**Культурное волонтерство.**

Татьяна Николаевна Червячкова,

заведующая отделом музейного развития

Мордовский республиканский объединенный

краеведческий музей имени И.Д. Воронина

**Принципы волонтерской деятельности в сфере культуры:**

- добровольность (никто не может быть принужден действовать в качестве волонтера);

- безвозмездность (труд волонтера не оплачивается, однако могут быть компенсированы расходы волонтера, связанные с его деятельностью: командировочные расходы, затраты на транспорт и другие);

- добросовестность (волонтер, взявший на себя обязательство выполнить ту или иную волонтерскую деятельность, должен довести ее до конца);

- законность (деятельность волонтера не должна противоречить законодательству Российской Федерации).

**Цели:**
- поддержки общественно значимых социокультурных инициатив, проектов и программ, в том числе в рамках детского и молодежного движения;
- сохранения и развития культурных традиций, пропаганды культурных ценностей на федеральном и региональном уровнях;
- содействия развитию творческого потенциала граждан, в том числе детей и молодежи;
- охраны и должного содержания зданий, объектов и территорий, имеющих историческое, культовое, культурное значение;
- предоставления возможности гражданам проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание посредством их вовлечения в социокультурную практику.

**Задачи:**

-создание условий для интеграции направлений работы волонтерских формирований в деятельность государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Мордовия;

- мотивирование членов волонтерского формирования на базе государственного и муниципального учреждения культуры Республики Мордовия (далее - Формирования) к активному участию в его проектах и программах;

- обучение граждан, в том числе молодежи, определенным трудовым навыкам и стимулирование профессиональной ориентации и профессионального развития;

- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения социокультурных задач;

- гуманистическое воспитание, распространение идей и принципов социокультурного развития среди населения;

- формирование кадрового резерва государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Мордовия;

- сохранение и популяризация объектов культурного наследия, расположенных на территории Республики Мордовия.

**Направления:**

- содействие сохранению объектов культурного наследия и развитию культурного потенциала Республики Мордовия путем оказания волонтерской помощи государственным и муниципальным учреждениям культуры Республики Мордовия;
- **создание положительного имиджа** государственных и муниципальных учреждений культуры Республики Мордовия и общественное признание их деятельности путем пропаганды достигнутых результатов;
- **организация акций в поддержку проектов и программ вышеуказанных учреждений**;
- оказание благотворительной помощи учреждениям с целью укрепления их материально-технической базы и реализации различных проектов и программ;
- **посильное участие в мероприятиях**, связанных с охраной и реставрацией объектов историко-культурного наследия Республики Мордовия;
- **информационное обеспечение мероприятий**, проводимых в государственных и муниципальных учреждениях культуры Республики Мордовия, в том числе и на объектах культурного наследия.

**Должны чётко знать, зачем именно вам, вашей организации волонтер.**

Однако, несмотря на то, что волонтерство – это достаточно активное направление, в самих учреждениях культуры оно до сих пор не достигло необходимого уровня, привлекают волонтеров лишь в случае проведения масштабного мероприятия.

Организация волонтерской деятельности в культурных учреждениях предусматривает вовлечение населения. И это очень важно. Ведь в этом случае жители принимают участие в рабочих процессах, интересуются деятельностью учреждения, становятся частью его команды, доносят информацию до потенциальной аудитории.

Хорошо, если среди волонтеров есть люди разных возрастных категорий. Например, целевой аудиторией предстоящего мероприятия является молодежь. Но привлечь ее внимание, донести ценность и пользу данного мероприятия – задача довольно сложная. Ее решение станет намного проще, если к этому привлечь волонтеров такого же возраста. Если волонтер сам изначально заинтересован в участии в данном событии, он сможет транслировать информацию о его проведении языком молодежи. И это действительно достаточно сильный инструмент, способствующий привлечению целевой аудитории.

Если учреждение культуры приняло решение о сотрудничестве с волонтерами, то при организации подобной деятельности следует придерживаться таких правил:

* Вовлекать волонтеров в ту работу, которая им действительно интересна. Если, например, человека, который хочет писать посты в соцсетях, заставить носить стулья, то добиться положительных результатов вряд ли удастся;
* В работе с волонтерами очень важно вкладывать в них знания, формировать необходимые компетенции, воспитывать. В волонтерской деятельности получение знаний и умений – одна из наиболее значимых мотиваций;
* Создавать в учреждении комфортные условия для пребывания добровольных помощников. Для этого лучше всего выделить отдельное помещение, приобрести униформу и так далее;
* Провести работу с сотрудниками учреждения культуры касательно искреннего и уважительного общения с волонтерами, особенно, если речь идет о молодежи.

Занимаясь подобной деятельностью, человек получает возможность безвозмездно ознакомиться с культурным наследием страны, стать активным участником социально-значимых событий.

Ведь музей — это не только экспонирование коллекций, это взаимодействие с обществом. Замечательно, когда в музее есть команды волонтеров из неравнодушных людей.

Главные принципы в нашем общем деле — это взаимное уважение друг к другу и взаимная ответственность.

Жить вне системы «товар-деньги-товар», задействовать в работе не только профессиональные, но и личностные качества.

В случае с волонтёрством лучше не иметь завышенных ожиданий — тогда все неудачи и неожиданности, которые обязательно возникнут, будет легче пережить, а радости от хороших моментов проекта будет больше.

Конечно есть «Закон о волонтерах», согласно которому государство сотрудничает с волонтерами, управляет ими и ведет их учет, хотя **при желании добровольцы смогут работать, нигде не регистрируясь: «запись» в волонтеры фиксируется на добровольной основе.**

В мировой практике волонтерство это путь к оплачиваемой работе, а также возможность попробовать себя в разных сферах и таким образом выбрать будущую профессию. Запись в резюме об участии в волонтерском проекте воспринимается работодателем как серьезный аргумент в пользу кандидата на вакантную должность. В России подобный подход пока что не очень распространен. Тем более в сфере культуры.

Существует ранжирование мотивации:

* Функция значения: глубокие убеждения о важности помощи другим, «тем, кому меньше повезло, чем мне».
* Функция понимания: по-новому взглянуть на вещи и оценить систему волонтерства.
* Функция карьеры: освоение новых навыков, чтобы более выигрышно смотрелось резюме.
* Социальная функция: завести полезные знакомства и новых друзей.
* «Почетная» функция: чувство собственной необходимости.

Функция защиты: помогает работать через личные проблемы.

Во многих организациях существует определенная проблема: много уделяют внимания тому, что волонтеры могут для них сделать, при этом забывая, что они сами могут сделать для своих волонтеров.

Например, в Великобритании, - около 55 % охваченных музеев ответили, что привлекали волонтеров, потому что это бесплатно. **Когда организация приглашает волонтеров только, чтобы сэкономить деньги, возникают проблемы.**

Занимательными становятся различия между сотрудником, который получает зарплату, и волонтером. Многие посетители музеев говорят, что не чувствуют разницы между волонтерами и штатными сотрудниками.

Однако, в профессиональном сообществе бытует мнение, что такими качествами, как аккуратность, пунктуальность, профессионализм, обладают только оплачиваемые специалисты. В отношениях между волонтерами и штатными сотрудниками могут возникнуть напряжение – добровольцы чувствуют, что они на более низкой ступени в рабочей иерархии, а сотрудники боятся конкуренции, считая, что волонтеры претендуют на их рабочие места или подрывают их авторитет.

Во многих организациях действует политика, при которой волонтеры должны дополнять работу штатных сотрудников, а не замещать ее.

Необходим штатный персонал, который будет решать ряд задач: поддержка и обучение волонтеров, администрирование и стратегическое управление данной структурой. Возможны и материальные затраты на обучение волонтеров.

В обязанности сотрудника, курирующего работу волонтеров, входит создание атмосферы, в которой добровольцы не будут чувствовать себя недооцененными и непросвещенными — **они хотели бы, чтобы их позиционировали, как уважаемых, желанных и необходимых людей.**

Подытоживая вышесказанное, стоит упомянуть, что практика привлечения волонтеров в сферу культуры в России является скорее новаторством, нежели правилом.

1. В основном волонтеров привлекают в музеи для работы с посетителями, особенно в дни большого наплыва людей.
2. Волонтеры также участвуют в социальных исследованиях музеев и проводят опросы среди гостей учреждений.
3. **Добровольцы проводят короткие экскурсии по 15-20 минут около самых значимых и интересных экспонатов.**

Два пути создание волонтерского центра/клуба на базе учреждения:

Собственный клуб или обращение к Организациям добровольцев. Оба пути имеют право на существование.

Мы тесно сотрудничаем с организацией Волонтеры Мордовии, направление Волонтеры культуры.

1. сделать наследие делом, на которое стоит потратить время на поддержку: если дело достаточно ценное, люди добровольно в нем участвуют

2. практика выбора координаторов/менеджеров волонтёров и волонтёрских сообществ из среды самих волонтеров

Будущее волонтерства - социальное вовлечение в музейную практику. Он ставит вопрос: как создавать музеи не ДЛЯ, а ВМЕСТЕ с посетителями/волонтерами

Волонтёры становятся ядром аудитории музея, его «агентами влияния». Они знают о работе, ценностях и программах музея больше других посетителей и охотно рассказывают о них родным и друзьям. Из волонтёрской программы естественным образом вырастает образовательная программа по воспитанию ассистентов, которые помогают сотрудникам работать с гостями музея. Волонтёры учатся сами, обучая других.

Все участники волонтёрской программы — и сотрудники, и сами волонтёры подчиняются единой системе правил. Эти правила должны быть довольно строгими, чтобы гарантировать благополучие музея и его посетителей, и в то же время гибкими, чтобы каждый волонтёр мог найти себе занятие по душе.

Волонтёрство не должно быть соревнованием, и волонтёры не обязаны подходить под нужды музея. Напротив, музей должен настроить свою работу так, чтобы каждый мог продуктивно с ним взаимодействовать.

Этикет общения с волонтёром ничем не отличается от коммуникации с другими посетителями. Сотрудник не может повышать голос, оскорблять волонтёра, общаться с ним заносчиво или снисходительно, отдавать волонтёру приказы. Даже на время смены волонтёр не становится его подчинённым.

Не будет лишним объяснить, что не стоит ждать от волонтёра профессиональных научных знаний и опыта музейной работы — это формирует адекватное отношение к будущей совместной работе.

Как и любой процесс, механизм работы с волонтёрами требует отладки.

Если волонтёр хорошо чувствует себя на площадке, давно там работает и сотрудники им довольны, обязательно нужно предложить ему возможность развития в этом проекте — курировать других волонтёров, выполнять более ответственные задачи или даже стать сотрудником музея.

Сотрудничество Мордовского республиканского объединенного краеведческого музея имени И.Д. Воронина с волонтерами началось в 2017 году. За это время накопился определенный опыт взаимодействия, который можно охарактеризовать как движение от ситуативной, непостоянной до долгосрочной проектной работы; от использования помощи волонтеров до раскрытия их потребностей и на основе этого реализации совместных проектов.

Привлечение волонтеров началось с заимствования опыта музеев других регионов, с мысли: у них есть и нам тоже надо. Первоначально сработало «сарафанное радио»: музей приглашает волонтеров, а уже затем началось сотрудничество с Мордовской республиканской общественной организацией «Волонтеры Мордовии». Это придало взаимодействию с волонтерами черты системности, мобильности, спланированности и большей вовлеченности.

С чем пришлось столкнуться на первых этапах привлечения волонтеров в музей? В первую очередь, со скептическим отношением самих сотрудников музея: зачем нам волонтеры? При этом потребность в помощи со стороны ощущалась всеми сотрудниками, особенно на массовых мероприятиях, всевозможных акциях, которые стали одной из форм работы музея: всероссийские акции «Ночь искусств» и «Ночь музеев», республиканские мероприятия.

Первый опыт взаимодействия с волонтерами во время такого мероприятия получился успешным. Тут сказалась большая подготовительная работа: тренинги с волонтерами и сотрудниками, знакомство волонтеров с особенностями, спецификой работы в музее. И это было действительно важно, потому что музейное волонтерство кардинально отличается от всех остальных видов. Хотя, многие добровольцы уже имели опыт участия в массовых мероприятиях, но чаще всего эти мероприятия имели спортивный (Россия и Саранск готовились к Чемпионату мира по футболу) характер. Конечно, не все, кто пришел в ряды музейного волонтерство, остались, но главный принцип этого движения – добровольно. Основной костяк тех первых волонтеров сохранился, сотрудничество с ними продолжается до настоящего времени.

В чем же состояли функции первых музейных волонтеров? Навигация, проведение опроса (анкетирование посетителей), смотрители в залах экспозиции – именно на эти позиции не всегда хватает сотрудников музея. Все волонтеры прекрасно справились с поставленными перед ними задачами, были для сотрудников дополнительными глазами и руками.

При подготовке следующей акции «Ночь музеев» сотрудники уже сами спрашивали у куратора волонтерского центра музея: «А волонтеры к нам придут?» Таким образом, волонтерская программа стала одним из способов организации деятельности музея, а не самостоятельным дополнением к ней. Но вы должны чётко знать, зачем именно вам, вашей организации волонтер. Ставить конкретные задачи (формулировка «приходите, мы найдем чем заняться» не работает) и вовлекать волонтеров в ту работу, которая им действительно интересна. Если, например, человека, который хочет писать посты в социальных сетях, заставить носить стулья, то добиться положительных результатов вряд ли удастся. В МРОКМ имени И.Д. Воронина получилось создать комфортные условия для пребывания добровольных помощников (доброжелательная обстановка, тесный личный контакт с кураторами от музея, отдельная комната для отдыха, перерывы на чай во время работы) и желающих быть волонтерами в музее прибавилось. Функционал волонтеров во время проведения акции «Ночь искусств» в ноябре 2019 года был значительно расширен. При этом, подготовка к акции с волонтерами началась заранее, и они были не просто исполнителями, а вносили свои предложения в программу и обязались их реализовать. Конечно, это был риск, но всё получилось. Это было настоящее социальное вовлечение, создание программы не ДЛЯ, а ВМЕСТЕ с волонтерами/посетителями.

Волонтеры старшего возраста – «Серебряные волонтеры» – реализовали свою программу «Добро пожаловать в СССР»: проводили «Танцы в стиле ретро», играли в советские игры и рассказывали о предметах из советского прошлого. Волонтеры молодого поколения выполняли функции тьютеров на площадке «Детского музея», помогали ориентироваться детям и их родителям в большом количестве детских программ музея. Благодаря участию волонтеров, увеличилось количество активностей во время акции: интерактивные панели, спилс-карты, магнитные пазлы, ожившие картины – всё это работало под руководством добровольных помощников. Ну и конечно, сохранялись функции навигации, анкетирования, встреча гостей, учет посетителей.

Участие волонтеров в музейных мероприятиях – достаточно сильный инструмент, способствующий привлечению целевой аудитории. Если волонтер сам изначально заинтересован в участии в данном событии, он сможет транслировать информацию о его проведении. И это хорошо, что среди волонтеров были люди разных возрастных категорий, они привлекли в музей аудиторию с разными интересами. Акцию посетили более 3 тысяч человек, помогали её провести 28 волонтеров.

Было принято решение, что волонтерская программа в музее должна быть не ситуативной, а рассматриваться как стратегическая. Это позволит оптимизировать эффект волонтерства и создавать программы, отвечающие потребностям сообщества и потребностям самой институции. И следующим шагом стал запуск в феврале 2020 года проекта «Школа волонтеров-экскурсоводов» [4]. Организаторами выступили МРОКМ имени И.Д. Воронина и МРОО «Волонтеры Мордовии». Это был первый подобный опыт в республике. Проект нацелен прежде всего на людей, которые любят историю и культуру родного края, хотят знать о нем больше, делиться этими знаниями и любовью с горожанами и гостями Саранска. При отборе кандидатов для участия в школе организаторы уделяли внимание тексту мотивационного письма (ответ на вопрос: почему я хочу быть экскурсоводом в музее?), грамотности речи претендентов, их опыту культурного волонтерства, работоспособности, креативности. Проект зарегистрирован на платформе DOBRO.RU (https://dobro.ru/project/31507)

В ходе обучения участники выбрали интересующую их тему и начали готовить авторскую экскурсию по экспозиции музея. Темы были выбраны абсолютно разные: «Церковная утварь и иконы» и «Первая мировая война»; «Мордовия – прифронтовая республика в годы Великой Отечественной» и «Медицина и госпитали в годы войны» и другие. Учебный процесс сочетал теоретические и практические занятия. Лекции проводили ведущие сотрудники музея, практикующие успешные экскурсоводы. Это образовательная инициатива, которая не только позволила участникам расширить свои знания по истории и культуре мордовского края, но и усовершенствовать навыки коммуникации, публичных выступлений и грамотного использования своего времени. Проект получил поддержку Министерства культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовии в рамках программы «Волонтеры культуры» национального проекта «Культура», а также широко освещался в СМИ [1, 2].

Участниками «Школы экскурсоводов» стали новички (старшие школьники и студенты) и профессионалы (педагоги и бывшие экскурсоводы на пенсии), на занятия ходил 30 человек. Планировалось, что по итогам образовательной программы, лучшие ученики будут проводить экскурсии для гостей «Ночи музеев», «Ночи искусств» и других музейных акций, сотрудничать с музеем в течение года. И это опять было создание музея не ДЛЯ, а ВМЕСТЕ, учитывались интересы и потребности обеих сторон. Но пандемия коронавируса внесла свои коррективы – проведение массовых мероприятий невозможно. Связь с участниками «Школы» поддерживается, и все мы, надеемся, что проект будет жить.

Кризисная ситуация, связанная с опасностью распространения коронавируса, привела к закрытию многих учреждений для посещения. Но это не означало, что музеи перестали работать, они лишь на время перешли в онлайн-формат работы, в том числе и с волонтерами. Музей, открытый для разного вида сотрудничества, расширяет не только свои возможности, но и аудиторию. Этому способствовала реализация масштабного волонтерского онлайн-проекта «Фестиваль фронтового письма» к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне 1941-1945 годов и Году памяти и славы [3]. Проект осуществлялся совместно с МРОО «Волонтеры Мордовии» и РО ВОД «Волонтеры культуры» при поддержке Министерства культуры, национальной политики и архивного дела Республики Мордовии.

В музее хранятся письма участников Великой Отечественной войны – уроженцев республики. Мы хотели, чтобы эти письма зазвучали живыми голосами и судьбы их авторов стали ближе и понятнее для потомков. К участию в проекте приглашались все, кому дорога память о Великой Победе.

Проект был нацелен на то, чтобы еще раз вспомнить о героических страницах нашей истории, сохранить память о солдатах минувших войн, об их славных подвигах и грандиозных победах, о силе и воле нашего великого народа. Для участия в проекте необходимо было подать заявку, на электронный адрес участника направлялся текст письма, а затем организаторам присылали видеоролик с чтением письма, который размещался в социальных сетях музея. Проект начался в апреле и закончился 22 июля 2020 года, в День памяти и скорби, видеоролики размещались в социальных сетях музея и партнеров. Старшее поколение более трепетно относится к памяти, а тут такая тема… Родители многих «серебряных волонтеров» были участниками войны, поэтому для них этот проект был очень важен, и они подошли к нему творчески: читали письма театрализовано, в стилизованных костюмах военного времени, с музыкальным сопровождением. Отрадно, что молодое поколение тоже с радостью откликнулось. Волонтеры, участвуя в этом проекте, помогли выполнить одну из главных миссий музея – распространять знание. Проект объединил жителей нашей республики вокруг празднования важнейшей даты и сумел привлечь внимание максимально широкой аудитории всех поколений.

Волонтеры должны видеть и понимать влияние, которое они оказывают на музей. Работа с добровольцами требует системности в подходах и ответственности, важно избежать напряжения – чтобы они не чувствовали себя на более низкой ступени в рабочей иерархии. Сотрудники музея должны понимать, что волонтер пришел в музей не развлекаться, он такой же посетитель, только платит за вход в музей не деньгами, а временем – самым ценным ресурсом. Надо учитывать не только потребности музея, но и интересы волонтера, музей должен ответить волонтеру взаимностью. И самое лучше, что может быть для создания «теплых контактов» и гармоничных отношений волонтера и музея – это участие кураторов музейных волонтерских центров в волонтерских проектах вместе с добровольцами. Работа с волонтерами требует глубокой вовлеченности в сам процесс добровольчества. Сотрудники МРОКМ имени И.Д. Воронина поддерживают практически все волонтерские начинания, особенно это было важно в период пандемии. Добровольцы видят, что создаем проекты и программы ВМЕСТЕ, а не используем их труд. Наряду с добровольцами участвовали в рамках Всероссийского проекта #Мывместе в акции #говорюспасибоза (записывали видеоролики со словами благодарности); в День русского языка присоединились к акции «Декламируй», инициированной общественным движением «Волонтеры культуры» (читали стихи А.С. Пушкина); к Дню медицинского работника приняли участие во Всероссийской праздничной акции «Спасибо медикам» (возле медицинских учреждений создавали стрит-арт со словами благодарности врачам); стали участниками выездной сессия республиканского волонтерского отряда «Волонтеры наследия» на объект культурного наследия «Памятник архитектуры XIX века, бывшее имение Кулунчаковых» в селе Стрельникове Атюрьевского муниципального района Республики Мордовия.

Таким образом, кураторы волонтерского центра музея становятся вдохновляющим примером для других, за ними идут волонтеры, потому что видят – сотрудничество интересно обеим сторонам. Такая совместная деятельность способствует повышению привлекательности музея, делает его работу понятной и близкой. Добровольцы становятся связующим звеном между музеем и обществом, транслируя, с одной стороны, музейные ценности, с другой – общественные запросы.

Таким образом, в деле привлечения добровольных помощников музей проделал путь от разового привлечения волонтеров на мероприятия до создания проектов, которым предстоит развиваться. Удалось выстроить долгосрочные отношения, организовать волонтёрскую программу, привлечь в неё самых разных участников и обеспечить продуктивную совместную работу, которая приносит обеим сторонам радость и пользу. Даже кризисная ситуация, вызванная пандемией не стала помехой для сотрудничества, это говорит о крепких связях с волонтерами. Они знают о работе, ценностях и программах музея больше других посетителей и охотно рассказывают о них родным и друзьям, что делает музей более открытым, доступным для понимания. А добровольцы чувствуют себя уважаемыми, желанными и необходимыми людьми для музея и музейного сообщества в целом. Прекрасно, что музей становится открытым, прозрачным и понятным для всех вне зависимости от вероисповедания, возраста, пола, социального статуса и так далее. И во многом это происходит благодаря сотрудничеству с волонтерами.

**Библиографический список.**

1. В Мордовии открывается Школа волонтеров-экскурсоводов [Электронный ресурс] // Электронный портал Info RM. 28 февраля. 2020 г. URL: https://info-rm.com/2020/02/28/v-mordovii-otkryvaetsya-shkola-volonterovekskursovodov/?utm\_source=yxnews&utm\_medium=desktop&utm\_referrer=https%3A%2F%2Fyandex.ru%2Fnews (дата обращения: 29.07.2020).

2. В Мордовском краеведческом музее открылась Школа волонтеров-экскурсоводов [Электронный ресурс] // Официальный сайт компании НТМ (Народное телевидение Мордовии). 06 марта 2020 г. URL: https://ntm13.ru/news/v-mordovskom-kraevedcheskom-muzee-otkrylas-shkola-volonterov-ekskursovodov/ (дата обращения: 29.07.2020).

3. Онлайн проект «Фестиваль фронтового письма» [Электронный ресурс] // Официальный сайт МРОКМ им. И.Д. Воронина. 21 апреля 2020 г. URL: https://mrkm.ru/novosti/onlayn-proekt-festival-frontovogo-pisma/?sphrase\_id=931 (дата обращения: 29.07.2020).

4. Школа волонтёров-экскурсоводов [Электронный ресурс] // Официальный сайт МРОКМ им. И.Д. Воронина. URL: https://mrkm.ru/sobytiya/otchety-o-tekushchikh-sobytiyakh/shkola-volontyerov-ekskursovodov2020/ (дата обращения: 29.07.2020).

**Полезные ссылки и материалы:**

Группа участников программы МОСГОРТУРа по подготовке музейных волонтеров «Волонтер в музее» во Вконтакте https://vk.com/museumvol , есть обучающий курс видео <https://vk.com/videos-163545667>

Волонтеры культуры. Школа волонтеров наследия. https://vk.com/volonterycultury

"Центр культурных стратегий и проектного управления" (РОСКУЛЬТПРОЕКТ) <https://www.roskultproekt.ru/>

Единая информационная система «Добровольцы России» <https://xn--90acesaqsbbbreoa5e3dp.xn--p1ai/news>

Волонтеры культуры в партнерстве с ЕИС «Добровольцы России» <https://xn----ctbjvcdkgbwdsfmc6jho.xn--p1ai/>

Методички по организации деятельности волонтеров. ПОЛИТЕХ <https://polytech.bm.digital/exhibition/771218542364222185/rukovodstvo-po-organizatsii-volonterskoj-programmyi-v-muzee>