополнили свои знания в области взаимодействия с ветеранскими организациями, методики индивидуальной работы с ветеранами. Для продуктивной работы в рамках проекта к семинару были разработаны методические рекомендации по всем направлениям. В рамках обучающего семинара была выстроена система взаимодействия ветеранских и молодежных общественных организаций, направленная на налаживание постоянного

взаимодействия ветеранов и молодежи. Обучение проводилось с привлечением консультантов по необходимым направлениям.

Значимая часть проекта была направлена на развитие волонтерской деятельности, которая является важным как для общества в целом, так и отдельных его секторов, а также самих волонтеров. Для отдельного человека участие в волонтерской деятельности способствует самореализации и самосовершенствованию, дает возможность получить новые знания и опыт, что, безусловно, является важным особенно для молодых людей, а также возможность почувствовать себя социально значимым и социально полезным. Государству волонтерский труд помогает эффективнее решать задачи, стоящие перед ним и обществом. Развитие волонтерства способствует становлению гражданского общества, служит повышению роли некоммерческих и общественных организаций. Волонтерство положительно влияет на социальное и экономическое развитие страны в целом, помогая решить социально значимые проблемы. Волонтерство положительно влияет и на систему образования, т.к. вовлечение школьников и студентов в данный вид деятельности способствует формированию у молодежи активной жизненной позиции, развивает их навыки, повышает знания, поддерживает патриотический дух.

В 2016 - 2017 гг. проект «Эстафета поколений» был реализован в 10 субъектах Российской Федерации.

В рамках реализации проекта:

**Ветеранскими организациями** проведена работа с молодежью по передаче традиционных российских ценностей: патриотизм, трудолюбие, уважение к старшему поколению, бережное отношение к истории своей страны и малой Родины, организована систематическая наставническая деятельность в учреждениях образования всех уровней и на предприятиях.

**Представителями молодежных волонтерских организаций:**

– созданы волонтерские бригады и оказывается содействие в решении вопросов текущей деятельности ветеранских организаций. В состав бригад включены волонтеры-юристы, организаторы, IT-специалисты, курьеры;

– для молодежи в рамках проекта был организован конкурс на создание лучших мотиваторов (вдохновляющих картинок, стимулирующих на действие или на какое-то положительное изменение) и видеороликов на тему «Герои, живущие рядом» среди учреждений среднего специального и высшего образования. По итогам конкурса определены победители в номинациях «Видеоролики» и «Мотиваторы».

– По окончании проекта было проведено итоговое мероприятие «Эстафета поколений», на котором были награждены победители конкурса мотиваторов (мотивационных постеров) и видеороликов «Герои, живущие рядом», а также обобщен и систематизирован опыт взаимодействия и предварительные результаты работы ветеранского сообщества.

**Партнеры проекта** - всероссийские общественные ветеранские организации: «Российский союз ветеранов Афганистана», Всероссийская общественная организация ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов, «БОЕВОЕ БРАТСТВО», «Российский Союз ветеранов», «Трудовая доблесть России» и Всероссийское общественное движение «Волонтеры Победы».

Проект реализуется при поддержке Федерального государственного бюджетного учреждения «Российский центр гражданского и патриотического воспитания детей и молодёжи» («Роспатриотцентр»).

**Субъекты – участники проекта в 2016 - 2017 гг.:** Республика Татарстан, Чеченская Республика, Красноярский край, Ставропольский край, Воронежская область, Новгородская область, Ростовская область, Сахалинская область, Свердловская область, город Севастополь.



## **Патриотическое просвещение, как составляющая наставнической деятельности ветеранских организаций.**

Базовые ценности общества формируются исходя из целей и задач, которые стоят перед ним в определенный исторический период и отображают фундаментальные общественные потребности, сменяющие друг друга в социально-историческом времени и пространстве. Если верить социологическим опросам, портрет нашего современника получается такой: на первое место по приоритету выходит материальное благополучие, личный успех, властные устремления и безопасность. Вряд ли такие базовые ценности определяют человека как гражданина и патриота.

Система вечных ценностей – это что-то вроде координат, которые не видны, но помогают ориентироваться в момент выбора или принятия решения. Вечные ценности принято называть общечеловеческими. Они важны все времена и для всех людей. К ним относятся вера, семья, милосердие, доброта, мужество, жертвенная любовь к людям и к Отечеству, мудрость, верность, бескорыстие, справедливость, скромность...

Именно с опорой на вечные ценности всегда росло и крепло Российское государство. Как только весы склонялись в сторону «базовых», происходили всевозможные потрясения, ослабляющие государственные устои.

Уверен, что задачей государства и ветеранского сообщества должна стать работа по привитию вечных ценностей молодым людям, и не наставлениями и нравоучениями, а опираясь на конкретные примеры достойных граждан разных исторических периодов, в том числе и на современников. Тогда они, став родителями, будут способны личным примером воспитывать своих детей.

Герои - это носители тех самых главных, вечных ценностей народа, культуры, цивилизации, как раз того, о чем мы рассуждаем. Но, что очень важно, они больше, чем просто носители ценностей. Именно на них в обществе возложена непосильная ни для кого другого задача - действенной передачи этих ценностей от поколения к поколению, от сердца к сердцу.

Никакие морализирования, нравоучительные проповеди, семинары и форумы без этих подлинных носителей высших ценностей с такой задачей не справятся. Педагогическая функция героев - продолжение их особого служения даже спустя много веков после их смерти.

Когда мы говорим о высших ценностях, которые способны изменить духовно-нравственное состояние, то надо не забывать и одно из самых благородных человеческих качеств – умение быть благодарным. Навыку искренней благодарности надо терпеливо и, что необычайно важно, деликатно

учить и детей, и взрослых. Это касается и отдельных людей, и всего общества. Нельзя требовать благодарности по отношению к самому себе, - это недостойно, но можно и жизненно необходимо прививать людям умение быть благодарными к тем, кто этого действительно заслуживают.

Вот уже два с половиной десятилетия мы ищем национальную идею. Пока остановились на том, что это патриотизм, который и объединит нас всех, и подвигнет на трудовые и боевые подвиги. Но патриотизм - это любовь к своему Отечеству, к своему государству. Любовь бывает слепая, но, как правило, это приобретенное чувство, в основе которого лежит разносторонне знание о предмете своего обожания. Роль просвещения выходит на первое место. Просвещением могут заниматься люди, обладающие жизненным опытом, желанием передать все лучшее молодым. Таких людей всегда называли наставниками. Такая просветительская работа наставников является основой патриотического воспитания гражданина.

Сложно оценить, насколько важна роль наставников, роль ветеранов в вопросах просвещения нашей молодежи, в том числе и на собственных примерах. Наставничество - это плановая деятельность с одной целью – передать свой жизненный опыт, традиции, знания, мысли, жизненные ценности молодым. Ведь им дальше идти по жизни и оставить свой след в развитии государства российского. Наставник – это не просто умудренный жизненным опытом человек, он еще и воспитатель для наставляемого. Поэтому наставничество и воспитание необходимо рассматривать как звенья одной цепи.

Воспитание – это целенаправленное формирование личности в целях подготовки её к участию в общественной и культурной жизни в соответствии с социокультурными нормативными моделями. По определению академика И. П. Павлова, воспитание - это механизм обеспечения сохранения исторической памяти популяции. В психологии воспитание рассматривается в первую очередь как «деятельность по передаче новым поколениям общественно-исторического опыта; планомерное и целенаправленное воздействие на сознание и поведение человека с целью формирования определённых установок, понятий, принципов, ценностных ориентации, обеспечивающих условия для его развития, подготовки к общественной жизни и труду». Воспитание – это процесс воздействия на человека, который начинается с момента его рождения и продолжается в течение всей жизни. Воспитание, так или иначе, присутствует во всех формах социальных отношений: в быту, в семье, на производстве, являясь важной составной частью их функционирования.

Но каким бы определением мы ни апеллировали, все они в итоге сводятся к одному результату - государство должно получить гражданина, способного жить по законам своего государства, нести духовно-нравственные ценности и культуру предков, укреплять его экономическую мощь и быть готовым к отражению внешней агрессии.

Сам процесс воспитания многогранен и включает в себя разные направления: трудовое, духовное, духовно-нравственное, патриотическое, культурное, физическое и др. При своем рождении человек не обладает ни одним из них, и если он не получит всю мудрость и жизненный опыт живших до него, то его развитие остановится на уровне инстинктов. В воспитании очень важен пример для подражания, преподнесенный ребенку умело, своевременно, не навязчиво. Тогда это может стать для него не слепым копированием по указанию старших неких норм, а обдуманное, пропущенное через сознание поведение, направленное на совершенствование самого себя не для удовлетворения собственного эго, а во благо окружающих тебя людей, во благо своего Отечества. Роль наставника в этом процессе трудно переоценить.

Достаточно много встречаясь с молодежью, рассказывая им о воинском подвиге разных поколений, мною накоплен определенный опыт, материалы, необходимые для таких встреч. Всегда с радостью делюсь своими наработками с педагогами и коллегами – ветеранами. Конечно же, они основаны на открытых источниках, многое взято из опубликованных в интернете материалов, безусловно, тем и материалов можно подготовить гораздо больше, в том числе основываясь на местных краеведческих материалах.

Наша с вами, уважаемые ветераны, важнейшая задача и это показал наш пилотный проект «Эстафета поколений» научиться общению с молодым поколением «на одной информационной волне», с использованием современных форм работы и технологических достижений.

Как ветеран боевых действий, еще раз отмечу что именно мы - ветераны выступаем хранителями исторической памяти и носителями огромного жизненного опыта, которого юноши и девушки не вычитают в книгах и не получают за партой учебного заведения. Нам необходимо осознавать, что это не просто наша почетная миссия, это наша, быть может, ключевая социальная роль. Роль, которая предполагает большую ответственность. Общество нуждается в нашей активности.

Государство – это все мы - каждый в отдельности и все вместе, как звенья одной цепи. От активности каждого из нас зависит крепость фундамента в основании нашего государства.

## **Организация наставнической деятельности, современные технологии, формы и методы работы с молодежью**

Проект «Эстафета поколений» основан на ВЗАИМОДЕЙСТВИИ – общении представителей, как минимум, двух поколений. На состоявшемся круглом столе в рамках подведения итогов проекта, участники поделились своими достижениями и сложностями. Проблемы коммуникации – основные в реализации проекта. Поэтому, основное внимание уделялось и, с учетом продолжения проекта, будет уделяться, вопросам особенностей общения – с позиций наставничества и волонтерской деятельности.

«Разрыв поколений» – проблема «отцов и детей» – вечная проблема. Однако, в постсоветском обществе (за крайние 25 лет) эта проблема усугубилась и усугубляется еще и (кроме возрастных) следующими факторами: изменением политической системы; проблемами 90-ых годов, бурным развитием информационных технологий; изменением структуры сознания и мышления молодежи.

Например, следствиями изменения политической (и экономической) системы стали – изменение приоритетов. На смену единой идеологии (в СССР) пришло идеологическое (политическое) разнообразие (в Российской Федерации). Единой остается у нас только идеология патриотизма. По словам Президента В.В. Путина, «У нас нет никакой и не может быть никакой другой объединяющей идеи, кроме патриотизма».

Основные изменения, отражающиеся на «разрыве» поколений, можно представить в виде следующей таблицы.

<b>СССР</b>	<b>Российская Федерация</b>
Добровольчество – общественная необходимость, смысл жизни	Волонтерство – вид трудовой деятельности, образ жизни
Единые ценности (в рамках одной идеологии)	Многообразие ценностей
Технология формирования общественного сознания – пропаганда («открытый» призыв, информирование в рамках нашего государства)	Технологии «связей с общественностью» – «скрытые» манипулятивные формы воздействия со стороны СМИ (в международном информационном пространстве)
Коллективные ценности	Индивидуалистические ценности
Производственная ориентация	Потребительская ориентация общества (и

общества (и экономики), деятельность на всеобщее благо	экономики), частнособственническая ориентация человека
Приоритет ценностей государства	Приоритет ценностей человека
Логика, системное знание – основа познавательного процесса	Технология, «картинка» (визуализация) – основа познавательного процесса
Ценности формировались через социальные институты	Ценности формируются через межличностное взаимодействие
Поведение человека ориентировано на общественные ценности	Поведение человека ориентировано на достижение целей
Труд – обязанность	Труд – право

Уникальность проекта «Эстафета поколений» заключается в попытке (уже удавшейся) – сократить этот «разрыв».

Тем самым, основная цель наставничества и волонтерской деятельности – эффективное взаимодействие.

Одна из основных задач – представить обобщенный «портрет» российской молодежи.

#### Особенности сознания:

– Глобальное мышление. Огромные неограниченные информационные потоки формируют сознание молодого человека, не ограничивая (географическим этническим, религиозным, государственным) пространством, а развивая его информационными возможностями;

– Проектное мышление. Сознание выполняет конкретные, как правило, краткосрочные технологические задачи, ориентированные на результат (в отличие от системного целостного мышления);

– Формирование памяти через эмоции. Информация переходит в долговременную память – не через «системы» знаний, сформированные логическими процессами. Запоминается преимущественно только то, что чувственно переживается (или проживается – «пробуется» в действии), то, что визуализировано.

#### Особенности ценностных ориентаций:

– Отсутствие непреложных принципов. Происходит изменение жизненных ориентиров, в зависимости от потребительских условий, обстоятельств. Молодой человек может придерживаться разных норм, не

переходящих в принципы (например, «просоветских» (от родителей), субкультурных (молодежных), «местечковых» (региональных) и т.д.);

– Развивающаяся (у некоторых категорий молодежи – развитая) правовая культура. Есть устойчивая тенденция – почитать и предпочитать Закон (нормы «государства»), в отличие от различных традиций (норм «общества»);

– Необходимость «внутренней» свободы. Это – свобода выбора, определяемая особенностями мышления;

– Принятие «других» как норма. Демонстрируется уважительное или равнодушное отношение к «другим». Есть восприятие «угрозы», но нет деления людей – на «своих» и «чужих».

#### Особенности поведения:

– Виртуальное пространство. Большую часть времени молодежь проводит в гаджетах. Это – и общение, и образовательный (познавательный) процесс, и игры, и получение информации;

– Краткосрочная деятельность. Несмотря на глобальность мышления, все планы и действия – преимущественно, оперативные, ситуативные – «под задачи», проекты.

Зная особенности молодежи, учитывая определенный опыт, можно скорректировать **содержание (ЧТО?) и технологии (КАК?) наставничества.**

«Содержание» наставнической деятельности в целом определяется передачей (культивированием) опыта (умений, навыков), знаний (информации), ценностей (жизненных ориентиров – норм).

Наставническая деятельность наших ветеранов – есть сохранение неповторимого уникального опыта, национальной (государственной) преемственности. Это – спасение «разрыва» поколений.

#### ЧТО передать?

– Смысл и значение следующих жизненных ценностей: «честь», «справедливость», «Родина», «историческая память», «друг», «семья», «коллектив» и другие. Предпочтительно, через конкретные примеры, жизненные ситуации;

– Мотивации действий и деятельности советских граждан, воинов, простых людей – патриотов своего Отечества. Предпочтительно, через конкретные примеры, жизненные ситуации;

– Понимание «государства» (его образа, сущности, структуры) как единого «организма»;

– Понимание образа Родины;

– Чувство ответственности перед коллективом, группой, обществом;

- Гражданскую ответственность;
- Знания по военной истории России и исторические образы военных побед;
- Мотивации к постоянному поиску информации по истории России в целом, по родологии, по истории своего родного края;
- Опыт из собственной жизни.

### КАК передать?

#### Технология наставничества

Технологический подход представляет с собой постоянный анализ, «фиксацию» этапов, результатов, измерение эффективности работы. Технологии работы с молодежью – совокупность подобранных форм взаимодействия, ориентированных на развитие сознания целевой группы (молодежи) и, как следствие, изменение ее поведения.

В технологическом смысле, наставничество можно условно «разделить», представить в виде двух основных видов деятельности:

#### 1. Образовательная, обучающая деятельность.

Задачи – передачи знаний (информации) молодежи, развитие мотиваций к познавательной деятельности.

#### 2. Воспитательная деятельность.

Задачи – социализация молодежи, формирование навыков, развитие личностных принципов, ценностей, норм поведения.

Технологию работы обучающей аудиторной деятельности можно разделить на этапы:

1 этап – «диагностика». Это – комплексное изучение целевой аудитории (молодежи), «фиксация» интеллектуальных и эмоциональных особенностей молодых людей. Для этого, можно применять различные формы (беседа, анкетирование, тестирование, «мозговой штурм» и т.д.).

2 этап – определение форм и методов работы. С учетом особенностей данной целевой аудитории, необходимо подобрать, скорректировать основные подходы к взаимодействию – формы работы. Особенности могут быть: «более или менее подготовленная (к обучению) аудитория», «скорее, эмоциональная или скорее, интеллектуальная аудитория», «выявление лидеров» и т.д. Кроме выбора методов работы, корректируется и содержание обучения (ЧТО передаем?). Например, упрощается или усложняется тема, в зависимости от аудитории.

3 основной этап – обучение. Технологический подход предполагает непрерывный анализ (по необходимости, корректировку) – и в рамках образовательного процесса. Основной ориентир – результативность,

эффективность. Необходимо поддерживать баланс восприятия информации аудиторией: «поддержка» мотивации, заинтересованности, внимания аудитории; сочетание игровых, дискуссионных «наглядных» форм с интеллектуальными лекционными формами работы. Например, если аудитория в определенный момент теряет внимание («переключается на гаджеты»), необходимо «включать паузу», ввести игровые формы, упростить подачу материала и т.д.

4 этап – анализ результатов. Необходимо сделать выводы – в собственной деятельности (что получилось, что не получилось?) в анализе эффективности работы (получила знания (навыки) целевая аудитория или нет?).

Технология воспитательной деятельности (условно отделенной от обучения), предполагает следующие особенности:

1. Индивидуальный подход;
2. Системность;
3. Воспитание, преимущественно, через личный боевой (в целом, жизненный) опыт, личное восприятие событий, фактов;
4. Вовлечение в действие (деятельность) молодого человека;
5. Использование описательных, а не оценочных высказываний;
6. Постоянное изучение «обратной связи»;
7. Воспитание через «взаимодействие», а не «воздействие».

### **Основные общие правила наставнической деятельности ветеранов**

- Учитывать особенности современной российской молодежи;
- Учитывать особенности современных социально-экономических процессов;
- Основная установка: наша молодежь может и «другая», но она – достойная;
- Основные принципы – ненавязчивость, уважение (доверять, предлагать, советовать);
- Основные формы работы – интерактивные (через общение): дискуссии, беседы, игры, состязания, вовлечение в действия (переживания через проживание), лекции (с презентациями, с обсуждением);
- Работа с молодежью – равноправное взаимодействие, обмен информацией.



## **Рекомендации руководителю ветеранской организации**

Для реализации проекта «Эстафета поколений» с максимально эффективным результатом, руководителям ветеранских организаций следует придерживаться следующих методических рекомендаций:

Реализацию проекта «Эстафета поколений» необходимо начать с определения организаций и предприятий, с которыми будет осуществляться процесс наставнической деятельности. Как правило, это дошкольная образовательная организация, общеобразовательная организация, профессиональная образовательная организация, образовательные организации высшего образования, организация дополнительного образования, организация дополнительного профессионального образования, управление образования региона; коллективы организаций, предприятий; детские и молодежные общественные организации; центр социальной реабилитации детей и подростков.

Целесообразно создать в регионе единый центр координации проекта «Эстафета поколений», объединяющий все организации-участники проекта.

Целесообразно проведение анкетирования членов ветеранской организации. Это даст возможность выявить ветеранов, готовых принимать участие в проекте «Эстафета поколений», а также получить предложения об улучшении эффективности деятельности ветеранской организации.

Важно, чтобы выборка участников опроса (ветеранов) была максимально репрезентативной, исходя из ситуации в конкретном регионе в конкретной организации.

О проведении анкетирования следует оповестить ветеранов региона через руководителей местных и первичных ветеранских организаций. При этом важно попросить их согласовать списки ветеранов и оказать помощь волонтерам – участникам опросов в получении сведений о ветеранах (ФИО, дата рождения, адреса, телефоны) для проведения анкетирования.

Руководителю региональной ветеранской организации необходимо провести в течение месяца от старта проекта предварительную работу с местными и первичными ветеранскими организациями с целью создания Базы данных ветеранов-наставников (Приложение).

Пополнение Базы данных ветеранов-наставников может вестись как самой организацией, так и с привлечением молодежи из волонтерских организаций через опросы ветеранов – членов местных и первичных организаций.

Для успешной реализации проекта важно провести обучение руководителей местных и первичных организаций и их актива эффективной социальной и просветительской работе с молодым поколением на основании разработанных организаторами проекта «Эстафета поколений» методических рекомендаций.

В процессе выстраивания работы в рамках проекта «Эстафета поколений» важно начать работу организации с подготовки регионального плана деятельности ветеранской организации в рамках данного проекта (Приложение). Для этого необходимо согласовать список учебных заведений, предприятий и организаций, на базе которых планируется реализация проекта, которые станут вашими партнерами и где будут работать ветераны – наставники. Важно заключить с этими организациями, соглашения о сотрудничестве (Приложение).

Чтобы встречи ветеранов-наставников с молодежью проходили максимально эффективно, были интересны слушателям, необходимо создать в организациях базу аудио, видео, кино, фото - документов, архивных документов. Кроме того, ветеранам – наставникам следует использовать в работе с молодежью презентации, помощь в их разработке могут оказывать волонтеры – IT-специалисты.

Для эффективной реализации проекта «Эстафета поколений» необходима постоянная координация руководителем деятельности в своей организации, обобщение материалов по проведенным встречам и мероприятиям, анализ положительного опыта и проблем, возникающих в ходе реализации проекта.

Важной составляющей в реализации проекта в регионах является отработка взаимодействия ветеранской организации с молодежными волонтерскими организациями.

Отдельный этап в реализации проекта «Эстафета поколений» - согласование с волонтерами графика приема ветеранов волонтерами -юристами и создание условий для проведения таких приемов (помещение, оргтехника).

Для успешной реализации проекта в регионе важно согласовать с руководителями молодежных волонтерских организаций регионального план мероприятий на предстоящий год, в рамках которого волонтеры-организаторы могут оказывать постоянную помощь ветеранской организации в проведении ее мероприятий.

Совместно с руководителями молодежных волонтерских организаций в целях координации совместных действий составить график обслуживания мероприятий волонтерами - организаторами. Исходя из плана, согласовать техническое задание по каждому мероприятию (Приложение).

Для организации взаимодействия с волонтерами – IT-специалистами нужно согласовать с руководителями молодежных волонтерских организаций механизм оказания помощи ветеранской организации волонтерами – IT-специалистами. Совместно определить график посещений ветеранской организации волонтером и порядок работы.

При взаимной заинтересованности организаций возможно согласованно организовать обучение ветеранского актива компьютерной грамотности, включающее создание и работу с электронными документами, пользование Интернетом, компьютерными программами волонтерами – IT-специалистами.

## **Рекомендации ветеранам – наставникам**

Для успешного участия в проекте «Эстафета поколений» ветеранов – наставников очень важно обратить внимание на вопросы подготовки к встречам с молодежью, грамотного планирования таких мероприятий, привлечения всех заинтересованных в нем сторон в реализации проекта.

Важно заранее продумать темы своих выступлений и провести ревизию имеющихся у Вас для этого материалов, заранее подготовить презентацию. Помощь в ее подготовке могут оказать волонтеры РО ВОД «Волонтеры Победы» вашего региона. Необходимо при этом учесть возраст аудитории и особенностей современной молодежной среды.

Планируя свое выступление, в первую очередь необходимо узнать, перед какой аудиторией предстоит выступать – дошкольники, школьники младших или старших классов, студенты, рабочая молодежь.

Далее важно определить цель своего выступления. Для этого необходимо определиться со следующими вопросами:

- Для чего я буду общаться с аудиторией?
- На что я хочу настроить слушателя?
- Какой результат я жду от встречи?

При подготовке выступления специалисты рекомендуют разбить его на части: вступление, основную часть и заключение.

Цель вступления – собрать внимание аудитории, заинтересовать слушателей. Речь можно начать с хорошо подобранной цитаты, случая из жизни, происшествия. К основной части переходить нельзя, если вы не собрали внимание слушателей, - нужно, чтобы аудитория вас слушала.

Основная часть существует для того, чтобы изложить все мысли выступления. Основных мыслей не должно быть больше 3-4, иначе слушатели их не запомнят. Основные мысли должны быть заранее сформулированы и четко произнесены, их не нужно бояться повторять во время выступления. Необходимо, чтобы Вас не только поняли, но и запомнили. Основные мысли выступления должны быть аргументированы, доказаны. Для этого необходимо использовать дополнительный материал, например, презентации, цифры, статистику, ссылки на авторитетные источники, примеры и сравнения, использовать фото, аудио и видеоматериалы, реликвии.

Цель заключения – подвести итог выступления. Закончить его можно перечислением основных мыслей, хорошо подобранной цитатой, озвучить цель своего выступления, призвать к чему-то, возможно привести случай из жизни. Заканчивать выступление нужно впечатляюще, чтобы Вас запомнили

слушатели. Необходимо помнить, что слушателем запоминается последняя мысль, последняя фраза выступающего.

При подготовке выступления необходимо написать его основные тезисы (развернутый план). Речь должна быть похожа на импровизацию, но не являться ею.

Следует обязательно отвести часть времени встречи на «вопросы – ответы» аудитории.

Важно помнить, что современная молодежь лучше социализируется через совместную деятельность. Необходимо продумать какие-либо «активности» во время встречи (ответы на ваши вопросы, мини-опрос по теме встречи, воспроизведение каких – то действий, связанных с темой встречи и т.п.).

Важно придерживаться временных рамок и заявленной темы встречи!

При подготовке материалов необходимо учесть важность передачи молодому поколению традиционных российских ценностей: патриотизма, трудолюбия, уважения к старшему поколению, бережного отношения к истории своей страны и малой Родины.

Необходимые для выступления фото, видео, аудио – материалы сохраните на флэш-носитель, проверьте, что они запускаются с носителя. За помощью в подборе материалов можно обратиться в совет региональной ветеранской организации, где создается база материалов для лекторов.

При подготовке встречи необходимо решить организационные вопросы:

1. Согласовать наличие необходимой аппаратуры для использования подготовленных материалов с администрацией учебного заведения, учреждения или предприятия, где запланирована встреча.

2. Согласовать время проведения и количество участников встречи.

Любая встреча с молодежной аудиторией, какой бы сложной теме она ни была посвящена, должна заканчиваться позитивной жизнеутверждающей информацией, настроем молодежи на положительные эмоции и желание действовать на благо своей малой Родины и России в целом.

Пример подготовки к встрече с молодежью можно посмотреть в Приложении 19.

## **Рекомендации**

### **руководителям региональных волонтерских организаций**

На волонтерский корпус в нашем проекте возлагается ответственная задача всеобъемлющей помощи ветеранским организациям и их членам. Для того что бы выполнить с честью эту задачу необходимо знать специфику людей и организаций, с которыми предстоит сотрудничать.

Ветеранские организации России – это мощные объединения единомышленников, собравшихся для совместной деятельности по укреплению ветеранской дружбы, сотрудничества и организации взаимопомощи. Эти организации давно состоялись, имеют влияние и авторитет как среди своих членов, так и в российском обществе. Они ведут активную деятельность по решению правовых и социальных проблем ветеранов и членов их семей, объединяют усилия ветеранов в гражданском и патриотическом воспитании граждан. Организации имеют бесценный опыт сохранения и пропаганды славной боевой и трудовой истории Отечества, объединяют людей, являющихся хранителями исторической памяти. Именно такие люди могут стать мудрыми наставниками молодого поколения россиян.

Важно учитывать, что они объединяют в большинстве людей преклонного возраста, достойных уважения и особой заботы. В общении с ними нужно быть терпеливыми, тактичными и внимательными, не проявлять раздражение и недовольство, создавать эмоциональный комфорт. В изменившихся с годами жизненных условиях эти люди стремятся реализовать потребности быть нужными, способными оказать помощь тем, кто в ней нуждается. Обращение к ним за помощью расценивается как подтверждение их жизненной состоятельности, личной важности для окружающих. Ощущение собственной значимости создает предпосылки для поддержания самоуважения, обеспечения психологического комфорта.

Необходимо общаться с каждым человеком с учетом его индивидуальных особенностей. Наряду с общими правилами общения с людьми преклонного возраста важно учитывать индивидуальные особенности: профессию, уровень образования, знания, практические умения и навыки, темперамент, характер, самооценку.

Для успешной реализации проекта «Эстафета поколений» в регионе руководителям волонтерских организаций необходимо придерживаться следующих методических рекомендаций.

Руководитель регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» встречается индивидуально с руководителем каждой **ветеранской** организации

региона, участвующей в проекте, согласует совместные действия и заключает соглашение о сотрудничестве (Приложение).

Руководителем РО ВОД «Волонтеры Победы», совместно с руководителем РО ВОД «Волонтеры – медики» необходимо создать волонтерские группы и закрепить их за каждой из ветеранских организаций. В каждую группу входят в необходимом для конкретной ветеранской организации количестве, волонтеры по следующим профилям:

- волонтеры – юристы;
- волонтеры – медики;
- волонтеры – организаторы;
- волонтеры – участники опросов;
- волонтеры – IT-специалисты.

После оперативного создания волонтерских групп по профилям, необходимо подготовить списки волонтерских групп, закрепленных за каждой ветеранской организацией. В каждую группу должны входить волонтеры всех профилей, с учетом необходимости для конкретной ветеранской организации.

Для работы с ветеранами волонтеров следует обучить по профилям их деятельности с привлечением необходимых специалистов с учетом возрастных особенностей людей преклонного возраста с использованием методических рекомендаций, разработанных организаторами проекта «Эстафета поколений».

**ВАЖНО** - при организации обучения волонтерских групп уделить особое внимание специфике работы с ветеранским сообществом!

Важной задачей является выстраивание взаимодействия с ветеранскими организациями через согласование графика и форм оказания помощи по направлениям. Волонтерские группы необходимо распределить по ветеранским организациям и направлениям работы.

Для выстраивания эффективной работы руководитель ВОД «Волонтеры Победы» должен осуществлять оперативную координацию и контроль деятельности волонтерских групп.

Руководителю РО ВОД «Волонтеры Победы» важно уделить особое внимание ведению документации проекта «Эстафета поколений»:

- база данных полученных анкет ветеранов-лекторов (Приложение);
- база данных волонтеров;
- база данных полученных анкет ветеранов (ведется в программе Microsoft Excel) (Приложение);
- план совместных мероприятий (Приложение);

— сводная таблица анкет ветеранов-лекторов (ведется в программе Microsoft Excel) (Приложение);

— электронный журнал учета деятельности волонтерских групп (ведется в программе Microsoft Excel).

Важнейшей задачей руководителя регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» является сбор и обобщение данных об оказанной волонтерами помощи, необходимых для подготовки информационного и фото отчетов.

Очень важно при реализации проекта в регионе уделять внимание освещению мероприятий проекта в средствах массовой информации.

Организаторы проекта надеются, что в каждом регионе, где реализуется проект «Эстафета поколений» наладится тесная совместная работа, будут проводиться патриотические мероприятия и акции для жителей субъектов Российской Федерации общими усилиями ветеранов и молодежи.



## **Рекомендации волонтерам – юристам**

Руководителю отделения ВОД «Волонтеры Победы» необходимо подобрать волонтеров – юристов, имеющих профильное образование.

После подбора волонтеров – юристов, готовых участвовать в проекте «Эстафета поколений», руководитель отделения ВОД «Волонтеры Победы» согласует с председателем ветеранской организации региона либо муниципального образования возможность организовать правовую помощь ветеранам и технические вопросы ее оказания.

Руководителю ВОД «Волонтеры Победы» необходимо подготовить к работе группу волонтеров, получающих юридическое образование в высших учебных заведениях региона. Для подготовки рекомендуется привлечь профильных специалистов с учетом особенностей людей преклонного возраста с использованием методических рекомендаций, полученных на обучающем семинаре проекта «Эстафета поколений».

В подготовке волонтеров – юристов необходимо знание правовых вопросов социальной защиты ветеранов, вопросов ЖКХ, пенсионного обеспечения. Волонтерам важны навыки составления необходимых правовых документов. С ними обязательно проводится психологическая подготовка по специфике работы с престарелыми людьми.

При подготовке приемов ветеранов волонтерами – юристами необходимо решить организационные вопросы:

1. Согласовать место и график приема ветеранов (Приложение).
2. Подготовить место приема совместно с ветеранской организацией: обеспечить необходимой мебелью, компьютером с интернетом, принтером, журналом учета обращений, канцелярскими товарами и т.д.

При проведении приема ветеранов волонтер должен быть внимательным, корректным, фиксировать обращение, помогать сформулировать и оформить необходимые документы, запросы, обращения по вопросу, поступившему от конкретного ветерана. Важно вести строгий учет обращений ветеранов. Образец журнала приема волонтера-юриста в Приложении.

Для работы с Советом ветеранской организации по оказанию правовой помощи по вопросам деятельности организации необходимо выделить конкретного волонтера – юриста для каждой региональной организации ветеранов, которая нуждается в такой помощи.

Вопросы деятельности ветеранской организации, в которых может быть необходима помощь волонтера – юриста:

- подготовка и правовой анализ нормативных актов организации;

— подготовка и правовой анализ договоров и соглашений со сторонними организациями;

— оказание помощи в подготовке документации для участия в грантовых компаниях различного уровня, документации по реализации и отчетности по полученным грантам, субсидиям и другим вопросам.

Перечень услуг волонтера – юриста в Приложении.

## **Рекомендации волонтерам – организаторам**

Для выстраивания работы волонтеров-организаторов в рамках проекта «Эстафета поколений» руководителю регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» необходимо обратиться к председателю ветеранской организации региона либо муниципального образования с предложением оказывать постоянную помощь при проведении мероприятий ветеранских организаций волонтерами – организаторами. Перечень услуг волонтеров-организаторов в Приложении.

Руководителю регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» важно начать работу с согласования совместного плана мероприятий на предстоящий год с ветеранскими организациями. Исходя из плана, необходимо составить график обслуживания мероприятий волонтерами - организаторами (Приложение).

Проведя планирование деятельности, необходимо разработать техническое задание по каждому мероприятию, включающее перечень задач и распределение за ними необходимого числа волонтеров с четким распределением их обязанностей и временем выполнения работ (Приложение).

Прежде чем волонтеры – организаторы приступят к работе, нужно провести их обучение по следующим направлениям:

- работа с людьми преклонного возраста с учетом специфики;
- предстоящие мероприятия ветеранских организаций с разъяснением их целей, задач, условий проведения и роли в их проведении волонтеров – организаторов.

Для четкой координации совместных действий, по каждому мероприятию составляются контактные листы для решения оперативных вопросов во время подготовки и проведения мероприятия (ФИО, должность, телефон, электронная почта или другие контактные данные).

При подготовке мероприятий ветеранских организаций необходимо внимательно выслушать и учесть все пожелания и просьбы руководителя ветеранской организации, максимально согласовать все действия подготовки и проведения мероприятия. Важно помнить, что это мероприятие должно быть комфортным, удобным, хорошо продуманным для людей пожилого возраста и других его участников.

**ВАЖНО** - максимально уважительно и внимательно относиться к участникам мероприятия, помнить о возрастных особенностях!

Если все же в ходе подготовки и проведения мероприятия возникли неоднозначные ситуации нужно максимально корректно пробовать найти из них выход, если это не удастся, - привлечь для разрешения ситуации руководителя волонтерского корпуса и ветеранской организации.

Что делать, если Вас прикрепили к конкретному ветерану для сопровождения его на какое-либо мероприятие?

- Уточнить цель данного мероприятия и ваши обязанности.
- Уточнить состояние здоровья ветерана и то, какие средства могут понадобиться при возникновении непредвиденных ситуаций с его здоровьем.
- Уточнить наличие лекарственных средств, которые могут понадобиться при возникновении непредвиденных ситуаций со здоровьем ветерана.
- Уточнить с кем из родственников ветерана можно связаться при необходимости, получить контактные данные этого человека.
- Постоянно находиться вместе с ветераном, быть вежливым и корректным.
- Считать, что Ваша задача выполнена, только после того, как доставили ветерана домой.

**ВАЖНО** – обеспечить физический и психологический комфорт заслуженного человека!

## **Рекомендации волонтерам – IT-специалистам**

Для участия в проекте «Эстафета поколений» руководитель отделения ВОД «Волонтеры Победы» подбирает волонтеров - IT-специалистов, имеющих профильное образование и готовых работать с ветеранским сообществом.

В первую очередь, руководителю отделения ВОД «Волонтеры Победы» необходимо обратиться к председателю ветеранской организации региона либо муниципального образования с предложением оказать помощь ветеранской организации. Эта помощь может выражаться в создании сайта ветеранской организации или поддержании имеющегося, создании страницы в социальной сети (при желании ветеранов), помощи в обслуживании компьютерной техники ветеранской организации, проведения обучения ветеранов компьютерной грамотности.

Необходимо совместно определить график посещений ветеранской организации, порядок работы и перечень услуг волонтера – IT-специалиста. Услуги волонтера – IT-специалиста могут быть следующие:

- обслуживание компьютерной техники ветеранской организации;
- установка и обновление компьютерных программ (интернет-браузеры, Skype, Microsoft Outlook);
- обучение пользованию сотрудников ветеранской организации компьютерными программами;
- непосредственная работа по набору и печати документов, рассылке документов через сеть Интернет (при необходимости);
- создание, обслуживание сайта ветеранской организации, размещение на нем информационных материалов.

Перечень услуг волонтеров – IT-специалистов в Приложении.

По мере необходимости Вам нужно будет оказать помощь ветеранам – лекторам в разработке презентаций для встреч с молодежью.

Если ветеранская организация считает необходимым и нужным организовать обучение ветеранского актива компьютерной грамотности, волонтеру-IT-специалисту, совместно с руководителем регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» необходимо учесть следующие моменты:

- 1) определить место, время и количество обучаемых ветеранов, исходя из возможностей организаций;
- 2) подготовить необходимую для обучения компьютерную технику и проверить наличие подключения к сети Интернет;
- 3) разработать программу обучения;

4) проводить занятия с учетом особенностей людей преклонного возраста;

5) вести журнал учета посещения занятий ветеранами и книгу отзывов.

Обучение компьютерной грамотности должно быть доступным, понятным и интересным для ветеранов, учитывать их возрастные особенности.

После обучения компьютерной грамотности ветераны должны приобрести / усовершенствовать следующие навыки:

- создание и работа с электронными документами;
- пользование Интернетом;
- пользование компьютерными программами;
- пользование социальными сетями.

## **Рекомендации волонтерам – участникам опросов**

Для эффективной работы в рамках проекта «Эстафета поколений» волонтерам – участникам опросов необходимо обратить внимание на следующие моменты.

Анкетирование проводится среди членов региональных отделений следующих ветеранских организаций:

— Общероссийская общественная организация «Российский союз ветеранов Афганистана»;

— Всероссийская общественная организация ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов;

— Общероссийская общественная организация ветеранов «Российский союз ветеранов»;

— Всероссийская общественная организация ветеранов «БОЕВОЕ БРАТСТВО»;

— Всероссийская общественная организация «Трудовая доблесть России».

Руководителю регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» необходимо обратиться к председателю ветеранской организации региона либо муниципального образования с просьбой оказать помощь в проведении анкетирования ветеранов – членов его организации.

Для заполнения анкеты волонтер лично посещает ветерана, заранее согласовав визит по телефону через ветеранскую организацию. Бланк анкеты в Приложении.

Ответы ветерана на вопросы анкеты следует заполнять разборчивым почерком в том изложении, которое озвучил ветеран, не редактируя ответ, ничего не дополняя от своего имени.

В пунктах анкеты, где предложены варианты ответа, необходимо подчеркнуть либо обвести нужный вариант ответа. Остальные пункты анкеты следует заполнить со слов ветерана в том изложении, которое озвучил ветеран, не редактируя ответ, ничего не дополняя от своего имени, разборчивым почерком.

Заполнив все пункты анкеты со слов ветерана, необходимо попросить поставить под анкетой его подпись.

**ВАЖНО!** При общении с ветераном следует учитывать его преклонный возраст и связанную с ним быструю утомляемость, возможные проблемы со здоровьем (плохое зрение, плохой слух).

Если ветеран хорошо себя чувствует после заполнения основной анкеты, интересно и развернуто отвечал на вопросы, спросите его – может ли он стать лектором и выступать перед детьми и молодежью. Если ветеран ответит «да», то заполните вместе с ним анкету ветерана – лектора (Приложение).

После заполнения анкет обязательно оставьте свой отзыв о собеседнике на его заполненной анкете.

Заполненные анкеты сдаются волонтерами руководителю регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы», обобщаются и становятся основой плана совместной работы с ветеранскими организациями региона.

Руководитель регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» организует работу по сканированию заполненных анкет ветеранов – участников ветеранских организаций, систематизирует анкеты по организациям и направляет в файле, с соответствующим названием ветеранской организации и региона в адрес оргкомитета проекта «Эстафета поколений». Форма базы данных ведется в программе Microsoft Excel (Приложение).

Анкеты ветеранов – лекторов регионального отделения каждой из ветеранских организаций оперативно (по мере поступления) сканируются, обобщаются по ветеранским организациям и направляются двум адресатам: непосредственно в ветеранскую организацию для использования в работе и в оргкомитет в виде сводной таблицы. Сводная таблица ведется в программе Microsoft Excel (Приложение).



## Технологии работы с волонтерами

### *Мотивация молодых граждан к участию в добровольческой (волонтерской) деятельности и возможные направления такой деятельности*

1. Среди мотивов добровольческой (волонтерской) деятельности можно выделить общественные мотивы (высокая требовательность к себе, коллегам, результатам своего труда, чувство ответственности, долга, патриотизма, сострадания и др.), познавательные мотивы, прагматические мотивы, увлечение внешними признаками, мотивы подражания.

Основными мотивами добровольческой деятельности являются:

*Реализация личностного потенциала.* Реализация личностного потенциала, проявление своих способностей и возможностей, осуществление человеческого предназначения должны стать ведущими мотивами участия человека в социально значимой деятельности. Важная роль в поддержании данной мотивации принадлежит осознанию человеком собственного внутреннего потенциала, определению личной миссии, выбору жизненного пути.

*Общественное признание, чувство социальной значимости.* Для человека важно получить положительное подкрепление своей деятельности со стороны значимых окружающих, утвердиться в собственных глазах, ощутить свою причастность к общеплезному делу. Основа данной мотивации – потребность человека в высокой самооценке и в оценке со стороны окружающих. Такая оценка играет важную роль в выборе человеком целей и задач собственной деятельности, направления личностного роста.

*Самовыражение и самоопределение.* Возможность проявить себя, заявить о своей жизненной позиции, найти свое место в системе общественных отношений. Потребность человека в осознании собственной индивидуальности, уникальности своего внутреннего мира и желание выполнять в обществе роль, согласно своей индивидуальности – основа мотивации самовыражения и самоопределения.

*Профессиональное ориентирование.* Добровольческая деятельность позволяет человеку, особенно молодому, лучше сориентироваться в различных видах профессиональной деятельности, получить реальное представление о предполагаемой профессии или выбрать направление профессиональной подготовки.

*Приобретение полезных социальных и практических навыков.* Добровольческая (волонтерская) деятельность позволяет приобрести полезные навыки, напрямую не относящиеся к профессиональному выбору человека, но

важные для жизни. К ним можно отнести приобретение навыков работы с компьютером, с различными видами техники, строительных навыков, опыта межличностного взаимодействия. Потребность в деятельностном и социальном освоении окружающего мира, в использовании всех возможностей, предоставляемых человеку обществом – одна из насущных потребностей современного человека. Добровольческая деятельность должна способствовать развитию таких социальных навыков, как:

- развитие коммуникативных способностей;
- опыт ответственного взаимодействия;
- лидерские навыки;
- исполнительская дисциплина;
- защита и отстаивание прав и интересов;
- делегирование полномочий;
- инициативность.

*Возможность общения, дружеского взаимодействия с единомышленниками.* Добровольческая деятельность позволяет приобрести единомышленников, найти значимый для себя круг общения и получить поддержку в дружеском взаимодействии. Одна из глубинных человеческих потребностей – стремление к общению и взаимодействию, потребность быть принятым и вовлеченным в лично значимые социальные отношения. Добровольный выбор деятельности, ее социальная направленность позволяют людям найти единомышленников, установить с ними дружеские отношения. Добровольческая деятельность должна предоставлять людям возможность совместного взаимодействия.

*Приобретение опыта ответственного лидерства и социального взаимодействия.* Добровольческая деятельность дает молодому человеку возможность проявить себя в различных моделях взаимодействия, приобрести навыки, необходимые в дальнейшей жизни, для ответственного лидерства и исполнительской деятельности. Потребность в приобретении опыта ответственного взаимодействия является осознанной социальной потребностью.

*Выполнение общественного и религиозного долга.* Социальная добровольческая деятельность является естественной потребностью человека, его предназначением. Эта потребность вытекает из осознания религиозного и этического долга и свидетельствует о высоком личностном развитии.

*Организация свободного времени.* Немаловажным мотивом участия в добровольческой деятельности является возможность организации собственного свободного времени. Вместе с тем, организация свободного

времени не может быть ведущим мотивом для участия в добровольческой деятельности.

2. Молодежь теряет интерес к социальному служению в тех случаях, когда:

- возникает противоречие между их ожиданиями и предлагаемой деятельностью;
- выполняемая работа не влечет реальных изменений;
- деятельность однообразна и неинтересна;
- нет поддержки, одобрения со стороны других;
- нет возможности для личного роста, удовлетворения учебно-профессиональных потребностей, получения новых знаний, навыков, полезных для жизни, проявления инициативы или творческих способностей;
- возникают напряженные отношения с другими добровольцами или персоналом принимающей организации.

3. Для молодых людей важен очевидный, осязаемый результат добровольческой (волонтерской) деятельности, они предпочитают получить в короткий период и рассчитывают на достойную оценку.

Особую важность для добровольцев приобретает *имидж соответствующей добровольческой деятельности*. Он должен ясно свидетельствовать о его целях, задачах, отражать характер деятельности и нести яркую, эмоциональную, позитивную нагрузку. Имидж добровольческой деятельности включает следующие значимые составляющие:

- *миссия* деятельности – ожидаемый результат совместных усилий, направленность организации, ее ценностные ориентации, декларируемые принципы;
- *общественное мнение* – то впечатление, которое деятельность производит на членов местного сообщества, оценочные суждения, вызываемые данной деятельностью;
- *бренд* – внешние узнаваемые символы и атрибуты деятельности, отражающие ее стиль и характерные особенности;
- *внутренняя культура* – стиль межличностных отношений, эмоционально-психологический климат, принятые формы взаимоотношений среди участников деятельности;
- *организационная культура* – взаимоотношения, установившиеся между организаторами и участниками деятельности, степень общей организованности, трудовая дисциплина, порядок и системность в деятельности.

Представление о таком имидже формируется как путем поддержки мероприятий конкретных волонтерских организаций, так и путем проведения таких мероприятий как слет волонтеров субъекта Российской Федерации.

4. Направления добровольческой деятельности граждан многообразны:
- социальное патронирование детских домов;
  - социальное патронирование пожилых людей;
  - муниципальное управление (работа в местных муниципалитетах);
  - медицинская помощь (службы милосердия в больницах);
  - педагогическое сопровождение (поддержка детей и подростков);
  - социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы);
  - экологическая защита;
  - интеллектуальное развитие (организация и проведение интеллектуальных конкурсов);
  - спортивная, туристическая и военная подготовка;
  - творческое развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников);
  - досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи);
  - социальное краеведение;
  - трудовая помощь (трудовые лагеря и бригады);
  - помощь в реставрационных работах;
  - восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 годов;
  - экскурсионная деятельность;
  - ремесленные мастерские (помощь в возрождении традиционных ремесел);
  - информационное обеспечение.

Указанные выше направления могут расширяться в зависимости от существующих проектов действующих добровольческих объединений и организаций. Наиболее предпочтительными для молодежи являются такие формы добровольческой деятельности, как досуговая деятельность (организация свободного времени детей, подростков и молодежи), социально-психологическая и юридическая поддержка (молодежные психологические и юридические службы), спортивная, туристическая и военная подготовка, восстановление и уход за воинскими захоронениями погибших в годы Великой Отечественной войны 1941-1945 годов, экологическая защита, творческое

развитие (организация творческих мероприятий, конкурсов, праздников), информационное обеспечение, медицинская помощь (службы милосердия в больницах), помощь в реставрационных работах и так далее.

При этом выбор направления добровольческой деятельности на транспортно доступной для молодого гражданина территории должен соотноситься с мотивами участия в добровольческой деятельности.

5. Помимо направлений добровольческая деятельность имеет разные формы:

– разовые мероприятия и акции, проекты и гранты, целевые программы; конференции, круглые столы, фестивали, конкурсы, лагеря, благотворительные сезоны;

– постоянная кропотливая работа (например, выполнение функции сиделки или распространителя информации о достопримечательностях города).

Набор возможностей для добровольческой деятельности должен включать обе эти формы (желательно, по каждому направлению, однако не по всем направлениям возможно полноценное сочетание этих форм).

6. Необходимо развивать инновационные добровольческие практики. Важно выявить новые решения, оригинальные подходы к реализации добровольческой деятельности, ее организации и обеспечению. Поэтому в ряде случаев среди региональных организаций и объединений, осуществляющих добровольческую деятельность, приоритет может быть отдан инновационным добровольческим практикам, даже если осуществляющая ее организация создана относительно недавно.

### ***Организация и поддержка волонтерской (добровольческой) деятельности***

1. Инициатива добровольческой деятельности может исходить как «сверху, так и «снизу» (непосредственно от молодежи).

В первом случае встает проблема восприятия «инициативы сверху» обществом. Решение ее предполагает работу инициаторов и созданных ими добровольческих организаций с населением по информированию, освещению, презентации результатов добровольческой деятельности, мотивированию к участию.

При формировании пула организаций и объединений для добровольческой деятельности «снизу - вверх» (то есть при развитости общественной инициативы в этой сфере) акцент делается на создании и отработке

эффективных механизмов совместного партнерского решения региональных и местных вопросов с помощью потенциала добровольцев.

2. Организации (объединения), занимающиеся добровольческой деятельностью, можно определенным образом классифицировать:

– организации (объединения), специализирующиеся только на добровольческой деятельности, то есть те, для которых осуществление деятельности именно как добровольческой, является целью;

– организации (объединения), для которых добровольческая деятельность является одним из средств выполнения уставных целей;

– структуры, содействующие добровольческой деятельности, которые в свою очередь также не однородны:

– координирующие организации. Создают волонтерские группы, которые потом могут быть оформлены в добровольческие организации и добровольческие движения, переданы существующим добровольческим организациям и добровольческим движениям. По сути, такие организации воспроизводят добровольческую деятельность.

Если в регионе нет полноценной координирующей организации добровольческой деятельности, ее нужно создать в первоочередном порядке. Это может быть как учреждение, так и негосударственная организация, выполняющая эти функции по собственной инициативе, но при политической и (или) экономической (субсидии) поддержке государства;

– организации (объединения) ассоциативного типа (кооперация нескольких добровольческих организаций, схожих, например, по сферам деятельности);

– обеспечивающие организации (ресурсные центры, информационные центры и другие, участвующие, в том числе, в проблематике добровольческой деятельности, формировании ее инфраструктуры). Необходимо развивать ресурсные центры для добровольческих организаций, в том числе с функцией предоставления помещений для проведения мероприятий (конференций, семинаров, круглых столов, рабочих встреч, приема граждан).

3. Экономические основы организации добровольческой деятельности связаны с формированием эффективных механизмов работы добровольческих организаций по привлечению материальных ресурсов. Основные источники материальных ресурсов:

1) Помощь государства. Согласно статье 31 Федерального закона «О некоммерческих организациях», органы государственной власти и органы

местного самоуправления в пределах своей компетенции могут оказывать некоммерческим организациям экономическую поддержку в различных формах, в том числе:

- предоставление в соответствии с законодательством льгот по уплате налогов, таможенных и иных сборов и платежей некоммерческим организациям, созданным в благотворительных, образовательных, культурных и научных целях, в целях охраны здоровья граждан, развития физической культуры и спорта, других установленных законодательством целях, с учетом организационно-правовых форм некоммерческих организаций;

- предоставление некоммерческим организациям иных льгот, в том числе полное или частичное освобождение от платы за пользование государственным и муниципальным имуществом;

- размещение среди некоммерческих организаций государственных и муниципальных социальных заказов в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд»;

- предоставление в соответствии с законом льгот по уплате налогов гражданам и юридическим лицам, оказывающим некоммерческим организациям материальную поддержку.

Согласно статье 17 Федерального закона «Об общественных объединениях», государство обеспечивает соблюдение прав и законных интересов общественных объединений, оказывает поддержку их деятельности, законодательно регулирует предоставление им налоговых и иных льгот и преимуществ. Государственная поддержка может выражаться в виде целевого финансирования отдельных общественно полезных программ общественных объединений по их заявкам (государственные гранты); заключения любых видов договоров, в том числе на выполнение работ и предоставление услуг; социального заказа на выполнение различных государственных программ неограниченному кругу общественных объединений, размещаемого в порядке, предусмотренном Федеральным законом от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

В федеральном законодательстве понятие социального заказа не определяется. В региональном законодательстве есть примеры его удачного определения. Так, Закон города Москвы «О взаимодействии органов государственной власти города Москвы с негосударственными некоммерческими организациями» определяет городской социальный заказ

(далее – социальный заказ) – совокупность государственных контрактов на выполнение работ и/или оказание услуг в социальной сфере за счет средств бюджета города Москвы. Само по себе это определение не раскрывает существа дела. Однако статья 6 данного Закона устанавливает, что приоритетные сферы размещения социального заказа ежегодно определяются Правительством Москвы при участии негосударственных некоммерческих организаций; суммы расходов на выполнение социального заказа негосударственными некоммерческими организациями могут утверждаться отдельной строкой в бюджете города Москвы в составе городских целевых программ или их отдельных мероприятий; в расходы на выполнение социального заказа негосударственными некоммерческими организациями могут включаться затраты на: оплату труда персонала, участвующего в исполнении социального заказа; канцелярские и хозяйственные расходы; приобретение оборудования и инвентаря, необходимых для выполнения социального заказа; оплату аренды помещения и иного имущества, используемых для выполнения социального заказа; оплату коммунальных услуг и услуг связи; возмещение стоимости проезда лицам, участвующим в выполнении социального заказа (при оказании услуг разъездного характера), то есть прибыльность социального заказа не предполагается.

При этом, как следует из соответствующих положений, предполагается, что размещение социального заказа проводится по общим правилам Федерального закона от 21 июля 2005 г. № 94-ФЗ «О размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд».

Бюджетным кодексом Российской Федерации регулируются субсидии некоммерческим организациям. Согласно статье 69.1. Бюджетного кодекса к бюджетным ассигнованиям на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) относятся, в частности, ассигнования на предоставление субсидий некоммерческим организациям, не являющимся бюджетными и автономными учреждениями, в том числе в соответствии с договорами (соглашениями) на оказание указанными организациями государственных (муниципальных) услуг физическим и (или) юридическим лицам.

В Федеральном законе о бюджете могут предусматриваться субсидии некоммерческим организациям, в том числе не являющимся автономными и бюджетными учреждениями, в том числе в виде имущественного взноса в государственные корпорации. В законе субъекта Российской Федерации о бюджете субъекта Российской Федерации, в решении представительного органа муниципального образования о местном бюджете могут



предусматриваться субсидии иным некоммерческим организациям, не являющимся автономными и бюджетными учреждениями.

2) Спонсорская помощь негосударственных организаций (в основном, коммерческих). Необходим взаимовыгодный обмен ресурсами как форма взаимодействия с бизнесом. Расширение количества и видов ресурсов, которыми можно обмениваться в межсекторном взаимодействии, приведет к укреплению этого взаимодействия. При этом нужно иметь в виду, что потенциальный спонсор будет готов предоставить деньги (впрочем, как и другие ресурсы) только тогда, когда он увидит перед собой проект, программу, бизнес-план той акции, для которой запрашиваются деньги. С этой точки зрения концептуальное и проектное оформление добровольческих инициатив, их содержания, экономического обоснования является важнейшим условием финансирования. Поэтому наличие содержательного и экономического обоснования добровольческой идеи является еще одним критерием анализа эффективности взаимодействия собственников денежных средств (ресурсов) и добровольческих организаций, позволяющим в одних их отношениях оценить эффективность привлечения денежных средств, а в других – распределения денежных средств.

Органы государственной власти могут способствовать проведению переговоров со спонсорами, а также содействовать оформлению обоснованной заявки на этот ресурс.

4. При любом механизме помощи важно обеспечить конкурсную основу предоставления денежных средств и ресурсов. Именно технология конкурсного отбора позволяет прозрачным способом, при поддержке экспертов и с участием самих спонсоров, определить наиболее интересные добровольческие инициативы по решению социальных проблем в регионе.

Например, даже небольшой грантовый конкурс позволяет собственнику:

- приучить потенциальных грантополучателей к концептуальному и проектному оформлению своих инициатив;
- научить волонтеров-пользователей грантов профессионально и эффективно распоряжаться средствами.

Применительно к материальным ресурсам (в первую очередь к помещениям) введенные критерии означают, что предоставление материальных ресурсов во временное пользование должно осуществляться для реализации конкретных программ (проектов), результативность которых можно оценить, а также для выполнения мероприятий региональных (муниципальных) целевых программ. Тогда оправдано предоставление ресурсов на льготных условиях

(полное или частичное освобождение от платы). Практика проведения конкурсов здесь вполне уместна.

5. Помимо прямой финансовой поддержки, возможны следующие формы поддержки волонтерских организаций:

– предоставление инвентаря, оргтехники и других материальных ресурсов для осуществления добровольческих мероприятий осуществляется практически во всех анализируемых регионах на безвозмездной основе;

– предоставление помещений, которое имеет свою специфику. В данном аспекте анализа оказалось существенным различие предоставления помещений для осуществления собственно добровольческой деятельности и для работы самих добровольческих организаций. Первое представляется более эффективным, хотя и второе может быть необходимым. В любом случае, соответствующее предоставление должно быть урегулировано нормативно, в том числе с учетом недопустимости нарушения конкуренции, то есть процедура отбора организаций на льготные условия должна быть понятной, открытой и прозрачной;

– предоставление информационных и иных ресурсов.

6. Формой поддержки добровольческой деятельности может быть создание в регионе Банка моделей добровольческой практики, с выделением образцов лучшей практики. Под моделями в данной разработке имеются в виду типы добровольческих практик, их обобщенные характеристики. Параметры моделей соответствуют основным критериям анализа действующих добровольческих организаций, учитывают индикаторы, использованные при анализе правовых, социальных, экономических основ организации добровольческого движения.

Лучшими можно считать те модели, которые:

- апробированы;
- внедрены;
- прошли проверку временем;
- имеют достаточно широкий масштаб и охват;
- получили признание (выиграли гранты, победили в конкурсах).

Их социальная значимость зависит от направленности целевой аудитории. Важными критериями оценки добровольческих практик является наличие концептуально обоснованных программ, уровень взаимодействия с органами государственной власти и т.д.

В целом лучшими моделями добровольческих практик являются те, которые результативны в силу их адекватности современным социально-экономическим и социально-политическим условиям.

7. Наличие государственной поддержки добровольческой деятельности ставит вопрос об оценке результативности действий добровольческих организаций.

Возможны три основных варианта оценки результативности действий добровольческих организаций:

1) Количественная оценка в натуральных характеристиках.

При оценке деятельности организации чаще всего используются следующие показатели:

- количество акций, мероприятий - для организаций, специализирующихся только на добровольческой деятельности, или структур, привлекающих добровольцев для осуществления своей основной деятельности;
- количество обратившихся за помощью добровольческих организаций;
- количество поддержанных грантами добровольческих организаций;
- количество изданных брошюр, книг, учебно-методических материалов.

При оценке отдельных проектов, мероприятий, акций:

- количество оказанных услуг;
- количество привлеченных добровольцев для осуществления добровольческих действий;
- количество благополучателей.

Такие данные с разной степенью детализации приводят большинство проанализированных организаций во всех регионах.

2) Финансовая оценка.

Результаты финансовой оценки представлены в форме финансовых отчетов разной степени детализации. В них используются следующие показатели:

- общее количество привлеченных/израсходованных денежных средств за определенный период (традиционно – за год, наиболее крупные организации проводят поквартальную оценку);
- структура источников финансирования;
- структура расходов по направлениям деятельности;
- структура административных расходов.

Финансовая оценка, безусловно, проводится каждой добровольческой организацией, хотя бы в виде суммарной оценки полученных/израсходованных денежных средств. Но в отличие от количественной оценки в натуральных

характеристиках данные по финансовой отчетности реже публикуются в открытых источниках и являются недоступными для широкой общественности.

### 3) Оценка обществом:

- участие во всероссийских или межрегиональных мероприятиях и акциях;
- получение федеральных и региональных грантов;
- поддержку деятельности региональными властями;
- награды и поощрения (грамоты);
- признание власти через взаимодействие организации с ней (частоту контактов) и так далее.

В принципе, по всем этим моделям возможно применение математических методов.

## *Элементы механизма практического осуществления добровольческой (волонтерской) деятельности*

### Поиск потенциальных добровольцев:

1. Основным фактором поиска и выявления добровольцев является привлекательность добровольческой деятельности. Наряду с этим можно провести специальные мероприятия:

- специальные акции;
- тренинговые и другие образовательные мероприятия;
- информационные мероприятия.

2. Для привлечения добровольцев необходимо учесть основные условия привлекательности добровольческой деятельности (см. мотивы и направления добровольческой деятельности).

3. Проблема неактивности молодежи в сфере добровольческой деятельности нередко состоит в слабой информированности о ее возможностях. Для обеспечения информирования необходимо определить целевую группу, к которой будет обращена информация, и выявить особенности этой группы: возраст; образовательный уровень; пол; индивидуальные интересы и способности и т.д.

### Ориентируясь на эту целевую группу, следует выбрать:

- источники информирования (газеты, объявления в школе или институте, интернет, радио, телевизионное обращение и т.д.);

- стиль обращения (молодежный, веселый, серьезный, призывающий и т.д.);
- форму получения обратной связи (телефон, электронная почта, почтовый адрес и т.д.).

Информация должна носить четкий, адресный, соответствующий форме работы характер. Особо важно обратить внимание на то, чтобы реклама добровольческой деятельности в полной мере соответствовала ее характеру и содержанию.

Важно, чтобы информация распространялась по каналам, которые обращены к целевой аудитории. Если целевая аудитория – все жители населенного пункта, то информацию можно разместить в местной прессе. Если целевая аудитория – молодежь, то информация должна быть размещена в актуальных для молодых людей информационных точках. Соответственно, стиль и форма подачи информации также должны соответствовать целевой аудитории.

#### 4. Существуют три основных формы приема добровольцев:

Набор – форма, при которой приглашаются все желающие принять участие в добровольческой работе при соблюдении определенных условий. Как правило, набор производится на конкурсной основе, и добровольцы проходят необходимые этапы конкурса: собеседование, тестирование, специальные формы опроса. После успешно пройденного конкурса может быть установлен испытательный срок, необходимый для выяснения, соответствует ли кандидатура заявленным возможностям.

Подбор осуществляется путем выбора из определенной целевой группы, например, среди студентов того или иного вуза, тех, кто в наибольшей степени соответствует требованиям, предъявляемым к добровольцам. Подбор необходим в ситуации, когда рабочих мест немного, они престижны, а уровень требований высок или имеет специфический характер.

Отбор может быть частью набора, когда отбираются кандидатуры из числа уже приглашенных. Он не обязательно должен носить конкурсный характер. Отбор может осуществляться по определенным субъективным критериям, таким как: психологическая совместимость будущих членов одной команды, прогноз потенциального личностного роста кандидатов, определенные индивидуальные данные, которые не могут стать предметом открытого конкурса.

5. Для более эффективного найма добровольцев следует осуществлять мероприятия, которые, во-первых, позволят добровольцу лучше понять и

узнать деятельность до начала работы, во-вторых, организаторам добровольческой деятельности помогут лучшим образом направить усилия добровольца, в соответствии с его индивидуальными особенностями и потребностями. К таким мероприятиям относятся:

- собеседование;
- запрос характеристики и рекомендаций;
- тестирование;
- ознакомительная беседа.

6. Добровольцы, во избежание дискредитации добровольческого движения, должны быть обеспечены рабочими местами, как в смысле занятости, так и в физическом смысле:

1) Необходимо обеспечивать соответствие количества добровольцев реальному объему работ. Рабочее место добровольца должно быть создано под социально значимые цели и востребовано с позиций социальной политики как на государственном, так и на муниципальном уровне. Необходимо обоснование актуальности создания каждого рабочего места добровольца.

2) Добровольцы должны быть обеспечены необходимыми для работ ресурсами в соответствии с объемом этих работ. Понятие ресурсного обеспечения рабочего места добровольца включает:

- материальные и технические условия выполнения добровольческой работы;
- возможности для поощрения добровольцев;
- восполнение естественных затрат добровольцев (затраты, связанные с участием в работе: питание, проезд, проживание);
- возможности для коммуникационного и информационного обеспечения добровольческой работы;
- условия для личностного развития добровольцев.

Добровольческое рабочее место должно быть защищено так же, как и профессиональное, во всех отношениях: правовом, медицинском, социальном и т.д. Необходимо обратить особое внимание на безопасность рабочего места добровольца, поскольку он не имеет достаточной профессиональной подготовки, а выполняемая им деятельность зачастую мало чем отличается от профессиональной.

При этом эффективность добровольческого рабочего места не может быть исчислена только с позиции экономической выгоды. В понятие эффективности рабочего места добровольца, в особенности молодежного, необходимо включать воспитательный и образовательный эффект.

## Обучение волонтеров:

1. Профессиональная подготовка добровольцев может осуществляться как до включения их в деятельность, так и в период активного участия в деятельности. Процесс подготовки добровольцев к работе должен быть непрерывным и постоянным. Различают:

- обучение на рабочем месте: метод усложняющихся заданий, смена рабочего места, направленное приобретение опыта, производственный инструктаж, метод делегирования ответственности и другие методы;

- обучение вне рабочего места: чтение лекций, проведение деловых игр, разбор конкретных производственных ситуаций, проведение конференций и семинаров, формирование групп по обмену опытом, создание кружков качества и другие методы.

2. Могут применяться следующие методы обучения добровольцев:

- деловая игра – способ определения оптимального решения экономических, управленческих и иных задач, путем имитации или моделирования хозяйственной ситуации и правил поведения участников;

- инструктирование – мягкий способ организационного воздействия, заключающийся в разъяснении обстановки, задач, возможных трудностей и последствий неправомерных действий человека, в предостережении от возможных ошибок и т.д. Обычно инструктирование принимает форму консультационной, информационной и методической помощи человеку, направленной на защиту его прав и свобод;

- кейс-метод или метод ситуаций – техника обучения, использующая описание реальных экономических, производственных и социальных ситуаций. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них;

- группа качества – группа работников организации, регулярно собирающихся на добровольных началах для выработки направлений повышения качества производства продукции и услуг;

- рабочий инструктаж – практика обучения на рабочем месте, включающая выбор и подготовку преподавателя и обучающегося к прохождению обучения; объяснение и демонстрация процесса преподавателем; закрепление знаний на рабочем месте;

- ротация кадров – (горизонтальные) перемещения работников с одного рабочего места на другое, предпринимаемые с целью ознакомления работников с различными производственными задачами организации;

- тренинг – систематическая тренировка или совершенствование определенных навыков и поведения участников тренинга;

– курсы повышения квалификации – специальные образовательные мероприятия, направленные на развитие квалификационной подготовки. Являются частью профессионального образования.

*Определение объема и организация работ для волонтеров:*

1. Добровольческие организации для определения сферы и объема работ осуществляют взаимодействие:

– с властными структурами: органами государственной власти субъектов Российской Федерации (в том числе отраслевыми и функциональными) и органами местного самоуправления;

– с некоммерческими организациями: ветеранские организации, досуговые и культурные центры, спортивные организации, библиотеки, образовательные учреждения (школы, ссузы, вузы), общественные организации и центры по аналогичной проблематике, благотворительные фонды, информационные, аналитические и исследовательские центры. Отдельно отметим взаимодействие с организациями благополучателями: учреждения здравоохранения, другие социальные учреждения, образовательные учреждения, детские комнаты милиции и др.;

– с коммерческими организациями: банки, финансовые учреждения, производственные предприятия, торговые организации, частные предприниматели и др. В то же время, недопустимо, чтобы добровольцы привлекались к деятельности коммерческой организации, направленной на извлечение прибыли. Речь идет о ситуации, когда коммерческая организация осуществляет социальный проект.

2. Отношения между организацией, предоставляющей объем работ (добровольческие места), и добровольческой организацией должны строиться на договорной основе.

Договор должен:

– определить требования к рабочим местам (см. выше);  
– распределить ответственность участников;  
– установить основные цели и задачи совместной деятельности;  
– наметить показатели и критерии оценки эффективности поставленных целей и задач;

– определить персональную ответственность представителей участвующих сторон.

*Организация исполнения работы волонтерским объединением:*

1. Организация исполнения работы волонтерским объединением должна строиться проектным методом. Проект добровольческой деятельности – это логическая совокупность мероприятий, которая имеет начало и окончание и



осуществляется для достижения поставленных целей в рамках устава данной организации, с установленным бюджетом, графиком работ и качественных показателей. Особенность проектного метода – конструирование целенаправленной деятельности по нахождению (определению) ресурсов, позволяющих реализовать общественную инициативу.

Проект включает следующие стадии: выявление актуальных проблем и формулирование названия проекта; формулирование миссии и цели; постановка задач; привлечение молодежи, общественности и родителей к проектированию; разработка проекта (план, этапы, реализация, ответственные, бюджет и т.п.); подготовка отчета.

Название проекта должно быть кратким, отражающим содержание предполагаемой деятельности, привлекательным, ярким, запоминающимся.

Проекты добровольческой деятельности должны отвечать трем основным требованиям:

- во-первых, проект – это план действий по удовлетворению конкретных потребностей его участников и по решению конкретных проблем местного сообщества;

- во-вторых, проект – это способ привлечения дополнительных ресурсов (человеческих, материальных, информационных и т.п.). Проект – психолого-педагогическое и материально-экономическое обоснование способов решения конкретных проблем и потребностей.

12. С учетом этих требований проект должен:

- содержать описание актуальной проблемы, иметь четко сформулированные названия, цель, задачи, планируемые результаты;

- опираться на анализ имеющегося опыта и литературы в стране и в мире;

- содержать описание конкретной деятельности по решению поставленных задач (что и как нужно сделать, чтобы решить заявленные проблемы; какие шаги, когда и в какой логике предпринять; кого и как привлечь к своей работе, каковы будут их обязанности, права, ответственность; кто, когда и как будет контролировать и оценивать достижение планируемых результатов; кто и как будет отчитываться о проделанной работе; как доказать эффективность своей деятельности);

- быть качественно оформленным (грамотно составленный титульный лист, качественная бумага; аккуратность напечатания, отсутствие ошибок, противоречий, повторов, краткость подачи материала; профессиональный, интеллигентный тон; ясный и четкий стиль изложения);

– иметь грамотно составленные и оформленные приложения (исследовательские анкеты, образцы выдаваемых документов, рецензии коллег-специалистов, независимых экспертов, рекомендательные письма; копии публикаций, переписки с общественностью, СМИ, органами власти, спонсорами; брошюры, ежегодные отчеты и т.п.).

– должен включать ключевые для каждого события даты, оценку результатов и определение ответственных. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации желательно разработать, с учетом региональной специфики, методику для содействия добровольческим организациям и объединениям в реализации проекта.

## **Наставничество, специфика подготовки ветеранов к наставнической деятельности, рекомендации ветеранам – наставникам.**

К огромному счастью мы живем в десятилетие возвращения ориентиров: сохранения традиционных российских ценностей, поддержания патриотического воспитания, укрепления связи поколений, возвращения системы наставничества.

Наставничество - это вид деятельности социально активных людей, представителей ветеранского сообщества в отношении молодого поколения; система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, совет и поддержку другому для правильного формирования социально значимых установок и укрепления связи поколений.

Наставников нужно обучать и готовить для столь простой, на первый взгляд, но очень ответственной деятельности, формировать нужные позитивные социальные и моральные ценности. В этом состоят архиважные цель и задачи деятельности наставников в рамках помощи государству по патриотическому воспитанию молодого поколения: передачи традиционных российских ценностей, таких как патриотизм, трудолюбие, уважение к старшему поколению, бережное отношение к истории своей страны и малой Родины.

Наставник – представитель ветеранской организации, опытный человек, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами. Он должен быть компетентным специалистом и примером для подрастающего поколения, хотеть передать свой опыт жизни и работы на благо страны молодому поколению, может иметь военные заслуги перед Отечеством, славную историю семьи и передачи семейных ценностей и традиций.

К работе в качестве наставников привлекаются члены ветеранских организаций, обладающие способностями к воспитательной работе, развитыми организаторскими качествами, коммуникативными навыками и гибкостью в общении, оптимизмом, самокритикой, эмоционально стабильные, имеющие необходимый опыт работы с молодыми людьми, стремление к самосовершенствованию, понимающие социально-психологические особенности молодого возраста и мотивы современной молодежи.

Наставничество является неотъемлемым элементом работы представителей ветеранских организаций с молодежью, важным средством взаимодействия и обмена опытом, эффективной технологией, обеспечивающей передачу знаний, навыков, установок.

Для грамотной работы с молодым поколением необходимо учитывать особенности аудитории, с которой предстоит работать.

Представляем краткую характеристику различных возрастных категорий, представляющих интерес для внимания наставников:

**Дошкольный возраст:** от 3 до 7 лет.

Ведущая деятельность этого периода - ролевая игра, в которой дети учатся взаимодействию друг с другом, учатся подчиняться и придерживаться правил.

В этот период также возникает потребность в общественно-значимой деятельности, появляется стремление быть полезным, сотрудничать.

Тип отношений: человек – человек.

**Младший школьный возраст:** от 7 до 11 лет.

Ведущая деятельность - учение, ребенок-школьник учится контролировать свое поведение согласно требованиям и принятым правилам.

У него развивается произвольность (сидеть за партой 30 минут, слушая учителя и не отвлекаясь), самоконтроль (отложить игру и делать домашнее задание) и внутренний план действий (выстраивать порядок выполнения домашнего задания).

Тип отношений: человек – предмет.

**Подростковый возраст:** от 11 до 15 лет.

Ведущая деятельность - общение со сверстниками. Желание найти себя, свое место в коллективе. Появляется самооценка - то, как подросток видит себя на фоне своих друзей, класса, компании, сравнивает себя с другими. Основная потребность - быть частью группы, получать ее поддержку, чувствовать единство.

Тип отношений: человек – человек.

**Юношеский возраст:** от 15 до 17 лет.

В этот период внимание юношей и девушек направлено на осмысление дальнейшей деятельности, актуализируется выбор своего пути в жизни. Осмысливаются возможные варианты развития событий после школы. Ребята чаще задаются вопросами: "Кем я хочу стать? Чем хочу заниматься? Какая профессия мне подойдет?" Ведущая деятельность - учебно-профессиональная. Появляется ответственность за свое будущее.

Тип отношений: человек – предмет.

**Молодость (ранняя взрослость):** от 18 до 30 лет.

**Период от 17 до 22 лет.**

Время взросления, стремление к самостоятельности, неопределенность. Уход из родительского дома. Порог взрослой жизни; поиски своего места в обществе. Осознание себя как взрослого человека с его правами и

обязанностями (получение избирательного права, полная юридическая и экономическая ответственность). Сформированность представлений о своей будущей жизни и работе. Личностное и профессиональное самоопределение. Встреча со спутником жизни, заключение брака.

***Период от 22 до 30 лет.***

Получение высшего образования. Появление собственной семьи, рождение и воспитание детей.

На работе осваиваются профессиональные роли, образуется круг общения, в основе которого избранная профессия.

Ведущая деятельность: максимальная реализация сущностных сил человека (физических, социальных, нравственных, профессиональных, умственных и др.).

Появление первых достижений в ходе активного включения в трудовую деятельность, шире – в производительной жизни общества. Стремление к контактам с людьми. Желание и способность посвятить себя другим людям.

В завершении периода - самоактуализация в гражданской, личностной, межличностной, профессиональной, духовной, семейной и других ипостасях жизнедеятельности.

Так же необходимо знать, что существует классификация типов личности с характеристиками, показывающими, в какой сфере молодой человек будет наиболее эффективен. Направленность личности полностью определяет ее успешность.

**Реалистический тип.** Это люди с устойчивой нервной системой. Они стремятся во всем к максимальной точности и предпочитают работать с реальными объектами. Чаще всего, они занимаются физическим трудом. Подходящие профессии: техники, механики, строители, моряки.

**Конвенциональный тип.** К этой группе можно отнести людей, которые ориентированы на точность и аккуратность. Они замечательные исполнители, любят делать все в сроки. Часто занимаются деятельностью, требующей большой сосредоточенности и внимательности. Профессии: библиотекарь, экономист, бухгалтер, товаровед.

**Интеллектуальный тип.** Это настоящие мыслители. Люди данного типа могут подолгу сидеть на одном месте, погруженные в размышления. Они строят далеко идущие планы на будущее, тщательно планируют свою деятельность. Больше всего их привлекает исследовательская работа, позволяющая приблизиться к раскрытию истины, какого – то отдельного закона. Профессии: преподаватель, ученый, писатель.

**Предприимчивый тип.** Здесь можно встретить отличных руководителей, которые любят управлять и во всем стремятся занять лидирующую позицию.

Стремление к первенству определяет их личный успех. Профессии: руководитель предприятий, бизнесмен, администратор.

**Социальный тип.** Эти люди отличаются открытым сердцем и готовностью заботиться о других. Профессиональную деятельность они строят таким образом, чтобы помочь как можно большему количеству людей. У них сильно развито чувство ответственности, гуманизм, сопереживание. Профессии: врач, ветеринар, социальный работник, педагог, воспитатель.

**Артистический тип.** Здесь находятся, пожалуй, самые непредсказуемые люди, которым трудно выдерживать в работе определенный график. В деятельности они ориентируются скорее на собственные чувства, не любят рамки, высоко ценят свободу и независимость. Профессии: актер, художник, поэт, дизайнер.

С особенностями детской и молодежной аудитории необходимо знакомить потенциальных наставников в процессе их подготовки в ветеранской организации.

Для успешного участия в проекте «Эстафета поколений» ветеранов – наставников очень важно обратить внимание на вопросы подготовки к встречам с молодежью, грамотного планирования таких мероприятий, привлечения всех заинтересованных в нем сторон в реализации проекта.

Наставнику важно заранее продумать темы своих выступлений и провести ревизию имеющихся для этого материалов, заранее подготовить презентацию. Помощь в ее подготовке могут оказать волонтеры РО ВОД «Волонтеры Победы» или другой молодежной ветеранской организации региона. Необходимо при этом учесть возраст аудитории и особенностей современной молодежной среды.

Планируя выступление, в первую очередь необходимо узнать, перед какой аудиторией предстоит выступать – дошкольники, школьники младших или старших классов, студенты, рабочая молодежь.

Далее важно определить цель своего выступления. Для этого необходимо определиться со следующими вопросами:

- Для чего я буду общаться с аудиторией?
- На что я хочу настроить слушателя?
- Какой результат я жду от встречи?

При подготовке выступления специалисты рекомендуют разбить его на части: вступление, основную часть и заключение.

Цель *вступления* – собрать внимание аудитории, заинтересовать слушателей. Речь можно начать с хорошо подобранной цитаты, случая из

жизни, происшествия. К основной части переходить нельзя, если вы не собрали внимание слушателей, - нужно, чтобы аудитория вас слушала.

*Основная часть* существует для того, чтобы изложить все мысли выступления. Основных мыслей не должно быть больше 3-4, иначе слушатели их не запомнят. Основные мысли должны быть заранее сформулированы и четко произнесены, их не нужно бояться повторять во время выступления. Необходимо, чтобы Вас не только поняли, но и запомнили. Основные мысли выступления должны быть аргументированы, доказаны. Для этого необходимо использовать дополнительный материал, например, презентации, цифры, статистику, ссылки на авторитетные источники, примеры и сравнения, использовать фото, аудио и видеоматериалы, реликвии.

*Цель заключения* – подвести итог выступления. Закончить его можно перечислением основных мыслей, хорошо подобранной цитатой, озвучить цель своего выступления, призвать к чему-то, возможно привести случай из жизни. Заканчивать выступление нужно впечатляюще, чтобы Вас запомнили слушатели. Необходимо помнить, что слушателем запоминается последняя мысль, последняя фраза выступающего.

При подготовке выступления необходимо написать его основные тезисы (развернутый план). Речь должна быть похожа на импровизацию, но не являться ею.

Следует обязательно отвести часть времени встречи на «вопросы – ответы» аудитории.

Важно помнить, что современная молодежь лучше социализируется через совместную деятельность. Необходимо продумать какие-либо «активности» во время встречи (ответы на ваши вопросы, мини-опрос по теме встречи, воспроизведение каких – то действий, связанных с темой встречи и т.п.).

Важно придерживаться временных рамок и заявленной темы встречи!

При подготовке материалов необходимо учесть важность передачи молодому поколению традиционных российских ценностей: патриотизма, трудолюбия, уважения к старшему поколению, бережного отношения к истории своей страны и малой Родины.

Необходимые для выступления фото, видео, аудио – материалы сохраните на флэш-носитель, проверьте, что они запускаются с носителя. За помощью в подборе материалов можно обратиться в совет региональной ветеранской организации, где как правило создается база материалов для лекторов и наставников.

При подготовке встречи необходимо решить организационные вопросы:

- согласовать наличие необходимой аппаратуры для использования подготовленных материалов с администрацией учебного заведения, учреждения или предприятия, где запланирована встреча;

- согласовать время проведения и количество участников встречи.

Любая встреча с молодежной аудиторией, какой бы сложной теме она ни была посвящена, должна заканчиваться позитивной жизнеутверждающей информацией, настроением молодежи на положительные эмоции и желание действовать на благо своей малой Родины и России в целом.



## **Правовые аспекты в организации наставничества**

В настоящее время в литературе отмечаются шесть этапов развития наставничества в современном его понимании на территории СССР и России.

Первый этап (1917-1931 гг.) – формирование сознательного отношения специалистов Советского государства труду и использование передовых рабочих в процессе обучения учащихся школ фабрично-заводского ученичества. Практика назначения наставников молодым рабочим осуществлялась уже в 30-е годы прошлого столетия, а именно со времен изотовских и стахановских школ первых пятилеток.

Второй этап (1931-1941 гг.) характеризуется деятельностью последователей стахановцев - мастеров высокопроизводительного труда, на примере стахановцев в школах фабрично-заводского ученичества обучалось предвоенное пополнение рабочего класса.

Третий этап (1941-1960 гг.) - результаты трудовых достижений новаторов производства развивали у молодежи чувство патриотизма, которое стало движущим стимулом при овладении приемами новаторов, изобретателей, лауреатов Государственных премий СССР за достижения в труде.

На четвертом этапе (1961-1980 гг.) термин «наставничество» был связан с освоением профессии учениками профессиональных технических училищ под руководством прикрепленного к ним квалифицированного специалиста. Благодаря деятельности передовиков и новаторов создавалась система использования инструментов и приспособлений новаторов, научной организации труда и рационализация рабочих мест.

На пятом этапе (1980-1990 гг.) наставничество становится важным элементом педагогической деятельности трудовых коллективов. Первостепенное значение приобретает профессиональная мобильность рабочей силы.

Шестой этап (конец 90-х гг. – по настоящее время) является периодом развития современных моделей внутриорганизационного обучения, в частности индивидуальной подготовки, командной подготовки и переподготовки кадров, обучающейся организации, а также активного применения технологии наставничества в системе государственной службы.

## **Правовая база**

Рассматривая институт наставничества в законодательстве СССР, РСФСР и Российской Федерации следует отметить следующее.

В правовых актах СССР и РСФСР содержались лишь отдельные положения о наставничестве, а не основные положения о названном институте. Считаем необходимым отметить некоторые из них.

В 1981 году Президиум Верховного Совета РСФСР утвердил Положение о почетном звании «Заслуженный наставник молодежи РСФСР», закреплявшее порядок присуждения и вручения почетного звания. Согласно вышеназванному Положению, почетное звание «Заслуженный наставник молодежи РСФСР» присваивалось лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных рабочих, колхозников, инженерно-технических работников, специалистов сельского хозяйства, служащих, проработавшим на одном предприятии, в колхозе, учреждении, организации безупречно не менее 10 лет и ведущим на общественных началах не менее 5 лет работу в области наставничества, имеющим большие заслуги в профессиональном обучении и коммунистическом воспитании работающей молодежи.

В соответствии со статьей 18 Закона СССР от 17 июня 1983 года «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» за трудовыми коллективами была установлена обязанность по развитию наставничества. В дальнейшем Законом СССР от 30 июня 1987 года «О государственном предприятии (объединении)» обязанность проявлять постоянную заботу о неуклонном росте профессионального мастерства, политического, общеобразовательного и культурного уровня кадров, перемещении работников с учетом квалификации и интересов производства была возложена на предприятия.

С середины 90-х по настоящее время институт наставничества получает особый импульс развития.

Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» было поручено Правительству Российской Федерации представить предложения по развитию кадровой политики в системе государственной гражданской службы. Указ предлагал ввести наставничество как одну из основных кадровых практик в государственном управлении на всех уровнях.

В целях реализации положений вышеназванного Указа, Плана выполнения мероприятий по внедрению в 2012 - 2016 годах новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, а также в рамках мероприятий Федеральной программы «Реформирование и развитие системы государственной службы Российской Федерации (2009 - 2013 годы)», утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 10 марта 2009 года № 261, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

в 2013 году подготовил Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе.

В ряде субъектов Российской Федерации также приняты нормативные правовые акты в сфере наставничества. Например, Закон Воронежской области от 6 октября 2011 года №132-ОЗ «О первом рабочем дне выпускников и трудовом наставничестве» или Постановление Администрации Алтайского края от 12 марта 2001 года № 175 «О шефстве – наставничестве над молодыми рабочими и специалистами на производстве». Подобные нормативные акты устанавливают общие принципы, направления и виды наставничества.

Также можно отметить, что ряд организаций принимают локальные акты в сфере наставничества.

Список нормативных правовых актов, обязательных для ознакомления, на наш взгляд, должен формироваться каждой организацией с учетом специфики ее деятельности.

В работе некоммерческих организаций в сфере наставничества следует особое внимание обратить на следующие документы:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации.
4. Федеральный закон от 12 января 1995 года № 5-ФЗ «О ветеранах».
5. Федеральный закон от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях».
6. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 11 августа 1995 года № 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и благотворительных организациях».
8. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях».
9. Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
10. Федеральный закон от 27 июля 2004 года №79 «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
11. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления».

13. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе (Минтруд России от 18 ноября 2013 года).

14. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года (одобрено Коллегией Минобрнауки России, протокол от 18 июня 2013 года № ПК-5вн).

15. ГОСТ Р ИСО 9004-2010. Национальный стандарт Российской Федерации. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Подход на основе менеджмента качества" (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 23 ноября.2010 года № 501-ст).

### **Рекомендации по применению правовой базы**

При работе с нормативными правовыми актами необходимо обратить внимание на следующее:

#### **1. Источники.**

В связи с тем, что законодательство Российской Федерации стремительно меняется, представляется важным использовать справочные правовые системы, такие как *Гарант* или *Консультант плюс*. Это исключает возможность использования устаревших положений нормативных правовых актов.

#### **2. Иерархия документов.**

Система нормативных правовых актов образует иерархический структурный ряд, в котором каждый из его элементов занимает определенное место.

Федеральный уровень законодательства:

- 1) Конституция Российской Федерации
- 2) общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации

- 3) Законы о поправках в Конституцию Российской Федерации

- 4) Федеральные конституционные законы

- 5) Федеральные законы

- 6) Акты Президента Российской Федерации

- 7) Акты Правительства Российской Федерации

- 8) Ведомственные акты

Уровень законодательства субъектов Российской Федерации:

- 1) Уставы (Конституции) краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, республик)

- 2) Законы субъектов Российской Федерации

3) Акты исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации

4) Акты органов местного самоуправления

### **3. Взаимодействие с организациями.**

Представляется целесообразным выделить ряд организаций взаимодействие с которыми является наиболее предпочтительным:

- 1) дошкольная образовательная организация
- 2) общеобразовательная организация
- 3) профессиональная образовательная организация
- 4) образовательная организация высшего образования
- 5) организация дополнительного образования
- 6) организация дополнительного профессионального образования
- 7) Коллективы предприятий, организаций и учреждений
- 8) Детские, молодежные общественные организации и объединения

*Для удобства общественных ветеранских организаций экспертами проекта «Эстафета поколений» были подготовлены проекты соглашений с учреждениями образования и молодежными общественными организациями (Приложение).*

## Наставничество и СМИ

«Некоммерческим организациям необходимо налаживать взаимодействие с обществом, и помощь в этом им должны оказывать средства массовой информации». Подобные высказывания нередко приходится слышать от экспертов на разного рода мероприятиях, с этим все согласны, они никого не удивляют. Хотя если заменить в этой фразе одно слово – назвать некоммерческие организации общественными, что по сути одно и то же – она становится странной, даже абсурдной. Общественным организациям – налаживать отношения с обществом? Да ведь общественные организации – плоть от плоти этого самого общества, они составляют ядро гражданского общества, и созданы активными гражданами для решения общественно значимых проблем.

Одной из важнейших социальных тем является тема наставничества. Первые страницы поисковых систем сети Интернет определяют наставничество лишь применительно к бизнес-технологиям в сфере работы с персоналом. Тогда как это важнейшая социальная технология работы ветеранских организаций по передаче опыта молодым поколениям. Конечно, на сегодняшний день популяризация важнейшего социального аспекта наставничества недостаточна, для этого нужны специальные коммуникационные технологии и изменение системы работы общественных объединений.

В рамках реализации проекта «Эстафета поколений» развитию информационно-коммуникационных технологий уделяется особая роль: именно этому посвящена часть образовательного блока для участников проекта, приглашаются спикеры, ведется работа в социальных сетях на региональном и федеральном уровнях, проводятся пресс-конференции, развивается пул партнерских СМИ. Наиболее эффективные результаты в информационном сопровождении деятельности по реализации проекта показала Новгородская область, в лидерах – Республика Татарстан, Воронежская область. Преимущественная технология работы – размещение информации в социальных сетях. Волонтеры Новгородской области помогли создать и развить сайт ветеранской организации. Данная технология сотрудничества может быть очень эффективна во всех регионах и организациях.

Конечно, надо сделать так, чтобы про ветеранскую организацию и тему наставничества знали. Но одного этого недостаточно – надо, чтобы люди знали о ней как о хорошей организации, которой можно доверять, которая делает важное дело. То есть ваша задача – не просто давать о себе информацию, но и

формировать позитивное к себе отношение, которое, в свою очередь, может побудить часть аудитории стать вашими, сторонниками, помощниками, жертвователями, волонтерами

Здесь без средств массовой информации не обойтись.

Но это – процесс двусторонний. Одних усилий НКО тут недостаточно, от журналистов тоже многое зависит. Чтобы стимулировать журналистов и дать им начальные знания о вашей деятельности.

Надо сказать, что взаимодействие НКО с обществом осуществляется не только с помощью средств массовой информации – для этого можно и нужно использовать все возможные способы. Например, «сарафанное радио», социальную рекламу, и, конечно, интернет. Эту возможность заявить о себе и своей деятельности не должна упускать ни одна НКО. Руководителю организации, не имеющей своего сайта, жаловаться на то, что «о нас никто ничего не знает», просто смешно. Причем сайта живого, обновляющегося если не каждый день, то хотя бы раз в неделю, где есть и новости, и информация о ее деятельности, и рассказ об акциях, мероприятиях.

Кроме того, для привлечения жертвователей и волонтеров надо широко использовать социальные сети, блоги в «живом журнале», а также размещение баннеров и ссылок на сайтах дружественных организаций. Это – «обязательная программа» для любой НКО.

Пока же просто констатируем - если ваша организация не присутствует в интернете, то и у журналистов меньше шансов о ней узнать. И отношение к организации, у которой «даже нет своего сайта», у них формируется соответствующее...

Дела – делами, но о них должны знать люди. Как это сделать? Вот об этом мы сейчас и поговорим.

### **Понятие СМИ**

СМИ представляют собой учреждения, созданные для открытой, публичной передачи с помощью специального технического инструментария различных сведений любым лицам - это относительно самостоятельная система, характеризующаяся множественностью составляющих элементов: содержанием, свойствами, формами, методами и определенными уровнями организации (в стране, в регионе, на производстве). Отличительные черты СМИ – это публичность, т.е. неограниченный круг пользователей; наличие специальных технических приборов, аппаратуры; непостоянный объем аудитории, меняющейся в зависимости от проявленного интереса к той или иной передаче, сообщению или статье.

Понятие «средства массовой информации» не следует отождествлять с понятием «средства массовой коммуникации» (СМК). Это не совсем верно, поскольку последнее понятие характеризует более широкий спектр массовых средств. К СМК относятся кино, театр, цирк и т.д., все зрелищные представления, которые отличаются регулярностью обращения к массовой аудитории, а также такие технические средства массовой коммуникации, как телефон, телеграф, телетайп и т.д.

Собственно, журналистика прямо связана с использованием развитых технических средств коммуникации — прессы (средств распространения информации с помощью печатного воспроизведения текста и изображения), радио (передачи звуковой информации с помощью электромагнитных волн) и телевидения (передачи звуковой и видеоинформации также с помощью электромагнитных волн; для радио и телевидения обязательно использование соответствующего приемника).

Благодаря использованию этих коммуникационных средств возникли четыре подсистемы СМИ: печать, радио, телевидение, интернет, каждая из которых состоит из огромного числа каналов — отдельных газет, журналов, альманахов, книжной продукции, программ радио и телевидения, способных распространяться как по всему миру, так и в небольших регионах (областях, районах, округах). Каждая подсистема выполняет свою долю функций журналистики на основе своих специфических особенностей.

### **Типология СМИ**

В печати такой единицей является периодическое издание (газета, журнал), на телевидении — канал, телепрограмма, на радио — радиостанция, радиопрограмма. А для СМИ в целом — средство массовой информации.

Типология журналистики используется для сравнительного изучения существенных признаков СМИ. Такими признаками могут быть: характер аудитории средства массовой информации; его предметно-тематическая направленность и иные черты, связанные с характером информации; целевое назначение; время выхода (утренняя, вечерняя газета, ночная программа телевидения); периодичность (ежедневная газета, еженедельник, месячный журнал) и др.

По характеру аудитории выделяются следующие типы изданий, теле- и радиопрограмм (примеры будут приведены для России):

- общенациональные, аудитория которых может включать основные группы населения, проживающего на всей территории страны (1 канал, Голос России и др.);



- межрегиональные, охватывающие население нескольких регионов (СТС, Рен-ТВ и др.);
- международные, объединяющие группы населения различных стран (ТРО «Союз», «РТ» и др.);
- этнических общностей (наций, народностей);
- территориальных общностей (краевые, областные, городские, районные и др. СМИ);
- для профессиональных, производственных групп (в промышленности, сельском хозяйстве, торговле, управлении, армии и др.);
- для социальных групп (организаторского, умственного, индустриального труда, для нарождающихся «новых русских» и др.);
- для возрастных групп (детей, подростков, молодежи, людей среднего возраста, пожилых);
- для женщин и мужчин;
- для родителей («Родители», «Няня», «Наш малыш» и др.);
- для малых групп (семья, землячество, клуб и др.);
- для различных групп верующих (православные, католики, мусульмане и др.);
- для групп населения, выделяемых по другим признакам.

Характер информации является важным основанием для формирования различных типологических групп СМИ. Издания, адресуемые определенной аудитории (общероссийские, региональные, ветеранские и др.), могут быть универсальными по тематике, т.е. отражать темы, интересующие данную аудиторную группу. Однако они часто бывают и моно тематическими или же могут отражать несколько важных для данной аудитории тем. Например, газета «Ветеран Вооружённых Сил Российской Федерации» и т.п.

На типологическую структуру СМИ активно влияют материальные носители информации, формирующие информационные потоки в печати, на телевидении и радиовещании. Основой для формирования различных типов изданий, теле- и радиопрограмм могут быть и жанровые особенности информации («Роман-газета», «Аншлаг»), и ее автор (авторское телевидение) и др.

Целевое назначение изданий, теле- и радиопрограмм дифференцирует СМИ в соответствии с характером осуществляемых ими функций. Их основу составляют, прежде всего, функции различных видов духовного производства. Некоторые функции (информационного, аналитического и художественно-публицистического характера) СМИ часто выполняют сами – функции публицистического, журналистского творчества. В реализации функций

искусства, литературы, образования, науки, духовной культуры в целом, связанных с массовым информационным процессом, СМИ принимают участие как организаторы. На типологическую структуру СМИ влияют функции и других видов деятельности: производственной, рекламной, информационной и др. На этой основе формируются издания, теле- и радиопрограммы:

- публицистические;
- литературные;
- художественные;
- художественно-публицистические;
- литературно-художественные;
- культурно-просветительные;
- развлекательные;
- учебные, образовательные;
- методические;
- учебно-методические;
- научные;
- научно-популярные;
- научно-практические;
- научно-производственные;
- рекламные;
- информационные.

### **Формирование базы данных СМИ**

База данных СМИ – это список всех средств массовой информации, работающих в вашем регионе. Их можно разделить на:

- Региональные (муниципальные). Выходят только в Вашем регионе (населенном пункте)
- Центральные. Присылаются из Москвы и в регионах только печатаются. Как правило, содержат некоторый процент региональной рекламы. В регионе обычно функционирует лишь рекламный отдел.

*База данных СМИ (медиакарта) должна содержать следующую информацию*

Наименование СМИ, адрес и телефоны редакции, тираж

1. Ф.И.О. главного редактора и журналистов, занимающихся определенной тематикой или ведущих определенной полосы.
2. Кому принадлежит данное СМИ (декларировано и реально) и если входит в холдинг, то в какой.
3. Основная тематика и направленность СМИ.
4. Какие рубрики содержатся в газете, и кто их ведет.

5. Какие программы существуют на местном ТВ и радио.
6. Периодичность выхода газет и молодежных полос в них, программ на ТВ и радио.

### **Пресс-релиз: основа основ**

Как и говорилось ранее, пресс-релиз — один из важнейших документов в коммуникации «организация–масс-медиа».

Действительно, это основа основ для организации надежных и постоянных коммуникаций со СМИ. Не случайно в практических руководствах по publicrelations и в учебных курсах по данной специальности написанию пресс-релизов уделяется очень большое место.

И в самом деле — от грамотно составленного (и, что не менее важно, попавшего в нужные руки) пресс-релиза во многом зависит, например, заинтересует ли журналистов мероприятие, проводимое вашей организацией-заказчиком. А в итоге — будет ли их интересовать сама организация, станет ли она для них потенциальным источником информации (т. е. тем местом, где всегда происходит что-то интересное для аудитории).

Среди многочисленных определений пресс-релизов выделим данное А. Зверинцевым в книге «Коммуникационный менеджмент»: пресс-релиз — это небольшой, предназначенный для прессы организационный документ, содержащий актуальное сообщение.

Понятно, что под прессой имеются в виду все масс-медиа — от радио до интернет-изданий. «Организационность» пресс-релиза мы предлагаем понимать здесь в самом прямом виде — как основную его задачу: организовать внимание масс-медиа (а значит, и общественности) к компании, принять участие в конструировании событий (что, как мы помним, является ведущей задачей в части коммуникации publicrelations с масс-медиа). Если информация, содержащаяся в пресс-релизе, покажется для представителей СМИ актуальной — значительную часть своего коммуникационного задания пресс-релиз уже выполнил. Конечно, он должен быть небольшим — сфокусированным на одной-единственной новости. Длинное сообщение, уверяем вас, никто в редакции читать не будет. Да к тому же по факсу (как до сих пор передается значительная часть пресс-релизов) куда удобнее и передавать, и читать максимум страничный текст.

*Выделим разновидности пресс-релиза по характеру передаваемой информации.*

*Пресс-релиз-анонс* — речь в нем идет о событии, которому еще предстоит случиться и внимание масс-медиа к которому обеспечит присутствие

журналистов на анонсируемом мероприятии. Анонс может, например, приглашать журналистов на пресс-конференцию или извещать о грандиозном торжестве в честь юбилея организации. Естественно, обо всем в таком пресс-релизе говорится в будущем времени. Впрочем, иногда не мешает дать и краткую предысторию события (или, к примеру, перечислить регалии представителя вашей организации либо гостя-звезды).

*Пресс-релиз-новость* (или ньюс-релиз) доносит до адресата фактическую информацию, т. е. рассказывает о прошедшем событии. Он может содержать и краткие комментарии действующих лиц.

Информационный (новостной) лист рассказывает о «продолжающемся» событии, например, спортивном соревновании или судебном процессе. При этом предполагается, что адресату известны подробности и суть дела в целом, поэтому ему достаточно лишь краткого, делового отчета о новых аспектах происходящего.

Очень важно понять — непосредственным адресатом пресс-релиза является не аудитория масс-медиа, а журналист. Поэтому обращения в начале пресс-релиза типа «Уважаемые жители нашего города!» или «Дорогие россияне!» выглядят крайне нелепо — вы обращаетесь не к ним, а к журналисту. По этой же причине тон вашего сообщения должен быть очень деловым, безо всякого рода стилистических украшений и излишнего «разжевывания». Их в случае необходимости добавит профессионал-журналист исходя из стандартов, принятых в его редакции. То же касается заголовка: его быть не должно, достаточно четкого обозначения жанровой природы текста — «пресс-релиз». Заметим, исходя из практики, что указанные «излишества» журналиста всегда чрезвычайно раздражают, а в итоге это раздражение он переносит и на весь документ, который летит в корзину для бумаг, толком даже не прочитанный.

Не менее, а может быть, и еще более важно, чтобы пресс-релиз попал точно по адресу. Не просто в отдел писем (или экономики), но одному из ваших «доверенных журналистов» либо хорошо известному лично вам профессионалу, «ведущему» вашу тему. Иначе — корзины для бумаг релизу не миновать, ведь кто еще будет разбираться в ворохе документов, десятками (а в большие редакции и сотнями) приходящих каждый день. Или другой вариант, также не слишком удачный для вас — пресс-релиз может быть переправлен в рекламный отдел, а это, как говорится, совсем другая история... Ведь пресс-релиз рассчитан на бесплатную публикацию, и его задача в этой связи, повторим, заключается в том, чтобы заинтересовать масс-медиа общественной значимостью события, о котором идет речь.

Исходя из вышесказанного отметим — пресс-релиз не должен содержать прямой рекламной информации. То же касается и оценочных данных — если вы напишите, что ваша организация обладает самым широким в регионе ассортиментом товаров или что она является лидером бизнеса, можете быть уверенным: пресс-релиз дальше корзины для бумаг не уйдет. Альтернатива все та же — рекламный отдел.

### **Цели и задачи пресс-службы**

Для системной работы ветеранской организации в информационном поле необходима пресс-служба.

Работу пресс-службы организации можно условно поделить на две сферы: внутренняя и внешняя. Внутренней сферой является сама организация (например, региональная областная организация). Внешней сферой является все то, что окружает организацию.

В связи с вышесказанным, главной целью работы пресс-службы организации является:

Освещение деятельности организации в средствах массовой информации и формирование посредством этого положительного имиджа организации.

Создание единого информационного потока внутри организации и от организации.

Внутри организации пресс-секретарь территориальной организации взаимодействует с пресс-секретарями первичных и местных организаций и формирует внутреннее информационное поле. Это поле представляет собой хорошо отлаженные коммуникационные линии для передачи оперативной информации.

Во внешней сфере – СМИ, органы государственной власти различных уровней, общественные организации, коммерческие организации.

Официальный представитель по связям со СМИ, как и сотрудник (руководитель) пресс-службы должен быть знаком с позицией должностного лица по разнообразным вопросам и иметь прямой доступ к данному должностному лицу. Официальный представитель должен обладать возможностью сообщать неотложные новости непосредственно должностному лицу в любое время, минуя личного секретаря, помощника или иных третьих лиц. Несмотря на то, что такая неограниченная возможность доступа может вступать в противоречие с установленным порядком субординации, именно данная возможность позволяет организации быстро реагировать на вопросы, связанные со СМИ.

Представитель по связям со СМИ так же должен участвовать в принятии решений, для того, чтобы лица, определяющие политику, понимали, как

повлияют, предложенные ими действия на взаимоотношения с общественностью. Если представитель по связям со СМИ не участвовал в разработке решения, ему (ей) будет трудно понять контекст данного решения и разъяснить его СМИ.

### **Функции пресс-секретаря (пресс-службы)**

Функции определяются творческим подходом к своей работе. Можно ограничиться лишь контактами со СМИ по мере необходимости, а можно стать для всех СМИ постоянным источником информации о деятельности вашей организации.

Пресс-секретарю территориальной организации необходимо налаживать связи с первичными организациями, а также координировать их работу при проведении совместных мероприятий. Кроме того, взаимодействовать с пресс-секретарями других территориальных организаций при организации межрегиональных и общереспубликанских мероприятий. По утверждению эксперта по вопросам президентской системы правления Стивена Хесса, 50 процентов времени официального представителя по связям с прессой на федеральном уровне США обычно занимают ответы на вопросы журналистов; 25 процентов времени уходит на дела ведомства и на то, чтобы быть в курсе событий, ещё 25 процентов – на подготовку материалов и мероприятий.

И так, к ключевым функциям пресс-службы относятся:

Освещение мероприятий, проводимых организацией в СМИ.

Постоянное информирование СМИ о деятельности организации: организационные изменения, участие в общественно значимых мероприятиях и проектах, сотрудничество организации с органами власти.

Организация совместно со СМИ общественных акций, подготовка программ на ТВ и радио.

Сотрудничество с изданиями (можно договориться о том, чтобы организации предоставляли отдельную полосу в газете).

Организация брифингов, пресс-конференций.

Формирование состава пресс-центра и организация его работы во время мероприятий.

Формирование круга «доверенных» журналистов, которые будут постоянно сотрудничать с вашей организацией.

Подготовка информационных материалов и имиджевых статей, пресс-релизов, справок и других материалов, касающихся деятельности организации.

Организация интервью руководителя организации или руководителей программ для СМИ (перед публикацией интервью в газете необходимо его считать и исправить обнаруженные ошибки).

Консультации с руководителем организации и аппаратом по вопросам отношений с прессой и потенциальной реакции СМИ на предложенные решения.

Контроль за подготовкой выступлений, или, по меньшей мере, пересмотр готовых речей и сообщений.

Отслеживание (мониторинг) всех материалов (статей и видеоматериалов, по радиопрограммам - название радиостанции, название программы, дата, время выхода и краткое содержание) вышедших в СМИ. Создание архива.

Анализ эффективности проведенного мероприятия и выработка рекомендаций на будущее.

Формирование базы данных СМИ и отслеживание изменений на рынке СМИ своего региона.

Организация транспортного обеспечения и размещения в гостинице приезжих журналистов.

Аккредитация журналистов.

Сотрудничество с организациями, осуществляющими защиту прав и интересов журналистов и СМИ в своем регионе.

Сотрудничество с пресс-службами, департаментами по связям с общественностью органов власти в регионе.

Сотрудничество с пресс-службами общественных организаций и проведение совместных акций.

Написание статей в газетах и журналы (по мере необходимости).

Выпуск собственного печатного издания. (Как правило, выходят небольшим тиражом, и распространяется среди членов организации).

Участие в создании фирменного стиля, собственной рекламной продукции (бланки, визитки, плакаты, сувенирные календари, буклеты, брошюры и т.д., и т.п.).

Подробнее здесь остановимся на функции подготовки и отработки оперативных поводов, призванных стать объектом выступлений средств массовой информации и общественности реализуются через подготовку и проведение пресс-конференций, брифингов, встреч с представителями СМИ, подготовку и распространение пресс-релизов и информационных сообщений, подготовку и обнародование целостных журналистских работ. Эффективное выполнение данной функции обеспечивает постоянное присутствие организации в общем информационном поле, повышает к нему интерес как источнику оперативных поводов.

Сложность реализации функции подготовки и отработки оперативных поводов, требует от работника пресс-службы специфических знаний и навыков. В первую очередь, эти знания и навыки касаются выполнения обязанностей

«менеджера оперативных поводов». Не каждое событие может быть интересным для широкой аудитории. Таким образом, возникает реальная необходимость в ранжировании поводов по степени значимости и по аудитории средств массовой информации.

Помимо этого, как мы уже говорили выше, сама пресс-служба не является непосредственным ньюсмейкером. Она лишь сопровождает деятельность отдельных личностей или организации.

Перечисленные и охарактеризованные функции пресс-службы являются основой методологии анализа ее работы. Кроме того, именно их набор определяет арсенал инструментов, используемый ее сотрудниками в повседневной практике.

Следует отметить, что данный состав функций достаточно подвижен. Со временем он может изменяться. Некоторые функции могут исчезать или объединяться с другими, на их место могут приходить другие функциональные направления. Возможно и их делегирование другим службам или даже организациям.

### **Дружите с журналистами!**

Для этого от вас потребуется ряд целенаправленных усилий. Информационная стратегия организации – та основа, база, которая способна вывести на новый уровень ваши контакты с журналистами, сделать их более эффективными. Как это сделать? Вот несколько рекомендаций.

• • •

В состав попечительского совета организации постарайтесь включить публичных персон, известных в городе – представителей власти, актеров, музыкантов, бизнесменов. Если они будут хотя бы два раза в год приходить на устраиваемые вами пресс-конференции или другие мероприятия, они обеспечат внимание СМИ.

• • •

Ведите пресс-досье вашей организации – собирайте все публикации, статьи, телесюжеты, радиопрограммы и другие материалы о вас в СМИ.

• • •

Если вы довольны качеством журналистских работ о вашей организации, размещайте их на своем сайте в разделе «СМИ о нас».

• • •

Изучите все СМИ вашего региона и составьте список изданий, теле и радиопрограмм, где появляются социальные темы, с пометкой о том, какие



жанры и форматы им интересны, в каких рубриках эти материалы появляются. Эти СМИ – ваши потенциальные партнеры.

•••

В разные типы СМИ давайте информацию «под разными углами», в том формате, который интересен именно им. Рассказ об истории и деятельности вашей организации – та информация, который чаще всего предлагают НКО журналистам – не пойдет никуда, потому что это типичный «неформат». Выбирайте профильные СМИ.

•••

Используйте все ресурсы, которые предоставляют СМИ вашего региона, включая бесплатные газеты, издаваемые муниципалитетом, информационные листки, кабельное телевидение, местное радио.

Часто эти СМИ испытывают проблемы с материалами, а вы, таким образом, получите новые информационные каналы. Составьте список журналистов, чьи материалы на социальные темы вам понравились. Постарайтесь познакомиться с ними, персонально пригласив их на мероприятие. Там уделите им особое внимание, скажите им добрые слова (вам ведь понравились их материалы), возьмите их личные контакты – телефон и адрес электронной почты. В нашем деле личные контакты – основа всего, а журналисты иногда переходят из одного СМИ в другое. Обязательно дополняйте этот список фамилиями тех журналистов, которые приходят на ваши мероприятия.

•••

Тем самым вы сформируете круг «своих» журналистов, которые станут вашими сторонниками и единомышленниками. Полезно устраивать для них специальные мероприятия с «бонусами», например, организуйте пресс-тур на федеральные мероприятия по наставничеству, пригласите на праздник, предложите им вместе с вашим активом посетить благотворительный концерт или спектакль, позовите их на юбилей вашей организации или на бизнес-завтрак к себе или в кафе.

•••

Не дожидайтесь, когда журналисты проявят интерес к вашей организации – сами создавайте информационные поводы. Организуйте яркие, привлекающие внимание акции и массовые мероприятия, придумывайте им интересные названия, броское оформление, в качестве группы поддержки приглашайте известных в вашем городе персон – артистов, музыкантов, стилистов и т.д.

•••

Станьте ньюсмейкерами – инициируйте обсуждение актуальных проблем в Общественной палате, проводите пресс-конференции и круглые столы на социальные темы, привлекая к участию в них представителей местной власти, специалистов государственных органов и третьего сектора.

•••

С особой тщательностью и вниманием подходите к составлению приглашений на ваши мероприятия, пресс-релизов, пост-релизов и других документов, направляемых в СМИ. Помните – часто журналисты за неимением времени за основу своих материалов берут именно их. Следовательно, от их качества напрямую зависит качество журналистских материалов о вашей организации.

•••

Подготовьте краткий (не более чем на страницу) текст о вашей организации, в котором наглядно приведены результаты вашей деятельности – число наставнических мероприятий, количество привлеченных средств, количество волонтеров (можно в графическом виде по годам, эти данные надо регулярно обновлять).

•••

Материалы, которые помогут журналистам разобраться в вашей работе, следует разместить на вашем сайте в рубрике «Материалы в помощь журналистам», они же могут стать основой для буклета или информационного листка о вашей организации, который следует вкладывать в пакет для журналистов на всех мероприятиях.

•••

Фотографируйте все ваши акции – как массовые, так и вручение адресной помощи, причем с хорошим разрешением, которое сделает возможным в дальнейшем полиграфическое воспроизведение. Не затягивая, размещайте фотоотчеты обо всех мероприятиях на вашем сайте.

•••

Из всего фотоархива выберите «избранное» – сделайте подборку самых ярких, выразительных, необычных и интересных фотографий, которые могут стать вашими «визитными карточками». Эти фото с хорошим разрешением собирайте в отдельной папке на компьютере, чтобы без долгих поисков в любой момент переслать или скачать их на диск для журналистов печатных СМИ. Они же пригодятся вам для оформления сайта или буклета, а, может быть, станут основой для тематической фотовыставки.

•••

Регулярно отправляйте в СМИ не только приглашения на мероприятия, но и новости вашей организации. Это, может быть, как информация общего

плана – например, результаты проведенной акции (кто был, что сделал, кому передали опыт–журналисты любят цифры), так и история конкретного человека, который передает опыт, история дружбы наставника и молодежи. СМИ порой испытывают дефицит материалов, иногда им надо срочно заполнить «дырку» в номере, или они ищут сюжет для программы, и ваша информация может оказаться очень кстати.

• • •

Ведите календарь социально значимых дат и заблаговременно напоминайте журналистам о том, что приближается День Победы, День ветерана боевых действий, день ветерана труда, а у вас как раз есть, что сказать на эту тему.

• • •

Часто обратившихся к вам журналистов интересует не ваша организация сама по себе – они хотят получить от вас какую-то информацию или найти героев для своего материала (например, волонтера, который был на Олимпийских играх в Сочи). Не отказывайте им в помощи – это ваш шанс наладить с ними взаимоотношения, однако, чтобы не «подставить» вашего подопечного, постарайтесь подробнее узнать о цели и задаче журналистов. Если все получилось, вы потом тоже сможете попросить журналистов о чем-то, например, информационно поддержать вашу акцию.

• • •

У вас должны быть наготове «истории успеха» – истории людей, которые работают наставниками, которым ваша организация помогла, их фото и координаты. Конечно, вы заранее должны получить у них согласие на интервью и публикацию фотографий.

• • •

Руководитель и специалисты вашей организации должны использовать любые возможности для публичных выступлений – участвовать в круглых столах, совещаниях и конференциях по «вашей» теме. Завоевав авторитет специалиста по данной проблеме, вы попадете в пул экспертов, к которым обращаются за комментариями представители различных СМИ.

• • •

Руководитель некоммерческой организации должен быть готов к интервью с журналистом всегда, как говорится, в любое время дня и ночи.

• • •

Предложите СМИ сотрудничество – например, стать информационными партнерами вашей программы, конференции или фестиваля, который вы проводите. К первой встрече с руководителем СМИ можно привлечь членов вашего попечительского совета из числа известных в городе лиц.

• • •

Если первый опыт сотрудничества оказался успешным, можно предложить СМИ провести совместную наставническую акцию (марафон). Когда журналисты почувствуют вкус «живого дела», они наверняка станут вашими единомышленниками.

• • •

Предложите провести в редакции презентацию вашей организации и проектов, в которых сотрудники лично смогут принять участие. Можно организовать для сотрудников редакции волонтерскую акцию – выезд в детский дом, уборку территории дома ветеранов, посадку деревьев и т.д.

• • •

Хороший способ заинтересовать журналистов социальной тематикой и заставить их обратить внимание на НКО – организовать тематический журналистский конкурс с привлечением авторитетного жюри (в принципе на это можно найти финансирование). И журналисту, и СМИ любая награда прибавляет очки в рейтинг. Тем более внимание СМИ к конкурсу обеспечено – они ведь обязательно захотят запечатлеть миг своего награждения дипломом лауреата. Еще лучше, если вам удастся найти для лауреатов хотя бы небольшие призы.

• • •

Еще одна идея, позволяющая «сплотить» социально ориентированных журналистов – организация клуба социальных журналистов. На его заседания можно приглашать известных в городе персон, интересных людей, экспертов, зарубежных гостей, которые к вам приезжают. Формат может быть любой – от круглого стола до музыкальной гостиной, а может быть, и «посиделки» в кафе. Ваша задача – не столько дать журналистам информацию, сколько создать благоприятную среду для общения. Ведь часто журналист, занимающийся «социалкой», чувствует себя «белой вороной» среди остальной журналистской братии и очень нуждается в поддержке коллег и добром слове.

• • •

Не скупитесь на добрые слова – используйте любую возможность публично поблагодарить партнерское СМИ за внимание к важной социальной теме, вручить главному редактору грамоту или благодарственное письмо за поддержку. Еще лучше, если все это будет проходить в присутствии представителей власти (например, на каком-то публичном мероприятии). Ведь благодарность – хорошая основа для продолжения сотрудничества.

## **Самые распространенные раздражители при подаче информации**

Самые распространенные раздражители при подаче информации:

- неправильно выбранное время (пресс-конференция в конце рабочего дня или в выходной, или рано утром, или получение горячей информации в день сдачи материала и др.);
- отсутствие аргументов;
- непонимание проблем журналистов (интервью на радио дает работник, имеющий дефект речи; вы не соглашаетесь припудрить свой нос перед телесъемкой и др.).

### **Выбор времени**

Важным моментом при взаимоотношениях со СМИ является выбор времени:

- когда вы собираетесь выпустить пресс-релиз;
- когда вы обратитесь к журналистам;
- когда вы заявите о своей деятельности;
- когда объявите о мероприятии, и оно имеет решающее значение для того, чтобы ваш проект получил должную известность.

При организации мероприятия следует принять во внимание следующие факторы:

- Нет ли в этот день другого мероприятия, которое могло бы оттянуть на себя часть аудитории?
- Не занято ли внимание СМИ и заинтересованных лиц чем-то другим (выборы, государственные праздники, другие значимые события), что означало бы, что они не проявят интереса к вашему сюжету?
- Можно ли привязать ваш сюжет к чему-то интересному и важному для печати (например, к Международному дню защиты детей, Дню молодежи)?
- Достаточно ли было у журналистов времени, чтобы изучить ваш сюжет, при желании написать о нем, принять личное участие и пр., что означало бы, что ваш сюжет появится в средствах массовой информации?
- Нельзя анонсировать событие в день его осуществления или после того, как оно произошло, – это уже слишком поздно для того, чтобы попытаться заинтересовать аудиторию.

Например, нет смысла рассылать пресс-релиз о вашем мероприятии в день его проведения или даже за день до него. Или, например, зачем рассылать фотографии, сделанные на вашем мероприятии, через три дня после него, если журналисты уже опубликовали свои материалы? Выбор времени не является решающим фактором только в тех случаях, когда данный вопрос не в такой степени зависит от времени, например, для интересного сообщения.

Утверждение и аргументы очень ВАЖНЫ!

С самого начала нам необходимо решить, что мы хотим сказать, что следует знать нашей аудитории. Во всех случаях, когда это возможно, найдите, «за что зацепиться», – какой-нибудь момент, который обсуждается в новостях, который может передать вашу идею.

Ограничивайтесь самой важной/полезной информацией, которая поможет журналистам узнать то, что им нужно. Каждое свое сообщение вы должны поддержать фактами, которые доказывают верность вашего утверждения.

Понимание проблем журналистов:

1. Отправляйте в редакцию то, что от вас хотят получить, репутация журналистов находится в прямой зависимости от добросовестного источника.

2. Пишите по делу, а не «ни о чем». Сами проводите исследование по своей теме.

3. Если вы говорите, что интервью даст руководитель, то сдержите слово.

4. Упаковывайте свою информацию красиво. Подготовьте место и картинку. Изобразите действие, покажите пользу от своей деятельности.

5. Помогайте журналисту получить информацию, заранее узнайте, что ему нужно, и помогите получить это.

## **Преимущество электронных СМИ**

Любую информацию, ставшую доступной общественности благодаря ее публикации в СМИ, можно считать публичной. Хотя безусловное большинство организаций, в том числе, и ветеранских, в вопросах распространения информации все еще ориентируются на оффлайновую прессу (в меньшей степени на радио и телевидение), уже сейчас можно с уверенностью говорить о том, что онлайн-издания и Интернет-представительства информационных агентств стали достаточно эффективным коммуникационным каналом. Немаловажным аргументом в пользу электронных ресурсов является и то, что на сегодняшний день для большинства журналистов традиционных изданий Интернет стал одним из основных источников информации.

Критериями отбора информресурсов для размещения новостей организации могут быть посещаемость и тематическая направленность ресурсов.

Основная причина, по которой традиционные СМИ отказываются публиковать ту или иную информацию, - ограничения объема. Для онлайн-изданий объем не играет решающей роли, поэтому пресс-релизы компаний размещаются довольно охотно.

Впрочем, неправильно было бы считать, что отбора информации вовсе не существует. Вряд ли на сегодняшний день какой-либо серьезный Интернет-ресурс бесплатно опубликует пресс-релиз откровенно рекламного характера.

Мониторинг Сети (отслеживание информации) позволяет точно отследить количество и динамику упоминаний о компании, продуктах и услугах. Кроме количественных, можно получить и качественные оценки, показывающие, к примеру, отношение того или иного СМИ к компании посредством сравнения числа положительных и отрицательных отзывов о ней. Кстати, с помощью возможностей Интернет-мониторинга подобные данные можно собирать и о оффлайн-СМИ - в настоящее время практически все крупные издания имеют свои представительства в Сети. Данный анализ позволяет определить наиболее важные для организации СМИ и скорректировать дальнейшую информационную стратегию.

### **Зачем нужен сайт!?**

Нужен ли теперь, когда контент формируют сами пользователи, ветеранской организации собственный сайт? Или достаточно просто завести аккаунты в социальных сетях? Конечно, каждая организация должна самостоятельно это решить, исходя из своих целей, задач и ресурсов. Однако по-прежнему сайт является представительством организации в интернете. Организацию проще найти, если у нее есть сайт.

Искать информацию в сети – дело обычное. Если о вас там ничего нет, значит, для пользователей вы не существуете! Иногда сайт – единственный способ для НКО сообщить о своей деятельности достаточно широкой аудитории. Согласно исследованию, пользователи в равной степени посещают социальные сети и пользуются поисковыми системами. Задумайтесь – возможно, они ищут именно вас...

Интернет упрощает процесс общения и взаимодействия с заинтересованными лицами: сторонниками, волонтерами, донорами, спонсорами, партнерами. Сайт – инструмент распространения информации о вашей организации, он работает круглосуточно, по всему миру, без перерывов

на обед и сон. Благодаря сайту о вас и вашей деятельности смогут узнать в любой точке мира, в любое время.

Сложно сказать, каким должен быть идеальный сайт НКО, поскольку цели, задачи и аудитория у каждой организации свои, но можно описать основные элементы, которые необходимы любому сайту некоммерческой организации.

Конечно, на сайте обязательно должны быть полное название организации, ее логотип, адрес, уставные документы и отчеты. Тому, кто пришел на ваш сайт, важно объяснить, чем вы занимаетесь и как вы это делаете. Также важно получать обратную связь: не забудьте указать телефон, адрес электронной почты и страницы вашей организации в социальных сетях. Держите ваших сторонников, настоящих и будущих, а также представителей СМИ и всех, кто может заинтересоваться вашей деятельностью, в курсе того, что вы планируете сделать: анонсируйте ближайшие мероприятия, рассказывайте об информационных кампаниях, проводимых акциях и вышедших изданиях. Можно также предусмотреть другие страницы, например, новости организации, но основные элементы перечислены.

Очень важно определить, зачем вам нужен сайт (цель создания).

Для этого ответьте на вопросы:

- кто ваша аудитория?
- что вы хотите получить в итоге?
- что для вас будет являться критерием успеха вашего интернет-проекта.

Теперь проверьте себя. Ваша цель:

- конкретна?
- измерима?
- соответствует ресурсам?
- достижима?
- ориентирована на результат?
- связана с миссией организации?
- значима?

Если на все вопросы вы ответили положительно, значит, можно переходить к формулированию задач – конкретных действий и шагов по реализации цели.

Как будет выглядеть ваш сайт – решать также вам. Однако, прежде чем давать задание дизайнеру, посмотрите, как выглядят сайты, созвучные вашей тематике, и ответьте при этом на несколько вопросов:

- какие сайты нравятся вам?
- какие понравятся вашей целевой аудитории?
- как долго вы находитесь на сайте? что вы там делаете?



– понятно ли вам, чем занимается организация?

– что она хочет от вас?

Помните, что вы делаете сайт не для себя, а для пользователей, и главное правило здесь – им должно быть удобно и красиво. Если вы используете фотографии, то они должны быть качественными и иллюстрировать текстовый ряд. Красивая картинка сама по себе привлечет внимание, но если она не связана с содержанием страницы, то она внимание пользователя отвлечет.

Понятное содержание и удобная навигация важны для любого сайта.

### **А что же социальные сети?**

Безусловно, аккаунты в социальных сетях (vkontakte.ru, twitter.com или facebook.ru) могут выполнять часть функций сайта, но все же основное их отличие от сайта – постоянное взаимодействие с аудиторией. Так что эти ресурсы могут быть хорошим дополнением к сайту. В социальных сетях вы можете не только делиться информацией, но и организовать живое общение с удаленными собеседниками, извещать миллионы пользователей о событиях и акциях, приглашать на мероприятия, искать поддержку и отвечать на вопросы. Чем интереснее ваш аккаунт, тем больше у вас сторонников. Создана и функционирует постоянная группа проекта «Эстафета поколений»: <https://vk.com/club132659241>

### **Наиболее заметные информационные материалы по итогам мониторинга СМИ и электронных ресурсов проекта «Эстафета поколений»:**

#### **Трудовая Доблесть России**

1. <http://www.trdoblest.ru/press-centre/news/index.php?recordID=15.10.2016>
2. <http://www.trdoblest.ru/press-centre/news/index.php?recordID=10.02.2017>

#### **Российский Союз Ветеранов Афганистана**

1. <http://rsva.ru/archive/1871-geroi-zhivushchie-ryadom-2>
2. <http://rsva.ru/archive/1536-geroi-zhivushchie-ryadom>
3. <http://rsva.ru/archive/1328-svyaz-pokolenij-zhiva>

#### **Российский Союз Ветеранов**

1. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/torzhestvennoe-sobranie-veteranskogo-aktiva-i-molodyozhi-tatarstana-posvyashchennoe-75>
2. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/vii-otchyotno-vybornaya-konferenciya-voronezhskoy-oblastnoy-obshchestvennoy-organizacii>
3. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/chestvovanie-pobediteley-i-laureatov-vsrossiyskogo-tvorcheskogo-konkursa-rastim-patriotov>

4. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/estafeta-pokoleniy-eto-vozhzhdenie-nastavnichestva-v-rossii-i-rossiyskiy-soyuz-veteranov>
5. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/glavnyy-specialist-otdela-rossiyskogo-soyuza-veteranov-vladimir-petrovich-saltanovich>
6. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/centralnyy-shtab-vserossiyskogo-obshchestvennogo-dvizheniya-volontery-pobedy-i-rossiyskiy>
7. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/iz-tatarstana-soobshchili-o-praktike-vzaimodeystviya-respublikanskoy-obshchestvennoy>
8. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/vzaimodeystvie-rossiyskogo-soyuza-veteranov-s-volontyorami-pobedy-prinosit-pomoshch>
9. <http://soyuzveteranov.ru/?q=content/sergey-vasilevich-lavrishchev-chlen-byuro-komiteta-sverdlovskoy-oblastnoy-obshchestvennoy>

### **Боевое Братство**

1. <http://bbratstvo.com/2017/02/09/videokonferentsiya-s-predstaviteleyami-organizatsionnogo-komiteta-proekta-estafeta-pokolenij/>
  2. <http://bbratstvo.com/2016/11/11/estafeta-pokolenij-nachinaet-dejstvovat/>
  3. <http://bbratstvo.com/2016/10/17/estafeta-pokolenij-vozhzhdenie-nastavnichestva-v-rossii/>
  4. <http://bbratstvo.com/2016/10/17/nastavnichestvo-proekt-estafeta-pokolenij/>
  5. <http://bbratstvo.com/2017/06/07/karelskoe-respublikanskoe-otdelenie-boevogo-bratstva-uchastvovalo-v-organizatsii-i-provedenii-sborov-yunarmejtsev/>
  6. <http://bbratstvo.com/2017/04/10/dnevnik-vojny-2/>
- <http://bbratstvo.com/2016/10/26/v-volzhskom-boevoe-bratstvo-provelo-igru-pobeda/>

## **Опыт реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в Новгородской области**

Ветераны - золотой фонд нашей страны. Для волонтеров большая честь представить опыт по реализации проекта «Эстафета поколений» на территории Новгородской области. Новгородское региональное отделение ВОД «Волонтёры Победы» совместно с ветеранскими организациями: «Боевое братство», «Российский Союз ветеранов», «Общественная организация ветеранов войны, труда и правоохранительных органов» приняли участие в реализации пилотного проекта и хотели бы поделиться своим мнением.

Хочется отметить, что в Новгородской области работа по укреплению связи между поколениями всегда имела приоритетное значение. Ветераны принимают участие в различных мероприятиях и акциях патриотической направленности, где присутствуют не только представители старшего поколения, но и представители молодёжи. Кроме того, на территории Новгородской области успешно реализуются различные проекты патриотической направленности, которые косвенно связывают молодёжь и ветеранов.

К примеру, в 2010 году стартовал проект «Наша общая Победа», целью которого стало формирование видеoarхива воспоминаний ветеранов Великой Отечественной войны. В ходе реализации проекта в течение 2010-2016 годов волонтерами снято более двухсот интервью живых свидетелей тех страшных событий. На данный момент ведётся работа по заливке видео фильмов на ЮТУБ с целью передачи данных в учебные организации для проведения уроков мужества с учениками.

С 2014 года реализуется проект Северо-Западного федерального округа «Герои Великой Победы», направленный на предоставление возможности каждому гражданину узнать историю боевого пути родственников, воевавших на фронтах Великой Отечественной войны.

К реализации проекта активно привлекаются районные Советы ветеранов и волонтеры. За время реализации проекта от жителей поступило 3857 заявок. В результате поиска волонтерами данных по ним найдено 2821 наградных документов; установлены: 61 место захоронений павших на полях сражений воинов, даты и место гибели - 42 бойцов, даты пропажи без вести – 43 бойцов; найдена информация о боевом пути, судьбе военнослужащих – 284; найдены 13 родственников погибших. В областном центре – Великий Новгород и районных центрах Новгородской области проведено 194 торжественных мероприятия с приглашением ветеранских организаций, на которых вручались родственникам найденные наградные документы.

В 2015-2016 гг. на территории Новгородской области реализовывался специальный патриотический проект «Лес Победы» Всероссийского общественного движения «Зелёная Россия». Цель проекта - объединение равнодушных граждан разных поколений при посадке именных деревьев, воплотив в жизнь лозунг «Вы и ваш подвиг не забыты». В ходе проекта ветераны вместе с молодёжью сажали деревья в честь погибших и проводились различные акции.

В 2015 году в Новгородской области активно велась работа по реализации Всероссийского проекта «Волонтёрский корпус 70-летия Победы» в рамках направления «социальное сопровождение ветеранов». По результатам работы волонтёрского корпуса в 2016 году было создано ВОД «Волонтеры Победы», которое продолжает свою работу по оказанию помощи ветеранам и укреплению связи между поколениями по сей день.

Все представленные выше проекты связывают молодёжь и ветеранов так или иначе, работа велась, но проекта, который бы был направлен напрямую и только на сохранение исторического и трудового наследия страны среди молодого поколения, а также на возрождение понятия «наставничество», не было.

Именно таким проектом является «Эстафета поколений». «Эстафета поколений» - это новая ступенька, которая дала новые перспективы и возможности для укрепления связи между поколениями.

Получив методические рекомендации на семинаре, и используя огромный опыт, наработанный годами, в Новгородской области началась реализация проекта.

По результатам работы за период с октября 2016 года по май 2017 года в Новгородской области «Волонтерами Победы»: 124 ветерана обучено компьютерной грамотности; 4 ветеранам оказана медицинская помощь; 11 раз оказывалась техническая помощь непосредственно ветеранским организациям; 122 ветеранам оказана курьерская помощь; организовано 581 совместное мероприятие, в которых задействовано 1902 волонтера; 106 ветеранам оказана юридическая помощь. Кроме того, проанкетировано 197 ветеранов Великой Отечественной войны и участников боевых действий в Афганистане и Северном Кавказе.

Что помогло получить такие результаты?

Прежде всего, поддержка и понимание важности реализуемого проекта как со стороны региональной, так и муниципальных органов власти; департамента образования и молодёжной политики Новгородской области; областного и муниципальных домов молодёжи, на базе которых в области в основном и располагаются штабы НРО ВОД «Волонтеры Победы». Именно

активное взаимодействие всех участников проекта и поддержка его реализации на всех уровнях позволили достигнуть таких результатов. В проекте активно работают все 22 района области.

Как всё происходило?

Всё началось с организационного собрания членов регионального штаба ВОД «Волонтеры Победы», на повестке которого стояли вопросы об информировании волонтеров и назначении ответственных за рабочие группы. В результате работы актива штаба в течение октября были разработаны проекты регионального плана и дорожной карты.

В начале ноября 2016 года на базе ОАУ «Дом молодежи, центр подготовки граждан к военной службе» был проведён круглый стол с представителями ветеранских организаций, в ходе обсуждения внесены поправки и утверждены региональный план и дорожная карта проекта. Кроме того, заключены соглашения о совместной деятельности с ветеранскими организациями, определён состав волонтерских групп для проведения анкетирования ветеранов в рамках проекта и оказания различной социальной помощи.

Далее волонтеры приступили к непосредственной работе, и промежуточным результатом её стал семинар в формате видеоконференции, в котором приняли участие 16 муниципальных районов и городской округ Великий Новгород. На семинаре выступили представители ветеранских организаций с конкретными предложениями по реализации проекта на территории области.

По результатам вебинара доработаны и отправлены руководителям 22 муниципальных штабов ВОД «Волонтеры Победы»: методические рекомендации, форма отчётности по реализации проекта; листовки-памятки с конкретным перечислением услуг волонтеров по оказанию медицинской, юридической, IT, социальной помощи ветеранам в рамках реализации проекта и списки районных советов ветеранов.

24 января 2017 года состоялся «круглый стол» с участием федеральных руководителей проекта, представителей департамента образования, активистов регионального штаба НРО ВОД «Волонтеры Победы» и ветеранских организаций-партнёров проекта, на котором представлены промежуточные результаты проекта.

С целью повышения результативности реализации проекта в муниципальных районах:

в начале февраля 2017 года в департаменте образования состоялось совещание в формате видеоконференции для руководителей органов управления и молодёжной политикой. В ходе вебинара была предоставлена

возможность волонтерам Победы и ветеранам проинформировать участников о промежуточных итогах его реализации, ответить на вопросы и внести конкретные предложения. Протокол решения вебинара направлен в администрации муниципальных районов, образовательные организации среднего специального и высшего образования;

разработаны листовки-памятки для ветеранов с конкретным перечнем видов социальной помощи по направлениям реализации проекта и листовки-обращения к ветеранам о реализации проекта для размещения в органах социальной защиты населения, здравоохранения, культуры, физической культуры и спорта, образования, молодежной политики и администраций муниципальных районов и областного центра;

организовано широкое освещение проекта в средствах массовой информации региона: телевидении, радио, газетах, интернет-изданиях;

налажено тесное взаимодействие с органами социальной защиты населения для оказания помощи нуждающимся ветеранам.

С целью получения информации о ходе реализации проекта в муниципальных районах, разработана более удобная форма ежемесячного отчёта по реализации проекта, в которую включена графа «виды социальной помощи ветерану», ежемесячно направлялись письма с запросами на органы управления образования и молодежной политики, проводился сбор и анализ поступившей информации.

Кроме того, в рамках проекта за период с октября 2016 по май 2017 года региональным штабом НРО ВОД «Волонтеры Победы» проведены с ветеранскими организациями-партнёрами такие мероприятия, как:

- систематические уроки мужества;
- митинги и акции, посвященные Дню неизвестного солдата и 28-ой годовщине вывода советских войск из Афганистана;
- круглый стол по вопросам организации патриотической работы среди молодежи бывшими военнослужащими, ветеранами боевых действий, посвященный Дню защитника Отечества;
- торжественные проводы в ряды вооружённых сил Российской Армии;
- урок мужества с презентацией сборника воспоминаний ветеранов «70-летие Великой Победы встретили вместе», изданным по инициативе Совета ветеранов Великого Новгорода;
- встречи и спортивные турниры в социально-реабилитационном центре «Подросток», в которых принимали активное участие волонтеры Победы, воспитанники Центра и ветераны боевых действий.

Хотелось бы подробнее остановиться на одном из моментов в реализации проекта - положительном опыте взаимодействия для всех его непосредственных участников.

На Уроке мужества, посвящённом Дню памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества, активисты регионального штаба рассказали подросткам Центра реабилитации о проекте «Эстафета поколений». Воспитанники и воспитатели прониклись идеей проекта и в присутствии ветеранов боевых действий в Афганистане, были торжественно посвящены в волонтёры.

Ребята и их наставники - Сергей Григорьевич Пирятинец, Ольга Викторовна Грובה и Татьяна Вячеславовна Александрова - активно подключились к реализации проекта. В течение 4 месяцев только ими проанкетировано 40 ветеранов, которым при посещении оказывалась различная социальная и бытовая помощь.

Вот какими впечатлениями они поделились:

«Сначала нам и нашим воспитанникам была поставлена задача - провести анкетирование по анкете, выданной в региональном штабе НРО ВОД «Волонтёры Победы». Уже потом, увидев, что многие ветераны нуждаются в самой необходимой помощи, мы решили дополнить нашу работу тем, что уже было когда-то давно написано в знаменитой книге Гайдара «Тимур и его команда». Обычно, придя к ветерану, мы начинали с анкеты. Так начиналась наша беседа. В ходе её ребята узнавали о жизни ветерана до войны, во время войны и в послевоенное время. Минуты, проведённые рядом с участником Великой Отечественной войны, по-своему ценны для каждого из детей. Для них это уже не просто посещение, это традиция, это долг, это, в конце концов, дань уважения и памяти всем тем, кто сражался за чистое, мирное небо над нашей головой; всем, кто не дожил до наших дней и тем, кому мы можем лично в этот день сказать «спасибо». Своё «спасибо» мы выражали тем, что помогали сделать ту работу, которую ветеранам, в силу возраста, уже было не совсем просто сделать: мыли посуду, чистили от пригари плиту, пылесосили, прибирали в квартире. Однажды было такое, что нянчились с праправнуком, пока внучка бабушки-ветерана была на занятиях в институте, а родители этой студентки – на работе. Заканчивалось всё обычно чаепитием. Ветераны, хоть мы и отнекивались, старались угостить нас чаем, приговаривая, что этот чай они готовят по своим рецептам, и в другом месте мы такого не попьём. И снова, уже за чаепитием начинались разговоры про военное и послевоенное (тоже тяжёлое) время, нам показывали свои семейные альбомы, рассказывали свои судьбы». Наши подшефные ветераны стали настоящими наставниками для

«трудных» подростков, проходящих реабилитацию в центре, и такое наставничество стало процессом постоянным.

Надо отметить, что в самом начале реализации проекта, волонтеры, из числа активистов регионального штаба, были «прикреплены» к каждой ветеранской организации – партнёру по реализации проекта. Ребята помогали своим наставниками в организации различных мероприятий, курьерской доставке подарков ветеранам на дом.

Активисты регионального штаба ведут постоянную поддержку в модерировании сайта Новгородского отделения Общероссийской организации ветеранов «Российский союз ветеранов», организации, которая ведет крупнейшую наставническую работу среди молодёжи. А времени и возможностей на размещение информации у ветеранов обычно не хватает. Кроме того, на сайте ребята помогают вести рубрику о ветеранах Великой Отечественной войны – жителях Новгородской земли.

Огромная работа проводится Новгородской областной общественной организацией ветеранов (пенсионеров) войны, труда, Вооруженных Сил и правоохранительных органов в рамках наставнической деятельности. Одним из ключевых и значимых проектов организации является проект «Партизанский край».

На протяжении 9 лет Новгородский областной совет ветеранов особое внимание уделяет работе по сохранению истории первого партизанского края, который в течение года жил и работал по советским законам в тылу врага.

Обратимся к истории. Во времена Великой Отечественной войны на территории Новгородской, Псковской и Тверской областей с августа 1941 года был образован партизанский край. В его состав входили: Белебелковский и Поддорский районы Новгородской области, Дедовичский и Дновский Псковской области, бывший Ашевский (ныне Бежаницкий) Тверской области. Ядром и главной боевой силой Партизанского края стала 2-я партизанская бригада Ленинградского штаба партизанского движения. Она была создана в окрестностях Старой Руссы из псковских и новгородских партизанских отрядов и уже 1 августа 1941 года приступила к боевым действиям, расположившись в серболовских лесах у озера Полисто. Штаб бригады размещался в деревне Вязовка Белебелковского района Новгородской области.

По инициативе областного совета ветеранов, Дума Новгородской области приняла закон о памятных датах Новгородской области - одна из которых - 1-е августа обозначено как «День начала партизанского движения». При активной поддержке администрации Поддорского муниципального района и поддержке областной власти, ежегодно, в годовщину создания партизанского края (1 августа), областной совет организует проведение митингов с участием



ветеранов партизанского движения и молодежи. В ходе реализации проекта: обустроена партизанская поляна в Селе Белебелка Поддорского района; открыта мемориальная доска Орловой Евдокии Ивановне, секретарю подпольного райкома комсомола, которая до войны заведовала этим сельским клубом и была участницей продовольственного партизанского обоза, который в марте 1942 года привез через линию фронта продукты, собранные партизанами и жителями края. В 2016 году, в год 75-летия партизанского края, был торжественно открыт музей под открытым небом - Партизанский лагерь.

Ежегодно 1-го августа на празднование этой памятной даты собирается до тысячи человек. Приезжают гости из Ленинградской, Псковской и Тверской областей: молодёжь и ветераны партизанского движения. Обязательным атрибутом является зажжение партизанского костра и смотр патриотической партизанской песни,

Проект «Партизанский край» - живой пример наставнической совместной деятельности ветеранов и молодого поколения с целью сохранения героической памяти и уважения к старшему поколению. В рамках проекта волонтеры под руководством ветеранов области продолжают собирать воспоминания ветеранов и жителей края, восстанавливать историю сожженных карателями деревень. В текущем году планируется открыть аллею, посвященную истории 13-ти партизанских бригад, с портретами командиров и комиссаров, годом формирования и районом действий. На реализацию этих задач областным советом ветеранов оформлена заявка на получение гранта Президента России.

Ещё один пример наставнической деятельности в рамках проекта «Эстафета поколений» - взаимодействие Новгородского областного отделения «Всероссийская общественная организация ветеранов «Боевое братство» и активистов регионального штаба НРО ВОД «Волонтеры Победы». Во время реализации проекта "Эстафета поколений" на основе индивидуального общения волонтеры проводили анкетирование ветеранов, чтобы узнать, в чем нуждается каждый из них, с целью обобщения собранной информации и обсуждения выявленных проблем во всех органах социальной защиты области. Ветераны радушно встречали волонтеров, рассказывали им о своей жизни, службе в армии, насущных проблемах и пожеланиях на будущее.

Результатом этой работы стал проект «Герои нашего времени», направленный на сохранение исторического и трудового наследия страны, передачу опыта и укрепление связи между поколениями. Суть проекта заключается в проведении в каждом муниципальном районе Новгородской области патриотических мероприятий, посвященных встречам с Героями России. Ведь, как сказал Президент Российской Федерации В.В. Путин: «У страны должны быть свои герои, и люди должны их знать. Это должны быть

ориентиры, на примерах которых сегодняшние поколения могли бы воспитываться и воспитывать своих детей». Данный проект является особенно актуальным и в силу того, что 2017 год - год Героев Отечества. НОО ВООВ "БОЕВОЕ БРАТСТВО" подало заявку на участие в первом конкурсе президентских грантов для финансового обеспечения проекта «Герои нашего времени».

Участники проекта серьезно подошли к вопросам освещения проекта «Эстафета поколений» в Новгородской области. Информация о мероприятиях проекта размещается в региональной и муниципальных группах ВОД «Волонтеры Победы» социальной сети «ВКонтакте» и на официальном сайте ОАУ «Дом молодежи, центр подготовки граждан к военной службе». Презентации проекта проводятся на мероприятиях с молодёжью и ветеранскими организациями, на НТРВК «Славия» и Новгородском областном телевидении.

Мы не останавливаемся и продолжаем реализацию проекта на территории Новгородской области, так как уверены в его перспективах и открывающихся горизонтах живого взаимодействия между молодёжью и ветеранскими организациями и новыми возможностями взаимопонимания и поддержки.

## **Опыт реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в Республике Татарстан**

Республика Татарстан была выбрана одним из 10 пилотных субъектов Российской Федерации по реализации федерального пилотного проекта «Эстафета поколений». Проект «Эстафета поколений» стал для Татарстана своеобразной платформой, позволяющей провести внешний анализ накопленного за прошедшее десятилетие опыта по внедрению новых форм работы по сохранению исторического и трудового наследия страны среди молодого поколения, укреплению связи между поколениями, возрождению понятия «наставничество».

Соорганизаторами проекта на территории Республики Татарстан выступили ветеранских организации, это общественная организация «Герои Татарстана», Республиканский Совет региональной общественной организации ветеранов (пенсионеров) РТ, общественная организация ветеранов (инвалидов) войны и военной службы Республики Татарстан, Татарстанское республиканское отделение Всероссийской общественной организации ветеранов "Боевое Братство" и Татарстанское региональное отделение Всероссийской общественной организации «Волонтеры Победы» и 4 Партнерами проекта выступили Общественная палата Республики Татарстан, Министерство по делам молодежи и спорту Республики Татарстан, а также Региональная молодежная общественная организация «Центр развития добровольчества Республики Татарстан». Старшее поколение, ветераны, являясь наставниками молодежи, передают свои знания, опыт, ценности (правильно честно жить), овладевать профессией и ориентируют трудиться с отдачей на благо нашей родины, а молодежь под их чутким руководством усваивает полученные уроки.

Началом реализации проекта стало подписание соглашений о совместной реализации проекта «Эстафета поколений» между ветеранскими организациями и ТРО ВОО «Волонтеры Победы». Подписание соглашения прошло в рамках организованного Общественной палатой Республики Татарстан семинар-совещания некоммерческих организаций республики. За каждой ветеранской организацией был закреплен общественный центр движения «Волонтеры Победы», созданный при учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования для помощи в решении оперативных вопросов ветеранской организации.

Наставнические практики ветеранских организаций Республики осуществляются по следующим направлениям.

## 1. Гражданско-патриотическое воспитание молодого поколения в Татарстане.

В течение года проводится ряд мероприятий: торжественные митинги, посвященные Дню вывода советских войск из Афганистана, годовщине трагедии Чернобыльской АЭС, Дню памяти и скорби, Дню Военно-морского флота, Дню Героев Отечества; комплекс мероприятий, приуроченных к празднованию Дня Победы в Великой Отечественной войне.

Встречи ветеранов в общеобразовательных школах с кадетами (80% кадетов продолжили службу в армии), с волонтерами и многими другими категориями детей, подростков и молодежи проходят в теплой, неформальной обстановке. На таких встречах активно выступают Герой Советского Союза Кузнецов Б.К., участники Великой Отечественной войны, труженики тыла, блокадники Ленинграда, узники концлагерей, ученые, члены лекторской группы в которую входит 40 человек. Это активисты ветеранского движения, авторитетные специалисты с богатым научным и профессиональным опытом. Ветераны совместно с волонтерами, кадетами участвуют в мероприятиях, проводимых клубами Комитета ветеранов Республики Татарстан «Боевая слава» и «Боевые подруги».

Кроме того, для развития устойчивой гражданской позиции, политической грамотности и умения отстаивать свою точку зрения несколько раз в год проводятся открытые турниры по парламентским дебатам среди студентов г. Казани.

## 2. Увековечивание памяти героев, выходцев из Республики Татарстан.

На территории Татарстана в годы Великой Отечественной войны не велось боевых действий. Но война не обошла стороной и нашу землю. Здесь было развернуто множество эвакогоспиталей (75), где лечились раненые. 270 тысяч солдат возвратились в строй. Умершие от фронтовых ран воины Красной Армии покоятся на татарстанской земле (в 17 населенных пунктах на 21 кладбищах РТ). На этих кладбищах установлены новые памятники-мемориалы, посвященные погибшим (умершим) в годы войны. Поэтому в нашей республике придается большое значение увековечиванию памяти воинов. Идет поиск любой информации о каждом участнике войны, умершем в госпитале или погибшем при выполнении боевого задания. При увековечении памяти записываются инициалы, даты рождения и смерти, место призыва воина. Все эти памятные сооружения прошли регистрацию и надпись на памятнике охраняется законом. К работе по учету мест захоронения и уходу за ними ветераны войны активно привлекают молодое поколение.

Так же по инициативе ветеранского сообщества в Республике ведется большая работа по присвоению общеобразовательным школам, учреждениям

дополнительного образования и добровольческим отрядам имен героев Советского Союза, России, кавалеров орденов Славы. Так Казанской кадетской школе-интернату присвоено имя Героя Советского Союза Б.К. Кузнецова, средней образовательной школе № 113 г. Казани присвоено имя Героя России Ахметшина М.Р., участника боевых действий в Сирии, на завершающей стадии присвоение лицей № 10 имени Героя России Козина А.В., участника контртеррористической операции в Дагестане.

### 3. Военно-патриотическое воспитание молодежи.

Безусловно, наиважнейшей, в рамках данного направления, является подготовка юношей к службе в рядах Вооруженных сил, она включает встречи ветеранов боевых действий с молодежью, участие ветеранов в таких мероприятиях, как день призывника, День защитника Отечества, спартакиада по военно-прикладным видам спорта, соревнования по армейскому дзюдо, военно-патриотические соревнования «Равнение на Победу», военно-спортивная игра «Юность», соревнования по страйкболу «Авангард».

В Казани несколько раз в год на территории оздоровительных лагерей проводятся спортивно-патриотические смены для студентов ВУЗов «Десантники», «Курс», «За» с участием специалистов для проведения мастер-классов из других регионов России и обязательным участием ветеранского сообщества.

### 4. Взаимодействие с молодежными общественными организациями по вопросам организации наставничества.

Систематическая наставническая деятельность ветеранами осуществляется молодежными организациями Татарстана: Региональная общественная молодежная организация «Отечество», «Курс» (поисковая работа, увековечивание памяти, подготовка молодежи к службе в армии), Республиканский центр студенческих отрядов, Татарстанское региональное отделение Молодежной общероссийской общественной организации «Российские студенческие отряды», Региональная молодежная общественная организация «Лига студентов Республики Татарстан, «Волонтеры Победы» (организация адресной помощи ветеранам, уборка территорий кладбищ в местах захоронений участников войны, квартир одиноко проживающих участников войны, оказывают помощь морально, делают ремонт);

### 5. Популяризация рабочих профессий и формирование у молодежи любви к своей профессии.

Ветеранские организации, например, «Герои Татарстана» активно работают со студентами как профессионально-технических училищ, так и колледжей в составе высших учебных заведений при Казанском государственном энергетическом университете, Казанском научно-

исследовательском техническом университете им. Туполева (слесари, токари и другие рабочие специальности), где готовятся кадры для заводов №16 (мотостроительный), №22 (авиационный), для Зеленодольского судостроительного завода, при Казанском научно-исследовательском технологическом университете для завода «Оргсинтез» (химия, нефтехимия). В качестве успешных инновационных наставнических практик реализуемых в Республике необходимо отметить следующие:

- фотоконкурс «Семейные фотохроники» - создание электронного архива семейных фотографий с последующей организацией выставок, а также передачей в Национальный музей РТ. Функции, возложенные на ветеранов – активизация молодежи, семей Татарстана в актуализации семейных фотоархивов, краеведческой работы, а также передаче через фотографии опыта прошлых лет, воспоминаний о Великой Отечественной войне. Функции волонтеров – организация работы информационных кабинетов, где всем желающим, включая ветеранов, оказывается помощь в оцифровке фотографий, формировании фотоархивов и оформлении заявок на участие в конкурсе, информирование о проекте молодежи, в том числе в социальных сетях. Кроме того, в последующем именно силами добровольцев планируется организовывать фотовыставки;

- подпроект федерального проекта «Эстафета поколений» - республиканский конкурс музеев учебных заведений. Функцией республиканских ветеранских организаций стало формирование актуальной патриотической повестки дня с использованием экспонатов музеев учебных заведений, участие в оценке и формировании рекомендаций по развитию музеев и т.д. Функции волонтеров – организация патриотических мероприятий с использованием экспозиции музеев учебных заведений, популяризация патриотического наследия населенного пункта, муниципального образования, Республики Татарстан, России, информирование о проекте молодежи, в том числе в социальных сетях;

- конкурс сочинений «Мы патриоты России» среди школьников 7-11 классов. Конкурс был объявлен после проведения в школах «классных часов» с участием ветеранов войны и труда. Ветеранские организации выступили экспертами и оценивали сочинения школьников. Волонтеры были задействованы для широкого информирования школьников о проведении конкурса, и готовили церемонию награждения.

Наставнической деятельностью ветеранов в Республике охвачены практически все учебные заведения во всех районах и муниципальных образованиях, 47 высших учебных заведений, можно с уверенностью сказать, что регион является одним из лидеров проекта по работе ветеранского

сообщества с молодежью и коллективами предприятий (охвачено 48 предприятий Татарстана).

В ходе реализации проекта «Эстафета поколений» ежеквартально проводились, организованные Общественной палатой Республики Татарстан, круглые столы с широким кругом участников данного проекта. Одной из задач таких встреч было уточнение форм совместной работы, выбор технологий проведения мероприятий.

Реализация проекта «Эстафета поколений» в 2016 - 2017 годах на территории Республики Татарстан в режиме «пилотного региона» показала необходимость более тесной координации между субъектами РФ в вопросах гражданско-патриотического воспитания, и наличие возможности передачи лучшей практики от одного субъекта РФ другим субъектам РФ.

***Далее приведем пример выстраивания системы работы в рамках проекта ветеранской организацией.***

В процессе выстраивания работы в рамках проекта «Эстафета поколений» организация подготовила и провела семинар по обучению руководителей местных и первичных ветеранских организаций, и их актива эффективной социальной и просветительской работе с молодым поколением на основании разработанных организаторами проекта «Эстафета поколений» методических рекомендаций, разработала план и дорожную карту деятельности ветеранской организации и волонтеров.

Обсудили и согласовали список учебных заведений, предприятий и организаций, на базе которых планировалась реализация проекта, которые стали нашими партнерами.

Чтобы встречи ветеранов-лекторов с молодежью проходили максимально эффективно, были интересны слушателям, в Комитете ветеранов создали базу аудио-, видео-, кино-, фотодокументов, архивных документов.

Комитет ветеранов в процессе работы обобщал материалы по проведенным встречам и мероприятиям, проводил анализ положительного опыта и проблем, возникающих в ходе реализации проекта совместно с региональным отделением ВОД «Волонтеры Победы».

В целях реализации проекта в регионе был согласован с руководителем регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» план совместных мероприятий на предстоящий год, в рамках которого волонтеры-организаторы оказывали постоянную помощь ветеранской организации в проведении ее мероприятий, составлен график обслуживания мероприятий волонтерами-организаторами.

Наиболее значимые мероприятия, проведенные в ходе реализации проекта:

- семинар по теме «Реализация проекта «Эстафета поколений» и обучение ветеранского актива наставнической деятельности», организованный Комитетом ветеранов Республики Татарстан, прошел 28 ноября 2016 года в актовом зале Автошколы РОГО ДОСААФ.

На нем присутствовали представители Комитета ветеранов РТ, волонтеры, председатели местных ветеранских организаций. На семинаре выступили председатель РООВ «Союз ветеранов Республики Татарстан» ОООВ «Российский союз ветеранов» Юлашев А.Г., начальник отдела военно-патриотической и массовой работы Поляков А.Д. и руководитель регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» Идрисов А.А.

Присутствующие на семинаре были ознакомлены с основными положениями проекта «Эстафета поколений», методическими рекомендациями по реализации проекта, планом совместных мероприятий Республиканской общественной организации ветеранов «Союз ветеранов Республики Татарстан» и регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» по реализации проекта «Эстафета поколений» на 2016-2017 годы.

Каждый из присутствующих на семинаре председателей местных ветеранских организаций был обеспечен необходимой документацией для активизации работы в данном направлении.

Результатом семинара стало подтверждение о необходимости возрождения наставничества, основанного на доверии, честности, профессионализме, сотрудничестве и реализации плана совместных действий Комитета ветеранов РТ и регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы».

#### Дорожная карта проекта «Эстафета поколений»

Республиканской общественной организации ветеранов (инвалидов) «Союз ветеранов Республики Татарстан» Общероссийской общественной организации ветеранов «Российский союз ветеранов»

Наименование мероприятия	Сроки выполнения мероприятий	Ответственный исполнитель	Участники
Проведение встречи руководителя регионального отделения ветеранской организации с руководителем регионального отделения ВОД	ноябрь	Юлашев А.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	ветеранская организация, региональное ВОД «Волонтеры Победы»
Подготовка регионального плана деятельности ветеранской организации	ноябрь	Юлашев А.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	ветеранская организация
Заключение соглашений о	ноябрь	Юлашев А.Г.	ветеранская



сотрудничестве между РООВ СВ РТ и РО ВОД «Волонтеры Победы»		Поляков А.Д. Идрисов А.А.	организация
Подписание соглашений ветеранской организации с выбранными для наставнической деятельности учебными заведениями, предприятиями и организациями	ноябрь	Юлашев А.Г. Министерство образования и науки РТ, Министерство по делам молодежи и спорту, АУ «Республиканский центр «Патриот»	РООВ СВ РТ, министерства
Подготовка списков волонтерских групп, закрепленных за каждой ветеранской организацией	ноябрь	Поляков А.Д. председатели ветеранских организаций	местные организации, волонтеры
Обучение руководителей и активистов местных и первичных организаций наставнической работе с молодежью	ноябрь-декабрь	Юлашев А.Г. Поляков А.Д.	председатели местных организации
Создание базы аудио, видео, кино, фотодокументов, архивных документов, необходимых для деятельности ветеранов-лекторов	весь период	Поляков А.Д. Шакирова А.Х.	председатели местных организации
Мероприятия в рамках проекта «наставничество», плана работы	весь период	Юлашев А.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	ветераны, волонтеры
Представление активных участников проекта в регионах к награждению на итоговом мероприятии	апрель-май	Юлашев А.Г. Поляков А.Д.	председатели местных организации
Подготовка и представление итогового отчета с фото и видеоматериалов об опыте работы ветеранской организации	май-июнь	Юлашев А.Г. Поляков А.Д. Шакирова А.Х.	председатели местных организации

### План совместных мероприятий

Республиканской общественной организации ветеранов «Союз ветеранов Республики Татарстан» и регионального отделения ВОД «Волонтеры Победы» по реализации проекта «Эстафета поколений» на 2016-2017 годы

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Исполнители	Участвуют в подготовке и проведении
<b>1. Организационные мероприятия.</b>				
1.	Провести семинар с председателями местных ветеранских организаций и членов регионального отделения ВОД	ноябрь 2016 г.	Юлашев А.Г. Рафиев М.Г. Поляков А.Д.	председатели местных организаций,

	«Волонтеры Победы» по организации работы и реализации проекта «Эстафета поколений» и обучению актива эффективной социальной и просветительской работе на основании методических рекомендаций		Идрисов А.А.	волонтеры
2.	Организовать анкетирование членов ветеранской организации, создание Базы данных ветеранов-лекторов	ноябрь-декабрь 2016 г.	Юлашев А.Г. Рафиев М.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	председатели местных организаций, волонтеры
3.	Составить график приема ветеранов волонтерами-юристами, оказания ветеранам сестринской медицинской помощи на дому, обслуживания мероприятий волонтерами-организаторами и создание условий для их работы	ноябрь - декабрь 2016 г.	Юлашев А.Г. Рафиев М.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	председатели местных организаций, волонтеры
4.	Посещение участников Великой Отечественной войны, находящихся на излечении в госпитале для ветеранов войн г.Казани, и одиноких больных на дому для поздравлений с вручением им подарков из продуктового набора	май	Юлашев А.Г. Рафиев М.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	Гревцов Б.В. Хакимов Р.Г. Поляков А.Д. Насыбуллина Г.Р. волонтерские группы
5.	Проведение «Уроков мужества» во всех кадетских школах и классах республики, посвященных 72-ой годовщине Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.	апрель-май	Рафиев М.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	Гревцов Б.В. волонтерские группы
6.	Включиться в работу по выполнению закрепленных задач работы с молодежью программы Российского союза ветеранов «Патриотическое воспитание граждан РФ на 2016 – 2020 гг.»	в течение года	Юлашев А.Г. Рафиев М.Г. Поляков А.Д. Идрисов А.А.	председатели районных советов, волонтерские группы
7.	Продолжить работу по шефству над памятниками, монументами, установленными в городах и районах республики защитникам Отечества, по их благоустройству и сохранению. Принять активное участие по приведению в порядок воинских захоронений и их достойное содержание. По этому вопросу постоянно взаимодействовать с МУП «Ритуал», органами местного самоуправления и Татарстанским региональным отделением молодежной общероссийской общественной	в течение года	Садькова Р.Ш. Хакимов Р.Г. Идрисов А.А.	члены общественной комиссии по увековечению и ритуальным услугам, волонтерские группы

	организацией «Российские студенческие отряды».			
<b><u>II. Работа социально-правовой направленности.</u></b>				
8.	Обеспечить постоянный анализ социально-экономического положения одиноких и одиноко проживающих граждан пожилого возраста для оперативного оказания им необходимых услуг.	ежеквартально	Францев В.А., председатели комитетов районов Идрисов А.А.	члены общественных комиссий, волонтерские группы
9.	Принять дополнительные меры по развитию надомного социального обслуживания пожилых людей, расширению сети мобильных бригад для оказания им неотложных социальных и медицинских услуг, удовлетворению спроса граждан пожилого возраста в услугах сиделок.	в течение года	Хакимов Р.Г. Францев В.А. Идрисов А.А.	председатели районных комитетов, волонтерские группы
10.	Постоянно вести анализ состояния социально- бытового, медицинского обслуживания и лекарственного обеспечения ветеранов (инвалидов) ВОВ и военной службы и осуществлять контроль за ходом реализации республиканских целевых программ в этом направлении.	в течение года	Хакимов Р.Г. Францев В.А. Идрисов А.А.	председатели районных комитетов, члены общественных комиссий волонтерские группы
11.	Совместно с Министерством труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан принять участие в проведении Международного дня пожилых людей и мероприятий декады инвалидов.	октябрь-декабрь	Хакимов Р.Г. Францев В.А. Идрисов А.А.	председатели общественных комиссий, председатели районных комитетов волонтерские группы
12.	Вести учет улучшения жилищных условий ветеранов Великой Отечественной войны и ветеранов военной службы. Оказывать содействие районным и городским организациям ветеранов (инвалидов) ВОВ и военной службы в решении вопросов по ремонту квартир нуждающимся одиноким участникам (инвалидам) ВОВ и военной службы.	в течение года	Хакимов Р.Г. Францев В.А. Идрисов А.А.	председатели районных и городских комитетов в тесном взаимодействии с администрациями городов и районов РТ, волонтерские группы
<b><u>III. Мероприятия военно-патриотической и массовой работы.</u></b>				
13.	Обновить состав лекторской группы и рабочей группы по	январь	Поляков А.Д. Понкратов А.А.	ветераны, члены КВ РТ,

	профилактике правонарушений среди несовершеннолетних отдела ВПР КВ РТ. Обсудить тематику и содержание их выступлений. Активизировать агитационно-пропагандистскую работу с экстремистскими проявлениями в молодежной среде, фальсификации истории страны и Вооруженных сил РФ. Обучение лекторской группы наставнической деятельности.		Гревцов Б.В. Идрисов А.А.	лекторская группа, волонтерские группы
14.	<p>Продолжить участие с привлечением волонтеров во Всероссийском конкурсе «Растим патриотов России. Живем и помним», на 2016-2020гг., посвященного 75-летию Великой Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941-1945 гг.</p> <p>Участие ветеранов и волонтеров в мероприятиях, посвященных знаменательным датам истории России и Вооруженных Сил:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- День памяти воинов-интернационалистов</li> <li>- День моряка-подводника</li> <li>- День космонавтики</li> <li>- День войск противовоздушной обороны</li> <li>- День Военно-морского Флота</li> <li>- День радиотехнических войск противовоздушной обороны</li> <li>- День танкиста</li> <li>- День ракетных войск и артиллерии</li> </ul>	<p>весь период</p> <p>15 февраля</p> <p>19 марта</p> <p>12 апреля</p> <p>13 апреля</p> <p>27 июля</p> <p>30 июля</p> <p>14 сентября</p> <p>19 ноября</p>	<p>Поляков А.Д.</p> <p>Гревцов Б.В.</p> <p>Шакирова А.Х.</p> <p>Рафиев М.Г.</p> <p>Гараев Р.Д.</p> <p>Идрисов А.А.</p> <p>жюри конкурса,</p> <p>организационная группа</p>	<p>Комитет ветеранов (инвалидов) РТ, министерства и ведомства РТ, привлекаемые к конкурсным мероприятиям члены организационной группы, председатели районных ветеранских организаций, волонтерские группы</p>
15.	Принять участие в работе Совета клубов и заседаниях клубов «Боевая слава» и «Боевые подруги», оказать методическую помощь Совету клуба в составлении планов, сценариев проведения мероприятий,		<p>Юлашев А.Г.</p> <p>Поляков А.Д.</p> <p>Гревцов Б.В.</p>	Совет клубов «Боевая слава» и «Боевые подруги» пред. общ. комиссий,

	<p>посвященных знаменательным событиям и датам:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- День воинской славы России. День защитника Отечества.</li> <li>- Славим женщин-фронтовиков и тружениц тыла;</li> <li>- День воинской славы России. 72-ая годовщина Великой Победы. Слава победителям! (в районах и городах РТ);</li> <li>- Прославляем подвиг, героизм, Победу;</li> <li>- День памяти и скорби;</li> <li>- День пожилых людей;</li> <li>- День народного единства;</li> <li>- 75-летие битвы под Москвой;</li> <li>- День морской пехоты;</li> <li>- День Героев Отечества;</li> <li>- День снятия блокады Ленинграда</li> </ul>	<p>17 февраля</p> <p>9 марта</p> <p>10 апреля –</p> <p>9 мая</p> <p>11 мая</p> <p>22 июня</p> <p>5 октября</p> <p>10 ноября</p> <p>16 ноября</p> <p>27 ноября</p> <p>14 декабря</p> <p>8 января</p>	<p>Понкратов А.А.</p> <p>Курбангалина Н.И.</p> <p>Идрисов А.А.</p>	<p>волонтерские группы</p>
16.	<p>Организовать участие ветеранского актива, волонтеров в мероприятиях РОГО ДОСААФ по военно-патриотическому воспитанию и подготовке допризывной молодежи и соревнованиях на призы Героев СССР и РФ. Участие в автомотопробеге, посвященном 72-ой годовщине Победы в ВОВ.</p>	<p>по отдельному плану</p>	<p>Юлашев А.Г.</p> <p>Поляков А.Д.</p> <p>Гревцов Б.В.</p> <p>Идрисов А.А.</p>	<p>ветераны, члены КВ РТ, волонтерские группы</p>
17.	<p>Организация и проведение торжественных встреч ветеранов Великой Отечественной войны с участниками концертных бригад. Организация концертных программ для ветеранов, посвященных 75-летию Победы в Великой Отечественной войне</p>	<p>весь период</p>	<p>Поляков А.Д.</p> <p>Гревцов Б.В.</p> <p>Понкратов А.А.</p> <p>Курбангалина Н.И.</p> <p>Идрисов А.А.</p>	<p>ветераны, члены КВ РТ, волонтерские группы</p>

- 3 марта 2017 года в оздоровительном лагере «Заречье» состоялась встреча председателя РООВ «Союз ветеранов Республики Татарстан» генерал-майор в отставке Юлашева Ахата Гайнуловича и начальника отдела военно-патриотической и массовой работы Комитета РТ Полякова Александра

Дмитриевича с волонтерами республики в школе актива для добровольцев «В команде. Волонтеры Победы».

Занятия в школе направлены на популяризацию Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» среди студентов высших и профессиональных образовательных организаций г.Казани, а также патриотического воспитания молодежи.

Состоялся обстоятельный разговор об итогах совместной работы ветеранской организации и волонтеров Победы и задачах на предстоящий период. Юлашев Ахат Гайнулович подробно остановился на профессии офицера. Вооруженным Силам РФ нужны современный офицерский корпус, сильная духом, отважная, патриотически настроенная молодежь, способная защитить интересы своей Родины.

-3 марта 2017 года в средней школе № 43 г.Казани в актовом зале со старшеклассниками проведен Урок Мужества «Равнение на Героев». В проведении урока Мужества участвовали Герой России Хайруллин Газинур Гарифзянович, председатель РООВ «Союз ветеранов Республики Татарстан» генерал-майор в отставке Юлашев Ахат Гайнулович.

Учащиеся с огромным интересом и вниманием выслушали выступления Героя России Хайруллина Г.Г., ответы на вопросы. Летчик Хайруллин Г.Г. рассказал о своей профессии, участии в боевых действиях и работе в гражданской авиации, призвал ребят поступать в летные училища и быть полезными Родине.

Председатель РООВ «Союз ветеранов Республики Татарстан» Юлашева подробно остановился на роли ветеранов и ветеранской организации в патриотическом воспитании молодежи, преемственности поколений, проекте «Эстафета поколений».

- 31 марта 2017 года в МБОУ «Школа № 113» состоялась встреча учащихся с членами общественной организации «Герои Татарстана», ветеранами войны и военной службы.

Поводом для встречи послужило событие 20 марта 1992 года. В этот день 25 лет назад было учреждено Законом Российской Федерации звание «Герой Российской Федерации» и учрежден знак особого отличия — медаль «Золотая Звезда».

Герои, ветераны и школьники 9-11 классов, отряд «Юнной армии» из 6 класса собрались за круглым столом в конференц-зале. Встречу открыл председатель организации Мостюков Ильдус Шайхульисламович, советский учёный и общественный деятель, Герой Социалистического Труда; один из создателей системы опознавания летающих объектов «свой-чужой»; автор 50 научных трудов, 24 авторских свидетельств на изобретения, кандидат

технических наук, профессор, депутат Верховного Совета ТАССР и Казанского городского совета, член президиума Республиканского Совета ветеранов и политсовета «Татарстан – новый век». Он призвал молодое поколение учиться, получать знания и дорожить ими, будущее страны за молодежью.

Тепло и радушно встретили Героя России Хайруллина Газинура Гарифзяновича — лётчика, второго пилота самолёта Ил-76. Он принудительно посадил самолет на аэродроме вблизи города Кандагар в Афганистане. Спустя год, в августе 1996 года экипаж самолёта совершил побег из плена. Сегодня Хайруллин Г.Г. совершает авиагрузовые перевозки во все страны мира. Герой поддержал предложения Мостюкова И.Ш. о повышении роли молодежи в решение социально значимых вопросов для людей пожилого возраста.

Любовь Евгеньевна Смирнова, Герой Социалистического Труда, советская работница химической промышленности, рассказала о создании завода ОРГСИНТЕЗ в Казани, в 70-80 годы XX века. В 1981 году Л. Е. Смирновой было присвоено звание Героя Социалистического Труда с вручением ордена Ленина. За досрочное выполнение заданий VIII пятилетки и социалистических обязательств была удостоена медали «За трудовое отличие», а за трудовые успехи в IX пятилетке была награждена орденом Ленина. Смирнова Л.Е. занимается общественной деятельностью — входит в состав Комиссии Общественной палаты Республики Татарстан по вопросам развития институтов гражданского общества. В 2013 году Любовь Евгеньевна с делегацией Республики Татарстан находилась в Москве на Всероссийском форуме, посвященном 75-летию утверждения звания «Герой Социалистического Труда». Смирнова Л.Е. выступила в роли наставника для молодежи, призывая их выбирать рабочие профессии, так как в Республике Татарстан много новых промышленных предприятий, на которых нужна прогрессивная молодежь.

В рамках программы круглого стола, учащиеся задавали гостям многочисленные вопросы, рассматривали книги, подаренные Героями, фотографировались на память. Экскурсионная группа 9-х классов для Героев и ветеранов провела экскурсию по стенду «России славные сыны», экскурсоводы Забелин Н. и Братухина А. рассказали о школьных годах и службе Героя России Ахметшина М.Р., выпускника школы. Встреча прошла тепло и радушно. В 2016 году ветераны войны и военной службы участвовали в крупных республиканских мероприятиях. Наиболее значимые из них - военно-спортивные игры «Победа», «Зарница», «Отчизны верные сыны», «Вперед, юнармейцы!», традиционные патриотические акции «Марш памяти», «Георгиевская ленточка», слеты и фестивали, митинги, торжественные отправки призывников в армию, мероприятия в учебных заведениях в рамках

Всероссийского конкурса «Растим патриотов России. Живем и помним». Ветераны входят в состав жюри, судей, активно проводят беседы, викторины, участвуют в награждениях победителей военно-спортивных игр, спартакиад. Мы гордимся нашими ветеранами-активистами, которые постоянно выступают перед молодежью. Это Герой Советского Союза Кузнецов Б.К., Герои Социалистического труда Мостюков И.Ш., Смирнова Л.Е., Фролов Н.В., участники Великой Отечественной войны Саломыков А.И., Ерохин Б.И., Салов М.Н., Насыбуллин Т.К., Хабибуллин Р.А., Истомин А.В., Ботов Б.А., Малов А.М., Маматов И.Ф., Николаев П.И., Хакимов Р.Г.

Активно выступают перед молодежью ветераны военной службы, активисты Рафиев М.Г., Цыганов А.Ф., Бердников Г.П., Гиззатуллин Т.Р., Гревцов Б.В., Панкратов А.А., Гатцук Е.Н., Любченко В.Н., Имайкин Р.Р., Самигуллин, Кабыш Е.Г., Романов Ю.А., Турентьева Э.В., Артемьева Н.С. и многие другие. Торжественно отметили 72-ую годовщину Великой Победы.

Кроме того, в 2016 году продолжен Всероссийский конкурс молодежных проектов по созданию мемориального комплекса, посвященного подвигу юных защитников Отечества. Комитет ветеранов поддержал проект и организовал республиканский этап конкурса. В РСВ были представлены три лучших студенческих проекта.

Комитет ветеранов Республики Татарстан совместно с министерствами по делам молодежи и спорту, образования и науки, РОГО ДОСААФ РТ, Военным комиссариатом РТ ежемесячно в республиканских клубах ветеранов «Боевая слава» и «Боевые подруги» проводит торжественные мероприятия, посвященные дням воинской славы России и другим памятным датам, и событиям российской военной истории. На все эти мероприятия всегда приглашалась молодежь, волонтеры.

Торжественные мероприятия заканчивались награждениями активистов, праздничными концертами. Подобные мероприятия проводятся во всех городах и районах РТ.

Ветераны участвовали в мероприятиях по постановке юношей на учет в военкоматах, являлись членами призывных комиссий, присутствовали на их заседаниях в муниципальных образованиях РТ, выступали с напутствиями и пожеланиями во время проводов в армию и во время Дней призывника.

Ветераны наших организаций помогали в проведении акции «Армейский десант», месячнике оборонно-массовой работы, организованной РОГО ДОСААФ совместно с Министерством по делам молодежи и спорту и Военным комиссариатом РТ в городах Набережные Челны, Нижнекамск, Чистополь.

По итогам смен 2016 года по программе военно-палаточных лагерей «Юный десантник» прошли подготовку более 2500 детей в возрасте от 13 до 17



лет, более 400 человек получили III спортивный разряд, совершив три и более прыжка с парашютом. За время проведения лагерных сборов в республике были организованы спортивно-патриотические лагеря на базе аэродрома «Куркачи», в городах Мензелинск, Чистополь, Бугульма, Мамадышском, Балтасинском и других районах РТ. Прошли подготовку около четырех тысяч подростков. Встречи и беседы будущих воинов с ветеранами войны и военной службы в палаточных лагерях стали яркими и запоминающимися событиями для молодежи и ветеранов.

Общее количество встреч ветеранов и молодежи в рамках проекта «Эстафета поколений» с сентября 2016 по апрель 2017 года составило в общеобразовательных учреждениях 118, в вузах -39, на предприятиях – 21.

Наиболее активными организаторами и исполнителями данного проекта являются руководители ветеранских организаций, активисты: Исхаков М.Ш., Цыганов А.Ф., Гиззатуллин Т.Р., Имайкин Р.Р., Садыкова Р.Ш., Бердников Г.П., Понкратов А.А., Гревцов Б.В., Поляков А.Д., Сунгатов Ш.Х., Кабыш Е.Г. и другие.

Тематика лекций лекторской группы  
Комитета ветеранов «Союза ветеранов РТ»  
на 2016-2017 годы

№ п/п	Тема лекции	докладчик	должность
1	Место, роль и задачи ветеранских организаций в деле патриотического воспитания подрастающего поколения в свете требований госпрограммы «Патриотическое воспитание граждан РФ на 2016-2020 годы»	Юлашев А.Г.	председатель Комитета ветеранов РТ
2	Музеи – центры патриотического воспитания подрастающего поколения. Роль участников войны в музейной педагогике, участие в проекте «Эстафета поколений».	Иванова И.А.	руководитель школьного музея «Генералы и адмиралы Татарстана» МЮОУ «СОШ № 113» г. Казани
3	Развитие системы патриотического воспитания молодежи Республики Татарстан на примере работы центра «Патриот»	Литвинов Д.К.	директор АУ «РЦСПДМ «Патриот»
4	Патриотическое воспитание молодежи на примере работы поискового движения	Коноплев А.Ю.	руководитель ОО ОМО «Отечество»
5	Патриотическое воспитание в	Трошин В.Л.	заместитель

	деятельности общеобразовательной школы и семьи.		Председателя Правления РОГО ДОСААФ
6	Современные задачи гражданского образования и патриотического воспитания студенчества РТ и институте военного обучения (ФГБОУ ВО «КНИТУ»)	Понкратов А.А.	председатель общественной комиссии по патриотическому воспитанию молодежи Комитета ветеранов РТ
7	О необходимости военно-патриотического воспитания допризывной молодежи. Живое слово наставника	Поляков А.А.	начальник отдела военно-патриотической и массовой работы Комитета ветеранов РТ, член штаба регионального военно-патриотического движения «ЮНАРМИЯ»
8	Совершенствование военно-патриотического воспитания школьников как составная часть формирования духовно-нравственных ценностей у подрастающего поколения и подготовки юношей к службе в армии. Живое слово наставника.	Рафиев М.Г.	заместитель председателя Комитета ветеранов РТ
9	Гражданско-патриотическое воспитание и подготовка участников молодежного правоохранительного движения РТ. Живое слово наставника.	Гатцук Е.Н.	председатель ОО ветеранов МВД по РТ
10	Кадетское образование как один из подходов к формированию военно-патриотического воспитания учащихся.	Бердников Г.П.	председатель Совета ветеранов (пенсионеров) Вахитовского района г. Казани
11	Патриотическое воспитание граждан – важнейшее условие укрепления межнационального согласия. Живое слово наставника.	Фатхуллина Л.В.	заместитель Председателя Правления РОГО ДОСААФ
12	Опыт работы по патриотическому воспитанию и подготовке молодежи к службе в Вооруженных силах РФ в Республике Татарстан	Любченко В.Н.	помощник Военного комиссара РТ по работе с ветеранами

13	Патриотизм и проблемы истории на современном этапе	Гревцов Б.В.	председатель общественной комиссии по работе с ветеранами боевых действий и военной службы Комитета ветеранов РТ
14	Патриотизм: проблемы и особенности его формирования у современной молодежи	Цыганов А.Ф.	председатель комитета ветеранов Советского района г. Казани
15	Организационно-методические вопросы воспитания патриотизма	Рафиев М.Г.	заместитель председателя Комитета ветеранов РТ
16	Актуальные методы патриотической работы с различными категориями молодежи	Романов Ю.А.	председатель ОО ветеранов ПВО в РТ
17	Реализация государственной политики в сфере воспитания и дополнительного образования детей в РТ: состояние и перспективы	Сулима Л.О.	заместитель министра образования и науки РТ
18	Подвиг татарстанцев в годы Великой Отечественной войны	Черепанов М.В.	заведующий Музеем-мемориалом Великой Отечественной войны
19	Татарстанцы – герои Великой Отечественной войны	Истомин В.А.	участник Великой Отечественной войны
20	Великая Отечественная война – история и современность	Кузнецов Б.К.	Герой Советского Союза
21	Патриотизм – один из решающих факторов Победы в Великой Отечественной войне	Саломыков А.И.	участник Великой Отечественной войны
22	Воспитание патриотизма по материалам Великой Отечественной войны	Ерохин Б.И.	участник Великой Отечественной войны
23	Нравственное и патриотическое воспитание молодежи на идеалах героизма, гуманизма и подвигов советских воинов в Великой Отечественной войне	Наумов В.Д.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
24	Генералы – уроженцы РТ, Герои Советского Союза. Жизнь и подвиг.	Иванова И.А.	руководитель школьного музея

			«Генералы и адмиралы Татарстана» МЮОУ «СОШ № 113» г. Казани
25	Основные сражения Великой Отечественной войны	Шерстнев Ю.П.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
26	Великие полководцы и флотоводцы Российского государства	Зарипов Р.Р.	Председатель Правления РОГО ДОСААФ
27	Оборона государства – важнейшее дело всего народа. Основные направления развития движения «ЮНАРМИЯ»	Бородин А.И.	генерал-майор в отставке, инспектор МО, председатель регионального военно-патриотического движения «ЮНАРМИЯ»
28	Вооруженные силы Российской Федерации – основа обороны государства	Мустаев Р.Ш.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
29	Роль ветеранов как наставников молодежи в выборе профессии.	Молоствов А.П.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
30	Основные сражения Великой Отечественной войны. Вклад воинских частей и соединений, сформированных в РТ, в Великую Победу	Шестаков К.А.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
31	Битва за Москву – главное сражение в Великой Отечественной войне	Миронченко В.Н.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
32	Трагедия и доблесть Афганистана. Татарстанцы - герои Афганистана	Стогниев И.Д.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
33	Героини Победы - женщины-воины, труженицы тыла.	Курбангалина Н.И.	председатель общественной комиссии по работе с женщинами-ветеранами Великой Отечественной войны Комитета ветеранов РТ, председатель клуба

			«Боевая слава»
34	Источники Победы в Великой Отечественной войне	Гиззатуллин Т.Р.	председатель комитета ветеранов Зеленодольского муниципального района РТ
35	Юридические аспекты социально-правовой поддержки ветеранов	Кордюков Е.М.	внештатный юрист Комитета ветеранов РТ
36	Историческое значение Великой Победы и ее влияние в современном мире	Пинчук Э.А.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
37	Идеологическая борьба на современном этапе. Патриотизм в России - фундамент будущего	Тимашев Г.А.	генерал-майор в отставке, инспектор МО
38	Культура и искусство в процессе гражданско-патриотического воспитания подрастающего поколения	Поляков А.Д.	Начальник отдела военно-патриотической и массовой работы Комитета ветеранов РТ

## **Опыт реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в Сахалинской области.**

Ветеранскими организациями Сахалинской области, самого дальнего региона проекта, достаточно успешно реализован пилотный проект «Эстафета поколений».

Хотелось бы отметить, что проект показал важность выстраивания конструктивного диалога как между ветеранскими организациями региона, с органами власти, так и с молодежными, еще достаточно молодыми волонтерскими организациями. В ходе проекта действительно произошло своеобразное движение навстречу разных поколений, образовалась партнерская связка опыта и молодости, та самая связь поколений, позволяющая передавать традиционные ценности.

Если обратиться к анкетам руководителей региональных ветеранских организаций, которые заполняли год назад в рамках мониторинга региональных ветеранских организаций, то можно увидеть, что хоть некоторые из руководителей (не многие, прямо скажем) и привлекали волонтеров к оказанию социальной помощи ветеранам, но большинство ответили тогда, что не испытывают необходимости в волонтерской помощи, не понимают потенциала помощи от ребят - волонтеров.

Выстраивание партнерских отношений стало частью процесса наставничества и ветеранам удалось найти и предложить молодежи решение в некоторых достаточно сложных направлениях проекта «Эстафета поколений». В Сахалинской области пока нет регионального отделения организации «Волонтеры – медики», известно, что многие ветераны высказывают опасения о медицинской квалификации молодых людей с неоконченным медицинским образованием, они скорее доверятся профессиональным медработникам. Но есть моменты, когда помощь волонтеров – медиков действительно пригодилась бы, при проведении массовых мероприятий с участием ветеранов. Поэтому мы предложили, а волонтеры поддержали идею и на базе Южно-Сахалинского

Медицинского колледжа были подготовлены более 130 волонтеров – медиков для оказания экстренной помощи ветеранам Великой Отечественной войны и трудового фронта на мероприятиях.

Проект помог выстроить взаимоотношения с молодежными волонтерскими организациями, показал необходимость компетенций друг друга для успешной деятельности организаций.

К «Эстафете поколений» на Сахалине присоединились и другие ветеранские организации. Например, организация пенсионеров и ветеранов органов Госбезопасности, которая сейчас реализует проект «Откуда мы родом» по изучению корней сахалинских семей, поиску их героев, им охвачены дети и молодежь от детских садов до ВУЗов. Ветераны боевых действий области ведут серьезную профориентационную работу по подготовке будущих офицеров российской армии и других силовых структур.

Специфика Сахалина в том, что население рассредоточено по островам, что основная его масса проживает в городах, более половины населения живет в Южно-Сахалинске. На многих предприятиях региона люди приезжают работать вахтовым методом, нет больших производственных постоянных коллективов. Ветеранское сообщество области работает с рядом предприятий и организаций, но в основном работа направлена на детей и молодежь. Для этой деятельности в ходе реализации проекта было подготовлено порядка 57 ветеранов – лекторов, их деятельностью на сегодняшний день охвачено порядка 9 тысяч подростков и молодых людей и работа эта не прекращается.

Можно с уверенностью сказать, что проект социализировал ветеранское сообщество, активизировал ветеранов в работе с подрастающим поколением, дал толчок для поиска и применения новых форм взаимодействия с молодежью.

## **Опыт реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в Ставропольском крае.**

Осенью прошлого года делегация Ставропольского края приняла участие в обучающем семинаре проекта «Эстафета поколений». Впервые за долгие годы организаторы проекта собрали представителей разных ветеранских организаций из различных регионов, нам крайне важно иметь возможность пообщаться, узнать о том, как работают ветераны в разных уголках страны, нам не хватает возможностей общения. Было крайне интересно и полезно для нас узнать о современных методиках работы с молодежью. Думаем, очень актуально в современной обстановке, в которой оказалась Россия, было поднять тему возрождения наставничества. Мы не имеем права упустить подрастающее поколение, нашу молодежь. Мы обязаны передать им традиционные ценности нашего общества!

Крайне важно, что активистов ветеранского сообщества вооружили понятной применимой технологией работы. Благодаря проведенным мастер-классам, они получили необходимые знания по подготовке и работе лекторских групп ветеранов, применения в этой деятельности современных технологий. Изучив понятные алгоритмы действия, предложенные в методических рекомендациях, мы значительно расширили и систематизировали деятельность своих ветеранских организаций.

На сегодняшний день в Ставропольском крае проект объединил волонтерские и ветеранские организации, в результате проведено более сотни совместных социально-значимых мероприятий. Ветеранским сообществом подготовлено порядка 250 ветеранов-лекторов, которыми за последние семь месяцев проведено более сотни встреч с молодежью края.

Наставнической деятельностью в крае охвачены 400 коллективов школ, колледжей, вузов, это порядка 20 тысяч детей, подростков и молодых людей. Однако нужно отметить, что сложно идет процесс выстраивания работы с предприятиями. Считаем важным развивать наставничество, как деятельность



по передаче своего опыта молодому человеку, который поможет ему определиться с выбором профессии, жизненных приоритетов. Ветераны Ставропольского регионального отделения «Российского союза ветеранов» разработали совместно с органами дополнительного образования края и осуществляют программу профориентации подростков, направленную на подготовку инженерных кадров для кораблестроительной и авиастроительной отраслей, программой охвачено порядка 300 подростков.

19 мая 2017 года в г. Новоалександровске Ставропольского края состоялся межрегиональный форум профессионального мастерства «Учиться военному делу настоящим образом!», проведенный организацией «Боевое Братство». В форуме приняли участие представители ветеранских организаций, преподаватели ОБЖ, общественные организации из республик СКФО и городов – героев Волгограда и Севастополя. В ходе работы форума лучшими преподавателями-организаторами ОБЖ было проведено 6 мастер-классов.

Еще раз хотим выразить признательность организаторам проекта, за то, что включили Ставропольский край в пилотный проект, который считаем, важно продолжать и дальше!

## **Опыт реализации пилотного проекта «Эстафета поколений» в Свердловской области**

На гербе Свердловской области в качестве девиза начертаны слова «Опорный край державы». Это цитата из поэмы А.Т. Твардовского «За далью даль»:

Урал!  
Опорный край державы,  
Ее добытчик и кузнец,  
Ровесник древней нашей славы  
И славы нынешней творец.

И это не случайно, так как основой экономики Среднего Урала являются промышленные предприятия, ведущим среди которых является Акционерное общество «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» (далее – Уралвагонзавод) в г. Нижнем Тагиле.

На этом предприятии накоплен богатый опыт наставничества. Активное участие в этой деятельности принимает Комитет ветеранов боевых действий Уралвагонзавода (далее – Комитет), председателем которого является участник боевых действий в Чеченской Республике, кавалер ордена Мужества Мишин Андрей Анатольевич, помощник генерального директора по ГО и ЧС - начальник 32 управления.

Комитет был создан в 2012 году, 2 августа 2013 года приказом Генерального директора № 2299/к было утверждено Положение о Комитете. На учете в организации на 1 апреля 2017 года состояло 344 человека, в том числе ветеранов боевых действий: в Афганистане – 53 человека, Чеченской Республике – 140, на Северном Кавказе – 120, других горячих точек – 31 человек.

Деятельность Комитета направлена на:

- консолидацию и активизацию ветеранов боевых действий, привлечение их к общественной деятельности, наставничеству для более эффективного использования своего жизненного опыта и потенциала;
- военно-патриотическое воспитание молодежи, передачу жизненного, боевого и трудового опыта молодому поколению, укреплению его нравственных позиций;
- укрепление ветеранской дружбы, взаимопонимания и взаимопомощи между ветеранами боевых действий;
- поддержку семей военнослужащих, погибших при исполнении конституционного долга.

Одним из важных субъектов воспитания и обучения молодежи является институт наставничества. Сегодня подавляющему числу ветеранов боевых действий Уралвагонзавода уже под 40-лет, а кому и более, а многим «афганцам» - далеко за 50. Это умудренные житейским и боевым опытом люди. Как наставники, они выступают в двух ипостасях. *Первое*, - это вдумчивые воспитатели и наставники школьников, студентов техникумов, колледжей и ВУЗов г. Нижнего Тагила. *Второе*, - это опытные производственники – наставники молодых рабочих и специалистов завода.

### *Первое. Воспитатели и наставники молодежи.*

Одними из важнейших направлений деятельности Комитета является военно-патриотическое воспитание молодежи и наставничество, которые направлены на формирование у детей и молодежи любви к своей Родине, готовности к выполнению воинского долга, повышению престижа военной службы, повышению экономического и оборонного потенциала страны, сохранение памяти о погибших воинах.

Важно отметить, что Комитет свою работу по военно-патриотическому воспитанию молодежи, наставническую деятельность выстраивает в тесном взаимодействии с Нижнетагильским городским отделением Российского Союза ветеранов Афганистана (председатель Правления - Банников А.В.) и Свердловской областной организацией имени Героя Советского Союза Исламова Ю.В. Общероссийской общественной организации «Российский Союз ветеранов Афганистана» (далее - СОО РСВА, председатель Правления – Бабенко В.В.). Эти вопросы, а также практика работы по реализации Всероссийского проекта «Эстафета поколений», проблемы преемственности поколений, передачи опыта, славных традиций старших поколений молодежи, возрождения наставнического движения были глубоко и всесторонне рассмотрены в декабре 2016 год в ходе обучающего семинара с председателями, активом общественных организаций ветеранов боевых действий Свердловской области, который организовала СОО РСВА и на расширенном заседании Правления СОО РСВА. В работе семинара и заседании Правления принял участие председатель Комитета Мишин А.А.

Комитет тесно взаимодействует с Нижнетагильской молодежной общественной организацией «Уралвагонзавод», в рядах которой состоят 7534 человека, 61% от общего числа молодых работников предприятия. Они организуют совместные мероприятия по гражданско-патриотическому воспитанию с молодыми рабочими и специалистами завода. Проводят военно-патриотическую эстафету, посвященную Дню защитника Отечества, участвуют

в подготовке, обеспечении и проведении городского парада Победы, организуют встречи с ветеранами. Ведут профориентационные лектории для учащихся Дзержинского района, в том числе по профилактике антисоциальных явлений и др.

Ветераны боевых действий предприятия желанные гости в средних образовательных школах № 4, 8, 9, 61, 86 и многих других школах Нижнего Тагила. Наставники учащихся проводят с ними тематические встречи, беседы, уроки мужества. Организатором этой работы в Комитете является участник боевых действий в Афганистане, ветеран пограничных войск Антипов С.Г. Особенно активно эта работа проводится в ходе месячника защитников Отечества, который ежегодно проводится уже двадцать лет подряд в Свердловской области.

Так, в феврале в гости к ученикам школы № 61 пришли ветераны: воин-интернационалист, Антипов С.Г., газорезчик 585 цеха металлургического производства, участник контртеррористических операций на территории Северо-Кавказского региона, ветеран Нижнетагильского ОМОНа Куракин А.Н. и ветеран боевых действий в Афганистане, воин-пограничник Науменко В.Б., работники одной из служб Уралвагонзавода. У них состоялся интересный диалог. Наставники рассказали ребятам о воинском и служебном долге, ответственности за судьбу Отечества, о нелегкой армейской службе в Афганистане, службе «солдат правопорядка» в Северо-Кавказском регионе, о выполнении боевых задач воинами-пограничниками, работниками правоохранительных органов. Школьники в свою очередь рассказали о том, как они готовятся к службе в армии, защите Родины, о создании школьного музея, его оснащении и развитии.

В работе с молодежью Комитет активно использует площадку Нижнетагильского муниципального «Музея памяти воинов – тагильчан, погибших в локальных войнах планеты». Ветераны боевых действий, работающие на Уралвагонзаводе, очень часто ведут свою воспитательную и наставническую деятельность в стенах музея. По их инициативе в музее создана экспозиция, посвященная деятельности Комитета. В Свердловской области это второй музей памяти воинов, погибших в локальных войнах и региональных конфликтах. В г. Екатеринбурге уже 26-й год работает муниципальный музей памяти воинов-интернационалистов «Шурави».

23 февраля в заводском Дворце культуры имени И.В. Окунева для школьников города был организован тематический показ фильма о создании мемориала «Черный тюльпан» в г. Екатеринбурге, погибшим в локальных войнах и региональных конфликтах. С приветственным словом к собравшимся

обратился воин-интернационалист Козионов Сергей Николаевич, награжденный медалью «За боевые заслуги».

Очень интересно и познавательно проводят заводчане во второе воскресенье сентября профессиональный военный праздник – День танкиста. Для них это не только официальный военный праздник, и, если неофициальный, но все же профессиональный праздник – день танкостроителей. По сложившейся традиции в гости к танкостроителям в музей Уралвагонзавода в этот день приходят учащиеся школ Дзержинского района Нижнего Тагила. Наставники, ветераны – танкисты рассказывают о своей службе в танковых войсках, участии в боевых действиях, об истории танковых войск, танкостроения, о легендарном танке Т-34, о трудовом подвиге тружеников тыла в 1941-1945 годах, вкладе тагильчан в Победу в Великой Отечественной войне. Школьники, горячо и сердечно поздравляют своих наставников с со значимым, очень почитаемом на заводе и городе праздником.

Аналогичная воспитательная и наставническая деятельность проводится Комитетом ежегодно в декабре, в рамках празднования Дня Героев Отечества (9 декабря). Важно отметить, что члены Комитета активно работают в этом плане не только со школьниками, но и учащимися профессиональных училищ, со студентами техникумов, колледжей, ВУЗов города и с рабочей молодежью, в том числе и родного завода.

Нередко ветераны выступают организаторами проведения районных и городских спортивных соревнований, военно-спортивной игры «Зарница», военно-патриотической игры «Победа». Эту работу в Комитете успешно проводят ветераны боевых действий Вахрушев Д.А., Ларионов Д.В. и Сосновский Н.В.

За активное участие в военно-патриотическом воспитании подрастающего поколения и поддержание воинских традиций в 2016 году были награждены грамотами Главы города Нижнего Тагила члены Комитета Науменко Владимир Борисович и Вахрушев Дмитрий Алексеевич.

В ближайшее время комитет планирует организовать занятия по скалолазанию для детей с 12 лет на базе филиала РГППУ Нижнетагильского государственного социально-педагогический института и сплавы летом по реку Чусовой. Занятия будут вести опытные ветераны-наставники, имеющие армейский опыт горной подготовки, сплава по уральским рекам.

Ярким примером для подражания молодежи стал ветеран боевых действий на Северном Кавказе подполковник внутренних войск запаса Бестужев Сергей Александрович, сотрудник охраны предприятия, которым гордится не только Уралвагонзавод, но и г. Нижний Тагил. Спортсмен, наставник молодежи, в 2016 году в Казахстане в г. Актобе, представляя

Российскую федерацию, Свердловскую область, г. Нижний Тагил и родной завод, он в очередной раз подтвердил звание чемпиона мира по гиревому спорту среди ветеранов в своей возрастной группе. За 10 минут он поднял 98 раз две гири по 24 кг.

Важно отметить, что Комитетом выработана четкая система информации о его деятельности. Во всех цехах завода размещены информационные стенды Комитета «Воинская Слава России». На стенде размещаются планы работы, протоколы отчетных собраний, заседаний правления, приказы генерального директора о мероприятиях, проводимых для работников, принимавших участие в локальных войнах и региональных конфликтах и много другой полезной информации.

Периодически в заводской газете «Машиностроитель» выпускаются материалы о деятельности Комитета, о ветеранах и проводимых мероприятиях. Так, в 2016 году были опубликованы материалы: «В памяти - горячая земля Афганистана», о боевом пути воина-интернационалиста Круглова В.В., «Не забудем никогда» о митинге, посвященном выводу войск из Афганистана, «Герои Отечества – отвага и честь», о работе ветеранов по патриотическому воспитанию молодого поколения, о лучших наставниках молодежи завода и другие. Сотрудниками студии видеопрограмм предприятия подготовлено 3 видеосюжета о деятельности Комитета.

На официальном сайте Уралвагонзавода в сети Интернет имеется страница Комитета, где размещается информация о деятельности организации, о проводимых мероприятиях. Страница постоянно обновляется.

Анализируя состояние патриотического воспитания молодежи, наставничества в этой сфере общественной деятельности на заводе и в г. Нижнем Тагиле в целом, можно сделать вывод, что здесь просматриваются существенные положительные тенденции. Можно сделать и более радикальный вывод, общими усилиями органов государственной и муниципальной власти, военного управления, образовательных учреждений, общественных организаций, ветеранской общественности выстраивается целенаправленный процесс возрождения системы патриотического воспитания молодежи, в чем немалая заслуга и ветеранов боевых действий Уралвагонзавода.

### ***Второе. Наставники молодых рабочих и специалистов завода***

Важно отметить, что если на заводе и в городе идет процесс возрождения системы наставничества в патриотическом воспитании молодежи, то говоря о наставничестве в производственной сфере, в области трудовых отношений, можно сделать только один вывод: на Уралвагонзаводе наставничество - *было*,

*есть и будет!* Причем оно совершенствуется и динамично развивается в новых экономических условиях.

На заводе бережно сохраняют лучшие традиции, многолетний накопленный опыт старших поколений. Поэтому, не случайно приказом Генерального директора ОАО «НПК «Уралвагонзавод» от 25 июля 2011 года № 1987/к «О совершенствовании системы наставничества» были утверждены новые Положения «О наставничестве в ОАО «НПК «Уралвагонзавод», «О проведении конкурса наставников» и состав комиссии по наставничеству, а совместное решение администрации и профсоюзного комитета Уралвагонзавода от 10 июня 2003 года № 52 «Об организации системы наставничества на предприятии» было признано утратившим силу.

*1. В первом разделе «Общие положения» Положения «О наставничестве в ОАО «НПК «Уралвагонзавод» даны основные определения, цели и задачи наставничества:*

1.1. Наставничество – это система мероприятий, направленная на ускорение процесса адаптации молодого работника на конкретном рабочем месте и в трудовом коллективе путем закрепления за ним наставника из числа квалифицированных специалистов, обеспечивающего развитие знаний, умений и навыков наставляемого (обучаемого) для качественного и своевременного выполнения им возложенных функциональных обязанностей.

1.2. Основным методом реализации наставничества является систематическая работа по практическому обучению и воспитанию молодых работников, осуществляемая наставником и трудовым коллективом в процессе совместного труда и общения.

1.3. Цель наставничества – оказание помощи молодому работнику в адаптации на производстве на основе единой системы передачи опыта, воспитания и формирования профессиональных и личностных качеств для подготовки работника с необходимой предприятию квалификацией.

1.4. Задачи наставничества:

- создание условий для ускоренного процесса адаптации и профессионального становления молодого работника;
- обеспечение взаимосвязи и преемственности профессиональной деятельности разных поколений через оказание помощи молодому работнику в освоении возложенных на него профессиональных обязанностей;
- развитие управленческих, профессиональных, личностных компетенций наставников;
- формирование у новых работников совокупности знаний о предприятии, усвоение им трудовых традиций и правил поведения в трудовом коллективе,

формирование приверженности работника к корпоративной культуре завода и, как следствие, повышение их лояльности и мотивации к труду;

- создание условий для развития потенциала молодого работника, выработка эффективных профессиональных навыков и формирование таких личностных качеств, как ответственность, дисциплинированность, инициативность;

- содействие внедрению передовых методов и приемов работы, способствующих повышению нормы выработки и качества труда;

- оценка уровня овладения молодым работником специфическими знаниями, умениями, навыками, необходимыми для выполнения должностных обязанностей.

*2. В АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» четко регламентирована организация наставничества.*

2.1. Наставничество в индивидуальной форме на заводе осуществляется над:

- вновь принятыми работниками (выпускниками образовательных учреждений и не имеющими достаточного опыта по специальности (менее 6 месяцев);

- работниками, осваивающими смежную специальность и переобучающимися по востребованным на производстве профессиям.

2.2. Наставник подбирается из числа квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов, имеющих: образование не ниже среднего; стаж работы в подразделении, по специальности (должности) не менее 5-ти лет; возраст не менее 30-ти лет; отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка; отсутствие брака в работе, рекламаций; высокий уровень личной ответственности; способность и желание обучать, доброжелательность; авторитет в коллективе.

2.3. Наставник закрепляется за 1 или 2 обучаемыми на срок от 3 до 6 месяцев приказом по структурному подразделению не позднее 10 рабочих дней с момента прихода обучаемого в структурное подразделение.

На наставника и обучаемого заполняется контрольная карточка (карточка – прилагается). В течение 10 рабочих дней заполненная карточка и копия приказа о закреплении наставника направляются в отдел подготовки кадров.

2.4. Наставник проводит свою работу в соответствии с индивидуальным планом наставничества (план – прилагается), который включает в себя мероприятия:

- подготовка рабочего места обучаемого, ознакомление с ним;
- знакомство с деятельностью подразделения, его технологической, организационной и управленческой структурами;



- изучение трудовых обязанностей и прав обучаемого, правил внутреннего трудового распорядка, нормативных документов, технической документации, правил техники безопасности;

- освоение эффективных приемов и методов труда, в том числе технологическим операциям согласно специфике деятельности структурного подразделения;

- самостоятельное выполнение производственных заданий;

- знакомство обучаемого с коллективом, создание условий для участия в общественной жизни коллектива;

- знакомство со структурой, историей, корпоративной культурой, результатами деятельности и перспективами развития завода;

- другие мероприятия, соответствующие задачам наставничества.

2.5. План составляется наставником и утверждается руководителем структурного подразделения.

2.6. В положении о наставничестве прописаны права и обязанности наставника.

2.6.1. Наставник обязан:

- оказывать помощь молодому работнику в адаптации на производстве, в коллективе, рациональной организации рабочего места, в овладении эффективными приемами труда и в получении профессиональных навыков;

- проверять качество и своевременность выполняемых работ, выявлять и своевременно устранять допущенные ошибки;

- знакомить молодых работников с трудовыми традициями и корпоративной культурой;

- личным примером развивать в обучаемом качества, способствующие профессиональному развитию – ответственность за порученное дело, инициативность, исполнительность, умение работать в команде и т.д.;

- содействовать раскрытию потенциала молодого работника, привлекая его к различным мероприятиям, способствующим повышению квалификации, развитию интереса к спорту, культуре и общественной жизни.

2.6.2. Наставник вправе:

- осуществлять контроль и коррекцию деятельности обучаемого;

- обращаться за консультациями и методической помощью к руководителям и специалистам структурного подразделения, центральных служб;

- вносить предложения по совершенствованию процесса наставничества, программ, форм и методов адаптации;

- участвовать в разработке адаптационных мероприятий;

- ходатайствовать о поощрении молодого работника за образцовое выполнение производственных заданий, об оказании помощи в решении социально-бытовых проблем;
- быть членом аттестационной или квалификационной комиссии;
- с согласия непосредственного руководителя подключать дополнительно для обучения молодого работника других сотрудников.

2.6.3. После выполнения индивидуального плана и анализа итогов наставник дает оценку профессиональной подготовленности обучаемого и рекомендации по дальнейшему повышению эффективности его работы.

Наставник может рекомендовать:

- допустить обучаемого к самостоятельной работе;
- повысит разряд (катеорию), установить классность, занести в кадровый резерв;
- пройти обучение по определенному направлению;
- изменить направление и характер работы.

2.7. Наставник несет ответственность за:

- выполнение процедур и обязанностей, закрепленных положением;
- своевременное выполнение мероприятий, предусмотренных индивидуальным планом наставничества;
- качественную подготовку и адаптацию обучаемого.

2.8. Наставник заменяется до истечения срока наставничества в случаях:

- увольнения или перевода на другую работу обучаемого или наставника;
- неисполнения наставником своих обязанностей в отношении обучаемого, в том числе систематического нарушения сроков подготовки, установленных планом;
- нарушения наставником требований технологической и трудовой дисциплины, правил техники безопасности.

Досрочное освобождение наставника от исполнения обязанностей и назначение нового наставника оформляется приказом по структурному подразделению

2.9. Права и обязанности обучаемого.

2.9.1. Обучаемый имеет право:

- участвовать в обсуждении и решении вопросов организации наставничества в отношении себя;
- получать своевременную квалифицированную помощь наставника по всем направлениям наставничества;
- ходатайствовать о замене наставника в случае неисполнения последним своих обязанностей.

2.9.2. Обучаемый несет ответственность за:

- выполнение индивидуального плана наставничества согласно установленным срокам;
- качественное выполнение трудовых обязанностей;
- соблюдение требований технологической и трудовой дисциплины, правил техники безопасности.

3. В АО «Научно-производственная корпорация «Уралвагонзавод» грамотно выстроено управление системой наставничества

3.1. Для организации системы наставничества на заводе создана комиссия по наставничеству, которая выполняет следующие функции:

- осуществляет ежеквартальный анализ результатов функционирования системы наставничества;
- определяет основные направления совершенствования системы наставничества;
- принимает решения об организации конкретных мероприятий в сфере наставничества;
- определяет победителей общезаводского конкурса «Лучший наставник молодежи» в порядке, установленном Положением о проведении конкурса наставников (положение – прилагается).

3.2. Отдел подготовки кадров в ходе процесса наставничества выполняет следующие функции:

- осуществляет организацию и координацию деятельности подразделений дирекции по персоналу, руководителей подразделений и наставников при реализации системы наставничества на заводе;
- разрабатывает и внедряет современные эффективные формы и методы наставничества, обучает руководителей подразделений и наставников их использованию;
- оказывает всестороннюю организационную, методическую и консультативную поддержку наставников, обеспечивает их необходимыми информационными материалами;
- обобщает и распространяет передовой опыт в сфере наставничества;
- организует торжественные мероприятия для обучаемых и их наставников, организует и проводит конкурс на звание «Лучший наставник молодежи»;
- контролирует исполнение утвержденных процедур, в том числе работу комиссий по наставничеству структурных подразделений;
- осуществляет периодический мониторинг системы наставничества, оценивает эффективность инструментов и самой системы через ключевые показатели эффективности (текучесть персонала первого года работы; процент сотрудников, успешно прошедших испытательный срок, по отношению к

общему числу принятых; процент сотрудников, выполняющих функции наставника ит.д.), путем анкетирования, опроса и т.д.

3.3. Руководитель структурного подразделения в ходе процесса наставничества выполняет следующие функции:

- определяет (уточняет) рабочее место и трудовые обязанности обучаемого;
- устанавливает цели, задачи, продолжительность, критерии успешности наставничества;
- назначает наставника из числа квалифицированных рабочих, руководителей и специалистов;
- контролирует деятельность наставника, отслеживает промежуточные результаты наставничества (оценивает качество и сроки выполнения заданий, проверяет приобретенные знания);
- применяет меры поощрения и взыскания к наставнику и обучаемому;
- принимает решение об успешности (неудовлетворительном качестве) осуществленного наставничества.

3.4. В целях организации наставничества в структурном подразделении (цехе, отделе) приказом руководителя структурного подразделения создается комиссия по наставничеству.

В комиссию рекомендуется включать руководителя структурного подразделения, менеджера по персоналу, начальника БОТиЗ или лиц, выполняющих их функции, лидера первичной молодежной организации, организатора производственного обучения. Рекомендуемое количество членов комиссии - 5-7 человек.

Председатель и секретарь комиссии избираются большинством голосов.

3.5. Комиссия по наставничеству структурного подразделения выполняет следующие функции:

- формирует резерв наставников;
- организует регулярное профессиональное обучение работников, входящих в резерв наставников структурного подразделения;
- рекомендует руководителю структурного подразделения кандидатуру для закрепления за конкретным обучаемым;
- оказывает помощь наставникам в составлении индивидуального плана наставничества, а также содействует организации мероприятий указанного плана;
- заслушивает наставника и обучаемого о ходе наставничества не реже 1 раза в два месяца, дает рекомендации наставнику и обучаемому по результатам собеседования;

- проводит аттестационное собеседование с обучаемым по окончании срока наставничества, с учетом мнения наставника дает оценку его профессиональной подготовленности и рекомендации по дальнейшему повышению эффективности его работа.

Протокол комиссии по наставничеству структурного подразделения по итогам наставничества направляется в отдел подготовки кадров в трехдневный срок.

#### 4. Мотивация в системе наставничества.

4.1. Наставнику устанавливается ежемесячная премия за выполнение индивидуального плана наставничества в размере до 10% от установленной месячной тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за фактически отработанное время.

4.2. Основанием для выплаты премии является справка о выполнении индивидуального плана наставничества, подписанная руководителем структурного подразделения.

4.3. Премия не выплачивается в случае нарушения требований технологической и трудовой дисциплины, правил техники безопасности наставником или обучаемым, а также при расторжении трудового договора с обучаемым по собственному желанию или по виновным основаниям.

4.4. Лишение премии за выполнение обязанностей наставника производится за тот расчетный период, в котором упущение в работе совершено или, когда стало известно о нем администрации, и оформляется приказом руководителя структурного подразделения, согласованным с соответствующим профкомом и обязательным указанием причин.

4.5. Наставники имеют преимущественное право на:

- повышение разряда (категории);
- выдвижение в кадровый резерв завода;
- выдвижение на нематериальное поощрение за личный вклад в выполнение производственных задач завода (награждение орденом, медалью, грамотой, ценным подарком, объявление благодарности).

4.6. Качественное выполнение обязанностей наставника учитывается при присвоении классного звания, установлении (продлении) надбавки за профессиональное мастерство, занятии вышестоящей должности, а также при подтверждении соответствия занимаемой должности, подтверждении звания.

В строгом соответствии с требованиями приказа Генерального директора ОАО «НПК «Уралвагонзавод» от 25 июля 2011 года № 1987/к «О совершенствовании системы наставничества» на заводе организовано наставничество. По отчетным данным за 2015 год наставническое движение на

Уралвагонзаводе объединило в своих рядах 1569 человек. Активно развивалось оно и в прошедшем 2016 году. 6 декабря состоялось заседание комиссии по подведению итогов конкурса на звание «лучший наставник молодежи», в котором приняли участие 40 человек. Наибольшую активность проявили наставники: цехов - 100, 120, 140, 170, 350, 385, 390, 490 561, 562, 563, 585, 590, 630, 820, 835, 850, 890, 960; управлений – 2, 9, 15, 42, 57, 450; отделов – 34,499; складского комплекса (423); технологического института (10); ЦИИМ (35); института «Тагилтрансмашпроект» (92); Центра подготовки персонала (99).

По итогам конкурса был издан приказ от 26 декабря 2016 года № 3104/к «Об итогах конкурса на звание «Лучший наставник молодежи». Победителями конкурса признаны:

1 место – Курдеев Вячеслав Алексеевич, токарь цеха 490;

2 место – Акимов Вячеслав Николаевич, слесарь-инструментальщик цеха 120;

3 место – Коркин Игорь Юрьевич, сталевар мартеновской печи цеха 561.

Этим же приказом победители конкурса премированы: Курдеев В.А. – 7000 руб., Акимов В.Н. – 5000 руб., Коркин И.Ю. – 3000 руб.

В соответствии с требованиями п. 2 данного приказа директор по персоналу ОАО «НПК «Уралвагонзавод» Саранчук С.Ю. и директор Центра подготовки персонала Васильев С.В. организовали и провели 30 декабря торжественное подведение итогов конкурса на звание «Лучший наставник молодежи» и награждение ценными подарками победителей конкурса.

Наставническое движение на Уралвагонзаводе постоянно совершенствуется, адаптируется к условиям современной экономики, развития производства, технологий, производственных отношений. Оно стало неотъемлемой частью корпоративной культуры предприятия, процедуры адаптации персонала и направлено на скорейшее вовлечение вновь принятых работников в процесс производства, сокращение периода вхождения в профессию, должность, трудовой коллектив, закрепление молодых рабочих и специалистов на заводе, снижение текучести кадров и связанных с ней финансовых потерь. В этом процессе нашел свою нишу и Комитет ветеранов боевых действий. Среди лучших наставников завода есть и имена ветеранов: Антипова Сергея Геннадьевича, Бочули Игоря Геннадьевича, Козионова Сергея Николаевича, Хмылова Александра Викуловича.

Приложения  
к методическим рекомендациям  
по итогам реализации проекта  
«ЭСТАФЕТА ПОКОЛЕНИЙ»

АНКЕТА УЧАСТНИКА ВЕТЕРАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Ф.И.О.	
Дата и место рождения	
Ваш социальный статус (выбрать нужное)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ветеран войны;</li> <li>– ветеран труда;</li> <li>– ветеран военной службы;</li> <li>– ветеран правоохранительных органов;</li> <li>– ветеран боевых действий;</li> <li>– другое _____.</li> </ul>
Регион /муниципальное образование	
В какой ветеранской организации Вы состоите?	
Занимаете ли Вы какие-либо должности в этой организации?	
Какие Ваши интересы и потребности развивает / удовлетворяет ветеранская организация, в которой Вы состоите?	
Знаете ли Вы, сколько лет действует Ваша ветеранская организация в регионе, городе?	
Оказывает ли Вам помощь ветеранская организация? Если да, то какую?	
Какие мероприятия ветеранской организации Вам важны и интересны?	
Какое мероприятие ветеранской организации Вы посетили в последнее время?	
Как часто вы встречаетесь с другими членами Вашей ветеранской организации?	
Занимается ли Ваша организация работой с детьми и молодежью?	
В какой поддержке Вы нуждаетесь от ветеранской организации?	
Как Вы оцениваете деятельность Вашей ветеранской организации?	
Какие пожелания есть у Вас к организации деятельности ветеранских организаций в целом.	
Ваши предложения по совершенствованию деятельности ветеранской организации?	



**База данных анкет ветеранов**

Личные данные ветерана					Работа ветеранской организации								Оценка деятельности ветеранской организации			
№ п/п	ФИО	Дата рождения, место рождения	Социальный статус	Регион, муниципальное образование	Ветеранская организация, должность в организации	Какие интересы и потребности ветерана удовлетворяет организация	Осведомленность о сроке деятельности ветеранской организации	Помощь, оказанная ветеранской организацией	Интересные мероприятия ветеранской организации	Посещенные мероприятия ветеранской организации	Периодичность встреч с членами организации	Работа с детьми и молодежью ветеранской организации	Поддержка, в которой нуждается ветеран от организации	Удовлетворенность работой организации	Пожелания по организации деятельности	Предложения по совершенствованию деятельности
1.																
2.																
3.																
4.																
5.																

**План совместных мероприятий ветеранских и молодежных общественных организаций**

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата и время	Место проведения	Содержание мероприятия	Ответственный	
					Ветеранская организация	Волонтеры Победы
1.	Конференция «Патриотизм, как идеология возрождения России»	10.11.2016 10.00-14.00	Дом культуры, ул. Ленина, д.5а	Обсуждение заявленной темы конференции экспертами и участниками, обмен опытом работы в сфере патриотического воспитания, выработка методических рекомендаций	ИВАНОВ Иван Иванович моб. 8 (000) 000-00-00 ____@mail.ru	ПЕТРОВА Евгения Васильевна моб. 8 (000) 000-00-00 ____@mail.ru
2.						
3.						
4.						
5.						

### Форма плана деятельности ветеранской организации

№ п/п	Наименование мероприятия	Дата проведения	Место проведения	Ответственный в организации (указать Ф.И.О., контакты)	Привлеченные организации, учреждения
1.	Акция «Свеча памяти»	21 июня 2017 г.	г. Казань, площадь Свободы	ИВАНОВ Петр Иванович, моб. 8 (000) 000-00-00 _____@mail.ru	ВОД «Волонтёры Победы», мэрия Казани, Фонд «Память поколений», общеобразовательные учреждения
2.	Встреча с учениками подшефной школы	26 июня 2017 г.	г. Казань, ГБОУ школа №13	ПЕТРОВ Иван Иванович, моб. 8 (000) 000-00-00 _____@mail.ru	Управление образования Исполнительного комитета Казани, директор ГБОУ №13
3.					
4.					
5.					

АНКЕТА УЧАСТНИКА ВЕТЕРАНСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ - НАСТАВНИКА

Ф.И.О.	
Дата и место рождения	
Образование (год окончания, название образовательного учреждения (специальность))	
Ваш социальный статус (отметить нужное)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ветеран войны;</li> <li>– ветеран труда;</li> <li>– ветеран военной службы;</li> <li>– ветеран правоохранительных органов;</li> <li>– ветеран боевых действий;</li> <li>– другое _____.</li> </ul>
Трудовая деятельность (месяц, год начала – месяц, год окончания – название организации, должность)	
Награды, достижения	
Регион / муниципальное образование	
В какой ветеранской организации Вы состоите?	
Готовы ли Вы проводить встречи с детьми и молодежью? (отметить нужное)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– дошкольники;</li> <li>– младшие школьники;</li> <li>– старшие школьники;</li> <li>– студенты училищ и техникумов;</li> <li>– студенты ВУЗов;</li> <li>– работающая молодежь.</li> </ul>
Как часто Вы могли бы это делать?	
Темы для выступления	
Ваш контактный телефон	

**Банк данных ветеранов – наставников ветеранской организации**

« \_\_\_\_\_ » (название организации)

№ п/п	ФИО	Дата рождения	Образование	Социальный статус	Трудовая деятельность	Награды, достижения	Сведения о наставнической деятельности: возрастная категория аудитории, периодичность встреч, темы выступлений	Адрес, контакты: дом., моб. телефоны, e-mail
<b>город Нижний Тагил</b>								
1.	<i>ЖУКОВ Иван Васильевич</i>	<i>12.01.1924</i>	<i>Высшее, 1949г. Нижнетагильский педагогический институт, учитель истории</i>	<i>Ветеран Великой Отечественно й войны</i>	<i>1949 – 1964- учитель истории школа №18,  1964- 1984 – директор школы №18</i>	<i>Кавалер ордена Славы, ордена Отечественной войны 1 степени, памятных медалей  Председатель Нижнетагильско го Совета ветеранов</i>	<i>Категория: младшие, старшие школьники, студенты училищ, техникумов, ВУЗов;  1 раз в месяц;  Понятие «патриотизм» , Боевой путь 365 Уральской стрелковой дивизии, герои- земляки.</i>	<i>г. Нижний Тагил Свердловск ой обл.,  ул. Ленина, д.18 кв. 14  дом. 8 (3435) 35- 79-19,  моб. 8 (912) 652- 78-78  _____ @mail.ru</i>
2.								
3.								
4.								
5.								
<b>город Екатеринбург</b>								
6.								

Техническое задание

по организации встречи ветерана-наставника с молодежью.

ОБРАЗЕЦ.

№	Наименование	Описание
1.	<b>Название мероприятия</b>	Встреча со студентами Казанского (Приволжского) федерального университета, посвященная Дню Героев Отечества
2.	<b>Дата и время проведения</b>	«__» _____ 2016г. 17.00 — 18.30
3.	<b>Место проведения</b>	ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет», Актовый зал университета
4.	<b>Ветеран-наставник</b>	Герой Советского Союза, участник Великой Отечественной войны  Кузнецов Борис Кириллович, тел. 8-900-000-00-00
5.	<b>Помощник - руководитель волонтерской группы</b>	Зайцев Антон Сергеевич, тел. 8-910-465-78-89
6.	<b>Контактное лицо организации</b>	<u>Межведилов Ариф Магидинович</u> , проректор по социальной и воспитательной работе Казанского федерального университета, тел. 233-74-29, 292-72-26
7.	<b>Подготовка к мероприятию</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Продумать и подобрать материалы, посвященные Дню Героев Отечества о Героях Республики Татарстан.</li> <li>2. Подготовить выступление не более 40 минут о своей фронтовой биографии. Текст выступления с помощью волонтера распечатать.</li> <li>3. Вместе с волонтером подготовить презентацию с использованием фотографий из личного архива. Сохранить презентацию на электронном носителе (флешка), проверить, что она запускается.</li> <li>4. Обсудить порядок показа презентации. с волонтером в соответствии с выступлением.</li> <li>5. Предусмотреть время на встрече для ответов на вопросы молодежи (порядка 30-40 минут).</li> <li>6. Согласовать с волонтером и представителем университета вопрос доставки до места проведения встречи и обратно.</li> <li>7. Прибыть на встречу за 30 минут до начала</li> </ol>

8.	<b>Вопросы по организации встречи для согласования с принимающей стороной</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обсудить особенности аудитории (количество участников встречи, возраст, по какой специальности обучаются студенты).</li> <li>2. Техническое обеспечение: два микрофона (1 - на сцене, 1 - в зале для вопросов)</li> <li>3. На сцене предусмотреть кресло и столик</li> <li>4. Обеспечение питьевой водой, стакан на столике</li> <li>5. Необходимо мультимедиа-оборудование для показа презентации</li> <li>6. Определить место, где находится волонтер, показывающий презентацию</li> <li>7. Проверка перед началом встречи презентации</li> <li>8. Рассмотреть возможность участия студенческих творческих коллективов.</li> <li>9. Обсудить возможность показа видеофильма (ролика) по тематике встречи.</li> </ol>
----	---	--

**Сводная таблица анкетирования ветеранов-наставников**

Личные данные								Работа ветерана-наставника			
№ п/п	ФИО	Дата рождения, место рождения	Социальный статус	Трудовая деятельность	Награды, звания, достижения	Регион, муниципальное образование	Ветеранская организация	Контактные данные	Желаемая аудитория (возрастная группа слушателей)	Планируемая периодичность встреч	Тематика выступлений
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											



**Соглашение о сотрудничестве**

**между Свердловской областной общественной организации ветеранов войны, труда, боевых действий, государственной службы, пенсионеров и**

\_\_\_\_\_ (наименование учебного заведения)

г. Екатеринбург

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Свердловская областная общественная организация ветеранов войны, труда, боевых действий, государственной службы, пенсионеров в лице Председателя Судакова Юрия Дмитриевича, действующей на основании Устава, и

\_\_\_\_\_ (полное наименование учебного заведения)

(далее \_\_\_\_\_) в лице Ректора \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.), действующего на основании Устава в дальнейшем именуемые «Стороны», руководствуясь Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации, признавая целесообразность объединения усилий по реализации единых целей: гражданско-патриотического воспитания, духовного совершенствования и нравственного развития молодежи, формирования готовности граждан к защите Отечества и деятельности во благо Родины, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

**1. Предмет соглашения:**

В целях укрепления взаимодействия и взаимовыгодного сотрудничества между общественными ветеранскими организациями, осуществляющими деятельность в сфере патриотического воспитания граждан и

\_\_\_\_\_ (полное наименование учебного заведения)

Стороны обязуются координировать свою деятельность в области патриотического воспитания, способствовать консолидации деятельности ветеранских, молодежных организаций и органов управления образовательных учреждений высшего профессионального образования по реализации программ патриотического воспитания и проекта «Эстафета поколений», осуществлять организационно – методическое обеспечение мероприятий в рамках плана совместных мероприятий по патриотическому воспитанию студентов.

**2. Основные направления совместной деятельности:**

Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности:

- Патриотическое воспитание студентов

*(наименование учебного заведения)*

- Взаимодействие и координация деятельности органов управления образовательных учреждений высшего профессионального образования ветеранской и молодежных общественных студенческих организаций, ведущих работу по патриотическому воспитанию граждан;
- Реализация проекта «Эстафета поколений», направленного на передачу традиционных ценностей российского общества от старшего молодому поколению россиян;
- Изучение, обобщение и распространение опыта работы организаций в деле патриотического и нравственного воспитания;
- Обмен информацией в рамках предмета настоящего Соглашения;
- Организация совместных проектов, мероприятий, выставок, фестивалей, конкурсов, научных конференций, встреч молодежи и ветеранов, круглых столов и других мероприятий, представляющих взаимный интерес для Сторон;
- Ведение совместной работы в рамках реализации направлений, предусмотренных предметом настоящего Соглашения;

*Перечень направлений сотрудничества может дополняться и уточняться по согласованию между Сторонами.*

### 3. Обязательства Сторон:

- 3.1. Производят информационный и методический обмен опытом в реализации мероприятий, представляющих взаимный интерес для Сторон.
- 3.2. Разрабатывают, согласуют и реализуют план совместных мероприятий в рамках Соглашения.
- 3.3. Приглашают к участию в семинарах, совещаниях, соревнованиях, учебных сборах, полевых лагерях и иных мероприятиях, проводимых сторонами, представляющим взаимный интерес для Сторон.
- 3.4. Стороны информируют друг друга о мероприятиях, представляющих взаимный интерес для Сторон.

### 4. Заключительные положения:

- 4.1. По мере необходимости в настоящее Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному письменному соглашению Сторон.
- 4.2. Настоящее Соглашение не налагает на подписавшие его Стороны финансовых обязательств.
- 4.3. Настоящее Соглашение заключается сроком на 1-год, вступает в силу со дня его подписания и автоматически продлевается на тот же срок и на тех же условиях, если не позднее одного месяца до окончания срока его действия ни одна из Сторон письменно не заявит о его изменении или расторжении.
- 4.4. Каждая из Сторон может выйти из настоящего Соглашения, письменно уведомив об этом другую Сторону не менее чем за три месяца до предполагаемого выхода.
- 4.5. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при выполнении настоящего Соглашения, Стороны разрешают путём переговоров.

4.6. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Ректор

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

(подпись)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 год

Председатель

Свердловской областной  
общественной организации ветеранов  
войны, труда, боевых действий,  
государственной службы,  
пенсионеров

\_\_\_\_\_ Ю.Д. Судаков

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 год

**Соглашение о сотрудничестве**  
**между Свердловской областной общественной организации ветеранов войны, труда,**  
**боевых действий, государственной службы, пенсионеров и**  
**Региональным отделением Всероссийского общественного движения**  
**«Волонтеры Победы» в Свердловской области**  
 г. Екатеринбург «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

Свердловская областная общественная организация ветеранов войны, труда, боевых действий, государственной службы, пенсионеров в лице Председателя Судакова Юрия Дмитриевича, действующей на основании Устава, и Региональным отделением Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» в Свердловской области в лице Председателя \_\_\_\_\_ (Ф.И.О.), действующего на основании Устава, в дальнейшем именуемые «Стороны», руководствуясь Конституцией Российской Федерации и действующим законодательством Российской Федерации, признавая целесообразность объединения усилий по реализации единых целей: гражданско-патриотического воспитания, духовного совершенствования и нравственного развития молодежи, формирования готовности граждан к защите Отечества и деятельности во благо Родины, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

**1. Предмет соглашения:**

В целях укрепления взаимодействия и взаимовыгодного сотрудничества между общественными ветеранскими организациями, осуществляющими деятельность в сфере патриотического воспитания граждан и Региональным отделением Всероссийского общественного движения «Волонтеры Победы» в Свердловской области, Стороны обязуются координировать свою деятельность в области патриотического воспитания, способствовать консолидации деятельности ветеранских и молодежных организаций по реализации совместных программ патриотического воспитания и проекта «Эстафета поколений», осуществлять организационно – методическое обеспечение мероприятий в рамках плана совместных мероприятий.

**2. Основные направления совместной деятельности:**

Стороны считают приоритетными следующие направления совместной деятельности:

- Патриотическое воспитание граждан Свердловской области;
- Реализация проекта «Эстафета поколений», направленного на передачу традиционных ценностей российского общества от старшего поколения молодым россиянам;
- Согласование плана совместных мероприятий, направленных на поддержку старшего поколения и патриотическое воспитание молодежи региона;
- Оказание взаимной помощи в деятельности организаций - Сторон;
- Изучение, обобщение и распространение опыта работы организаций в деле патриотического и нравственного воспитания;
- Обмен информацией в рамках предмета настоящего Соглашения;

- Организация совместных проектов, мероприятий, акций, выставок, фестивалей, форумов, конкурсов, научных конференций, встреч молодежи и ветеранов, круглых столов и других мероприятий, представляющих взаимный интерес для Сторон;

- Ведение совместной работы в рамках реализации направлений, предусмотренных предметом настоящего Соглашения;

*Перечень направлений сотрудничества может дополняться и уточняться по согласованию между Сторонами.*

### **3. Обязательства Сторон:**

3.1. Производят информационный и методический обмен опытом в реализации мероприятий, представляющих взаимный интерес для Сторон.

3.2. Разрабатывают, согласуют и реализуют план совместных мероприятий в рамках Соглашения.

3.3. Приглашают к участию в семинарах, совещаниях, мероприятиях, акциях, форумах, соревнованиях, учебных сборах, полевых лагерях и иных мероприятиях, проводимых сторонами, представляющим взаимный интерес для Сторон.

3.4. Стороны информируют друг друга о мероприятиях, представляющих взаимный интерес для Сторон.

### **4. Заключительные положения:**

4.1. По мере необходимости в настоящее Соглашение могут быть внесены изменения и дополнения по взаимному письменному соглашению Сторон.

4.2. Настоящее Соглашение не налагает на подписавшие его Стороны финансовых обязательств.

4.3. Настоящее Соглашение заключается сроком на 1-год, вступает в силу со дня его подписания и автоматически продлевается на тот же срок и на тех же условиях, если не позднее одного месяца до окончания срока его действия ни одна из Сторон письменно не заявит о его изменении или расторжении.

4.4. Каждая из Сторон может выйти из настоящего Соглашения, письменно уведомив об этом другую Сторону не менее чем за три месяца до предполагаемого выхода.

4.5. Споры и разногласия, которые могут возникнуть при выполнении настоящего Соглашения, Стороны разрешают путём переговоров.

4.6. Настоящее Соглашение составлено и подписано в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.

Председатель  
Регионального отделения  
Всероссийского общественного движения  
«Волонтеры Победы»  
в Свердловской области

Председатель  
Свердловской областной общественной  
организации ветеранов войны, труда,  
боевых действий, государственной службы,  
пенсионеров

\_\_\_\_\_ Ф.И.О.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 год

\_\_\_\_\_ Ю.Д. Судаков  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 год



Роспатриотцентр  
Москва, Газетный переулок, д.3-5  
тел. +7(499) 967-86-70  
e-mail: patriot@fadm.gov.ru  
роспатриотцентр.рф



«Российский Союз ветеранов Афганистана»  
Приемная РСВА,  
Москва, ул. Мясницкая, д.17, стр. 1  
тел. +7 (495) 327-50-55, +7 (495) 623-52-40  
e-mail: rsva.msk@mail.ru  
www.rsva.ru



**ВОЛОНТЕРЫ  
ПОБЕДЫ**  
Всероссийское  
общественное движение

ВОД «Волонтеры Победы»  
Москва, Берсеневский переулок, д. 2 стр.1  
тел. +7 (499) 649-47-77  
e-mail: vzezapobedy@gmail.com  
волонтерыпобеды.рф



ОООВ «Российский Союз ветеранов»  
Москва, Гоголевский бульвар, д.4  
Тел. +7 (495) 695-23-36  
e-mail: oovrsv@mail.ru  
soyuzveteranov.ru



ВОО ветеранов (пенсионеров) войны, труда,  
Вооруженных Сил и правоохранительных органов  
Москва, Денежный переулок, д.12  
тел. +7 (495) 241-34-01  
e-mail: sovet.veteranov@bk.ru



ВООБ «БОЕВОЕ БРАТСТВО»  
Московская область, 74-75 км МКАД  
г. Химки, ул. Панфилова, владение 19 стр.4.  
тел. + 7 (499) 518-05-77  
e-mail: voovbb@yandex.ru  
bbratstvo.com



ВОО «Трудовая доблесть России»  
Москва, Архангельский переулок, д. 5, стр. 4  
тел. +7 (495) 623-58-67  
e-mail: info@trdoblest.ru  
www.trdoblest.ru



**ЭСТАФЕТА  
ПОКОЛЕНИЙ**

Оргкомитет проекта  
«Эстафета поколений»  
Москва, ул. Мясницкая, д.17, стр. 1, оф. 306  
тел. +7(495) 623-36-16  
e-mail: hevstvo@mail.ru

При реализации проекта используются средства государственной поддержки, выделенные в качестве гранта в соответствии с распоряжением Президента Российской Федерации №68-рп от 05.04.2016 и на основании конкурса, проведенного Общероссийской общественной организацией «Союз пенсионеров России»