
ХОЧЕШ СТАТИ ЛІДЕРОМ – ОБГАНЯЙ АБО ЙДИ СВОЇМ ШЛЯХОМ

(думки, поради, власний досвід,
ідеї про лідерство, планування,
відстоювання інтересів громади)

ХОЧЕШ СТАТИ ЛІДЕРОМ –
ОБГАНЯЙ
АБО
ЙДИ СВОЇМ ШЛЯХОМ

(думки, поради, власний досвід,
ідеї про лідерство, планування,
відстоювання інтересів громади)

Хочеш стати лідером – обганяй або йди своїм шляхом / ІКЖЦ – К.:
ФОП Москаленко О.М., 2013. – 36 с.

Публікація здійснена за підтримки Фонду прав людини Міністерства закордонних справ Королівства Нідерландів в рамках проекту «Розширення прав і можливостей сільських жінок як інструмент до зменшення дискримінації за ознакою статі».

Розрахована на активних небайдужих сільських жінок та широке коло громадськості.

Авторський колектив: С. Буртак, Л. Нечипоренко, М. Руденко, А. Савенок, О. Савенок, Я. Сорокопуд, О. Сулова

Не для продажу (поширюється безкоштовно)



Про Інформаційно-консультативний жіночий центр

Центр заснований як неурядова неприбуткова організація 1995 року.

Одна з засадних цілей Центру – збір, узагальнення та розповсюдження інформації про діяльність жіночих організацій та жіночі і гендерні ініціативи в Україні та за її межами.

Інша мета Центру – розвиток дискусії щодо гендерних проблем і політичному і соціальному житті України для досягнення реальної рівності в суспільстві, а також проведення програм на базі Уповноважувальної освіти.

Більше інформації про організацію можна дізнатися тут:

www.empedu.org.ua

ISBN 978-966-2214-21-5

© ІКЖЦ, 2013

ЗМІСТ

ЯК НАВЧИТИСЯ БУДУВАТИ СВОЄ ВЛАСНЕ ЖИТТЯ І ЖИТТЯ СВОЇХ БЛИЗЬКИХ.....	4
ГЕРБ.....	9
НАШІ ПОТРЕБИ Й ІНТЕРЕСИ	13
ЧИТАЄМО ЗАКОНИ.....	21
ЯК МИ КЕРУЄМО?	34

ЯК НАВЧИТИСЯ БУДУВАТИ СВОЄ ВЛАСНЕ ЖИТТЯ І ЖИТТЯ СВОЇХ БЛИЗЬКИХ НА ЗАСАДАХ РІВНОСТІ

ПРАКТИКА нашої програми “Педагогіка уповноваження” складає вже більше 15 років, дев’ять країн, тисячі учасниць і учасників різного віку, національності, віри, освіти, тощо.

Кажуть, правильно те, що працює. А в нашому випадку, перш за все, працюють принципи співпраці та ненасильства – для себе, для родини, для країни.

ПРИНЦИП ПУНКТУАЛЬНОСТІ І САМОДИСЦИПЛІНИ – “ПРИХОДИТИ ВЧАСНО”

Дисциплінованість важлива не лише по відношенню до себе, а і до інших оточуючих нас. Свобода – це усвідомлена необхідність. Усвідомлена необхідність поважати право інших не втрачати час на очікування тих, хто приходить пізніше.

ПРИНЦИП ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ – ДО СЕБЕ, ДО ІНШИХ, ДО ІДЕЙ

Позитивне налаштування створює дружню безпечну атмосферу, яка уможлиблює подальше уповноваження. Позитивне ставлення до себе і до інших веде до конструктивізму, запобігає руйнівним процесам. Виважений свідомий оптимізм, який дає можливість людині будувати своє майбутнє і в будь-якій ситуації думати про реальні позитивні зміни, які ми плануємо і здійснюємо.

ПРИНЦИП НЕ-КРИТИКИ – НЕ КРИТИКУВАТИ СЕБЕ, ІНШИХ, ІДЕЇ, ТОЩО

Різниця в думках і позиціях виходить не з різниці в якостях, характеристиках, але і в засобах відображення однієї і тої же реальності. Згадаймо індійську притчу про сім сліпців, які доторкнулися слона з різних кінців. Суперечка семи сліпців продовжується довічно...

Ніхто не знає істини, кожна людина знає лише її частину, при цьому частини ці різні. Але в суперечці ми схильні думати, що наша думка єдина, правильна і найкраща. Тому думка іншої людини повинна бути невірною, поганою і бути інакше не може. Ми також хочемо змінити позицію інших, хочемо, аби інші визнали нашу правоту. Така позиція проявляється в формі біполярного мислення. Це схематичний спосіб, який передбачає дві оцінки: добрий – поганий, білий – чорний, нормально – аномально. Біполярне мислення призвело до того, що бути нормальним означає бути добрим і правим, а ненормальним – бути неправим і поганим. Ми настільки звикли до цього, що в кожному конфлікті хтось повинен бути “винним”. Говорячи і вчиняючи так, ми забуваємо, що можливий ще і третій, четвертий шлях.

Подібне ставлення можливе не лише стосовно інших, а й до себе. Замість змістовного аналізу того, що відбувається, людина часом починає “гризти” себе чи інших, ставлячи вирок, даючи оцінки, які прирікають людину, ідею, ситуацію на неможливість змін, а тому є дуже небезпечними.

ПРИНЦИП: ГОВОРИТИ ПО ЧЕРЗІ, ПО ОДНІЙ ЧИ ПО ОДНОМУ, КОРОТКО, НЕЧАСТО

Дбаючи про свою свободу, не слід забувати про свободу і право інших сказати в комфортній атмосфері (без чужого галасу), встигнути це сказати та почути думку і позицію інших. Це принцип поваги і самоповаги.

ПРИНЦИП ДОБРОВІЛЬНОСТІ

Кожна людина має право виконати щось або утриматися від виконання. Проте не слід плутати добровільність з пасивністю. Добровільність (як робити, так і не робити) має бути усвідомленою, такою, наслідки якої ми можемо врахувати і прийняти.

ПРИНЦИП ПЕРСОНІЛІЗАЦІЇ – ГОВОРИТИ ВІД СВОГО ІМЕНІ АБО ПОСИЛАЮЧИСЬ НА ДЖЕРЕЛО, НЕ УЗАГАЛЬНЮЮЧИ

Слідування цьому принципу допомагає людині уникати стереотипів в своєму мисленні, мовленні, діях, а також виявляти стереотипність в інших людях. Ми майже ніколи не маємо права говорити, що “всі діти...”, “всі люди...”, “всі жінки...”, “всі чоловіки...”. Для цього ми мали би опитати ВСІХ дітей, людей, жінок, чоловіків ... і спитати, чи насправді вони так думають.

ПРИНЦИП КОНФІДЕНЦІЙНОСТІ

Плітки, довільне переформулювання, обговорення чужих справ є часто причиною або початком конфліктних ситуацій. Відсторонення або, мовою міжнародних документів, «невтручання у внутрішні справи держав» є важливою складовою навчання і виховання.

ПРИНЦИП ЧУЙНОСТІ ДО РІЗНОМАНІТНОСТІ

В цьому принципі, який завершує перелік принципів, об'єдналися засадничі принципи програми, які узагальнюють список і пронизують всі попередні.

Спочатку цей принцип мав назву гендерної чуйності і стосувався тільки гендера, як однієї з основних парадигм сучасності. З часом ми усвідомили, що педагогіка уповноваження має враховувати, що гендерний “розподіл” “народився” першим і має найдовшу історію, проте, з часом, він став не таким “болючим”, а тому ми не маємо вибудовувати якусь ієрархію “різноманітностей”, а маємо звертатися до тої, яка є найближчою та/або найболючішою для людини.

Термін “гендер” зустрічає опір як в англословних, так і в іншомовних середовищах. Перекладачі і перекладачки, які не ознайомлені з термінологією, перекладають його інколи як “загальний”, «належний роду». Мова й культура будують одна одну, тому наші висновки занадто глибоко вкорінені, щоб термін, який описує можливість змін та урізноманітнювання жіночих та чоловічих ролей, був введений так швидко!

Основа концепції гендеру в розумінні того, як розвиток та праця впливають на чоловіків, жінок, дівчат та хлопців.

Тому гендерна чутливість має проявлятися в мові, ставленні до себе та інших, підходах.

Не треба лінуватися сказати «учасник і учасниці», якщо йдеться про групу до якої імовірно належать і жінки, і чоловіки. Намагайтеся використовувати закінчення жіночого роду в іменниках, які його мають або, хоча б, закінчення в дієсловах жіночого роду, якщо іменник загального роду і іноземного походження - «тренер сказала».

Будьте чутливими до будь-яких узагальнень, які стосуються жіночих і чоловічих ролей в суспільстві. Застосовуйте «принцип дзеркала» - якщо говорять, наприклад, «Я, як справжній чоловік, маю допомогти вам нести сумку», можна відповісти, що «Я, як справжня жінка, маю нести її сама» тощо.

Описати всі випадки ґендерної чутливості неможливо, але тому вона і називається чутливістю, що ми маємо вчитися відчувати, коли ситуація має бути виправлена як ґендерно незбалансована, а коли може залишитися такою ж, бо не має відношення до ґендерних ролей.

“ґендер – це не просто система класифікації, за допомогою якої біологічні істоти жіночої і чоловічої статі сортуються, розрізняються і соціалізуються в еквівалентні статеві ролі. ґендер також висловлює універсальну нерівність між жінками і чоловіками. Коли ми говоримо про ґендер, ми також говоримо про ієрархію, владу і нерівність, а не лише про звичайну відмінність.”¹¹

1 M.S. Kimmel, The Gendered Society, Oxford University Press, 2000

ЗНАЙОМСТВО і ОЧІКУВАННЯ

коли працюємо в групі – формальній
(тренінг, семінар) чи неформальній
(родина, дружня зустріч)

МЕТА:

- Формування навичок само-презентації, подолання непевності й остраху, які можуть бути причинами, щодо розвитку власної справи, ідеї, себе як особистості.
- Презентація бачення в майбутньому.
- Визначення очікування від зустрічі.

ОПИС:

🕒 10–20 хвилин залежно від кількості учасників і учасниць зустрічі.

Якщо група в основному складається з осіб, які планують отримати навички в започаткуванні власної справи, то бажано провести:

Я через п'ять років

Кожна людина називає своє ім'я і розповідає про свою власну справу, підприємство, чи іншу форму ведення господарської діяльності в сільській місцевості через п'ять років.

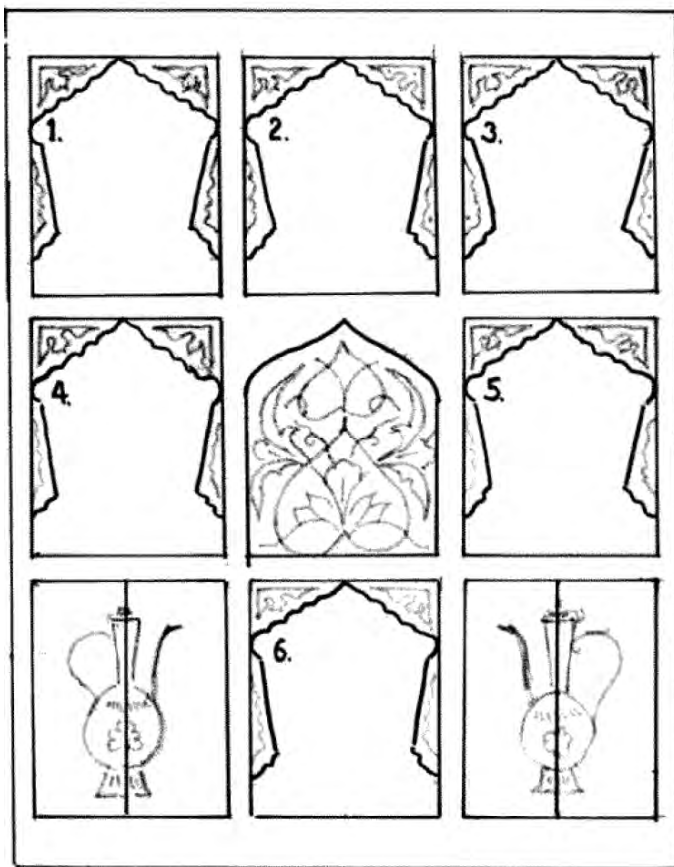
Якщо група складається з осіб, які ведуть підприємницьку діяльність, то бажано провести:

Я хочу вам представити...

Група об'єднується в пари. Кожна чи кожен протягом 3-5 хвилин розповідає одне одному про себе і про свій досвід в веденні власної справи, чи залученні до підприємницької діяльності в сільській місцевості. Після цього представляють одне одного всій групі.

В обох випадках проводиться очікування кожного і кожної від тренінгу, семінару, зустрічі.

ГЕРБ



1. Зобразити дві речі, які ви робите добре.
2. Зобразити свій найбільший успіх у житті.
3. Зобразити місце, яке є "ідеальним домом" (місцем відпочинку і спокою) для вашої душі.
4. Зобразити трьох людей, які найбільше вплинули на вас у житті.
5. Написати три слова, які б ви хотіли почути про себе.
6. Зобразити, як би ви провели рік, якби дізналися, що він останній у вашому житті.

МЕТА:

- Визначати власні життєві цінності, орієнтири, успіхи
- Вміти аналізувати власне життя

ОПИС ВПРАВИ:

🕒 25 - 50 хвилин

- Спитати:
 - Що таке герб і хто має герби?
- Дати деякі визначення гербів.

Герб – це емблема держави, зображена на печатках, бланках, грошових одиницях. Це складова частина державного прапора
- Попросити створити свій власний герб. Для цього треба виконати наведені нижче завдання. Пам'ятати, що в цьому випадку художня досконалість герба – не головне.
- 1. Зобразити дві речі, які ви робите добре.
- 2. Зобразити свій найбільший успіх у житті.
- 3. Зобразити місце, яке є “ідеальним домом” (місцем відпочинку і спокою) для вашої душі.
- 4. Зобразити трьох людей, які найбільше вплинули на вас у житті.
- 5. Написати три слова, які б ви хотіли почути про себе.
- 6. Зобразити, як би ви провели рік, якби дізналися, що він останній у вашому житті.
- По завершенні творчого процесу попросити розповісти про свої герби. Залежно від наявного часу, розмірів групи, інших складових можна розповідати про весь герб, деякі вікна на вибір тренера чи учасниць і учасників, а також робити це у великій групі, в парах, в малих групах.
- Якщо вправа виконується у великому колі, тоді усі по черзі “відкривають” одне вікно, тобто відповідають на одне питання.
- Розрахунок кількості відкритих “вікон” герба залежить від часу, витраченого групою на одне коло. Порівнюючи цей час із загальним часом, відведеним на вправу, можна визначитися скільки таких кіл доцільне в групі.
- Безумовно, обговорення всього герба у великій групі найемоційніше, проте якщо зробити це немає можливості, неповне обговорення слід також зробити комфортним, глибоким і цікавим для присутніх.
- Розповідати про герби пропонується за такою схемою: я намалювала чи намалював в такому-то віконці те і те, бо я...

- Спитати:
 - Що відчували учасники і учасниці, коли малювали герби?
 - Коли розповідали про них?
 - Чи легко було робити цю вправу?
 - Які з віконць було складно малювати? Чому?
 - Які складніше? Чому?
 - Для чого ми робили цю вправу?
 - Для чого її треба робити?

Тренерські нотатки:

Інколи виникають складнощі щодо останнього віконця. Це може бути боязнь або небажання думати про останній рік. Частіше за все це пов'язано з природним страхом смерті, проте тренерка чи тренер мають бути чутливими, бо інколи це стосується серйозних глибинних процесів, внутрішніх трагедій і травм. Якщо ви бачите, що це якась особиста проблема, спробуйте ненав'язливо запропонувати приватну розмову чи свою допомогу. Можливо, ситуація вимагає допомоги інших людей, а ви могли б цьому посприяти.

Однак часто учасники чи учасниці говорять, що їм було легко заповнювати шосте вікно. Навпаки, “рахування” часу дає можливість чітко сформулювати життєву мету, визначити життєві цінності.

Налаштовування тренерки чи тренера при роботі з шостим віконцем має вирішальне значення. Їхній страх перед цим вікном може передатися групі, навіть якщо цього страху в групі й не було.

Інколи діти (а часом і дорослі) говорять, що в них ще не було успіхів. При обговоренні успіху варто звертатися до наявного в присутніх досвіду, допомагаючи їм краще ідентифікувати ті досягнення, які вже були в їхньому житті, а не відкладати повторення цієї вправи на тривалий час, тим більше на кілька років.

Протягом курсу чи наприкінці можна повернутися до цієї вправи, і тоді спитати: змінився герб чи ні, змінився повністю чи частково.

В залежності від групи це може бути герб класу, школи, студентської групи, літнього табору та ін.

Ця вправа, як і інші, має великі можливості для свого подальшого розвитку.

“Герб” було названо однією з учасниць “книгою про наше життя”.
Інша учасниця сказала, що герб – це порядок у душі, вдома.

Таблиця 1. Таблиця для самоконтролю і планування розвитку

Впевненість у собі та інші лідерські якості		Планування та розробка проектів		Розпізнавання та протидія дискримінації за ознакою статі та гендерному насильству		Вплив на прийняття рішень		Підприємницькі навички	
Знаю, вмію, можу передати іншим	Треба дізнатися, навчитися	Знаю, вмію, можу передати іншим	Треба дізнатися, навчитися	Знаю, вмію, можу передати іншим	Треба дізнатися, навчитися	Знаю, вмію, можу передати іншим	Треба дізнатися, навчитися	Знаю, вмію, можу передати іншим	Треба дізнатися, навчитися

НАШІ ПОТРЕБИ Й ІНТЕРЕСИ

Визначилися із життєвими принципами, подумали про майбутнє, розібралися трохи в собі – почнемо вчитися планувати!

Спробуйте спочатку самі дати відповіді на запитання наступної таблиці і попросіть це зробити тих, з ким працюєте.

Запишіть в кожній клітинці по одному виду діяльності, якими ви займаєтеся протягом дня, чи потреби, які ви хотіли би задовольнити, але не в змозі через відсутність відповідної можливості у вашому селі; відсутність можливості теж позначте в цій клітинці	Для кожного виду діяльності чи потреб, перелічених в попередній клітинці, запишіть те, покращання, яке ви хотіли би мати (таких покращань може бути кілька)	Для кожного виду покращань, перелічених в попередній клітинці, запишіть причини, через які вони відсутні
Умивання – приходиться ходити за водою до криниці	Наявність водогону в хаті (але це слід записати тільки тоді, коли водогону нема в усьому селі, бо якщо його нема у вас в хаті, але він іде по вулиці, то цю потребу записувати не треба)	<ul style="list-style-type: none"> • не хоче займатися сільрада • технічно дуже складно це зробити • не хоче сільська громада
Робота – працювала в бібліотеці, але вона тепер не працює	Бібліотека відкрита чи є інше місце роботи, де можна було би застосувати освіту і досвід	<ul style="list-style-type: none"> • бібліотека не користується популярністю і тому закрита • на бібліотеку не виділяють грошей • інші місця роботи не розвиває сільська влада

Запитання:

- Як ви вважаєте, чому ми відповідали на такі питання?
- Які висновки ми можемо зробити, заповнюючи таку таблицю?
- Чи побачили ви, порівнюючи відповіді жінок і чоловіків, що вони як відрізняються, так і збігаються?
- Якщо відрізняються, то в чому?
- Якщо збігаються, то в чому?
- Чи важливо, плануючи діяльність влади, питати в людей, які живуть в цьому селі, місті, районі, області, країні?

- Чиї інтереси і проблеми треба врахувати більше – жінок чи чоловіків – і чому?
- Чи намагається влада населеного пункту, де ви живете, враховувати рівною мірою потреби і жінок, і чоловіків?

Потреби жінок і чоловіків, які відповідають їх щоденним ролям і обов'язкам, називають ґендерними практичними потребами. Свої ґендерні потреби і жінки, і чоловіки можуть визначити легше, тому що вони потребують щодня їх задовольняти – готувати їжу, водити дітей в садочок, заробляти гроші, їздити на роботу тощо.

Інтереси жінок і чоловіків, які можуть допомогти в майбутньому досягти і для жінок, і для чоловіків, рівнозначних результатів, називають ґендерними стратегічними інтересами. Інтереси визначити складніше, бо інколи люди так зайняті щоденною працею, що їм ніколи думати про своє майбутнє або майбутнє своїх дітей. Вони також можуть мало вірити в те, що це майбутнє може змінитися на краще. Але всі люди мають певні засади, які можна назвати життєвими цінностями чи принципами. Це може бути повага одне до одного, справедливість, незалежність.

Замислимося над таким прикладом.

Уявимо, що дружина і чоловік, які мають, припустимо, 300 гектарів землі в оренді і вирощують на ній картоплю, їдуть закуповувати насінневий матеріал. На які його якості, враховуючи традиційні ролі жінок і чоловіків (жінка – берегиня домашнього вогнища, а чоловік – добитчик), буде звертати увагу чоловік, а на які – жінка?

Жінці важливо, щоби картопля була смачною, добре варилася, добре розварювалася, привабливо виглядала, бо вона відповідальна за приготування їжі.

Чоловіку важливо, щоби картоплю було легко садити, зручно обробляти, щоби її менше їли шкідники, добре було збирати врожай і зберігати.

Чи можна сказати, що чиясь позиція – чоловіка чи жінки – важливіша? Певно, що ні!

Чи можна сказати, що масове (або так зване, «товарне») виробництво враховує одну позицію? Так! Саме завдяки «погляду чоловіка» використовуються різні неприродні засоби обробки та вирощування, без урахування «позиції жінки».

При стратегічному плануванні варто планувати зміни.

Стратегічне планування спричиняє розробку бачення кращого майбутнього для організації чи спільноти і є спробою з'єднати теперішню ситуацію з майбутнім.

Стратегічне планування є засобом для планування напрямку, базуючись на отриманій інформації. Стратегічне планування дає краще розуміння поточних можливостей, а також те, що потрібно розвинути для досягнення бажаного майбутнього.

Завдяки стратегічному плануванню можна сформувати почуття відповідальності за бачення майбутнього, покращити діяльність через планування, стимулювати аналітичне мислення, прояснити майбутні напрями діяльності, визначити пріоритети, побудувати команду.

Кожна територіальна, державна чи регіональна, міська, сільська громада може розробити і мати затверджений стратегічний план з часу свого заснування. Громадські організації із затвердженим стратегічним планом можуть бути більш успішними в пошуку ресурсів для запланованих цілей та завдань, щоб досягнути успішного результату.

Стратегічний план рекомендується створювати під час партисипаторного семінару до якого залучені представники і представниці основних груп, такі як керівники територіальної громади, керівники громадських організацій, проектів, партнерських організацій, волонтери. Стратегічний план охоплює рекомендований період від трьох до п'яти років, залежно від обставин та вибору групи, і щорічно переглядається для визначення питань, щодо досягнення цілей і завдань.

Модель стратегічного планування базується на моделі планування цінностей та моделі управління, яка формується на ретельному вивченні ситуації. Модель додається.

СХЕМА СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ



Таблиця 2. Потреби й інтереси мого села (міста, району) – як їх визначити

Контрольний список для вибору проблеми (Чи відповідає проблема наступним критеріям)

Чи відповідає проблема потребам більшості громади?
Чи відповідає проблема потребам жінок громади?
Чи відповідає проблема потребам чоловіків громади?
Чи підтримають люди вирішення цієї проблеми?
Чи зміцнить громаду вирішення цієї проблеми?
Чи допоможе вирішення проблеми сформуванню і зміцненню нових лідерів?
Чи реально вирішити цю проблему?
Чи можна встановити чіткі терміни її вирішення?
Чи можна знайти підтримку спільників і спільниць для вирішення цієї проблеми?
Чи призведе вирішення цієї проблеми до покращення життя людей?

Ми розуміємо, що не можна звернутися відразу до всіх проблем, які треба вирішити в громаді, але важливо визначитися, яка черговість має бути для цього вирішення, і знати, чому саме таку черговість було прийнято.

Ця табличка допоможе побачити актуальність проблеми, а також перешкоди й сприятливі фактори на шляху до її вирішення.

Таблиця 3. Етапи просування інтересів громади (Процес адвокації)

З Б І Р	<ul style="list-style-type: none"> ПРОБЛЕМА (Що нам заважає добре жити?) ЦІЛІ І ЗАДАЧІ (Як треба змінити життя, і які кроки до цього життя приведуть?) 	М О Н І Т
Д А Н И Х	<ul style="list-style-type: none"> ЦІЛЬОВІ ГРУПИ (Хто зможе прийняти рішення і виконати його, а також допоможе вплинути на тих, хто це рішення приймають та виконують?) СТВОРЕННЯ ПІДТРИМКИ (Хто за наше рішення і чому; хто – проти і чому; що можна зробити, щоби ті, хто проти, не завадили прийняттю та виконанню рішення?) ПІДГОТОВКА ПОСЛАННЯ (Що ми маємо сказати і написати, щоби переконати в необхідності змін, яких ми прагнемо?) КАНАЛИ КОМУНІКАЦІЇ (Як наше послання потрапить до тих, кого ми маємо переконати?) ПОШУК ЗАСОБІВ ПІДТРИМКИ (Яка підтримка нам потрібна, і де ми її знайдемо?) ВПРОВАДЖЕННЯ (Робочий план) 	О Р И Н Г
		І О Ц І Н К А

Про кожен з етапів можна написати і проговорити багато, але про це сьогодні є достатньо спеціальної літератури, тому ми зупинилися лише на самих етапах.

Важливо також пам'ятати, що коли ми хочемо, щоби зміни, які залежать від влади, відбулися на рівні в громаді, слід знати «магічну» формулу:

ХТО + ЩО ЗРОБИТЬ + КОЛИ

де

ХТО – людина або організація, які уповноважені приймати чи реалізовувати рішення

ЩО ЗРОБИТЬ – прийме рішення, яке вони уповноважені приймати

КОЛИ – дата можлива в режимі реального часу

Таблиця 4. Як нам реалізувати потреби і інтереси громади (РОБОЧИЙ План)

Завдання	Задачі		
	Необхідні ресурси	Відповідальні	Терміни

Таблиця 5. Як нам організувати громаду
(елементи створення і функціонування мережі)

А. Етап створення
<ul style="list-style-type: none"> • Сформулюйте чітку мету • Залучайте зацікавлених людей і організації
Б. Етап функціонування \ росту
Організація
<ul style="list-style-type: none"> • Чітке визначення конкретних ролей • Створення гнучкої структури • Проведення інвентаризації навичок і ресурсів • Підготовча робота із заповнення пробілів в досвіді шляхом залучення нових членів • Створення системи зв'язку • Створення бази даних всіх членів
Лідерство
<ul style="list-style-type: none"> • Розподіл лідерських функцій • Постановка реалістичних цілей і задач • Розподіл на робочі групи для виконання конкретних задач відповідно до наявних знань і навичок • Розподіл обов'язків • Активна участь в плануванні і прийнятті рішень • Зміцнення довіри і співпраці • Підтримка мотивації
Зустрічі \ Документація
<ul style="list-style-type: none"> • Зустрічатися тільки, коли є в цьому потреба • Складати конкретний порядок денний і не відхилятися від нього • Використовувати навички членів для попередження і розв'язання конфліктних ситуацій • Відкрито обговорювати складні проблеми під час зустрічей • Вести журнал для реєстрації заходів, рішень тощо

ЧИТАЄМО ЗАКОНИ

Дуже часто можна почути, що закони пишуть незрозумілою мовою, що вони людям нічого не несуть або зовсім не виконуються. Хоча і перше, і друге, і третє часом буває, але ж водночас багато чого залежить і від нас, від людей, для яких ці закони врешті-решт і робляться, а тому ми маємо мову законів розуміти, знати, що закони можуть принести і як робити, щоби закони виконувалися.

«Почитаємо» закон на прикладі Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків».

Розглянемо кілька питань:

- Як можуть скористатися цим Законом громадяни і громадянки?
- Що мають робити державні організації та установи для виконання цього Закону?

Громадянкам і громадянам, перш за все, важливо знати, що цим Законом забороняється дискримінація.

Запитання:

- найдіть в тексті Закону визначення дискримінації та статті, якими вона забороняється.

Державні організації і установи мають виконувати положення вказаного Закону.

Запитання:

- Якщо ви живете в селі, які статті Закону мають виконуватися сільською радою?
- Якщо ви працюєте в школі, які статті Закону мають відношення до вашої роботи?
- Які ще заклади, які діють на рівні громади (села, району), мають враховувати в своїй роботі положення Закону? Які саме статті?

ЗАКОН УКРАЇНИ

Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Метою цього Закону є досягнення паритетного становища жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності суспільства шляхом правового забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, ліквідації дискримінації за ознакою статі та застосування спеціальних тимчасових заходів, спрямованих на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України.

Розділ I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

Стаття 1. Визначення термінів

У цьому Законі наведені нижче терміни вживаються в такому значенні: рівні права жінок і чоловіків – відсутність обмежень чи привілеїв за ознакою статі;

рівні можливості жінок і чоловіків – рівні умови для реалізації рівних прав жінок і чоловіків;

дискримінація за ознакою статі – дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків;

позитивні дії – спеціальні тимчасові заходи, спрямовані на усунення дисбалансу між можливостями жінок і чоловіків реалізовувати рівні права, надані їм Конституцією (254к/96-ВР) і законами України;

сексуальні домагання – дії сексуального характеру, виражені словесно (погрози, залякування, непристойні зауваження) або фізично (доторкання, поплескування), що принижують чи ображають осіб, які перебувають у відносинах трудового, службового, матеріального чи іншого підпорядкування;

гендерна рівність – рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства;

гендерно-правова експертиза – аналіз чинного законодавства, проектів нормативно-правових актів, результатом якого є надання висновку щодо їх відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 2. Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Законодавство з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків складається з Конституції України (254к/96-ВР), цього Закону та інших нормативно-правових актів.

Якщо міжнародним договором України, згода на обов'язковість якого надана Верховною Радою України, встановлено інші правила, ніж ті, що передбачені цим Законом, то застосовуються правила міжнародного договору.

Стаття 3. Основні напрями державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Державна політика щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків спрямована на:

- утвердження гендерної рівності;
- недопущення дискримінації за ознакою статі;
- застосування позитивних дій;

забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень;

забезпечення рівних можливостей жінкам і чоловікам щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків;

підтримку сім'ї, формування відповідального материнства і батьківства;

виховання і пропаганду серед населення України культури гендерної рівності, поширення просвітницької діяльності у цій сфері;

захист суспільства від інформації, спрямованої на дискримінацію за ознакою статі.

Стаття 4. Гендерно-правова експертиза

Чинне законодавство підлягає гендерно-правовій експертизі. У разі встановлення невідповідності нормативно-правового акта принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків висновок гендерно-правової експертизи надсилається до органу, який прийняв такий нормативно-правовий акт.

Розроблення проектів нормативно-правових актів здійснюється з обов'язковим урахуванням принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Проекти нормативно-правових актів підлягають гендерно-правовій експертизі. Висновок гендерно-правової експертизи є обов'язковою

складовою пакета документів, що подаються разом з проектом нормативно-правового акта до розгляду.

Порядок проведення ґендерно-правової експертизи визначає Кабінет Міністрів України.

Стаття 5. Відображення органами державної статистики показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства

Центральний орган виконавчої влади в галузі статистики забезпечує збирання, опрацювання, аналіз, поширення, збереження, захист та використання статистичних даних щодо показників становища жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства, групуючи їх за статтями.

Статистичні дані, зазначені в частині першій цієї статті, є невід’ємною складовою державної статистичної звітності.

Стаття 6. Заборона дискримінації за ознакою статі

Дискримінація за ознакою статі забороняється.

Не вважаються дискримінацією за ознакою статі:

спеціальний захист жінок під час вагітності, пологів та грудного вигодовування дитини;

обов’язкова строкова військова служба для чоловіків, передбачена законом;

різниця в пенсійному віці для жінок і чоловіків, передбачена законом;

особливі вимоги щодо охорони праці жінок і чоловіків, пов’язані з охороною їх репродуктивного здоров’я;

позитивні дії.

Розділ II. МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 7. Органи, установи та організації, наділені повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Органами, установами та організаціями, наділеними повноваженнями у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, є:

Верховна Рада України;

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини;

Кабінет Міністрів України;

спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування, визначені в їх складі уповноважені особи (координатори) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

об'єднання громадян.

Органи державної влади та органи місцевого самоврядування, підприємства, організації та установи, об'єднання громадян сприяють збалансованому представництву статей в управлінні та прийнятті рішень. Для досягнення мети цього Закону у своїй діяльності вони можуть застосовувати позитивні дії.

Стаття 8. Повноваження Верховної Ради України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Верховна Рада України:

визначає основні засади ґендерної політики держави;

застосовує у законодавчій діяльності принцип забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

у межах, передбачених Конституцією України (254к/96-ВР), здійснює парламентський контроль за виконанням законодавчих актів з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 9. Повноваження Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини:

у рамках здійснення контролю за додержанням прав та свобод людини і громадянина здійснює контроль за дотриманням рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

розглядає скарги на випадки дискримінації за ознакою статі;

у щорічній доповіді висвітлює питання дотримання рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 10. Повноваження Кабінету Міністрів України у сфері забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Кабінет Міністрів України:

забезпечує проведення єдиної державної політики, спрямованої на досягнення рівних прав та рівних можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

приймає Національний план дій щодо впровадження ґендерної рівності та забезпечує його виконання;

розробляє і реалізовує державні цільові програми щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

спрямовує і координує роботу міністерств, інших органів виконавчої влади щодо забезпечення гендерної рівності;

організовує підготовку державної доповіді про виконання в Україні Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (995_207);

враховує принцип гендерної рівності при прийнятті нормативно-правових актів;

затверджує порядок проведення гендерно-правової експертизи;

здійснює інші повноваження у цій сфері, передбачені законодавством України.

Стаття 11. Повноваження спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків:

бере участь у формуванні та реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснює координацію заходів міністерств та інших центральних органів виконавчої влади, спрямованих на впровадження гендерної рівності;

проводить інформаційно-роз'яснювальну роботу в засобах масової інформації, організовує проведення просвітницьких заходів з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює розроблення заходів, спрямованих на реалізацію забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків у всіх сферах життя суспільства;

формує Національний план дій щодо впровадження гендерної рівності;

здійснює контроль за дотриманням гендерної рівності при вирішенні кадрових питань у центральних та місцевих органах виконавчої влади;

організовує навчання державних службовців з питань реалізації рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

разом з іншими центральними органами виконавчої влади здійснює підготовку науково обґрунтованих пропозицій з питань забезпечення гендерної рівності;

здійснює організацію наукових і експертних досліджень з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

вносить пропозиції щодо застосування позитивних дій та їх припинення;

здійснює моніторинг та узагальнює результати забезпечення рівних прав та можливостей в різних сферах життєдіяльності;

узагальнює виконання державних програм з питань гендерної рівності;

розглядає звернення громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

веде облік та узагальнює випадки дискримінації за ознакою статі та вносить пропозиції щодо їх усунення;

здійснює співпрацю з міжнародними організаціями, відповідними органами зарубіжних країн з питань статусу жінок та дотримання міжнародних стандартів рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 12. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування

Органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування в межах своєї компетенції:

забезпечують надання жінкам і чоловікам рівних прав та можливостей;

здійснюють виконання загальнодержавних та регіональних програм з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

створюють умови для поєднання жінками і чоловіками професійних і сімейних обов'язків;

забезпечують доступні соціально-побутові послуги, включаючи догляд за малолітніми дітьми, організацію дошкільного виховання та забезпечення дитячого дозвілля;

провадять просвітницьку діяльність з питань гендерної рівності;

співпрацюють з об'єднаннями громадян щодо забезпечення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків;

подають пропозиції щодо вдосконалення законодавства з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

сприяють науковим розробкам у сфері гендерних досліджень;

дотримуються принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у своїй діяльності;

здійснюють позитивні дії.

В органах виконавчої влади визначається уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Виконання обов'язків уповноваженої особи (координатора) покладається на одного із заступників міністра, заступника керівника іншого органу виконавчої влади.

Органи виконавчої влади можуть утворювати консультативно-дорадчі органи, призначати радників з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

За рішенням відповідної місцевої ради у складі виконавчого органу відповідної ради може визначатись уповноважена особа (координатор) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Стаття 13. Повноваження уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування

Уповноважені особи (координатори), на яких покладено функції щодо забезпечення рівності прав і можливостей жінок і чоловіків, у межах своїх повноважень організовують роботу відповідних органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування в напрямі:

урахування принципу рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у відповідній сфері діяльності;

проведення аналізу стану забезпечення гендерної рівності та вивчення доцільності застосування позитивних дій з метою подолання асиметрії, дисбалансу, що складаються на відповідній території чи в галузі;

співробітництва з об'єднаннями громадян, узагальнення інформації, яка надходить від них щодо моніторингу стану дотримання рівності жінок і чоловіків, та спільного вироблення шляхів усунення дискримінації за ознакою статі;

здійснення постійної інформаційно-пропагандистської діяльності щодо ліквідації всіх форм дискримінації за ознакою статі;

вжиття заходів, спрямованих на формування гендерної культури населення;

організації прийому громадян з питань дискримінації за ознакою статі;

розгляду та аналізу звернень громадян з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, вивчення причин, що їх зумовлюють;

навчання працівників центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування з питань ґендерної проблематики;

вжиття заходів щодо усунення проявів дискримінації за ознакою статі.

Стаття 14. Права об'єднань громадян у забезпеченні рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Об'єднання громадян можуть:

брати участь у розробці рішень, що приймаються органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування з питань ґендерної рівності;

брати участь у реалізації загальнодержавних та регіональних програм;

делегувати своїх представників до складу консультативно-дорадчих органів, що створюються при органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування;

проводити моніторинг з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

здійснювати іншу діяльність відповідно до свого статуту та законодавства України щодо забезпечення ґендерної рівності.

Розділ III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У ГРОМАДСЬКО-ПОЛІТИЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 15. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у виборчому процесі

Рівні виборчі права та можливості жінок і чоловіків забезпечуються законодавством України.

Політичні партії, виборчі блоки під час висунення кандидатів у народні депутати України в багатомандатному загальнодержавному виборчому окрузі передбачають представництво жінок і чоловіків у відповідних виборчих списках.

Контроль за цією вимогою здійснюють виборчі комісії.

Стаття 16. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері державної служби та служби в органах місцевого самоврядування

Призначення на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування здійснюється з дотриманням представництва кандидатур кожної статі.

Дискримінація за ознакою статі при прийнятті на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування і під час її проходження забороняється.

Керівники органів державної влади та органів місцевого самоврядування зобов'язані забезпечити рівний доступ громадян до державної служби та служби в органах місцевого самоврядування відповідно до кваліфікації і професійної підготовки незалежно від статі претендента.

Формування кадрового резерву для заміщення посад державних службовців і посад в органах місцевого самоврядування, просування їх по службі здійснюється із забезпеченням рівних прав та можливостей для жінок і чоловіків.

Дозволяється застосування позитивних дій з метою досягнення збалансованого представництва жінок і чоловіків на державній службі та службі в органах місцевого самоврядування з урахуванням категорій посад службовців.

Розділ IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІЙ СФЕРІ

Стаття 17. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у праці та одержанні винагороди за неї

Жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці.

Роботодавець зобов'язаний:

створювати умови праці, які дозволяють б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;

забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;

здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;

вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;

вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей.

Роботодавці можуть здійснювати позитивні дії, спрямовані на досягнення збалансованого співвідношення жінок і чоловіків у різних сферах трудової діяльності, а також серед різних категорій працівників.

Стаття 18. Забезпечення рівних можливостей під час укладання колективних договорів та угод

У разі колективно-договірного регулювання соціально-трудоких відносин (генеральна угода, регіональні та галузеві угоди, колективні договори) угоди (договори) мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, із зазначенням строків реалізації відповідних положень.

При цьому колективні угоди (договори) мають передбачати:

покладання обов'язків уповноваженого з гендерних питань – радника керівника підприємства установи та організації, їх структурних підрозділів на одного з працівників на громадських засадах;

комплектування кадрами і просування працівників по роботі з дотриманням принципу надання переваги особі тієї статі, щодо якої в них існує дисбаланс;

усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків як у різних галузях господарства, так і в одній галузі на базі загального соціального нормативу оплати праці в бюджетній та інших сферах, а також на основі професійної підготовки (перепідготовки) кадрів.

Стаття 19. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері підприємництва

Держава забезпечує жінкам і чоловікам рівні права та можливості у здійсненні підприємницької діяльності.

На державному та регіональному рівнях з урахуванням статистичних показників можуть здійснюватися позитивні дії для усунення дисбалансу в підприємницькій діяльності жінок і чоловіків шляхом заохочення підприємницької діяльності, надання пільгових кредитів, проведення бізнес-тренінгів та інших заходів.

Стаття 20. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері соціального захисту

Органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, підприємства, установи та організації рівною мірою враховують інтереси жінок і чоловіків під час здійснення заходів щодо їх соціального захисту.

Погіршення становища осіб будь-якої статі в разі застосування системи соціального страхування, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги є неприпустимим.

Розділ V. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ У СФЕРІ ОСВІТИ

Стаття 21. Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у здобутті освіти та професійній підготовці

Держава забезпечує рівні права та можливості жінок і чоловіків у здобутті освіти.

Навчальні заклади забезпечують:

рівні умови для жінок і чоловіків під час вступу до навчальних закладів, оцінки знань, надання грантів, позик студентам;

підготовку та видання підручників, навчальних посібників, вільних від стереотипних уявлень про роль жінки і чоловіка;

виховання культури ґендерної рівності, рівного розподілу професійних і сімейних обов'язків.

Центральний орган виконавчої влади з питань освіти і науки забезпечує проведення експертизи навчальних програм, підручників та навчальних посібників для навчальних закладів щодо відповідності принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

До навчальних програм вищих навчальних закладів, курсів перепідготовки кадрів включаються дисципліни, які вивчають питання забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, та факультативне вивчення правових засад ґендерної рівності на основі гармонізації національного і міжнародного законодавства.

Розділ VI. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА ПОРУШЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РІВНИХ ПРАВ ТА МОЖЛИВОСТЕЙ ЖІНОК І ЧОЛОВІКІВ

Стаття 22. Оскарження дискримінації за ознакою статі та сексуальних домагань

Особа, яка вважає, що стосовно неї було застосовано дискримінацію за ознакою статі чи вона стала об'єктом сексуальних домагань, має право звернутися зі скаргою до Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади з питань рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, уповноважених осіб (координаторів) з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків в органах виконавчої влади та органах місцевого самоврядування, правоохоронних органів держави та суду.

Особи будь-якої статі або групи осіб мають право надсилати повідомлення про порушення рівності прав та можливостей жінок і чоловіків

до Комітету ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок у разі, якщо вичерпані внутрішні засоби правового захисту або якщо застосування таких засобів захисту не виправдано затягується.

Стаття 23. Відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань

Особа має право на відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих їй унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань. Моральна шкода відшкодовується незалежно від матеріальних збитків, які підлягають відшкодуванню, та не пов'язана з їх розміром.

Порядок відшкодування матеріальних збитків та моральної шкоди, завданих унаслідок дискримінації за ознакою статі чи сексуальних домагань, визначається законом.

Стаття 24. Відповідальність за порушення законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків

Особи, винні в порушенні вимог законодавства про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, несуть цивільну, адміністративну та кримінальну відповідальність згідно із законом.

Розділ VII. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з 1 січня 2006 року.

2. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк:

подати на розгляд Верховної Ради України пропозиції щодо внесення до законів України змін, які впливають із цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, що впливають із цього Закону;

забезпечити перегляд і скасування міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади прийнятих ними нормативно-правових актів, що суперечать вимогам цього Закону.

Президент України

В.ЮЩЕНКО

м. Київ, 8 вересня 2005 року

N 2866-IV

ЯК МИ КЕРУЄМО?

Це не тест, а питання для роздумів. «Правильні відповіді» відсутні, але є тенденції і успішні практики.

Уявіть, що ви –
керівник чи керівниця_____.

Завдання: в анкеті наведено десять ситуацій. За умов кожної можна діяти трьома різними способами. Вирішіть, як саме має діяти лідер групи. Перегляньте всі наведені нижче альтернативні підходи та позначте їх цифрами 1, 2 або 3, виходячи з того, що:

1 - це, з чим ви абсолютно погоджуєтесь і ви як лідер діяли б за таких обставин;

2 - це те, що вам подобається найбільше після першої позиції

3 - це те, до чого ви вдалися б з найменшим бажанням.

1. Керівник або керівниця, який або яка головує на зборах, повинен або повинна:

___ приділяти головну увагу порядку денному (що існує на папері або як намір);

___ приділяти головну увагу почуттям кожного учасника зборів та кожної учасниці, щоб допомогти кожному висловити своє особисте ставлення до проблеми;

___ приділяти головну увагу позиціям різних членів групи та стосункам, які склалися між ними.

2. Головною метою лідера групи повинно бути:

___ створення в групі умов, що сприяють плідній роботі;

___ створення в групі умов, що заохочують щирість та дбайливе ставлення одне до одного;

___ надання членам групи такої допомоги, щоб вони якнайскоріше відчували себе справжніми членами цієї групи.

3. Коли у групі виникає суттєва незгода між лідером та пересічним членом, лідеру варто:

- уважно вислухати члена групи та пересвідчитися, чи той або та зрозумів чи зрозуміла завдання, яке перед ним або нею стоїть;
- дозволити іншим членам групи висловити свої думки з приводу конфлікту, щоб вони теж стали причетними до ситуації;
- підтримати особу за власні погляди та вміння їх відстоювати.

4. Оцінюючи роботу групи, лідеру треба:

- залучити всіх членів групи до оцінки своєї навчальної роботи та задоволення від неї;
- дозволити групі самій порівняти свої надбання з цілями, які ставилися спочатку;
- дати можливість кожному члену групи співставити свої власні цілі з результатами своєї роботи.

5. Якщо між двома членами групи виникає суперечка, лідер повинен:

- допомогти їм розібратися у своїх почуттях, що може усунути непорозуміння;
- заохотити інших членів групи допомогти з'ясувати непорозуміння;
- дати обом вдосталь висловитися, але подбати про те, щоб розмова стосувалася лише предмета непорозуміння.

6. Якщо хтось із членів групи працює не на повну силу, то лідеру, щоб мотивувати цю особу, слід:

- наголосити на важливості роботи групи та на необхідності внеску кожної чи кожного;
- придивитися, що стоїть за роботою на неповну силу, щоб усвідомити причину такого стану справ;
- не хвилюватися взагалі: людина працюватиме як треба, коли сама усвідомить це.

7. Оцінка лідером засідання або зборів групи повинна бути зроблена за такими показниками:

- продуктивність засідання та невимушеність, з якою воно пройшло;

- в якій мірі всі члени групи висловили свої думки та погляди;
- виникнення як у лідера, так і у групи почуття того, що поставленої мети вдалося досягнути.

8. Якщо в групі виникають якісь негаразди (низька мотивація, міжнетнічні проблеми тощо), лідер повинен:

- відкрито поставити питання про такі негаразди, тому що вони погрожують цілісності групи та міжгруповим взаєминам;
- швидко відреагувати на негативні фактори, щоби вся група не відхилилася від основної роботи;
- показати, що все розуміє, та залучити всіх членів групи до вирішення проблеми.

9. Лідер повинен переслідувати таку головну мету:

- переконалися у тому, що йому або їй відомі всі ресурси та можливості всіх членів групи, та задіяти їх;
- зробити так, щоб усі розбіжності у поглядах та протиріччя почали працювати на досягнення спільної мети;
- заохочувати всіх членів групи, за умов їхнього бажання, робити свої внески до діяльності утворення.

10. Найвагомим внеском лідера до роботи групи є:

- створення засад для такої поведінки та ставлення до роботи, що мобілізують всю енергію групи;
- створення внутрішнього клімату, що сприяє виразу справжніх почуттів та формуванню належних взаємин;
- зважене, чутливе керівництво, яке надає змогу всім членам групи діяти гуртом.

Жодне навчання не зробить людину лідером, якщо вона сама цього не захоче, не прикладе всіх зусиль і не буде вдосконалюватися протягом всього життя.