© Н.И. Горлова, Л.И. Старовойтова

DOI: <http://doi.org/10.15350/24097616.2020.1.08>

УДК 37.014

**ВОЛОНТЕРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УЧРЕЖДЕНИЯХ КУЛЬТУРЫ КАК СПОСОБ
ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО АКТИВНОЙ ЛИЧНОСТИ
(ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ)**

Н.И. Горлова, Л.И. Старовойтова

Горлова Наталья Ивановна,

кандидат исторических наук, доцент,

РЭУ им. Г.В. Плеханова, Москва, Россия.

SPIN-код: 47820-6386 / ORCID ID: 0000-0003-0833-2053

E-mail: gorlovanat@yandex.ru

Старовойтова Лариса Ивановна,

доктор исторических наук, профессор,

Российский государственный социальный

университет, Москва, Россия.

SPIN-код: 3221-4813 / ORCID ID: 0000-0001-8660-4101

E-mail: starovojtova@list.ru

Аннотация. Волонтерство является прекрасным способом улучшить социальные навыки человека, развить лидерские и коммуникативные качества, найти единомышленников, обогатить себя новыми знаниями и опытом. Статья освещает международный опыт развития волонтерского движения в области сохранения памятников культуры разных стран, раскрывает практику формирования собственного волонтерского сообщества музеями и развития социально-педагогических технологий в работе с волонтерами. Особое внимание в статье уделено обучению волонтеров музея, в первую очередь молодежи, которое направлено не только на обучение специальным знаниям и навыкам, но и на формирование мотивации добровольных помощников, созданию команды, нацеленной на общий результат. Социальную активность личности авторы определяют как способность человека проявлять свою активность, выражающуюся в личностном самоопределении и обусловленную представлениями личности о самом себе и о процессах, происходящих в обществе, а так же производить общественно-значимые преобразования в мире, которые проявляются в творчестве и общении. Активность личности формируется в условиях социальных связей и контактов человека с обществом. Источником активности личности являются ее потребности. Дается понимание значимости взаимодействия учреждений культуры и волонтерского движения, которое ориентируется на формирование социально активной, образованной, нравственной личности, создания оптимальной обстановки для развития и самоактуализации человека, способного к профессиональному, интеллектуальному и социальному творчеству.

Ключевые слова: волонтерское движение, волонтеры музея, социальная активность, волонтерские программы музея, самоактуализации человека, социально-педагогические технологии.

**VOLUNTEER ACTIVITY IN CULTURAL INSTITUTIONS AS THE WAY OF
FORMATION OF SOCIALLY ACTIVE PERSONALITY (FOREIGN EXPERIENCE)**

N.I. Gorlova, L.I. Starovojtova

Natalya I. Gorlova,

Candidate of historical sciences,
associate professor of the Plekhanov Russian
University of Economics, Moscow, Russian Federation.

ORCID ID: 0000-0003-0833-2053

E-mail: gorlovanat@yandex.ru

Larisa I. Starovojtova,

Doctor of Historical Sciences, Professor of the
Russian State Social University, Moscow, Russian Federation.

ORCID ID: 0000-0001-8660-4101

E-mail: starovojtova@list.ru

Abstract. *Volunteering is a great way to improve social skills of the person, to develop leadership and communicative skills, to find adherents, to enrich itself with new knowledge and experience. Article lights the international experience of development of the volunteer movement in the field of preservation of cultural monuments of the different countries, opens practice of formation of own volunteer community by the museums and development of social and pedagogical technologies in work with volunteers. Special attention in article is paid to training of volunteers of the museum, first of all youth which is directed not only to training in special knowledge and skills, but also to formation of motivation of volunteer assistants, to creation of the team aimed at the general result. Authors define social activity of the personality as ability of the person to show the activity which is expressed in personal self-determination and caused by ideas of the personality of itself and of the processes happening in society, and also to make socially significant transformations in the world which are shown in creativity and communication. The activity of the personality is formed in the conditions of social communications and contacts of the person with society. A source of activity of the personality are her requirements. Understanding of the importance of interaction of cultural institutions and the volunteer movement which is guided by formation of socially active, educated, moral personality, creations of an optimum situation for development and self-updating of the person capable to professional, intellectual and social creativity is given.*

Keywords: *volunteer movement, volunteers of the museum, social activity, volunteer programs of the museum, self-updating of the person, social and pedagogical technologies.*

Обоснование проблемы исследования. Социальная активность личности - это возможность ее самореализации, самопрезентации и саморазвития в тех направлениях деятельности, которые вызывают наибольшую личностную и мотивацию,

заинтересованность. Социальная активность личности реализуется также в определенной системе целевых установок, мотивов, определяющих интересы личности, ее включение в деятельность по удовлетворению возникшей потребности. Как преобразующая способность социальная активность отдельной личности также реализуется в соответствующих социальных знаниях и навыках. Современные учреждения культуры и, в первую очередь, музеи все больше представляют собой инновационные площадки с интерактивными программами и технологиями живого включенного общения с посетителями, предоставляющие возможности саморазвития и самореализации, формирования социально-активной жизненной позиции человека.

Такое прогрессивное развитие приводит в музеи специалистов из разных сфер деятельности, но, к сожалению, далеко не каждый музей может позволить себе расширение штата, и привлечение волонтеров в жизнь музея поможет ему стать более открытым, понятным и привлекательным для разных аудиторий. Сейчас музеи привлекают волонтеров не только на отдельные проекты и события, но и учатся создавать сообщества для решения повседневных задач. Набирает обороты «pro bono» – профессиональное волонтерство, когда свои услуги на безвозмездной основе предлагают переводчики, юристы, исследователи, дизайнеры, разработчики сайтов.

Волонтерство – прекрасный способ улучшить свои социальные навыки, развить лидерские и коммуникативные качества, найти единомышленников, обогатить себя новыми знаниями и опытом. Главной характеристикой социальной активности личности является ее жизненная позиция, выражающаяся в принципиальности, последовательности в отстаивании своих взглядов в социальной среде. Для молодых людей добровольная помощь музею связана с возможностью узнать музейную жизнь, понять как готовятся проекты и выставки, попробовать свои силы в проведении экскурсий, квестов, занятий. Людям старшего поколения волонтерство помогает оставаться социально активными и нужными обществу.

В России накоплен и осмыслен отечественный опыт волонтерства (Г.Б. Бодренкова, Н.И. Горлова, М.И. Кирикова, С.Г. Климова, В.Н. Козель, М.В. Певная, П.О. Савчук, П.В. Шевченко, Л.И. Щербакова, Т.Ю. Коренюгина, М.Ф. Коренюгина, Е.А. Бондаренко, др.). Также имеется достаточно значительный опыт развития волонтерства за рубежом, включая музейное, которое начало формироваться в 60-80-е гг. XX века.

За прошедшее время данное направление сформировало огромное число направлений самого широкого профиля приложения добровольческого труда. В таком сотрудничестве выигрывают обе стороны: как культурные площадки, так и волонтеры. Волонтеры могут предложить совершенно новый взгляд на, казалось бы, привычные вещи, привнести свой опыт и знания, привлечь новых партнеров. Участие добровольцев в жизни музея, как показывает практика, помогает стать музею более открытым, понятным и привлекательным для разных аудиторий.

Волонтер музея для нас – это не только помощник, это человек, который разделяет понимание ценностей музея, его агент и представитель, особенно вне музейных стен. Важно, чтобы волонтер понимал, в чем ценность и особенности того наследия, которое хранится, изучается и выставляется в музее.

Именно поэтому принимаются решения не просто привлекать волонтеров из разных добровольческих организаций, но формировать собственную волонтерскую команду. Музеи не просто готовят волонтеров для выполнения конкретных задач, но и обязательно погружают их в музейное содержание, а в дальнейшем предоставляют ряд других образовательных возможностей, чтобы волонтеры могли постоянно открывать для себя – то интересное, что хранят в себе музейные коллекции.

Музеи, как правило, являются некоммерческими организациями, финансируемыми за счет государственных грантов и частных пожертвований. Именно поэтому добровольные

помощники играют большую роль в деятельности музеев, выполняя различные задачи, от раздачи билетов до проведения экскурсий и формирования каталогов.

Методологические основы исследования. Настоящее исследование носило аналитический характер. Методологической основой выступали философские и социально-психологические идеи, концепции и теории о социальной обусловленности развития личности человека (А.Н. Леонтьев, А.Р. Лурия, Л.С. Выготский, др.), включая зарубежных исследователей в сфере социальных практик социализации человека (М. Вебер, Э. Дюркгейм, Т. Лукман, др.). Также использовались научные подходы (системный, культурологический, синергетический, гуманистический, деятельностный, др.). Использовался комплекс теоретических исследовательских методов: (междисциплинарный анализ, синтез, сравнение и сопоставление научных и научно-методических материалов по проблеме исследования, их классификация и обобщение; историко-методологический анализ концепций отечественного и зарубежного опыта формирования социально активной личности).

Обсуждение результатов исследования. В 2011 г. Американская ассоциация музейных волонтеров (AAMV)¹ создала стандарт деятельности для привлекающих волонтеров организаций культуры - «Стандарты для программ музейного волонтерства», который был переработан и обновлен в 2015 г.

В документе содержатся формализованные и конкретизированные правила и требования к тем действиям персонала музея, которые сотрудники должны соблюдать и придерживаться в выстраивании отношений с волонтерами и управления ими. Стандарты позволяют сделать процедуру работы с волонтерами максимально удобной и понятной и позволяют формировать основания для объективной оценки работы сотрудников и волонтеров.

AAMV совершенствуя свою деятельность твердо продолжает придерживаться выработанных стандартов. В годовом отчете за 2017-2018² президент ассоциации Ричард Харкер, обращает внимание на шесть базовых оснований деятельности организации, заявленных в Стратегическом плане AAMV на 2017–2020 годы³. Среди них:

- Профессиональные стандарты (Professional Standards) в области управления волонтерами в музеях (разработка учебно-методических материалов и рекомендаций по работе с волонтерами).

- Форум и обмен идеями (Forum and Exchange of Ideas), мнениями в области волонтерского менеджмента в музеях; Непрерывное образование на местном, региональном и национальном уровнях (Continuing Education at Local, Regional, and National Levels) для всех, кто работает в сфере управления волонтерами (проведение вебинаров, семинаров, конференций и др.).

- Адвокация (Advocacy) - пропаганда ценности и важности волонтеров в музеях на местном, региональном и национальном уровнях; Создание членства (Building membership) - расширение членства в AAMV, поощрение добровольных членов к непосредственному участию в работе организации.

- Лучшие организационные практики (Organizational Best Practices) – тиражирование передового опыта управления волонтерскими ресурсами в музеях.

¹AAMV [Электронный ресурс]. URL: <https://aamv.wildapricot.org/>(дата обращения: 25.12.2019).

²American Museum of Natural History [Электронный ресурс]. URL: <https://www.amnh.org/join-support/volunteer> (дата обращения: 22.12.2019).

³American Museum of Natural History [Электронный ресурс]. URL: <https://www.amnh.org/join-support/volunteer> (дата обращения: 23.12.2019).

Результат деятельности Американской ассоциации музейных волонтеров, массовое тиражирование опыта использования труда добровольных помощников музеями усилило значимость труда добровольных помощников в учреждениях культуры [17].

На протяжении нескольких десятилетий музеи США реализуют политику по расширению сферы добровольческих услуг в своих учреждениях. Каждый год более 1000 добровольцев с различным опытом помогают Американскому музею естественной истории (American Museum of Natural History, США) в достижении его цели и задач [17]. Линда Скальбомг о своей работе добровольного помощника музея написала следующее: «Я являюсь волонтером в Музее естественной истории более 10 лет, и с каждым годом это становится все интереснее и полезнее»⁴. **Добровольные помощники музея отдают минимум 20 часов в год** [17].

Музей Хак (Museum Hack, Нью-Йорк, США)⁵ [20] набирает волонтеров с различными уникальными навыками и возможностями, академическим и профессиональным опытом. Так, экскурсоводы музея – педагоги, актёры, учёные, комики. Волонтерская программа музеев – это интернациональная команда.

Активно привлекает волонтеров в свою команду и Национальный музей Черчилля (National Churchill Museum, США) [17]. Из обращений на сайте музея «Добровольцы играют жизненно важную роль в работе Национального музея Черчилля. Музей опирается на самоотверженность и приверженность волонтеров. Волонтеры делятся своими знаниями, навыками и талантами в музее и на наших мероприятиях» [17].

Музей предоставляет широкий перечень волонтерских вакансий в различных областях деятельности, включая: работу в магазине музея, организация и проведение мероприятий, участие в школьных программах обучения, проведение экскурсий, общение с посетителями, работа в архиве и фондами библиотеки и др. На сайте музея можно познакомиться с описанием профессионального профиля волонтера, по каждой из предлагаемой позиции.

Не менее интересен опыт волонтерских практик в других странах. Так например, в Великобритании практикуют работу с волонтерами с 60-х годов XX в. Последние исследования Ассоциации независимых музеев Великобритании (AIM) свидетельствуют о том, что до 1500 независимых музеев в Великобритании выполняют свою работу в основном с помощью добровольных помощников [17].

Для Великобритании характерна оперативная и практически нацеленная модель сотрудничества. Взаимодействие в таком контексте выгодно для обеих сторон: увеличивается количество новых пользователей, улучшается имидж музеев, у волонтеров, в первую очередь у молодежи, в свою очередь повышается интерес к изучению культурного наследия, возникает ощущение собственной значимости [17].

Ряд музеев Великобритании поддерживают программы для людей с ограниченными возможностями, а присутствие волонтеров говорит о равнодушии и желании идти на встречу. В лондонском Музее науки (London Museum of Science, Великобритания) волонтеры задействованы в проекте «Antenna», посвященного самым свежим новостям науки. Они отбирают самые свежие научные новости, комментируют и размещают их на сайте и мультимедийных экранах музея. На экранах посетители могут увидеть комментарии экспертов, которые команда проекта запрашивает и дополняет в реальном времени в течение дня, а также проголосовать, высказать свое мнение и даже вступить в дискуссию. К слову, эта обратная связь от посетителей важна и для ученых: результаты опросов часто

⁴ Elizabeth Merritt on the Future of Museums [Электронный ресурс]. URL: <https://miscmagazine.com/elizabeth-merritt-future-museums/> (дата обращения: 20.12.2019).

⁵ Плюсы и минусы волонтерства [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.newca.com/doc/n.aspx?28&4> (дата обращения 20.12.2019).

запрашивают у музея для научных статей. Кроме ежедневных новостей, в экспозиции представлены новости месяца с развернутыми комментариями и даже реальными объектами научного интереса, а также регулярные выставочные проекты, рассчитанные на более долгий срок.

В Германии музеи строят свою работу, опираясь на опыт американских и английских коллег, реализуя долгосрочные и краткосрочные программы «занятости» волонтеров.

Активно обращается к помощи волонтеров уже не одно десятилетие – Государственная галерея Штутгарта (Staatsgalerie Stuttgart, Германия). В настоящее время в учреждении работа около 70 волонтеров при штате музейного персонала в 11 человек [16].

Благодаря усилиям волонтеров Лейпцигский музей естествознания (Leipziger Museum für Naturkunde, Лейпциг, Германия) периодически пополняется экспонатами. При Естественнонаучном музее функционирует Клуб друзей музея из числа волонтеров, который был основан в 1991 году. Их основная задача в настоящее время – модернизация, а также расширение этого удивительного хранилища естественнонаучных знаний.

Выбор эффективной модели управления волонтерами является ключевым условием успешной реализации деятельности музеев. Отдельное внимание уделяется деятельности координатора волонтеров в обязанности которого входят как помощь сотрудникам в определении ролей волонтеров и их четкого описания; так и помощь в процессе проведения собеседований с кандидатами в добровольцами. Собеседования обязательны, чтобы удостовериться в пригодности волонтера к работе.

Музеи за годы работы с волонтерами, определились с портретом идеального добровольного помощника для каждой роли (включая его пол, возраст, индивидуальные мотивы, уровень образования и компетенции), который должен обладать целым набором качеств, в число которых входит: исполнительность, вежливость, коммуникабельность. Например, в команде волонтеров информационно-справочного бюро музея (работа по выходным), сотрудники хотят видеть энергичного, вежливого, дружелюбного и общительного добровольного помощника, разделяющего страсть к Американскому музею естественной истории.

Музеи создают условия для обеспечения труда волонтеров, оказывают им материально-техническую, информационную и консультационную поддержку в выполнении добровольно взятых на себя обязательств⁶.

Особое внимание в системе музейного волонтерства в разных странах, уделяется обучению волонтеров. Обучающие мероприятия необходимы для успешного начала работы волонтеров, но они – не единственная возможность для обучения. Практикуются: приглашение волонтеров на встречи сотрудников, учет мнений волонтеров, обратная связь, формирование чувства сообщества в команде волонтеров. Важно помнить, что профессиональное развитие не должно быть затратным или занимать много времени – рассматриваются альтернативные традиционным мероприятия по профессиональной подготовке. Это могут быть обычные встречи с командой волонтеров или рассылка материалов о предстоящих мероприятиях и материалах на музейную тематику (например, TED Talks про музеи). При наличии ресурсов, волонтеры приглашаются к участию в повышении квалификации вместе с сотрудниками, что является отличным способом выражения ценности волонтеров как членов команды и обеспечения получения ими инновационных умений и навыков.

⁶ Museum Volunteer Award [Электронный ресурс]. URL: <https://www.museums.ca/site/awards> (дата обращения: 28.12.2019).

Особо необходимо отметить, что обучение волонтеров музея, их подготовка направлена не только на обучение специальным знаниям и навыкам, но и мотивацию добровольных помощников, создание команды, нацеленной на общий результат. В задачи программы обучения волонтеров музея входят следующие задачи:

- сформировать у волонтеров понимание значимости и ценности мероприятия, в организации которого они принимают участие;
- подготовить волонтеров к грамотному использованию своих обязанностей;
- помочь осознать волонтерам важность своей роли в реализации мероприятия и необходимость ответственного отношения к работе;
- проработать у волонтеров ключевые компетенции, которые необходимы для качественной работы;
- сформировать у волонтеров устойчивую мотивацию на участие в мероприятии.

Обучение проводится в несколько этапов, каждый из которых позволяет развивать конкретные навыки и умения, при этом, не перегружая кандидатов лишним объемом информации. Такой подход позволяет формировать дух дружелюбия и сотрудничества в организации, а так же уважительное отношение к волонтеру, как к члену команды, который вносит вклад в достижение целей Музея посредством волонтерской работы.

Отдельное место в волонтерских программах музеев разных стран отводится мотивации добровольных помощников, посредством обучения, которое способствует их личностному развитию, получению нового опыта, приобретению связей, контактов и навыков. Так, Национальный музей Черчилля (Великобритания) **предоставляет волонтерам 10% скидку в своем магазине, предоставляет приглашения на специальные выставки и мероприятия, а также на ежегодно организуемый торжественный ужин для добровольных помощников и ряд других волонтерских мероприятий [15].**

В рамках волонтерских программ предусматриваются самые различные формы поощрений от формальных до неформальных по удержанию и признанию заслуг добровольных помощников. Это могут быть такие виды поощрений как вручение благодарственных писем для волонтера и родителей волонтера от администрации музея; возможность предоставления рекомендательного письма от сотрудников музея; возможность публикации в социальных сетях информации об успехах и достижениях волонтеров; тематические вечеринки и конкурсы для волонтеров и др.

Так, в знак признательности за вклад, который вносят волонтеры на регулярной основе, Сидней Живые музеи (Sydney Living Museums, Австралия), предоставляет бесплатное членство в музее, которое включает в себя бесплатный вход во все музеи и объекты SLM, а также скидки на программы и специальные предложения в магазинах, ресторанах и кафе музея. Членство также дает право добровольцам подписаться на ежеквартальный журнал музея Unlocked. В дополнение к бесплатному членству, постоянные добровольные помощники также получают приглашения на экскурсии и мероприятия только для волонтеров, включая ежегодный утренний чай, чтобы отпраздновать достижения и вклад всех волонтеров, а также информационный бюллетень добровольца [17].

Ежегодно американский музей естественной истории (American Museum of Natural History, США) награждает и отмечает заслуги своих волонтеров на ставшим уже традиционным торжественном ужине, устраиваемого в честь своих добровольных помощников [17]. Волонтеры Музея изобразительного искусства в Хьюстоне получают дополнительные преимущества, такие как приглашения на эксклюзивные лекции, общественные мероприятия, частные показы выставок.

На сайте Научного музея Миннесоты (Minnesota Science Museum) представлены все преимущества работы волонтера, а именно бесплатное посещение выставочной галереи, 20%

скидка в магазинах музея, бесплатная парковка во время волонтерских смен, бесплатные или льготные тарифы на семинары и лекции [15].

Но, несмотря на получение добровольцами компенсации в виде членства в музеях, полученных знаний и доступа к специальным мероприятиям и сувенирам, особое внимание уделяется признанию хорошо сделанной работы волонтером.

Во многих случаях именно признание является основной мотивацией человека к занятию волонтерской деятельностью. Поэтому некоторые музеи и музейные ассоциации вручают награды волонтерам (например, благотворительный фонд Marsh Trust и Британский музей)⁷

Выражая признательность волонтерам, организации отмечают персональный вклад волонтера (приложенные усилия, уделенное время, предложенные идеи), достигнутые успехи, опыт и стаж работы.

Подобные мероприятия и связанные с ними традиционные церемонии награждения волонтеров за особые успехи служат хорошей рекламой, как для рекрутирования новых добровольных помощников, так и для продвижения волонтерской программы конкретного музея.

Заключение и выводы. Подводя итог всему вышеизложенному, необходимо отметить, что современные музеи являются социально-культурными центрами с инновационными программами, где востребован труд волонтеров. Области деятельности волонтеров в музеях обширны, от ассистентов на публичных событиях и детских мероприятиях музея (лекциях, ворк-шопах, перформансах, флэш-мобах), проведения социологических опросов до разработчика инновационного проекта.

Волонтерское движение с каждым годом становится все популярнее. Культурное волонтерство взаимовыгодно, оно помогает учреждениям культуры в их многоплановой работе и повышает творческий потенциал, обучая новым видам деятельности самих волонтеров. Волонтерство привлекает людей всех возрастов – от старшеклассников до пенсионеров.

Суть добровольческой помощи не в бесплатном выполнении работ, а в бескорыстной помощи обществу, которая способна вдохновлять людей и давать им новые смыслы и способствует их личностному развитию, получению нового опыта, приобретению связей, контактов и навыков. С помощью волонтеров музей способен расширить спектр предлагаемых услуг, превратиться из хранилища артефактов в объект живого интереса.

Имеющийся зарубежный опыт развития волонтерства в музеях дал возможность передовым российским музеям также пополнить свой штат добровольцами. Российские музеи приняли участие в реализации программы «Европейский волонтерский сервис».

В практике деятельности музеев с волонтерами развивается проектный подход, который предполагает не только довольно долгосрочное сотрудничество, но и достижение конкретных результатов. Это часть важнейшей тенденции в музейной сфере – культуры участия, когда посетитель становится не просто потребителем и объектом в музее, но сам активно участвует в культурных процессах, инициируя и реализуя доступные форматы музейной деятельности на выставках, образовательных программах и т. д. Например, в некоторых музеях практикуется медиация – это работа на выставке, когда медиатор становится своего рода проводником для посетителей в интерпретации экспозиции.

Включение волонтеров в содержательную деятельность музея позволяет им лучше узнавать музей и его контент, а также получать навыки разных форматов музейной

⁷ Мировой опыт управления музеями на примере Англии // <https://socialvalue.ru/?p=568> (дата обращения: 28.09.2019).

деятельности, осваивать, развивать и реализовывать профессиональные компетенции. Музей в данном случае приобретает не просто единомышленников, но коллег, которым можно доверять все более сложные задачи, формирует «кадровый резерв» [2].

Наличие добровольных помощников является ярким свидетельством высокого качества проекта, признания его важности и востребованности обществом. И если музей хочет развиваться, ему уже сегодня необходимо подумать о том, как системно выстраивать работу со своими нынешними и будущими волонтерами.

В мировой практике волонтерство – это не просто возможность помогать другим. Это и шанс попробовать себя в разных сферах и таким образом выбрать будущую профессию, развивать социальную активность, и способ повышения собственной самооценки, развития коммуникативных и организационных способностей. А в глобальном масштабе – один из важных этапов формирования гражданского общества.

Литература:

1. Бодренкова Г.П. Территориальная инфраструктура поддержки добровольчества. Международный и российский опыт: методическое пособие. - М.: 2018. - С. 15-20.
2. Горлова Н.И. Современное развитие волонтерских практик в учреждениях культуры за рубежом // Научный альманах. – 2017. – № 6-1(32). – С. 263-266. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29770242>
3. Дмитриев Ю.А., Кучерена А.Г. Гражданское общество в России. Проблемы становления и развития: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2012. - 255 с.
4. Кирикова М.И. Социально-психологический портрет волонтера, сопровождающего спортсмена-инвалида на Паралимпийских играх // Волонтерство как форма проявления социальной ответственности государства, общества и бизнеса: матер. межвузовской научно-практической конференции (24 марта 2016 года). – М.: Изд-во «Перо», 2019. – 258 с.
5. Климова С.Г. Идеи и практики солидарности в добровольческом движении // Социологические исследования. – 2013. – №6. – С. 32-41. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20155557>
6. Козель В.Н. Событийное волонтерство как технология вовлечения горожан в системную волонтерскую деятельность. – М.: Изд-во ГБУ города Москвы «Мосволонтёр», 2018. – 98 с.
7. Корпоративное волонтерство / под ред. Арсентьевой Т.Н. Тверь: Полиграфическая компания «Печатня», 2016. - С. 38-39.
8. Организация волонтерской (добровольческой) деятельности в некоммерческой организации / авт.-сост. А.В. Ковтун, А.А. Соколов, А.П. Метелев / под ред. Т.Н. Арсентьевой. - М.: 2017. - С. 11-19.
9. Оценка экономической и социальной эффективности добровольческой деятельности: методические подходы и проблемы реализации: учеб. пособие / под ред. И.В. Мерсияновой. - М.: Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», 2018. - 198 с.
10. Певная М.В. Волонтерство как социологическая проблема // Социологические исследования. – 2013. - №2. – С. 110-119. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18863688>
11. Роль НКО в профилактике социального сиротства, поддержке материнства и детства: сб. стат. участников межмуниципального форума. – Новочеркасск: 2014. – 48 с.
12. Савчук П.О. Методические рекомендации по организации работы добровольцев (волонтеров) в сфере охраны здоровья / П.О. Савчук, Г.Г. Надарейшвили, Н.В.

Белокопытова, А.П. Метелев, Т.Н. Арсеньева, В. В. Хромов, М.С. Якунчикова. - М.: 2018. – 17 с.

13. Шевченко П.В. Социальная роль московского волонтерства // Социологические исследования. – 2013. – № 8. – С. 60-71. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20189970>

14. Щербак Л.И., Кореньюгина Т.Ю., Кореньюгина М.Ф., Бондаренко Е.А. Волонтерство как вид социальной деятельности: учебно-методическое пособие для семинарских занятий и организации самостоятельной работы студентов. - Новочеркасск: Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова. ЮРГПУ (НПИ), 2016. – 64 с.

15. President's Report from AAMV President Richard Harke 2017-1018 [Электронный ресурс]. URL: <https://aamv.wildapricot.org/Presidents-Report> (дата обращения: 25.12.2019).

16. Why Volunteers Are Your Museum's Secret Weapon [Электронный ресурс]. URL: <https://museumhack.com/museum-volunteers-secret-weapon/> (дата обращения: 25.12.2019).

17. Volunteers [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mfah.org/about/volunteers/> (дата обращения: 25.12.2019).

References:

1. Bodrenkova G.P. *Territorial infrastructure to support volunteering. International and Russian experience*. Moscow, 2018, pp.15-20.

2. Gorlova N.I. The modern development of volunteer practices in cultural institutions abroad. *Scientific almanac*, 2017, no. 6-1 (32), pp. 263-266. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29770242>

3. Dmitriev Yu.A., Kucheren A.G. *Civil society in Russia. Problems of formation and development*. Moscow, UNITY-DANA, Law and Law Publ., 2012, 255 p.

4. Kirikova M.I. *Socio-psychological portrait of a volunteer accompanying a disabled athlete at the Paralympic Games*. Moscow, Pen Publ., 2019, 258 p.

5. Klimova S.G. Ideas and practices of solidarity in the volunteer movement. *Sociological studies*, 2013, no. 6, pp. 32-41. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20155557>

6. Kozel V.N. *Event volunteering as a technology for involving citizens in systemic volunteering*. Moscow, Mosvolonter Publ., 2018, 98 p.

7. Arsentieva T.N. *Corporate volunteering*. Tver. Pechatnya Publ., 2016, pp. 38-39.

8. Kovtun A.V., Sokolov A.A., Metelev A.P. *Organization of volunteer (volunteer) activities in a non-profit*. Moscow, 2017, pp. 11-19.

9. Mersyanova I.V. *Assessment of the economic and social effectiveness of volunteerism: methodological approaches and implementation problems*. Nat. researched University "Higher School of Economics" Publ., 2018, 198 p.

10. Pevnaya M.V. Volunteering as a sociological problem. *Sociological studies*, 2013, no. 2, pp. 110-119. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18863688>

11. *The role of NPOs in the prevention of social orphanhood, support for motherhood and childhood*. Novocherskassk, 2014, 48 p.

12. Savchuk P.O. *Guidelines for the organization of the work of volunteers (volunteers) in the field of health*. Moscow, 2018, 17 p.

13. Shevchenko P.V. The social role of Moscow volunteering. *Sociological studies*, 2013, no. 8, pp. 60-71. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=20189970>

14. Shcherbakova L.I., Korenyugina T.Yu., Korenyugina M.F., Bondarenko E.A. *Volunteering as a type of social activity*. Novocherkassk, South Russian State Polytechnic University (NPI) named after M.I. Platova Publ., 2016, 64 p.

15. *President's Report from AAMV President Richard Harke 2017-1018*. Available at: <https://aamv.wildapricot.org/Presidents-Report> (accessed 25 December 2019).

16. *Why Volunteers Are Your Museum's Secret Weapon*. Available at: <https://museumhack.com/museum-volunteers-secret-weapon/> (accessed 25 December 2019).

17. *Volunteers*. Available at: <https://www.mfah.org/about/volunteers/> (accessed 25 December 2019).

Submitted: 01 January 2020

Accepted: 01 February 2020

Published: 03 February 2020