



ШКОЛА ВОЛОНТЕРІВ: навчальний посібник



2016

Школа волонтерів: Навчальний посібник/ За заг.ред. Г.С.Скитьової
[Авторський колектив: Брик Я.А., Говорун Н. В., Дементьев В.В., Лашук
О.М., Мельник О.В., Потій О.В., Скитьова Г.С., Тищенко М.П.] – 166 с.- К:
2016

Цей навчальний посібник підготовлений експертами ВГО «Поруч» та
виданий на кошти Німецького товариства міжнародного співробітництва
- Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH в
рамках проекту «Школа волонтерів -2016».



*Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу Deutsche
Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та ВГО «ПОРУЧ»
забороняється*

ШКОЛА ВОЛОНТЕРІВ

Навчальний посібник

м.Київ -2016

Зміст

Передмова.....	4
Хто ми такі?	7
Розділ 1. Сутність волонтерства й історія волонтерського руху в світі та в Україні...	11
1.1. Сутність волонтерського руху	11
1.2. Хто ти є, волонтер?	17
Гра-квест «Волонтерськими шляхами»	25
1.3. Цінності, потреби та мотивація волонтера.....	28
Розділ 2. Правові основи та цивільно-правова відповідальність здійснення волонтерської діяльності в Україні	38
2.1. Правові основи волонтерства	38
Симуляційна гра «ОЛІМПІЯ»	48
2.2. Цивільно-правова відповідальність волонтерів.....	51
Розділ 3. Проектний менеджмент та комунікаційна компетентність волонтера.....	58
3.1. Техніки вербальної та невербальної комунікації у волонтерській діяльності... 58	
Ділова гра «Старий рибалка і золота рибка»	75
3.2. Методи проектного управління у волонтерській роботі.	78
Кейс «Зима у Простоквашині»	85
Групова вправа. Навички моделювання проекту	92
Розділ 4. Активаційні вправи з сталого розвитку громади та ефективної взаємодії Громада-Влада	98
Управлінська гра «Громадські слухання»	98
Тренінг «Будівництво сміттєзвалища»	105
Тренінг «Соціальний діалог»	110
Рольова гра «Вибори».....	111
Розділ 5. Перша медична допомога та практичні інструменти саморегуляції.....	116
5.1. Перша медична допомога.....	116
5.2. Практичні інструменти саморегуляції волонтера	135
Практична вправа. Основи тілесної психотерапії:	142
ДОДАТКИ	144
Додаток А. Б'юкенен Джеймс Мак-Гілл: теорія суспільного вибору.....	144
Додаток Б. Правове регулювання місцевих виборів	146
Додаток В. Закон України «Про волонтерську діяльність»	150
Додаток Г. Порядок та умови виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту.....	158
ДОДАТОК Д. Зразок оформлення маршрутного листа для квесту.....	164
ДОДАТОК Е. Питання до «Інтелектуальної станції» в квесті.....	165

Передмова

Активізація волонтерського руху в Україні, розповсюдження діяльності численних благодійних організацій, програм обміну, цільових благодійних міжнародних програм сприяють тому, що у суспільній свідомості українців термін «волонтерство» сприймається як різновид суспільно-корисної діяльності, найчастіше безоплатної та соціально значимої. Таку діяльність здійснюють добровольці з особистої ініціативи або ж від імені недержавної некомерційної організації чи об'єднання.

Світове співтовариство визнає волонтерський рух способом збереження та зміцнення загальнолюдських цінностей, реалізації прав і обов'язків громадян, особистісного зростання шляхом усвідомлення людського потенціалу. У Всесвітній Декларації Волонтерства ¹ відзначається, що волонтерська діяльність становить фундамент громадянського суспільства, привносячи в життя людей потребу в мирі, свободі, безпеці та справедливості.

Поняття «волонтерство» вітчизняними та зарубіжними науковцями ототожнюється із поняттям „добровільна діяльність”, та означає:

- 1) благодійність, що здійснюється фізичними особами на засадах неприбуткової діяльності, без заробітної платні, просування по службі, заради добробуту й процвітання спільнот і суспільства загалом;
- 2) добровільну діяльність, що заснована на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства та, не маючи цілей отримання прибутку, одержання оплати чи кар'єрного зросту;
- 3) отримання всебічного задоволення особистих і соціальних потреб шляхом надання допомоги іншим людям.

Волонтер (від лат. „voluntarius” – воля, бажання, від англ. „voluntary” – добровільний, доброволець, йти добровільно) – це особа, яка за власним бажанням допомагає іншим. У Законі України „Про соціальні послуги” зазначається, що **волонтер** – це фізична особа, яка добровільно здійснює благодійну, неприбуткову та вмотивовану діяльність, що має суспільно корисний характер.

Важливого значення, особливо в кризові періоди суспільного буття, набуває волонтерська діяльність, спрямована на зняття соціальної напруги шляхом підтримки найбільш знедолених категорій населення; забезпечення гідного існування громадян, які в силу об'єктивних обставин не здатні піклуватися про себе самотійно; «заповнення»

¹ The Universal Declaration on Volunteering. International Association for Volunteer Effort. January 2001. Аpxів оригіналу за 21.06.2016.

недоліків державної соціальної політики, насамперед за рахунок оперативного реагування та надання ефективної адресної соціальної допомоги, що відповідає потребам і запитам конкретної людини; поширення гуманістичних та альтруїстичних ідей та настроїв в суспільстві тощо².

Волонтерська діяльність – індивідуальна чи колективна – це спосіб підтримки, піклування, надання допомоги членам громади; взаємодії між людьми для спільного вироблення нових шляхів вирішення проблем, які виникають.

З 2011 року Україна має спеціальний закон, який регулює діяльність волонтерів. Так, в Законі України «Про волонтерську діяльність»³ міститься легальне визначення волонтерства: волонтерська діяльність - добровільна, безкорислива, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами та волонтерськими організаціями шляхом надання волонтерської допомоги. В свою чергу, волонтерською допомогою вважаються роботи та послуги, які виконуються або надаються волонтерами безоплатно.

Цей навчальний посібник підготовлений експертами **ВГО «Поруч»** за підтримки **Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH** в рамках спільного проекту «Школа волонтерів 2016».

Мета Школи – надання лідерам нової генерації інформації про практичні інструменти використання волонтерських активностей для розвитку своїх громад, включення внутрішньо переміщених осіб до суспільного життя.

Цей проект дає можливість розширити власне уявлення про волонтерський рух та його роль у позитивних змінах у всіх сферах суспільного життя, налагодити контакти з громадськими активістами свого регіону, стати агентами змін в своїй громаді, зробити власний внесок у розбудову громадянського суспільства в Україні.

Навчальний посібник складається з 5 розділів, у яких розкриваються такі питання:

- Сутність волонтерства й історія волонтерського руху в світі та в Україні;
- Правові основи та цивільно-правова відповідальність здійснення волонтерської діяльності в Україні;
- Проектний менеджмент та комунікаційна компетентність волонтера;
- Активаційні вправи з сталого розвитку громади та ефективної взаємодії у форматі Громада-Влада;
- Перша медична допомога та практичні інструменти саморегуляції.

² Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики: аналіт. доп. – К.: НІСД, 2015. – 36с.

³ Закон України «Про волонтерську діяльність». Верховна Рада України. Архів оригіналу за 01.06.2016. (Прийнятий 19.04.2011, набув чинності 15.05.2011).

Також посібник містить методичні вказівки щодо проведення практичних вправ та ігрових активностей, що спрямовані на закріплення знань та побудову розуміння щодо сутності та специфіки волонтерської діяльності та цивільно-правової відповідальності волонтера, вдосконалення навичок вербальної та невербальної комунікації волонтера, вирішення конфліктних ситуацій, проектного управління у волонтерській діяльності, розвитку самоврядування та побудови взаємодії громади і влади, надання домедичної допомоги постраждалим в екстремальних умовах, а також засвоєння прийомів підвищення особистої стресостійкості волонтера. Методичні вказівки дозволяють провести ділові та імітаційні ігри щодо організації та проведення виборів (з точки зору участі волонтерів в якості помічників), розрішення конфліктних ситуацій під час проведення масових заходів тощо.

Навчальний посібник розроблений для забезпечення проведення тренінгів з волонтерами різної вікової категорії. Посібник підготовлений експертами ВГО «Поруч»: *Скитьова Г.С.* – загальна редакція, вступ (у співавторстві з *О.В.Потієм*), теми 1.3., 3.1, 3.2, 5.2, додатки А, Б; *Брик Я.А.* – тема 2.2., додатки В,Г; *Говорун Н. В.* – тема 1.2., *Дементьев В.В.* – тема 1.1 (у співавторстві з *О.М.Лашуком*), *Лашук О.М.* – тема 1.1 (у співавторстві з *Дементьевим В.В.*), *Мельник О.В.* – тема 2.1; *Потій О.В.* – вступ (у співавторстві з *Г.С.Скитьовою*), тема 5.1; *Тищенко М.П.* - розділ 4..

Під час підготовки навчального посібника враховані результати досліджень вітчизняних та закордонних фахівців, стан українського законодавства, а також великий практичний досвід діяльності експертів та членів ВГО «Поруч».

Сподіваємось, що навчальний посібник буде корисний для всіх, хто організовує та проводить тренінги з волонтерами та стане підтримкою гасла – ВОЛОНТЕР-ЗАВЖДИ ПОРУЧ!

Колектив авторів

Хто ми такі?

Німецьке товариство міжнародного співробітництва - Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH створене за дорученням Федерального Уряду Німеччини і підтримує процес перетворень в Україні з 1993 р. GIZ працює у 20 населених пунктах України за дорученням чотирьох німецьких міністерств, Європейського Союзу (ЄС) та Британського департаменту міжнародного розвитку (DFID). В Україні GIZ налічує близько 150 місцевих та міжнародних фахівців. Близько 25 інтегрованих та реінтегрованих тимчасових фахівців надають підтримку органам державного управління, торговим палатам та середнім підприємствам. З 2009 року GIZ має постійне бюро в Україні.

У листопаді 2015 року вперше за останні чотири роки відбулися урядові перемовини між Урядом України та Урядом Федеративної Республіки Німеччина, де були визначені пріоритетні напрями німецької співпраці заради розвитку з Україною:

- демократія, громадянське суспільство, державне управління, регіональний розвиток та децентралізація;
- енергетика;
- сталий економічний розвиток.

Окрім пріоритетних напрямів німецька співпраця охоплює, зокрема, підтримку подолання кризових ситуацій на сході України.

Сайт організації: www.giz.de

Всеукраїнська громадська організація «Поруч» – спільнота волонтерів, які об'єдналися з метою реалізації благочинних проєктів. Заснована у 2011 році, діє на підставі Статуту. Сьогодні мета організації: виховання лідерів нової генерації через популяризацію волонтерського руху та сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні.

Наші завдання:

- зміцнення потенціалу організацій громадянського суспільства за допомогою експертної та ресурсної підтримки;
- поширення демократичних цінностей у суспільстві;
- патріотичне та інтелектуальне виховання молоді;
- сприяння розвитку соціальних інновацій та соціального підприємництва; імплементація концепції сталого розвитку;
- організація дослідницьких програм, тренінгів, воркшопів та конференцій на соціогуманітарну тематику;
- налагодження взаємодії громадян та органів місцевого самоврядування, підтримка місцевих громад;
- просування ідей гендерної рівності у суспільстві.

Сайт організації - www.poruch.ua

Сайт надає безкоштовний інформаційний сервіс для волонтерських і громадських організацій, а також збирає звернення людей і організацій, які потребують допомоги. Сайт не є комерційним або політичним проєктом.

Запрошуємо волонтерів до співпраці!



Марія Тищенко



К.е.н, доцент кафедри політичної економії ДВНЗ «КНЕУ ім. В.Гетьмана». Тренер і фасилітатор, співзасновник, виконавчий, керівник міжнародних проектів і експерт ГО «ВГО «ПОРУЧ». Консультант ООН.

Багаторічний досвід волонтерської діяльності. Ментор команди з реалізації соціальних проектів Enactus KNEU, тренер Федерації миру в Україні. Дослідник Європейської Комісії SEARCH «Обмін активами знань: міжрегіонально згуртовані сусідні регіони»; проекту «Місцеве самоврядування в Україні: підвищення кваліфікації та прикладні дослідження» (Норвезький Інститут регіонального розвитку).

Е-mail: tyshchenko@poruch.ua

Олександр Потій



Д.т.н., полковник, професор Харківського Національного університету ім. В. Каразіна, заступник головного конструктора АТ «Інститут інформаційних технологій». Експерт ГО «ВГО «ПОРУЧ», менеджер проекту «Школа волонтерів-2016».

Має 20 річний досвід роботи з інформаційної безпеки. Бере участь у розробці та впровадженні комплексних систем захисту інформації у великих державних та приватних компаніях. Веде активну наукову та суспільну діяльність, представляє досягнення України в галузі криптографії, електронного цифрового підпису та кібербезпеки на європейському рівні.

Е-mail: potav@ua.fm

Ганна Скитьова



К.е.н, доцент кафедри стратегії підприємств ДВНЗ «КНЕУ ім.В.Гетьмана», сертифікований менеджер проектів, бізнес-тренер, фасилітатор. Керівник проектного офісу ГО «Клуб економістів». Експерт ГО «ВГО «ПОРУЧ». Консультант ООН.

15-річний досвід реалізації проектів в Україні, Білорусі, Грузії, Австрії, Польщі (проекти World Bank, USAID, PAUCI, Know-How Fund, Open Society Institute, Vienna IAS, British Council etc.) Управління проектами співпраці з державними органами управління і влади (Адміністрація Президента України, Державна регуляторна служба України, Фонд державного майна України).

Е-mail: active.economists@gmail.com

Олег Лащук



Президент ВГО «Федерація розвитку франчайзингу, гостинності та інфраструктури», Перший Віце Президент Всеукраїнської футбольної асоціації студентів, засновник Студентської футбольної ліги України, співзасновник і експерт ГО «ВГО «ПОРУЧ», консультант ООН.

Досвід роботи на позиціях топ-менеджера в бізнесі (ТМ "Добра кава", "Кнорр", "Стіморол", «Батік», «Аскольд», ФК «Львів»), на керівних постах у державних органах управління і влади (Мінмолодьспорту України, Національне Агентство з підготовки та проведення Євро 2016, Мінагрополітики).

Співорганізатор проведення в Києві «Шостого студентського чемпіонату з футболу Євро-2008 серед вищих учбових закладів Європи». Активний громадський діяч.

E-mail: Lom17051968@gmail.com

Яна Брик



Радник-консультант міського голови м. Каховка (Херсонська обл.), помічник-консультант народного депутата України VIII скликання, консультант ООН, юрист. Експерт ГО «ВГО «ПОРУЧ».

Досвід роботи в судовій системі, органах державної влади та місцевого самоврядування, реалізації соціальних проектів, впровадження ініціатив у сфері місцевої демократії, налагодження діалогу «громада-влада», розробки стратегій розвитку громади. Активний громадський діяч.

E-mail: brikukr@gmail.com

Надія Говорун



Викладач кафедри англійської філології Київського університету імені Бориса Грінченка, викладач Оболонського центру соціальних служб для сім'ї, дітей та молоді. Експерт ГО «ВГО «Поруч».

Багаторічний досвід волонтерства, організації соціальних та культурно-масових заходів з дітьми і дорослими.

E-mail: nvgovorun@gmail.com

Оксана Мельник



к.е.н, доцент кафедри стратегії підприємств ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана», експерт ГО «ВГО «Поруч»

Фасилітатор, тренер, учасник проектів «Стратегія лідера щодо розвитку органу влади», Школа вищого корпусу державної служби; стратегічна сесія «Формування стратегії розвитку міста», Кам'янець-Подільська міська Рада.

Сфера інтересів: стратегія підприємств, стратегічний процес на підприємствах, управління змінами, економічна безпека, управління нематеріальними активами, управління соціальними проектами.

E-mail: kina44@gmail.com

Владислав Дементьєв



Адміністративний директор ГО «ВГО «Поруч», Співорганізатор міжнародних воркшопів, форумів, тренінгових курсів, відкритих лекцій, молодіжних заходів.

Координатор волонтерів на Кубку Міського Голови (Каховка), міжнародної конференції МОМ «Відновлення на сході України: Як відбувається об'єднання та інтеграція внутрішньо переміщених осіб у громадах?»

Тренер Школи Волонтерів, Літньої школи муніципального управління (Маріуполь), Школи молодіжного муніципального планування.

E-mail: demv5567@gmail.com

Олена Лісічкіна-Мельник



Аспірантка ДВНЗ «КНЕУ ім. Вадима Гетьмана», коучер, фінансист, експерт ГО «ВГО «Поруч», координатор проекту «Школа волонтерів-2016»

Має досвід роботи з бізнес-структурами, реалізації програм корпоративної соціальної відповідальності, благодійницької діяльності, волонтерства.

Сфера інтересів: державна політика у сфері природокористування, сталий економічний розвиток в контексті глобалізації, інтелектуальний розвиток молоді.

E-mail: lesselena@gmail.com

Розділ 1. Сутність волонтерства й історія волонтерського руху в світі та в Україні

1.1. Сутність волонтерського руху

1. Сутність волонтерства
2. Світове волонтерство: історія і сучасність
3. Волонтерський рух в Україні
4. Волонтерство в спорті

Волонтер – завжди поруч!

1. Сутність волонтерства

Волонтер... Як багато приємних асоціацій викликає в українців це слово! Волонтери асоціюються в нас з чимось світлим, чистим, миром та добром.

Хто ж такі волонтери та чим вони займаються?

Волонтер (від англ. «voluntary» – добровільний) – це особа, яка за власним бажанням допомагає іншим та має активну життєву позицію. Це громадянин та патріот своєї країни, що добровільно діє в різних сферах суспільного життя, але водночас професіонал в певному напрямку. Волонтерство – це спосіб життя!

Але справжньою силою такі добродії стають, коли об'єднуються в групи зі спільними цінностями та цілями – добровільні громадські об'єднання – громадські організації, спілки, асоціації...

В розвинутому громадянському суспільстві, такі волонтерські об'єднання виконують роль посередника між державою та широким колом громадськості, забезпечуючи громадський контроль над усіма гілками влади. Запобігаючи державній монополізації в різних сферах суспільного життя, волонтери допомагають вирішити соціальні, економічні, культурні проблеми суспільства. Крім цього, такі об'єднання безпосередньо впливають на національну економіку, збільшуючи національний дохід та створюючи робочі місця.

За підсумками міжнародних досліджень, проведених у зв'язку з оголошенням 2001 року Міжнародним роком волонтерів, ООН у своїх



резолуціях рекомендувала усім країнам врахувати необхідність розвитку волонтерського руху у своїх програмах соціально-економічного розвитку [1], ліквідувати законодавчі бар'єри, що перешкоджають волонтерській діяльності, надати правовий статус та соціальний захист волонтерам. А 2011 рік було проголошено Європейським роком волонтерства у Європейському Союзі. Щоб підкреслити значення волонтерської праці та подолати бар'єри, які все ще залишаються перед волонтерським рухом, Європейська Комісія визначила чотири головні цілі Європейського року волонтерства [2]:

- зменшення перешкод для волонтерства в ЄС;
- зміцнення волонтерських організацій і покращення якості волонтерства;
- суспільне визнання волонтерської діяльності;
- збільшення обізнаності з її цінностями та важливістю.

Таким чином, розвиток волонтерського руху не є суто українським феноменом, а відповідає загальносвітовим тенденціям, та визнається одним з найміцніших фундаментів громадянського суспільства.

Хоча й відсутні порівняльні статистичні дані, дослідження показують, що протягом останнього десятиріччя спостерігається загальна тенденція до зростання кількості волонтерів в усьому світі, але особливо у європейських країнах. Темпи розвитку некомерційного сектору перевищують темпи економічного зростання в цих країнах [3]. Це пов'язано з більш глибоким усвідомленням соціальних та екологічних проблем, залученням волонтерів у сферу надання державних послуг, підвищенням активності літніх людей, а також зміна суспільного сприйняття волонтерства. Сьогодні основними напрямками громадської діяльності є спорт, культура, благодійні проекти, робота у місцевих громадах.



*Рис.1.1 Підняті вгору руки –
символ волонтерства*

2. Світове волонтерство: історія та сучасність

Волонтерство у Сполучених Штатах має глибоке та далекосяжне коріння. Ще з колоніальних часів американці об'єднувалися для допомоги один одному. Поселенці нових колоній мали пріоритетну мету – виживання, тому співпраця часто зумовлювала вибір між життям та смертю. Сусідні фермерські господарства об'єднували зусилля, щоб очистити землю, побудувати будинки та сараї, зібрати врожай. Церкви

були побудовані волонтерами, на гроші матеріали, що пожертвували общини. Коли перші поселення ставали невеличкими містами, розгорталися нові форми волонтерства. Вуличне освітлення було спільною відповідальністю домовласників, які вивішували ліхтарі на воротах, а для дітей з бідних родин відкривалися недільні школи. В 1600-х роках у Бостоні, Філадельфії та Нью-Амстердамі (пізніше Нью-Йорк) формувалися громадські пожежні бригади. Ця концепція швидко поширювалася усією колонією та зберігається і сьогодні, адже більше ніж 70% пожежних у США є добровольцями.

Минуло чотири століття, а волонтерство пронизує американське суспільство, воно є настільки розповсюдженим явищем, що найчастіше залишається непомітним. Майже кожен громадянин Сполучених Штатів час від часу стає волонтером. Мільйони американців готові використовувати вільний час та здібності, щоб принести користь своїй громаді. Волонтерство є настільки розповсюдженим явищем у США, що його можна спостерігати щоденно практично в кожному аспекті життя.

Працюючи не через примус чи прибуток, волонтери визнають суспільні потреби та готові взяти на себе відповідальність за ці потреби. Але, оскільки вони додають цю відповідальність до щоденної праці та обов'язків, та не отримують грошової винагороди, самі волонтери найчастіше недооцінюють вплив своєї роботи. Сукупний ефект незлічених добровільних дій, що мали місце в кожній частині та кожному етапі розвитку країни свідчить про те, що багато аспектів американської історії та культури були сформовані волонтерами.

У Сполучених Штатах волонтери завжди виконували завдання піонерів – розпізнати істотні проблеми та потреби задовго до уряду чи інших державних установ та надати свої послуги для їх задоволення.

Сьогодні, за найскромнішими підрахунками, понад 50 % дорослого населення США беруть участь у волонтерській діяльності. Згідно з урядовою статистикою, у 2014 році їх вклад у розвиток місцевих та національних громад сягнув 7,7 мільярдів робочих годин, а внесок у ВВП США оцінюється у 5-6% [4].

В країні діє понад 500 волонтерських центрів, за допомогою яких добровольці можуть заявити про себе та вказати напрямки волонтерської діяльності, що їх цікавлять, а організації та особи, що потребують волонтерів-помічників, мають змогу заявити про свої потреби.

У волонтерському русі беруть участь різні верстви населення, незалежно від рівня освіти, професії чи рівня доходів. Участь у волонтерському русі є визначальною перевагою при пошуку роботи, в резюме зазначаються види волонтерської діяльності, в яких брав участь претендент, кількість годин на тиждень та навіть грошовий еквівалент затраченої праці. Безоплатна допомога з боку таких фахівців, як лікарі, адвокати, педагоги посилюють їх конкурентну перевагу, забезпечуючи

високу репутацію та популярність. Робота в якості волонтера зараховується при визначенні трудового стажу так само, як і праця за наймом.

Волонтерський досвід юних американців збільшує їх шанси на вступ до престижних навчальних закладів та отримання грантів на навчання. Участь у волонтерському русі зазвичай беруть цілими родинами, що має значний виховний ефект для дітей, гарантуючи участь наступних поколінь у добровільних ініціативах.

Близько 100 мільйонів європейців бере участь у волонтерському русі, створюючи 5% ВВП Європейського Союзу [5]. В багатьох європейських країнах існують вкорінені традиції волонтерства, взаємної підтримки та громадянської активності. Згідно з дослідженням Європейської Комісії, найбільший рівень волонтерської активності спостерігається в Австрії, Швеції, Нідерландах та Великій Британії, де більше 40% дорослого населення залучені у волонтерську діяльність. В цих країнах частка внеску волонтерів в національну економіку сягає 3-5% ВВП. Однак, в інших європейських країнах волонтерський рух є менш розвиненим, зокрема, в Італії, Болгарії, Греції та Литві волонтери становлять менше 10% від дорослого населення. Ця невідповідність може бути пояснена історичними обставинами розвитку або типом системи соціального забезпечення в окремих державах. Крім того, значний вплив на організацію волонтерської діяльності чинить рівень економічного розвитку країни.

Основними бар'єрами для поширення волонтерства залишаються відсутність інформації про волонтерську діяльність, брак часу та обмеженість економічних ресурсів. В країнах, де «добровільна» діяльність колись носила примусовий характер, зберігається негативне сприйняття волонтерства, що зумовлює відсутність юридичного статусу та правового захисту волонтерів. Стримують активізацію волонтерського руху в країнах Європи й візові обмеження для громадян тих країн, що не є членами ЄС.

3. Волонтерський рух в Україні

Волонтерство в Україні тільки починає свій розвиток, якщо в 2011 році, за оцінками ООН, волонтерський досвід мали лише 3-4%, то за дослідженням GfK Ukraine [6], проведеним у листопаді 2014 року, такий досвід мали вже 23% українців, з них 9% почали займатися волонтерством у період з листопада 2013 року. Більше половини українців (62%) визнає роль волонтерів у політичних змінах, а 81% схильні вважати волонтерський рух обов'язковою складовою громадянського суспільства.



Рис.1.2. Волонтерство в Україні [6]

5 березня 2015 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законів України (щодо волонтерської діяльності)», в якому враховуються інтереси всіх волонтерських ініціатив та організацій, які залучають до своєї діяльності волонтерів. Згідно з ним, скасовується обов'язкова реєстрація волонтерських організацій в Міністерстві соціальної політики, визнаються неформальні групи, дозволяється індивідуальна волонтерська діяльність, скасовується обов'язкове страхування. Цей закон не розв'язує усіх проблем, але наближає українське волонтерство до світових стандартів та стає суттєвим кроком до встановлення партнерських стосунків між волонтерами в Україні і державою.

Безумовно, українська нація потребує такого міцного фундаменту, як волонтерство, що буде об'єднувати суспільство, прививати ідеї єдності, взаємодопомоги, самоорганізації. Волонтерський рух може стати рушійною силою розвитку країни

Саме тому Всеукраїнська громадська організація «Поруч» ще зі свого заснування у 2011 році ставить за мету популяризації волонтерського руху в Україні. Ми впевнені, що це може стати значним поштовхом для розбудови громадянського суспільства та розвитку країни, покращення добробуту громадян.

4. Волонтерство в спорті

Найбільш масовий приклад залучення волонтерів в Україні до спортивних заходів відбувся на Євро 2012. Тоді волонтери були залучені на допомогу у Фан-зони, на стадіони, медіа центри та на проведення різноманітних культурно масових заходів. Волонтерів із знанням мови

долучали до роботи з іноземними гостями через одну з організацій UEFA – фан посольств, де вони допомагали іноземцям вирішувати різні питання спілкуючись на їх рідній мові.

Попередній досвід волонтерський рух в спорті почав з студентів під час проведення ЄВРО 2008 з футболу серед університетських команд. Організаторами цього турніру була Всеукраїнська футбольна організація студентів, а волонтерами були студенти київських ВУЗів. Сьогодні цей волонтерський рух в спорті дуже популярний і наші студенти все частіше їздять за кордон волонтерами на міжнародні спортивні заходи (універсіади, олімпіади, турніри, чемпіонати та інші міжнародні спортивні змагання).

Перелік використаних джерел:

1. Marking end of international year of volunteers, General Assembly encourages all people to become more engaged in voluntary activities [Електронний ресурс] // Офіційний сайт ООН – Режим доступу до ресурсу: <http://www.un.org/press/en/2001/GA9990.doc.htm>.
2. Taking the measure of volunteering [Електронний ресурс] // State of the world's volunteer report 2011 – Режим доступу до ресурсу: http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2011/SWVR/English/SWVR2011_full_%5B05%5D_chapter2.pdf.
3. Nonprofits a Major Source of Employment Growth Globally [Електронний ресурс] // Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health – Режим доступу до ресурсу: http://www.jhsph.edu/news/news-releases/2013/lester_nonprofits.html
4. Charitable Giving Statistics [Електронний ресурс] // National Philanthropic Trust – Режим доступу до ресурсу: <https://www.nptrust.org/philanthropic-resources/charitable-giving-statistics/>.
5. Intergenerational solidarity and social cohesion – European priorities for Adult Learning [Електронний ресурс] // European Commission – Режим доступу до ресурсу: http://www.enilnet.eu/confpdf/Geraldine_Libreau_Intergenerational_solidarity_and_social_cohesion_European_priorities.pdf.
6. Волонтерський рух в Україні [Електронний ресурс] // GfK Ukraine – Режим доступу до ресурсу: http://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Presentations/report_vyshlisky.pdf.

1.2. Хто ти є, волонтер?

1. *Поняття волонтерства*
2. *Історичний та культурний дискурс розвитку волонтерства*
3. *Міжнародні волонтерські організації*
4. *Волонтерський рух в Україні*



Поняття «волонтерство» застосовується для позначення діяльності, що здійснюється людьми добровільно на безоплатній основі і спрямована на вирішення проблем суспільства.

Слово «волонтер» походить від французького «volontaire» (лат. «voluntarius») і в дослівному перекладі означає «доброволець», «той, що має бажання».

Таким чином, волонтером може бути будь-яка людина, що бажає присвятити свій вільний час добровільній праці.

Історія людства не пам'ятає такого суспільства, якому були б чужі ідеї добровільної та безкорисливої допомоги. Добровільна допомога надається людиною або групою людей суспільству в цілому або окремим людям, заснована на ідеях безкорисливого служіння гуманним ідеалам людства і не переслідує цілей отримання прибутку або кар'єрного росту. Вона може приймати різні форми: від традиційних видів взаємодопомоги до спільних зусиль тисяч людей, спрямованих на подолання наслідків стихійного лиха, врегулювання конфліктних ситуацій, викорінення бідності. Добровільна допомога включає в себе дії, які здійснюються на місцевому, загальнонаціональному та міжнародному рівнях, а також на рівні міжнародного суспільства в цілому, незважаючи на кордони.

У Всесвітній Декларації Добровольчества, прийнятій у січні 2001 року (оголошеного Роком Волонтера), зазначається, що волонтерство – це фундамент громадянського суспільства, спосіб збереження і зміцнення людських цінностей, реалізації прав і обов'язків громадян, особистісного росту, через усвідомлення людського потенціалу. Декларація написана відповідно до Загальної Декларації Прав Людини 1948 року і Міжнародної Конвенції про Права Дитини 1989 року і виходить із принципу, що "будь-яка особа має право вільного об'єднання в мирні асоціації".

Волонтери розглядають свою діяльність як інструмент соціального, культурного, економічного та екологічного розвитку.

Волонтерська діяльність може бути також чинником розвитку країн, реалізуючи ідею ООН про те, що народи мають силу змінити світ. Декларація підтримує права кожної жінки, чоловіка і дитини на вступ до лав добровольців незалежно від культурних і етнічних особливостей, релігії, віку, статі, фізичного, матеріального становища. Всі люди повинні мати право вільно присвячувати час, талант, енергію іншим людям без очікування на винагороду.



У Декларації особливо підкреслюється, що волонтерство є добровільним вибором, що відображає особисті погляди і позиції,

активну участь громадянина в житті людських спільнот. Воно повинно сприяти поліпшенню якості життя, особистому процвітання і поглибленню солідарності людей. Спільна діяльність волонтерів здійснюється, як правило, в рамках різного роду асоціацій, сприяє реалізації основних людських потреб на шляху будівництва більш справедливого і мирного суспільства, більш збалансованому економічному та соціальному розвитку, створенню нових робочих місць і нових професій.

За цільової орієнтованості волонтерство спрямоване:

- на взаємодопомогу, коли волонтерська діяльність здійснюється, щоб допомогти іншим членам своєї ж соціальної групи або суспільства;
- на благодійність, коли об'єктом допомоги є учасник групи, в яку не входить сам волонтер;
- на участь у місцевому самоврядуванні, коли член будь-якого співтовариства на добровільній основі включається в діяльність з управління ним (наприклад, в діяльність територіальних органів самоврядування).

Основні напрямки роботи волонтерських загонів різноманітні:

- соціальний захист,
- екологія,
- благоустрій,
- профілактика алкогольної і наркотичної залежності, пропаганда здорового способу життя,
- правозахисна діяльність,
- збереження історичної та культурної спадщини,
- сприяння діяльності у сфері фізичної культури і масового спорту,
- співпраця в сфері освіти, науки, культури, мистецтва, освіти, духовного розвитку особистості.



У деяких державах система волонтерства до введення загальної військової повинності була основним способом комплектування армій (наприклад, у Великобританії до першої світової війни 1914-1918). У XVIII - першій половині XIX століття в Австро-Угорщині, Франції та Італії існували волонтерські батальйони і полки, які вливалися до складу регулярної армії. У другій половині дев'ятнадцятого століття в більшості держав система волонтерства втратила своє значення; вона залишилася як спосіб комплектування армії лише у Великій Британії і як доповнення до регулярної армії, особливо у воєнний час, в деяких державах.

2. Історичний та культурний дискурс розвитку волонтерства

В цілому волонтерство як ідея соціального служіння майже така ж давня, як і поняття "соціум". Історія людства не пам'ятає такого суспільства, якому були б чужі ідеї добровільної та безкорисливої допомоги. У суспільстві завжди знаходилися люди, для яких способом самореалізації, самовдосконалення, зв'язку і спілкування з іншими людьми була праця на благо тієї спільноти, в якій цій людині довелося народитися і жити.

Абсолютно достовірно, що у всіх доісторичних суспільствах, спільна допомога була необхідною умовою виживання в сільській місцевості. Люди разом збирали урожай, будували будинки, лагодили дороги. Можливо, в XIX столітті індустріалізація, підвищення ролі грошей, і, як наслідок, аутичність і анонімність, супутники урбанізації, підірвали такі цінності як солідарність і взаємодопомога.

У 1920 році ці цінності відродилися як протипотрута від ненависті, яку спричинила Перша світова війна. Того літа група волонтерів з Австрії, Англії, Німеччини і Швеції - деякі з них колишні солдати, тобто колишні вороги, - зібралася з метою відновити село біля Вердена (Лотарінгія), зруйноване в битві, що забрала більше мільйона життів.

З цього першого за всю історію людства міжнародного волонтерського табору виник перший волонтерський рух, який існує і до цього дня.



Він має французьку назву Service Civil International (Міжнародна Громадянська Допомога), коротко S.C.I.

Волонтерська допомога швидко поширювалася, і в 1920-х і 1930-х роках у S.C.I. вже з'явилося багато молодших братів і сестер. У той час такі організації розцінювалися як спосіб встановлення дружніх стосунків між молодими людьми різних європейських країн. Під час суворого економічного кризи 1929 року багато країн, від США до Болгарії, організовували волонтерську роботу

для того, щоб зайняти безробітних молодих людей чимось соціально корисним, і до того ж надати їм постіль та їжу.

У 1934 році S.C.I. направило чотирьох волонтерів-європейців до Індії для допомоги бідним. В кінці Другої світової війни молоді волонтери брали важливу участь у відтворенні Європи. Їх діяльність в таких проектах, як будівництво центру Варшави, відновлення зруйнованих міст західної Європи, спорудження автомагістралі Bratsvo-Edinstvo (Братство-Єдність) в Югославії, сприяла встановленню дружніх міжнародних відносин.

Під час Холодної Війни виникла загроза "обмороження" сердець і розуму людей. Небезпека полягала в тому, що люди охолонуть до волонтерської допомоги, і волонтерство перетвориться на потужну зброю в руках конкуренції. Однак, завдяки ЮНЕСКО і Координаційному Комітету Міжнародних Волонтерських Організацій, створеному в 1948 році, східні і західні волонтерські організації не заіржавіли під залізною завісою. Щоб запобігти використанню волонтерів в якості солдатів в Холодній Війні, ООН заснувала Корпус Волонтерів.



У 1960-х стартували багаторічні програми допомоги країнам, що розвиваються. Наприклад, в 1960 році учні шкіл у віці від 15 до 18 років склали кістяк волонтерської сили, метою якої було майже без залишку викоринити безграмотність на Кубі.

14 вересня 1990 р Парижі на XI Всесвітній Конференції Міжнародної Асоціації Добровольчих Зусиль була прийнята Загальна Декларація Волонтерів, в якій зазначені мета і основні принципи руху.

Волонтерство сьогодні - це потужний громадський рух, що має свої організації у 80 країнах світу, але давно вже переріс національні кордони. Організація Об'єднаних Націй визнає волонтерство багатим джерелом енергії, навичок, місцевих занять. Уряди багатьох країн використовують ресурс волонтерства, фінансуючи його проекти, в реалізації державних програм по підтримці молоді, у вирішенні суспільних проблем.



У США, наприклад, держава активно підтримує добровольчі рух з 30-х рр. XX століття, коли президентом Франкліном Рузвельтом була створена волонтерська організація Civilian Conservation Corps (CCC) для зниження рівня безробіття і для виконання важливої роботи по збереженню довкілля. Її діяльність підтримали близько 90% населення.



Рис. 1.3. Заснування волонтерської організації Рузвельта
[джерело: <https://www.thinglink.com/scene/642349517722615808>]

Наступний пік у волонтерському русі був в 1961 році, коли президент Джон Кеннеді створив організацію "Служителі Миру". Ця організація отримала підтримку більшості університетів США. Починаючи з 1993 року, за президентства Клінтона, волонтерський рух досяг найбільших розмірів. Була створена мережа центрів добровільної допомоги, розпочато цілий ряд державних програм, заснованих на праці добровольців. А після трагедії 11 вересня адміністрація Буша запропонувала проект законодавства, що передбачає розширення загальнонаціональних добровольчих програм, спрямованих на підвищення дієвості суспільно-корисної роботи, яку виконують вчителі, медики, пожежники, співробітники поліції і служб надзвичайного реагування. На поставлене завдання «створити організовану мережу добровольців, готових і здатних займатися надзвичайними ситуаціями, коли б і де б вони не виникали», в першу чергу, «забезпечити безпеку будинків, житлових районів, шкіл» відгукнулися мільйони американців, які поділяють переконання, що «участь добровольців в забезпеченні внутрішньої безпеки країни є нагальною необхідністю».

У Німеччині волонтерство вважають унікальною можливістю для отримання життєвого знання і досвіду. Кожен третій німець присвячує роботі в добровольчих асоціаціях, проектах і групах взаємодопомоги більше 15 годин на місяць.

У Німеччині працює величезна кількість некомерційних організацій - близько 70 тисяч. У країні існує закон про "соціальний рік", тобто після закінчення середньої школи молода людина може рік займатися соціальною роботою. Надалі це має велике значення при

прийомі даної молодшої людини на роботу. У Німеччині поширеною є система Центрів добровольців. Вони існують практично в кожному місті і покликані поєднувати організації та волонтерів, гармонізувати відносини між ними.

Три чверті всіх потенційних волонтерів - жінки, близько 15% - пенсіонери.

В Ірландії загальна кількість часу, присвяченого волонтерській роботі, дорівнює 96,454 робочим годинах на рік. 72% населення вважає, що волонтери роблять щось таке, що ніколи не може бути зроблено руками оплачуваних співробітників.

3. Міжнародні волонтерські організації

В даний час в світі функціонує ряд міжнародних волонтерських об'єднань.



1) UNV (United Nations Volunteers). Організація безпосередньо підкоряється ООН, займається підтримкою сталого глобального розвитку на планеті шляхом просування ідей волонтерства та мобілізації добровольців для вирішення конкретних практичних завдань. Близько 4000 Волонтерів ООН працюють з біженцями, ВІЛ-інфікованими, дітьми, інвалідами; в області дитячої та дорослої освіти, охорони здоров'я, міського розвитку, виборного права і захисту прав виборців, гендерної рівності та прав жінок і т.п. практично у всіх країнах-учасниках ООН.

2) SCI (Service Civil International). Міжнародна волонтерська організація, заснована в 1920 році, має 33 відділення по всьому світу. В її завдання входить просування ідей миру, міжнародного взаєморозуміння і солідарності, соціальної справедливості та захисту навколишнього середовища. Основна діяльність SCI зосереджена на організації міжнародних волонтерських проектів, семінарів, коротких, середніх і довгострокових волонтерських програм, освітніх тренінгів та міжнародних обмінів.

3) YAP (Youth Action for Peace). Молодіжна міжнародна організація почала свою діяльність у 1923 році, пропагуючи ідеї миру і співробітництва між країнами і активно виступаючи проти військових конфліктів. YAP має відділення в 15 країнах і об'єднує політично активну молодь в добровільному русі. YAP займається організацією волонтерських антивоєнних проектів, пацифістських семінарів і тренінгів, розробкою методів ненасильницького вирішення військових конфліктів, роботою з біженцями, соціально незахищеними групами, лобіюванням антивоєнних і миротворчих ідей серед політичних партій і організацій.



4) ICYE (International Cultural Youth Exchange). Федерація ICYE розпочала свою діяльність 1949 року. ICYE налічує понад 30 відділень в країнах Африки, Азії, Європи і Латинської Америки. Місія ICYE в просуванні молодіжної волонтерської активності за міжнародне взаєморозуміння і мир. Глобальна освіта і міжкультурна виховання - два основних принципи програм ICYE по роботі з дітьми, людьми похилого віку та інвалідами; по організації дитячих центрів, екологічних проектів.



5) Alliance (Alliance of European Voluntary Service Organizations). Альянс європейських волонтерських організацій, заснований у 1982 році, являє собою координаційний центр європейських національних волонтерських організацій, що спеціалізується на координації короткострокових і довгострокових волонтерських робочих таборів, що просувають ідеї міжнародної співпраці, миру і взаєморозуміння.

6) CCIVS (Coordinating Committee for International Voluntary Service). Координаційний комітет міжнародних волонтерських організацій був створений в 1948 році під егідою ЮНЕСКО. Комітет CCIVS координує діяльність більше 250 національних волонтерських організацій в 100 країнах світу.



7) AVSO (Association of Voluntary Service Organisation). Асоціація волонтерських організацій координує діяльність європейських волонтерських організацій та пропагує інтереси волонтерства на рівні урядів, соціальних інститутів і громадських організацій.

Щорічно у всьому світі проводиться кілька знакових для молодіжного волонтерського руху заходів, в рамках яких об'єднується безліч локальних акцій. В першу чергу це Міжнародний день добровольців (МДД) і Всесвітній день молодіжного служіння. Міжнародний день добровольців, який відзначається 5 грудня, був проголошений Організацією Об'єднаних Націй 17 грудня 1985 року.

Програма «Добровольці ООН» розсилає листи до країн-учасниць із запрошенням почати широку підготовку до МДД у всіх країнах і свої рекомендації в зв'язку з його підготовкою. Поряд з програмою «Добровольці ООН» однією з найактивніших в проведенні Всесвітнього дня добровольців організацій є Міжнародна асоціація добровольчих зусиль (IAVE), яка об'єднує в міжнародне добровольчі рух близько ста країн світу.

4. Волонтерський рух в Україні



У незалежній Україні розвиток волонтерського руху датується початком 90-х років ХХ ст., коли було створено службу під назвою «Телефон Довіри», де працювали волонтери. З 1992 року поряд з державними організаціями, які залучають до діяльності волонтерів, починають створюватися громадські організації, метою діяльності яких є об'єднання та координація зусиль у справі сприяння розвитку волонтерського руху в Україні та захисту законних інтересів своїх членів. Однією з перших таких організацій був Всеукраїнський громадський центр «Волонтер», заснований на початку 1995 року та юридично зареєстрований 1998 року.

23 квітня 2003 року Кабінетом Міністрів України було видано Розпорядження «Про утворення Координаційної ради з питань розвитку та підтримки волонтерського руху», а 15 травня 2011 року набув чинності Закон України «Про волонтерську діяльність», який регулює відносини, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності в Україні.

Період з часів Революції Гідності став найбільш активним етапом розвитку волонтерства в новітній історії нашої країни. За цей час добровольчий сектор стрімко розвивався і своєму нинішньому стану багато в чому зобов'язаний зростанню національної свідомості, громадянської відповідальності та соціальної активності молоді, її прагненню захистити територіальну і культурну цілісність України, надати підтримку постраждалим від військового конфлікту.

Сьогодні в кожній області, кожному місті та майже кожному селищі нашої держави є хоча б одна група волонтерів, що свідчить про те, що милосердя та благодійність залишаються незмінними атрибутами життя людини в сучасних соціокультурних умовах.

Гра-квест «Волонтерськими шляхами»



МЕТА: узагальнити знання, отримані учасниками проекту під час міні-лекцій, заохочувати молодь до активної участі у соціальному житті своєї громади та країни, створювати позитивний імідж України, об'єднувати жителів різних регіонів України, в т.ч. ВПО, спільними ідеями та обов'язками.

КІЛЬКІСТЬ ТРЕНЕРІВ / ФАСИЛІТАТОРІВ: відповідно кількості станцій, рекомендовано – 5.

ОБЛАДНАННЯ І МАТЕРІАЛИ: умовна карта місцевості (малюється на місці), маршрутні листи з назвами станцій та порядком їх проходження (по кількості команд) (Додаток Д), таблички з назвами станцій, аркуші чистого паперу (по кількості команд), олівці, фломастери, скоч, предмети першої необхідності у польових умовах (див. «Прифронтна станція»), польова аптечка (див. «Станція SOS»).

ТРИВАЛІСТЬ: 90 хвилин.

ХІД ГРИ

1. Підготовчий етап

- Перед початком гри обираються локації для кожної станції та призначається фасилітатор, який буде знаходитися на локації протягом всієї гри, давати інструктаж і оцінювати виконання завдання кожною командою. На локаціях закріплюються таблички з назвами станцій, після чого малюється умовна карта місцевості із зазначенням їх місцезнаходження.

2. Основний етап

- Всі учасники діляться на команди з рівною кількістю людей. Кількість команд має відповідати кількості станцій (рекомендовано - 5). Команди придумують назву і обирають лідера. Лідери отримують маршрутні листи, після чого їм надається 2 хвилини для вивчення карти.
- Гра починається за сигналом тренера. Команди проходять станції у порядку, зазначеному у маршрутному листі. Після виконання завдання на кожній станції команда оцінюється за шкалою 0-10, при цьому враховується як якість виконання самого завдання, так і рівень згуртованості команди. Після виконання завдання на останній станції фіксується час, коли команда завершила проходження маршруту.

3. Підведення підсумків

- Команди повертаються на місце старту маршруту і передають маршрутні листи тренерам, які підраховують загальний результат. Варто взяти до уваги також час проходження всього маршруту кожною з команд. За можливості команда-переможець нагороджується заохочувальними призами.

ОРІЄНТОВНІ ІДЕЇ ДЛЯ СТАНЦІЙ

(можуть змінюватися залежно від контингенту учасників, територіальних умов та інших факторів на власний розсуд тренера)

1. БРАТЕРСЬКА

Учасники мають «довести», що волонтери – це єдина команда, у якій всі готові підставити надійне плече «колезі». Для цього учасники стають у шеренгу і кладуть один одному руку на плече. З такого положення команда має виконувати фізичні вправи по команді тренера, наприклад, присідати на одній нозі. При цьому орієнтир має бути на слабшого учасника, якщо він (вона) не може продовжувати виконання вправи, вся команда зупиняється.

2. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА

Учасникам пропонується відповісти на питання, сформульовані на матеріалі міні-лекцій про історію та основні завдання волонтерської діяльності (див. Додаток Е)

Учасникам пропонується з різних побутових речей вибрати ті, які волонтер може доставити на «передову» для виживання у польових умовах. Наприклад, клейонку можна використати і як укриття від дощу, і для збору питної води (конденсату), з порожньою банки від тушонки, смуги картону і парафінової свічки зробити міні-горілку, шматок натуральної тканини використати як для перев'язки, так і для плетіння маскувальної сітки і т.п.

4. SOS

Тренер на локації придумує легенду про необхідність надання йому термінової допомоги. В залежності від віку і рівня підготовки учасників, це може бути як і допомога сліпому у пересуванні місцевістю, так і надання першої допомоги та евакуація пораненого, і т. п.

4. ТВОРЧА

Учасникам пропонується намалювати символ волонтерства.

Список використаних джерел

1. Законах України „Про соціальну роботу з дітьми та молоддю” (від 21.06.2001, № 2558-III).
2. Закон України «Про волонтерську діяльність» (від 19.04.2011 № 3236-VI).
3. Левдер И. А. Добровольческое движение как одна из форм социального обслуживания / Левдер И. А. // Социальная работа. – 2006. -№2. – С. 35-38.
4. Лях Т. Л. Волонтерство як суспільний феномен / Т. Л. Лях // Проблеми педагогічних технологій : зб. наук. пр. / Волинський державний університет імені Лесі Українки. – Луцьк: Волинський академічний дім, 2004. – Вип. 3-4. – С. 139–144.



*Активісти ВГО «Поруч» на Фестивалі громадських організацій,
м. Київ, 2015*

1.3. Цінності, потреби та мотивація волонтера

1. Потреби і цінності волонтера
2. Принципи мотивованого управління волонтерами
3. Куди піти волонтером?

1. Потреби і цінності волонтера

Досвід волонтерства показує, що людина при включенні в групу добровольців зазвичай має власну мотивацію, суть якої можна виразити через п'ять основних потреб: мати, бути, робити, любити, рости. І якщо ці потреби будуть задоволені, то вона відбулася як волонтер. Адже для реалізації кожної із цих потреб людина має виконати необхідну роботу, а іноді і не один, і не два рази, а тижні, місяці.

Займаючись волонтерською діяльністю, людина часто задовольняє не тільки потреби знедолених людей на рівні безпеки і соціалізації, але й свої власні потреби самореалізації, які знаходяться на вищих щаблях піраміди Маслоу (рис.1.6).

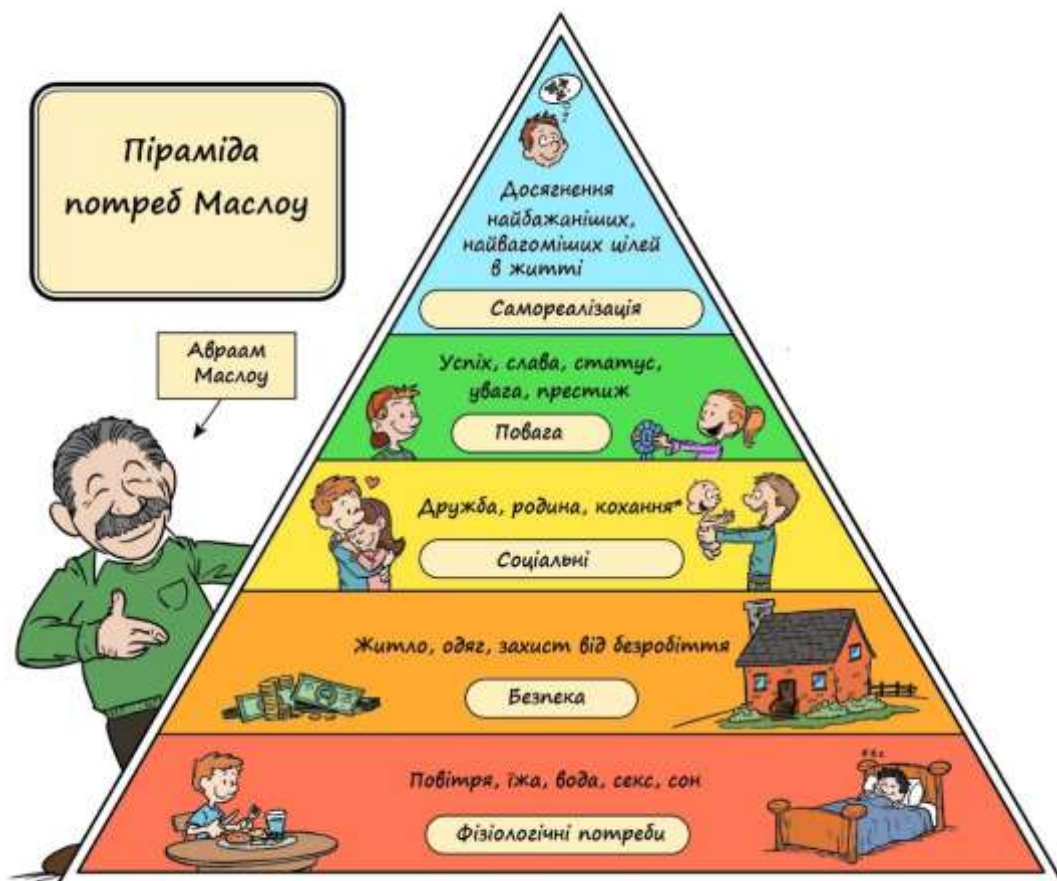


Рис.1.6. Піраміда цінностей А.Маслоу [1]

У волонтера можуть зникати інтерес, енергія, винахідливість при виконанні певної роботи, але організатор завжди повинен відчувати чи

помічати такий стан волонтера і створити таку чи такі ситуації, які б стимулювали учасників до нових дій.

Волонтер лише тоді зможе бути волонтером, коли він спроможний відчувати означені потреби інших людей. У такому випадку потреби однієї людини можуть посилюватися потребами іншої, що в результаті дасть змогу досягти бажаних результатів.

За результатами дослідження цінностей українського суспільства, проведеного консалтинговою компанією GfK, та оприлюднених на конференції «Цінності та модернізація» у 2015 р. [2], відповідно до домінуючих цінностей, людей можна розділити на кілька груп. Як правило, волонтерська діяльність і у найбільшій мірі реалізує потреби та відповідає ціннісним установкам людей, що відносяться до «Турботливі» та «Соціальні раціоналісти» (рис.1.7)



Рис.1.7. Підхід GfK до аналізу цінностей [2, с.6]

Тим не менш, волонтерами можуть бути також і представники інших ціннісних установок, і знаючі їх базові цінності, ми можемо запропонувати найкращий спосіб самореалізації людини як добровольця (рис. 1.8)

Незалежні	Турботливі	Соціальні раціоналісти	Прості
Впевненість у собі Свобода Захищеність сім'ї Життя в ладу з собою Особисті стосунки Дружба Насолода життя Дух молодості Повага до предків Допомога іншим	Захищеність сім'ї Особисті стосунки Дружба Допомога іншим Повага до предків Впевненість у собі Життя в ладу з собою Рівність Старанність Свобода	Захищеність сім'ї Рівність Особисті стосунки Знання Відкритість мислення Соціальна терпимість Дружба Впевненість у собі Життя в ладу з собою Допомога іншим Соціальна відповідальність	Бережливість Захищеність сім'ї Старанність в роботі Скромність Простота Повага до предків Особисті стосунки Допомога іншим Впевненість у собі Життя в ладу з собою
Гедоністи	Традиціоналісти	Амбітні	
Дух молодості Захищеність сім'ї Насолода життям Впевненість у собі Розваги Дружба Нові враження Особисті стосунки Свобода Багатство	Повага до предків Віра в Бога Захищеність сім'ї Традиції Впевненість у собі Традиційні гендерні ролі Особисті стосунки Допомога іншим Свобода Рівність Культурна відокремленість	Захищеність сім'ї Добре виглядати Багатство Особисті стосунки Соціальний статус Дружба Дух молодості Повага до предків Допомога іншим Насолода життям	

Рис.1.7. Топ-10 цінностей для кожної з груп в Україні [2, с.7]

За даними опитування [3], де респонденти давали відповіді на питання: „Волонтер – це людина, яка...” було визначено, що серед рис, притаманних волонтерів, найбільш важливими визначили такі:

1. Любить допомагати людям безкорисливо 64%

2. Відгукується на чужий біль, чужі проблеми	30%
3. Допомагає людям отримати допомогу	21%
4. Вміє працювати з людьми	16%
5. Любить і поважає людей, яким допомагає	8%
6. Оптиміст	5%

В цьому ж опитуванні на питання: *„Щоб бути волонтером, треба мати такі особистісні якості...”,* були виділені такі якості:

1. Любов до людей, доброта, милосердя	65%
2. Розуміння і бажання вирішувати проблеми іншої людини	38%
3. Уважність і терпіння	31%
4. Співчуття і безкорисливість	30%
5. Комунікабельність (вміння спілкуватися)	29%
6. Відповідальність і порядність	27%
7. Відкритість, відвертість, привабливість	18%

У той же час при самооцінці волонтерів в їх діяльності, при відповіді на питання *“Які навички (вміння), необхідні волонтеру, Ви маєте?”*, більшість назвали своїми сильними сторонами «Комунікабельність» (71%), «Грамотність, ерудиція» (32%), «Допомога у вирішенні будь-яких проблем (бажання вирішувати проблеми)» (18%). Серед тих якостей, що розвинуті недостатньо, волонтери називали «Погані організаторські здібності» (12%), «Низьку мобільність» (8%), «Недостатню наполегливість» (7%), що свідчить про необхідність проведення спеціалізованих тренінгів для розвитку якостей з управління волонтерською діяльністю.

2. Принципи мотивованого управління волонтерами

Тип мотивації - це переважна спрямованість діяльності індивіда на задоволення визначених потреб. Таких типів може бути багато залежно від мети дослідження (детальніше вони показані в таблиці 1.8).

Визначивши, який тип волонтерів переважає в організації, можна виробити рекомендації зі створення оптимальних умов, за яких буде забезпечена максимальна віддача. Для різних типів людей влада, авторитет, гроші, стабільність, суспільне визнання, наявність затверджених процедур, збереження статус-кво відіграють різну роль. Аналогічно ми можемо оцінити, наскільки існуючі умови є демотивуючими.

Тим не менше, мотивовані волонтери мають високу продуктивність і отримують задоволення від роботи, від досягнення поставленої групі мети. Існує багато факторів, які можуть мотивувати людей. Менеджер команди не є таким фактором, його завдання – зрозуміти їх мотивацію і забезпечувати її.



Вправа.

Визначення стратегії створення позитивного клімату відповідно стилю особистості учасника команди.

Таблиця 7.

Формування мотивації учасників проектної команди відповідно до стилю особистості по Майерс-Брігсу

Стиль особистості учасника команди	Дії щодо мотивації цього учасника команди
▪ Екстраверт (товариський, подобається працювати з людьми)	
▪ Інтроверт (тихий, схильний до рефлексії, спрямованої всередину себе)	
▪ Конкретик (практична людина, прагматик)	
▪ Інтуїтик (споглядач, схильний мати справу із загальною картиною, а не з деталями)	
▪ Раціоналіст (людина, яку вирізняє логічний, аналітичний підхід)	
▪ Людина почуттів (орієнтована на людські почуття і стосунки)	
▪ Людина суджень (люди, схильні до пунктуальності, порядку та системи)	
▪ Людина „поза рамок” (гнучкі, безпосередні люди, схильні до неформальності)	

В управлінні волонтерською діяльністю слід дотримуватись певних принципів: [4]



1. Волонтери повинні знати наші цілі і терміни роботи.

2. Слід завжди турбуватися про добровольців, щоб вони могли у достатній мірі віддатися роботі. Для організатора волонтерських груп завжди на першому місці повинні бути люди.

3. Людину можна залучити до волонтерства, якщо ми вже знаємо, які завдання необхідно вирішувати і що кожен з учасників буде робити.

4. Успіх справи - у навчанні добровольців. Будь-яка діяльність

буде успішною, якщо існуватиме хороша система їх навчання й підготовки. Знання не приходять до людей самі, їх потрібно знайти, відкрити, засвоїти.

5. Включаючи добровольців у роботу, слід приділяти увагу психологічному клімату, в якому вони працюють. Стосунки між співробітниками (за програмою) повинні бути не просто сердечними, але й наповненими любов'ю.

6. Формулювання чіткості доручення і вимоги щодо звітності про виконану роботу.

7. Керівник групи волонтерів має підтримувати в людях почуття самоповаги. Тому варто добирати такі доручення, які посилені для волонтера.

8. Добровольців не можна змушувати рухатися вперед, але їх можна і потрібно вести за собою.

9. Залучити, навчити й утримати найкращих добровольців можна, залучивши їх до участі в управлінні конкретною програмою.

10. Потрібно постійно шукати місце для застосування сил добровольців, і бути готовими до їх заміни.

Виділяють такі **проблеми групової роботи**, пов'язані з мотивацією: фрірайдинг („халява”), групове мислення та соціальна пасивність [4]

- „Фрірайдинг” (англ. free riding – безплатний проїзд) – менш інтенсивна робота декількох членів команди порівняно з рештою, внаслідок свідомого намагання таких „зайців” скористатись перевагами роботи в команді або компанії.



Менеджер може виявляти „фрірайдерів”, аналізуючи звіти і графіки виконання завдань та під час співбесід з членами команди (якщо відчувається загальна незадоволеність роботою в команді). Коли людина навмисно користується цінностями команди та компанії (наприклад, хтось із консультантів по проекту використовує ресурси компанії для проведення приватних консультацій на шкоду роботі над проектом), необхідно терміново застосувати дисциплінарні впливи, інакше така поведінка руйнує групову мотивацію та завдає матеріальної шкоди компанії в цілому.



▪ *Групове мислення* – процес, коли всі члени команди починають думати або удавати, ніби думають однаково. В цьому випадку члени команди перестають висувати заперечення або зауваження з приводу проекту, якщо навіть їх зауваження є обґрунтованими та виваженими. Це заважає команді працювати з максимальною ефективністю, оскільки кожен член команди намагається пристосуватись до інтересів та потреб команди і ставить вимоги колегіальності дій вище за вимоги до якості роботи.

Серед причин виникнення групового мислення виділяють:

- (а) існує висока ступінь згуртованості команди, члени якої підтримують тісні дружні й професійні стосунки, некритично ставляться один до одного й не хочуть сперечатись з друзями;
- (б) спостерігається директивний стиль управління, прийнятий в команді та в компанії загалом, особливо якщо в команді є людина „наближена” до керівництва, яка маніпулює інформацією.

Для подолання негативного впливу ефекту групового мислення менеджер проекту має створювати різноманітні за складом команди, обережно підходити до залучення у проектну команду друзів та родичів, виявляти приховані конфлікти в команді, заохочувати „інакомислення”, регулярно нагадувати членам команди про цілі проекту. По мірі реалізації проекту, групове мислення стає все небезпечнішими і збільшується при наближенні кінцевих термінів порівняно із ранніми етапами реалізації проекту.

- *Соціальна пасивність* – виникає тоді, коли деякі члени проектної команди уникають ініціативи, оскільки вважають, що може або зобов'язаний роботи хтось інший та намагаються зменшити особисту відповідальність по проектних роботах.

Ефект соціальної пасивності особливо негативно впливає на мотивацію проектної команди тоді, коли він має стійкий характер. Менеджеру проекту необхідно чітко закріпити обов'язки, повноваження і відповідальність між членами проектної команди, деталізувати

інформаційні та комунікаційні зв'язки по проекту, заохочувати ініціативу працівників, конструктивно сприймати можливі помилки при реалізації таких ініціатив (а не діяти за правилом „ініціатива має бути покарана”). Звичайно, не слід думати, що всі бажаючі можуть бути волонтерами

У будь-якому великому чи невеликому місті є люди, яким не нудно. Вони вміють слухати і виживати. Інколи вони занадто переобтяжені, а інколи зосереджені. В них величезна сила гумору, вони - генератори нових ідей. Вони працюють у громадських організаціях. І ви їм потрібні, їм потрібні волонтери.

3. Куди піти волонтером?

Щоб відповісти на це запитання, ви повинні визначити для себе:



- Чому ви хочете спробувати стати волонтером?
- Скільки часу ви зможете і готові витратити на цю роботу?
- Який графік роботи для вас підходить (вечір-ранок, вихідні, один раз на тиждень, місяць і т.ін.)
- Що ви вмієте?

Після відповідей на всі ці запитання людина зможе визначитися, куди саме піти працювати волонтером.

Одним із напрямів волонтерської діяльності є робота з дітьми. Серед організацій, що працюють з дітьми, є і дитячі притулки, і дитячі "Телефони довіри", і підліткові клуби, і театри, й інноваційні школи, і реабілітаційні центри для хворих дітей та дітей-інвалідів. Різноманітність структур дозволяє запропонувати волонтерам такі види роботи:

- догляд за дітьми;
- організація соціально-виховних заходів;
- допомога у здійсненні будь-якого ремонту;
- допомога в пошуках фінансів;
- ведення рекламної кампанії;
- допомога людям похилого віку;
- допомога дітям і молоді з функціональними обмеженнями та ін

Інколи робота по догляду за важкохворими дітьми або тими, хто при смерті, пов'язана з важкими фізичними навантаженнями. Волонтер має оцінити власні сили. Чи зможе він витримати важке моральне і фізичне навантаження, що потрібно при роботі з хворими дітьми? В усякому разі він має бути готовим до того, що волонтерство - не просто задоволення або розвага. Це ще й робота, яка потребує чималих сил і енергії.

Психологічні служби, як правило, - це "Телефони довіри", притулки або центри для тих, хто зазнав насильства. Для роботи в такій організації необхідно мати спеціальну освіту або пройти спеціальну підготовку. Багато організацій забезпечують таку підготовку, що допоможе майбутньому волонтерові стати унікальним спеціалістом. До таких організацій можуть звертатися волонтери після 18 років.

Соціальні служби передбачають допомогу "дітям вулиці", у тому числі й роздачу їжі, одягу, ліків. Вони надають допомогу позбавленим волі, біженцям. Крім того, діють патронажні або соціальні служби для людей похилого віку та інвалідів. Часто волонтери в таких організаціях виконують зовсім просту роботу: роздають їжу і одяг, прибирають квартири, приймають відвідувачів. Сюди приходять люди, які не цураються "простої" роботи, і яким цікаво її виконувати. Саме це тримає людей в таких товариствах - приходьте!

Культура. Сфера культури потребує менеджерів якого-небудь проекту (музичного, театрального, музейного). Водночас волонтер може проявити свої таланти в одному із видів мистецтва.

Екологічна сфера є сприятливою для прояву здібностей волонтерів. Походи, наукові експедиції, нові знання - широке поле діяльності. Від молоді потрібна лише готовність навчатися. А працювати вона зможе і в групах з охорони природи, і в центрах з вивчення радіоактивних чи інших забруднень, і в різноманітних екологічних програмах.

Правозахисні програми охоплюють різноманітні напрями діяльності. Наприклад, асоціації із захисту прав споживачів, товариства із захисту прав ув'язнених, біженців. Якщо це серйозно хвилює людину, якщо вона зіткнулася з порушенням прав у житті або хоче вивчати юриспруденцію, така сфера буде для волонтера досить доброю практикою.

Звичайно, наведений перелік соціальних інститутів, в яких можуть працювати волонтери, містить далеко не всі можливі варіанти. Є ще багато інших організацій: від різноманітних клубів за інтересами до притулків бездомних тварин, де робота волонтера може бути корисною. На відміну від ринку праці тут попит поки ще перевищує пропозицію. Детальніше цю інформацію можна знайти на сайті ВГО «Поруч» <http://poruch.ua/category/dopomoga-tut>. [8]

Ми не допускаємо думки, що з самого початку в роботі волонтерів все буде безхмарним, ніхто відразу не стане самостійним менеджером, керівником. У цьому складному процесі необхідно розподіляти сили й можливості, ніколи не варто давати необґрунтованих обіцянок, оскільки люди будуть розраховувати на реальну допомогу, яка може бути їм надана. Волонтер ніколи не може приймати поспішних рішень, в тому числі і про вихід з організації, адже можна порадитись, придивитись до інших напрямів у волонтерському русі і знайти нову справу для душі.

Варто звернути увагу на те, щоб кожен волонтер усвідомлював, що у нього, крім прав, будуть ще й обов'язки, в тому числі й відповідальність перед своїми колегами, однодумцями.

Як волонтерів вийти з організації? Якщо у нього щось не лагодиться в роботі або він не зовсім задоволений своєю роботою, не може з тих чи інших причин її виконувати, проте він має повідомити про це заздалегідь, щоб керівництво організації або проекту мало можливість залучити іншу людину. Але в ідеалі дуже часто волонтерські якості можуть проявлятися ще раз, якщо він сам спробує замінити вид діяльності.[3]

Перелік рекомендованих джерел:

1. Піраміда потреб Абрахама Маслоу [Електронний ресурс] / – Режим доступу до ресурсу: <http://www.homoeconomicus.club/піраміда-потреб-абрахама-маслоу/>
2. Матеріали презентації GfK з конференції «Цінності та модернізація» [Електронний ресурс]. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.gfk.com/uk-ua/rishennja/news/materiali-prezentacii-gfk-z-konferenciji-cinnosti-ta-modernizacija/>.
3. Цюман Т. П. Соціально-психологічні основи волонтерської діяльності. Лекції [Електронний ресурс] / Т. П. Цюман // ТДПУ, Тернопіль – Режим доступу до ресурсу: <http://www.twirpx.com/file/217695/>.
4. Політичні механізми формування громадянської ідентичності в сучасному українському суспільстві / Колективна монографія. – К.: ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2014. – 296 с.;
5. Влада, суспільство, громадянин: проблеми взаємодії в сучасній Україні. Аналітична доповідь / За ред. О. М. Майбороди. – К. : ІПіЕНД ім. І. Ф. Кураса НАН України, 2013. – 64 с.
6. Проектний менеджмент: просто про складне : навч. посібник / [В. А. Верба, Л. П. Батенко, О. М. Гребешкова, О. О. Кизенко та ін.] ; за заг. ред. В. А. Верби ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2009. - 299 с.
7. Кадигроб Ю. Ю. Особливості та принципи діяльності волонтерів [Електронний ресурс] / Ю. Ю. Кадигроб, Ю. В. Бондаренко – Режим доступу до ресурсу: https://keui.files.wordpress.com/2015/04/19_kadygrob_bondarenko.pdf.
8. Список волонтерських організацій України. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://poruch.ua/volonterskie-organizatsii.html>.
9. Капська, А. Й. Соціальна педагогіка / А. Й. Капська, О. В. Безпалько. – К, 2009. – (4-е вид.).

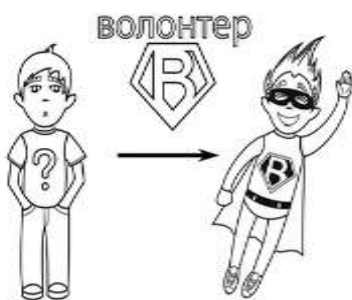
Розділ 2. Правові основи та цивільно-правова відповідальність здійснення волонтерської діяльності в Україні

2.1. Правові основи волонтерства

- 1.Правова сутність волонтерської діяльності та основних засад її провадження*
- 2.Особливості правового статусу волонтера та діяльності волонтерської організації.*
- 3.Основні проблеми правового регулювання здійснення волонтерської діяльності в Україні»*

Ad impossibilia nemo obligatur
До неможливого жодного не зобов'язують.
(Латинський вислів)

1.Правова сутність волонтерської діяльності та основних засад її провадження



Волонтерство – це частина кожної цивілізації та розвинутого суспільства. Останнім часом в Україні все більше людей долучаються до волонтерської діяльності, надаючи допомогу іншим або таким чином реалізуючи свої бажання робити корисні речі.

Проте будь-яка сфера відносин потребує правового регулювання, навіть така діяльність як волонтерська. Адже все, що ми робимо повинно бути в межах закону та відповідати принципу верховенства права як у будь-якій демократичній державі.

Відсутність до 19 квітня 2011 року законодавчої бази, яка б регулювала сферу волонтерства, сприяло тому, що така діяльність мала

більш стихійний характер та, безумовно, стримувало послідовний розвиток та підтримку волонтерського руху в Україні.



ЗАКОН УКРАЇНИ

На сьогодні в Україні є чинний нормативно-правовий акт, який регулює волонтерську діяльність, - це Закон України **«Про волонтерську діяльність»** (далі – Закон), прийнятий 19 квітня 2011 року Верховною Радою України (зі змінами) [5].

Законодавство у сфері волонтерської діяльності складається також з Конституції України, інших законів, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів, таких як: Загальна Декларація Прав Людини (1948 р.) та Міжнародна Конвенція про права дитини (1989 р.), у яких чітко зазначено, що «будь-яка людина має право вільно об'єднуватись у мирні асоціації».

Якщо міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародних договорів.

В Парижі 14 вересня 1990 року на XI-му Конгресі волонтерів була також прийнята Загальна декларація волонтерів [1]. Аналіз зазначеного документу свідчить про те, що:

- це добровільний вибір, що виявляє особисті погляди і позиції;
- це активна участь громадянина у житті людських спільнот;
- сприяє покращенню якості життя, особистому зростанню та поглибленню відчуття солідарності;
- сприяє реалізації основних людських потреб заради справедливості та миру у суспільстві;
- сприяє більш збалансованому економічному та соціальному розвитку, а також створенню нових робочих місць та професій.

У січні 2001 року у Амстердамі (Нідерланди) Міжнародною радою директорів Міжнародної Асоціації Волонтерських Зусиль на XVI Всесвітній конференції волонтерів прийнята Загальна декларація про волонтерську діяльність, яка наголосила на наступному [2]:

- використання кожною людиною своїх прав та обов'язків як члена певної громади в процесі навчання та розвитку впродовж усього життя, реалізуючи весь свій людський потенціал;
- взаємодії між людьми, незважаючи на всі відмінності, для спільного життя у здоровому стабільному суспільстві, для спільного вироблення нових способів вирішення проблем, які виникають.



Беручи до уваги основні людські права та свободи, задекларовані Загальною декларацією прав людини, принципи волонтерства та відповідальності волонтерів та організацій, в яких вони працюють Міжнародна рада директорів закликала всіх волонтерів заявити про свою віру у волонтерську діяльність як у креативну та моделюючу силу. В свою чергу дана рада звернулася до лідерів країн з наступним:

- усіх секторів об'єднати свої зусилля для створення потужних та ефективних місцевих волонтерських центрів як базових пунктів волонтерського руху;
- уряду забезпечити право людини на зайняття волонтерською діяльністю, зняти усі законодавчі перешкоди, які існують у країні, залучати волонтерів до своєї діяльності, надавати громадським організаціям ресурси для популяризації та підтримки ефективної мобілізації волонтерських сил та управління діяльністю волонтерів;
- бізнесу заохочувати залучення своїх працівників до волонтерської діяльності на благо місцевих громад та надавати людські та фінансові ресурси для розвитку відповідних інфраструктурних організацій;
- преси подавати волонтерські історії та інформувати громадськість про волонтерську діяльність для залучення більшої кількості людей до волонтерського руху;
- закладів освіти заохочувати та сприяти залученню людей різного віку до волонтерської діяльності, створюючи можливість ознайомлення з волонтерською діяльністю через певні освітні програми та курси;
- релігійних організацій проголосити волонтерство своєрідною відповіддю на духовне покликання всіх людей до служіння;
- громадських організацій створити дружнє організаційне середовище для волонтерів та надати людські та фінансові ресурси, необхідні для ефективного залучення волонтерів [2].

2.Особливості правового статусу волонтера та діяльності волонтерської організації.

Однакового для всіх способу регулювання волонтерської діяльності не існує – головним чином в силу різноманітності волонтерських ініціатив, але також тому, що різні країни, приймаючи свої закони, переслідують різні цілі. Поставлені цілі визначають сферу регулювання, форми регульованої діяльності, а також принесену кожною формою користь, методи її стимулювання й захисту. Відповідно закони, прийняті на сьогоднішній день у всій Європі, різночесно за своїми цілями і завданнями, типами регульованої ними волонтерської

діяльності та ступенем регулювання відносин між волонтером та його організацією.

Аналіз статусу волонтерів у світі засвідчує, що правове регулювання волонтерської діяльності потрібне для того, аби гарантувати добровольцям захист і відрізнити їх від найнятих робітників.

Проте зосередимось більш детально на українському законодавстві та з'ясуємо як захищає волонтера та регулює волонтерську діяльність наша держава.

У ч. 1 ст. 1 Закону зазначено, що волонтерська діяльність - добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги. Волонтерська допомога - роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами. Тут відразу постав собі питання чи можеш ти працювати безоплатно та ще з тою ж відповідальністю що й за гроші? Так чи ні? Проте, як казав один "літературний волонтер" лікар Айболить, в перекладі Корнія Чуковського: "Мені гроші не потрібні. Мені і без грошей добре. Я буду лікувати тварин, і вони мене нагодують." [13, с. 52]

Таким чином, Закон дає нам можливість виокремити ознаки діяльності, яка може називатись волонтерською, а саме:

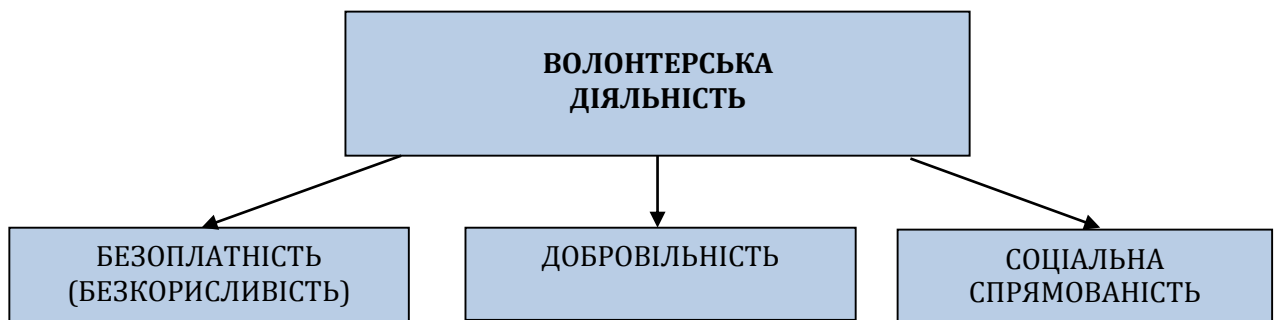


Рис. 1.4. Ознаки волонтерської діяльності відповідно до Закону України «Про волонтерську діяльність»

Відповідно це означає, що жодна особа не може бути примушена до надання волонтерської допомоги, а особа, яка її надає, відповідно до законодавства, не може отримувати плату за надання такої допомоги. Тому діяльність, яка здійснюється, але не відповідає даним ознакам не може вважатись волонтерською.

Ч. 3 вищезазначеної статті визначає напрямки, на якими здійснюється волонтерська діяльність:

- надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;
- здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні,

матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;

- надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, у результаті соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;

- надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;

- проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

- сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;

- надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

- надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції;

- надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством.

Норми даного Закону також передбачають, що держава в особі її органів та посадових осіб підтримує громадську ініціативу щодо провадження волонтерської діяльності, гарантує і забезпечує захист передбачених Конституцією України та законами прав, свобод і законних інтересів волонтерів, отримувачів волонтерської допомоги, організацій та установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів. Реалізація державної політики у сфері волонтерської діяльності здійснюється Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування в межах своїх повноважень.

Правовий статус волонтера та діяльності волонтерської організації закріплено у Розділ II Закону. В частині 1 статті 5 даного Розділу вказано, що залучати волонтерів до своєї діяльності можуть

організації та установи, які є неприбутковими. Їй організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, мають право:

- провадити діяльність із укладенням договору про провадження волонтерської діяльності з волонтером або без такого договору у порядку, визначеному цим Законом;
- отримувати кошти та інше майно для здійснення волонтерської діяльності;
- самотійно визначати напрями здійснення волонтерської діяльності;
- видавати волонтерам посвідчення, що засвідчують їх особу та вид волонтерської діяльності в межах організації;
- відшкодовувати волонтерам витрати, пов'язані з наданням ними волонтерської допомоги, передбачені статтею 11 цього Закону;
- страхувати життя і здоров'я волонтерів на період провадження ними волонтерської діяльності відповідно до Закону України "Про страхування";
- запрошувати іноземців та осіб без громадянства для провадження волонтерської діяльності на території України, направляти громадян України за кордон для провадження волонтерської діяльності;
- набувати інші права, передбачені законом.

Проте, незважаючи на те, чи то є фізична особа чи юридична, вона має як права, так і обов'язки. Тому організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, зобов'язані:

- забезпечувати волонтерам безпечні та належні для життя і здоров'я умови здійснення волонтерської діяльності;
- здійснювати підготовку волонтерів;
- надавати волонтерам достовірну, точну та повну інформацію щодо змісту та особливостей провадження волонтерської діяльності;
- забезпечувати вільний доступ до інформації, що стосується здійснення волонтерської діяльності організаціями та установами, що залучають до своєї діяльності волонтерів.

Як зазначалось вище, організації та установи мають право укладати договори про провадження волонтерської діяльності або договору про надання волонтерської допомоги з волонтером, у такому випадку відповідні організації та установи відшкодовують прямі збитки, завдані ними, у разі одностороннього розірвання відповідного договору, якщо це передбачено договором, про що свідчить ч.5 ст.5 Закону. А у випадку залучення до волонтерської діяльності іноземців та осіб без

громадянства, протягом п'яти робочих днів з моменту такого залучення письмово зобов'язані проінформувати про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності. Аналогічні дії вчиняються й в результаті припинення здійснення волонтерської діяльності іноземцем/особою без громадянства.

Що варте уваги у Законі, так це ст.6, яка гарантує факт компенсації набувачам допомоги у разі загибелі волонтера, встановлення його інвалідності, отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів. Звичайно, що компенсація не поверне людині чи можливо повністю не покриє витрати, пов'язані з лікуванням, але це вже значні кроки держави на зустріч розвитку волонтерства та підвищення рівня його гарантованості.

Адже відповідно до Закону у разі загибелі (смерті) волонтера під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів сім'ї загиблого (померлого), його батькам та утриманцям виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 500 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб. А у разі встановлення інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів, залежно від ступеня втрати працездатності йому виплачується одноразова грошова допомога в такому розмірі:

- у разі встановлення інвалідності I групи - 250 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб;

- у разі встановлення інвалідності II групи - 200 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб;

- у разі встановлення інвалідності III групи - 150 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб.

Виплата одноразової грошової допомоги здійснюється в порядку та на умовах, визначених Кабінетом Міністрів України, а саме відповідно до затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 604 «Порядку та умов виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту» (далі – Порядок). У даному Порядку зазначаються умови надання одноразової допомоги, її розмір

згідно настання певно випадку та отриманої групи інвалідності, перелік необхідних документів, що потрібно надавати для отримання допомоги тощо (Порядок міститься у додатках).

Одноразова грошова допомога виплачується за рішенням органу, визначеного Кабінетом Міністрів України. Відповідний орган приймає зазначене рішення на підставі звернення набувачів цієї допомоги до нього, довідки судово-медичної експертизи про причини смерті або довідки про характер отриманих поранень у районі проведення антитерористичної операції, а також, у разі необхідності, свідчень керівника одного з підрозділів Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів, органів державної влади, який перебуває безпосередньо в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів. До звернення набувачів одноразової грошової допомоги також можуть додаватися інші документи, які підтверджують факт надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів.

3. Основні проблеми правового регулювання здійснення волонтерської діяльності в Україні»

Проте, хто ж такий волонтер відповідно до нашого національного законодавства?

Ст. 7 Закону зазначає, що волонтер - фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги. Волонтерами можуть стати громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, які є дієздатними. Особи віком від 14 до 18 років здійснюють волонтерську діяльність за згодою батьків (усиновлювачів), прийомних батьків, батьків-вихователів або піклувальника.

А особи віком від 14 до 18 років не можуть надавати волонтерську допомогу за напрямом, визначеним абзацами восьмим та дев'ятим частини третьої статті 1 цього Закону, тобто надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру, надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, а також у медичних закладах. Іноземці та особи без громадянства здійснюють волонтерську діяльність через організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, інформація про які розміщена на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності.

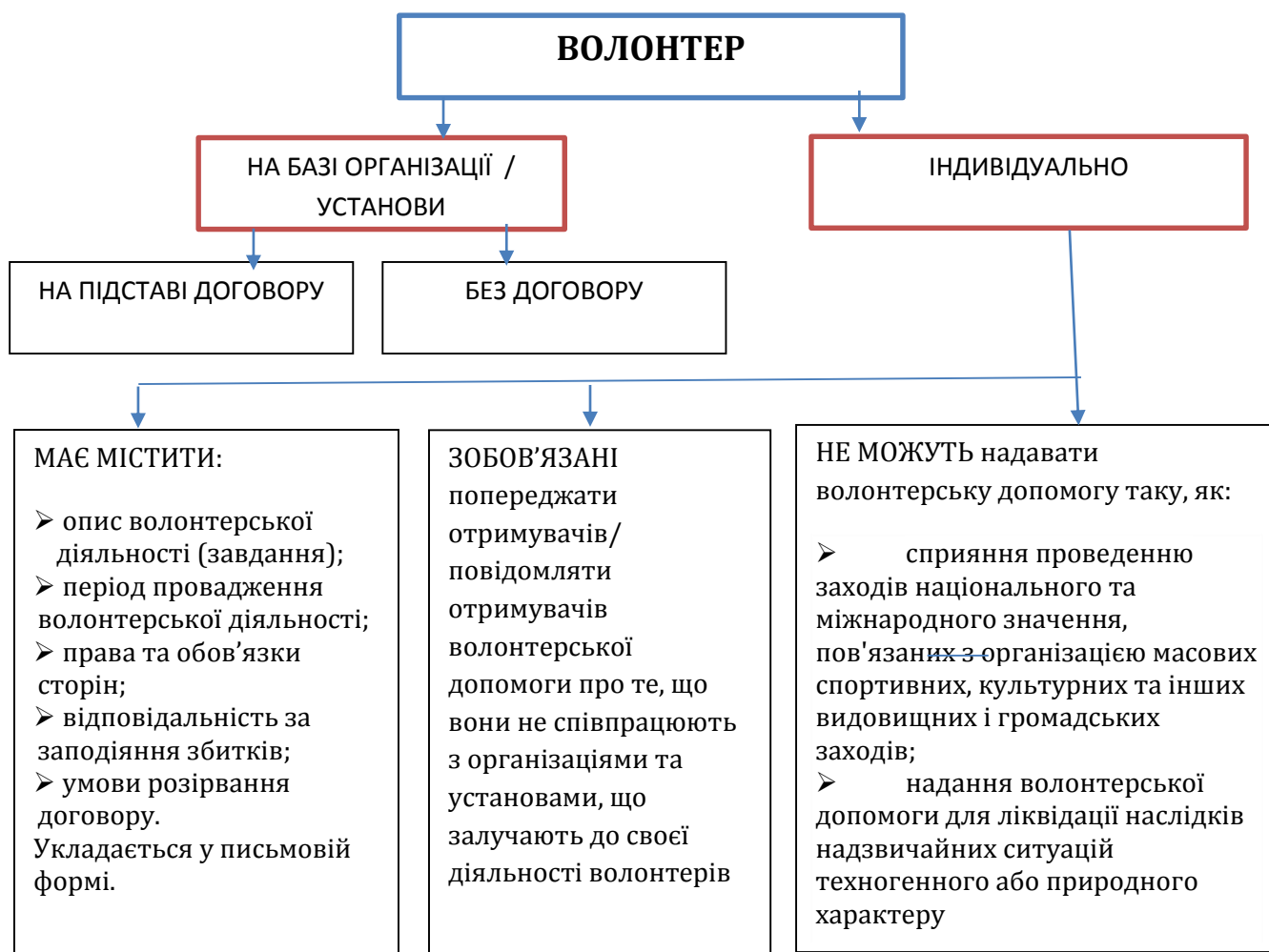


Рис. 3.5. Права і обов'язки волонтера відповідно від виду та форми організації діяльності

Також за бажанням отримувача волонтерської допомоги можна укласти Договір про надання волонтерської допомоги, який міститиме:

- опис волонтерської допомоги (завдання);
- період провадження волонтерської допомоги;
- права та обов'язки сторін;
- відповідальність за заподіяння збитків.

Варто також відзначити, що ст.11 Закону передбачає й відшкодування витрат, у якій зазначено, що волонтерам для провадження волонтерської діяльності можуть бути відшкодовані витрати на відрядження на території України та за кордон у межах норм відшкодування витрат на відрядження, встановлених для державних службовців і працівників підприємств, установ та організацій, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок

Волонтеру можуть бути відшкодовані підтверджені документами:

- витрати на проїзд (включаючи перевезення багажу) до місця здійснення волонтерської діяльності;
- витрати на отримання візи;
- витрати на харчування, коли волонтерська діяльність триває більше 4 годин на добу;
- витрати на проживання у разі відрядження волонтера до іншого населеного пункту для провадження волонтерської діяльності, що триватиме більше 8 годин;
- витрати на поштові та телефонні послуги, якщо волонтер здійснює волонтерську діяльність поза межами місцезнаходження волонтерської організації;
- витрати на проведення медичного огляду, вакцинації та інших лікувально-профілактичних заходів, безпосередньо пов'язаних з наданням волонтерської допомоги.

Відшкодування витрат може здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів - у разі укладення з ними договору про надання волонтерської допомоги, міжнародних програм, або установи, організації, з якою волонтер уклав договір про провадження волонтерської діяльності, а також за рахунок інших джерел фінансування, не заборонених законодавством. Відшкодування вищезазначених витрат не є доходом волонтера та не є базою для оподаткування податком на доходи фізичної особи та єдиним соціальним внеском.

Звичайно, що Закон не ідеальний, існують прогалини та норми, котрі дають привід для безлічі питань. Для прикладу норма щодо права організації\установи страхувати життя і здоров'я волонтерів на період провадження ними волонтерської. На перший приклад прекрасна норма, але це потребує збільшення витрат організації, що спонукає їх або працювати із меншою кількістю волонтерів або взагалі не займатись страхуванням.

Сьогодні в Україні існує безліч соціальних проблем, але, навіть не зважаючи на не зовсім ідеальне законодавство, усвідомлення громадян про необхідність активної участі у їх вирішенні допомагає нашій країні крокувати вперед на шляху до розбудови демократичної держави.

Симуляційна гра «ОЛІМПІЯ»



Ціль:

- Навчитись розглядати проблему з різних кутів зору та залучати для її вирішення демократичні інструменти.
- Звернути увагу на проблеми меншин та толерантної поведінки у суспільстві.

Час: 40хв-1год (може й триваліше)

Етапи стимуляційної гри:

1. Входження у роль.
2. 1-й тур: дія, новини.
3. 2-й тур: пошук вирішення проблеми.
4. 3-й тур: завершальні дії, результат.
5. Вихід із ролей.
6. Оцінка: емоційний рівень, рівень процесу, активність учасників.

Сценарій: ситуація відбувається у селищі Олімпія, мешканці якого є представниками однієї національності та віросповідання. У селищі є школа, селищна рада та громадська рада, яка є дорадчим органом та має вплив на рішення селищної ради. Конфлікт відбувається коли до селища приїжджає сім'я Кардаш'ян – африканського походження та іншого віросповідання. Мешканцям потрібно вирішити дозволити цій сім'ї залишитись чи ні.

РОЛІ

Сім'я Кардаш'ян



Приїхала до Олімпії з ПАР у пошуках кращого життя. Батько Сем знайшов роботу на місцевому маслозаводі, працює вантажником, мати Лейла – вчителька англійської мови, син Алес – навчається в 11 класі, планує після закінчення школи вступати до університету та навчатись на лікаря.

Сім'я Іванових

Сусіди сім'ї Кардаш'ян. Батько Іван працює разом із Семом на маслозаводі, мати Галина – спеціаліст відділу економіки у селищній раді, дочка Оксана товаришує з Алесом та навчається з ним в одному класі.





Директор школи

Нейтрально ставиться до ситуації, але дружить із Священником.



Священник отець Микола

Бажає, щоб у містечку була лише одна релігія, не визнає інших.



Селищний голова

Проти сім'ї Кардаш'ян, не бажає їх бачити у своєму містечку й планує їх якнайшвидше виселити, підбурює мешканців.

Громадська рада

Негласно підконтрольна селищному голові, готує подання на розгляд селищної ради про виселення сім'ї Кардаш'ян із селища у зв'язку із невдоволенням мешканців.



Журналіст

Працює у місцевій газеті, аналізує ситуацію.



Мешканці містечка

Позитивно налаштовані до сім'ї Кардаш'ян.

Запитання:

1. Які проблеми виникають у громаді у зв'язку із інтеграцією національних меншин, ВПО?
2. На скільки мешканець громади відчуває себе захищеним зі сторони закону?
3. Які демократичні інструменти можна застосувати для вирішення проблеми та вплинути на незаконність дій селищного голови?
4. На яких рівнях знаходяться рішення?
5. Чи можуть волонтери вплинути на хід вирішення даної ситуації?

Список літератури:

1. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів // Права людини: навчальний посібник. К.: Просвіта, 2002. – С. 67-80.
2. Загальна декларація про Волонтерську діяльність. Інтернет ресурс. Режим доступу// <http://dyvensvit.org/articles/2018.html>.
3. Конституція України від 28.06.1996р. (із змінами, внесеними згідно із Законом № 742-VII від 21.02.2014р.) // <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
4. Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1668-VII від 02.09.2014р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>
5. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 246-VIII від 05.03.2015р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>
6. Закон України «Про громадські об'єднання» від 22.03.2012р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 835-VIII від 26.11.2015р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>
7. Закон України «Про соціальні послуги» від 19.06.2003 р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 936-VIII від 26.01.2016р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/966-15>
8. Закон України «Про страхування» від 07.03.1996р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 922-VIII від 25.12.2015р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/85/96-%D0%B2%D1%80>
9. Національна стратегія сприяння розвитку громадянського суспільства в Україні на 2016-2020 роки. Затверджено Указом Президента України від 26 лютого 2016 року № 68/2016 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/68/2016>
10. Порядок та умови виплати грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту. Затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 604 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/604-2015-%D0%BF/paran10#n10>.
11. Горелов Д. М., Корнієвський О. А. Волонтерський рух: світовий досвід та українські громадянські практики (аналітична доповідь). — Київ : Національний інститут стратегічних досліджень, 2015. — 36 с.
12. Кавилін О. А. Динаміка політичної участі молоді в незалежній Україні // Гілея: науковий вісник : збірник наукових праць / Укр. акад. наук, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — 2015. — № 93. — С. 361—364.
13. Підготовка волонтерів та їх роль у реалізації соціальних проектів /Заг. ред. І. Зверевої, Г. Лактіонової. — К.: Науковий світ, 2004. — 512 с.

2.2. Цивільно-правова відповідальність волонтерів

Все, що ви робите, може здаватися дуже не значним,
але надто важливим, щоб ви
все одно продовжували робити свою справу
Махатма Ганді

- 1. Поняття та види норм в суспільному житті, як джерела появи відповідальності.*
- 2. Поняття «відповідальність»: підходи до її трактування та умови появи. Права та обов'язки волонтерів.*
- 3. Протиправність. Види та форми цивільно- правової відповідальності*

1. Поняття та види норм в суспільному житті, як джерела появи відповідальності.

Суспільне життя вимагає наявності певних правил взаємодії, завдяки яким люди могли б узгоджувати свою поведінку, вчинки та розраховувати на певні результати. У всі часи діяльність людей їх вчинки та поведінка визначається різноманітним існуючим у суспільстві норм і правил, які у сукупності мають регулюючий вплив на розвиток усіх сфер життя суспільства. У кожному суспільстві існують визначені, властиві саме йому правила, традиції та звичаї. Головним призначенням таких загальних правил є забезпечення дисципліни і порядку у суспільному житті. Вони являють собою необхідну й елементарну умову підтримки зв'язків між людьми.

Термін «норма» (від лат. norma – правило, взірець) в буквальному перекладі означає регулююче, керівне правило, взірець

У філософському словнику поняття «норма» в широкому розумінні розглядається як «обмеження, якому підпорядковано певний процес чи його результати; суспільно-історично визначена міра, спосіб задоволення потреби, реалізації тієї чи іншої ситуації».

У великому тлумачному словнику сучасної української мови поняття «норма» визначається як: звичайний, узаконений, загальноприйнятий, обов'язковий порядок, стан; зразок, правило поведінки людей у суспільстві; установлена міра, розмір чого- небудь.

Норма завжди є правилом необхідної і можливої в її межах поведінки, яка зобов'язує, забороняє, дозволяє певну дію. Вона є вимогою, яка постулює необхідний зв'язок між людьми, і пов'язана із загрозою невігідних наслідків для кожного, хто її не дотримується.

Соціальні норми — це правила поведінки, що мають загальний характер і підтримуються особистими переконаннями людей та засобами громадського або державного впливу з метою забезпечення порядку та стабільності в суспільстві. Соціальні норми утворюють єдину систему, та забезпечують всебічний і глибокий вплив на всі сфери суспільного життя. Такі норми розраховані на те, щоб направляти поведінку людей в майбутньому, тобто в наперед незафіксованих випадках. Оскільки соціальні норми діють в системі, то вони можуть поділятися за різноманітними факторами. Залежно від способу їх утворення й забезпечення соціальні норми класифікують як: юридичні (правові); моральні; корпоративні (громадських організацій, політичних партій, інших об'єднань громадян); звичаї чи традиції.

Щоб спрямувати поведінку і діяльність людини у необхідному для суспільства напрямі, необхідна норма як критерій оцінки і регулятора її вчинків. Соціальні норми пов'язані з вольовими вчинками людей у суспільному житті, бо не можна зобов'язувати, забороняти або дозволяти такі дії, які не залежать у тій чи іншій мірі від волі людини.

Для соціальних норм характерні два види системних взаємодій – внутрішні (у межах окремої норми, зокрема для кожної окремої людини) і зовнішні (між різними системами соціальних норм, наприклад, між правом і мораллю). Порушення норми призводить до відповідних наслідків. Дотримання соціальних норм забезпечується свідомістю людей, а у необхідних випадках суспільним впливом або державними санкціями

Обмежуючи поведінку кожної окремої людини, соціальні норми дають можливість встановити суспільний порядок, захистити слабого від утиску сильного та привчити людей до обдуманого і виваженого поведінки. Вони покликані не тільки вирішувати всі виникаючі суперечки, але і попереджувати їх виникнення та створюючи таким чином відповідальність за свої дії. Кожна людина заздалегідь знає, що вона «може» і чого «не може».



Вправа: «Що таке норма?».

Учасники рефлексують та обговорюють одне з одним те, як вони розуміють поняття «норма», «правило (закон)» та «принцип».

2.Поняття «відповідальність: підходи до її трактування та умови появи. Права та обов'язки волонтерів.

Предметом регулювання соціальних норм є стандартні, типові, широко розповсюджені відносини. Відбувається формування офіційних моделей правомірної поведінки, тобто крім звичаїв та традицій з'являються правила, права та обов'язки, правові норми, закони, а отже і має бути відповідальність за їх порушення.

В загальному розумінні відповідальність це певний рівень наслідків для суб'єкта у випадку порушення встановлених норм. Крім того «порушенням встановлених норм» можна назвати також невиконання взятих на себе зобов'язань, обов'язків, обіцянок. Таким чином відповідальність є наріжним каменем побудови громадського суспільства.

Відповідальність — загально соціологічна категорія, яка виражає свідоме ставлення особи до вимог суспільної необхідності, обов'язків, соціальних завдань, норм і цінностей. Відповідальність означає усвідомлення суті та значення діяльності, її наслідків для суспільства і соціального розвитку, вчинків особи з погляду інтересів суспільства або певної групи.

В самому загальному розумінні розділяють внутрішню чи моральну відповідальність та зовнішню чи юридичну відповідальність. Моральна відповідальність впливає з особистісних характеристик людини, її виховання та морально- психологічної суті.

Юридична відповідальність має двох аспектів розуміння:

- 1) позитивне (перспективне чи заохочувальне) передбачає заохочення за виконання корисних для суспільства та держави варіантів поведінки (дій);
- 2) негативне (ретроспективне) передбачає покарання за порушення.

Таким чином юридична відповідальність — це різновид соціальної відповідальності, який закріплений у законодавстві і забезпечуваний державою юридичний обов'язок правопорушника пізнати примусового позбавлення певних цінностей, що йому належать. Іншими словами, це застосування до винної особи примусових заходів за вчинене правопорушення.

Цивільна відповідальність — одна з форм юридичної відповідальності, суть якої полягає у примусовому впливі на порушника цивільних прав і обов'язків шляхом застосування щодо нього санкцій, які тягнуть за собою додаткові невігідні майнові наслідки.

Вона полягає в накладенні цивільно-правових стягнень (неустойки, штрафу, пені, відшкодування збитків) на фізичну чи юридичну особу за невиконання або неналежне виконання зобов'язань, або за заподіяння позадоговірної майнової шкоди, а також за порушення деяких особистих немайнових прав (честь, гідність, ділова репутація).

Єдиною підставою юридичної відповідальності є вчинення особою правопорушення за умови наявності правової (договірної-

правової) норми (обов'язку), що встановлює міру відповідальності за нього.

На сьогодні відповідно нормативно правових актів розрізняють наступні форми волонтерської діяльності, які умовно можна розділити на три групи, кожна з яких має юридичні підстави діяльності та направлена на конкретних отримувачів волонтерської допомоги.

1. Індивідуальна волонтерська допомога.

Юридичні підстави такої діяльності не мають вимог законодавства, а отримувачі волонтерської допомоги: малозабезпечені, безробітні, багатодітні, бездомні, безпритульні особи та інші, що потребують соціальної реабілітації.

2. Волонтерська діяльність у складі громадських організацій

Юридичними підставами може бути Договір про провадження волонтерської діяльності, укладений з такою організацією чи установою, або без такого договору однак будучи членом громадської організації. Отримувачами такої волонтерської допомоги: держава, неприбуткові організації чи установи, малозабезпечені, безробітні, багатодітні, бездомні, безпритульні особи та інші, що потребують соціальної допомоги.

3. Волонтери АТО

Юридичними підставами є внесення до Реєстру волонтерів антитерористичної операції. Отримувачі волонтерської допомоги: Збройні Сили України, інші військовим формуванням, в тому числі учасники АТО та їх родини, правоохоронні органи, органи державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції.

Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості. Таким чином у волонтерській діяльності цивільно-правова відповідальність торкається прав та обов'язків волонтера

Волонтер має право на:

- отримати посвідчення волонтера
- належні умови здійснення волонтерської діяльності, зокрема, отримання достовірної, точної та повної інформації про порядок та умови провадження волонтерської діяльності, забезпечення спеціальними засобами захисту, спорядженням та обладнанням;
- зарахування часу здійснення волонтерської діяльності до навчально-виробничої практики в разі її проходження за напрямом, що відповідає отримуваній спеціальності, за згодою навчального закладу;
- відшкодування витрат, пов'язаних зі здійсненням волонтерської діяльності, передбачених статтею 11 Закону України «Про волонтерство»

- інші права, передбачені договором про провадження волонтерської діяльності та законодавством.

Волонтер зобов'язаний:

- дотримуватися законодавства України;
- сумлінно та своєчасно виконувати обов'язки, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності;
- у випадках, визначених законодавством, проходити медичний огляд та надавати довідку про стан здоров'я;
- у разі необхідності проходити подальшу підготовку (перепідготовку);
- не допускати дій і вчинків, які можуть негативно вплинути на його репутацію, організації чи установи, на базі якої провадиться волонтерська діяльність;
- дотримуватися правового режиму інформації з обмеженим доступом;
- у разі укладення договору про провадження волонтерської діяльності та одностороннього розірвання договору з ініціативи волонтера відшкодовувати прямі збитки, завдані ним, якщо це передбачено договором;
- відшкодовувати майнову шкоду, заподіяну внаслідок здійснення волонтерської діяльності, відповідно до закону.
- в разі надання волонтерської допомоги індивідуально, повідомляти отримувачів допомоги про те, що він не співпрацює з організаціями та установами, що залучають до своєї діяльності волонтерів;
- в разі поширення діяльності на зону АТО, зареєструватися в Реєстрі волонтерів АТО.

3. Протиправність. Види та форми цивільно-правової відповідальності

В доктрині права визначені наступні підходи до протиправності:

- дія, яка порушує юридичний обов'язок, або діяльність, що проявляється у зловживанні правом;
- дії, що посягають на існуючий правопорядок, та являють загрозу для суспільства;
- ознаки діяльності, що учиняється з порушенням норм об'єктивного права;
- властивість діяльності, яка порушує суб'єктивне право;
- характеристика протиправності через поняття волі, яка об'єктивована на зовнішні предмети і є віддзеркаленням свідомості особи, чим відрізняються нормальні дії людей від поведінки тварин;

– порушення норм об'єктивного права, що тягне за собою порушення суб'єктивних прав чи навпаки порушення суб'єктивних право незмінно проявляється й у порушенні об'єктивної норми права.

Юридичну відповідальність поділяють на такі основні види: 1) конституційна; 2) кримінальна; 3) адміністративна; 4) дисциплінарна; 5) цивільно-правова; 6) матеріальна (в зв'язку із завданням шкоди в процесі виконання обов'язків). По суті, це різновид цивільно-правової відповідальності, яка має свої особливості.

Підстави настання юридичної відповідальності — це сукупність обставин, наявність яких робить юридичну відповідальність належною

Такими підставами є:

- факт учинення небезпечного діяння (правопорушення) — фактична підстава;
- наявність норми права, яка забороняє таку поведінку та встановлює відповідні санкції — нормативна підстава
- відсутність підстав звільнення від юридичної відповідальності;
- наявність правозастосовного акта — рішення компетентного органу, яким покладається юридична відповідальність, визначаються вид та міра державного впливу — процесуальна підстава.

Розрізняють різні форми відповідальності:

- договірна та позадоговірна;
- часткова і солідарна;
- основна й субсидіарна (додаткова);
- повна та обмежена.



Вправа для обговорення :

Особа виявила бажання добровільно допомогти в організації « Дня фізкультури та спорту». В результаті такої діяльності отримала травму. Дати характеристику цивільно правової відповідальності у випадку :

1. Особа надавала індивідуальну волонтерську допомогу
2. Особа була членом волонтерської організації

Відповідальність як така — не юридичний термін, а соціологічний. Не можна говорити про відповідальність винятково у негативному значенні. Це поняття напрочуд багатогранне, що демонструється прикладами його вживання у хорошому контексті, зокрема: «почуття відповідальності»; «відповідальна поведінка»; «підвищити відповідальність» ;«узяти відповідальність на себе».

Література:

1. Цивільний Кодекс // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
2. Закон України «Про благодійну діяльність та благодійні організації» від 05.07.2012р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 1668-VII від 02.09.2014р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5073-17>
3. Закон України «Про волонтерську діяльність» від 19.04.2011р. (зі змінами, внесеними згідно із Законом № 246-VIII від 05.03.2015р.) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/3236-17>
4. Загальна декларація волонтерів, прийнята на XI конгресі Міжнародної асоціації волонтерів // Права людини: навчальний посібник. К.: Просвіта, 2002. – С. 67-80.
5. Великий тлумачний словник української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінськ: ВТФ «Перун», 2001. – 1440 с., с. 626.
6. Общая теория государства и права: Акад. курс в 3-х т. -Т.2 /Отв. ред. М.Н. Марченко. –М.: Зерцало-М, 2002. –528 с.
7. Філософський словник / [за ред. В. І. Шинкарука. – 2 вид., перероб. і доп.]. – К: Голов. ред. УРЕ, 1986. – 800 с.;, с. 452
8. Civil Liability Act// http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/cla2002161/



Школа волонтера в Бахмуті, серпень 2016

Розділ 3. Проектний менеджмент та комунікаційна компетентність волонтера

3.1. Техніки вербальної та невербальної комунікації у волонтерській діяльності

1. *Види і типи комунікацій. Комунікаційна компетентність волонтера*
2. *Основні складові комунікативного процесу. Асертивні права людини*
3. *Вербальні комунікації. Інструменти успішних комунікацій у волонтерській діяльності*
4. *Невербальні комунікації - міміка, жести, поза, розташування*

Я не можу вивести формулу успіху,
але можу вивести формулу провалу: прагнути догодити всім»
Герберт Байярд Свуп

1. Види і типи комунікацій. Комунікаційна компетентність волонтера



Для успішної волонтерської діяльності необхідні ефективні комунікації та спілкування.

Спілкування (комунікація) - процес взаємодії і взаємин суб'єктів (особистостей, соціальних груп), у якому відбувається взаємний обмін діяльністю, інформацією, емоціями, навичками, вміннями, цінностями а також вольовий контакт. [1]

Волонтер, виконуючи свою роль і здійснюючи основні функції, за допомогою якісної і своєчасної інформації може ефективно впливати на реалізацію поставлених цілей. Дослідженнями встановлено, що майже 50% інформації не доходить до

реципієнтів. У багатьох випадках повідомлення сприймаються неправильно і тому обмін інформацією стає неефективним.

Завдання полягає в тому, щоб насамперед вміло використовувати різноманітні види комунікації, серед яких відзначаємо: [2]

1. Інформування, передача інформації. До цього виду комунікацій відносимо читання лекцій, виступи, бесіди, проведення нарад і зборів.
2. Експресивна комунікація, яка виражається в силі прояву почуттів, переживань (зустрічі після довгої розлуки).
3. Переконуюча, означає прагнення вплинути на інших (висловлення захоплення, прохання, переконання, що особливо важливо до політичних діячів, юристів).
4. Соціально-ритуальна, яка передбачає використання норм і звичаїв соціально-культурної поведінки (процедура знайомства, звичаї, гостинність).
5. Паралінгвістична комунікація, передбачає спілкування за допомогою міміки, виразу очей і рота, а також у позі рухів. Можливості несловесних повідомлень не слід применшувати, тому що у ряді випадків одними словами не можна передати усі емоції.

Комунікативна компетентність - здатність встановлювати і підтримувати необхідні контакти з іншими людьми розглядається як система внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у певному колі ситуацій міжособистісної взаємодії. [3]

Різнманітні види комунікації можна поділити на: [4]

- Усну, письмову і візуальну за формою подання. Усна комунікація є найбільш ефективною, яка може передавати усі деталі і виключати неправильне розуміння. Письмова комунікація не допускає найменших неточностей, вимагає часу, веде до зайвої бюрократизації управлінського процесу.
- Інструктуючу, мотивуючу та інформуючу, за цільовою спрямованістю.
- Висхідну, низхідну і горизонтальну, по досягненню цілей. Висхідні комунікації здійснюються у формі звітів, пропозицій і пояснювальних записок, основною метою яких є інформування вищих органів про справи на місцях. Низхідні комунікації інформують підлеглих про стратегічні плани діяльності організації, а горизонтальні здійснюють обмін інформацією між різними структурними підрозділами для досягнення координації і узгодження діяльності. Основними формами комунікацій є:
- Комунікації між організацією і зовнішнім середовищем. Організація використовує різні засоби комунікацій із зовнішнім оточенням. З

потенційними споживачами вона спілкується за допомогою реклами. У відносинах з громадкістю особлива увага надається створенню позитивного іміджу організації, а з державними установами наданням якісної і своєчасної звітності.

- Міжрівневі комунікації в організації. Інформація в середині організації переміщується в рамках вертикальних комунікацій з вищого на нижчий рівень і навпаки. Таким шляхом адміністрація інформує підлеглих про поточні задачі, змінах пріоритетів, конкретних завданнях, а комунікації по висхідній виконують функції оповіщення про стан справ на місцях, інформація надається у формі звітів, пропозицій і пояснювальних записок.
- Комунікації між різними підрозділами (відділами). Оскільки організація - це система взаємопов'язаних елементів, керівництво повинно домагатися чіткої їх роботи. Взаємодія між підрозділами в основному здійснюється на підставі горизонтальної комунікації, що веде до рівноправних відносин, а у підсумку до задоволеності працюючих.
- Комунікації між керівниками і робочою групою. Ці комунікації дозволяють керівнику підвищувати ефективність дій з робочою групою в цілому. Оскільки в обміні приймають участь всі члени групи, кожний має можливість висловити свою думку про існуючі зміни та їх наслідки; про підвищення продуктивності праці, про проблеми інноваційного характеру. Відносини рівності можуть сприяти підвищенню задоволеності співпрацівників роботою.
- Неформальні комунікації. Канал неформальних комунікацій часто називають каналом розповсюдження чуток. По цим каналам інформація передається набагато швидше. Дослідженнями встановлено, що чутки на 80-90% підтверджуються у відношенні до несуперечливої інформації. Типовою інформацією, яка передається по каналам чуток є: наступне скорочення працюючих; нові заходи покарання за прогули і спізнення; зміни у структурі організації; наступні переміщення і підвищення по посаді; лайка двох керівників, а також хто і кому призначає побачення після роботи. Також можуть бути несумлінні комунікації (маніпуляції, невинуватено критичні судження); гра (грайливі повідомлення, флірт, жарти).

Особиста комунікація включає всі види обміну інформацією, що має місце між людьми.

Характер комунікаційної системи залежить від типу структурних систем, що використовуються для побудови управлінської системи. Основними типами структурних схем є: лінійна, кільцева, сотова, багатозв'язкова, зіркова, ієрархічна.

У комунікаційних процесах постійно виникають шуми. Інформаційний шум - це те, що деформує інформацію, її зміст (відхилення, помилки тощо). Отже, слід враховувати можливі неточності.



Рис. 3.1. Структура комунікаційного процесу [5]

Як правило, відправлена інформація ніколи не співпадає з отриманою. Є зона попадання (відправлено й отримано), є частина сигналу, що не дійшла до адресата (відправлено, але не отримано), і є найбільш загадкова частина - щось доходить до адресата, не будучи відправленим. Тому при передачі інформації слід бути максимально точним і уважним.

Усна мова як і раніше залишається найпоширенішим способом комунікації. Щоб вас зрозуміли, ми мати хорошу дикцію. Дуже важливою здатністю, пов'язаної з усним мовленням, є вміння утримувати увагу слухачів. Якщо, виступаючи з доповіддю, ви будете дивитися кому-небудь із слухачів прямо в очі, то його відповідь увагу вам буде гарантовано.



Люди користуються письмовою комунікацією рідше, ніж усній. Але з приходом електронної пошти важливість письмового спілкування сильно зростає.

Будь-яке письмове повідомлення має одну незаперечну перевагу перед усним. Складаючи його, ви маєте

можливість подумати, привести в порядок свої думки і в разі необхідності навіть переписати начисто.

Однак потрібно відзначити і два недоліки письмової комунікації.

- 1) письмове повідомлення не може передати інтонації вашого голосу і жестикуляцію (часто, але не завжди: смайлики - велике досягнення людства)
- 2) ви позбавлені миттєвої зворотнього зв'язку з читачем. Щоб усунути перший недолік, має сенс привнести у ваше послання емоційну нотку. Тут, як і в усній комунікації, хорошу службу вам може послужити багатий словниковий запас. Друга проблема легко вирішується, якщо вам відомі освітній рівень, інтереси і словниковий запас людей, до яких ви звертаєтесь. Коротке повідомлення, написане простою мовою, як правило, більш зрозуміло людям. [6]

2. Основні складові комунікативного процесу. Асертивні права людини

Денотати і конотації.



Денотатом називають предметне значення слова або, інакше кажучи, його Вікіпедією. Наприклад, тлумачний словник визначає поняття "батько" як "батько чоловічої статі". Це визначення і є денотатом даного слова. [6]

Асертивність. Асертивністю називають здатність людини відстоювати свої права. Є "троїстий принцип", який полягає в наступному: опиняючись в конфліктній ситуації, будьте сильні, чесні й доброзичливі. Ваша твердість не дозволить опонентові маніпулювати вами чи залякувати вас. Ваша чесність не дозволить вам бути втягнутим у аморальну ситуацію, навіть якщо вас будуть провокувати на це. Ваше дружелюбність дасть зрозуміти вашим опонентам, що ви готові до співпраці. [7]

Агресивна, обвинувальна тактика не призводить до вирішення конфлікту, навпаки, вона змушує людей захищатися і наполягати на своїй думці. Рекомендується в таких випадках використовувати "я - твердження" замість "ти - тверджень", тобто говорити про свої переживання, а не про особисті якості опонента.

3.Вербальні комунікації. Інструменти успішних комунікацій у волонтерській діяльності

Структура мовної комунікації. Вербальне спілкування є найбільш дослідженою різновидом людської комунікації. Крім цього, це найбільш універсальний засіб передачі думки.

На вербальний людську мову можна 'перевести' повідомлення, створене за допомогою будь-якої іншої знакової системи. Наприклад, сигнал червоне світло перекладається як 'проїзд закрито', 'зупиніться'; піднятий вгору палець, прикритий долонею іншої руки, як 'прошу додаткову хвилину перерви' у спортивних змаганнях і т.п.

Мовна сторона комунікації має складну багатоярусну структуру (від диференціального ознаки фонему до тексту і інтертексту) і виступає у різних стилістичних різновидах (різні стилі і жанри, розмовний і літературна мова, діалекти і соціолекти і т.п.). Усі мовні характеристики та інші компоненти комунікативного акту сприяють його (успішної або неуспішної) реалізації. Говорячи з іншими, ми вибираємо з великого інвентарю (поля) можливих засобів мовної і невербальної комунікації ті засоби, які нам здаються найбільш прийнятними для висловлення наших думок в даній ситуації. Це - соціально значимий вибір. [9]

Успішність комунікації та комунікативні навички.

Ефективним вважається таке спілкування, у ході якого учасники досягають своїх стратегічних цілей (мети) за умов комунікативного комфорту та гармонії.

Про неуспішну комунікацію йдеться в тому разі, якщо в ході інформаційного обміну учасникам не вдається досягнути запланованого результату і/або в них відсутні взаєморозуміння та згода.

У комунікативному середовищі в певний період встановлюються регламентовані суспільством комунікативні конвенції.



Рис. 3.2. Модель матриці комунікації «Вікно Джохарі» [9]

Комунікативний намір (завдання) - тактичний хід, який є практичним засобом руху до відповідної комунікативної мети. Згадайте попередній приклад з 'тимчасової відвертистю' перед покупцем. Така ж 'тимчасова відвертисть' міститься у риторичних фігурах політиків, визнаються: "Ми не ангели, ми прості люди", хоча комунікативною метою є переконати виборця саме майже в 'божественної' винятковості потенційного обранця. Для цього можуть використовуватися також невербальні елементи комунікації (проста одяг, президент в домашній обстановці і светрі і інші прийоми іміджмейкерства). Намір і мета тут різні, але в кінцевому підсумку, в рамках стратегії намір сприяє здійсненню спільної мети. [6]

Комунікативний досвід має безпосереднє відношення до формування комунікативної особистості. Значення слів зберігаються як пам'ять про минулі контекстах і результати їх вживань - так і комунікативний досвід розуміється як сукупність уявлень про успішні і неуспішних комунікативних тактиках, провідних або не ведуть до реалізації відповідних комунікативних стратегій.

Прийоми комунікації:

- Я-повідомлення („Я вважаю, що..." „я гадаю, що...")
- Активне слухання („Наскільки я розумію, ти вважаєш, що проект неможливо закінчити вчасно тому, що...")
- Відкриті запитання („Будь ласка, розкажи, які дії ти вже зробив по цьому проекту, я хочу знати, що вже було зроблено")
- Відстеження повідомлень (дотримання теми розмови)
- Нова „обгортка" проблеми („Цікаво, як буде виглядати проблема от в такому ракурсі...")
- Розуміння змісту (явна частина комунікації) та процесу комунікації (хто домінує в дискусії, який стиль реплік, чи не виглядають учасники сонними).

4. Невербальні комунікації - міміка, жести, поза, розташування

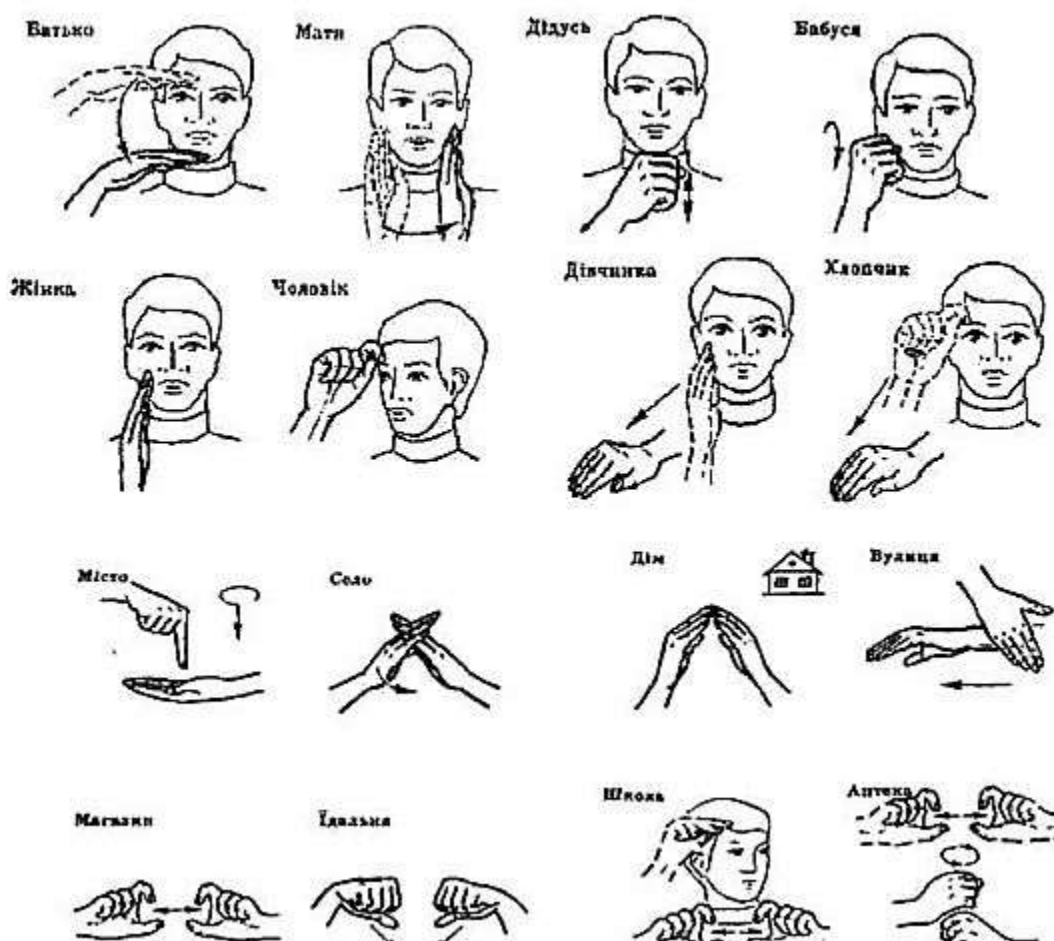


Рис.3.3. Приклад фрагмента словника жестового мовлення [10]

Міжособистісне простір. Погляд. Мова поз і жестів.

Невербальне спілкування, більш відомий як мову поз і жестів, включає в себе всі форми самовираження людини, які не спираються на слова. Психологи вважають, що читання невербальних сигналів є найважливішою умовою ефективного спілкування. Чому ж невербальні сигнали такі важливі в спілкуванні?

- близько 70% інформації людина сприймає саме по зоровому (візуальному) каналу;
- невербальні сигнали дозволяють зрозуміти справжні почуття і думки співрозмовника;
- наше ставлення до співрозмовника нерідко формується під впливом першого враження, а воно, у свою чергу, є наслідком впливу невербальних чинників - ходи, виразу обличчя, погляду, манери триматися, стилю одягу тощо.

Особливо цінні невербальні сигнали оскільки вони спонтанні, несвідомі і, на відміну від слів, завжди щирі.

Величезне значення невербальних сигналів у діловому спілкуванні підтверджується експериментальними дослідженнями, які свідчать, що слова (яким ми надаємо такого великого значення) розкривають лише 7% сенсу, звуки, 38% значення несуть звуки і інтонації і 55% - пози і жести. [3]

Невербальне спілкування включає в себе п'ять підсистем:

- 1.. Просторова підсистема (міжособистісне простір).
2. Погляд.
3. Оптико-кінетична підсистема, яка включає в себе:
 - зовнішній вигляд співрозмовника,
 - міміка (вираз обличчя),
 - пантоміміка (поза і жести).
4. Паралінгвістическая або околоречевая підсистема, що включає:
 - вокальні якості голосу,
 - його діапазон,
 - тональність,
 - тембр.
5. Екстралінгвістичні або внеречевой підсистема, до якої належать:
 - темп мови,
 - паузи,
 - сміх і т.д.

Найбільше значення мають системи, що несуть максимум інформації про співрозмовника - погляд, просторова і оптико-кінетична підсистеми.

Обмін невербальною інформацією.

Хоча вербальні символи (слова) - основний наш засіб для кодування ідей, призначених до передачі, ми використовуємо і невербальні символи для трансляції повідомлень. У невербальній комунікації використовуються будь-які символи, крім слів. Найчастіше невербальна передача відбувається одночасно з вербальною і може чи підсилювати чи змінювати зміст слів. Обмін поглядами, вираз обличчя, наприклад, посмішки і вираження несхвалення, підняті в здивуванні брови, живий чи зупинений погляд, погляд з вираженням, схвалення чи несхвалення - усе це приклади невербальної комунікації. Використання пальця щоб вказати на предмет, прикривання рота рукою, дотик, млява поза також відносяться до невербальних способів передачі значення (змісту).



Коли ми говоримо, що людина чутлива і має інтуїцію, ми маємо на увазі, що він (або вона) має здатність читати невербальні сигнали іншої людини і порівнювати ці сигнали з вербальними сигналами.

Жінки зазвичай більш чутливі, ніж чоловіки і цим пояснюється існування такого поняття, як жіноча інтуїція. Жінки мають вродженої здатністю помічати і розшифровувати невербальні сигнали, фіксувати найдрібніші подробиці. Тому мало хто з чоловіків може обдурити своїх дружин, і, відповідно, більшість жінок можуть дізнатися таємницю чоловіка по його очах, про що він навіть не підозрює.

Позиція і дистанція.

Проксематика, так само як і невербалістика (термін введений А. Пізом), досліджує взаєморозташування і пози співрозмовників. Встановлено, що людина відчуває себе зручно і вважає, що справляє сприятливе враження, якщо перебуває від партнера по спілкуванню на такій відстані, яке за мірками даного товариства приймається за відповідне даному виду спілкування, даному типу взаємин.

1. Інтимна відстань (як би власність людини), куди допускаються найбільш близькі люди, а вторгнення сторонньої сприймається як щось неприємне, - до 45 см. Ймовірно, ця дистанція якось пов'язана з біополем людини.

2. Персональна дистанція - для спілкування зі знайомими людьми; на цій дистанції відбувається більшість розмов, співрозмовники прекрасно бачать і чують один одного - 45-120 см.

3. Соціальна дистанція - для формальних зустрічей в кабінетах, у громадських місцях, для залагодження безособових справ - 120-400 см. На відстані понад 2,5 м кожен може займатися своєю справою, не заважаючи іншим.

4. Публічна дистанція - зазвичай для спілкування з групою людей, деталі особи не видно, голос гучний, слова ретельно підбираються і виговорюються від 250 до 400-750 см.

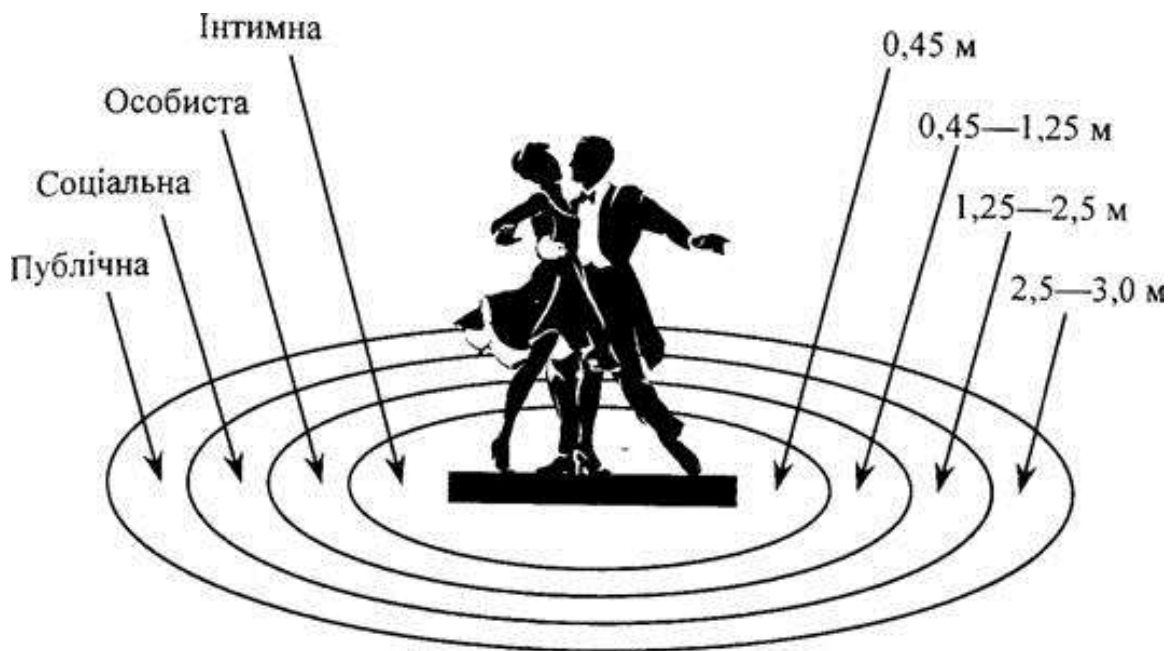


Рис. 3.3. Дистанційне поле при взаємодії [4]

На розміри дистанцій впливає ряд факторів, таких як місце проживання (місто, село, щільність населення), приналежність до тієї чи іншої національності, стать, культура, делікатність людини, індивідуальні особливості - темперамент, характер, почуття власної гідності, сором'язливість, конфліктність, підозрілість і т.п.

При спілкуванні за столом стіл сприймається як бар'єр, який можна використовувати або усунути залежно від позицій сторін та їх взаємовідносин. Правильне розміщення за столом учасників переговорів є предметом розгляду ділового етикету і сприяє встановленню атмосфери співробітництва.

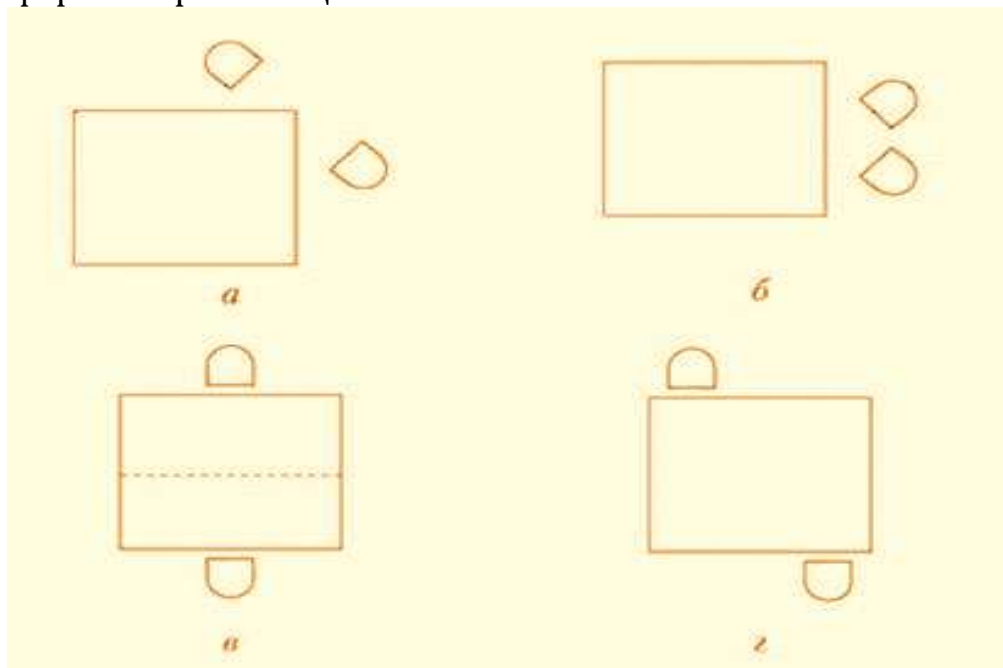


Рис. 3.4. Позиції при спілкуванні [10]

Якщо співрозмовників за столом двоє, то вони можуть займати кутову позицію, що говорить про схильності, відкритості.

У той же час кут стола може бути використаний при необхідності як бар'єр (рис. 3.4, а).

Позиція повної співпраці - коли партнери розташовуються по один бік столу і сидять по відношенню один до одного під кутом 90 ° (рис. 3.4, б).

Змагально-оборонна позиція - коли співрозмовники розташовуються по різні сторони столу навпроти один одного (рис. 3.4, в). Стіл в цьому випадку приховує значну частину компонентів невербальних засобів спілкування, подумки ділиться як би навпіл, і співрозмовники сприймають ближню половину як свою територію. Обговорюваний документ зазвичай кладеться точно на уявну "прикордонну лінію", переміщення його на свою територію для розгляду - знак прагнення до співпраці, повернення на територію особи, що приніс документ, - знак відкидання документа і небажання продовжувати бесіду.

Незалежна позиція - коли люди розташовуються за протилежними кутами столу (рис. 3.4, г). Таке розташування говорить про небажання спілкуватися. В принципі, в такій позиції кожен може займатися своєю справою.

Круглі столи передбачають рівноправність учасників переговорів, вільну і відкриту дискусію, кілька неформальну атмосферу.

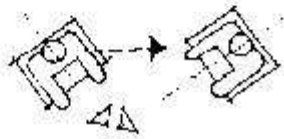
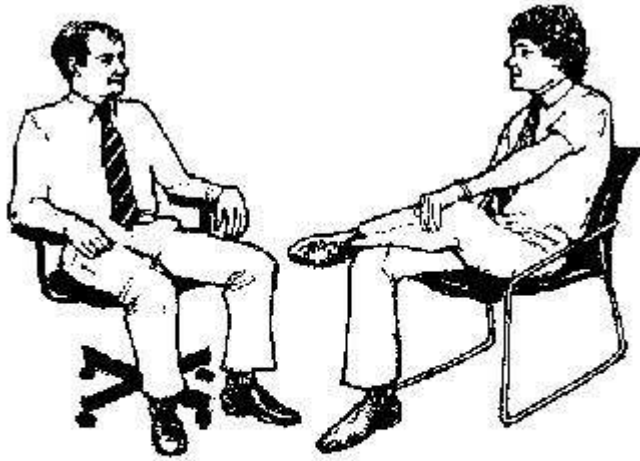
Розташування лицем до лица - це найбільш часто практикується, хоча і не єдина можливість розташування волонтера та співрозмовника один до одного.



Позиція лицем до лица, яка задається розташуванням крісел у просторі кабінету - це запрошення до діалогу. "Я розташований до вас, я з вами прямо зараз" - ось те послання, яке волонтер прагне передати співрозмовнику. Така позиція свідчить про готовність волонтера до контакту, повідомляє про його залучення в бесіду і запрошує до відкритого діалогу.

Однак іноді готовність волонтера до прямої зустрічі сприймається його візаві як загроза. Ця проблема може бути вирішена, якщо змінити положення крісел і збільшити дистанції між волонтером і його співрозмовником. Маючи в своєму розпорядженні крісла під деяким кутом і змінюючи дистанцію, можна регулювати ступінь відкритості та участі в контакті. Початкове розташування крісел під певним кутом і на певній дистанції задає наступні можливості регулювання контактної границі обома учасниками, тому зазвичай крісла ставлять на відстані 1.5 - 2 метри під невеликим кутом. [10]

Відкрита поза



Традиційно виділяють відкриту і закриту пози. Відкрита поза свідчить про відкритість волонтера і його сприйняття того, що скаже співрозмовни. Закрита ж поза, явними маркерами якої вважаються схрещування ніг або рук, свідчить про меншу залученість у бесіду.

Відкрита поза не припускає, що зайнявши її, волонтер відсидить у ній весь сеанс без змін. Відкрита поза тільки тоді справить належне

враження, коли вона буде не напруженою і природною.

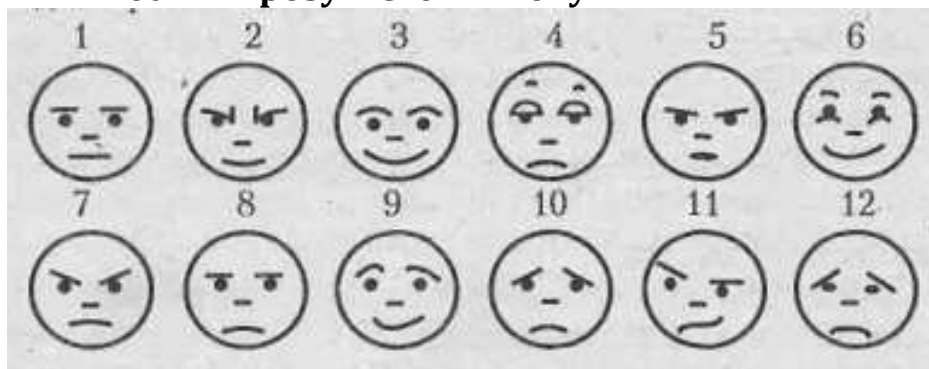
Невербальна природність включає в себе вільне і спокійне використання вашого тіла як засіб комунікації. Активна жестикуляція часто відображає позитивні емоції і сприймається як прояву зацікавленості й дружелюбності, а плавна зміна поз і природне використання жестів свідчить про спокій волонтера і включеності в контакт і деколи нагадує танець.



Вираз обличчя

Вираз обличчя є найважливішим джерелом інформації про людину, особливо про його почуття. Саме мімічні реакції співрозмовника свідчать про його емоційному відгуку, служать як засоби регуляції процесу комунікації. Крім того, лицьова експресія є для клієнта безпосередній інформацією не тільки про випробовуваних консультантом почуттях, але і про його здатність зберігати над ними контроль.

Тест: Чи розумієте Ви мову міміміки?



Візуальний контакт.

Візуальний контакт - це також засіб взаємної регуляції процесу бесіди. Всім нам з досвіду повсякденного спілкування відомо, що візуальний контакт легко підтримується при обговоренні приємної теми, проте співрозмовники зазвичай уникають його, коли мова заходить про заплутані або неприємних питаннях.

Чим ближче перебувають люди одне до одного, тим менше вони зустрічаються поглядами. І навпаки, на віддалі вони тривалий час дивляться одне на одного і використовують жести для підтримання уваги під час розмови. Погляд на співрозмовника означає не лише зацікавленість, а й зосередженість на тому, що говорять. [4]



Напрямок погляду показує спрямованість уваги співрозмовника, демонструє ставлення співрозмовника до тих чи інших повідомлень. Коли людина прагне до встановлення більш теплих взаємин, вона шукає погляд співрозмовника. Однак, якщо хтось дивиться нам в очі занадто довго, то це вселяє пересторогу.

Залежно від того, як співрозмовник дивиться на вас, яка тривалість його погляду і як довго він може витримати ваш погляд, можна зрозуміти його ставлення до інформації, що він отримує.

Рис.3.6. Правило трикутника при візуальному контакті [11]

Погляд повинен зустрічатися з очима партнера близько 60-70% від усього часу спілкування. Зустрічається «погляд скоса», який використовується для передачі зацікавленості чи ворожості. Якщо такий погляд супроводжується злегка піднятими бровами чи посмішкою, то це зацікавленість, а якщо опущеними вниз бровами, нахмуреним чолом чи опущеними куточками рота — підозріле, вороже чи критичне ставлення до співрозмовника. [6]

Якщо людина підкреслює свою перевагу над вами, то її прикриті повіки поєднуються з відкинутою назад головою і довгим поглядом, відомим як «зверхній погляд». Якщо ви помітили схожий погляд у вашого співрозмовника, це означає, що ваша поведінка викликає в нього негативну реакцію і потрібно щось змінити, щоб успішно завершити розмову.[5]

Кивки головою.

Кивки головою - гарний спосіб показати для волонтера, що ви слухаєте співрозмовника. Просте кивання головою, в поєднанні з гарним візуальним контактом і реакціями типу "Угу" і "Я розумію" часто може стати справжнім містком для порозуміння.



Кивки головою є безпосереднім підтвердженням того, що ви йдете за співрозмовником, крок за кроком розуміючи сказане. Це найпростіше вміння, якщо його послідовно використовувати, починає виконувати функцію зворотного зв'язку. Відсутність кивків повідомляє про нестачу розуміння і необхідності прояснення, а їх поява - про те, що зміст повідомлення донесено. Але при їх надмірному використанні кивки швидше дратують і збивають з пантелику, чим сприяють діалогу.

Тон, темп і гучність голосу

Голос є важливим засобом вираження цілого діапазону суб'єктивних почуттів і смислів. Тон і темп мови може багато що сказати про емоційний стан людини. Як правило, швидкість мовлення зростає, коли говорить схвилюваний, збуджений або стурбований. Швидко також говорить той, хто намагається переконати свого співрозмовника. Повільна ж мова часто свідчить про пригнобленому стані, зарозумілості або втоми.



Те, наскільки голосно вимовляються окремі слова, може служити індикатором сили почуттів. Та чи інша фраза, в залежності від інтонації, може набувати різний зміст. Так можна говорити впевненим і ниючим, які вживають і вибачається, радісним і зневажливим тоном. Найчастіше люди реагують саме на інтонацію, а не слова. Реакція співрозмовника на те, що говорить волонтер, багато в чому пов'язана з тим, яким тоном з ним говорять. Тому волонтеру треба постійно прагнути розширювати діапазон інтонаційної виразності і точно, без подвійних послань, висловлювати головне послання. Тон голосу має бути не просто доброзичливим, він повинен відповідати тому, що говориться. Не варто говорити занадто голосно. Приглушений голос більшою мірою сприяють виникненню у співрозмовника відчуття довіри.

Паузи й мовчання



Вміння витримувати паузу є одним з найважливіших професійних навичок волонтера. Дотримуючись паузу, волонтер надає можливість говорити співрозмовнику, стимулює діалог.

Наявність пауз створює в бесіді відчуття неквапливості, продуманості того, що відбувається, тому не слід занадто поспішати ставити питання або коментувати те, що говорить співрозмовник.

Пауза дає можливість додати щось до вже сказаного, поправити, уточнити повідомлення. Пауза підкреслює значущість того, що сказано, необхідність осмислити і зрозуміти це. Мовчання волонтера акцентує надану співрозмовнику можливість говорити і, тому, коли волонтер заговорить у свою чергу, є підстави очікувати, що його будуть уважно слухати.

Слід пам'ятати, що надмірна пауза викликає тривогу і провокує агресію. Допустима тривалість паузи залежить від стадії розмови, характеру співпраці та стану клієнта. Фактично, волонтеру слід витримувати деяку паузу практично після будь-якого висловлювання співрозмовника, крім тих інтеракцій, які містять безпосередній питання.

На першій зустрічі навряд чи варто затягувати паузу більш ніж на 20 секунд. У подальшому нормальна пауза зазвичай не перевищує 30-40 секунд. А в тривалому курсі психологічної допомоги та при роботі з людьми уразливих категорій пауза може тривати хвилини.



Рис. 3.6. Техніки успішної комунікації волонтера [13]

«10 настанов ефективного спілкування» (Американська асоціація менеджменту) [12]

1. Пояснюйте свої ідеї перед початком спілкування. Це означає системний аналіз проблем, які є предметом взаємодії. Планування і обдумування повідомлень забезпечує результативність спілкування.
2. З'ясовуйте справжню мету спілкування. Чітке визначення мети повідомлення дозволяє мовцю легко проектувати комунікації.
3. Зауважуйте всі елементи середовища спілкування - фізичні і людські. Пошук відповідей на запитання «що?»; «кому?»; «як?»; «коли?» завжди сприяють успіху. Ці запитання слід пропускати крізь «сито» фізичних умов спілкування, соціального клімату, досвіду минулої взаємодії й адаптувати до поточної ситуації.
4. Намагайтеся отримати допомогу від інших у процесі спілкування. Консультації можуть бути корисним методом для кращого розуміння важелів управління комунікаціями. Мало того, той, хто допомагає формулювати повідомлення, здебільшого є тією силою, яка активно підтримує взаємодію.
5. Слідкуйте за інтонацією, виразом обличчя, добором слів і засобів у процесі передавання повідомлення так само ретельно, як і за змістом повідомлення. На слухачів впливає не тільки те, що сказано, але і як це сказано.
6. Передавайте якомога більше корисної інформації. Людина запам'ятовує повідомлення, які є корисними для неї. Мовець у ділових обставинах має формулювати повідомлення, враховуючи інтереси як підлеглих, так і організації.
7. Відслідковуйте процес спілкування. Мовцю потрібен хороший зворотний зв'язок, щоб знати рівень розуміння повідомлення колегами чи підлеглими.
8. Підтверджуйте свої слова конкретними діями. Якщо слова і дії мовця суперечливі, він дискредитує власні вказівки.
9. Зауважте, що сучасні комунікації впливають на майбутнє. Більшість комунікацій відображають теперішні потреби, але мають бути спрямованими в майбутнє.
10. Намагайтеся бути хорошими слухачами.

Ділова гра «Старий рибалка і золота рибка»

Мета: Формування та відпрацювання навичок аргументації та контраргументації, проведення переговорів для вирішення конфліктної ситуації



Жили собі...

У самого синього моря жили собі Старий рибалка із своєю Старою. Одного разу пішов Старий на море, закинув невід, і, о удача, витягнув Золоту рибку. Старий чимало прожив на своєму віку, був він мудрий і добрий. Відразу зметиковав, що рибка ця не проста і до неї особливий підхід потрібен. «Треба зробити так, щоб вона сама захотіла в моєму будинку жити» - подумав Старий.

А Рибка теж була добра і мудра, не хотіла вона Старого розчаровувати. «Треба довести йому, що мені краще живеться в синьому морі, тоді він зрозуміє мене і відпустить» - подумала Рибка.

Поклав Старий Рибку у відро з водою, сів поруч і задумався: «Які аргументи навести їй, щоб вона зі мною пішла?»

Рибка зраділа, що у неї з'явився час подумати і підібрати аргументи, щоб Старий захотів відпустити її до Синього моря.

Думали вони, думали, і придумали ...

Сюжет 1. Аргументація

ПІДГОТОВКА:

Розділитися на команди, одна допомагає Старому, інша - Рибці.

У вас є 12 хв, щоб знайти аргументи для своєї позиції і відстояти їх.

Вибираємо Старика і Рибку.

АРГУМЕНТАЦІЯ:

Аргументація Старого. Рибка слухає, використовуючи навички активного слухання. Старий закінчує: «Як ти дивишся на мої пропозиції, Золота Рибко?» (5 хв)

Аргументація Рибки. Починає: «Твоя пропозиція, о Старий, дуже цікава, але перш ніж її розглянути, дозволь розповісти тобі про мою зустрічну пропозицію ...» Викладає аргументи. Закінчує «Як ти дивишся на мою пропозицію, Старий?» (5 хв)

Учасники команд записують аргументи протилежної сторони.

Сюжет 2. Контраргументація

ПІДГОТОВКА

Старий і Рибка повертаються до команд і обговорюють аргументи для відмови від пропозиції (контраргументи) - 8 хв.

КОНТРАГУМЕНТАЦІЯ

Рибка починає: «Твоя пропозиція дуже цікава, і ось, що я хотіла б сказати з цього приводу ...» Далі Рибка називає аргумент Старого, відзначає його турботу і приєднує свій контраргумент. Закінчує словами: «Старий, ти добрий і мудрий чоловік, поміркуй сам, чи корисна мені твоя пропозиція? Напевно ні!»

Старий починає: «Те, що ти говориш, Рибка, дійсно серйозно, але перш ніж ти приймеш остаточне рішення, дозволь я скажу кілька слів ...»

Старий називає аргумент Рибки, відзначає його значимість і приєднує свій контраргумент. Закінчує «Так що, любя Рибка, не поспішай з остаточним рішенням, подумай!»

Сюжет 3. Компроміс

ПІДГОТОВКА:

Старий і Рибка повертаються у свої команди і обмірковують компромісне рішення (3 хв).

ПОШУК КОМПРОМІСНОГО РІШЕННЯ:

Рибка висловлює свою пропозицію.

Старий висловлює свою пропозицію.

Рибка знаходить цінне в пропозиції Старика і співвідносить його зі своєю пропозицією.

Старий знаходить цінне в пропозиції Рибки і співвідносить його зі своєю пропозицією.

ПРИЙНЯТТЯ СПІЛЬНОГО РІШЕННЯ.

ЗАВЕРШЕННЯ.

Перелік використаних джерел:

1. Катюк Я. Л. Особливості психолого-педагогічної підготовки офіцерів-вихователів у системі післядипломної освіти / Я. Л. Катюк // ScienceRise. Педагогічна освіта. - 2015. - № 6(5). - С. 17-20. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/textc_2015_6\(5\)_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/textc_2015_6(5)_5)
2. Скитьова Г. С. Управління проектами. Конспект лекцій для магістрів програми "Менеджмент проектів і консалтинг" [Електронний ресурс] / Ганна Сергіївна Скитьова // КНЕУ. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://fef.kneu.edu.ua/ua/depts7/k_finansiv/metod_kf/upprkt/.
3. С. Ланцов. Політична конфліктологія: Навчальний посібник. - СПб.: Пітер. - 319 с.: Ил. - (Серія «Навчальний посібник»). , 2008
4. Види комунікацій [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <https://uk.wikipedia.org/wiki/>.
5. «Управління командою: 5 принципів лідера»: навчальний посібник для проведення тренінгу за Програмою лідерства-2015 для новопризначених державних службовців і посадових осіб / Укладачі: О.В.Мельник, Є.В.Прохорова, Г.С. Скитьова // За заг. ред. Скитьової Г.С. – Київ, 2015. – 60 с.

6. Семенюк О. А., Паращук В. Ю. Основи теорії мовної комунікації. Навчальний посібник. – К.: Видавничий центр «Академія», 2010 – 240 с.
7. Алберти Р. Э. Станьте хозяином собственной жизни. Ваш путь к асертивности [Електронний ресурс] / Р. Э. Алберти, М. Л. Эммонс // СПб – Режим доступу до ресурсу: <http://www.aquarun.ru/psih/fatum/fatum16.html>.
8. Програма «Активні Громадяни» . Посібник фасилітатора [Електронний ресурс] // Британська рада в Україні. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/ac_toolkit_19th_aug_2014_final_version_ukr_2015_2.pdf.
9. Українська жестова мова глухих [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://uagesturedeaf.blogspot.com/2012/09/blog-post_28.html.
10. Технологічні аспекти вербальної та невербальної комунікації. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://readbookz.com/book/174/5624.html>.
11. Аллан Пиз. Язык телодвижений. Как читать мысли окружающих по их жестам. - Издательский дом: Эксмо - 2003
12. Проектний менеджмент: просто про складне : навч. посібник / [В. А. Верба, Л. П. Батенко, О. М. Гребешкова, Г.С.Скитьова та ін.] ; за заг. ред. В. А. Верби ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "КНЕУ ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2009. - 299 с.



Міжнародний проект

«Digital Storytelling Workshop – Artistic self-portrait of Young Ukrainians».

3.2. Методи проектного управління у волонтерській роботі.

1. *Поняття проекту та проектної діяльності.*
2. *Модель управління проектом*
3. *Лідерство менеджера проекту та управління проектною командою*

«Найкращий шлях до досконалості полягає не в роздумах, а в діях.
Почніть виконувати свої обов'язки – і ви дуже скоро зрозумієте,
з якого тіста зліплени»
Йоганн Гете.

1. Поняття проекту та проектної діяльності.

Якщо запитати досвідченого керівника проектів про його основне він радше за все відповість: «Зробити так, щоб роботу було виконано!» Це - універсальне кредо менеджера проекту. Якщо він матиме більше часу на роздуми, то, напевне, додасть: «А ще - зробити так, щоб робота виконувалася в заданих обсягах (відповідно до технічного завдання і вимог до якості), вчасно і в межах виділених коштів».[1]

Ці три аспекти настільки часто визнаються керівниками проектів як найважливіші параметри у процесі управління проектом, що вони стали називатися **потрійним обмеженням**. Саме ці параметри знаходяться у центрі уваги та зусиль керівника проектів. Управління проектами передбачає виконання проекту найефективнішим чином з точки зору обсягів робіт встановленої якості, часової та фінансової обмеженості (і тих ресурсів, що їх можна придбати на виділені кошти).

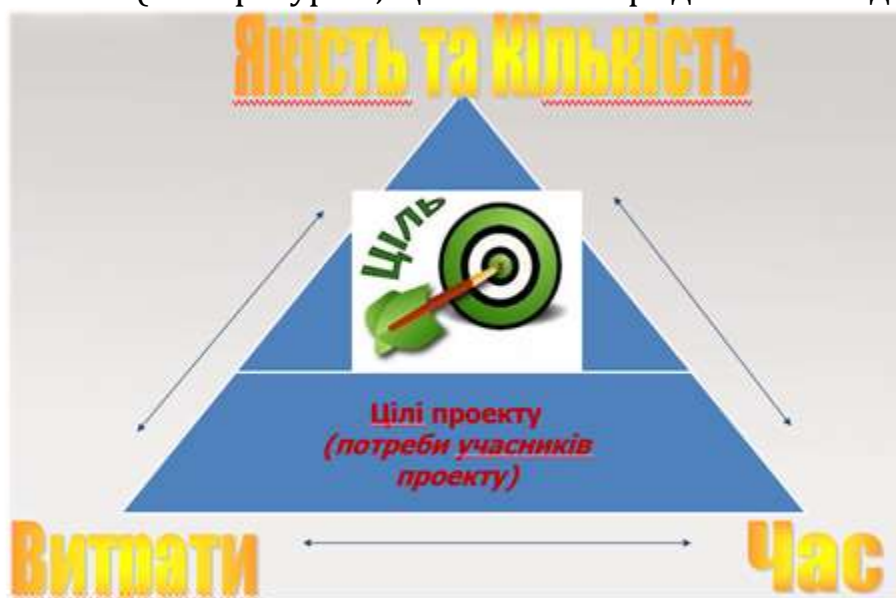


Рис.3.10. «Золотий трикутник» управління проектами [2]

Таким чином, **управління проектом – це процес управління командою і ресурсами проекту за допомогою специфічних методів, завдяки яким проект завершується успішно і досягає своєї мети. [1]**

Чому управління проектами відокремилось у самостійну галузь менеджменту? Для цього існують якнайменше 4 причини:

1. Підвищуються темпи змін у промисловості, тому управління проектами – один з шляхів успіху у змаганні зі змінами.

2. Умови ринку стають більш вибагливими, проекти стають масштабнішими і потребують більшого професіоналізму в управлінні. Клієнти висувають більш високі вимоги, очікування, фінансовий та ринковий пресінг потребує якнайшвидшого завершення проекту з запланованими витратами. Важливого значення набувають проблеми людських стосунків, таких як лідерство, мотивація, будування команди, управління конфліктами.

3. Дуже часто діяльність менеджерів пов'язана з виконанням проектів, проте управління проектами відрізняється від іншої управлінської діяльності. Воно потребує спеціальних умінь, інструментів, організаційної структури та ін.

4. Проблеми інтеграції як різних компаній, так і різних видів діяльності у ході виконання проектів. [2]

Інструменти проектного менеджменту дають змогу вирішити такі задачі:

- визначити цілі проекту та провести його обґрунтування;
- розробити структуру проектних робіт;
- визначити строки виконання проекту, скласти графік його реалізації,
- обчислити необхідні ресурси;
- визначити потрібні обсяги і джерела фінансування;
- планувати і враховувати ризики;
- сформулювати команду проекту;
- визначити підрядників, наприклад, через процедури торгів і конкурсів;
- підготувати і заключити контракти;
- забезпечити контроль за ходом виконання проекту;
- провести оцінку й аналіз виконання проекту з точки зору обсягів, часу, витрат, якості тощо.

Менеджеру проекту необхідно забезпечити найкращу якість виконання необхідних робіт з мінімальними строками і бюджетом. Проте ці цілі мають різні вектори спрямування. Тому дуже важливими є по-перше, гармонізація цих цілей, а по-друге - встановлення пріоритетів (в залежності від характеру проекту і вимог замовника), які надаються цим цілям в ході виконання проекту і виникнення відхилень.

3. Модель управління проектом

Поєднати основні функції управління проектами з інструментарієм, який для цього застосовується, можна за допомогою моделі управління проектами.

Ефективність проекту залежить від рішень на кожній стадії його здійснення, причому неправильне вихідне розуміння цілей спричиняє по ланцюжку помилки у постановці задач та у визначенні обсягу робіт за проектом, що, в свою чергу, призводить до втрат часу і коштів. Встановлення цілей проекту передбачає дотримання таких правил:

- результат проекту повинен бути чітко окреслений (обсяг робіт);
- проект має здійснюватися у визначеному зовнішньому середовищі (учасники);
- повинні бути встановлені терміни проекту (строки);
- бюджет проекту не повинен перевищувати заданої величини (затрати);
- продукт має задовольняти визначеним стандартам (якість);
- необхідно мати справу з надійними, гнучкими і стабільними постачальниками і підрядчиками (ресурси).

Цей список можна продовжити. Проте, щоб основні вимоги не були взаємовиключаючими, всі вони повинні бути погоджені на ранніх стадіях проекту. [4]

Виділяють групи процесів управління проектом, які визначають його фази, у т.ч. вибір і ініціація проекту; планування; реалізація; завершення.



Рис.3.12. Процеси і фази життєвого циклу реалізації проекту [3]

Таблиця 3.1

Фази життєвого циклу проекту [1]

Фаза життєвого циклу	Стадія	Характеристика	Результат
Зародження	1.Концепція	Компанія, уряд або інша організація визначає потребу у новому заводі або продукті	Загальна ідея. Приблизні витрати по проекту коливаються в межах $\pm 30\%$
	2.Вивчення можливостей	Концепція перевіряється у деталях з метою визначення її реалістичності, життєздатності	Приблизний обсяг робіт, масштаб витрат, терміни виконання. Приблизні витрати з коливанням $\pm 10\%$
Зростання	3.Планування	Розробляється план виконання	Необхідні документи з обсягів і якості.
	4.Конструкторська розробка	Розробляються і погоджуються принципова схема, детальне креслення кожного компонента	Затверджений бюджет (коливання $\pm 5\%$) і календарний план, ресурсний план
Зрілість	5.Забезпечення	Закуповуються необхідні матеріали і обладнання	Контроль: – обсягів; – якості; – витрат; – використання ресурсів; – своєчасності
	6.Виробництво (монтаж)	Продукція виробляється за допомогою матеріалів, устаткування з використанням креслень	
Завершення	7.Приймання	Кінцевий продукт перевіряється з метою переконання у його відповідності до вимог проекту	Завершення робіт, використання продукту, оцінка отриманих вигод, нагородження і розпуск команди, аудит і підсумкова звітність

Цілі проекту і основні його характеристики заносяться у так званий устав проекту (чи проектне завдання, яке ще називають технічним завданням) як результат першої фази проектного менеджменту – вибору і ініціації проекту (див.табл.3.2.).

Після встановлення цілей і з'ясування основних вимог до проекту і його результатів в управлінні проектом починається фаза планування. Для декомпозиції проекту на доступні для огляду (на етапі планування) і керовані (на етапі реалізації) частини використовується **структура робіт проекту WBS** (Work Breakdown Structure). Вона відповідає на запитання "Що треба зробити по проекту?" В залежності від масштабу проекту кількість рівнів декомпозиції може бути різною, аж до виокремлення робіт, готових для включення в сіткову модель. [1]

Формуляр проектного завдання [1]

Задача	№ проекту _____ Дата замовлення _____ Назва проекту _____ Замовник ПП _____ Адреса _____ Контактні особи 1. ПП _____ Тел. і факс _____ 2. ПП _____ Тел. і факс _____
Договірна ціна	Всього _____ гривень План оплати _____ Дополн. догов. _____
Строки	Початок _____ Кінець _____ Проміж. строки _____
Партнери	Кооперація _____ Субпідрядчики _____ Задача _____
Персонал	Керівник _____ Заступник _____ Співробітники _____
Проект	Скор. назва _____ Цілі _____ Критичні строки _____ 1. _____ 2. _____ 3. _____ Особливості і проблеми _____

Формування WBS логічно тягне за собою питання “А хто буде виконувати ці роботи?”, відповіддю на яке виступає створення організаційної структури проекту OBS (Organization Breakdown Structure). Вона визначає відносини між учасниками проекту, їх відповідальність і повноваження в процесі реалізації проекту.

В залежності від типу проекту, його масштабів і характеру в його реалізації можуть брати участь від одного до декількох десятків, навіть сотень організацій. Як правило, це такі учасники: замовник, інвестор, проектувальник, постачальник, підрядчик, керівник проекту, команда проекту, консультанти тощо. У кожного з них свої функції, ступінь участі в проекті.

Опис професій, якщо цього вимагають масштаби проекту, деталізує організаційну структуру проекту. Він повинен включати назву професії, її короткий опис, відповідальність і повноваження. Цей опис може бути доповнено **проектними процедурами**, чи **робочими інструкціями** і складатися з інформації про те, кому підзвітна дана особа, хто підзвітний даній особі, за що вона відповідає і якими

повноваженнями володіє.

Для організації взаємодії між окремими виконавцями і групами, які працюють над проектом, утворюється **внутрішня організаційна структура**. Виділяють два принципових підходи до побудови внутрішньої організаційної структури проекту: «піраміда» та «колесо» (рис.3.13.)

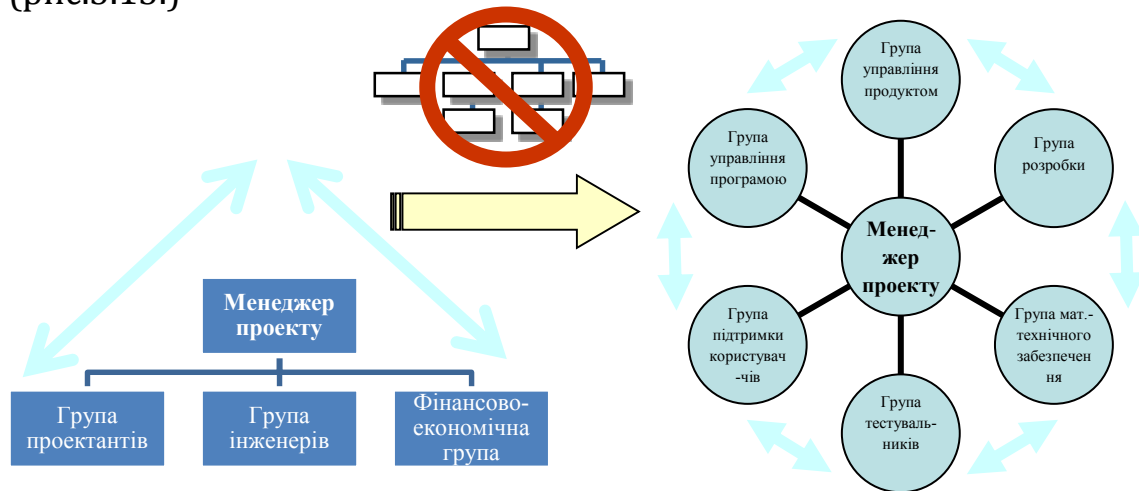


Рис.3.13. Порівняння структури «піраміда» та структури «колесо» [1]

«**Пірамідальна**» (ієрархічна) побудова організаційної структури передбачає збереження вертикалі влади за менеджером проекту та керівниками груп. Така структура є типовою для більшості проектів середнього та великого розміру. Виділяють декілька видів ієрархічних внутрішніх організаційних структур проектів: функціональна; матрична; дивізійна; федеральна організація; змішана форма організації великих проектів. Але у волонтерській діяльності такі структури зустрічаються в основному в фандрайзингових проектах з боку міжнародної організації-донора.

«**Колесна**» (пласка) побудова оргструктури проекту передбачає широке делегування повноважень керівникам відповідних груп, які при збільшенні розміру команди створюють відповідні «колеса» навколо своєї функції (або кластеру). Цей підхід реалізується здебільшого в невеликих проектах і є найкращим для роботи волонтерів. «Колесний» (або кластерний) підхід закладений у корпоративному стандарті побудови організаційної структури команди проекту компанії Майкрософт – Microsoft Solution Framework: Team Building.

Вибір типу внутрішньої організаційної структури значною мірою залежить від обсягів проектних робіт та кількості людей на проекті. Одним із правил менеджменту при формуванні організаційної структури є «**правило 7±2**»: один керівник може успішно управляти групою з 5-9 людей. Отже, якщо людей більше, виникає потреба у групуванні та делегуванні повноважень з управління людьми. Але надмірно висока «піраміда» виявляється неефективною в проектах, де потрібно швидко реагувати на численні зміни в проекті або його оточенні. Структура має

бути достатньо «пласкою», щоб уникнути надмірної бюрократизації проектного менеджменту та надати можливість створення відкритого спілкування поміж всіх учасників проекту.

Для волонтерської діяльності характерними є подвійна підпорядкованість волонтерів керівникам різних проектів та програм, тому інструментом, який дозволяє вирішувати можливі проблеми і суперечки виступає **матриця відповідальності**, що пов'язує структуру робіт і відповідальність персоналу, дає відповідь на запитання **“Хто що робить і за що відповідає?”**

Існують різні методи побудови матриць відповідальності, найбільш поширеними серед яких є:

- **Метод R,S,+** (визначаються ролі: первинна відповідальність (R), вторинна відповідальність (S), відповідальний виконавець (+));
- **Метод RACI** (визначаються ролі: відповідальний (R), підзвітний (A), консультант (C), поінформований (I));
- **Метод довільного підбору ролей.** В цьому випадку менеджер проекту має можливість самостійно формулювати ролі, наприклад – узгоджує, виконує, бере участь, надає інформацію, отримує інформацію, контролює та ін. Це найбільш трудомісткий спосіб побудови матриці відповідальності, але він має і більше шансів врахувати специфіку певного проекту або сфери діяльності організації.

Приклад матриці відповідальності для нашого проекту представлений у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Укрупнена матриця відповідальності по проекту [1]

Елементи OBS	Елементи WBS	Набір і підготовка кадрів	Постачання і монтаж устаткування	Програмне забезпечення	Управління проектом
Менеджер проекту		R	R	I	R, A
Фахівець з набору персоналу		C			
Група викладачів-тренерів		A			
Ремонтна бригада			A		
Група постачання		I	C	I	
Група з технічного забезпечення				C	
Група з програмного забезпечення			I	A	
Адміністратор проекту		I	I	R	I

На цій діаграмі ми бачимо, що по кожному елементу WBS призначений відповідальний та виконавець, а кожному елементу OBS структури призначені певні роботи.

Кейс «Зима у Простоквашині»⁴

У книзі Едуарда Успенського «Зима у Простоквашино», за якою було знято однойменний мультфільм, є наступний епізод. За 2 тижні до Нового року дядя Федір та його батьки отримали два листа із кейсу Простоквашино.

Перший лист був від Шарика. У листі пес писав:

«Любий наш дядя Федір!

Від цього Матроскіну нам життя зовсім не стало. Розкомандувався. Тільки й чутно: «Піди! Принеси! Подай! Сходи до магазину! Збігай на пошту! Поруби дрова! Помий посуд!» А в мене посуду – одна миска, та й ту мити нема чого – язиком облизнув, та й усе. І дрова мені не потрібні, мені у моїй шкурі й так тепло. Якщо ти не приїдеш, я його кусати почну.

А так живемо ми добре, можна сказати, дружно. Тільки сперечаємось часто. Вже цілий тиждень сперечаємось, хто має двері зачинити.

Матроскін молоко пролив, й у хаті сковзко. Ми ж-то звикли, а іншим важко. Теля Гаврюша в хату зайшов, ноги роз'їхалися, а він важкий, нам не підняти. Ми його в хаті сіном годуємо.

Поштар Печкін зайшов, підсковзнувся і під стіл в'їхав. Дуже смішно. Лежить вередує. Каже, що на вулиці тепліше. Ніж у нас. Правильно, що ми двері не зачиняємо, нехай до нас тепло з вулиці йде.

Дядя Федір, накажи Матроскіну двері зачинити.

Твій вічний друг Шарик»



Другий лист був від Матроскіна.

«Дорогенький дядю Федоре!

Від цього Шарика життя зовсім не стало! Нічого робити не хоче, тільки з фоторушницею бігає. А коли убігає, так поспішає, що двері причинити йому нема коли.

Поштар Печкін до нас приходити перестав, тому що один раз підсковзнувся і заїхав під стіл. Каже, що дома у нас тепліш, аніж на вулиці.

Дядя Федір, я тебе попереджаю, якщо Шарик завтра не закриє двері, я переїду до корови Мурки, там на три градуси тепліше. А Шарик нехай тут мерзне. У нас в хаті молоко по всіх лавках пасочками стоїть. Воно тверде, і я його з відра цілим виймаю.

Люблячий тебе кіт Матроскін»



⁴ Э.Успенский. Зима в Простоквашино: повесть-сказка. – М: ОНИКС 21 век-АСТРЕЛЬ, 2003 г., 108 с.

Прочитавши ці листи, Тато і дядя Федір замислились. Скоро Новий рік, вони збирались відсвяткувати його всією родиною в Простоквашино. А там напевно, такий безлад.

Дядя Федір і його Тато надумали зробити Мамі Римі сюрприз - прикрасити ялинку, приготувати смачну вечерю та заспівати козацьку пісню, яка у тата Діми виходить якнайкраще .



Але татків Запорожець зламаний, і його треба ремонтувати.

Харчів для святкування в Простоквашино не купиш, треба везти з міста. В хаті холодно, ялинки немає.

Матроскін і Шарик весь час конфліктують.

Чи вийде у них відсвяткувати Новий Рік? Часу так обмаль...

Питання до кейсу:

1. Як ви вважаєте, чи можемо ми застосувати уже відомі нам інструменти проектного менеджменту, щоб допомогти нашим персонажам гарно зустріти Новий Рік? Якщо так, то які саме інструменти?
2. Визначте основні параметри проекту «Зустріч Нового Року у Простоквашино»: цілі проекту, основних учасників проекту, строки виконання проектних робіт.
3. Сформууйте перелік робіт, які необхідно виконати для реалізації цілей проекту.
4. Призначте відповідальних та виконавців. Що треба зробити Шарику та Матроскіну до приїзду дяді Федора та його батьків? Які роботи вони мають робити разом? Які роботи можна доручити Поштареві Печкіну та іншим мешканцям Простоквашино?
5. На основі попередніх даних розробіть дворівневу структуру робіт проекту та розробіть матрицю відповідальності за роботи по проекту.
6. Хто, на вашу думку, має розробляти всі ці структури? Чому? Чи може бути така ситуація, що хтось чинитиме опір структуризації проекту? Як би ви з цим впорались на місці дяді Федора?

3. Лідерство менеджера проекту та управління проектною командою



Команда проекту – це тимчасовий колектив людей, який працює над реалізацією проекту. Вони безпосередньо працюють над здійсненням проекту і підпорядковані керівнику (менеджеру) проекту. Команда проекту створюється на період реалізації проекту і після його завершення розпускається.

Робота у команді може поєднати людей таким чином, що вони підвищують свою продуктивність, не втрачаючи своєї індивідуальності (наприклад, оркестр). У командній роботі з'являється *синергічний ефект*, коли проробляються різні пропозиції, надається конструктивна допомога одним членам команди з боку інших, що призводить до більш високих результатів. Синергізм команди генерує більший вихід, ніж сума індивідуальних внесків.

Формуючи проектну команду, менеджер проекту прагне реалізувати наступні цілі:

- поєднати навички, уміння, здібності виконавців і відповідно до часу розподілити між членами проектної команди їх завдання;
- конструктивно вирішувати проблеми, ефективно і зважено приймати управлінські та виробничі рішення, аналізувати рішення, що приймаються ззовні (наприклад, керівництвом, замовником), накопичувати і зберігати ідеї, поради, проблеми та досвід їх вирішення;
- надати можливість швидко і відкрито обмінюватись інформацією по проекту, реагувати на зміни та ініціювати нововведення; краще координувати стосунки між функціональними підрозділами;
- підвищувати відповідальності і відданість членів команди, створюючи практику сприяння участі працівників у спільній постановці цілей, плануванні діяльності команди, аналізі результатів виконання проектів; організувати управління і контроль за роботою кожного учасника групи іншими колегами;
- дати можливість учасникам проекту спробувати себе на новій ролі, отримати нові знання та навички, вирішувати незвичайні, унікальні задачі, реалізувати нові грані своєї особистості.

•

Д

Етапи розвитку команди. Зазвичай команда проекту проходить п'ять стадій формування та розвитку, як відзначаються на продуктивності роботи членів команди. Така динаміка розвитку команди представлена на рисунку 3.14.



Рис. 3.14. Динаміка розвитку проектної команди [1]

Під час реалізації проекту менеджерів проекту разом з відповідальними виконавцями, необхідно оцінювати, наскільки успішно є їх робота, чи досягають вони поставлених цілей, чи рухаються вони у вірному напрямку в потрібному темпі та обсягах. Оцінка ефективності діяльності команди здійснюється за параметрами:

- (1) як виконується робота, та
- (2) який результат отримає працівник.

Крім того, менеджер проект оцінює, чи отримує команда приріст результативності від співпраці учасників команди.

Передумовами високої ефективності роботи команди є:

- чітке розуміння цілі кожним працівником та спрямованість на кінцевий результат;
- прозорий розподіл функцій і відповідальності кожного члену команди;
- наявність плану розвитку команди;
- командна солідарність та згуртованість;
- взаєморозуміння і вміння конструктивно вирішувати конфлікти;
- гнучкість та креативність замість реалізації стереотипних дій,
- відвідування робочих зборів і активна участь у вирішенні проблем.



Причинами невдач волонтерських команд можуть стати:

- 1) невідповідні розумові здібності людей та невідпрацьована система набору та подальшого навчання і розвитку волонтерів;
- 2) якщо порушена послідовність процесу формування команди, людей залучають в команду і не дають часу на адаптацію, вимагаючи миттєвої ефективності, або ж неповно інформують про «правила гри» в команді.
- 3) «Зіркова хвороба» та нерозуміння унікальності окремих фахівців в команді (коли менеджер проекту каже: «Людей, яких неможливо замінити, у нас немає») може призвести до зупинки проекту через їх звільнення та неможливість швидкої заміни експерта адекватного рівня.
- 4) Коли немає командного духу, спільної системи цінностей, філософії розвитку, лояльності до організації, а в проекті опиняються «випадкові» люди.

Ролі учасників проектної команди.

Існують різні підходи до визначення можливих ролей у команді. Так, наприклад, командні ролі можливо розділити на:

(1) позитивні (ролі, орієнтовані на виконання задач команди та створення/підтримку роботи команди); та

(2) деструктивні: індивідуальні (не функціональні) ролі, які заважають досягненню цілей проекту

Існують такі ролі, орієнтовані на виконання задач команди:

- визначає проблеми та спільні задачі команди, шукає та надає інформацію: запитує фактичну інформацію, вимагає роз'яснень; пропонує інформацію для використання у рішенні задач, роз'яснює пропозиції;
- шукає, висловлює та перевіряє судження: запитує думки щодо питання, яке обговорюється; виробляє твердження; порівнює запропоновані рішення з реальним станом справ;
- координує: пояснює твердження й показує їх взаємозв'язок, аналізує запропоновані варіанти роботи;
- гармонізує: вирішує спірні питання, акцентується на спільності поглядів учасників команди;
- орієнтує: допомагає дотримуватись плану, знаходить відхилення, пропонує процедури для підвищення ефективності роботи групи;

- підтримує і надихає: заохочує пропозиції інших учасників, демонструє тепле й чуйне ставлення до них; супроводжує: послідовно просувається по всіх етапах разом з командою, приймає чужі ідеї, погоджується.

Серед індивідуальних деструктивних (нефункціональних) ролей в команді можуть проявлятися такі:



- блокує: заважає роботі команди провокує сварки,
- демонструє не аргументований опір, повертається до забутих питань;
- ухиляється від роботи: займається сторонніми справами, точить балачки;
- або ухиляється від теми: перетворює обговорення на особисту розмову, говорить забагато з короткого питання тощо.

Відомий дослідник з теорій управління командами, М. Белбін (R. Meredith Belbin) дослідив, що у кожній проектній команді, що намагається ефективно організувати свою роботу, незалежно від її чисельності, мають виконуватись ролі наступної спрямованості (рис.3.15):

(1) "Спрямовані на активність, дії" – практик-організатор (Company worker), оформлювач рішень (Shaper), завершувач робіт (Finisher);

(2) "Соціально-спрямовані" – координатор (Coordinator), розвідник ресурсів (Resource Investigator), душа команди (Team Worker).

(3) "Інтелектуальні ролі" - генератор ідей (Plant), аналітик-стратег (Monitor Evaluator), фахівець-професіонал (Expert). [15]



Рис. 3.15. Ролі в команді за М.Белбіном [15]

Виникає питання – коли і на які ролі слід залучати людей у проектну команду? Відповідь дуже проста: щоб команда була найбільш ефективною, її рольовий профіль має бути збалансованим, поєднання людей різних ролей якраз і надасть синергічний ефект роботі такої команди.

У вирішенні завдань проекту менеджером проекту застосовуються методи керівництва й стилі управління, що формують стосунки між членами проектної команди, основними елементами яких є: лідерство, влада, мотивація, накази, санкції та ін.

Звичайно виділяють такі стилі управління:

- авторитарний (директивний);
- демократичний (колегіальний);
- ліберальний (анархічний);
- збалансований (ситуаційний, гнучкий).

Авторитарний (директивний) стиль керівництва – **„зроби це, інакше...”**. Менеджери, що користуються цим стилем, схильні видавати чіткі інструкції й очікувати негайного виконання підлеглими своїх указівок, постійно контролюють їх дії, заохочують до праці за допомогою дисциплінарних стягнень та матеріальних винагород.

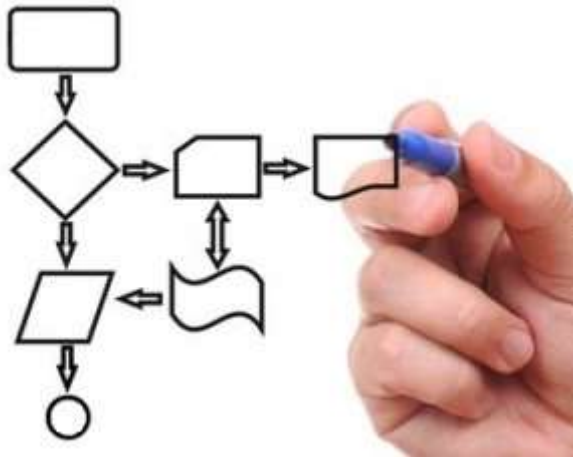
Ліберальний (анархічний) – **«самі, самі...»** - по суті, стиль управління, протилежний попередньому. Він характерний для такого менеджера, який приймає мінімальну участь в управлінні проектом, перекладає свої функції та відповідальність на підлеглих, включається в управління проекту тільки у форс-мажорних обставинах або примусу ззовні, надає підлеглим повну свободу дій й уникає будь-яких конфліктів.

Демократичний (колегіальний) – **„давайте все вирішувати разом”**. Менеджер проекту, схильний до такого стилю, часто добре розуміється із підлеглими, відкрито обмінюється інформацією (за рахунок чого досягаються найменші втрати та погіршення інформації – так звані „транзакційні втрати”) Він є достатньо вимогливим, прислухається до думок підлеглих й намагається їх врахувати при прийнятті важливих рішень, стимулює ініціативу підлеглих. Це найбільший прихильник командної роботи, який вважає, що окремі команди та їхні члени, працюючи спільно, найкраще виконують роботу і що постійне контролювання працівника або детальні інструкції їм не потрібні.

Збалансований (ситуаційний, гнучкий) – **«діяти за обстановкою...»** - стиль, який поєднує у собі використання різних елементів попередніх стилів керівництва відповідно до поточної ситуації у проекті, рівня професійної підготовки працівників, типу особистості члену проектної команди, стилів і можливостей комунікації та ін.

Жоден стиль сам по собі не може бути найкращим. Його ефективність залежить від людей, якими керує менеджер, та конкретної ситуації.

Групова вправа. Навички моделювання проекту



ВИХІДНА СИТУАЦІЯ

Ви проходите співбесіду на управління проектом новоутвореної групи, якій передається проект, розроблений іншою командою. Ви будете особою, відповідальною за успішний запуск і завершення проекту. Вам потрібно спочатку розробити план для управління проектом і після затвердження плану керівництвом приступити до

його реалізації. Ніхто з Вас нічого не знає про проект, крім того, що Ваша команда самостійно будете набирати виконавців для реалізації поставлених завдань.

РОБОТА

Незважаючи на невелику кількість інформації про проект, Вам потрібно прийняти рішення щодо стратегії реалізації проекту. У вас є 15 хвилин перед розмовою з керівництвом. На аркуші у випадковому порядку перераховані 20 видів діяльності (від А до Ф), які Вам необхідно реалізувати. Слід упорядкувати їх у такій послідовності, в якій Ви вважаєте за необхідне для виконання їх у плануванні, організації та впровадженні проекту. Перш ніж ви отримаєте добро, щоб почати роботу над проектом, запропонований Вами порядок дій буде надіслано до вищого керівництва.

КРОК 1

Оскільки перед першим засіданням групи залишилося кілька хвилин, перегляньте список подій і ні з ким його не обговорюючи, організуйте ці події в тій послідовності, в якій, на Вашу думку, вони повинні бути виконані в ході виконання поставленого завдання. Напишіть 1 напроти першої роботи, і так далі до 20 для виконання останнього кроку. Не можна змінювати обрану послідовність після того, як Вас залучили до команди.

КРОК 2

Тепер в групі потрібно визначити порядок виконання тих чи інших подій.

РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ ОБГОВОРЕННЯ



- 1. Не намагайтесь проголосувати.** Голосування розділить групи на "переможців" і "переможених" і буде сприяти стилю мислення «або так, або інакше», хоча можуть бути інші варіанти. Голосування досить часто приводить до суперечки, а не до раціонального обговорення, та шкодить процесу прийняття рішення команди.
- 2. Не обирайте швидкі домовленості і компроміси.** Часто вони засновані на помилкових припущеннях, які повинні ставитися під сумнів.
- 3. Не встановлювати змагань в середині команд.** У цій ситуації ніхто не виграє.
- 4. Уважно слухайте те, що повинні сказати інші.** Це найбільш помітні риси успішних команд.
- 5. Спробуйте визначити внутрішні характеристики ситуації, а також використовувати дебати.**
- 6. Переконайтеся, що всі висловились.** Пам'ятайте, що команда повинна використати всю інформацію, яку вона може отримати.

Коли настає момент, коли кожен член вашої команди можуть сказати: "Добре, нехай це не зовсім те, що я хотів, принаймні я можу прийняти, що наша група дійшла консенсусу. Це не означає, що всі члени групи повинні прийти до повної згоди щодо всіх аспектів, швидше за все, це означає узгодження фундаментальних питань виконання завдання, інакше кожен може блокувати рішення.

Запропонований метод є важчим, ніж інші методи обговорення. Однак це більш ефективно, тому що змушує команду узгоджувати більшу кількість аспектів проблеми і бути постійно готовими до заперечень щодо запропонованих варіантів.

Таким чином можливо розглянути питання про відмінності між точками зору як: 1) спосіб отримати додаткову інформацію; 2) шляхи для уточнення ідей; 3) стимул, щоб шукати більше інформації.

Діяльність з управління		1 ЕТАП	ЕТАП 2	ЕТАП 3	ЕТАП 4	ЕТАП 5
		Порядковий номер, запропонований Вами	Порядковий номер запропонований командою	Порядковий номер, запропонований експертами	Різниця між 1 і 3	Різниця між 2 і 3
А	Пошук кваліфікованих фахівців, які займуть існуючі посади					
Б	Вимірювання прогресу в досягненні та (або) відхилень від цілей проекту					
В	Визначення і аналіз видів робіт, необхідних для реалізації проекту					
Г	Визначення стратегії впровадження проекту (пріоритетів, графіків, основні події)					
Д	Розробка можливих альтернатив як досягти цілей					
Е	Визначення відповідної винагороди за роботу					
Ж	Формальні зустрічі відповідальних, визначення повноважень					
З	Визначення завдань проекту (бажаних результатів)					
І	Навчально – тренувальні заходи персоналу відповідно до нових зобов'язань					

К	Збір і аналіз фактів про вихідне (початкове) положення проекту					
Л	Визначення кваліфікації, необхідної для основних робіт проекту					
М	Корегування (перегляд планів) проекту					
Н	Координації поточної діяльності					
О	Виділення ресурсів (в тому числі бюджетів) по кожній роботі проекту					
П	Оцінка окремих видів діяльності відповідно до індивідуальних завдань і правил					
Р	Визначення ризиків і можливих негативних наслідків кожного способу досягнення цілей					
С	Визначення індивідуальної задачі, прийнятної для конкретного виконавця та його керівника					
Т	Визначення повноважень					
У	Вибір кращого засобу досягнення цілі					
Ф	Визначення, коли і як оцінити загальний прогрес					
Сума:						

Номер команди			
Етапи гри	1	2	3
ЕТАП 6 Середня індивідуальний результат (скласти окремі оцінки (сума по кроку 4) в команді і розділити на кількість її членів)			
ЕТАП 7 Командний результат (сума етапу 5)			
ЕТАП 8 Командний виграш або програш (Різниця між командним та індивідуальним середнім результатом)			
ЕТАП 9 Найкращий результат у групі.			
ЕТАП 10 Кількість людей, які мають результат, кращий за командний.			

Висновки:

Перелік використаних джерел:

1. Проектний менеджмент: просто про складне : навч. посібник / [В. А. Верба, Л. П. Батенко, О. М. Гребешкова, Г.С.Скитьова та ін.] ; за заг. ред. В. А. Верби ; М-во освіти і науки України, ДВНЗ "КНЕУ ім. В. Гетьмана". - К. : КНЕУ, 2009. - 299 с.
2. Скитьова Г. С. Управління проектами. Конспект лекцій для магістрів програми "Менеджмент проектів і консалтинг" [Електронний ресурс] / Ганна Сергіївна Скитьова // КНЕУ. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: http://fef.kneu.edu.ua/ua/depts7/k_finarsiv/metod_kf/upprkt/.
3. Управління проектами : Навч. посібник / Л.П. Батенко, О. А. Загородніх, В.В.Ліщинська. - К. : КНЕУ, 2004. - 231 с.
4. «Управління командою: 5 принципів лідера»: навчальний посібник для проведення тренінгу за Програмою лідерства-2015 для новопризначених державних службовців і посадових осіб / Укладачі: О.В.Мельник, Є.В.Прохорова, Г.С. Скитьова // За заг. ред. Скитьової Г.С. – Київ, 2015. – 60 с.
5. Deadline. Роман об управленні проектами. ДеМарко Т. – 2006 Издатель: Вершина
6. ЙордонЭ. Путь камикадзе. Как разработчику программного обеспечения выжить в безнадежном проекте Эдвард Йордон. 2003 МОСКВА: ЛОРИ
7. Фланнес С., Левин Дж. Навыки работы с людьми для менеджеров проектов/ Под ред.. Либерзона В.И. – М., Технологи управления Спайдер, 2004, 380 с.
8. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е издание /A Handbook of Human Resource Management Practice. Армстронг М. (Michael Armstrong) – 2004 САНКТ-ПЕТЕРБУРГ Издатель: ПИТЕР
9. Хелдман К. Профессиональное управление проектом/ К.Хелдман. – Пер.с англ.. – М: БИНОМ. Лабораторія знання, 2005 – 517 с.
10. Грей К. Ф., Ларсон Э.У. Управление проектами.— М.: Дело и Сервис, 2007. — 2-е изд. — 608 с.
11. Стівен Р.Кові. Восьма звичка: від успішності до величі. – К: Вид-во Олексія Капусти, - 2005 – 388 с.
12. Портни С. Управление проектами \'для чайников\' / Стэнли Портни., 2008. – 349 с.
13. Р. Мередит Белбин. Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач. Management Teams: Why They Succeed or Fail. Издательство: Hippo, 2003 г., 308 стр.
14. Belbin Team Roles [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.belbin.com/about/belbin-team-roles/>.
15. Гранти: щоденна шпаргалка грантошукачів [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://poruch.ua/granti-shhodenna-shpargalka-grantoshukachiv.html>

Розділ 4. Активаційні вправи з сталого розвитку громади та ефективної взаємодії Громада-Влада

Управлінська гра «Громадські слухання»



Учасники візьмуть участь у інформаційних та проблемних громадських слуханнях, з'ясують їх переваги і недоліки. Під час проблемних слухань - спільно розроблять пропозицію з розв'язання проблеми, яка виноситься на слухання (формами роботи на таких слуханнях є переговори, робочі групи, «мозковий штурм»).

Метою інформаційних слухань є донесення до громадян або організацій конкретної інформації. Обов'язковими елементами таких слухань є окремі доповіді, запитання, загальна дискусія.

Громадські слухання будуть проводитися в одному з таких форматів:

- традиційний формат (при традиційному форматі проведення громадських слухань організатори громадських слухань займають місця в президії. Вони та експерти презентують якийсь проект або проблему та відповідають на питання і репліки присутніх);
- «подвійний» формат (слухання подвійного формату передбачають проведення формального слухання у традиційному форматі та паралельне неформальне (інформаційне) слухання, яке проходить у суміжному приміщенні і де бажаючі мають можливість безпосередньо поспілкуватися з організаторами, експертами та представниками влади);
- відкритий форум (формат відкритого форуму передбачає насамперед інформаційне засідання, яке повинно надати можливість учасникам ознайомитися з роздатковими матеріалами щодо проблеми, поставити до організаторів запитання з даної проблеми, сформулювати робочі групи для обговорення цієї проблеми між собою та з урядовцями в неофіційній обстановці, а також коротке формальне слухання).

Завдання модератора гри – організувати підготовку до громадських слухань, що передбачає проведення таких заходів:

- визначення суті і мети участі громади у даному проекті;
- визначення цілі і завдань громадських слухань;
- формування професійної команди, яка готуватиме слухання;
- вибір учасників, запрошених, цільової групи;
- вибір формату громадських слухань;
- визначення часу і місця проведення громадських слухань;
- проведення цілеспрямованої інформаційної кампанії;
- підготовку роздаткових та презентаційних матеріалів;
- перевірку перед початком громадських слухань на належний стан аудіовізуального обладнання.

Завданням управлінської гри є виявлення основних принципів та форм здійснення соціального діалогу, обрання проблеми, постановка цілей, SMART-аналіз: конкретна, вимірна, досяжна, актуальна (відповідає запитам часу, обмежена в часі), визначення прихильників та противників, збір інформації.

Як організувати інформування суспільства



Брифінги є короткими презентаціями, здебільшого, для обраних офіційних представників засобів масової інформації. Брифінг — це захід для журналістів, який проводять тоді, коли є потреба в оприлюдненні позиції щодо конкретної ситуації, події або факту. Він є нагодою для журналістів бути проінформованими щодо визначених промовцем проблем. Часто брифінги використовують для того, щоб надати представникам ЗМІ якусь додаткову інформацію. Брифінг може бути офіційним, якщо коментарі того, хто виступає, призначені для офіційного оприлюднення і неофіційним — якщо коментарі робляться «до відома» журналістів. Вони дають журналістові право вказати на джерело походження інформації («... як повідомили у міністерстві...»), не називаючи конкретну особу.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте зміст та час брифінгу;
- 2) повідомте журналістів про захід;
- 3) проведіть репетицію брифінгу;
- 4) проведіть брифінг;
- 5) роздайте інформаційний пакет для преси;
- 6) забезпечте відстеження публікацій, які з'явилися у пресі опісля.



Відеопродукція і презентації. Регулярне передання приватним телекомпаніям спеціально підготовленої відеопродукції для транслявання може бути вдалим і ефективним методом поширення інформації серед широких кіл громадськості.

Дні відкритих дверей. Це метод заохочення громадян відвідувати орган влади або громадську приймальню. Такий захід вимагатиме ретельного планування, але може принести чималу користь: посадовці розкажуть відвідувачам про те, чим займаються, а принагідно ще й дізнаються про думки громадян. День відкритих дверей може оголосити або орган влади, або служба його структурний підрозділ.



Коротка інструкція щодо застосування

- 1) Розробіть план заходу;
- 2) Призначте працівників, які опікуватимуться відвідувачами;
- 3) Створіть для відвідувачів зручні умови перебування на вашій території;
- 4) Оцініть результати заходу і занотуйте те, що треба буде зробити для кращого проведення аналогічного заходу в майбутньому.



Спеціальний довідково-інформаційний центр або центр адміністративної допомоги надасть громадянам можливість ознайомлення з урядовими нормативними документами в спеціально пристосованому для цього місці.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) Визначте, де краще облаштувати довідково-інформаційний центр і яким його зробити;
- 2) ухваліть відповідні рішення;
- 3) Призначте осіб, відповідальних за комплектування довідкових та інформаційних матеріалів;
- 4) розробіть правила видачі документів відвідувачам та порядок висвітлення засідань органів влади у ЗМІ.

Інформаційні бюлетені. Інформаційні бюлетені мають бути написані просто, читатись легко і містити те, що змусить людей хотіти їх читати. Бюлетень може багатобічно висвітлювати діяльність органу влади загалом, діяльність окремих служб або стан справ у окремих галузях. У ньому можуть бути як інтерв'ю з представниками управлінських структур, так і офіційні повідомлення для громадян.



Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте, якого роду інформаційні бюлетені вам потрібні, яким має бути бюджет і що необхідно для їх продукування й розсилки;
- 2) дізнайтесь, хто з вашого органу влади/структури і з громади можуть стати дописувачами або редактором бюлетеня;
- 3) одночасно готуйте матеріали для чергового і наступного бюлетеня.

Інтернет-сторінка якогось міста в соціальних мережах. Прес-релізи, інформація про плани міської влади та численні масиви інших даних також можуть оприлюднюватись у соціальній мережі.



Коротка інструкція щодо застосування

- 1) розпочніть обговорення перспективи створення Інтернет-сторінки вашого міста в соціальних мережах. Дізнайтесь, як це роблять органи влади інших країн.
- 2) доручіть розробку та підтримання сайту фахівцям (в т.ч. відповіді на питання);
- 3) відстежуйте відгуки, які надходитимуть;
- 4) постійно поновлюйте розміщену на сайті інформацію, додавайте інфографіку.
- 5)



Дайджест новин. ОМС може використовувати цей канал інформації для поширення офіційних новин та повідомлень. На відміну від традиційних засобів масової інформації (телебачення, радіо й ін.), які залишають дотримувачу інформації дуже обмежену можливість вибору її змісту, електронна пошта, дає можливість контакту з цільовою аудиторією. Тому виникає необхідність покладання максимуму зусиль для залучення користувачів розсилки електронною поштою.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте тематику розсилки, яка б могла зацікавити громадян, що користуються електронною поштою;

- 2) Розробіть принципи і порядок створення банку даних про потенційних адресатів;
- 3) Розробіть механізми захисту бази даних;
- 4) Відпрацюйте типову форму, максимальний обсяг та інші параметри майбутніх електронних поштових повідомлень до громадян;
- 5) При наявності ресурсів, створіть мобільний додаток;
- 6) Створіть систему постійного нагадування громадянам можливості отримання цікавої інформації про життя міста та діяльність ОМС на їхню електронну пошту.

Брошури інформують про основні послуги ОМС чи його підрозділу, а також про діяльність ОМС загалом. Листівки можуть розповсюджуватися серед усіх громадян або бути спрямованими на конкретні групи громадян.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте зміст та час брифінгу;
- 2) повідомте журналістів про захід;
- 3) проведіть репетицію брифінгу;
- 4) проведіть брифінг;
- 5) роздайте інформаційний пакет для преси;
- 6) забезпечить відстеження публікацій, які з'явилися у пресі після брифінгу.



Журналісти газет, телевізійних та радіоканалів (перелік яких затверджується самостійно) запрошуються на робочі сесії або відкриті засідання ОМС. Користь цього методу у тому, що на початковій стадії якогось проекту, за виникнення якоїсь проблеми або напередодні важливого бюджетного рішення громадяни якнайшвидше дізнаються про негаразди, що їх доводиться долати представникам місцевої влади, та про ті можливості, що їх мають у своєму розпорядженні органи місцевого самоврядування.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте, на які заходи слід запрошувати ЗМІ (не забувайте, що ЗМІ мають право і без вашого дозволу бути присутніми у більшості випадків);
- 2) підготуйте порядок денний, завчасно повідомте його ЗМІ. Не відхиляйтесь від порядку денного, який ви оприлюднили;
- 3) дайте журналістам якийсь час на підготовку (аби вони налагодили техніку, розсілись тощо). Обговоріть із репортерами основні правила поведінки (наприклад, ті питання, які дозволятимуться або не дозволятимуться під час засідання);

по закінченні засідання передбачте якийсь час для спілкування з пресою та відповідей на її питання. Самі запропонуйте журналістам поставити питання відносно засідання, на якому вони перебували.

Безпосередні **інформаційно-навчальні програми** забезпечують можливість зустрічей віч-на-віч громадян та депутатів представників влади.

Прямі освітні програми – це заходи, на яких місцеві посадові особи презентують безпосередньо програму громадськості. Непрямі освітні програми також забезпечуються публічною інформацією, але при цьому використовуються надрукований, відеоматеріал для супроводження повідомлення замість персональної доповіді.

Прямі освітні програми забезпечують персональний контакт з громадянами. Непрямі освітні програми надають інформацію. Типові освітні матеріали - це буклети, інформаційні бюлетені, різноманітні публікації і звіти.

Прес-конференцію, передусім, проводять, аби оголосити про найважливішу подію або ініціативу, вона є непоганим способом привернути увагу засобів масової інформації, може сприяти поширенню точної інформації. Якщо прес-конференція вдало організована, якщо особа, яка її дає, добре підготовлена, якщо преса оцінила надану нагоду і ставить слушні питання - це справді успіх. Запорукою ефективної прес-конференції є дотримання всіма причетними попередньо погоджених правил: обмежена кількість питань, право не відповідати, право головуючого встановлювати або обмежувати коло питань для обговорення і чітке дотримання регламенту.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) визначте зміст та час прес-конференції;
- 2) повідомте журналістів про захід. Продумайте деталі: хто де сидітиме, чого можуть торкатись питання тощо;
- 3) проведіть репетицію прес-конференції, доручіть комусь грати роль преси і ставити непрості питання;
- 4) розповсюдьте прес-реліз;
- 5) проведіть прес-конференцію;
- 6) забезпечте відстеження публікацій, які з'явилися у пресі після прес-конференції.

Прес-реліз — це офіційний виклад певної інформації та відповідної позиції владного органу або його відділу. Обсяг прес-релізу не має перевищувати однієї сторінки тексту. Багато чого з того, що ми можемо прочитати в газетах, журналах або публікаціях, почути по радіо або побачити по телевізору, спочатку виходить із прес-релізів. На жаль, редактори ЗМІ отримують понад



кількасот різних прес-релізів щотижня, велика частина з яких одразу відкидається. Ваше завдання полягає в тому, щоби створити такий прес-реліз, який змусив би журналіста зацікавитися ним і викликав бажання висвітлити в ЗМІ отриману з нього інформацію.

Коротка інструкція щодо застосування

- 1) складіть перелік ЗМІ, які мають регулярно отримувати ваші прес-релізи;
- 2) розробіть внутрішні правила підготовки прес-релізів. Вирішіть, чи окремі відділи вашої організації можуть випускати власні прес-релізи. Відпрацюйте стандартну форму прес-релізу;
- 3) використовуйте цікавий заголовок, аби привернути увагу репортерів.
- 4) надавайте найважливішу частину інформації на самому початку.
- 5) зведіть уживання спеціальної лексики до мінімуму;
- 6) будьте точні і конкретні;
- 7) у кожному прес-релізі зазначайте контактних осіб і телефони.
- 8) вчитайте прес-реліз.

Інтерв'ю або ток-шоу на телебаченні чи радіо є поширеними та ефективними засобами спілкування з великою кількістю громадян. Визначаєте ефірний час своїх інтерв'ю в залежності від власних потреб. Запрошення від телевізійників або радіоканалів можна приймати або відхиляти залежно від політичної ситуації, яка склалась на конкретний час.



Коротка інструкція щодо застосування

- 1) поговоріть з журналістами про можливість вашої згоди на інтерв'ю;
- 2) дійдіть згоди щодо теми інтерв'ю. Не погоджуйтесь на забагато тем або питань, бо передача вийде занадто «розмитою»;
- 3) підготуйте найважливіші для вас відповіді, потренуйтеся, спробуйте себе «в дії». Запросіть одну або двох осіб, необізнаних із темою майбутнього інтерв'ю — нехай вони вас послухають і поділяться своїми враженнями. Стежте за часом. Дізнайтесь, скільки часу вам потрібно, аби переконливо викласти свою точку зору;
- 4) після закінчення інтерв'ю зверніться до журналіста й аудиторії із завчасно підготовленим словом подяки.

Тренінг «Будівництво сміттєзвалища»



Тренінгове завдання 3. У процесі тренінгу буде застосована *симуляційна гра* – це подання певного фрагменту конкретної ситуації у спрощеному вигляді та розігрування учасниками в ролях функцій її учасників.

Мета гри – формувати вміння приймати виважені рішення, швидко орієнтуватися в реальних життєвих ситуаціях; вдосконалення вмінь приймати рішення за відносно короткий час і в умовах конкуренції гравців, які мають різні рольові цілі. Учасникам пропонуються для аналізу ситуації, які потребують складних управлінських рішень.

Учасниками виконуються управлінські ролі, у підсумку гри потрібно прийняти рішення стосовно подальшої стратегії в діяльності, а також кілька оперативних рішень. Учасники навчаться володіти інструментами та техніками залучення додаткових ресурсів для вирішення державних завдань.



Завдання тренінгу – формувати наступні компетентності:

інструментальні: здатність до аналізу і синтезу; базові загальні знання; навички управління інформацією; критичне мислення і генерування креативних ідей та вирішення важливих проблем на інноваційній основі; міжособистісні: взаємодія (робота в команді); здатність до критики та самокритики;

системні: дослідницькі уміння та навички; здатність працювати самостійно; етичні зобов'язання; зміна погляду на процес навчання, аби зрозуміти, що може давати практичний досвід; здатність породжувати нові ідеї (креативність).

ПІДГОТОВЧИЙ ЕТАП

Ділимо учасників на *три групи*:

Перша група — місцева влада, бізнес-структура (підрядник);

Друга група — дорадчий комітет/експерти (союзники групи 1);

Третя група — опозиційно налаштованих зал (мешканці прилеглих територій, організація «Чисте довкілля»).



ЛЕГЕНДА

Сміття з міста Х відвозилося на сміттєзвалище сусіднього міста О. Місто О відмовилося надалі приймати сміття з міста Х, так як його сміттєзвалище практично вичерпало ресурс і може скоро не приймати сміття вже з самого міста О.

Підприємство “Дельта”, яке займається збором і переробкою сміття, запропонувало побудувати завод з переробки сміття на території колишньої військової частини неподалік мікрорайону У, що знаходиться на окраїні міста Х та був колись окремим селом.. Підготовлена вся необхідна документація і проект.

Проти цього проекту виступили мешканці мікрорайону У та організація захисту навколишнього середовища «Чисте довкілля». Вони аргументують свою незгоду тим, що в даному районі погіршиться екологічна обстановка і хоча ця територія була пустирем, мешканці мікрорайону У часто випасали тут свою худобу, ходили цією територією на поїзд і, просто, вони не хочуть, щоби біля їхнього мікрорайону було сміттєзвалище.

Місто (зокрема відділ комунального господарства) та фірма «Дельта» наполягають на будівництві тут сміттєпереробного заводу, оскільки на розумній відстані від міста відсутні ділянки, придатні для його будівництва.

ОРГАНІЗАЦІЯ «ЧИСТЕ ДОВКІЛЛЯ»



Агресивно настроєна організація, яка опікується, на громадських засадах, охороною навколишнього середовища. Активно виступає проти будь-яких дій, які потенційно можуть зашкодити стану оточуючого середовища. Члени організації завжди готові до акцій громадської непокори (проведення пікетів, блокування руху транспорту тощо). Організація має скромний бюджет, проте цілком фінансово незалежна. Має хороші зв'язки із засобами масової інформації.

Організація планує своєю активною діяльністю привернути до себе увагу іноземних благодійних фондів для отримання додаткового фінансування.

Організація швидко знайшла союзників серед мешканців мікрорайону У і виступає як організатор акцій протесту.

Майже всі члени організації «Чисте довкілля» є мешканцями міста Х.

Мета: покращення екологічної ситуації в регіоні.



**ФІРМА «ДЕЛЬТА»
КОМУНАЛЬНЕ
ПІДПРИЄМСТВО**

Підприємство зацікавлене в будівництві нового сміттепереробного заводу біля мікрорайону Y, оскільки воно буде знаходитися неподалік міста Х та існують хороші під'їзні шляхи. Крім того, на замовлення і за рахунок підприємства та міста Х був розроблений проект будівництва сміттепереробного заводу саме в цьому місці.

Підприємство не в змозі самостійно побудувати сміттепереробний завод і тому планує залучити кошти з міського бюджету.

У підприємства немає реальних конкурентів у місті.

Мета – успішна і стабільна діяльність з метою отримання прибутку
оМІСТО Х



City X.

Районний центр. 25 тисяч мешканців. Більшість промислових підприємств не працює. На швейному підприємстві завантажено 50% виробничих потужностей, накопичились значні борги перед містом та по зарплаті працівникам, але передбачається покращення справ у зв'язку із прогнозованим залученням

іноземних інвестицій.

Непогане економічне становище на цегельному заводі, яке пояснюється використанням дешевої та високоякісної місцевої сировини. Через те, що місто оточене значними лісовими масивами для жителів міста створені сприятливі рекреаційні умови. Недалеко міста є стави, на яких провадять господарську діяльність 2 рибгоспи.

Міська влада вже давно знає про необхідність будівництва нового сміттєзвалища або заводу з переробки сміття. Тому був розроблений план його будівництва біля мікрорайону Y. За браком коштів цей план не був впроваджений. Проте зараз стало можливе будівництво цього сміттепереробного заводу фірмою «Дельта» (40% у комунальній власності) при частковому фінансуванні міськрадою. Проте під час проведення підготовчих робіт почалися протести місцевих мешканців, що призвело до відмови сільради в наданні території під будівництво сміттепереробного заводу.

У місті значні затримки з виплатою пенсій зарплат бюджетним організаціям. Необхідно провести ремонт головної дороги, на який немає коштів.

Мета (в даній ситуації) – забезпечення чистоти в місті.



МІКРОРАЙОН Y

Мікрорайон Y географічно відокремлений від основної частини міста. Налічує 2 тис. мешканців. Забудова приватна. Багато мешканців тримають власну худобу і мають присадибні ділянки. Серед мешканців мікрорайону високий рівень безробіття. В мікрорайоні функціонує неповна середня школа. В мікрорайоні будується церква.

Відкриття сміттєпереробного заводу поблизу мікрорайону на думку його мешканців може призвести до погіршення криміногенної ситуації в зв'язку з напливом чужих людей та погіршити умови проживання.

Мета – покращення життя мешканців мікрорайону.

Завдання учасникам

Перша група — провести громадські слухання (призначити головуючого, ведучого, стенографіста, доповідачів-експертів, організувати збір думок), обґрунтувати еколого-економічну доцільність будівництва заводу, розробити механізми адаптації економічної діяльності до відтворювальних можливостей довкілля, сформувати екологічну політику на муніципальному рівні;

Друга група — виступити як експерти, розробити спільні дії з владою під час громадських слухань;

Третя група — підготувати та задавати провокаційні та уточнюючі питання; частині аудиторії, яка представляє мешканців мікрорайону Y, добиватися відміни рішення про будівництво біля них сміттєпереробного заводу.

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ



Легенду подаємо для всіх. Кожна група отримує інформацію про себе та своє завдання.

Завдання модератора гри організувати зворотній зв'язок. Питання мають бути: прості, мати чітку мету, впливати на думки та навчання, не нав'язуючи при

цьому контроль.

Задавайте питання, які допоможуть співбесіднику обдумувати створену ситуацію, наприклад: «Якби Ви могли внести хоча б одну зміну в дану ситуацію, що це може бути?», «Що важливо зробити передусім».



Час для обговорення – 15 хв.

Тренінг необхідно закінчувати закріпленням вивченого матеріалу і висновками про засвоєнні знання, уміння, навички, про їх подальше використання у практичній діяльності.

ТРЕНІНГ «СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ»



Завдання тренінгу:

- проаналізувати тенденції суспільного життя;
- з'ясувати завдання громадських слухань (учасники забезпечують відкритість; соціальний клімат; дотримуватимуться своїх інтересів; залучають додаткові інтелектуальні ресурси; знаходять консенсус; знімають можливу соціальну напругу; надають легітимність рішенням влади; переконують громаду; представлятимуть себе; визначають пріоритети);
- з'ясувати як організувати інформування суспільства, які існують переваги і недоліки кожного існуючих інструментів;
- сформувати навички ведення соціального діалогу, вміння приймати виважені рішення, швидко орієнтуватися в реальних життєвих ситуаціях;
- володіти інструментами та техніками залучення додаткових ресурсів для вирішення державних завдань.

Концепція тренінгу:

Прийняття рішень – це вибір курсу дій, що забезпечують необхідний результат. Існують певні закономірності і підходи, що визначають методологічну основу для цього процесу.

Питання модулю: основна передумова суспільного вибору полягає в тому, що люди діють у політичній сфері, дбаючи про свої особисті інтереси, і що немає непереборної грані між бізнесом і політикою.

По закінченню тренінгу пропонується познайомити учасників з теорією суспільного вибору Бюкенена (Додаток А) та Законом України про місцеві вибори (Додаток Б)

Рольова гра «Вибори»



Місцеві вибори

Місце: селище Х, Україна

День виборів: 25 жовтня

Населення: 6600 жителів.

«Чисті руки» – місцеве відділення національної партії «Чисті руки». Партія керує селищем протягом 12 років. Одне з основних завдань в програмі національної партії – впровадження антикорупційних заходів. Зараз Партія входить до складу коаліційного уряду держави. «Добробут» – недавно організована місцева політична партія. Члени політичної партії мають малий політичний досвід. Лише один з членів партії працював до цього в виконавчому комітеті селища селищної ради.

Селищний голова (представник партії «Чисті руки») керує вже 12 років. Він водить новий автомобіль (BMW X6), час від часу їздить разом з власником єдиної фабрики в селищі на сафарі або полює в місцевих лісах разом з Начальником місцевого відділення міліції або Головним Редактором єдиної місцевої газети «Щоденна газета Родаково». Він є також хорошим другом Директора місцевої школи, який є також главою Місцевої Виборчої Комісії.



Протягом минулих років селищного голову кілька разів публічно звинувачували в зловживанні адміністративних ресурсів для приватної вигоди. Тому довіра управлінні до місцевої влади за минулі роки поступово зменшилася. Декілька активістів, переважно з місцевих неурядових організацій, вирішили організувати нову політичну партію під назвою «Добробут».

Ця партія була дуже активна протягом виборчої кампанії, намагаючись розкрити деякі секрети партії «Чисті руки» і зокрема, Селищного голову селища Х. Нещодавній досвід показав, що приблизно 60% респондентів підтримують партію «Добробут», особливо літні люди і сім'ї з дітьми. Наступного дня після виборів були опубліковані результати виборів: «Чисті руки» зайняли 8 місць з 13 в місцевій раді, «Добробут» отримав 5 місць.



Результати викликали розгубленість у громадськості, оскільки були явні ознаки того, що при отриманні влади партією «Добробут» в місцевій владі стануться політичні зміни. Після отримання інформації про порушення, представники від Центральної Виборчої Комісії прибувають в селище Х, щоб почати розслідування.

УЧАСНИКИ ГРИ:



Селищний голова селища Х – лідер місцевого відділення партії «Чисті руки», очолював селищну раду протягом 12 років.

Поліцейський – літня людина, він охороняв приміщення, в якому здійснювався підрахунок голосів.



Громадянка Міроненко – вчитель в місцевій школі, член Місцевої Виборчої Комісії, мати-одиначка з двома маленькими дітьми.

Директор школи (Голова Місцевої Виборчої Комісії) – відповідальний за виборчу кампанію, є Директором місцевої школи з 2000 року.



Журналіст - молода людина з селища Х, яка здобула вищу освіту в Східноукраїнському Національному Університеті ім. В. Даля на факультеті Журналістики, і недавно почав працювати в газеті «Щоденна газета Х», амбітний, мріє стати головним редактором цієї газети.

Секретар Директора школи – була також секретарем Місцевої Виборчої Комісії.



Представники від Центральної Виборчої Комісії (ЦВК) – прибудуть в селище Х сьогодні увечері.

Наступного ранку вони починають офіційне розслідування. ЦВК отримала скаргу про роботу місцевої виборчої комісії і підрахунок голосів в селищі Х.



ПОСЛІДОВНІСТЬ ГРИ (ЗА ЕТАПАМИ)

1-й крок. «Розподіл ролей»: 15 хвилин



Кожна команда читає опис (роль), обговорюють ситуацію, можливі рішення, стратегію дій і думки з приводу цього. Думайте також про те, як ваша роль співвідноситиметься і матиме справу з іншими ролями, ваші дії можуть перетинатися.

Будь ласка, використовуйте ідентифікаційні знаки (попередньо модератор роздає конверти з бейджами), які ви можете знайти в конверті, щоб інші легко могли взяти вашу роль.

2-й крок. «Неофіційна зустріч»: 20 хвилин



Неофіційна зустріч, що відбувається на відкритому просторі для контакту з іншими ролями, для того, щоб дізнатися про дії, які останні зроблять. А також, щоб отримати додаткову інформацію про те, що сталося, і для того, щоб виробити деяку загальну стратегію або скооперуватися для ухвалення подальших рішень.

3-й крок. «Стратегічне обговорення»: 10 хвилин



Групи повертаються на своє місце (змінюють свою стратегію дії при необхідності). Проте будьте пильні – ЦВК і Журналісти (залежно від їх планів) можуть ставити питання окремим групам.

4-й крок. «Слухання ЦВК»: 15 хвилин



ЦВК проводить публічне слухання, де ЦВК має право розпитати кожну команду (роль) публічно. ЦВК обмежено за часом – 15 хвилин, тому буде корисно заздалегідь планувати стратегію відкритого слухання справи. Журналісти проводять власне розслідування.

5-й крок. Підготовка офіційних заяв



Після відкритого слухання справи представники ЦВК вирішують, який вердикт винести, а Журналісти готують основний матеріал для статті: що сталося протягом виборів і підрахунку голосів?

6-й крок. Журналістське розслідування



Журналісти коротко представляють головні пункти своєї статті про вибори і підрахунок голосів (письмово).

7-й крок. Офіційна заява ЦВК



Вердикт ЦВК про вибори з аргументами, на яких ґрунтується думка (письмово).

8-й крок. Опитування



Питання учасникам гри (за ролями).

9-й крок. Надання нової інформації Розкриття деяких деталей гри.

10-й крок. Результати Зворотній зв'язок.



Завдання модератора гри – організувати зворотній зв'язок.

Перелік використаних джерел:

- 1.. TI Latvia presents: «Simulation game: Kubuli E-Day» Transparency International Summer School on Integrity, Vilnius, 2014.
2. Політична економія. Тренінги: навчальний посібник Навчально-методичне видання. К. : КНЕУ, 2013. Тищенко М.П. Дем'янчук О.О. Хохич Д.Г. . - 148 с.
3. Тищенко М.П. Transformation of new political economy subject. The new economy. Словацька Республіка. Економічний університет Братислави. Провідне зарубіжне видання [електронне видання]. - Режим доступу до журналу: http://www.derivat.sk/files/2014%20financne%20trhy/2014_april_Tyshchenko.pdf
4. The Merit of Meritocratization: Politics, Bureaucracy, and the Institutional Deterrents of Corruption. Carl Dahlström, Quality of Government Institute, Department 5. of Political Science, University of Gothenburg, P.O. Box 711, 405 30 Gothenburg, Sweden
6. Democracy and the quality of the state. Francis Fukuyama. Journal of Democracy, Volume 24, Number 4, October 2013, pp. 5-16
7. Enhancing Social Innovation by Rethinking Collaboration, Leadership and Public Governance. Professor Eva Sørensen & Professor Jacob Torfing Roskilde University, Denmark
8. Introduction to the special issue on government transparency. International Review of Administrative Sciences 78(1) 3–9 Albert J. Meijer Utrecht University 2012
9. NPM Can Work: An optimistic review of the impact of New Public Management reforms in central and eastern Europe. Public Governance Institute, KU Leuven, Leuven, Belgium
10. Swedish public administration from an international perspective. The public sector in brief – the development in 2012 (The Development of the Public Sector 2012).
11. Суспільство і лідер: навчальний посібник для проведення тренінгу за Програмою розвитку лідерства-2015 для новопризначених державних службовців і посадових осіб. / Укладачі: М.П. Тищенко, Г.С. Скитьова. – Київ, 2015. – 60 с.



Відкриття ролерського сезону 2016 за підтримки громадської організації «Поруч»

Розділ 5. Перша медична допомога та практичні інструменти саморегуляції

5.1. Перша медична допомога

1. *Головні принципи першої медичної допомоги*
2. *Медична аптечка: склад та види.*
3. *Основні поняття тактичної медицини*
4. *Етапи надання допомоги пораненим в військово-польових умовах.*

Будь готовий врятувати життя!

Щорічно десятки тисяч людей в Україні гинуть від нещасних випадків. Значну частину з цих людей можна було би врятувати, якби поруч був навчений пластун або хтось інший (волонтер), хто володів би основами надання першої медичної допомоги (ПМД). Курси ПМД дуже популярні та поширені в усьому світі. Значна частина населення в багатьох країнах володіє мінімальними навичками першої допомоги завдяки таким курсам, що даються у спеціальних навчальних центрах чи тепер навіть в інтернеті. Одним з таких курсів в Україні є «**Курс ПМД он-лайн**» (© 2016 - [Курс ПМД он-лайн](http://1staidplast.org.ua) Режим доступу: <http://1staidplast.org.ua>), що підготовлений Національна скаутська організація України Пласт.

В Україні, на жаль, система навчання ПМД ніколи не була ефективною, а останнім часом навіть і вона виявилася майже зруйнованою. Тому в курси тренінгів «Школі волонтерів» уведений тренінг для набуття знань та практичних навичок надання першої медичної допомоги. В житті може трапитися будь що... волонтер може потрапити у будь яку ситуацію – на тренінгах, Є під час допомоги при проведенні масових заходів, при виконанні завдань в екстремальних умовах (в поході, в зоні надзвичайної ситуації тощо).

У цій частині нашого посібника надаються основи надання першої медичної допомоги, а також елементи тактичної медицини.

Зміст розділу складений з матеріалів сайтів [1,2]. Також рекомендується ознайомитися зі стандартом підготовки військовослужбовця з тактичної медицини [3].

1. Головні принципи першої медичної допомоги

Перша медична допомога (ПМД) — комплекс негайних заходів, які проводяться людині, що раптово захворіла або постраждала від дії зовнішніх факторів до її передачі, в разі потреби, під опіку кваліфікованому медичному персоналу.

Не дивлячись на те, що всі люди знають про потенційні небезпеки і всіляко намагаються їх уникнути — нещасні випадки все ж таки трапляються. Причиною може бути власна неуважність, втома, переоцінка власних сил, недостатня підготовка. Також інциденти можуть трапитись із-за факторів, які знаходяться поза межами контролю постраждалого — як то дії інших осіб або природні катаклізми, техногенні аварії чи військові дії.

Коли трапляється нещасний випадок, час не на вашому боці. Постраждалому треба якнайшвидше надати ефективну допомогу, від якої часто залежить не тільки тривалість та важкість процесу відновлення його здоров'я, а можливо навіть і життя людини. Тому, щоби діяти ефективно в таких ситуаціях, необхідно пригадати головні принципи ПМД.

1. **«Не панікуйте».** Незалежно від того чи в людини зупинилося серце, чи просто біжить кров з глибоко порізаного пальця, люди, які стали свідками таких випадків, можуть піддатися паніці та діяти неадекватно. Завжди зберігайте спокій та здоровий глузд, не піддавайтеся паніці оточуючих та самі не створюйте її. **Знання, вміння і готовність діяти — головні передумови щоби не піддатися паніці і досягти успіху!**

2. **«Припиніть дію ушкоджуючого фактору».** Якщо ви стали свідком нещасного випадку, перше що треба зробити — припинити дію ушкоджуючого фактору — витягти з води, відтягти від електричного струму, загасити одяг, припинити дію газів, підвищеної температури, холоду та таке інше.

3. **«Визначте, хто тут головний».** Якщо ви не медик, з'ясуйте чи немає їх серед оточуючих. Якщо ви виявились самим кваліфікованим — беріть ситуацію під свій контроль. **Скажіть оточуючим, що ви сертифікований рятівник (або що навчалися надавати допомогу) і попросіть їх допомогти вам.** Якщо постраждалий при свідомості скажіть йому хто ви, швидко з'ясуйте з ним всі обставини інциденту та скажіть, що ви маєте намір робити. У постраждалого при свідомості ви повинні отримати згоду на будь-які дії стосовно нього. Якщо свідомість у постраждалого відсутня, або її ступінь не дозволяє йому приймати адекватні рішення, а також у випадку надання допомоги малолітній дитині ви маєте право діяти не намагаючись отримати згоди, в разі відсутності поруч їх родичів чи опікунів.

Ваші дії повинні бути впевненими, рішучими, накази чи прохання чіткими та зрозумілими. Ваша впевненість

заспокоїть постраждалого, передасться всім іншим і убезпечить вас від купи безглузвих та непотрібних порад оточуючих.

4. **«Подбайте про безпеку!»** Порятунку постраждалого не повинен наражати на небезпеку вас, інших рятівників, саму жертву чи будь-кого з оточуючих. Якщо постраждалого можна перевести/перенести в більш безпечне місце, зробіть це в першу чергу. Також необхідно пам'ятати, що рідини, що виділяються з людини (кров, блювотиння, слина, сеча, фекалії) можуть бути небезпечними для рятівника. Тому використовуйте медичні рукавички для надання ПМД.

5. **«Що тут сталося?»** Розпитайте свідків, якщо можливо самого потерпілого, огляньте місце, де стався нещасний випадок, щоби максимально зрозуміти те, що сталося і визначити причини та механізми ушкоджень. Саме від цього часто залежатиме успіх першої медичної допомоги, а також і подальшого лікування постраждалого.

6. **«Оцініть стан постраждалого і дійте!»** На цьому етапі вам необхідно з'ясувати наскільки отримані ушкодження загрожують життю чи втраті здоров'я людини і відповідно до цього розпочинати рятувальні дії.

Найбільшу загрозу життю людини на етапі долікарської допомоги становлять порушення дихання та кровообігу (циркуляції крові), масивні крововтрати. Тому завжди починайте надання допомоги з ліквідації саме цих загроз.

Якщо постраждалий перебуває в непритомному стані треба вирішити два питання:

- 1) чи є в людини ознаки свідомості?
- 2) якщо ознак свідомості немає — з'ясувати, чи жива ще людина?

Ознаки свідомості у постраждалого виявляють реагуванням на **Голос** і на **Біль**. Больові подразники (натискання олівцем, ручкою сірником на нігтьове ложе пальців рук або енергійне тертя грудини постраждалого кісточками ваших пальців, або міцне стиснення м'язу у складці між великим та вказівним пальцем пораненого) застосовуйте при підозрі на ушкодження хребта постраждалого. Якщо підозри на ушкодження хребта немає, больові подразники для перевірки свідомості можна замінити струшуванням за плечі дорослої людини чи дитини, або лоскотанням та постукуванням стоп, грудей та плечей у немовлят. При підозрі на ушкодження хребта постраждалого струшувати не можна!

Ознаками життя є наявність пульсу та дихання, а також реакція зіниць на світло (розширені зіниці живої людини звужуються при спрямуванні на них світла). Якщо цих ознак немає — жертва перебуває в



Рисунок 1 - Міжнародний знак ПМД

стані клінічної смерті і це є сигналом до негайного початку реанімаційних заходів.

При відсутності свідомості, але за наявності самостійного дихання і пульсу постраждалого краще покласти в [стійку позицію на боці](#) (якщо не підозрюється травма хребта і переломи кінцівок).

Ознаками біологічної смерті є помутніння та висихання рогівки ока; наявність симптому «котяче око» — при стисканні ока зіниця деформується та нагадує котяче око; охолодження тіла та поява трупних плям; трупне окоченіння. При біологічній смерті реанімаційні заходи не проводяться.

Отже обстежувати і надавати допомогу постраждалому треба у такій послідовності:

- перевірка ознак свідомості;
- виявлення пульсу та дихання;
- обстеження голови, шиї, грудей, живота, кінцівок на наявність кровотеч, переломів;
- виявлення інших станів.

7. «Телефонуйте 1-0-3!» Якщо стан постраждалого такий, що вимагає невідкладної допомоги телефонуйте 1-0-3, якщо ніхто з оточуючих цього ще не зробив. Тільки у випадку реанімації дітей та немовлят, коли не можна втрачати жодної секунди, швидко треба викликати через 1-2 хвилини після початку реанімаційних заходів (якщо рятувальник один).

Викликаючи швидко, чітко повідомте, що саме сталося, які ушкодження виявлені, особливо небезпечні для життя, число і стан потерпілих, чи є серед них діти, літні люди, місце події (вулиця, номер будинку, характерні точки на місцевості), яка була надана допомога. Вкажіть своє ім'я, телефон. Пересвідчіться, що диспетчер сприйняв надану інформацію і готов надіслати швидку допомогу. Дізнайтеся приблизний час, коли очікувати прибуття допомоги.
Покладіть трубку тільки після диспетчера.

Після виклику швидкої (та за потреби інших служб) продовжуйте надавати першу допомогу до моменту її прибуття, знерухомте уражені кінцівки, зігрівайте та заспокоюйте постраждалого.

8. «Не нашкодь!» Приступаючи до надання власне Першої медичної допомоги завжди майте на увазі цю давню лікарську заповідь. Знать, яких ви отримаєте у цьому курсі, буде достатньо для виконання ПМД для найбільш поширених випадків, але на практиці намагайтеся робити тільки те, у чому ви впевнені, що не буде гірше. Якщо ви не впевнені, що не заподієте шкоди якимсь втручанням, краще не робіть його.

9. «Дійте швидко — час не на вашому боці!» Коли трапляється нещасний випадок, час не на вашому боці. Постраждалому треба якнайшвидше надати ефективну допомогу, від якої часто залежить не тільки тривалість та важкість процесу відновлення його здоров'я, а

можливо навіть і життя людини. Тому, при наданні ПМД, дотримання наведених тут принципів не повинно уповільнювати початок самого процесу надання допомоги, яку ви повинні розпочати практично одночасно із з'ясуванням всіх інших обставин.

10. «Передайте постраждалого під опіку кваліфікованого медичного персоналу!» Передати жертву професіональним медикам по суті ваше головне і єдине завдання, зробивши при цьому все від вас залежне, щоби процес подальшої допомоги був найбільш ефективним. Після надання ПМД постраждалому підготуйте його, якщо треба, до [транспортування](#) в спеціалізовану медичну установу. Продовжуйте опіку та надання допомоги під час очікування транспортування так і під час самого транспортування.

Необхідно пам'ятати елементи **рятувального ланцюга** — послідовність дій під час нещасного випадку.

Допомога постраждалим ділиться на два етапи:

1 етап. Перша медична допомога — на місці події, що надається свідками інциденту.

2 етап. Медична кваліфікована допомога.

Перший етап (ПМД) включає в себе три ланки рятувального ланцюга:

1) **першочергові дії** — тобто оцінка ситуації, убезпечення місця події, опитування, перевірка життєво важливих функцій, оцінка стану потерпілого, здійснення заходів, безпосередньо спрямованих на підтримку життя потерпілого;

2) **виклик швидкої допомоги;**

3) **подальші дії** спрямовані на надання першої медичної допомоги постраждалим до прибуття кваліфікованої допомоги (термоізоляція, психологічна підтримка, підготовка до транспортування).

Значно полегшить надання ПМД постраждалому наявність добре укомплектованої аптечки, вмістом якої повинен вміти користуватись кожний рятувальник.

2. Медична аптечка: склад та види

Для надання Першої медичної допомоги (ПМД) завжди повинна бути наготові аптечка. Вона повинна бути в автомобілі, вдома, в офісі, на спортивних змаганнях, в мандрівках, на таборах. Для кожного випадку аптечка матиме свої особливості, але загальні принципи її формування однакові.

Хороша аптечка повинна регулярно перевірятися та періодично поповнюватись і завжди повинна містити наступні складові:

- стерильні бинти та пластирі різних розмірів;
- стерильні марлеві серветки різних розмірів;
- гіпоалергенний лейкопластир;
- вата;
- еластичний бинт;
- кровоспинний джгут (турнікет)
- трикутна хустка;
- вологі серветки;
- антисептики (спирт, розчин йоду, та т.п.);
- пінцет;
- ножиці;
- голка;
- термометр;
- булавки;
- антибактеріальне мило;
- мазь з антибіотиком (напр. Левомеколь);
- латексні або нітрилові рукавички;
- аспірин, парацетамол або ібупрофен;



Крім того, аптечка, особливо під час *подорожей та мандрівок*, повинна містити:

- «серцеві» препарати (нітрогліцерин, валідол, корвалол, корвалтаб, корвалмент та т.п.);
- «кишково-шлункові» препарати (вугілля активоване, фестал, ніфуроксазид, левоміцетин, но-шпа, лоперамід і т.п.);
- «заспокійливі» засоби (препарати валеріани, пустирнику, та т.п.);
- «протиалергічні» препарати (діазолін, цетиризин та т.п.);
- пантенол;
- «зігріваючу» мазь (нікофлекс, меновазан та т.п.);
- засоби від укусів комах (репеленти, питна сода, нашатирний спирт);
- медичний клей БФ-6;
- сонцезахисний крем;
- за можливості добре мати:
- маску на обличчя для проведення штучного дихання;
- шини різних розмірів.

Пам'ятайте! Медикаменти в аптечках нерідко знаходяться під дією широкого діапазону температур та вологості, тому досить швидко псуються!

Саме тому не покладайтесь на медикаменти, які ви додали до стандартної транспортної аптечки, якщо ви їх не змінили перед самою автомандрівкою. Надзвичайно висока чи занадто низька температура робить непридатними ліки «з автомобіля» протягом кількох місяців, а то й тижнів! Найкращий вихід — завжди мати вдома добре оснащену домашню аптечку, яку за потреби можна взяти з собою на пішу чи автомобільну мандрівку. В домашній аптечці повинні бути ліки, які людина постійно вживає та ті, які вживатимуться в надзвичайних ситуаціях для надання ПМД. Людина повинна знати дію ліків, що входять до аптечки та показання до їх застосування.

В залежності від заходу чи місця використання аптечка повинна містити специфічні для цього заходу складові, а також препарати для лікування захворювань, які є у подорожуючого

Можна виділити індивідуальну, групову або тактичну аптечки

2.1 Склад індивідуальної медичної аптечки [1]

Якщо ви збираєтеся в мандрівку чи на табір не забудьте підготувати та взяти із собою невеличку індивідуальну аптечку.

1. Перекис водню - чим більше, тим краще - мінімум 100 мл. на 10 чоловік. Промивається будь-яка рана.

2. Йод - Достатньо 1-2 пляшки. Обробляється шкіра тільки навколо рани. Можна також використовувати спирт, горілку, одеколон.

3. Стерильна марлева серветка - чим більше, тим краще. Застосовується замість вати, де завгодно.

4. Бинт стерильний - мінімум 2, один вузький, другий широкий. Вузьким бинтом бинтуємо пальці, широким все інше. Якщо немає вузького бинта розрізайте широкий. Зручний в застосуванні індивідуальний перев'язувальний пакет.

5. Пластир - краще широкий, якщо буде необхідність можна розрізати.

6. Лейкопластир бактерицидний - чим більше, тим краще. Дуже добре допомагає і застосування різноманітне.

7. Активоване вугілля - 60-80 пігулок. Застосовується при отруєнні, бажано приймати відразу кілька штук, запиваючи водою.

8. Лопарініт, фталазол, левоміцитін - застосовується при проносі.

9. Краплі для очей - одна банка. Застосовувати при будь-якій травмі ока. Можна використовувати альбуцин.

10. Лоратадін, діазолін - 10 шт. Протиалергічні. Застосовується при укусах комах особливо при сильному почервонінні і пухлині в місці укусу, а також при укусах в шию, особу, мову - відразу прийняти оду пігулку.

11. Знеболюючі - парацетомол - 500 міліграм. Зніме не сильний біль. Кетанов - (до 4 на день) знімає сильний біль.

12. Пантенол - мазь або спрей. Застосовується при опіках, наноситься на рану, яка почала гноїться.

13. Карвалол, валідол - серцеві препарати. 20-40 крапель корвалолу також добре заспокоюють, допомагають при болях в животі.

14. Еластичний бинт - 1-2 штуки. Зручний для різного вживання.

15. Дексаметазон або преднізалон, або гідрокортизон - внутрішня ін'єкція при укусах комах в шию, рот, язик, обличчя - 0,5-1,0 мл.

16. Мазь від ударів і забиття.

17. Пінцет, ножиці, голка, нитки 18. Протизапальні - зараз їх дуже багато: терафлю, Флюкольд та інші.

19. 5-7 шприців, новокаїн.

2.2. Аптечка медична загальновійськова індивідуальна (АМЗІ) [4]

АПТЕЧКА МЕДИЧНА ЗАГАЛЬНОВІЙСЬКОВА ІНДИВІДУАЛЬНА (АМЗІ) – комплект з лікарських засобів і виробів медичного призначення, який застосовується для оснащення особового складу та надання домедичної допомоги в порядку само- та взаємодопомоги з метою зниження дії вражаючих факторів зброї.

Склад аптечки медичної загальновійськової індивідуальної для оснащення військовослужбовців Збройних Сил України

№ п/п	Найменування	Кількість
1.	Засіб для зупинки кровотечі механічний	1 од.
2.	Засіб для зупинки кровотечі хімічний	1 од.
3.	Багатофункціональний перев'язувальний пакет (чи індивідуальний перев'язувальний пакет стерильний першої допомоги із прогумованою оболонкою – на перехідний період)	1 од.
4.	Анальгетик у шприц-тюбику (або автоінжекторі)	1 од.
5.	Назофарингеальний повітровід	1 од.
6.	Антибактеріальних засобів в таблетках що містить амок- сцилін з клавулоновою кислотою	1 уп.
7.	Механічний засіб для розрізання одягу та взуття	1 од.
8.	Рукавички медичні оглядові	1 од.
9.	Маркер синій	1 од.
10.	Пластир армований	1 од.
11.	Оклюзивна самоклеюча плівка	1 уп.
12.	Футляр або сумка (з поясним кріпленням або на ремені)	1 од.

Засіб для зупинки кровотечі механічний.

Засобом для зупинки кровотечі, що входить до складу АМЗІ, є джгут (турнікет) (Рис. 10.1).



Рис. 10.1 - Джгути

Якщо кровотеча з кінцівки сильна, треба накласти джгут на кінцівку вище місця кровотечі і стягнути його шляхом закручення до зупинки кровотечі. Використовують спеціальний джгут (типу САТ), джгут зроблений з еластичної гуми (типу Есмарха) чи джгут-закрутка (турнікет) з підручного матеріалу. До джгута треба прикріпити записку із зазначенням точного часу накладання. Джгут повинен знаходитися на кінцівці не більше 1,5-2 години, але протягом цього часу необхідно 1-2 рази попускати його на 10-15 хвилин, попередньо провівши пальцеве притискання артерії. Після послаблення джгута його слід накласти трішки вище попереднього місця.

Якщо джгут накладено правильно, то:

- кровотеча з рани припиняється,
- кінцівка стає блідою та холодною,
- пульс нижче накладання джгута не визначається.

Засіб для зупинки кровотечі хімічний.

Для екстреної зупинки зовнішньої кровотечі (артеріальної, венозної, капілярної) розроблені та успішно застосовуються сучасні контактні гемо статички – гемостопи, які при контакті з кров'ю, яка витікає, в результаті хімічної або фізичної реакції формують псевдозгусток, що дозволяє зупинити кровотечу.

За даними світової статистики (від Другої світової війни до всіх військових конфліктів сьогоdnішнього часу), основною причиною

смерті поранених на полі бою і в будь-яких інших надзвичайних ситуаціях є смерть від кровотечі – до 90 % від загальної кількості поранених. При цьому кровотеча при ушкодженні основних артерій настільки критична, що поранений зазвичай помирає ще до надання будь-якої домедичної допомоги.

Існує дві основні групи гемостатиків контактного застосування – на основі хітозану (Celox (Целокс), ChitoGauze (ХітоГоз)) і на основі коаліну (QUIKLOT (КВІК-КЛОТ)).



Рис. 10.2 - Засіб для зупинки кровотечі хімічний

Засоби для зупинки кровотечі хімічні (контактні гемо статики, гемостопа) виробляються в трьох різних формах – гранули, аплікатори і бинти. Порошок або гранули засипаються на місце кровотечі. Аплікатори з гемостопами дозволяють вводити діючу речовину у вузькі глибокі раневі ходи. Бинти, просочені хітозаном або коаліном, зручні при тампонуванні рани та легко видаляються в подальшому.

В даний час звичайні рулонні бинти з гемостопами замінюються на Z-fold (зет-фолд) бинт, тобто бинт складений гармошкою, упаковка якого має пласку форму, більш зручну для зберігання і накладення на рану.

Застосування контактних гемостатиків кардинально змінило статистику смертності при масивних кровотечах. Особливо при кровотечах в тих місцях, де неможливо використання джгута (сідниці, пахви, шия). За допомогою бинтів Celox, ChitoGauze або QuikClot артеріальна кровотеча зупиняється близько 120 секунд, тому раціонально даний бинт рекомендувати для моментального надання допомоги собі і, при необхідності, пораненому.

Багатофункціональний перев'язувальний пакет (БПП)

Пакет перев'язувальний індивідуальний (ППІ) – це спеціально виготовлений і раціонально укладений перев'язувальний матеріал, який міститься в герметизованій прогумованій оболонці. Крім прогумованої

(зовнішньої) оболонки, пакет має і внутрішню паперову. Він складається з бинта (10 см х 7 м), двох ватно-марлевих подушечок (32 х 17 см), одна із них може переміщатись по бинту, і безпечної шпильки. Внутрішня поверхня прогумованої оболонки, бинт, подушечки стерильні. Оболонки захищають вміст пакета від механічних пошкоджень, вогкості і забруднення (Рис. 10.3).

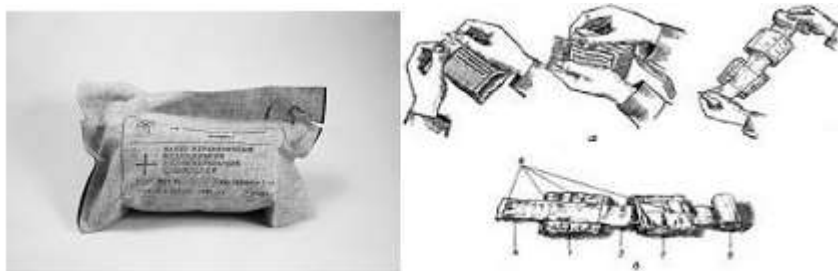


Рис. 10.3. - Пакет перев'язувальний індивідуальний

Бинт для надання невідкладної допомоги. Бинт для надання невідкладної допомоги складається зі стерильної білої пов'язки з подушечкою з еластичним хвостиком і натискного пристрою та застосовується для постійного тиску на рану. Цей бинт також відомий як «пов'язка для невідкладної допомоги при травмі», «бандаж для невідкладної допомоги при травмі», «Ізраїльська компресійна пов'язка» та «Ізраїльський бинт». На сьогодні замість нього в АМЗІ –ППІ (Рис. 10.4).



Рис. 10.4. - Ізраїльська компресійна пов'язка

Анальгетик у шприц-тюбику (або автоінжекторі) (Рис. 10.5).

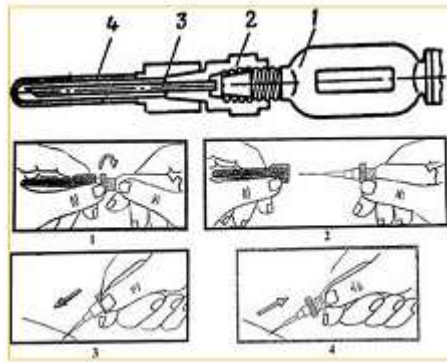


Рис.10.5 - Знеболюючий засіб(у шприц-тюбику)

Назофарингіальний повітровід.

М'язи язика пораненого, який перебуває у несвідомому стані можуть розслабитися, приводячи до того, що його язик заблокує дихальні шляхи, оскільки западе всередину та перекриє просвіт трахеї (дихального горла). Використання прийому «нахил голови – підйом підборіддя» для того, щоб дістати язик із просвіту трахеї може призвести до відновлення самостійного дихання пораненого.

Для попередження такого стану в складі аптечки передбачена наявність назофарингіального повітроводу. Розмір повітроводу підбирається заздалегідь під власника аптечки, зберігається в аптечці та використовується при необхідності до власника аптечки. Для полегшення введення повітроводу можлива наявність у складі аптечок лубриканту в унідозі.



Рис. 10.6 - Назофарингіальний повітровід

Антибактеріальний засіб в таблетках що містить амоксицилін з клавулоновою кислотою.

Механічний засіб для розрізання одягу та взуття. Це можуть бути ножиці, спеціальний ніж для зрізання одягу та строп тощо.

Рукавички медичні оглядові.

Кожна АМЗІ комплектується одноразовими рукавичками. Їх необхідно використовувати при діях з пораненим для власної безпеки.

Рекомендується використовувати рукавички синього або білого кольорів для наочності плям крові в процесі огляду пораненого та пошуку поранень на тілі. Слід утримуватись від рукавичок чорного кольору.

Маркер синій.

Пластир армований.

Оклюзивна самоклеюча плівка – засіб для надання домедичної допомоги при проникаючих пораненнях грудної клітини. Використовуються для запобігання розвитку відкритого пневмотораксу. Поділяються на такі що представляють собою плівку з нанесеним клейовим шаром та на такі, що мають крім того, клапан.

Плівкові оклюзійні пов'язки.

N&N Wound Seal Kit (Ейченд Ейч Вунд Сіл Кіт) – компактний і бюджетний засіб для надання домедичної допомоги при проникаючих пораненнях грудної клітки. Представляє собою клейку плівку, що накладається на рану грудної клітини для герметизації. Halo Chest Seal (Гало Чест Сіл) – пов'язка з вкрай клейкою основою, яка прилипає до грудної клітки, навіть якщо та повністю залита водою, кров'ю чи іншою рідиною. У комплекті Halo Chest Seal є 2 оклюзійні пов'язки для надання домедичної допомоги при відкритому пневмотораксі (для накладання на вхідний та вихідний рановий отвір).



Рис. 10.7 - Плівкова оклюзійна пов'язка

Клапанні оклюзійні пов'язки.

Оклюзійна пов'язка Bolin Chest Seal (Болін Чест Сіл) відрізняється від інших засобів наявністю потрійного одностороннього клапана, який дозволяє ефективно видаляти зайве повітря, що накопичилося в плевральній порожнині. Надзвичайно клейка основа дозволяє накласти пов'язку навіть на мокру поверхню, а також на шкіру з рясним волоссяним покривом. У комплект Bolin Chest Seal входить гігроскопічна серветка, яка легко видаляє зайву вологу / кров з поверхні грудної

клітки перед накладенням оклюзійної пов'язки.



Рис. 10.8 - Клапанні оклюзійні пов'язки

Оклюзійна пов'язка Ашермана Asherman Chest Seal (Ашерман Чест Сіл) являє собою пластир на клейкій основі з одностороннім клапаном і марлевою серветкою. Кругла форма пов'язки, що досягає 14 см в діаметрі, дозволяє локалізувати поранення самих різних розмірів, а завдяки стійкій клейкій основі, Asherman Chest Seal легко накладається не тільки на оголену поверхню шкіри, але і на ділянки з рясним волоссяним покривом. Прозора ділянка в оклюзійній пов'язці Ашермана дозволяє контролювати правильність місця накладення пластиру, що в сукупності з марлевою серветкою робить даний засіб максимально ефективним.

3. Загальні поняття ТМ: „Золота година”, „платинові 10 хвилин”, боєць-рятувальник, правило С-А-В-С. [3]

Найбільш частими причинами загибелі від поранень, смерті від яких можна запобігти, є крововтрата — 60%, пневмоторакс — 30%, обструкція дихальних шляхів – 5%, 5% — інші причини.

Критичним моментом для виживання тут є фактор часу. Існує поняття **«золотої години»** – часу необхідного для того, щоби пораненому почав надаватися необхідний обсяг лікарської допомоги. Тобто швидка евакуація з поля бою в польовий чи спеціалізований госпіталь має вирішальне значення для порятунку поранених. Ця задача повинна вирішуватись низкою організаційних заходів та відповідним технічним забезпеченням військових та медичних підрозділів. Але першочергове значення має вчасність, обсяг та правильність допомоги, що надається пораненому протягом цієї «золотої години».

Висока смертність від наведених вище причин обумовлена швидкоплинністю процесу втрати життєдіяльності під впливом травматичних факторів. Так при пораненні крупних артерій (наприклад

стегнової) людина може загинути протягом 2-3 хвилин від втрати крові, також протягом 5 хвилин людина може загинути від обструкції дихальних шляхів чи дихальної недостатності. Тому останнім часом все більше значення надають так званім **«платиновим 10 хвилинам»** — першим хвилинам після поранення. Ці 10 хвилин є найкритичнішими і саме заходи, вжиті протягом цього часу, найбільше впливають на прогноз виживання та на перебіг подальшого відновлення.

В ці хвилини кваліфікована медична допомога навряд чи буде доступна, тому все буде залежати від здатності та вміння пораненого надати самодопомогу, а також від готовності та вміння надати першу долікарську допомогу його товаришами та/або медиками підрозділу.

Військова медична доктрина в військах НАТО передбачає, що в умовах поля бою можливості військових лікарів та іншого професійного медичного персоналу щодо негайного надання першої допомоги є значно обмеженими. У зв'язку з цим запроваджено план для надання пораненим бійцям першої домедичної допомоги. План передбачає надання першої допомоги:

- в порядку самодопомоги самим пораненим;
- в порядку взаємодопомоги іншим бійцем;
- бійцем-рятувальником (санітар в ЗСУ);
- парамедиком (санінструктор роти в ЗСУ).

Всі солдати обов'язково проходять базовий вишкіл — тренінги із навчання прийомам самодопомоги/взаємодопомоги.

Дуже важлива роль цим планом відводиться бійцю-рятувальнику. Зазвичай одного з членів кожного найменшого тактичного підрозділу (відділення, екіпажу, розрахунку або іншої еквівалентної одиниці) готують як бійця-рятувальника. Бійцем-рятувальником в НАТО може стати солдат, що пройшов відповідний вишкіл та успішно виконав усі практичні, письмово-практичні і письмові завдання.

Боець-рятувальник це солдат-немедик, який здійснює заходи із збереження життя як вторинну місію, після виконання своєї основної місії — бійця. Боець-рятувальник також може допомагати парамедику або військовому лікарю в наданні допомоги або при підготовці потерпілих до евакуації, якщо у нього немає невиконаних обов'язків бійця.

Основною перевагою наявності бійця-рятувальника є те, що він буде поруч, якщо хто-небудь з членів команди або екіпажу постраждає. Парамедик може з'явитися поряд з потерпілим через кілька хвилин або і пізніше, особливо якщо потерпілих декілька та/або вони знаходяться на різних локаціях. Боець-рятувальник навчений надавати негайну допомогу, яка може врятувати життя потерпілому.

При наданні допомоги пораненому на будь-якому етапі застосовується **правило С-А-В-С**.

Стандартна практика визначення ознак життя та порядку надання першої допомоги, відома як **A-B-C (airway, breathing, circulation – дихальні (повітряні) шляхи, дихання, кровообіг)** в тактичній медицині змінена на C-A-B-C, де додана перша „С” означає **катастрофічну кровотечу (catastrophic haemorrhage)**, яку необхідно припинити в першу чергу.

Специфіка бойових уражень та методи ефективною першої допомоги потребують спеціального оснащення для порятунку поранених під час бойових дій. З цією метою застосовуються тактичні індивідуальні аптечки (IFAK), якими мають бути забезпечені всі військовослужбовці. Бійці-рятувальники мають укладку подібну до IFAK, але розраховану на більшу кількість людей і яка містить деяке додаткове оснащення.

4. Етапи надання допомоги пораненим в військово-польових умовах.

Виділяють три етапи надання допомоги пораненим у військово-польових умовах.

Перший етап — допомога в „**червоній зоні**” (англ. Care Under Fire – в різних джерелах перекладається як: „надання допомоги під вогнем”, в зоні обстрілу).

Другий етап – допомога в „**жовтій зоні**” (англ. Tactical Field Care – в різних джерелах перекладається як: „надання допомоги на полі бою”, „надання допомоги в військово-польових умовах”, „надання допомоги в зоні укриття”).

Третій етап – надання допомоги під час тактичної евакуації з поля бою в медичні заклади „**зеленої зони**” — мобільні польові госпіталі, військові чи цивільні шпиталі, спеціалізовані клініки (англ. Tactical Evacuation Care).

Перший етап — при наданні допомоги в „червоній зоні” ви знаходитесь під вогнем супротивника, що значно обмежує допомогу, яку ви можете надати. Допомога переважно складається з використання джгута для зупинки небезпечної для життя кровотечі з ран в області кінцівок і якнайшвидшого переміщення потерпілих у безпечне місце.

В умовах бою бути бійцем-рятувальником – це ваша вторинна місія. Ваша основна функція – виконати первинну місію. Першим пріоритетом на полі бою для вас є вести вогонь у відповідь і вбивати ворогів. Ви можете надавати допомогу пораненим солдатам, тільки якщо це не заважатиме виконанню вашої первинної місії.

Цілі під час надання допомоги пораненим в зоні обстрілу :

- 1) Виконати бойове завдання;
- 2) Запобігти більшій кількості жертв (дбати про безпеку власну та інших бійців);

3) Зберегти життя пораненого.

Такий підхід базується на наступних важливих принципах:

— Лише необхідне втручання у кожний конкретний період процесу надання допомоги;

— Необхідне медичне втручання, застосоване у неправильний період під час бойових дій, може привести до додаткових жертв.

Після завершення етапу надання медичної допомоги в умовах обстрілу надавайте медичну допомогу в «зоні укриття» — у військово-польових умовах.

Другий етап – надання медичної допомоги у військово-польових умовах в жовтій зоні.

Почніть етап надання медичної допомоги у військово-польових умовах після того, як ви і поранений більше не знаходитесь під прямим вогнем противника. На цьому етапі у вас є більше часу для надання допомоги. Однак бойова обстановка може змінитися, і ви можете опинитися знову в умовах обстрілу. При наданні медичної допомоги у військово-польових умовах медичне обладнання та матеріали часто обмежені тими, які були принесені на поле бою бійцем-рятувальником або окремими солдатами. Процес і процедури при наданні медичної допомоги у військово-польових умовах після завершення етапу надання медичної допомоги в умовах обстрілу коротко описані нижче.

- Оцініть стан пораненого застосовуючи правило С-А-В-С (Критична кровотеча – Дихальні шляхи – Дихання – Циркуляція) і надавайте пораненому необхідну допомогу.

- Огляньте пораненого на наявність небезпечних для життя кровотеч.

- Зробіть необхідні заходи для відновлення прохідності дихальних шляхів, включаючи введення носоглоткового повітроводу при необхідності.

- Обробіть будь-які відкриті ушкодження грудної клітини. В разі напруженого пневмотораксу проведіть декомпресію..

- Перевірте стан кровоспинного джгута, якщо він застосовувався. Якщо на етапі надання медичної допомоги в умовах обстрілу ви накладали пораненому джгут для зупинки кровотечі з ран кінцівок, перевірте кровотечу.

- Огляньте пораненого на наявність незначних кровотеч.

- Огляньте пораненого на предмет **наявності будь-яких необроблених ран** на кінцівках, які можуть бути небезпечні для життя, і обробіть їх.

- Продовжуйте обробляти **інші травми** (накладення шин на переломи, перев'язка інших ран, опіків і т.д.).

- Введіть **знеболюючі та антибіотики** з польової аптечки IFAK. Використовуйте IFAK пораненого. Не використовуйте вашу польову аптечку, так як вона може знадобитися вам самим.

- Вживайте необхідних заходів для запобігання розвитку **шокового стану** або надайте допомогу при шоку, що вже розвинувся. За можливості встановіть внутрішньовенний доступ.
- Передайте інформацію про медико-санітарну обстановку командиру підрозділу. При необхідності **викличте військового парамедика** (санітарного інструктора) з додатковими засобами. Повідомте командира підрозділу, якщо поранений не зможе продовжити виконання бойового завдання.
- Слідкуйте за пораненим. Слідкуйте за рівнем свідомості (шкала AVPU) кожні 15 хвилин і диханням пораненого. Якщо він у свідомості розмовляйте з ним при можливості – підбадьорте, заспокойте, поясніть, що збираєтеся робити.
- В разі необхідності підготуйте пораненого до евакуації. Запишіть дані клінічного огляду, відомості про виконані лікувальні заходи, а також зміни в стані потерпілого в спеціальній реєстраційній картці. Передайте дану інформацію разом з потерпілим на наступний рівень надання допомоги.

Третій етап – надання допомоги під час тактичної евакуації. При здійсненні евакуації допомога надається до надходження постраждалого в пункт збору або до медичної установи.

Розрізняють немедичну та медичну евакуацію.

1) **Немедична евакуація потерпілого (CASEVAC)** відноситься до переміщення потерпілих з використанням немедичного транспортного засобу або літального апарату. Під час такої евакуації боєць-рятувальник може перебувати з потерпілим для надання йому допомоги під час транспортування.

2) **Медична евакуація (MEDEVAC)** відноситься до евакуації потерпілих з використанням спеціалізованого санітарного автомобіля або санітарного літака. На медичних транспортних засобах для евакуації (наземних і повітряних) присутній медичний персонал для надання потерпілим допомоги під час евакуації.

В обох випадках допомога надається по протоколу C-A-B-C! (Критична кровотеча – Дихальні шляхи, Дихання – Циркуляція) в послідовності та по правилах описаних для другого етапу.

Поранених слід оперативно переміщати на наступний рівень надання допомоги, інакше наявні цінні ресурси витратяться на підтримання пацієнтів, що перешкоджатиме іншим постраждалим отримати допомогу.

Заключення

Швидкі та правильні дії в екстремальних ситуаціях — ознака добре підготованого рятувальника та волонтера. Такі дії допоможуть людині не

тільки самій не стати жертвою, але і врятувати від небезпеки інших людей.

Екстремальні ситуації можуть бути швидкоплинними, коли доводиться швидко діяти в умовах дефіциту часу, довготривалими, коли ситуація залишається напруженою протягом тривалого часу, невизначеними, коли невідомі фактори, що створили ситуацію і невизначений подальший перебіг подій.

На перше місце знову виходить психологічна стійкість, готовність діяти в такій ситуації на основі спеціальних знань та набутих практичних навичок.

Література

1. Перша медична допомога в поході і в екстремальних умовах. Режим доступу: <http://korysne.ostriv.in.ua/publication/code-1D0C3347FF9CA/list-1420E79CF27>. Доступ 01.10.2016\
2. Основи першої допомоги. Режим доступу. <http://1staidplast.org.ua/first-aid>. Доступ 01.10.2016.
3. Тактична медицина. Режим доступу. <http://1staidplast.org.ua/tccc>. Доступ 01.10.2016
4. Стандарт підготовки І-СТ-3 (видання 2) : підготовка військовослужбовця з тактичної медицини. – К. : «МП Леся», 2015. – 148 с.
- 5.



*Молодіжний форум «Активна участь у молодіжній політиці»,
Азербайджан, 2016*

5.2. Практичні інструменти саморегуляції волонтера

1. Асертивна поведінка як спосіб протидії маніпулюванню та агресії

2. Робота зі стресом та практичні інструменти саморегуляції волонтера

"Кожен повинен мати свій будинок.
Свій власний таємний маленький будинок .
Колись давно у мене був будинок –
власний будинок під великим столом ... "
Дитяча письменниця **Т. Макарова**

Щоб досягти своєї мети, волонтеру часто доводиться долати чимало бар'єрів. Як вийти з непростих ситуацій гідно, з мінімальними психологічними втратами? Для цього треба поводитися без агресії, але і без покірної приниженості - з почуттям власної гідності і абсолютно спокійно, без емоцій. Навички асертивної поведінки дозволяють відстоювати свої інтереси без ущемлення інтересів інших людей, можна освоїти, і для цього розроблені спеціальні методики.

Що ж таке асертивність? Цей термін запозичений з англійської мови (assert - наполягати на своєму, відстоювати свої права). У психології під асертивною розуміється певна особистісна риса, яку можна визначити як автономію, незалежність від зовнішніх впливів і оцінок, здатність самостійно регулювати власну поведінку.



Асертивність за поведінковою шкалою знаходиться між агресивністю і пасивністю. Коли порушуються фізичні (тілесні) та психологічні кордони людини, відповідна реакція може відбуватися у формі нападу або втечі.

Але є і третій спосіб реакції на негатив - асертивність. Це спокійна, трохи відсторонена позиція, за допомогою якої можна захистити власні психологічні кордону, не порушуючи чужих.

Асертивність має дві складові:

По-перше, це психологічний настрій (впевнений погляд, спокійна мова, вміння не сприймати грубість на особистий рахунок, здатність вести себе так, ніби між тобою і кривдником якась стіна).

По-друге, це набір технік, що дозволяють протидіяти самим деструктивним способам поведінки - агресії і маніпуляції.

Психологічне маніпулювання та комунікативні маневри.

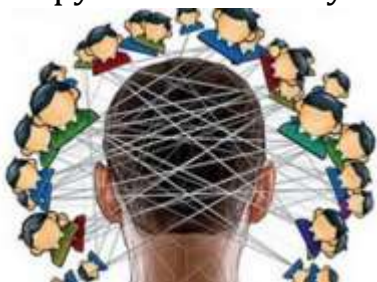


Сферу можливостей суб'єктивного пізнання людини можна назвати її соціальним інтелектом, припускаючи під цим здатність розуміти самого себе, а також інших людей, їхні взаємини і прогнозувати міжособистісні події.

Так, багатьом людям властива непродуктивна ігрова поведінка (наприклад, психологічне маніпулювання), знання особливостей якої дозволяє спостерігачу вчасно знайти і скорегувати негативну міжособистісну ситуацію.

Людина, схильна до маніпулювання, часто не може протистояти наділеним в "хитру" форму неприйнятним для нього вимогам і підпорядковується всупереч власним установкам. Найпростіший приклад маніпуляції: "Ви як розумна людина не можете зі мною не погодитися ..." У чому підступ? Якщо ви не погодитеся на пропозицію співрозмовника (а воно може суперечити вашим інтересам), то виходить - ви людина дурна.

Види непродуктивної рольової поведінки, яка може стати інструментом маніпуляцій:



1.Гра «Мене рвуть на частини».

Аматори такої поведінки охоче беруть багато доручень, щоб мати згодом можливість послатися на надмірну завантаженість, вони бурхливо включаються в спільну роботу.

2.Гра «Свята простота». Прихильники цієї негативної міжособистісної гри напускають на себе навмисну наївність, що спонукає навколишніх учити їх і, отже, вирішувати за них ту чи іншу задачу. При цьому якщо гравець жінка, то, звертаючись до лицарських почуттів своїх опікунів, може зовсім перекласти на них свої професійні обов'язки.

3.Гра «Казанська сирота» має кілька варіантів, коли людина:

- а) навмисне тримається подалі від керівництва, щоб згодом мати можливість послатися на занедбаність;
- б) вона заявляє, що їй ніхто не допомагає – ні керівництво, ні колеги;
- в) указує на відсутність необхідних прав – «мене ніхто не слухає»;
- г) навмисне напрошується на брутальність, щоб стати в позицію скривдженого і т.ін.

Існують певні техніки, які допомагають правильно відповідати на агресію і маніпуляцію.



"Зіпсована грамплатівка".

Суть методу - в умінні виокремити з висловлювання опонента тій частині, з чим ви згодні, а далі донести власне послання. Повторюється кілька разів, поки не досягнете свого.

Так, у відповідь на роздратування заяву співрозмовника складається фраза з двох частин: в першій висловлюється згода з тим, що він сказав, а в другій міститься ваша основна позиція. Після 3-4 разів спокійного повторення різних варіацій цієї фрази (як в зіпсованій грамплатівці, коли повторюється один і той же музичний фрагмент), опонент, як правило, заспокоюється.

Туман, туман

Є ще одна техніка під умовною назвою "туман", яка полягає в тому, щоб не висловлювати свою позицію, а реагувати тільки на те, з чим згоден в повідомленні співрозмовника, і ... поставити на цьому крапку. Люди так вже психологічно влаштовані, що при неоднозначних оцінках на свою адресу схильні в першу чергу реагувати на негатив. Наприклад, у відповідь на фразу: "Ти щось погано сьогодні виглядаєш: це безглуздий костюм ..." - часто можна почути: "Та ти на себе подивися!" Техніка "туману" якраз побудована на тому, щоб агресію в мові співрозмовника помічати. Настільки незвичайна реакція викликає подив і ставить його в глухий кут ("затуманює"). Ігноруючи негатив, ви як би даєте зрозуміти людині: "Давай розмовляти на рівних, не порушуючи психологічних меж". І направляєте розмову в позитивне русло: "Мода сьогодні дійсно дуже різноманітна ..."

Є контакт!

Коли потрібно встановити особистісний контакт, іноді діалог починається в умовах, коли співрозмовник зайнятий, втомився, у нього болить голова або просто поганий настрій. Він відмахується: "У мене багато справ! Ви відриваєте мене від роботи ... ". У такій ситуації непогано працює техніка "зіпсована грамплатівка". Наприклад, ви говорите: "Дійсно, справ у вас багато. Це і зрозуміло - до вас багато хто прагне потрапити, адже ви дуже хороший фахівець ... "І далі передаєте своє послання: "Саме тому вас можуть зацікавити наші пропозиції". На кожну відмовку можна заготовити фразу, яка дозволить продовжити контакт, дати імпульс розмови.



"Ефективне розпитування".

У разі негативної реакції на ідею можна, наприклад, відповісти: "Мені дуже важливо почути вашу думку з приводу нашої ідеї. А які саме у вас сумніви в її ефективності? "

Деякі люди, які мають високу посаду або досвід роботи в соціальній сфері, звикли грати роль радника, учителя. Це особливість професії. Тому ніколи не відмовлять щось підказати, порадити, може бути, навіть вказати на якісь помилки волонтера. І на цій основі теж можливий розвиток контакту, встановлення зворотного зв'язку.

АСЕРТИВНІ ПРАВА ЛЮДИНИ

Американські психологи розробили модель так званого асертивної (самостверджуючої) поведінки, тобто поведінка цільної людини. Нижче наведені так звані асертивні права, якими безумовно володіє кожен з нас, а також маніпулятивні упередження, які блокують ці права. [8]

1. Я МАЮ ПРАВО ОЦІНЮВАТИ ВЛАСНЕ ПОВЕДЕННЯ, ДУМКИ І ЕМОЦІЇ І ВІДПОВІДАТИ ЗА ЇХ НАСЛІДКИ.

Маніпулятивні упередження: Я не повинен безцеремонно і незалежно від інших оцінювати себе і свою поведінку. Насправді оцінювати і обговорювати мою особистість у всіх випадках повинен не я, а хтось більш мудрий і авторитетний.

2.Я МАЮ ПРАВО НЕ ВИБАЧАТИСЯ І НЕ ПОЯСНЮВАТИ СВОЮ ПОВЕДІНКУ.

Маніпулятивні упередження: Я відповідаю за свою поведінку перед іншими людьми, бажано, щоб я звітував перед ними і пояснював все, що я роблю, вибачався перед ними за свої вчинки.

3.Я МАЮ ПРАВО САМОСТІЙНО ВИРІШУВАТИ, ЧИ ВІДПОВІДАЮ Я В ЦІЛОМУ АБО ПЕВНОЮ МІРОЮ ЗА ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ ІНШИХ ЛЮДЕЙ.

Маніпулятивні упередження: У мене більше зобов'язань по відношенню до деяких установ і людям, ніж до себе. Бажано пожертвувати моїм власним гідністю і пристосуватися.

4.Я МАЮ ПРАВО ЗМІНИТИ СВОЮ ДУМКУ.

Маніпулятивні упередження: У випадку, якщо я вже висловив якусь точку зору, не треба її ніколи міняти. Я б мав вибачитися або визнати, що помилявся. Це б означало, що я не компетентний і не здатний вирішувати.

5.Я МАЮ ПРАВО ПОМИЛЯТИСЯ І ВІДПОВІДАТИ ЗА СВОЇ ПОМИЛКИ.

Маніпулятивні упередження: Мені неможна милятися, а якщо я зроблю якусь помилку, я повинен відчувати себе винуватим. Бажано, щоб мене і мої рішення контролювали.

6.Я МАЮ ПРАВО СКАЗАТИ: "Я НЕ ЗНАЮ".

Маніпулятивні упередження: Бажано, щоб я зміг відповісти на будь-яке питання.

7.Я МАЮ ПРАВО БУТИ НЕЗАЛЕЖНИМ ВІД ДОБРОЗИЧЛИВОСТІ ІНШИХ І ВІД ЇХ ГАРНОГО СТАВЛЕННЯ ДО МЕНЕ.

Маніпулятивні упередження: Бажано, щоб люди до мене добре ставилися, щоб мене любили, бо я в них маю потребу.

8.Я МАЮ ПРАВО ПРИЙМАТИ НЕЛОГІЧНЕ РІШЕННЯ.

Маніпулятивні упередження: Бажано, щоб я дотримувався логіки, важливими є розум, раціональність і обґрунтованість всього, що я роблю. Розумно лише те, що логічно.

9. Я МАЮ ПРАВО СКАЗАТИ: "Я ТЕБЕ НЕ РОЗУМІЮ".

Маніпулятивні упередження: Я повинен бути уважний і чутливий по відношенню до потреб оточуючих, я повинен "читати їх думки". У разі, якщо я це робити не буду, я безжальний невіглас і ніхто мене не буде любити.

10.Я МАЮ ПРАВО СКАЗАТИ: "МЕНЕ ЦЕ НЕ ЦІКАВИТЬ".

Маніпулятивні упередження: Я повинен намагатися уважно і емоційно ставитися до всього, що трапляється в світі. Напевно, мені це не вдасться, але я повинен намагатися цього досягти щосили. В іншому випадку я, черствий, байдужий.

Уміння спілкуватися асертивно - справжнє мистецтво, але йому можна навчитися. На тренінгах відпрацьовуються вербальні і невербальні способи взаємодії - як тримати руки, яке повинно бути вираз обличчя, як відчувати дистанцію, що і коли говорити. Поступово навички асертивності стають частиною особистості. І це допомагає волонтерів не тільки професійно виконувати свою роботу, а й зберігати при цьому стабільний душевний стан.

2. Робота зі стресом та практичні інструменти саморегуляції волонтера.

Стрес - це стан емоційного і фізичного напруження, яке виникає в ситуаціях, які характеризуються як важкі або небезпечні. Стрес - нормальна реакція організму, і в розумних межах він необхідний для розвитку і виживання.

Стресові переживання - це життя в стані «мобілізації всіх ресурсів».

Симптоми стресу:

- тривога і неспокій
- серцебиття, посилене потовиділення
- м'язову напругу
- дратівливість
- безсоння
- неуважність
- тремтіння, нудота
- плаксивість.



Волонтер, що не володіє навичками асертивності, може зробити дві помилки. Виявляючи агресію, він втрачає можливість встановити контакт і в результаті втрачає можливість виконати свою задачу. Виявляючи пасивність, переходячи на послужливу форму спілкування, він відчуває себе мало не приниженим - і тоді виникає небезпека саморуйнування.

Помилки першого типу відбуваються рідше - все ж волонтери добре навчені технікам встановлення контакту і часто щиро прагнуть допомогти людям. А ось наслідки пасивної поведінки, коли волонтер відчуває себе нижче, ніж його цільова група (наприклад, у випадку героїзації воїнів, що беруть участь у військових операціях), відчуває від цього душевний дискомфорт, який, накопичуючись, призводить до нервових зривів, спостерігаються частіше.

Виникає психологічна втома від роботи, негативна енергія знаходить вихід у тому, що людина зривається на своїх близьких або "гризе" себе. Іноді нервові перевантаження призводять до того, що людина взагалі йде з професії.

З цією проблемою часто стикаються навіть висококваліфіковані, досвідчені громадські активісти. Будучи хорошими фахівцями, такі люди помилки чи невдачі навіть в одному проекті вважають за велику трагедію. Звикнувши робити все "на відмінно", вони відчувають почуття провини, якщо щось не зовсім вийшло. Здійснюючи помилку, переживають це як особисту трагедію. Постійні негативні емоції породжують аутоагресію, коли людина в усьому звинувачує себе, а це веде до саморуйнування особистості. Психологи називають такі явища "синдромом професійного вигорання".

Симптоми професійного вигорання.

1. Психофізичні симптоми:

- почуття постійної, неминаючої втоми не тільки по вечорах, але і зранку, відразу ж після сну (симптом хронічної втоми);
- відчуття емоційного і фізичного виснаження;
- зниження сприйнятливості і реактивності на зміни зовнішнього середовища (відсутність реакції цікавості та страху);

- загальна астенизація (слабкість, зниження активності і енергії, погіршення біохімії крові і гормональних показників);
- часті безпричинні головні болі, постійні розлади шлунково-кишкового тракту;
- різка втрата чи різке збільшення ваги;
- повне чи часткове безсоння (швидке засипання і відсутність сну раннім ранком, починаючи з 4 год, або ж навпаки, нездатність заснути до 2—3 год ночі і «важке» пробудження вранці, коли потрібно вставати па роботу);
- постійний загальмований, сонливий стан і бажання спати протягом усього дня;
- задишка або порушення дихання при фізичному чи емоційному навантаженні;
- помітне зниження зовнішньої і внутрішньої сенсорної чутливості: погіршення зору, слуху, нюху і дотику, втрата внутрішніх, тілесних відчуттів.

Соціально-психологічні симптоми:

- байдужість, нудьга, пасивність і депресія (знижений емоційний тонус, почуття пригніченості);
- підвищена дратівливість на незначні, дрібні події — часті нервові «зриви» (вибухи невмотивованого гніву чи відмова від спілкування, «відхід у себе»);
- постійне переживання негативних емоцій, для яких у зовнішній ситуації причин немає (почуття провини, невпевненості, образи, підозри, сорому);
- почуття неусвідомленого занепокоєння і підвищеної тривожності (відчуття, що «щось не так, як треба»);
- почуття гіпервідповідальності і постійний страх, що щось «не вийде», чи з чимось не вдасться впоратися;
- загальна негативна установка на життєві і професійні перспективи (типу «Як не намагайся, все одно нічого не вийде»).

Поведінкові симптоми:

- відчуття, що робота стає все важчою і важчою, а виконувати її — все складніше і складніше;
- співробітник помітно змінює свій робочий режим дня (рано приходить на роботу і пізно йде або, навпаки, пізно приходить на роботу і рано йде);
- незалежно від об'єктивної необхідності, працівник постійно бере роботу додому, але вдома її не робить;
- керівник відмовляється від прийняття рішень, формулюючи різні причини для пояснень собі й іншим;
- відчуття, що все марно, зневіра, зниження ентузіазму стосовно роботи, байдужість до результатів;

- невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібних деталях, витрата більшої частини робочого часу на погано усвідомлюване чи неусвідомлюване виконання автоматичних і елементарних дій;
- дистанціювання від співробітників і учнів, підвищення неадекватної критичності;
- зловживання алкоголем, різке зростання викурених за день цигарок, вживання наркотиків.

Що може допомогти?

- сон
- прогулянки перед сном
- зарядка і заняття спортом
- дихальні вправи
- антистресові продукти: гречка, вівсянка, банан
- зниження доз кофеїну
- відпочинок на природі
- зміна обстановки
- можливість «випустити пар»
- підтримка рідних і близьких
- тілесні практики



Доктор Х.Алієв: метод «Ключ». Синхрогімнастика: 5 хвилин для себе - 5 вправ:

1. Хлестом руками по спині
2. Лучник
4. Весь назад - весь вперед
3. Шалтай-базікай
5. Легкий танець



Практична вправа. Основи тілесної психотерапії:

- 1) заземлення
- 2) вибудовування кордонів
- 3) центрування
- 4) збільшення внутрішнього контейнера
- 5) готовність просити і приймати допомогу

Перелік використаних джерел:

1. Зубова О. Стресс в предпринимательской деятельности // Материалы тренинга "Экономическое лидерство и социальное предпринимательство" в рамках программы «Активные граждане» / Оксана Зубова. – Киев, ГО «Клуб экономистов» - 2016.
2. Синдром професійного вигорання: як зберегти психоемоційне здоров'я вчителя [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://osvita.ua/school/lessons_summary/psychology/38435/.
3. Гринберг Дж. Управление стрессом. – 7-е изд. – СПб.: Питер, 2002. – с. 352
4. Методики для діагностики синдрому «професійного вигорання» в організаціях (діагностичний компонент технології) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.info-library.com.ua/books-text-7610.html>.
5. Сон важливіший за харчування та фізичні вправи для здорового способу життя [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content_import/2015-09-01_press_releases/data/ua/Documents/Press%20Releases/20150120_GfK-press%20release_Physical-Health-with-infographics_ua.pdf.
6. Балакірева К. О. Методичні рекомендації для спеціалістів соціальних служб «Профілактика та подолання професійного та емоційного вигорання» [Електронний ресурс] / К. О. Балакірева // Проект Програми розвитку ООН «Підтримка реформи соціального сектору в Україні»
7. Рівність. Різноманіття. Інклюзивність. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.britishcouncil.org.ua/sites/default/files/edi_brochure_ua.pdf



Експерти ВГО «Поруч» на фестивалі громад в Бахмуті, 2016

ДОДАТКИ

Додаток А. Б'юкенен Джеймс Мак-Гілл: ⁵ теорія суспільного вибору



Теорія суспільного вибору (public choice theory) - один із напрямків "економічного імперіалізму", пов'язаних з використанням методології неокласичного аналізу стосовно інституційної системи. Вона зародилася у 60-х роках минулого століття як галузь економічної науки, що вивчає питання оподаткування та державних витрат у контексті надання соціальних благ.

Фундатором теорії суспільного вибору є американський дослідник Джеймс Б'юкенен. **"Суспільний вибір - це погляд на політику, який виникає внаслідок розповсюдження застосування інструментів та методів економіста на колективні чи неринкові відносини"** - писав Б'юкенен.

За уявленнями Б'юкенена, теорія суспільного вибору витікає з двох методологічних посилок. Перша полягає у тому, що кожен індивід переслідує власні інтереси, тобто є за виразом А. Сміта "людиною економічною" і егоїстичною; друга - це трактування політичного процесу, за допомогою якого "людина економічна" реалізує свої інтереси через процес обміну. Осмислити політичний процес як взаємовигідний для "людини економічної" обмін дозволяє індивідуалізм, якому в теорії суспільного вибору і надається вирішальне значення.

Таким чином, дослідник виділив три найважливіших елементи, на яких базується теорія суспільного вибору: методологічний індивідуалізм; концепція "людини економічної"; концепція політики як обміну. Ідеальними вважаються такі політичні інститути і процеси, які подібно до конкурентного ринку, дозволяють переслідувати індивідуальні інтереси, водночас забезпечуючи й суспільні інтереси.

Б'юкенен наголошує, що інтересом індивідів у суспільному виборі є індивідуальні та суспільні блага із зовнішніми ефектами, надання яких через ринок виявляється згідно закону Парето менш ефективним, ніж завдяки тому чи іншому політичному процесу (певним діям держави). Водночас дослідник розглядає державу як засіб реалізації суспільної згоди, вироблення правил, які забезпечують соціальну взаємодію з вигодою для кожного, а не як простого постачальника соціальних благ і коректувальника "провалів ринку".

Підхід до політики як до взаємовигідного обміну не означає, що між політичним ринком і ринком приватних благ відсутня різниця. Б'юкенен доводить,

⁵ **James McGill Buchanan (1919-2013)** - одержав міжнародне визнання як провідний дослідник у галузі «теорії суспільного вибору», вивчаючи застосування економічних методів до сфер, які традиційно відносились до політології. Основними категоріями його аналізу є індивідууми, здатні приймати раціональні рішення, які сприяють зиску суспільства взагалі. Теорія суспільного вибору демонструє, як поведження індивідуальних осіб у їх різноманітних політичних ролях може вплинути на стан суспільства як політичного організму в цілому. Дж. Б'юкенену було присуджено Нобелівську премію з економіки 1986 р. «за дослідження договірних і конституційних основ теорії прийняття економічних і політичних рішень».

що ефективність ринку приватних благ зростає з підвищенням конкуренції, тобто збільшення його учасників, а політичний ринок від збільшення учасників ефективність втрачає. Любе політичне рішення буде парето-ефективним, коли проти нього ніхто не заперечує, однак зі зростанням числа учасників процесу ймовірність одностайності неможливо наближається до нуля.

Розглядаючи відмінності між ринками індивідуальних (споживчий ринок) та соціальних благ доводить, що "якість вибору" на споживчому ринку майже непомітна, оскільки люди завжди впевнені, що одержать куплене благо. На ньому покупець може обирати між багатьма різновидами одного блага, купувати різні блага у найрізноманітніших варіаціях одночасно.

На політичному ринку соціальних благ все складніше, адже при голосуванні за кандидата, який обіцяє підвищити пенсії та відремонтувати дороги, ці блага не гарантовані навіть у випадку перемоги цього кандидата на виборах. Тому політичний вибір здійснюється із дуже обмеженого набору взаємовиключних альтернатив.

Примітки

- У своїх працях розглядав проблеми теорії "суспільного вибору", демократії за умов бюджетного дефіциту, політико-юридичних основ теорії прийняття рішень. Основні праці: "Влада податків"(1980), "Політична економія держави загального добробуту" (1988).

- Вивчення "суспільного вибору" зосередилося в університеті штату Вірджинія, де в 1969 році був створений Центр вивчення суспільного вибору, який перетворився у ядро віргінської школи політичної економії. Ознакою школи було застосування методів математичного аналізу до нетрадиційних сфер дослідження, насамперед політики.

Додаток Б. Правове регулювання місцевих виборів

Закон України «Про місцеві вибори»⁶ визначає основні засади, організацію і порядок проведення виборів з 8 серпня 2015 року по даний час.

Основні засади

Місцеві вибори є вільними та відбуваються на основі загального, рівного і прямого виборчого права шляхом таємного голосування.

Вибори депутатів сільських, селищних рад проводяться за мажоритарною системою відносної більшості в одномандатних виборчих округах, на які поділяється територія відповідно села (кількох сіл, жителі яких добровільно об'єдналися у сільську громаду), селища, територія об'єднаної сільської, селищної територіальної громади.

Вибори депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах рад проводяться за пропорційною виборчою системою в багатомандатному виборчому окрузі за виборчими списками місцевих організацій політичних партій із закріпленням кандидатів за територіальними виборчими округами, на які поділяється багатомандатний виборчий округ, що збігається з територією відповідно Автономної Республіки Крим, області, району, району в місті, територією міста згідно з існуючим адміністративно-територіальним устроєм або територією об'єднаної територіальної міської громади.

Вибори міського (міст, кількість виборців у яких дорівнює або є більшою ніж 90 тисяч) голови проводяться за мажоритарною системою абсолютної більшості в єдиному одномандатному виборчому окрузі, що збігається з територією міста.

Вибори сільського, селищного, міського (міст, кількість виборців у яких є меншою ніж 90 тисяч) голови проводяться за мажоритарною системою відносної більшості в єдиному одномандатному виборчому окрузі, до якого входить територія відповідного села, селища, територія міста.

Вибори старости проводяться за мажоритарною системою відносної більшості в єдиному одномандатному виборчому окрузі, до якого входить територія відповідного населеного пункту (села або селища) у складі об'єднаної сільської, селищної, міської територіальної громади.

Депутатом, сільським, селищним, міським головою, старостою може бути обраний громадянин України, який має право голосу.

Депутатом, сільським, селищним, міським головою, старостою не може бути обраний громадянин України, який має судимість за вчинення тяжкого або особливо тяжкого злочину, злочину проти виборчих прав громадян чи корупційного злочину, якщо ця судимість не погашена або не знята в установленому законом порядку.

Право висування кандидатів належить громадянам України, які мають право голосу. Це право реалізується через республіканські в Автономній Республіці Крим, обласні, районні, міські, районні у містах організації політичних партій або шляхом самовисування.

Виборчий процес здійснюється на засадах:

1. дотримання принципів виборчого права (загальне виборче право; рівне виборче право; пряме виборче право; вільні вибори; таємне голосування; особисте голосування);
2. законності та заборони незаконного втручання будь-кого в цей процес;
3. політичного плюралізму та багатопартійності;
4. публічності і відкритості;
5. свободи передвиборної агітації, рівних можливостей доступу до засобів масової інформації;

⁶ <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/595-19?test=dCCMfOm7xBWMtghEZi1CW9T6HI4yAs80msh8le6>

6. неупередженості органів державної влади, органів влади Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування, судів, підприємств, установ і організацій, їх керівників, інших посадових і службових осіб до місцевих організацій партій, кандидатів.

Виборчий процес включає такі етапи:

1. утворення одномандатних, територіальних виборчих округів;
2. утворення (у разі необхідності), формування складу територіальних виборчих комісій, утворення дільничних виборчих комісій;
3. складання списків виборців, їх перевірка та уточнення;
4. висування та реєстрація кандидатів;
5. проведення передвиборної агітації;
6. голосування у день виборів;
7. підрахунок голосів виборців, установлення підсумків голосування і результатів місцевих виборів.

Факультативні етапи:

- повторне голосування;
- підрахунок голосів виборців, установлення підсумків повторного голосування і результатів місцевих виборів.

Організація і проведення місцевих виборів здійснюються публічно і відкрито.

Види місцевих виборів

Місцеві вибори можуть бути *черговими, позачерговими, повторними, проміжними* або *першими*.

Чергові місцеві вибори проводяться одночасно на всій території України в останню неділю жовтня п'ятого року повноважень рад, голів, старост, обраних на попередніх чергових місцевих виборах. Рішення про проведення чергових виборів приймається Верховною Радою України.

Позачергові місцеві вибори призначаються Верховною Радою України у разі дострокового припинення повноважень Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласної, районної, міської, районної у місті, сільської, селищної ради, сільського, селищного, міського голови, а також в інших випадках, передбачених законами.

Повторні вибори депутатів (депутата) у відповідному багатомандатному, одномандатному виборчому окрузі призначаються відповідною територіальною виборчою комісією у разі визнання відповідних виборів у цьому виборчому окрузі такими, що не відбулися, чи в разі визнання особи, обраної у відповідному одномандатному виборчому окрузі депутатом, такою, яка відмовилася від депутатського мандата.

Проміжні вибори депутата сільської, селищної ради призначаються в одномандатному виборчому окрузі територіальною виборчою комісією у разі дострокового припинення повноважень депутата сільської, селищної ради, обраного у відповідному одномандатному виборчому окрузі.

Перші вибори депутатів, сільських, селищних, міських голів призначаються Верховною Радою Автономної Республіки Крим, обласною, Київською, Севастопольською міською радою, якщо інше не передбачено законом, у разі утворення нових місцевих рад.

Перші вибори старости призначаються відповідною радою об'єднаної територіальної громади.

Перші вибори старост відбулися в Україні 17 січня 2016 року, коли мешканці смт Ірдинь Білозірської об'єднаної територіальної громади Черкаської області, а також сіл Майори і Повстанське Біляївської міської громади Одеської області обрали своїх старост.

Кількість депутатів

Загальний склад (кількість депутатів) місцевої ради становить при чисельності виборців:

до 1000 виборців	12 депутатів
1000 — 3000	14
3000 — 5000	22
5000 — 20 000	26
20 000 — 50 000	34
50 000 — 100 000	36
100 000 — 250 000	42
250 000 — 500 000	54
500 000 — 1 000 000	64
1 000 000 — 2 000 000	84
понад 2 000 000	120

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО МІСЦЕВІ ВИБОРИ

Матеріал з Вікіпедії — вільної енциклопедії.

Діє з:	8 серпня 2015
Пов'язані закони:	Конституція України, Про добровільне об'єднання територіальних громад, Про місцеве самоврядування в Україні

Закон визначає основні засади, організацію і порядок проведення виборів депутатів Верховної Ради Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, сільських, селищних, міських голів та старост.

Згідно з пояснювальною запискою, Закон має на меті забезпечення проведення місцевих виборів згідно з вимогами Конституції України та з урахуванням особливостей реформи децентралізації місцевого самоврядування.

Закон прийнятий у нестабільній політичній обстановці, пов'язаній з військовим конфліктом, необхідністю виконання Мінських домовленостей та широким застосуванням брудних технологій на попередніх виборах.

Новації

- У селах і селищах з населенням до 90 тис. вибори відбуватимуться за мажоритарною системою.
- Вибори до райрад, міськрад та облрад будуть проходити за пропорційною системою.
- Мерів міст з населенням більше 90 тис. обиратимуть абсолютною більшістю (50%+1 голос). Передбачена можливість проведення другого туру.
- Блоки партій у виборах участі не беруть.
- Якщо партія набрала 5% голосів, кількість кандидатів від неї які пройшли, визначається відповідно до кількості голосів, поданих безпосередньо за депутата в окремому окрузі.

- Дата реєстрації партії для участі у виборах не має значення.
- Обов'язковість присутності у списку партії не менше 30% представників однієї статі[5].

Крім того, Закон уперше передбачив обрання старост — нових посадових осіб місцевого самоврядування в об'єднаних територіальних громадах.

Згідно з Законом, чергові вибори були 25 жовтня 2015 року, за винятком окупованих територій Донбасу й АР Крим — у зв'язку із агресією Росії (п. 4 розділу XV).

Структура Закону

Закон містить 101 статтю у 15-ти розділах:

- Розділ I. Загальні положення
- Розділ II. Види місцевих виборів, порядок і строки їх проведення
- Розділ III. Виборчі округи та виборчі дільниці
- Розділ IV. Виборчі комісії
- Розділ V. Списки виборців
- Розділ VI. Висування кандидатів у депутати, кандидатів на посаду сільського, селищного, міського голови, старости
- Розділ VII. Інформаційне забезпечення виборів
- Розділ VIII. Передвиборна агітація
- Розділ IX. Гарантії діяльності суб'єктів виборчого процесу, офіційних спостерігачів
- Розділ X. Фінансове та матеріально-технічне забезпечення підготовки та проведення виборів
- Розділ XI. Голосування та встановлення результатів місцевих виборів
- Розділ XII. Заміщення депутатів, позачергові, повторні, проміжні та перші вибори
- Розділ XIII. Оскарження рішень, дій чи бездіяльності, що стосуються місцевих виборів. Відповідальність за порушення законодавства про місцеві вибори
- Розділ XIV. Зберігання виборчої документації
- Розділ XV. Прикінцеві та перехідні положення.

Додаток В. Закон України «Про волонтерську діяльність»



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про волонтерську діяльність

(Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, № 42, ст.435)

{Із змінами, внесеними згідно із Законами

[№ 5073-VI від 05.07.2012](#), ВВР, 2013, № 25, ст.252

[№ 246-VIII від 05.03.2015](#), ВВР, 2015, № 22, ст.146}

Цей Закон регулює відносини, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності в Україні.

Розділ I

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Волонтерська діяльність та основні засади її провадження

1. Волонтерська діяльність - добровільна, соціально спрямована, неприбуткова діяльність, що здійснюється волонтерами шляхом надання волонтерської допомоги.

{Абзац перший частини першої статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Волонтерська допомога - роботи та послуги, що безоплатно виконуються і надаються волонтерами.

{Абзац другий частини першої статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Волонтерська діяльність є формою благодійної діяльності.

{Абзац третій частини першої статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Безоплатне виконання робіт або надання послуг особами, що здійснюється на основі сімейних, дружніх чи сусідських відносин, не є волонтерською діяльністю.

{Абзац четвертий частини першої статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

2. Волонтерська діяльність ґрунтується на принципах законності, гуманності, рівності, добровільності, безоплатності, неприбутковості.

{Частина друга статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

3. Волонтерська діяльність здійснюється за такими напрямками:

надання волонтерської допомоги з метою підтримки малозабезпечених, безробітних, багатодітних, бездомних, безпритульних, осіб, що потребують соціальної реабілітації;

здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги;

надання допомоги громадянам, які постраждали внаслідок надзвичайної ситуації техногенного чи природного характеру, дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, у результаті

соціальних конфліктів, нещасних випадків, а також жертвам злочинів, біженцям, внутрішньо переміщеним особам;

{Абзац четвертий частини третьої статті 1 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

надання допомоги особам, які через свої фізичні або інші вади обмежені в реалізації своїх прав і законних інтересів;

проведення заходів, пов'язаних з охороною навколишнього природного середовища, збереженням культурної спадщини, історико-культурного середовища, пам'яток історії та культури, місць поховання;

сприяння проведенню заходів національного та міжнародного значення, пов'язаних з організацією масових спортивних, культурних та інших видовищних і громадських заходів;

надання волонтерської допомоги для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру;

надання волонтерської допомоги Збройним Силам України, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правових режимів надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції;

{Частина третьої статті 1 доповнено новим абзацом згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

надання волонтерської допомоги за іншими напрямками, не забороненими законодавством.

4. Держава в особі її органів та посадових осіб підтримує громадську ініціативу щодо провадження волонтерської діяльності, гарантує і забезпечує захист передбачених [Конституцією України](#) та законами прав, свобод і законних інтересів волонтерів, отримувачів волонтерської допомоги, організацій та установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів.

{Частина четверта статті 1 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 2. Законодавство у сфері волонтерської діяльності

1. Законодавство у сфері волонтерської діяльності складається з [Конституції України](#), цього Закону, інших законів, міжнародних договорів, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, та інших нормативно-правових актів.

2. Якщо міжнародними договорами України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, застосовуються правила міжнародних договорів.

Стаття 3. Реалізація державної політики у сфері волонтерської діяльності

1. Реалізація державної політики у сфері волонтерської діяльності здійснюється Кабінетом Міністрів України, центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності, іншими органами державної влади та органами місцевого самоврядування в межах своїх повноважень.

2. Кабінет Міністрів України:

забезпечує здійснення єдиної державної політики у сфері волонтерської діяльності;

розробляє державні цільові програми у сфері волонтерської діяльності;

спрямовує і координує роботу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності, та інших органів виконавчої влади щодо реалізації державної політики та державних цільових програм у сфері волонтерської діяльності.

3. Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності:

забезпечує реалізацію державної політики у сфері волонтерської діяльності;

вживає інших заходів для розвитку та популяризації волонтерської діяльності;

сприяє поширенню інформації про волонтерську діяльність;

сприяє громадським об'єднанням та благодійним організаціям у їхній діяльності, спрямованій на розвиток волонтерської діяльності;

поширює інформацію про стан реалізації галузевих та регіональних програм сприяння та підтримки волонтерської діяльності;

оприлюднює на своєму веб-сайті наявну інформацію про організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, зокрема, інформацію про організації та установи, що залучають іноземців та осіб без громадянства для провадження волонтерської діяльності на території України, протягом трьох робочих днів з дня отримання відповідної інформації;

сприяє здійсненню міжнародного співробітництва з питань волонтерської діяльності, узагальнює і поширює практику роботи у цій сфері.

{Стаття 3 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 4. Доступ до інформації про волонтерську діяльність

1. Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування сприяють поширенню інформації про організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів (їх місцезнаходження, поштову адресу, номери засобів зв'язку, а також, за наявності, адреси офіційного веб-сайту в мережі Інтернет та електронної пошти), перелік фізичних осіб (у разі їхньої письмової згоди відповідно до закону), організацій та установ, які потребують волонтерської допомоги, шляхом розміщення відповідної інформації на своїх веб-сайтах у мережі Інтернет і місцевих засобах масової інформації.

{Текст статті 4 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Розділ II

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ВОЛОНТЕРІВ ТА ДІЯЛЬНОСТІ ВОЛОНТЕРСЬКОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Стаття 5. Організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, їхні права та обов'язки

1. Залучати волонтерів до своєї діяльності можуть організації та установи, які є неприбутковими.

2. Організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, мають право: провадити діяльність із укладенням договору про провадження волонтерської діяльності з волонтером або без такого договору у порядку, визначеному цим Законом;

отримувати кошти та інше майно для здійснення волонтерської діяльності;

самостійно визначати напрями здійснення волонтерської діяльності;

видавати волонтерам посвідчення, що засвідчують їх особу та вид волонтерської діяльності в межах організації;

відшкодовувати волонтерам витрати, пов'язані з наданням ними волонтерської допомоги, передбачені [статтею 11](#) цього Закону;

страхувати життя і здоров'я волонтерів на період провадження ними волонтерської діяльності відповідно до [Закону України "Про страхування"](#);

запрошувати іноземців та осіб без громадянства для провадження волонтерської діяльності на території України, направляти громадян України за кордон для провадження волонтерської діяльності;

набувати інші права, передбачені законом.

3. Організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, зобов'язані: забезпечувати волонтерам безпечні та належні для життя і здоров'я умови здійснення волонтерської діяльності;

здійснювати підготовку волонтерів;

надавати волонтерам достовірну, точну та повну інформацію щодо змісту та особливостей провадження волонтерської діяльності;

забезпечувати вільний доступ до інформації, що стосується здійснення волонтерської діяльності організаціями та установами, що залучають до своєї діяльності волонтерів.

4. Організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, несуть відповідальність відповідно до закону.

5. У разі укладання ними договору про провадження волонтерської діяльності або договору про надання волонтерської допомоги відповідні організації та установи відшкодовують прямі збитки, завдані ними, у разі одностороннього розірвання відповідного договору, якщо це передбачено договором.

6. Організації та установи, що залучають до волонтерської діяльності іноземців та осіб без громадянства, протягом п'яти робочих днів з моменту такого залучення письмово інформують про це центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності.

7. Організації та установи, що залучають до волонтерської діяльності іноземців та осіб без громадянства, у разі припинення іноземцем чи особою без громадянства провадження волонтерської діяльності протягом п'яти робочих днів повідомляють про це центральний орган виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері міграції.

{Стаття 5 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 6. Виплата одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів

1. У разі загибелі (смерті) волонтера під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів сім'ї загиблого (померлого), його батькам та утриманцям виплачується одноразова грошова допомога в розмірі 500 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб.

2. У разі встановлення інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів, залежно від ступеня втрати працездатності йому виплачується одноразова грошова допомога в такому розмірі:

у разі встановлення інвалідності I групи - 250 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб;

у разі встановлення інвалідності II групи - 200 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб;

у разі встановлення інвалідності III групи - 150 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб.

3. Виплата одноразової грошової допомоги здійснюється в [порядку](#) та на умовах, визначених Кабінетом Міністрів України. Одноразова грошова допомога виплачується за рішенням органу, визначеного Кабінетом Міністрів України. Відповідний орган приймає зазначене рішення на підставі звернення набувачів цієї допомоги до нього, довідки судово-медичної експертизи про причини смерті або довідки про характер отриманих поранень у районі проведення антитерористичної операції, а також, у разі необхідності, свідчень керівника одного з підрозділів Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів, органів державної влади, який перебуває безпосередньо в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів. До звернення набувачів одноразової грошової допомоги також можуть додаватися інші документи, які підтверджують факт надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичних операцій, бойових дій та збройних конфліктів.

{Стаття 6 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 7. Волонтери, їхні права та обов'язки

1. Волонтер - фізична особа, яка добровільно здійснює соціально спрямовану неприбуткову діяльність шляхом надання волонтерської допомоги.

Волонтерами можуть стати громадяни України, іноземці та особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, які є дієздатними. Особи віком від 14 до 18 років здійснюють волонтерську діяльність за згодою батьків (усиновлювачів), прийомних батьків, батьків-вихователів або піклувальника. Особи віком від 14 до 18 років не можуть

надавати волонтерську допомогу за напрямками, визначеними абзацами восьмим та дев'ятим частини третьої статті 1 цього Закону, а також у медичних закладах.

Іноземці та особи без громадянства здійснюють волонтерську діяльність через організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, інформація про які розміщена на офіційному веб-сайті центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері волонтерської діяльності.

2. Волонтери надають волонтерську допомогу на базі організації чи установи, що залучає до своєї діяльності волонтерів, на підставі договору про провадження волонтерської діяльності, укладеного з такою організацією чи установою, або без такого договору.

Волонтери можуть надавати волонтерську допомогу індивідуально, при цьому вони зобов'язані повідомляти отримувачів волонтерської допомоги про те, що вони не співпрацюють з організаціями та установами, що залучають до своєї діяльності волонтерів. Волонтери не можуть надавати волонтерську допомогу індивідуально за напрямками, визначеними абзацами сьомим і восьмим частини третьої статті 1 цього Закону.

3. Волонтер може отримати посвідчення волонтера, здійснюючи волонтерську діяльність в організаціях та установах, що залучають до своєї діяльності волонтерів.

4. Волонтер має право на:

належні умови здійснення волонтерської діяльності, зокрема, отримання достовірної, точної та повної інформації про порядок та умови провадження волонтерської діяльності, забезпечення спеціальними засобами захисту, спорядженням та обладнанням;

зарахування часу здійснення волонтерської діяльності до навчально-виробничої практики в разі її проходження за напрямом, що відповідає отримуваній спеціальності, за згодою навчального закладу;

відшкодування витрат, пов'язаних зі здійсненням волонтерської діяльності, передбачених статтею 11 цього Закону;

інші права, передбачені договором про провадження волонтерської діяльності та законодавством.

5. Волонтер зобов'язаний:

сумлінно та своєчасно виконувати обов'язки, пов'язані з провадженням волонтерської діяльності;

у випадках, визначених законодавством, проходити медичний огляд та надавати довідку про стан здоров'я;

у разі необхідності проходити подальшу підготовку (перепідготовку);

не допускати дій і вчинків, які можуть негативно вплинути на репутацію волонтера, організації чи установи, на базі якої провадиться волонтерська діяльність;

дотримуватися правового режиму інформації з обмеженим доступом;

у разі укладення договору про провадження волонтерської діяльності та одностороннього розірвання договору з ініціативи волонтера відшкодовувати прямі збитки, завдані ним, якщо це передбачено договором;

відшкодовувати майнову шкоду, заподіяну внаслідок здійснення ним волонтерської діяльності, відповідно до закону.

{Стаття 7 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 8. Отримувачі волонтерської допомоги, їх права та обов'язки

1. Отримувачами волонтерської допомоги є фізичні та юридичні особи, що є неприбутковими організаціями, які отримують таку допомогу.

{Частина перша статті 8 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

2. Отримувачі волонтерської допомоги мають право на:

звернення за волонтерською допомогою;

поважливе і гуманне ставлення з боку волонтерів та організацій і установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів;

{Абзац третій частини другої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 246-VIII від 05.03.2015}

вибір волонтерів та організацій і установ, що залучають до своєї діяльності волонтерів, форми надання волонтерської допомоги;

{Абзац четвертий частини другої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 246-VIII від 05.03.2015}

отримання інформації про свої права, обов'язки та умови надання волонтерської допомоги;

дотримання правового режиму інформації з обмеженим доступом;

захист своїх прав та законних інтересів відповідно до закону.

3. Отримувачі волонтерської допомоги зобов'язані:

надавати волонтерам та організаціям і установам, що залучають до своєї діяльності волонтерів, повну та достовірну інформацію, пов'язану з наданням волонтерської допомоги;

{Абзац другий частини третьої статті 8 із змінами, внесеними згідно із Законом № 246-VIII від 05.03.2015}

не створювати додаткових ризиків для життя та здоров'я волонтерів під час надання волонтерської допомоги;

у разі укладення договору про надання волонтерської допомоги відшкодовувати прямі збитки, спричинені відмовою від отримання волонтерської допомоги, якщо це передбачено договором.

{Абзац четвертий частини третьої статті 8 в редакції Закону № 246-VIII від 05.03.2015}

Стаття 9. Договір про провадження волонтерської діяльності

1. Договір про провадження волонтерської діяльності обов'язково укладається:

у разі надання волонтерської допомоги за напрямом, визначеним абзацами сьомим і восьмим частини третьої статті 1 цього Закону, в порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України;

за бажанням волонтера або його законного представника, якщо волонтер є особою віком від 14 до 18 років.

2. За договором про провадження волонтерської діяльності одна сторона (волонтер) зобов'язується за завданням другої сторони (організації чи установи, що залучає до своєї діяльності волонтерів) особисто безоплатно надавати волонтерську допомогу її отримувачам протягом установленого в договорі строку, а зазначена організація чи установа зобов'язується забезпечити волонтеру можливості для здійснення волонтерської діяльності. У договорі може визначатися порядок відшкодування волонтеру витрат, пов'язаних з виконанням договору.

3. Договір про провадження волонтерської діяльності укладається в письмовій формі.

4. Договір про провадження волонтерської діяльності може укладатися з особою, яка досягла 18 років. Діти, які досягли 14 років, можуть укладати договори за письмової згоди батьків (усиновлювачів), прийомних батьків, батьків-вихователів, піклувальника.

5. Договір про провадження волонтерської діяльності має містити:

опис волонтерської діяльності (завдання);

період провадження волонтерської діяльності;

права та обов'язки сторін;

відповідальність за заподіяння збитків;

умови розірвання договору.

{Стаття 9 в редакції Закону № 246-VIII від 05.03.2015}

Стаття 10. Договір про надання волонтерської допомоги

1. Договір про надання волонтерської допомоги в обов'язковому порядку укладається за бажанням отримувача волонтерської допомоги.

2. Договір про надання волонтерської допомоги укладається в письмовій формі.

3. Договір про надання волонтерської допомоги має містити:
опис волонтерської допомоги (завдання);
період провадження волонтерської допомоги;
права та обов'язки сторін;
відповідальність за заподіяння збитків.

{Стаття 10 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 11. Відшкодування витрат, пов'язаних з наданням волонтерської допомоги

1. Волонтерам для провадження волонтерської діяльності можуть бути відшкодовані витрати на відрядження на території України та за кордон у межах норм відшкодування витрат на відрядження, встановлених для державних службовців і працівників підприємств, установ та організацій, що повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів.

{Абзац перший частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Волонтеру можуть бути відшкодовані підтверджені документами:

{Абзац другий частини першої статті 11 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

витрати на проїзд (включаючи перевезення багажу) до місця здійснення волонтерської діяльності;

витрати на отримання візи;

{Частину першу статті 11 доповнено новим абзацом згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

витрати на харчування, коли волонтерська діяльність триває більше 4 годин на добу;

витрати на проживання у разі відрядження волонтера до іншого населеного пункту для провадження волонтерської діяльності, що триватиме більше 8 годин;

витрати на поштові та телефонні послуги, якщо волонтер здійснює волонтерську діяльність поза межами місцезнаходження волонтерської організації;

витрати на проведення медичного огляду, вакцинації та інших лікувально-профілактичних заходів, безпосередньо пов'язаних з наданням волонтерської допомоги.

2. Відшкодування витрат, визначених частиною першою цієї статті, може здійснюватися за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів - у разі укладення з ними договору про надання волонтерської допомоги, міжнародних програм, або установи, організації, з якою волонтер уклав договір про провадження волонтерської діяльності, а також за рахунок інших джерел фінансування, не заборонених законодавством.

Відшкодування витрат, визначених частиною першою цієї статті, не є доходом волонтера та не є базою для оподаткування податком на доходи фізичної особи та єдиним соціальним внеском.

{Частина друга статті 11 в редакції Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 12. Фінансування та витрати на забезпечення волонтерської діяльності

1. Залучення коштів та іншого майна для забезпечення волонтерської діяльності здійснюється відповідно до законодавства.

2. Організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, самостійно визначають напрями використання залучених на забезпечення волонтерської діяльності коштів та іншого майна, крім випадків цільового надання коштів та іншого майна фізичними чи юридичними особами для здійснення конкретного виду волонтерської допомоги.

{Частина друга статті 12 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

{Частину третю статті 12 виключено на підставі Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

4. Витрати на забезпечення волонтерської діяльності формуються відповідно до законодавства.

{Частину п'яту статті 12 виключено на підставі Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

{Частина шосту статті 12 виключено на підставі Закону [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Стаття 13. Відповідальність за порушення законодавства у сфері волонтерської діяльності

1. Волонтери, організації та установи, що залучають до своєї діяльності волонтерів, отримувачі волонтерської допомоги несуть відповідальність відповідно до закону.

{Стаття 13 із змінами, внесеними згідно із Законом [№ 246-VIII від 05.03.2015](#)}

Розділ III

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Внести зміни до таких законів України:

{Підпункт 1 пункту 2 розділу III втратив чинність на підставі Закону [№ 5073-VI від 05.07.2012](#)}

2) частину першу статті 7 Закону України "Про страхування" (Відомості Верховної Ради України, 2002 р., № 7, ст. 50 із наступними змінами) доповнити пунктом 44 такого змісту:

"44) страхування життя і здоров'я волонтерів на період надання волонтерської допомоги";

3) у Законі України "Про соціальні послуги" (Відомості Верховної Ради України, 2003 р., № 45, ст. 358; 2009 р., № 38, ст. 535):

абзац сьомий статті 1 виключити;

у статті 17:

у частині другій слова "діяльність яких регулюється відповідним положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України" виключити;

доповнити частиною четвертою такого змісту:

"Особливості здійснення волонтерської діяльності в Україні регулюються Законом України "Про волонтерську діяльність";

4) пункт 1 розділу II "Прикінцеві положення" Закону України "Про організацію та проведення фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу в Україні" (Відомості Верховної Ради України, 2009 р., № 44, ст. 656) доповнити абзацом другим такого змісту:

"Установити, що на період дії цього Закону юридична особа, уповноважена УЄФА на здійснення організаційних заходів та проведення чемпіонату, користується правами та обов'язками волонтерської організації, передбаченими Законом України "Про волонтерську діяльність";

5) частину шосту статті 49 Закону України "Про фізичну культуру і спорт" (Відомості Верховної Ради України, 2010 р., № 7, ст. 50) виключити.

3. Кабінету Міністрів України протягом одного місяця з дня набрання чинності цим Законом:

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами, іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів, що суперечать цьому Закону.

Президент України	В.ЯНУКОВИЧ
м. Київ, 19 квітня 2011 року № 3236-VI	

Додаток Г. Порядок та умови виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту



**КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ
ПОСТАНОВА**

від 19 серпня 2015 р. № 604

Київ

Деякі питання виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту

Відповідно до [частини третьої](#) статті 6 Закону України "Про волонтерську діяльність" Кабінет Міністрів України **постановляє**:

1. Затвердити [Порядок та умови виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі \(смерті\) або інвалідності волонтера внаслідок поранення \(контузії, травми або каліцтва\), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту](#), що додаються.

2. Внести до постанов Кабінету Міністрів України [від 20 серпня 2014 р. № 413](#) "Про затвердження Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення" (Офіційний вісник України, 2014 р., № 73, ст. 2068; 2015 р., № 22, ст. 605, № 50, ст. 1600) і [від 10 вересня 2014 р. № 416](#) "Деякі питання Державної служби України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції" (Офіційний вісник України, 2014 р., № 74, ст. 2084; 2015 р., № 49, ст. 1575) зміни, що додаються.

3. Міністерству економічного розвитку і торгівлі разом з Міністерством соціальної політики, Міністерством фінансів, Міністерством юстиції і Державною службою у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції внести Кабінетові Міністрів України пропозиції щодо виділення коштів з резервного фонду державного бюджету для забезпечення виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту.

Прем'єр-міністр України

А.ЯЦЕНЮК

Інд. 73

ПОРЯДОК ТА УМОВИ
виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі
(смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення
(контузії, травми або каліцтва), отриманого під час
надання волонтерської допомоги в районі проведення
антитерористичної операції, бойових дій та збройного
конфлікту

1. Ці Порядок та умови визначають механізм виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), отриманого під час надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту (далі - одноразова грошова допомога).

2. Одноразова грошова допомога виплачується у разі:

загибелі (смерті) волонтера - з дати смерті, що зазначена у свідоцтві про смерть;

встановлення інвалідності - з дати, що зазначена у довідці медико-соціальної експертної комісії.

3. Одноразова грошова допомога призначається у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва), якщо смерть/поранення волонтера настали:

1) під час надання волонтерської допомоги громадянам в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту, у тому числі в період здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги і проживають в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту;

2) під час надання волонтерської допомоги Збройним Силам, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту.

4. У разі загибелі (смерті) волонтера одноразова грошова допомога виплачується у розмірі 500 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб на дату загибелі (смерті), членам сім'ї, батькам та утриманцям загиблого (померлого) волонтера у рівних частинах.

Якщо одна із зазначених осіб відмовляється від отримання одноразової грошової допомоги, її частина розподіляється між іншими особами, які мають право на її отримання, у рівних частинах.

Заява про відмову від отримання одноразової грошової допомоги повинна бути нотаріально засвідчена в установленому законодавством порядку.

Члени сім'ї та батьки загиблого (померлого) волонтера визначаються відповідно до [Сімейного кодексу України](#), а утриманці - відповідно до [Цивільного кодексу України](#).

5. У разі встановлення інвалідності внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва) одноразова грошова допомога виплачується волонтеру залежно від групи інвалідності у розмірі:

250 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб, - інвалідам I групи;

200 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб, - інвалідам II групи;

150 прожиткових мінімумів, встановлених законом для працездатних осіб, - інвалідам III групи.

Розмір одноразової грошової допомоги у разі встановлення інвалідності внаслідок поранення (контузії, травми або каліцтва) визначається виходячи з прожиткового мінімуму, чинного на дату встановлення інвалідності.

6. Для отримання одноразової грошової допомоги члени сім'ї, батьки та утриманці загиблого (померлого) (далі - заявники) подають міжвідомчій комісії з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій та виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера, утвореній Державною службою у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції (далі - міжвідомча комісія), такі документи:

заяву кожного заявника, а якщо в загиблого залишилася малолітня чи неповнолітня дитина, - заяву подає інший з батьків, опікун або піклувальник;

довідку судово-медичної експертизи про причини смерті або довідку про характер отриманих поранень у районі проведення антитерористичної операції, а також у разі необхідності свідчення керівника одного з підрозділів Збройних Сил, інших військових формувань, правоохоронних органів, органів державної влади, який перебуває безпосередньо в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту, про надання волонтером волонтерської допомоги. Також можуть додаватись інші документи, які підтверджують факт надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту.

До заяви додаються копії:
свідоцтва про смерть волонтера;
свідоцтва про народження волонтера - для виплати одноразової грошової допомоги батькам загиблого (померлого);
свідоцтва про шлюб - для виплати грошової допомоги дружині (чоловікові);
сторінок паспорта заявника з даними про прізвище, ім'я та по батькові, дату його видачі і місце реєстрації;
свідоцтва про народження дитини - для виплати одноразової грошової допомоги дитині;
документа, що підтверджує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків (копію паспорта - для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному органу доходів і зборів і мають відмітку в паспорті) кожного заявника, а якщо серед них є дитина, - одного з батьків або опікунів чи піклувальників;
рішення районної, районної у м. Києві та Севастополі держадміністрації, виконавчого органу міської, районної у місті, сільської, селищної ради або суду про встановлення опіки чи піклування (у разі здійснення опіки або піклування над дитиною загиблого волонтера);
рішення суду або нотаріально посвідченого правочину, що підтверджує факт перебування заявника на утриманні загиблого (померлого), - для виплати допомоги особі, яка не була членом сім'ї загиблого (померлого), але перебувала на його утриманні.

7. Волонтер, якому виплачується одноразова грошова допомога в разі настання інвалідності, подає міжвідомчій комісії такі документи:

заяву про виплату одноразової грошової допомоги у зв'язку з установленням інвалідності;
копію довідки медико-соціальної експертної комісії про встановлення групи інвалідності;
довідку судово-медичної експертизи про характер отриманих поранень у районі проведення антитерористичної операції, а також у разі необхідності свідчення керівника одного з підрозділів Збройних Сил, інших військових формувань, правоохоронних органів, органів державної влади, який перебуває безпосередньо в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту, про надання волонтером волонтерської допомоги. Також можуть додаватись інші документи, які підтверджують факт надання волонтерської допомоги в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій та збройного конфлікту.

До заяви додаються копії:
сторінок паспорта волонтера з даними про прізвище, ім'я та по батькові, дату його видачі і місце реєстрації;

документа, що підтверджує реєстрацію у Державному реєстрі фізичних осіб - платників податків (копію паспорта - для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідному органу доходів і зборів і мають відмітку в паспорті) кожної з осіб, які мають право на отримання грошової допомоги, а якщо серед них є діти, - одного з батьків або опікунів чи піклувальників.

8. Міжвідомча комісія розглядає подані документи та в разі потреби уточнює інформацію про осіб, стосовно яких вони подані, заслуховує пояснення волонтерів, заявників, представників державних органів і свідків, у місячний строк з дня надходження документів (уточненої інформації) приймає рішення про призначення одноразової грошової допомоги.

9. Міжвідомча комісія протягом трьох робочих днів після прийняття рішення подає Мінсоцполітики списки волонтерів та осіб, щодо яких прийнято рішення про призначення одноразової грошової допомоги, із зазначенням обсягу коштів, необхідних для виплати цієї допомоги, за формою згідно з [додатками 1 і 2](#).

10. Мінсоцполітики не пізніше ніж через 14 робочих днів подає списки волонтерів та осіб, щодо яких прийнято рішення про призначення одноразової грошової допомоги, з відповідними розрахунками Мінекономрозвитку для внесення Кабінетом Міністрів України проекту рішення про виділення коштів з резервного фонду державного бюджету для виплати одноразової грошової допомоги.

11. Мінсоцполітики після прийняття Кабінетом Міністрів України рішення про виділення коштів з резервного фонду державного бюджету для виплати одноразової грошової допомоги та їх надходження на рахунок Мінсоцполітики перераховує відповідні кошти органу виконавчої влади Автономної Республіки Крим з питань соціального захисту населення, структурним підрозділам з питань соціального захисту населення обласних, Київської та Севастопольської міських держадміністрацій (далі - структурні підрозділи з питань соціального захисту населення) для подальшого їх спрямування структурним підрозділам з питань соціального захисту населення районних, районних у м. Києві та Севастополі держадміністрацій, виконавчих органів міських рад (далі - орган соціального захисту населення) та протягом трьох робочих днів інформує про це міжвідомчу комісію.

12. Міжвідомча комісія не пізніше ніж через п'ять робочих днів після прийняття Кабінетом Міністрів України рішення про виділення коштів з резервного фонду державного бюджету для виплати одноразової грошової допомоги надсилає структурним підрозділам з питань соціального захисту населення рішення про призначення одноразової грошової допомоги.

Структурні підрозділи з питань соціального захисту населення не пізніше ніж через три робочих дні надсилають рішення про призначення одноразової грошової допомоги органам соціального захисту населення.

Органи соціального захисту населення не пізніше ніж через три робочих дні письмово повідомляють особам, зазначеним у рішенні міжвідомчої комісії про призначення одноразової грошової допомоги, про надходження такого рішення та необхідність звернення за отриманням одноразової грошової допомоги.

13. Виплата одноразової грошової допомоги здійснюється на підставі рішення міжвідомчої комісії про призначення одноразової грошової допомоги органами соціального захисту населення:

за місцем проживання особи, зазначеної у рішенні міжвідомчої комісії, - у разі загибелі (смерті) волонтера;

за місцем проживання волонтера - у разі настання інвалідності волонтера.

14. Для отримання одноразової грошової допомоги особа, зазначена у рішенні міжвідомчої комісії, подає органам соціального захисту населення такі документи:

заяву про перерахування коштів для виплати одноразової грошової допомоги із зазначенням рахунка в установі банку;

копії сторінок паспорта з даними про прізвище, ім'я та по батькові, дату його видачі і місце реєстрації.

Одноразова грошова допомога виплачується особі шляхом її перерахування органом соціального захисту населення на рахунок в установі банку, зазначений особою, не пізніше ніж через три робочих дні після надходження коштів на рахунок органу соціального захисту населення.

Якщо після виплати одноразової грошової допомоги за її одержанням звертаються інші члени сім'ї, батьки, утриманці загиблого (померлого) волонтера, питання розподілу суми одноразової грошової допомоги вирішується за взаємною згодою таких осіб або в судовому порядку.

15. Органи соціального захисту населення формують і зберігають протягом п'яти років особові справи одержувачів одноразової грошової допомоги.

16. Виплата одноразової грошової допомоги не здійснюється, якщо загибель (смерть), поранення (контузія, травма або каліцтво) чи інвалідність волонтера є наслідком:

вчинення ним злочину або адміністративного правопорушення;

вчинення ним дій у стані алкогольного, наркотичного чи токсичного сп'яніння;

навмисного спричинення собі тілесного ушкодження або самогубства (крім факту доведення особи до самогубства, встановленого судом);

подання особою свідомо неправдивих відомостей для призначення і виплати одноразової грошової допомоги;

інших обставин, не пов'язаних з волонтерською діяльністю.

17. Рішення міжвідомчої комісії про відмову у призначенні одноразової грошової допомоги може бути оскаржене в судовому порядку.

18. Виплата одноразової грошової допомоги здійснюється в порядку черговості відповідно до дати подання документів.

19. Складення та подання фінансової і бюджетної звітності про використання бюджетних коштів, а також контроль за їх цільовим та ефективним витрачанням здійснюються в установленому законодавством порядку.

Додаток 1
до Порядку

СПИСОК

**волонтерів, щодо яких прийнято рішення про призначення
одноразової грошової допомоги в разі встановлення інвалідності**

Порядковий номер	Прізвище, ім'я та по батькові	Дата народження	Серія та номер паспорта	Реєстраційний номер облікової картки платника податків	Місце проживання	Номер контактного телефону	Місце перебування під час надання волонтерської допомоги в районі проведення анти-терористичної операції, бойових дій	Період надання волонтерської допомоги в районі проведення анти-терористичної операції, бойових дій	Дата і номер рішення про призначення одноразової грошової допомоги	Розмір допомоги, тис. гривень
------------------	-------------------------------	-----------------	-------------------------	--	------------------	----------------------------	---	--	--	-------------------------------

							дій, збройного конфлікту	збройного конфлікту		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

(керівник органу)
М.П.

(підпис)

(ініціали та прізвище)

	Додаток 2 до Порядку
--	-------------------------

СПИСОК

осіб, щодо яких прийнято рішення про призначення одноразової грошової допомоги в разі загибелі (смерті) волонтера

Порядковий номер	Прізвище, ім'я та по батькові одержувача	Категорія заявника (члени сім'ї, батьки, утриманці)	Серія та номер паспорта	Реєстраційний номер облікової картки платника податків	Місце проживання	Номер контактного телефону	Прізвище, ім'я та по батькові волонтера	Місце перебування під час надання волонтерської допомоги в районі проведення анти-терористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту	Період надання волонтерської допомоги в районі проведення анти-терористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту	Дата і номер рішення про призначення одноразової грошової допомоги	Розмір допомоги, тис. гривень
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

(керівник органу)

(підпис)

(ініціали та прізвище)

М.П.

	ЗАТВЕРДЖЕНО постановою Кабінету Міністрів України від 19 серпня 2015 р. № 604
--	--

ЗМІНИ,

що вносяться до постанов Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 413 і від 10 вересня 2014 р. № 416

1. Абзац третій пункту 5 Порядку надання статусу учасника бойових дій особам, які захищали незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України і брали безпосередню участь в антитерористичній операції, забезпеченні її проведення, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20 серпня 2014 р. № 413, після слів "бойових дій" доповнити словами "та виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера".

2. У Положенні про Державну службу України у справах ветеранів війни та учасників антитерористичної операції, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 10 вересня 2014 р. № 416:

1) пункт 1 після слів "служби, та учасників антитерористичної операції" доповнити словами ", в межах своїх повноважень державну політику у сфері волонтерської діяльності";

2) підпункт 1 пункту 3 доповнити абзацами такого змісту:

"реалізація в межах своїх повноважень державної політики у сфері волонтерської діяльності щодо надання волонтерської допомоги:

громадянам, які беруть участь у виконанні чи забезпеченні робіт, пов'язаних з проведенням антитерористичної операції, бойовими діями, збройним конфліктом, у тому числі в період здійснення догляду за хворими, інвалідами, самотніми, людьми похилого віку та іншими особами, які через свої фізичні, матеріальні чи інші особливості потребують підтримки та допомоги і проживають в районі проведення антитерористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту;

Збройним Силам, іншим військовим формуванням, правоохоронним органам, органам державної влади під час дії особливого періоду, правового режиму надзвичайного чи воєнного стану, проведення антитерористичної операції, бойових дій, збройного конфлікту;"

3) у підпункті 9 пункту 4 слова "міжвідомчої комісії з питань розгляду матеріалів про визначення учасниками бойових дій осіб, які брали участь в антитерористичній операції" замінити словами "міжвідомчої комісії з питань розгляду матеріалів про визнання учасниками бойових дій та виплати одноразової грошової допомоги у разі загибелі (смерті) або інвалідності волонтера".

ДОДАТОК Д. Зразок оформлення маршрутного
листа для квесту

<i>(НАЗВА КОМАНДИ)</i>	<i>ОЦІНКА</i>
<i>СТАНЦІЯ</i>	
БРАТЕРСЬКА	
ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА	
ПРИФОНТОВА	
SOS	
ТВОРЧА	

ДОДАТОК Е. Питання до «Інтелектуальної станції» в квесті

1. Як перекладається з латини voluntarius? *Доброволець*
2. Коли святкують Міжнародний день волонтера? *5 грудня*
3. Що НЕ є метою волонтерської діяльності:
 - а) взаємодопомога між учасниками волонтерської групи;
 - б) благодійність, об'єктом якої є учасник іншої соціальної групи;
 - в) фінансові інвестиції у проблемний сектор з метою подальшого отримання матеріальних або моральних благ;
 - г) співпраця з урядом та іншими громадськими секторами у сфері освіти, науки та культури?
4. Перший волонтерський рух S.C.I. (Міжнародна цивільна допомога) виник у 1920х як міжнародний трудовий табір, що об'єднав учасників з Австрії, Німеччини, Великобританії та Швеції. Яка була мета цього табору? *Відновити будівлі, постраждалі під час Першої світової війни, та об'єднати колишніх ворогів*
5. У 1960 році на Кубі було проведено масову волонтерську акцію з залученням школярів. Яка була мета акції? *Ліквідація безграмотності в країні*
6. Правда чи ні:
 - а) До Першої світової війни у багатьох європейських країнах добровольці складали 2/3 армії? *Неправда, армія складалася ВИКЛЮЧНО з добровольців, призову не було*
 - б) У США найпопулярніші волонтерські рухи створювалися президентами? *Правда, Фр. Рузвельт – ССС (Цивільний корпус допомоги), Дж. Кеннеді – «Служителі миру», Дж. Буш мол. – «Корпус Свободи США»)*

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

ШКОЛА ВОЛОНТЕРІВ

НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК

ЗА ЗАГАЛЬНОЮ РЕДАКЦІЄЮ Г.С.СКИТЬОВОЇ

Авторський колектив:

БРИК Яна Андріївна
ГОВОРУН Надія Володимирівна
ДЕМЕНТЬЄВ Владислав Васильович
ЛАЩУК Олег Миколайович
МЕЛЬНИК Оксана Володимирівна
ПОТІЙ Олександр Володимирович
СКИТЬОВА Ганна Сергіївна
ТИЩЕНКО Марія Петрівна

Редактор: Ганна Скитьова
Верстка: Микола Полончук

*Підп. до друку 1.10.2016. Формат А5, обкладинка папір 300 г, 4+4 блок,
папір 80 г, офсет, друк 1+1, 165 с., термобіндер, ум-друк арк ____ Наклад 200 прим. Зам. _____*

типографія "РВС-Принт"

*04112, Україна, Київ, ул. Елены Телиги, 4, корпус 2 под. 5
Електронная почта: rvsprint@ukr.net или office@rvs.com.ua
Телефоны: +38 (044) 454-12-12
сайт rvs.com.ua*



*Розповсюджувати та тиражувати без офіційного дозволу Deutsche
Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та ВГО «ПОРУЧ»
забороняється*