



Тел.: (843) 264-74-01, факс: (843) 292-07-26. mkrt@tatar.ru, mincult.tatarstan.ru

08.02.2024 № 965-01

На № _____ от _____

Руководителям учреждений,
подведомственных
Министерству культуры
Республики Татарстан

(по списку)

О направлении информации

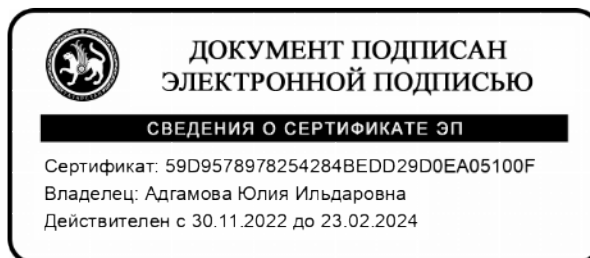
Уважаемые руководители!

Министерство культуры Республики Татарстан направляет Вам информационное письмо Министерства культуры Российской Федерации о направлении методических рекомендаций по работе с коллективами учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации для использования в работе.

Приложение: на 46 л.

С уважением,
первый заместитель министра

Ю.И.Адгамова



А.И.Рахимзянова
264-75-10



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минкультуры России)**

125993, ГСП-3, Москва,
Малый Гнезниковский пер., д. 7/6, стр. 1, 2
Телефон: +7 495 629 10 10
E-mail: mail@mkrf.ru

Руководителям органов исполнительной
власти субъектов Российской Федерации
в сфере культуры

23.01.2024 № 295-05-7@

на № _____ от « ____ » _____

Во исполнение абзаца 10 подпункта «з» пункта 5 перечня поручений Президента Российской Федерации от 22 ноября 2023 г. № Пр-2300 (дсп) по итогам совещания с руководителями федеральных государственных органов 30 октября 2023 г., пункта 13 поручения Заместителя председателя Правительства Российской Федерации Т.А.Голиковой от 27 декабря 2023 г. № ТГ-П44-21536 и в дополнение к письму от 18 января 2024 г. № 32-01.1-39-ОЛ (дсп), направленному высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, Минкультуры России направляет для учета в работе методические рекомендации по работе с коллективами учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, а также образец анкеты-опросника, разработанный в качестве примера, для проведения мониторинга посетителей федерального этнографического музея.

Для использования в работе анкету-опросник необходимо скорректировать с учетом профиля музея и местной специфики. Целью мониторинга является выявление отношения посетителей к экспозиционно-выставочной деятельности музея.

Приложение: на 44 л. в 1 экз.

Директор Департамента музеев
и внешних связей

Е.М.Харламова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 04C4C90E0114B083B5407279FD9DE41A04
Владелец Харламова Елена Михайловна
Действителен с 01.06.2023 по 01.06.2024

Тимашов Сергей Петрович
+7 495 629-10-10, доб. 1479

Конфиденциально

*Для лиц, ответственных
за ведение воспитательной работы*

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по работе с коллективами учреждений культуры, подведомственных
Министерству культуры РФ

Предлагаемые методические рекомендации направлены на оказание содействия в реализации целей и задач, стоящих в ходе воспитательной и просветительской работы в учреждениях культуры, подведомственных Минкультуры России. В методических рекомендациях отражены основные направления деятельности ответственных лиц за воспитательную работу, их организационно-методические основы, конкретные инструменты и механизмы решения поставленных задач. Представленные инструменты воспитательной и просветительской работы носят рекомендательный характер, а их **практическое использование должно учитывать специфику учреждения и коллектива.**

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.....	5
Организационная структура	5
Стратегия (концепция) воспитательной работы в учреждении	6
Событийно-сроквое планирование	7
Подходы в реализации воспитательной работы	7
МОНИТОРИНГ НАСТРОЕНИЙ И СБОР ПРЕДЛОЖЕНИЙ	8
Принципы мониторинга.....	8
Инструменты проведения мониторинга	9
МОНИТОРИНГ И КУПИРОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ ДЕСТРУКТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ	11
Мониторинг деструктивных процессов.....	11
Купирование деструктивного потенциала	12
Этический кодекс правил.....	14
АДМИНИСТРИРОВАНИЕ КАДРОВ И РАБОТА С КОЛЛЕКТИВОМ	15
Адаптация новых сотрудников и наставничество	16
Повышение мотивации в работе сотрудников.....	16
ИНФОРМАЦИОННО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА	19
Принципы информационно-просветительской работы	19
Офлайн-методы информационно-просветительской работы	22
Волонтерская и добровольческая деятельность	23
Проекты культурной (творческой) направленности	24
Просветительская работа по патриотическому воспитанию граждан.....	25
Онлайн-методы информационно-просветительской работы.....	26
Создание тематических чатов.....	26
Ведение сайта и социальных сетей	27
Основные форматы онлайн материалов	29
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	35
Перечень календарных праздников и памятных дат	35
Пример формы медиаплана	39
Пример формы событийно-сроквого плана	40
Основные общественно-политические нарративы.....	41

ВВЕДЕНИЕ

Учреждения культуры являются важным элементом просвещения, оказывающим колоссальное влияние на социокультурные процессы в жизни российского общества. **В условиях новых вызовов и угроз**, стоящих перед Россией, а также необходимости сохранения и укрепления традиционных духовно-нравственных ценностей российского общества¹ особую актуальность представляют новые инструменты и усилия, направленные на:

- **развитие духовного потенциала и повышение сплоченности** российского общества,
- осознание гражданами **необходимости сохранения и укрепления традиционных ценностей** в условиях глобального цивилизационного и ценностного кризиса, ведущего к утрате человечеством традиционных духовно-нравственных ориентиров и моральных принципов.

В соответствии с Указом Президента России от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» **угрозу духовно-нравственным ценностям российского общества представляют:**

- экстремистские и террористические организации;
- отдельные средства массовой информации и массовых коммуникаций;
- действия США и других «недружественных» иностранных государств;
- ряд транснациональных корпораций и иностранных некоммерческих организаций;
- некоторые организации и лица на территории России.

Идеологическое и психологическое воздействие на граждан **ведет к насаждению чуждой российскому народу и разрушительной для российского общества системы идей и ценностей**, включая культивирование эгоизма, вседозволенности, безнравственности, отрицание идеалов патриотизма, служения Отечеству, естественного продолжения жизни, ценности крепкой семьи, брака, многодетности, созидательного труда, позитивного вклада России в мировую историю и культуру, разрушение традиционной семьи с помощью пропаганды нетрадиционных сексуальных отношений.

Распространение деструктивной идеологии влечет за собой следующие риски:

1. создание условий для саморазрушения общества, ослабление семейных, дружеских и иных социальных связей;
2. усиление социокультурного расслоения общества, снижение роли социального партнерства, обесценивание идей созидательного труда и взаимопомощи;
3. причинение вреда нравственному здоровью людей, навязывание представлений, предполагающих отрицание человеческого достоинства и ценности человеческой жизни;

¹ В соответствии с Указом Президента России от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» традиционные ценности - это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России.

К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

4. внедрение антиобщественных стереотипов поведения, распространение аморального образа жизни, вседозволенности и насилия, рост употребления алкоголя и наркотиков;
5. формирование общества, пренебрегающего духовно-нравственными ценностями;
6. искажение исторической правды, разрушение исторической памяти;
7. отрицание российской самобытности, ослабление общероссийской гражданской идентичности и единства многонационального народа России, создание условий для межнациональных и межрелигиозных конфликтов;
8. подрыв доверия к институтам государства, дискредитация идеи служения Отечеству, формирование негативного отношения к воинской службе и государственной службе в целом.

В связи с этим **повышается роль государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей**, целями которой являются:

- повышение уровня общественной консолидации и единения;
- сохранение и укрепление традиционных ценностей, обеспечение их передачи от поколения к поколению;
- противодействие распространению деструктивной идеологии;
- формирование на международной арене образа Российского государства как хранителя и защитника традиционных общечеловеческих духовно-нравственных ценностей.

Реализация стратегического национального приоритета «Защита традиционных российских духовно-нравственных ценностей, культуры и исторической памяти» **предполагает решение следующих задач государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей:**

1. укрепление гражданского единства, общероссийской гражданской идентичности и российской самобытности, межнационального и межрелигиозного согласия на основе объединяющей роли традиционных ценностей;
2. сохранение исторической памяти, противодействие попыткам фальсификации истории, сбережение исторического опыта формирования традиционных ценностей и их влияния на российскую историю, в том числе на жизнь и творчество выдающихся деятелей России;
3. сохранение, укрепление и продвижение традиционных семейных ценностей (в том числе защита института брака как союза мужчины и женщины), обеспечение преемственности поколений, забота о достойной жизни старшего поколения, формирование представления о сбережении народа России как об основном стратегическом национальном приоритете;
4. реализация государственной информационной политики, направленной на усиление роли традиционных ценностей в массовом сознании и противодействие распространению деструктивной идеологии;
5. воспитание в духе уважения к традиционным ценностям как ключевой инструмент государственной политики в области образования и культуры, необходимый для формирования гармонично развитой личности;
6. поддержка общественных проектов и институтов гражданского общества в области патриотического воспитания и сохранения историко-культурного наследия народов России;
7. поддержка религиозных организаций традиционных конфессий, обеспечение их участия в деятельности, направленной на сохранение традиционных ценностей, противодействие деструктивным религиозным течениям;
8. формирование государственного заказа на проведение научных исследований, создание информационных и методических материалов (в том числе кинолетописи и других аудиовизуальных материалов), произведений литературы и искусства, оказание услуг, направленных на сохранение и популяризацию традиционных ценностей, а также обеспечение контроля качества выполнения этого государственного заказа;
9. обеспечение государственной охраны объектов культурного наследия (памятников истории и культуры) народов Российской Федерации, предоставление доступа к ним в целях их популяризации как среды, формирующей историческое самосознание, воспитывающей любовь и уважение к Отечеству;

10. поддержка проектов, направленных на продвижение традиционных ценностей в информационной среде;
11. защита и поддержка русского языка как языка государствообразующего народа, обеспечение соблюдения норм современного русского литературного языка (в том числе недопущение использования нецензурной лексики), противодействие излишнему использованию иностранной лексики;
12. защита от внешнего деструктивного информационно-психологического воздействия, пресечение деятельности, направленной на разрушение традиционных ценностей в России;
13. повышение роли России в мире за счет продвижения традиционных российских духовно-нравственных ценностей, основанных на исконных общечеловеческих ценностях.

Воспитательная и просветительская работа в учреждениях культуры является неотъемлемой частью государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей. Основная цель данной деятельности заключается в координации и мобилизации усилий Министерства и подведомственных организаций, направленных на создание **новой модели организационной культуры**, направленной на развитие духовного потенциала, сохранение и укрепление традиционных ценностей, повышение сплоченности российского общества.

В процессе воспитательной и просветительской работы осуществляются следующие задачи:

1. развитие личностного потенциала граждан Российской Федерации, стимулирование к труду во благо российского общества;
2. формирование гражданственного правосознания, укрепления чувства патриотизма, любви к Родине, ее истории и культуре, а также межнационального согласия;
3. популяризация традиционных духовно-нравственных ценностей, а также здорового образа жизни;
4. формирование нравственной, эстетической и экологической культуры;
5. противодействие распространению деструктивной идеологии.

Таким образом, основными направлениями деятельности для реализации поставленных задач являются:

1. проведение мониторингов настроений и потребностей в коллективах;
2. купирование действий деструктивной направленности;
3. администрирование кадров и работа с коллективом;
4. продвижение гражданских инициатив и развитие молодежных проектов;
5. проведение информационно-просветительских мероприятий;

Курирующие функции по воспитательной работе **возлагаются на специально назначенных ответственных лиц в учреждениях культуры** (далее – ответственные лица).

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Организационная структура

Основным и главным ответственным лицом за воспитательную работу в учреждении является соответствующее **ответственное лицо**. В его задачи входят:

- общее руководство за ходом реализации воспитательной работы в учреждении и контроль за структурным подразделением, отвечающим за данное направление;
- организация воспитательной работы в учреждении посредством реализации комплекса мероприятий воспитательной и просветительской направленности для сотрудников учреждения;
- мониторинг состояния воспитательной работы, настроений и потребностей сотрудников учреждения;

- разработка годовых и текущих планов воспитательной работы в учреждении, а также иных документов стратегического и концептуального характера в вопросах воспитательной работы;
- осуществление поддержки в проведении спортивных, культурно-массовых и других мероприятий среди сотрудников;
- внесение предложений руководству учреждения по решению запросов и потребностей сотрудников в рамках своей компетенции;
- обеспечение координации деятельности подразделений учреждения, ответственных за информационную, кадровую, научную работу в части вопросов просветительской и воспитательной работы;
- взаимодействие с органами государственной власти, местного самоуправления, а также с федеральными, региональными и местными организациями;

Важное значение для эффективной реализации воспитательной и просветительской деятельности также имеет **структурное подразделение, отвечающее за информационную политику учреждения**. Основной задачей данного подразделения является реализация единой информационной политики учреждения в интернет-пространстве, в СМИ и в социальных сетях. В соответствии с основными приоритетами информационной деятельности учреждения управление (отдел) информационной политики занимается подготовкой пресс-релизов для СМИ, ведением официального сайта, страниц в социальных сетях, подготовкой печатного, аудио- и видео-контента, а также отвечает за взаимодействие с молодежными и общественными объединениями в части подготовки информационных материалов. Ввиду важности информационного направления в вопросах воспитательной и просветительской работы **ответственному лицу рекомендуется наладить и оптимизировать совместную координацию с данным структурным подразделением.**

Важно отметить, что в целях **повышения эффективности воспитательной работы руководству учреждения рекомендуется выделение отдельного бюджета** на ведение воспитательной и просветительской работы в учреждении, а также **предусмотреть возможность использования различных объектов инфраструктуры** (помещений, аудиторий, публичных пространств и др.) для реализации мероприятий в рамках воспитательной работы. Кроме того, рекомендуются провести инвентаризацию помещений. При наличии малоэффективных помещений, пространств, объектов рекомендуется совместно с профессиональными объединениями разработать проект обустройства данного пространства.

Стратегия (концепция) воспитательной работы в учреждении

В стратегии (концепции) рекомендуется отразить цели, задачи, принципы реализации, основные направления воспитательной политики в конкретном образовательном учреждении в соответствии с федеральными, региональными и локальными нормативно-правовыми актами.

На тактическом уровне рекомендуется разработать рабочую программу воспитательной деятельности (определяет комплекс основных характеристик осуществляемой в учреждении воспитательной деятельности, а также принципы, методологические подходы, цель, задачи, направления, формы, средства и методы работы и планируемые результаты и др.).

На основе указанных документов рекомендуется принять календарный план воспитательной работы учреждения, конкретизирующий перечень событий и мероприятий воспитательной направленности, которые организуются и проводятся образовательной организацией и (или) в которых субъекты воспитательного процесса принимают участие.

Событийно-сроковое планирование

В качестве оперативного инструмента планирования мероприятий различных направлений деятельности на краткосрочный и среднесрочный периоды **рекомендуется использовать событийно-сроковое планирование (СПП)**. Это процедура формирования планов работ подразделений, которые учитывают их цели и задачи, реальные ресурсы для его выполнения, а также сроки и результаты взаимодействия со смежными подразделениями. Внедрение принципов работы исходя из событийно-срокового планирования является действенным способом, позволяющим объективно поставить подразделения в ситуацию, когда они будут вынуждены обеспечить выполнение требуемого функционала, а также подойти к реализации воспитательной работе в учреждении со стратегического подхода.

Пример формы событийно-срокового плана в Приложении 3. Важно отметить, что базовый событийно-сроковый план, как правило, **включает в себя:**

- перечень основных направлений деятельности и календарные даты, соответствующие конкретному дню плана;
- описание планируемых мероприятий в соответствии с направлениями деятельности (краткое описание, место, время проведения, количество участников, ответственное лицо).

Подходы в реализации воспитательной работы

Можно выделить **четыре основных подхода (стиля)** в осуществлении воспитательной работы в учреждении. Так, в зависимости от специфики учреждения приоритет может быть отдан одному или нескольким подходам в реализации воспитательной работы. **При выборе приоритетного подхода важно учитывать следующие факторы:**

- направление деятельности учреждения;
- численность учреждения;
- текущие ресурсы (материальные и нематериальные);
- возраст, интересы, ценности, уровень общественной активности сотрудников, а также их каналы получения новостной информации;
- текущий уровень деструктивных настроений в коллективе.

Важно отметить, что **выбор приоритетного подхода в воспитательной работе не означает отказ от инструментов иных подходов.** Лучшим решением является создание собственного технологического инструментария, созданного на основе различных подходов.

Основными подходами в воспитательной работе являются:

Подход	Описание
<u>Кадрово-административный</u> Преимущественно используется при: - небольшой численности сотрудников в учреждении; - наличии точечных проблем в коллективе; - точечного купирования рисков деструктивных настроений.	Приоритет отдается точечной работе с действующими сотрудниками, мониторингу их настроений, повышению мотивации в работе, атмосферы в коллективе, решению проблем, отрицательно сказывающихся на эффективности труда. Вместе с этим повышенное внимание уделяется процессу кадрового администрирования (приему новых сотрудников и сокращению действующих кадров, которые не соответствуют занимаемой должности). В случае возникновения деструктивных настроений в коллективе кадрово-административный подход предполагает индивидуальное рассмотрение отдельно взятого случая по каждому из сотрудников.

<p><u>Проектный</u></p> <p>Преимущественно используется при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличии высокого уровня социальной активности среди коллектива; - наличии значимой части молодежи в учреждении среди действующих сотрудников, учащихся или внешней аудитории 	<p>В основе проектного подхода лежит идея приобщения различных групп граждан (из числа сотрудников учреждения по их интересам) к полезной и конструктивной общественной деятельности, гражданской инициативе. Приобщение граждан к проектной работе является важным элементом воспитательной работы, который позволяет показать альтернативу деструктивным формам общественной активности.</p>
<p><u>Информационный</u></p> <p>Преимущественно используется при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - необходимости смены образа (имиджа) учреждения; - наличии критики, скандалов и деструктивной риторики сотрудников, которая вылилась в медийное пространство; - наличии широкой целевой аудитории потребления культурного или образовательного продукта учреждения (для транслирования правильных информационных смыслов во вне) 	<p>В ходе информационного подхода приоритет отдается работе с информационными ресурсами и созданию определенного образа (имиджа) учреждения в федеральном (региональном) информационном поле. Для этого силами учреждения готовятся специальные информационные поводы и материалы для последующего их размещения в СМИ, соцсетях и на официальном сайте учреждения. Основную часть этой работы осуществляет пресс-служба учреждения в координации с лицом, ответственным за ведение воспитательной и просветительской работы.</p>
<p><u>Просветительский</u></p> <p>Преимущественно используется при:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличии возможности осуществления гибких просветительских технологий и методов в условиях специфики учреждения и его кадрового состава; - низкой информированности внутри коллектива относительно тех или иных событий, явлений, которые становятся объектом популяризации. 	<p>Просветительский подход подразумевает использование различных методов и средств информационно-просветительской работы с сотрудниками учреждения. Гибкие методы просветительской работы позволяют сформировать отношение к тому или иному явлению, популяризировать традиционные духовно-нравственные ценности в вузе, а также осуществить разъяснительную работу по тем вопросам и темам, которые вызывают в коллективе неоднозначную реакцию.</p>

МОНИТОРИНГ НАСТРОЕНИЙ И СБОР ПРЕДЛОЖЕНИЙ

Принципы мониторинга

Блок «Мониторинг» проводится с целью выявления запросов, потребностей и взглядов сотрудников для последующей корректировки принципов воспитательной работы с коллективом и просветительской миссии самого учреждения культуры.

Понимание настроений и мнений является первым необходимым шагом для определения последующей тактики действий по работе с коллективом. Своевременный мониторинг и принятие качественных превентивных мер по купированию рисков являются профилактикой распространения деструктивных форм поведения в коллективе учреждения.

Задачей мониторинга для ответственных лиц является получение исчерпывающей информации относительно следующих процессов в жизни организации:

1. удовлетворенность качеством рабочей среды;
2. удовлетворенность условиями труда (материальными и нематериальными);
3. отношение сотрудников к руководству;

4. вовлеченность коллектива в работу органов профессиональных союзов и удовлетворенность их работой;
5. качество и осведомленность о всесторонних форматах проявления конструктивной гражданской инициативы;
6. наличие и качество молодежных и детских проектов;
7. наличие и востребованность мероприятий по реализации патриотических и добровольческих (волонтерских) инициатив;
8. наиболее популярные информационные ресурсы с тематикой учреждения, включая неофициальные сообщества и группы в социальных сетях;
9. наличие активных представителей коллектива, сообщества, лидеров общественного мнения;
10. интересы, страхи, жизненная позиция, отношение сотрудников к политическим событиям в стране и в мире;
11. проявление действий деструктивной направленности со стороны ряда сотрудников;

При этом **важно получать обратную связь** от сотрудников в части конструктивных предложений по улучшению работы учреждения. Принцип открытости и обратной связи позволяет улучшить отношение к руководству организации, и тем самым показать готовность к решению наболевших вопросов в коллективе.

Инструменты проведения мониторинга

Главными инструментами для проведения мониторинга являются:

1. официальное или неформальное обращение сотрудника учреждения к лицам, принимающим решения;
2. анонимное социологическое анкетирование;
3. мониторинг интернет-пространства;
4. создание форм обратной связи и голосований, чатов для обсуждения на сайте и в социальных сетях;
5. сбор сведений через систему доверенных лиц в коллективе и/или личное непосредственное общение с сотрудниками и неформальными лидерами общественного мнения.

Официальное или неформальное обращение сотрудника учреждения к лицам, принимающим решения является формой обратной связи с руководством. В то же время анализ подобных обращений позволяет фиксировать наиболее существенные вопросы, которые волнуют обратившихся. Ответственное реагирование на обращения в дальнейшем позволит укрепить доверительные отношения с руководством учреждения. Соответственно, реакция на подобные обращения не должна носить формальный характер. Следует прикладывать максимальные усилия для решения вопроса, изложенного в обращении.

Анонимные опросы помогают оценить микроклимат в коллективе и вскрыть управленческие проблемы. Они дают сотрудникам возможность высказываться честно, жестко и без страха быть уволенными за строптивость. А если сделать анонимные опросы регулярными, это позволит поставить верные стратегические решения на поток, к чему так или иначе стремятся все руководители. Такая «сыворотка правды» хорошо разгоняет застой в рабочих процессах, конструктивно подойти к решению застоявшихся проблем в организации,

а также сократить текучку кадров². Опросы могут проводиться как онлайн (через электронную форму), так и офлайн (через распечатанную анкету).

Мониторинг интернет-пространства является инструментом поиска заданной информации в медиа с целью оценки текущих и поиска новых способов управления каналами коммуникации в организации, отслеживания упоминаемости организации в информационном пространстве, принятия управленческих решений и поиска точек роста для организации в будущем. Сбор данных проводится по определенным заданным параметрам и может учитывать анализ:

- профилей сотрудников учреждения в соцсетях и их упоминаемости в интернете;
- тематических интернет-сообществ в соцсетях, имеющих отношение к учреждению;
- публикаций и сообщений в СМИ и соцсетях об учреждении;
- видео продуктов и иного контента в медиа с упоминаемостью учреждения.

Мониторинг можно проводить ручным или автоматическим способом. В данном контексте система мониторинга – это инструмент для автоматизированного сбора информации.

Еще одной группой инструментов анализа внутриорганизационных процессов являются **специальные онлайн-методы, провоцирующие интернет-аудиторию сообществ вуза в соцсетях на активное обсуждение и высказывание мнения по тем или иным вопросам**. К ним, в частности, можно отнести: запуск форм обратной связи, проведение голосований в соцсетях, создание специальных чатов или разделов для обсуждения актуальных вопросов. Особенностью данных инструментов является их публичность и открытость. Их использование целесообразно в тех случаях, когда **необходимо привлечь повышенное общественное внимание к обсуждаемым вопросам или сделать доступным участие сотрудников в принятии тех или иных решений учреждения**. При этом к использованию данного метода нужно подходить аккуратно. Не рекомендуется использовать данные методы в том случае, если вопрос, включенный на обсуждение или голосование, может спровоцировать неудобные результаты для администрации учреждения.

Эффективно выстроенная система доверенных лиц в коллективе позволяет непублично выявить позитивные или негативные моменты, связанные с поведением сотрудников учреждения.

Доверенные лица – это лица, которые являются источниками информации и с которыми рекомендуется систематически поддерживать отношения. Суть этих отношений заключается в том, что характер и содержание получаемой информации остаются непубличными, что позволяет изучить личностные особенности отдельных лиц в коллективе, их опасения и переживания, особенности психологического климата в коллективе, степень удовлетворенности рабочим процессом или условиями труда и др.

Пул доверенных лиц рекомендуется создавать из числа наиболее активных, коммуникабельных, преданных делу и лояльных сотрудников учреждения. Такие лица охотно идут на контакт, искренне переживают за дело, а также благодаря своим коммуникационным способностям владеют необходимой информацией о коллективе и сотрудниках.

² Как и зачем проводить анонимные опросы сотрудников. URL: <https://blog.anketolog.ru/2017/09/anonymous-survey>

Важно, чтобы работа по получению сведений от доверенных лиц не перешла «границ разумного» и не переросла в практику доносов и борьбы с инакомыслящими. Работа с доверенными лицами не должна ни в коей мере вносить раскол, недоверие в коллективе. При этом получаемая информация должна перепроверяться и носить рекомендательный характер в принятии каких-либо управленческих решений, поскольку восприятие того или иного процесса имеет субъективный характер.

МОНИТОРИНГ И КУПИРОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ ДЕСТРУКТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ

Мониторинг деструктивных процессов

Мониторинг деструктивных процессов и деструктивных настроений в учреждении представляет собой отдельный вид мониторинга. Данная работа **проводится точно, без давления на сотрудников, а также привлечения внимания к этой работе.** При проведении данного вида мониторинга **важно обращать внимание на следующие аспекты деструктивной направленности:**

- проявление экстремистских тенденций (политических, религиозных, националистических) в коллективе;
- наличие связей действующих сотрудников с «нежелательными» организациями или иностранными агентами;
- активность деструктивных групп внутри коллектива;
- наличие активных представителей политического деструктивного движения;
- пропаганда взглядов, противоречащих традиционным семейным ценностям;

Для получения этих сведений рекомендуется использовать **следующие непубличные рабочие инструменты:**

- неофициальный запрос сведений в отделе кадров о сотрудниках;
- сбор сведений через систему доверенных лиц в коллективе;
- мониторинг социальных сетей сотрудников и тематических сообществ учреждения;
- психологическое тестирование или общение отдельных лиц с психологом.

В целях предупреждения возможных деструктивных проявлений в учреждении важно отладить системную работу по сбору сведений о сотрудниках, проявляющих девиантное поведение. Сбор подобных данных происходит скрытно и может быть организован через систему доверенных лиц в коллективе.

Индикаторами (маркерами) могут стать следующие факты о человеке:

- публичная риторика или высказывания в стенах учреждения, направленные на дискредитацию Вооруженных Сил Российской Федерации³ и политического руководства Российской Федерации, разжигание межнациональной ненависти или вражды, пропаганду нетрадиционных семейных ценностей среди несовершеннолетних и т.д.;
- создание или участие во внутриорганизационном деструктивном объединении;

³ Статья 280.3. УК РФ. Подробнее:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/4618fd95c30a6f6be7717ceae6f64f082e735c9ad

- работа или участие в деятельности деструктивных организаций (организаций, признанных Минюстом РФ «иностранными агентами»⁴ или «нежелательными»⁵, движениях несистемной оппозиции, экстремистских сообществах, иностранных фондах (НКО), ведущих активную общественно-политическую деятельность);
- участие в несанкционированных акциях протеста, имеющих экстремистскую направленность;
- получение грантов от иностранных фондов (НКО), признанных иностранными агентами, и ведущими активную общественно-политическую деятельность;
- участие в образовательных обменах и программах повышения квалификации за рубежом в «недружественных странах»⁶, финансируемых по линии иностранных государств.

При этом важно, чтобы ответственные лица на факультетах были осведомлены об информационной активности студентов и преподавателей в социальных сетях. **Особое внимание необходимо проявлять при наличии:**

- подписок на группы и страницы в соцсетях экстремистской или иной деструктивной направленности,
- записей, репостов записей из групп, фотографий деструктивной тематики на странице пользователя.

Купирование деструктивного потенциала

После получения общих сведений в учреждении выстраивается работа по купированию рисков деструктивной активности. **Эта работа подразделяется на следующие направления:**

1. разрушение ядра распространения деструктивной активности;
2. кадровое администрирование;
3. разъяснительная и просветительская работа;
4. замещение деструктивной активности иными форматами общественной деятельности;

Ядром деструктивной активности **могут выступать:** деструктивно настроенные группы сотрудников или отдельно взятые сотрудники, активно транслирующие деструктивные нарративы.

Для разрушения ядра деструктивной активности предлагается преимущественно **проводить воспитательные и разъяснительные беседы** с активными носителями деструктивных нарративов с целью их отказа от подрывной работы. Важно **разобраться, чем руководствуется человек**, ведущий активную деструктивную деятельность в стенах учреждения. При этом в ходе разъяснительной работы рекомендуется донести ключевой тезис, что сфера культуры и искусства должна находиться вне политики, а учреждения культуры – местами духовно-просветительской жизни, а не местом для демонстрации радикальных политических предпочтений и взглядов. Демонстрация радикальных политических убеждений будет вредить имиджу учреждения, что негативно скажется на развитии отечественной культуры и искусства. Помимо этого, преследование политических целей в

⁴ Единый список «иностранных агентов» опубликован на сайте Минюста РФ. Подробнее: <https://minjust.gov.ru/uploaded/files/reestr-inostrannyih-agentov-01-12-2022.pdf>

⁵ Единый список «нежелательных организаций» опубликован на сайте Минюста РФ. Подробнее: <https://minjust.gov.ru/rw/documents/7756>

⁶ В 2022 году Правительство России утвердило перечень недружественных России иностранных государств: США, Канада, все страны Евросоюза, а также Великобритания с заморскими территориями, Украина, Черногория, Швейцария, Албания, Андорра, Исландия, Лихтенштейн, Монако, Норвегия, Сан-Марино, Северная Македония, Япония, Южная Корея, Австралия, Микронезия, Новая Зеландия, Сингапур и Тайвань.

стенах учреждения, нарушает его устав, что является основанием для принятия иных мер воздействия.

В процессе разъяснительной работы с активными носителями деструктивных нарративов **рекомендуется придерживаться следующих тезисов:**

1. «Многие люди убеждены, что сфера культуры, как и в целом страна меняются в лучшую сторону»;
2. «Существует много конструктивных форматов и средств сделать нашу страну лучше»;
3. «Всегда нужно начать с себя. Что лично «Я/ТЫ» сделал, чтобы жизнь россиян стала лучше?»
4. «Сфера культуры и искусства должны оставаться в стороне от радикальных политических пристрастий»;
5. «Не порти репутацию учреждения, которое помогает себе в жизни»;
6. «Не нужно портить свою творческую карьеру и будущее из-за деструктивной деятельности».

Важно отметить, что в случае, если гражданин не является участником оппозиционных экстремистских организаций, **рекомендуется его выслушать и предложить пути совместного решения проблемы**, к которой он апеллирует в стенах учреждения. Методические рекомендации с вопросами и ответами по разъяснительной работе **можно дополнительно запросить у ответственного лица за ведение воспитательной работы.**

Практика показывает, что деструктивно настроенные граждане в общей своей массе являются людьми с нереализованными амбициями, идеями или утопичными идеалами. Таковыми могут быть политические идеалы западного образца, либо честолюбие и нарциссизм. Немногие из них являются членами какой-либо политической структуры или организации. При этом большая часть таких граждан не имеют в своей голове четкой сформированной политической идеологии или программы, но публично высказывают мнение, что текущие социальные, экономические или политические процессы не ведут страну в правильном развитии.

В такой ситуации главными задачами в отношении деструктивно настроенных граждан **в рабочем коллективе становятся:**

- проведение серии разъяснительных бесед с деструктивно настроенными гражданами в коллективе;
- недопущение вхождения гражданина в политические структуры, чтобы предотвратить превращение его деструктивной активности в систематическую противоправную деятельность;
- определение тех внутренних мотивов, побудивших конкретного сотрудника, вести деструктивную активность;
- создание рабочих, общественных и иных условий, которые бы позволили реализовать идеалы, устремления и чаяния конкретного сотрудника в конструктивном русле.

Движущий мотив	Способ реализации
Чувство справедливости, равенства	Участие в волонтерских и благотворительных проектах, направленных на помощь детям, нуждающимся и т.д.
Материально-бытовые проблемы	Проработка вопроса увеличения фонда заработной платы для сотрудников. Оказание адресной материальной помощи со стороны коллектива и учреждения.

Честолюбие, нарциссизм	Предоставление возможности в рабочем процессе проявить свою индивидуальность, высказать свои идеи, замечания. Отмечать их достижения и успехи в работе. Направление на дополнительные образовательные курсы, курсы повышения квалификации и т.д.
Приобщенность к какой-либо группе единомышленников (семья, друзья, коллеги по работе, авторитетные спикеры, члены одного сообщества)	Проведение просветительской работы с гражданами. Разъяснение хода процессов, которые вызывают критику. Донесение альтернативной позиции. Попытка убедить человека не вносить разлад в коллектив и подвергать репутационным рискам учреждение.
Искренняя убежденность в необходимости публичного выражения радикального протеста	

При этом разъяснительная беседа должна проходить **неформально, открыто и честно по отношению к собеседнику**. Важно отметить, что многие люди, которые публично выступают, демонстрируют протестную активность, **считают себя патриотами** и уверены, что их действия несут позитивный социально значимый эффект. Таким лицам важно предложить иной формат социальной активности и своего развития – перенаправить их энергию в конструктивное русло. Например, если в коллективе присутствуют представители молодежи, то можно рекомендовать им принять участие в деятельности всероссийских молодежных организаций или молодежных проектах, грантах и форумах. Соответственно, более возрастным сотрудникам можно предложить участие в благотворительных акциях, в мероприятиях по сбору помощи нуждающимся и т.д. Также можно рассмотреть возможность создания нового направления в работе, связанного с общественной деятельностью и оказанием помощи людям.

Ведение просветительской работы в учреждениях в целях предупреждения деструктивных процессов должно вестись «мягко» и ненавязчиво. Тут важно не бороться со следствием и привлекать внимание к проблеме, тем самым вызывая опасения у сотрудников, а формировать «здоровую» атмосферу для воспитания гражданина и привития ему чувства патриотизма и гордости за свою страну, культуру, историю, традиционных духовно-нравственных ценностей, а также принципов солидарности, оказания помощи и взаимовыручки. Подробнее о принципах и инструментах ведения информационно-просветительской работы изложено в Разделе «Информационно-просветительская работа».

Этический кодекс правил

Учреждения сферы культуры имеют важное значение в вопросах воспитания, просвещения, организации досуга и проведения культурно-массовых мероприятий среди населения. В этой связи всем сотрудникам учреждения следует придерживаться определенного свода этических норм и правил, которые благоприятным образом скажутся на эффективности рабочих процессов и повышения качества обслуживания населения услугами организаций культуры. **Если в учреждении отсутствует их документальное оформление, то рекомендуется разработать и внедрить свод этических норм и правил.**

В этическом кодексе важно также отразить тезис, что образование и культура находятся вне политики, а учреждения культуры – не место для демонстрации политических предпочтений и взглядов. Демонстрация политических убеждений будет вредить имиджу учреждения, что негативно скажется на развитии отечественной культуры и искусства.

При воспитательной или разъяснительной работе можно апеллировать к данным этическим нормам.

АДМИНИСТРИРОВАНИЕ КАДРОВ И РАБОТА С КОЛЛЕКТИВОМ

Кадровое администрирование новых сотрудников

Эффективно выстроенный подход в организации отбора и трудоустройства новых сотрудников позволит в будущем избежать рисков проявлений деструктивных процессов внутри коллектива. Для реализации такого подхода необходимо включить в процесс трудоустройства 2 ключевых момента: **анкетирование и собеседование.**

Анкетирование	<p>При приеме на работу рекомендуется организовать анкетирование каждого нового сотрудника. Анкета может храниться в деле сотрудника. Помимо общих вопросов, необходимых для оценки квалификации сотрудника, важно получить следующую информацию:</p> <ul style="list-style-type: none">– предыдущий опыт работы;– образование и курсы повышения квалификации;– опыт общественной деятельности, работы в общественных организациях;– наличие близких родственников, постоянно живущий за границей;– личные выезды за рубеж (цель, год выезда);– наличие или отсутствие двойного гражданства. <p>Более подробное информирование о биографических фактах в отношении кандидата при приеме на работу может снизить возможные риски, которые могут проявиться в ходе его работы в будущем.</p> <p>Особую настороженность к кандидату по приему на работу стоит проявлять в тех случаях, если в его биографии содержатся такие сведения как:</p> <ul style="list-style-type: none">– работа или участие в деятельности деструктивных организаций (организаций, признанных Минюстом РФ «иностранными агентами» или «нежелательными», движениях несистемной оппозиции, экстремистских сообществах, иностранных фондах (НКО), ведущих активную общественно-политическую деятельность);– получение грантов от иностранных фондов (НКО), ведущих активную общественно-политическую деятельность;– участие в образовательных обменах и программах повышения квалификации за рубежом в «недружественных странах», финансируемых по линии иностранных государств,– наличие гражданства «недружественной страны» и др.
Тестирование	<p>При рассмотрении кандидатов к приему на работу возможно применение различных психологических тестов для оценки их психологических особенностей личности, отношения к работе, коллективу и мотивации. К примеру, можно использовать следующие тесты:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Полный цветовой тест Люшера;2) Метод портретных выборов / Тест Сонди;3) Личностный опросник Айзенка, MPI;4) Короткий опросник Тёмной тетрады, SD4. <p>Подробнее с этими психологическими методиками и другими тестами можно ознакомиться по ссылке: https://psyttests.org/test.html</p>

Собеседование	<p>Помимо трудовых компетенций в рамках собеседования важно получить представление о следующих аспектах личности кандидата на работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> – жизненные ценности человека; – мотивация работать на этой позиции и в компании; – причины смены места работы; – сложности на предыдущем месте работы; – отношение к конфликтам в коллективе; – отношение к субординации и поручениям начальства; – текущее отношение к событиям в стране и мире; – общественная активность (отношение к партиям, общественным движениям) – отношение к различным формам протеста (трудовым, политическим) и др.
---------------	--

Так, высокий уровень деструктивного потенциала у возможного кандидата на работу, его след в биографии или потенциальная конфликтность в коллективе **могут стать основанием для более взвешенного решения относительно его работы в коллективе.**

Адаптация новых сотрудников и наставничество

Наставничество представляет собой систему обучения и адаптации нового сотрудника в организации со стороны более опытных коллег. Идея **наставничества** получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время. Вместе с этим она получила свою популярность во многих других странах мира. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

С одной стороны, наставник представляет интересы сотрудника в отношениях с компанией, а с другой, – является ее представителем для сотрудника. **В обязанности наставника может входить:**

- знакомство нового сотрудника со спецификой организации, рабочих процессов и корпоративной культурой, а также с непосредственными должностными обязанностями;
- помощь в налаживании и поддержке взаимоотношений с коллективом;
- оценка уровня профессиональной подготовки нового сотрудника;
- личное обучение определенным навыкам работы;
- постановка задач новичку на период наставничества и помощь в достижении нужного результата;
- разбор ошибок и формулирование советов, как правильно поступить в той или иной рабочей ситуации.

Система наставничества помимо преимуществ с позиции повышения профессионализма и компетентности нового сотрудника также позволяет чувствовать новому сотруднику себя более уверенно, комфортно в новом коллективе. **Данный фактор будет способствовать развитию корпоративной культуры организации, сплочению коллектива и профилактикой деструктивных процессов.**

Повышение мотивации в работе сотрудников

В изучении проблемы трудовой мотивации существует двойственный подход. С одной стороны, мотивация – это психологическая характеристика каждого работника организации, личностная особенность, определяющая его продуктивность в выполнении определённых

рабочих задач. С другой, – действия организации по стимулированию продуктивности сотрудников, комплекс материальных и нематериальных стимулов, которые призваны давать людям то, что они больше всего хотят получать от работы, а также обеспечить качественную и успешную деятельность сотрудников.

Очевидно, что для каждого работника существует свой набор факторов мотивации и мотивов, эффект от удовлетворения которых будет максимальным именно для данного сотрудника, в то время как на его коллег, обладающих другим сочетанием параметров, данные стимулы не окажут мотивирующего эффекта. С одной стороны, это объясняется различными потребностями и их иерархией у разных работников, с другой, – разными этапами работы в организации, с третьей, – различными ожиданиями сотрудников от организации.

Для повышения мотивации сотрудников можно использовать следующие инструменты:

- Общение с руководством;
- Улучшение условий труда;
- Премирование сотрудников;
- Модернизация рабочих мест;
- Корпоративные мероприятия;
- Социальные гарантии и льготы;
- Курсы повышения квалификации;
- Создание корпоративных традиций;
- Корпоративные награды и доски почета;
- Создание гарантированной карьерной лестницы;
- Оказание помощи в сложных жизненных ситуациях;
- Создание чувства причастности к «большому делу»;
- Поздравления сотрудников с важными трудовыми успехами;
- Выделение сотрудников в коллективе и делегирование им ответственной работы;
- Поздравления сотрудников и членов их семей с важными символическими датами;
- Участие в отраслевых мероприятиях (форумах, конференциях, тв-программах и др.).

В последнее время важнейшими целями организационных систем мотивации становится обеспечение заинтересованности сотрудников в исполнении целей компании, причастности её результатам, стремления в своей работе к выдающимся успехам, высокой инициативности – все это и есть проявления вовлеченности. Обобщая определения зарубежных и отечественных учёных в области организационной психологии, можно сказать, что вовлеченность – это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое способствует наилучшему выполнению работы. В состоянии такого эмоционального подъёма, интереса, люди работают эффективно, эмоциональная среда в коллективе остается здоровой, а конкурентные преимущества организации повышаются.

Ниже предложены к рассмотрению базовые факторы мотивации и потребности в работе сотрудников:

Фактор мотивации	Потребности			
	Стабильность	Статус	Миссия	Достижение
Материальное вознаграждение	Гарантированность обещанных выплат и льгот	Доход выше среднего для своей должности	Долгосрочные программы премирования	Премирование за высокую результативность

Условия работы	Оптимальные и комфортные условия работы	Престиж работы в компании	Баланс между рабочими и личными целями	Обеспечение всем необходимым для результата
Коллектив	Открытый стиль общения	Авторитет у коллег	Общие взгляды и ценности с коллегами	Поддержка коллектива в достижении целей
Руководитель	Чёткость целей и прозрачность требований	Доверие со стороны руководителя	Информирование о планах компании	Поощрение наиболее успешных
Содержание работы	Чёткие и понятные обязанности	Высокий уровень полномочий в работе	Интересные рабочие обязанности	Разнообразие рабочих задач
Перспективы развития	Рост в профессии	Индивидуальные перспективы развития	Вклад работы в развитие компании	Возможности карьерного роста

Для выявления значимости тех или иных факторов мотивации в рабочем процессе рекомендуется использовать инструменты, описанные в Разделе «Мониторинг настроений и сбор предложений».

Рассматривая базовые факторы мотивации можно отметить, что фактор «Материальное вознаграждение» включает в себя как мотивы получения гарантий стабильности и социальной обеспеченности, мотивы справедливости в оценке труда, так и мотивы статуса, который даёт уровень дохода.

Фактор «Условия работы» связан с комфортными условиями трудовой деятельности, обеспеченностью всеми необходимыми ресурсами для эффективного выполнения рабочих задач, а также оптимальным рабочим режимом, графиком и расположением работодателя.

«Материальное вознаграждение» и «Условия труда» – это базовые факторы мотивации сотрудника, детали которых, как правило, известны работнику ещё до начала трудовой деятельности в организации, и являются неотъемлемой частью контракта между компанией и сотрудником.

«Коллектив» – фактор, объединяющий мотивы признания и авторитета, мотивы получения профессиональной и психологической поддержки со стороны коллег, мотивы общения с людьми определённого социального, психологического и культурного уровня.

Фактор «Руководитель», с одной стороны, также включает в себя мотивы получения поддержки, признания, доверия и определённого уровня общения с руководителем, с другой – это совместимость управленческого стиля менеджера и ожиданий сотрудника: своевременность и качество обратной связи, доверие и делегирование, требовательность и стимулирование высокой производительности. «Коллектив» и «Руководитель» – социальные факторы трудовой мотивации – охватывают вопросы социального статуса, качества коммуникации, взаимоотношений и взаимодействия в организации на разных уровнях. Именно эти факторы в большей степени влияют на культуру организации, создают характерный образ компании в сознании работников, позволяющий дифференцировать работодателей и сравнивать между собой их культурные особенности.

Фактор «Содержание работы» включает в себя мотивы, характеризующие саму деятельность: интересные и разнообразные задачи, уровень принятия решений и важности работы для развития организации, применимость предыдущего профессионального опыта, а также сбалансированность рабочих и нерабочих задач. «Перспективы развития» объединяет мотивы карьерного роста, будущие возможности, которые даёт темп развития организации, а

также содействие в обучении и профессиональном росте. Факторы развития – «Содержание работы» и «Перспективы развития», группируют мотивы работника, определяющие интерес в текущей трудовой деятельности и возможности развития. Подобная мотивация характеризует, в основном, опытных профессионалов, а также сотрудников, занятых высокоинтеллектуальным трудом.

ИНФОРМАЦИОННО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ РАБОТА

Принципы информационно-просветительской работы

Важным направлением воспитательной деятельности можно обозначить информационно-просветительскую работу, так как она позволяет доносить основные смыслы, правильные идеологемы и те нарративы, которые важны для личностного и социального развития человека.

В процессе проводимых фокус-групп среди российских граждан были выделены базовые структуры социально-исторического развития России (организации общественного бытия)⁷. Речь идет о таких структурах, как «человек», «семья», «общество», «государство», «страна», которые взаимосвязаны между собой следующим образом: «человек» – ключевой субъект общественного бытия, «семья» – первичная форма общественной организации, общество – цивилизационно-обусловленная форма общественной организации, «страна» – «семья семей», «государство» – «организованное общество».

Базовые структуры социально-исторического развития (организации общественного бытия) и их ценностные доминанты



Каждая из указанных структур имеет свою ценностную доминанту, которая имеет определяющее значение для нее. Так, для страны – это «патриотизм», для государства –

⁷ Подробнее с результатами исследования можно ознакомиться: Харичев А.Д., Шутов А.Ю., Полосин А.В., Соколова Е.Н. Восприятие базовых ценностей, факторов и структур социально-исторического развития России (по материалам исследований и апробации) // Журнал политических исследований, Москва, 2022. URL: <https://naukaru.ru/ru/storage/viewWindow/99169>

«доверие к общественным институтам», для общества – «согласие», для семьи – «традиции», для человека – «созидание».

По мнению граждан России, «патриотизм» на уровне ценностных установок означает «идентифицировать себя со страной», «связывать свою жизнь со страной», «видеть в ней будущее своих детей», «гордиться страной», «понимать важность защиты целостности, суверенитета, независимости пути России».

«Доверие к общественным институтам» на уровне ценностных установок означает прежде всего «признание компетентности и эффективности власти», «признание открытости власти, уважительного отношения к человеку», «единство целей власти и общества», «доверие к демократическим процедурам» (выборам).

«Традиции» на уровне ценностных установок раскрыты как «семейные традиции», «семья и дети», «семья как союз поколений, где присутствует уважением к старшим и забота о младших», «семья как пространство безопасности, любви и поддержки».

«Согласие (в обществе)» на уровне ценностных установок раскрывается как «взаимопомощь и поддержка», «терпимость к другому мнению», неприятие всего, что раскалывает общество, осуждение дискриминации по национальному, религиозному, возрастному (эйджизм) признаку.

«Созидание» на уровне ценностных ориентаций раскрывается как «ценность успеха», «самоактуализация в разных сферах», «понимание зависимости успеха и благополучия от личных усилий», «ориентация на личностный рост и развитие», «гражданское самосознание», «осознание себя как части общества, страны, государства».

Таким образом, **информационно-просветительская работа в учреждении должна соответствовать указанным выше ценностным доминантам.**

Исходя из теории социального конструктивизма⁸, **вся окружающая жизнь человека является его субъективной реальностью, которая им же конструируется и воспроизводится в процессе получения и восприятия информации (смыслов, нарративов, установок).** Вся общественная структура, ценности, а также политические институты становятся реальными, поскольку индивиды, составляющие общество, ведут свою деятельность, исходя из разделяемых большинством социальных ролей. При возникновении ментальных противоречий общество может постепенно отказаться от текущего представления о социальной реальности и создать новую конструкцию.

В этой связи крайне важно вести эффективную информационную и просветительскую работу, **направленную на привитие важных духовно-нравственных ценностей⁹**, а также

⁸ Бергер П., Лукман Т. Социальное конструирование реальности. Трактат по социологии знания. М.: Медиум, 1995.

⁹ В соответствии с Указом Президента России от 9 ноября 2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» традиционные ценности - это нравственные ориентиры, формирующие мировоззрение граждан России, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России.

К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

противодействовать деструктивным нарративам и ценностям, исходящим со стороны «недружественных стран» и экстремистских организаций.

Основные общественно-политические нарративы в разъяснительной и просветительской работе прилагаются (см. Приложение № 4).

В ходе ведения просветительской работы **важно ориентироваться на перечень календарных праздников и памятных дат, указанных в Приложении 1.** В преддверии важной памятной даты или праздника учреждение может:

- организовать тематическое мероприятие (проект, акцию), посвященное календарному событию;
- подготовить и опубликовать на информационных ресурсах учреждения специальный материал;
- поздравить сотрудников с профессиональным праздником или уведомить их о важной памятной дате и др.
- проанализировать медиаплан, афишу или событийный план учреждения на их соответствие календарным событиям (памятным датам, праздникам).

Отмечается, что при проведении информационно-просветительской кампании в учреждении **необходимо придерживаться принципа «пяти касаний»**, который заключается, как минимум, в пяти разных этапах взаимодействия с аудиторией. К примеру, для привития патриотических настроений могут использоваться: 1) минутки просветительской работы по случаю важных памятных дат перед рабочим днем, 2) публикация материалов в соцсетях учреждения о подвигах сотрудников учреждения, отправившихся на фронт в ходе Великой Отечественной войны, а также открытие им мемориальной доски в учреждении, 3) показ кинофильма патриотической направленности, 4) проведение встречи с экспертом или лидером общественного мнения, который поделится мнением на этот счет, 5) организация патриотически направленно театральной постановки и др. **Подробнее о методах и инструментах просветительской работы по патриотическому воспитанию граждан смотри далее в специальном разделе (стр. 26-27).**

Вместе с этим важно отметить, что **процесс трансформации мнения** или отношения к тому или иному явлению происходит постепенно и **соответствует предложенной схеме:**

1) противник 2) сомневающийся 3) нейтрал 4) симпатизирующий 5) сторонник

Это означает, что человек не может сразу поменять свое отношение и выстроенную категорию стереотипов и социальных установок вокруг явления. Под воздействием эффективно выстроенной просветительской работы изменение отношения в среднесрочной перспективе **может касаться только одного уровня.** Например, человек нейтрально относящийся к проявлению патриотических настроений, может подняться на один уровень и начать разделять симпатии к патриотическим настроениям в обществе, или, наоборот, опуститься на один уровень и выражать сомнения в правильности этих убеждений. Для перехода на уровень «сторонник» необходимо, чтобы человек из нейтрала сначала стал «симпатизирующим».

Основные методы информационно-просветительской деятельности в зависимости от форматов реализации можно подразделить на 2 вида: **офлайн и онлайн.** При этом **приоритет** в информационно-просветительской работе должен отдаваться **онлайн технологиям** в пропорции **70 на 30.**

Главными принципами осуществления информационно-просветительской работы являются:

- опора на результаты мониторинга настроений и потребностей в коллективе при определении подходов и средств информационно-просветительской работы;

- адаптация методов и средств в зависимости от объекта информационно-просветительского воздействия;
- наличие критического подхода и осуществление расчета потенциальных рисков при определении методов и средств информационно-просветительской работы;
- взаимосвязь офлайн - и онлайн технологий и их дополнение друг с другом;
- оформление информационных материалов с использованием современных дизайнерских технологий;
- организация информационно-просветительской работы на основе организационно-событийного плана и медиапланирования.

Офлайн-методы информационно-просветительской работы

Наименование метода	Описание метода
Точечная разъяснительная работа	В случае открытого проявления деструктивной активности или чувства непонимания в связи возникшими событиями в учреждении или в стране, затрагивающих интересы сотрудников учреждения, рекомендуется провести разъяснительную работу в коллективе. Тема беседы и формат разъяснительной работы определяется исходя из предмета и уровня локализации проблемного вопроса. Так, в случае широкого охвата возникшей проблемы руководству целесообразно провести общее собрание для сотрудников учреждения. В других случаях можно обойтись сбором ряда структурных подразделений или точечной разъяснительной работой с отдельными сотрудниками.
Проведение «минуток просветительской работы»	– По случаю важных памятных дат рекомендуется начинать рабочий день с информирования сотрудников о важности тех событий в истории нашей страны.
Встречи с экспертами и лидерами общественного мнения	Рекомендуется проводить открытые встречи с лоялистски настроенными экспертами и лидерами общественного мнения в стенах учреждения.
Организация работы клубов и объединений по интересам	Рекомендуется объединить сотрудников по их тематическим объединениям и интересам для повышения атмосферы внутри коллектива и уровня коммуникации между сотрудниками. Возможно также оказание им поддержки для реализации отдельных инициатив сотрудников. Так, к примеру, в случае интереса ряда сотрудников к игре в шахматы, можно посодействовать в создании шахматного клуба и проведении турниров внутри учреждения во вне рабочее время.
Узкопрофильные тематические мероприятия	При организации тематических мероприятий в стенах учреждения рекомендуется уделять особое внимание символическим компонентам, а также их соответствию идеям укрепления традиционных ценностей ¹⁰ . К примеру, мероприятие может быть посвящено юбилею известного деятеля культуры или исторической личности, внесший огромный вклад в развитие России. При этом в ходе мероприятий важно отметить связь исторических эпох и настоящего времени – продемонстрировать стремление России в будущее, исходя из опоры на традиции, связь поколений и единение народов.
Проведение специальных акций	Рекомендуется проведение в стенах учреждения специальных акций, приуроченных к важным символическим событиям или календарным датам (памятным датам, государственным праздникам, важным датам в истории России, профессиональным праздникам).

¹⁰ К традиционным ценностям относятся жизнь, достоинство, права и свободы человека, патриотизм, гражданственность, служение Отечеству и ответственность за его судьбу, высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение, историческая память и преемственность поколений, единство народов России.

		Кроме этого, рекомендуется проводить добровольческие акции и мероприятия для нуждающихся категорий граждан.
Посещение мероприятий	массовых	Рекомендуется обеспечение участия сотрудников учреждения во всероссийских акциях, посвященных значимым событиям в России.
Организация посещения мероприятий	совместного тематических	Разнонаправленные сборы, выездные события, включающие в себя комплекс коллективных творческих дел гражданской, патриотической, историко-краеведческой, экологической, трудовой, спортивно-оздоровительной и другой направленности. Рекомендуется также проводить выездные тематические встречи, направленные на сплочение коллектива. К примеру, поводом для таких встреч может стать посещение театров, музеев, выставок, кинотеатров, спортивных мероприятий, празднование дня города или организация корпоратива.
Информационные материалы		– Рекомендуется активнее задействовать работу информационных конструкций (экранов, стендов, досок) и материалов (журналов, буклетов, брошюр, плакатов) в целях размещения полезной информации для сотрудников. – В частности, может быть размещена следующая информация: <ul style="list-style-type: none"> • информация, направленная на воспитание патриотических чувств граждан, например, мемориальная доска памяти о сотрудниках учреждения, отправленных на фронт в годы Великой Отечественной войны; • просветительская информация о проведении добровольческих акций и мероприятий по оказанию помощи; • просветительская информация, направленная на укрепление традиционных духовно-нравственных ценностей; • информация правового толка, информирующая сотрудников о пресечении противоправных действий; • полезная информация для молодежи: гранты, конкурсы, стипендии, молодежные форумы, проекты, организации; • уведомление о действующих информационных ресурсах учреждения с QR-кодами для перехода на них; • анонсы мероприятий и иная информация о важных событиях в жизни учреждения.

Волонтерская и добровольческая деятельность

«Волонтерство - это, прежде всего, бескорыстное и искреннее служение. Именно в этом главный смысл волонтерского движения» (с) В.ПУТИН

«Пока молоды, сильны, бодрь - не уставайте делать добро!» (с) А.П. ЧЕХОВ

«В чём суть жизни? Служить другим и делать добро» (с) АРИСТОТЕЛЬ

Участие в добровольческих, волонтерских и благотворительных акциях положительным образом влияет на морально-психологическое состояние человека, а также позволяет направить его энергию в общественно полезное русло. Добровольчество, построенное на принципах идеологии «добрых дел», является одной из форм проявления патриотизма в обществе. В настоящее время в России более 15 млн граждан вовлечены в волонтерские проекты различной направленности.

Согласно данным из опроса Центра исследований гражданского общества и некоммерческого сектора ВШЭ¹¹, доля тех, кто занимался добровольческой деятельностью в

¹¹ 30% молодых людей считают себя волонтерами // Ведомости. 23.06.2022. URL: <https://vedomosti.ru/society/articles/2022/06/23/928212-30-molodih-volonterami>

2021 г., среди респондентов в возрасте 18–24 лет составила 27%. При этом 30% в этой категории назвали себя волонтерами. Среди респондентов 25–30 лет это соотношение составляет 27% и 24%, среди участников опроса от 36 лет – 20% и 15% соответственно.

Молодые люди 18–24 лет также чаще представителей других возрастных групп готовы «объединяться с другими людьми для совместных действий» – это декларировали 80% таких респондентов. Среди опрошенных 25–30 лет эта доля составила 79%, среди участников исследования старше 35 лет – 69%.

Важно, чтобы в учреждении **активно поддерживались добровольческие практики, которые могут быть востребованы у сотрудников.** Вместе с этим, если учреждение культуры имеет потребность во внешней добровольческой помощи для реализации своих программ и мероприятий, то в данном случае **оправдано создание собственной добровольческой программы.**

Особое значение приобретают такие формы социального добровольчества как оказание помощи особым категориям граждан:

- военнослужащим, принимающим участие в СВО, и их семьям;
- детям семей беженцев, вынужденных покинуть свой дом из-за боевых действий;
- многодетным семьям или семьям, где мать воспитывает ребенка одна;
- людям старшего поколения (престарелым),
- ветеранам Великой Отечественной войны, труженикам тыла;
- детям, воспитывающимся в детских домах,
- людям с ограниченными возможностями здоровья.

Проекты культурной (творческой) направленности

«Сохранить свою идентичность крайне важно в бурный век технологических перемен, и здесь невозможно переоценить роль культуры, которая является нашим общенациональным цивилизационным кодом, раскрывает в человеке созидательные начала». (с) В.ПУТИН

«Культура представляет главный смысл и главную ценность существования как отдельных народов и малых этносов, так и государств. Вне культуры самостоятельное существование их лишается смысла». (с) Д.С.ЛИХАЧЕВ

«Я далеко не восторгаюсь тем, что вижу вокруг себя, но клянусь честью, что ни за что на свете я не хотел бы переменить Отечества, или иметь другую историю, кроме истории наших предков, такой, какой Бог нам её дал». (с) А.С.ПУШКИН

«Отрицание России во имя человечества есть ограбление человечества». (с) Н.А. БЕРДЯЕВ

Безусловно, учреждения, подведомственные Минкультуры России демонстрируют эффективную работу в части реализации всесторонних проектов и мероприятий культурной направленности. В связи с текущим состоянием динамики социокультурных процессов в российском обществе, а также вызовами времени, стоящими перед государством, важное значение приобретают творческие проекты, **направленные на:**

- защиту семейных ценностей, включая поддержку материнства и детства;
- духовно-нравственное и патриотическое воспитание молодежи;
- сохранение традиций народов России;
- популяризацию успехов отечественной науки и повышение престижа профессий учителя и инженера;

- информирование достижений выдающихся личностей истории, культуры, науки и спорта в России;
- экранизацию произведений русской классической литературы;
- противодействие попыткам фальсификации истории, распространения идеологии нацизма и проведения политики неокolonизма в мире;
- информирование об историях героизма и самоотверженности российских военнослужащих, работе фронтовых бригад и волонтерах в ходе спецоперации.

Таким образом, администрациям учреждений культуры **рекомендуется усилить работу** в создании и реализации новых проектов, направленных на раскрытие вышестоящих тем.

Кроме того, **если специфика учреждения позволяет проводить детские и молодежные программы (проекты) для внешней аудитории**, то рекомендуется уделять этой работе повышенное внимание и уделить внимание в **масштабировании подобных практик**. При реализации молодежных инициатив и проектов культурной направленности организациям, подведомственным Минкультуры России, **рекомендуется координировать свою работу с Молодежным советом Минкультуры России.**

Молодежный совет Минкультуры России является коллегиальным органом Министерства. Его работа осуществляется в соответствии с Положением «О молодежном совете Министерства культуры Российской Федерации», утвержденным Приказом Минкультуры России № 2181 от 11 ноября 2022 г. В соответствии с Положением целью Молодежного совета является объединение молодых специалистов для выработки предложений и участия в реализации мероприятий в сфере молодежной политики. В деятельности Молодежного совета принимают участие государственные гражданские служащие центрального аппарата Министерства и работники подведомственных Минкультуры России организаций в возрасте до 35 лет на добровольной основе. Вместе с этим к деятельности Молодежного совета могут присоединиться учащиеся образовательных организаций высшего образования и все другие заинтересованные лица в возрасте до 35 лет.

Просветительская работа по патриотическому воспитанию граждан

При ведении просветительской работы в контексте патриотического воспитания граждан важно придерживаться следующих категорий относительно патриотизма.

Так, патриотизм это:

- проявление национального духа россиян;
- любовь к стране, ее истории и культуре;
- уважение к предкам, любовь и забота к своей семье;
- созидательный труд во благо общества и страны;
- высокие достижения страны в науке, спорте и культуре и др. сферах деятельности;
- личные поступки и дела, несущие пользу обществу, в том числе через добровольчество;
- единение и солидаризация россиян перед вызовами современности;
- поддержка России на международной арене.

К числу методов и инструментов ведения работы по патриотическому воспитанию сотрудников **можно отнести:**

1. минутки просветительской работы по случаю важных памятных дат перед рабочим днем с сотрудниками
2. открытие мемориальной доски в учреждении, посвященной подвигам сотрудников учреждения, отправившихся на фронт в ходе Великой Отечественной войны;
3. организация показа кинофильмов патриотической направленности;

4. проведение встреч с патриотически настроенными экспертами / лидерами общественного мнения / спортсменами / деятелями культуры / ветеранами;
5. организация патриотически направленных творческих репертуаров;
6. проведение выставок художественных работ патриотической направленности;
7. организация патриотических конкурсов творческой направленности;
8. участие в акциях и мероприятиях патриотической направленности;
9. организация молодежных проектов патриотической направленности в стенах учреждения и внедрение патриотических смыслов в иные мероприятия учреждения;
10. проведение акций патриотического добровольчества;
11. публичные высказывания патриотической направленности руководства учреждения и сотрудников;
12. корпоративные мероприятия патриотической направленности и совместное посещение учреждений культуры;
13. создание патриотических видеороликов;
14. публикация текстовых материалов патриотической направленности на сайте и в соцсетях учреждения.

Онлайн-методы информационно-просветительской работы

Онлайн-методы информационно-просветительской работы включают в себя ведение деятельности через официальные информационные ресурсы учреждения (сайт и страницы в соцсетях), СМИ, а также неофициальные тематические группы в социальных сетях.

В связи с решением Роскомнадзора о блокировки продуктов компании Meta, признанной по решению суда экстремистской организацией и запрещенной в России, в настоящее время **не рекомендуется вести официальные аккаунты учреждения в социальных сетях: «Facebook», «Instagram».** Кроме этого, не рекомендуется использовать социальную сеть «Twitter», которая также была заблокирована на территории России в связи с распространением фейков, в том числе о ситуации на Украине и действиях Вооруженных сил России.

Вместо этого предлагается сосредоточить усилия на ведении официальных аккаунтов на следующих интернет-площадках: «ВКонтакте», «Telegram», «Одноклассники», «Дзен».

В целях наращивания количества подписчиков в лице сотрудников и гостей учреждения предлагается **разместить на имеющихся стендах, экранах, телевизорах и иных видных местах учреждения плакаты с QR-кодами со ссылками на страницы информационных ресурсов учреждения,** чтобы сотрудники в максимально удобной форме могли перейти по указанной ссылке и подписаться на аккаунт.

Создание тематических чатов

В последние годы возросла популярность мессенджеров в качестве инструмента коммуникации, постановки рабочих задач, а также получения информации о событиях в стране и в мире.

В этой связи рекомендуется создание и использование чатов, в том числе для проведения мониторинга риторики сотрудников, а также ведения воспитательной и просветительской работы. Подобный инструмент является эффективной формой донесения полезной информации для сотрудников учреждения. Кроме того, чаты позволяют массово и оперативно рассылать информационно-просветительские материалы и иные важные сообщения.

Ведение сайта и социальных сетей

В целях эффективного ведения информационной работы рекомендуется вести медиаплан¹² на текущую неделю и плановый период. В рамках медиапланирования определяются:

- основные транслируемые смыслы на аудиторию;
- перечень планируемых материалов к размещению и порядок их публикаций;
- площадки размещения материалов;
- сотрудники, готовящие материалы;
- стратегии продвижения материала.

В рамках медиапланирования рекомендуется учитывать дополнительно следующие тематические рубрики для планируемых публикаций:

Темы рубрик	Описание
День в году	Материалы, посвященные календарным датам (памятным датам, государственным праздникам, важным датам в истории России, профессиональным праздникам и дням рождения известных деятелей культуры).
Анонсы мероприятий в сфере культуры	Анонсы важных мероприятий, значимых событий в жизни учреждения
Культурное просвещение	Просветительские материалы, направленные на раскрытие интересных и малоизвестных подробностей, фактов из мира культуры и искусства.
Великие имена российской культуры	Информация о выдающихся деятелях культуры и искусства России.
Культура народов России	Публикации, направленные на сохранение и развитие материального и нематериального культурного наследия народов России, а также освещение их особенностей.
Высокое искусство	Материалы, освещающие крупные проекты, мероприятия, достижения в сферах циркового искусства, музейного дела, театрального искусства, балета, музыки, кинематографа, литературы, хореографии, изобразительного искусства и др. (в зависимости от профиля учреждения).
Популяризация культуры чтения книг	Рубрика о проектах и мероприятиях, направленных на популяризацию культуры чтения книг, а также о развитии и достижениях библиотечного дела.
Культура детям	Рубрика, направленная на освещение проектов, мероприятий, связанных с развитием детских школ искусств, детского творчества, культурного воспитания, детского культурного досуга и т.д.
Казачество	Рубрика о мероприятиях, проектах, направленных на реализацию государственной политики в сфере казачества.
Объекты культурного наследия	Материалы о мероприятиях и проектах, направленных на сохранение объектов культурного наследия.
Программы детского и молодежного культурного туризма	Материалы о проектах, направленных на поддержку молодежного и детского культурного туризма, включая программу детского туризма «Моя Россия».
Проект «Пушкинская карта»	Материалы, направленные на освещение популяризацию проекта Минкультуры России «Пушкинская карта», направленной на повышение доступности организаций культуры для молодежи в возрасте от 14 до 22 лет.
Нацпроект «Культура»	Материал, посвященный реализации национального проекта «Культура». В структуру нацпроекта входят три федеральных проекта: «Культурная среда», «Творческие люди» и «Цифровая культура». Главная цель проекта - сделать российскую культуру более доступной для российских граждан и для иностранных гостей.

¹² Пример формы медиаплана в Приложении 2.

Креативные индустрии	Материалы о мероприятиях, проектах, направленных на развитие и поддержку креативных индустрий в России, а также подготовки кадров в сфере креативных индустрий. А также освещение мероприятий, направленных на реализацию проекта «Придумано в России», в рамках которого формируется система поддержки креативного сектора от идеи до востребованного продукта и его выхода на международные рынки.
Истории успеха	Материалы про достижения и профессиональные истории успеха сотрудников учреждения.
Династии в культуре	Материалы про заслуженных деятелей культуры, имеющих отношение к учреждению, и достижения их семьи в сфере культуры.
Наставничество	Материалы, посвященные тематике Года педагога и наставника в России в 2023 году. Истории о заслуженных, уважаемых преподавателях, внесших большой вклад в развитие учреждения, культуры и искусства. Популяризация темы наставничества в высшей школе.
Добровольчество	Материалы, посвященные развитию добровольческого движения, лица добровольческого движения, а также информация о предстоящих акциях и мероприятиях.
Патриотическое просвещение	- Материалы про подвиги преподавателей и их родственников в годы Великой отечественной войны; - Материалы, посвященные важным датам в истории и культуре России; - Материалы про участие в патриотических проектах и мероприятиях; - Анонсы патриотических проектов и др.
Сохранение исторической памяти и защита исторической правды	Публикации о проектах и мероприятиях, направленных на сохранение памяти об Отечественной истории и противодействие её фальсификации
Оказание поддержки жителям Донбасса и освобожденным территориям Украины	Материалы о благотворительных, культурных, творческих проектах, направленных на поддержку жителей Донбасса и беженцев из освобожденных территорий Украины, в том числе и детей.
Продвижение российской культуры в мире	Публикации об международных проектах и международном сотрудничестве в сфере культуры, а также мероприятиях, направленных на продвижение российской культуры за рубежом.
Международное культурное сотрудничество	Материалы о совместных международных проектах и международном сотрудничестве России с другими странами в сфере культуры и искусства.
Инфраструктура (строительство, реконструкции, ремонт объектов)	Материалы, направленные на информирование о строительстве, ремонте, реконструкции зданий учреждений культуры.
Цифровизация учреждения культуры	Рубрика, посвященная проектам по внедрению процессов цифровизации в учреждениях культуры, а также цифровизации материалов культурного наследия.
Творческие конкурсы, премии	В рамках рубрики будет публиковаться информация о предстоящих крупных творческих конкурсах, премиях, а также их итоги.
Государственные награды и премии	Материалы о присуждении государственных наград, премий, званий деятелям культуры и искусства.
Трудоустройство молодежи в сфере культуры	Материалы о проектах и успешных практиках, направленных на трудоустройство молодежи в сфере культуры.
Инклюзивная среда	Материалы, посвященные материально-технической базе, позволяющей реализовывать доступ граждан с ограниченными возможностями к посещению учреждения культуры.
Нормативные акты и изменения в законодательстве	Информация о важных нормативных правовых актах, имеющих отношение к сфере деятельности учреждения.

При выборе той или иной рубрики для последующего размещения материалов **важно учитывать специфику учреждения культуры и его информационную политику.**

Основные форматы онлайн материалов

1) Информационное сообщение:

Жанр	Формы жанра
1.1. Информационный	Новость, заметка, репортаж, интервью
1.2. Аналитический	Статья, обзор, рецензия, обозрение
1.3. Художественно-публицистический	Очерк, эссе, фельетон, зарисовка ¹³

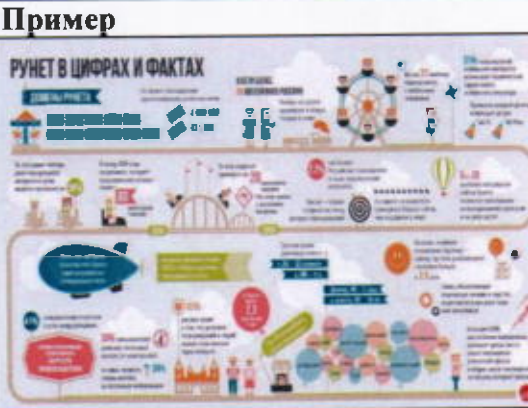

Важно то, что контент приобрел новые характеристики и стал:

- интерактивным (с мгновенной обратной связью через формы для комментирования)
- мультимедийным (с фото, видео, аудиороликами, анимацией)
- гипертекстовым (с перекрестными ссылками на другие полезные материалы)

Онлайн-журналистика обрела недоступные печатным изданиям возможности, в числе которых:

- способность передавать больший объем информации в рамках одной статьи
- увеличение продолжительности удерживания внимания читателя
- получение моментального отклика и реакции на тот или иной материал

2) Инфографика:

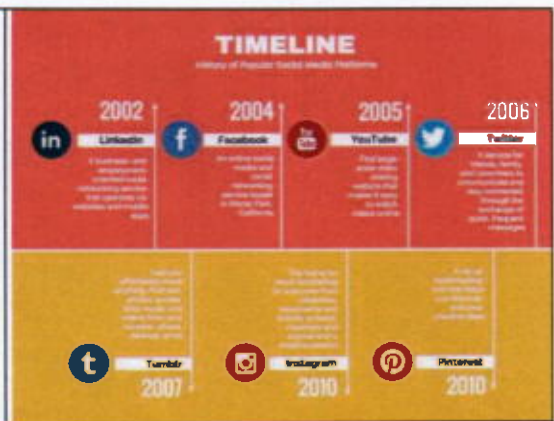
Краткое описание	Пример
<p>2.1. Статистическая инфографика: Один из самых распространенных видов инфографики. Подходит для отражения итогов деятельности организации, результатов исследования, статистики реализации проектов и т.д.</p>	
<p>2.2. Фото-инфографика: Фото-инфографика чаще всего присутствует в тематических пабликах в соцсетях и журналах. Основой для создания такой инфографики служит качественная фотография, которая сопровождается текстом.</p>	

¹³ Виды статей в интернет-журналистике. URL: <https://web-copywriting.ru/copywriting/vidy-statej-v-internet-zhurnalistike>

2.3. Инфографика «Таймлайн»:

«Таймлайн» – это способ визуализации истории, выделения важных дат или обзора событий. Этот вид инфографики лучше всего подойдет для корпоративного блога и соцсетей.

Таймлайн важно делать интересным: не только указывать даты и события, но и показывать взаимосвязи, объяснять причины и приводить интересные факты.



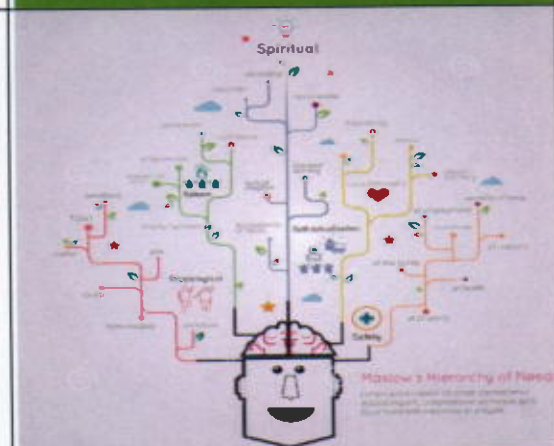
2.4. Инфографика «Карты»:

Инфографика в виде карт обычно пользуется спросом в случае необходимости отразить информацию в пространственном измерении.



2.5. Инфографика «Иерархия»:

Обычно такой вид инфографики служит описанием каких-либо алгоритмов или системы принятия решений, что позволяет погрузить в суть какого-либо процесса.



2.6. Инфографика «Матрица»:

В такой инфографике обычно много разных данных, посвященных одной проблеме. Благодаря матрице можно сравнивать несколько объектов, явлений, используя систему из 2 координат. Например, цена и качество.

Главная цель подобного контента – объяснить сложные данные.



2.7. Инфографика «Алгоритм»:

Суть в последовательном выбираем одного из нескольких ответов на вопросы, после чего цепочка ответов нас приводит к какому-то финальному выбору.



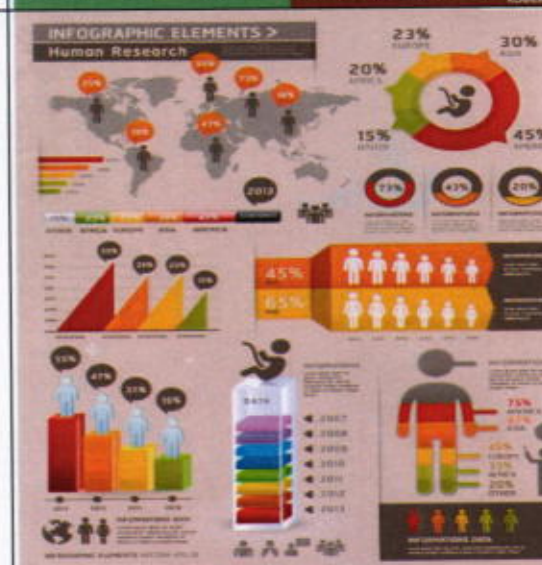
2.8. Инфографика «Сравнение»:

Один из самых распространенных видов инфографики – сравнение. В инфографике-сравнении подробно разбираются аргументы за и против какого-то решения. Например, ипотека-аренда, инхаус или аутсорсинг и т.д.



2.9. Инфографика «Исследование»:

В инфографике-исследовании обычно отображаются ключевые статистические данные и результаты работы. К примеру, такая инфографика может быть полезна для демонстрации успехов отдельных направлений работы учреждения.



3) Видеоролики:

Вид	Описание
3.1. Информационные видео	Наиболее уникальные новости в жизни организации рекомендуется сопровождать видеосюжетом или видеороликом. Также, при публикации видеоматериала рекомендуется его дополнить сопроводительным текстовым комментарием.
3.2. Видеоинтервью	Видеоинтервью с известными экспертами, блогерами, уважаемыми специалистами в определенной является эффективным инструментом информационно-просветительской работы при условии наличия подходящих нарративов, исходящих

	<p>от гостя интервью. Для этого важно подобрать такую кандидатуру для интервью, которая может поделиться своим взглядом на интересующие аудиторию вопросы, события или процессы. Важно помнить, что информация, исходящая от уважаемого интервьюируемого, будет восприниматься аудиторией с позиции «авторитета», что позволяет закладывать слушателями определенные жизненные и ценностные установки.</p> <p>При анонсе предстоящего интервью важно вовлечь в этот процесс потенциальную аудиторию и предложить ей задать свои вопросы интервьюируемому через комментарии в соцсетях.</p>
3.3. Видео с ответами на вопросы	<p>Кроме интервью, можно организовать сеанс вопросов и ответов, на котором кто-то из руководства ответит на наиболее часто задаваемые или волнующую аудиторию вопросы. Можно предварительно записать вопросы и ответы, или поэкспериментировать с живым видео – оно позволит вам взаимодействовать с аудиторией в режиме реального времени и тем самым продемонстрировать прямую и открытую коммуникацию. Такой подход вызывает больше доверия у аудитории.</p>
3.4. Видеозаписи, снятые за кадром	<p>«Закулисные видео» – отличный способ завоевать доверие аудитории. Можно показать многие внутренние процессы в учреждении: работы администрации, заседания ученого совета и иных структур учреждения.</p>
3.5. Тематические видео, созданные пользователями	<p>Для этого рекомендуется провести сбор видео, посвященных важной социальной проблематике или календарным событиям. Сбор работ может проходить также и в формате конкурса для придания статуса мероприятию. По итогам конкурса рекомендуется отметить наиболее отличившихся подписчиков и опубликовать лучшую работу.</p>
3.6. Прямые эфиры	<p>Социальные сети «RuTube», «YouTube», «ВКонтакте» и «Одноклассники» дают возможность вести прямые трансляции на своей платформе. Прямые трансляции отлично подходят для:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Официальных объявлений и общения с аудиторией; • Проведения развлекательных акций; • Трансляции с интересных мероприятий. <p>Советы перед запуском прямого эфира:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Убедитесь, что место проведения трансляции соответствует заявленной теме, а фон, который попадает в объектив, выглядит красиво и аккуратно; • Уделяйте внимание освещению и звуку, которые имеют огромное значение при проведении трансляции; • Проверяйте настройку видео в реальном времени перед выходом в эфир. • Заранее продвигайте анонс трансляции в социальных сетях.
3.7. Анонсирующее видео	<p>При запуске нового конкурса, проекта или мероприятия одним из способов привлечения большего внимания к ним со стороны потенциальной аудитории – сделать видеопост в социальных сетях. Это позволяет вам проявить больше творчества, чем публикация основного поста с изображением. Для более широкого охвата аудитории о старте конкурса и увеличения числа подписчиков в сообществе можно внедрить следующие условия для участия в конкурсе: наличие подписки</p>

	на сообщество, мотивационный комментарий к репосту записи конкурса, отметка друзей в комментариях к записи конкурса.
3.8. Обучающие видео	<p>Обучающие видео имеют высокую степень популярности в интернете. Довольно часто обучающие видеоролики в социальных сетях легче понять, чем статьи, даже если в них описывается один и тот же пошаговый процесс. Практика показывает, что лучше размещать более длинные видео на таких площадках как «YouTube» и «RuTube». В случае с публикацией обучающих видео во «ВКонтакте», то такие видео должны быть краткими и понятными, и уместаться в тайминг до 5 минут.</p> <p>К числу обучающих видео можно отнести следующие форматы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – лекции и семинары, – обучающие мастер-классы и практикумы, – жизненные и профессиональные «лайфхаки», – информационно-аналитические или информационно-просветительские обзоры.

4) Аудиоконтент:

Вид	Описание
4.1. Подкасты	<p>Подкасты – один из самых популярных типов аудиоконтента. По данным ВЦИОМ, их хоть единожды слушал каждый пятый житель России. Их главные преимущества – легкость производства и большое количество тем для обсуждений.</p> <p>С помощью данного формата возможно выстроить прочную связь с аудиторией, донести информацию напрямую самым коротким путем.</p>
4.2. Аудиолекции	<p>На странице в социальных сетях также можно разместить интересные и популярные лекции, мастер-классы, семинары ведущих экспертов учреждения. Размещение этих материалов позволит повысить привлечь внимание интернет-пользователей к сообществу, а также обеспечить важную социокультурную и просветительскую функции.</p>
4.3. Сборники авторских песен	<p>В социальных сетях можно также размещать авторские песни сотрудников, руководства учреждения (как формате сборников, так и отдельных песен). Такой подход будет способствовать развитию корпоративной культуры и сближению коллектива сотрудников и руководства.</p>

5) Тематические опросы:

Задачи	Описание
5.1. Обеспечение обратной связи	Опросы позволяют узнать мнение, ожидания и потребности сотрудников и гостей учреждения относительно различных проектов, мероприятий, качества рабочей среды. Практическая реакция на результаты опросов позволит повысить уровень лояльности сотрудников и учесть их мнение в процессах повышения качества работы учреждения.
5.2. Понимание потребностей и мотивов поведения аудитории	Опросы помогают выяснить ожидания и потребности интернет-аудитории относительно качества и интереса к публикуемому в интернет-сообществе контенту. Такая обратная связь помогает при планировании новых медиа-проектов и пересмотре публикуемых материалов с целью повышения вовлеченности аудитории сообщества и ее роста.
5.3. Формирование общественного мнения (формирующие опросы)	<p>Формирующий опрос является технологией ведения агитационной и просветительской работы. Основное отличие данного вида опросов от других форм замеров общественного мнения заключается в формировании отношения респондента к тому или иному событию. Воздействие на его мнение осуществляется через определенные формулировки в вопросах и ответах, имеющих скрытый информационный нарратив.</p> <p>Пример:</p> <p><i>«Считаете ли Вы, что занятие добровольческой деятельностью позволяет внести личный вклад в развитие нашей страны и общества?»</i></p> <p>1) Да, считаю, что общество и страну нужно менять с себя, и занятие добровольческой деятельностью является одним из таких способов; 2) Нет, не уверен, что добровольчество может изменить что-то глобально, но точно может принести пользу определенным людям.</p> <p>Ответ в формирующих вопросах не существенен – важно донести формирующую информацию до респондента и мягко донести ему мысль, что добровольчество является вкладом каждого в развитие страны.</p>
5.4. Создание и развитие сообщества	<p>Опросы увеличивают вовлеченность и стимулируют дискуссии.</p> <p>Чтобы развивать сообщество с помощью опросов, показывайте, что заинтересованы в мнении пользователей. Делитесь с участниками результатами голосований и принятыми решениями. Поощряйте аудиторию за участие в обсуждениях.</p>
5.5. Создание контента	С помощью опросов вы создаете три типа контента. Во-первых, вы рассказываете о предпосылках для проведения голосования и описываете его условия. Во-вторых, вы делитесь с пользователями результатами. В-третьих, потребители участвуют в обсуждениях, создавая пользовательский контент.
5.6. Увеличение посещаемости сообщества	Проведение опросов увеличивает посещаемость страницы в социальной сети. Чтобы это правило работало, стимулируйте пользователей делиться информацией о голосовании. Также вы можете использовать инструменты, которые автоматически сообщают, что пользователь принял участие в опросе.

ПЕРЕЧЕНЬ КАЛЕНДАРНЫХ ПРАЗДНИКОВ И ПАМЯТНЫХ ДАТ**Государственные праздники России**

12 июня	День России
---------	-------------

Памятные даты России¹⁴

Дата	Название даты
25 января	День российского студенчества
15 февраля	День памяти о россиянах, исполнявших служебный долг за пределами Отечества
12 апреля	День космонавтики
19 апреля	День принятия Крыма, Тамани и Кубани в состав Российской империи (1783 год)
26 апреля	День участников ликвидации последствий радиационных аварий и катастроф и памяти жертв этих аварий и катастроф
27 апреля	День российского парламентаризма
22 июня	День памяти и скорби - день начала Великой Отечественной войны (1941 год)
29 июня	День партизан и подпольщиков
28 июля	День Крещения Руси
1 августа	День памяти российских воинов, погибших в Первой мировой войне 1914 - 1918 годов
3 сентября	День солидарности в борьбе с терроризмом
7 ноября	День Октябрьской революции 1917 года
3 декабря	День Неизвестного Солдата
9 декабря	День Героев Отечества
12 декабря	День Конституции Российской Федерации

Дни воинской славы¹⁵

27 января	День полного освобождения Ленинграда от фашистской блокады (1944 год)
2 февраля	День разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Сталинградской битве (1943 год)
23 февраля	День защитника Отечества
18 апреля	День победы русских воинов князя Александра Невского над немецкими рыцарями на Чудском озере (Ледовое побоище, 1242 год)
9 мая	День Победы советского народа в Великой Отечественной войне 1941 - 1945 годов (1945 год)
7 июля	День победы русского флота над турецким флотом в Чесменском сражении (1770 год)

^{14 17} В соответствии с Федеральным законом от 13.03.1995 № 32-ФЗ «О днях воинской славы и памятных датах России»

10 июля	День победы русской армии под командованием Петра Первого над шведами в Полтавском сражении (1709 год)
9 августа	День первой в российской истории морской победы русского флота под командованием Петра Первого над шведами у мыса Гангут (1714 год)
23 августа	День разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Курской битве (1943 год)
8 сентября	День Бородинского сражения русской армии под командованием М.И. Кутузова с французской армией (1812 год)
11 сентября	День победы русской эскадры под командованием Ф.Ф. Ушакова над турецкой эскадрой у мыса Тендра (1790 год)
21 сентября	День победы русских полков во главе с великим князем Дмитрием Донским над монголо-татарскими войсками в Куликовской битве (1380 год)
3 сентября	День окончания Второй мировой войны (1945 год)
9 октября	День разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в битве за Кавказ (1943 год)
4 ноября	День народного единства
7 ноября	День проведения военного парада на Красной площади в городе Москве в ознаменование двадцать четвертой годовщины Великой Октябрьской социалистической революции (1941 год)
1 декабря	День победы русской эскадры под командованием П.С. Нахимова над турецкой эскадрой у мыса Синоп (1853 год)
5 декабря	День начала контрнаступления советских войск против немецко-фашистских войск в битве под Москвой (1941 год)
24 декабря	День взятия турецкой крепости Измаил русскими войсками под командованием А.В. Суворова (1790 год)

Иные важные даты и праздники

7 января	Рождество Христово
27 января	Международный день памяти жертв Холокоста
8 февраля	День российской науки
8 марта	Международный женский день
18 марта	День воссоединения Крыма с Россией
2 апреля	День единения народов Беларуси и России
7 апреля	Всемирный день здоровья
20 апреля	Национальный день донора в России
28 апреля	Всемирный день охраны труда
1 мая	Праздник весны и труда
1 июня	Международный день защиты детей Всемирный день родителей
5 июня	День эколога
14 июня	Всемирный день донора крови
20 июня	Всемирный день беженцев
25 июня	День дружбы и единения славян
27 июня	День молодежи России
8 июля	День семьи, любви и верности в России
19 августа	Всемирный день гуманитарной помощи
21 августа	Международный день памяти и поминовения жертв терроризма
22 августа	День Государственного флага Российской Федерации

1 сентября	День знаний
5 сентября	Международный день благотворительности
второе воскресенье сентября	Международный день памяти жертв фашизма
1 октября	Международный день пожилых людей
2 октября	День среднего профессионального образования
4 октября	Всемирный день защиты животных
5 октября	Всемирный день учителя
15 октября	Международный день белой трости
Третье воскресенье октября	День отца
30 октября	День памяти жертв политических репрессий
13 ноября	Международный день слепых
19 ноября	День преподавателя высшей школы
20 ноября	Всемирный день ребенка
Последнее воскресенье ноября	День матери
3 декабря	Международный день инвалидов
5 декабря	День волонтера в России

Праздники в сфере культуры

8 января	День детского кино
11 января	День заповедников и национальных парков
третье воскресенье января	Всемирный день религии
14 февраля	Международный день дарения книг
21 февраля	Международный день родного языка Всемирный день экскурсовода
3 марта	Всемирный день писателя
14 марта	День православной книги
20 марта	Всемирный день театра для детей и молодежи
21 марта	Всемирный день поэзии Международный день кукольника
24-30 марта	Неделя детской и юношеской книги
последняя неделя марта	Неделя музыки для детей и юношества
25 марта	День работника культуры России
27 марта	Международный день театра
2 апреля	Международный день детской книги
8 апреля	День российской анимации
15 апреля	Всемирный день искусства Международный день культуры
16 апреля	Всемирный день голоса
18 апреля	Международный день памятников и исторических мест
третья суббота апреля	Международный День цирка
29 апреля	Международный день танца
18 мая	Международный день музеев в России
21 мая	Всемирный день культурного разнообразия во имя диалога и развития
27 мая	Общероссийский день библиотек
6 июня	Пушкинский день России, День русского языка

Предпоследнее воскресенье июня	День народных художественных промыслов
23 июня	День балалайки (Праздник музыкантов-народников)
9 августа	Международный день коренных народов мира
27 августа	День российского кино
1 сентября	День российского казачества
1 октября	Международный день музыки
28 октября	Международный день анимации
2 ноября	Международный день балета
10 ноября	День просмотра черно-белого фильма
24-30 ноября	Всероссийская неделя «Театр и дети»
8 декабря	День художника
28 декабря	Международный день кино
29 декабря	Международный день виолончели

*С полным перечнем нерабочих праздничных дней, профессиональных праздников и памятных дат России и субъектов РФ можно ознакомиться на портале информационно-правового обеспечения «Гарант» по ссылке: <https://base.garant.ru/4029129>

Тематические годы (в соответствии с Указом Президента России):

2018–2027 гг. – Десятилетие детства в России.

2022–2031 гг. – Десятилетие науки и технологий в Российской Федерации.

2023 г. – Год педагога и наставника.

Юбилеи в 2023 году (в соответствии с Указом Президента России):

- 80-летие разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Сталинградской битве¹⁶;
- Празднование 100-летия со дня рождения Р. Г. Гамзатова¹⁷.
- Празднование 150-летия со дня рождения С. В. Рахманинова¹⁸.
- Празднование 200-летия со дня рождения А. Н. Островского¹⁹.

¹⁶ Указ Президента Российской Федерации от 15.07.2022 № 457 «О праздновании 80-летия разгрома советскими войсками немецко-фашистских войск в Сталинградской битве». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202207150007>

¹⁷ Указ Президента Российской Федерации от 01.07.2021 № 383 «О праздновании 100-летия со дня рождения Р.Г.Гамзатова». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107010098>

¹⁸ Указ Президента Российской Федерации от 25.01.2020 № 62 «О праздновании 150-летия со дня рождения С.В.Рахманинова». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202001270005>

¹⁹ Указ Президента Российской Федерации от 13.11.2020 № 700 «О праздновании 200-летия со дня рождения А.Н.Островского». URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202011130008>

ПРИМЕР ФОРМЫ МЕДИАПЛАНА

Время публикации	Ответственный за публикацию	Название инфоповода	Описание инфоповода	Формат	Площадка размещения
15.00	Иванов И.И.	<p>Тема дня Введен в эксплуатацию новый выставочный корпус «учреждения К»</p> <p>Рубрика: <u>нацпроект, инфраструктура,</u> <u>директор,</u></p> <p>Потенциальный охват: <u>новости:</u> <u>1,2 млн чел.</u></p>	<p>25.03.2023 (Суббота, День работника культуры)</p> <p>В День работника культуры в городе N состоялось торжественное открытие нового выставочного корпуса «учреждения К». На мероприятии выступили представители администрации региона, директор «учреждения К» и заслуженные деятели культуры.</p> <p>Адрес и время события. Ключевой спикер: <i>Директор учреждения.</i></p>	Пресс-релиз (Текст+фото+видео)	Сайт, Телеграм, Вконтакте, Дзен, Одноклассники, Федеральные СМИ, Региональные СМИ.

ПРИМЕР ФОРМЫ СОБЫТИЙНО-СРОКОВОГО ПЛАНА

Направление работы	дата (понедельник)	дата (вторник)	дата (среда)	дата (четверг)	дата (пятница)	дата (суббота)	дата (воскресенье)
Директор	Название мероприятия Описание Место проведения Время проведения Кол-во участников Отв. лицо, тел.	-	-	-	-	-	-
Научно-исследовательская деятельность	-	-	-	-	-	-	-
Художественно-творческая деятельность	-	-	-	-	-	-	-
Просветительская работа	-	-	-	-	-	-	-
Молодежные проекты и мероприятия	-	-	-	-	-	-	-
Информационная работа	-	-	-	-	-	-	-
Календарные даты и события	-	-	-	-	-	-	-

ОСНОВНЫЕ ОБЩЕСТВЕННО-ПОЛИТИЧЕСКИЕ НАРРАТИВЫ

Сферы	Рекомендуемые темы
История	<ul style="list-style-type: none"> ● Преемственность истории России: доимперский, имперский, советский и современный периоды; ● Сохранение исторической памяти и противодействие фальсификации истории, особенно итогов Второй мировой войны; ● Героизм солдат и труженников тыла в годы Великой Отечественной войны.
Культура	<ul style="list-style-type: none"> ● Продвижение и развитие российской культуры, укрепления традиционных российских духовно-нравственных ценностей; ● Сохранение русского языка; ● Популяризация произведений русской классической литературы; ● Поддержка культуры и сохранение традиций народов России; ● Продвижение русского языка и российской культуры за рубежом; ● В России продолжают высоко ценить произведения зарубежной культуры и искусства, несмотря на отмену русской культуры в странах «коллективного Запада»; ● Несогласие с практикой в «недружественных странах» Запада «культурой отмены» России.
Национальная тема	<ul style="list-style-type: none"> ● Единство российской нации, которая состоит из русского народа и других народов России; ● Гармонизация межнациональных отношений; ● Свобода и уважение вероисповедания.
Ценности	<p>Традиционные духовно-нравственные ценности:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● жизнь, достоинство, права и свободы человека; ● патриотизм, гражданственность, служение отечеству и ответственность за его судьбу; ● высокие нравственные идеалы, приоритет духовного над материальным, гуманизм, милосердие, крепкая семья; ● созидательный труд, справедливость, коллективизм, взаимопомощь и взаимоуважение; ● историческая память и преемственность поколений, единство народов России.
Патриотизм	<p>Популяризация патриотизма как:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● проявление национального духа россиян; – любовь к стране, ее истории и культуре; – уважение к предкам, любовь и забота к своей семье; – созидательный труд во благо общества и страны;

	<ul style="list-style-type: none"> - высокие достижения страны в науке, спорте и культуре и др. сферах деятельности; - личные поступки и дела, несущие пользу обществу; - единение и солидаризация россиян перед вызовами современности; - поддержка России на международной арене; • Информирование об историях героизма и самоотверженности российских военнослужащих, работе фронтовых бригад и волонтерах в ходе спецоперации.
Социальная сфера	<ul style="list-style-type: none"> • Россия – страна возможностей для реализации любых конструктивных инициатив и планов; • Социальные лифты для молодежи; • Забота об институте семьи и детях, как о приоритетах государства; • Забота о достойной жизни старшего поколения • Самореализация людей с ограниченными возможностями; • Добровольчество – приоритетная форма гражданского активизма; • Наставничество как проявление товарищества и единства в коллективе; • Популяризация занятий спортом и физической культурой; • Развитие личного потенциала граждан России; • Популяризация успехов отечественной науки и повышение престижа профессий учителя и инженера.
Образ будущего	<ul style="list-style-type: none"> • Россия – страна, устремленная в будущее; • Страна меняется – Россия достигает успехов в таких сферах как образование, наука, строительство, промышленное производство, сельское хозяйство, культура и др.; • Россия успешно приспосабливается к новым условиям и вызовам.
Экономика	<ul style="list-style-type: none"> • Деятельность государства по успешному преодолению санкций и ограничений, введенных против нашей страны «недружественными государствами»; • Достижения по реализации стратегии технологического суверенитета; • Успешная реализация программы обеспечения продовольственной безопасности; • Повышение активности отечественных предпринимателей и компаний.
Роль России в мире и внешняя политика	<ul style="list-style-type: none"> • Россия, с точки зрения географических, культурных, демографических и исторических факторов, представляет собой отдельную уникальную цивилизацию, сочетающую черты западной и восточной цивилизаций; • Россия – великая держава, важный центр мировой политики, экономики, науки и культуры; • Российское государство как хранитель и защитник традиционных общечеловеческих духовно-нравственных ценностей в мире; • Россия борется с современными проявлениями неонацизма и западного неокolonialизма в целях построения справедливо функционирующего мироустройства; • Россия – оплот мировой борьбы с терроризмом и экстремизмом.

Образец анкеты-опросника для федеральных этнографических музеев

Добрый день. Приглашаем Вас принять участие в опросе о посещении (наименование музея). Это займет не более 5 минут. Нам очень важно Ваше мнение.

Полученные ответы на вопросы помогут нам стать еще лучше

1) Скажите пожалуйста, посещали ли Вы музей ранее?

1. Да, один раз;
2. Да, два и более раз;
3. Нет, сегодня впервые.

2) Скажите пожалуйста, Вы сегодня пришли один или Вам составили кампанию?

1. Один;
2. Вместе с еще одним человеком;
3. В кампании до 5 человек;
4. В группе более 5 человек.

3) Скажите пожалуйста, как бы Вы оценили по пятибалльной шкале следующие категории, связанные с Вашим посещением музея?

(где 5 – это «Отлично», 1 – «Плохо», а 0 – «Затрудняюсь ответить» / «Без ответа»)

- | | |
|--|-------------|
| 1. Интерес к представленной экспозиции | 5-4-3-2-1-0 |
| 2. Информативность представленной экспозиции | 5-4-3-2-1-0 |
| 3. Доступность информации, представленной на стендах | 5-4-3-2-1-0 |
| 4. Техническое и мультимедийное обеспечение экспозиции | 5-4-3-2-1-0 |
| 5. Работа персонала музея | 5-4-3-2-1-0 |
| 6. Температура в помещениях музея | 5-4-3-2-1-0 |
| 7. Цены на билеты в музей | 5-4-3-2-1-0 |
| 7. Цены и ассортимент в магазине музея | 5-4-3-2-1-0 |

4) Скажите пожалуйста, сколько времени Вы провели в музее?

1. Менее 1 часа;
2. От 1 до 2 часов;
3. От 2 до 3 часов;
4. Более 3 часов.

5) Скажите пожалуйста, с чем связан Ваш визит в музей? (все возможные варианты ответов)

1. Интерес к этнографии, культуре и истории;
2. Научный интерес к тематике музея;
2. Желание интересно провести время;
3. Желание провести время с близким человеком или другом;
4. Организованное посещение совместно в рамках коллектива.

6) Скажите пожалуйста, как Вы узнали о музее? (все возможные варианты ответов)

1. Рекомендация близкого человека;
2. СМИ;
3. Официальный сайт музея;
4. Группа музея в социальных сетях;
5. Экспертные и научные сообщества и порталы;
6. Посещение в рамках школьной программы;
7. Посещение в рамках общей экскурсионной программы, тура;
8. Узнал случайно, гуляя по улице;
9. Наружная реклама;
10. Реклама в интернете;
11. Знал давно о осуществлении музея, давно хотел сходить.

7) Скажите пожалуйста, какова была Ваша цель в рамках посещения музея? (все возможные варианты ответов)

1. Посещение постоянной экспозиции;
2. Посещение временных выставок;
3. Посещение лекции или мастер-класс;
4. Участие в программах центра ремесленных традиций;
5. Прохождение программы повышения квалификации;
6. Прохождение стажировки.

8) Если целью Вашего посещения являлось посещение постоянной экспозиции или временной выставки. Если нет – переходим к следующему вопросу.

Скажите пожалуйста, их посещение было самостоятельным или с привлечением экскурсовода?

1. Самостоятельное;
2. С привлечением персонального экскурсовода;
3. С привлечением экскурсовода для группы посетителей.

9) Если посещение экспозиции или временной выставки было с экскурсоводом. Если нет – переходим к следующему вопросу.

Оцените пожалуйста качество работы экскурсовода:

1. Отлично, очень понравился;
2. Хорошо, но мне чего-то не хватило;
3. Удовлетворительно, ожидал большего;
4. Плохо, был разочарован.

10) Скажите пожалуйста, какие впечатления у Вас остались после посещения музея?

1. Положительные;
2. Неоднозначные (ожидал большего);
3. Негативные.

11) Скажите пожалуйста, что Вам больше всего запомнилось в музее?

12) Скажите пожалуйста, что бы Вы нам порекомендовали в изменении экспозиции или работы музея?

13) Скажите пожалуйста, Вы постоянно проживаете в г. (наименование города, населенного пункта) или Вы из другого города?

1. Проживаю в г. (наименование города, населенного пункта);
2. Проживаю в другом городе в России;
3. Проживаю за рубежом.

14) Укажите пожалуйста Ваш пол:

1. Мужской;
2. Женский.

15) Укажите пожалуйста Вашу возрастную группу:

1. До 14 лет;
2. 14 – 18 лет;
3. 18 – 24 года;
4. 25 – 35 лет;
5. 35 – 50 лет;
6. 50 – 60 лет;
7. Старше 60 лет.

16) Укажите пожалуйста Ваш уровень образования:

1. Незаконченное среднее;
2. Законченное среднее или среднее специальное;
3. Среднее специальное или незаконченное высшее;
4. Высшее образование;
5. Два и более высших образований;
6. Кандидат или доктор наук.

17) Скажите пожалуйста, как часто Вы ходите в музей и на выставки?

1. Очень часто (2 и более раз в месяц);
2. Часто (1 раз в месяц);
3. Редко (1 раз в три месяца);
4. Очень редко (1 раз в полгода и реже)

18) Следите ли Вы о программах и мероприятиях в жизни музея? Если ваш ответ «Да», то каким образом?

1. Да, через сайт;
2. Да, через группу в соцсетях (перечислить все соцсети) (нужное подчеркнуть);
3. Целенаправленно не интересуюсь, если только случайно о чем-то узнаю;
4. Не интересуюсь.

19) порекомендуете ли Вы посещение нашего музея своим близким и друзьям?

1. Да, обязательно расскажу о музее;
2. Возможно, если зайдет тема разговора;
3. Маловероятно.

Спасибо большое за прохождение опроса. Хорошего вам дня и успехов. Будем Вам вновь рады в музее =)

Если вы хотите следить за нашими программами и мероприятиями в рамках музея, подпишитесь на один из наших источников

СЮДА НУЖНО QR-КОД НА САЙТ И КАЖДУЮ СОЦСЕТЬ



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(Минкультуры России)**

125993, ГСП-3, Москва,
Малый Гнезниковский пер., д. 7/6, стр. 1, 2
Телефон: +7 495 629 10 10
E-mail: mail@mkrf.ru

Руководителям органов исполнительной
власти субъектов Российской Федерации
в сфере культуры

23.01.2024 № 295-05-7@

на № _____ от « ____ » _____

Во исполнение абзаца 10 подпункта «з» пункта 5 перечня поручений Президента Российской Федерации от 22 ноября 2023 г. № Пр-2300 (дсп) по итогам совещания с руководителями федеральных государственных органов 30 октября 2023 г., пункта 13 поручения Заместителя председателя Правительства Российской Федерации Т.А.Голиковой от 27 декабря 2023 г. № ТГ-П44-21536 и в дополнение к письму от 18 января 2024 г. № 32-01.1-39-ОЛ (дсп), направленному высшим должностным лицам субъектов Российской Федерации, Минкультуры России направляет для учета в работе методические рекомендации по работе с коллективами учреждений культуры, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, а также образец анкеты-опросника, разработанный в качестве примера, для проведения мониторинга посетителей федерального этнографического музея.

Для использования в работе анкету-опросник необходимо скорректировать с учетом профиля музея и местной специфики. Целью мониторинга является выявление отношения посетителей к экспозиционно-выставочной деятельности музея.

Приложение: на 44 л. в 1 экз.

Директор Департамента музеев
и внешних связей

Е.М.Харламова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 04C4C90E0114B083B5407279FD9DE41A04

Владелец Харламова Елена Михайловна

Действителен с 01.06.2023 по 01.06.2024

Тимашов Сергей Петрович
+7 495 629-10-10, доб. 1479