

існування і подальше вдосконалення.

Використана література:

1. Философский энциклопедический словарь / Ред. кол.: С.С. Аверинцев, Э.А. Араб-Оглы, Л.Ф. Ильичёв и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989. – 815 с.
2. Туровский М.Б. Диалектика как метод построения теории / М.Б. Туровский // Вопросы философии. – 1965. – № 2. – С. 55-62.
3. Белкин Р.С. Курс криминалистики: Общая теория криминалистики / Белкин Р.С. – В 3-х томах. – Т. 1. – М.: Юристъ, 1997. – 408 с.
4. Белкин Р.С. Криминалистика: проблемы, тенденции, перспективы. Общая и частные теории / Белкин Р.С. – М.: Юрид. лит., 1987. – 272 с.
5. Усманов Р.А. Теория и практика использования криминалистической информации в процессе раскрытия и расследования преступлений. Монография / Усманов Р.А. – Челябинск: Изд-во Челяб. юрид. ин-та МВД России, 2006. – 232 с.
6. Белкин Р.С. Курс криминалистики. Частные криминалистические теории / Белкин Р.С. – В 3-х томах. – Т. 2. – М.: Юристъ, 1997. – 464 с.
7. Закон України "Про оперативно-розшукову діяльність" від 18 лютого 1992 року // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992. – № 22. – Ст. 303.
8. Самойлов В.Г. О предмете и методе оперативно-розыскной деятельности органов внутренних дел / В.Г. Самойлов // Совершенствование организации и тактики оперативной работы органов внутренних дел. – Омск: НИИ РИО ОВШ МВД СССР, 1984. – С. 1-17.
9. Долженков О.Ф. Инфраструктура організованої економічної злочинності: Монографія / Долженков О.Ф. – Одеса: НДРВВ ОІО НУВС, 2002. – 254 с.

УДК 347.965

В.О. Сич

ХАРАКТЕР ТА ОСОБЛИВОСТІ ПІДБОРУ ВОЛОНТЕРІВ ДЛЯ ЮРИДИЧНИХ КЛІНІК

В цій статті розглядаються деякі аспекти підбору кандидатів для роботи волонтерами в юридичних клініках. Індивідуальний підхід необхідний при підборі кожного кандидата для роботи волонтером в клініці. Визначені критерії, яким повинні відповідати волонтери, основні цілі та задачі, що стоять перед ними, а також вимоги, які висувуються до працівників юридичних клінік. Також розглянуті елементи оцінювання роботи волонтера в клініці та проблем, пов'язаних з оцінкою їх діяльності.

По кожній із проблем, пов'язаних з вибором та подальшою роботою в юридичній клініці волонтерів, визначені конкретні шляхи їх вирішен-

ня, надані поради по усуненню перешкод, які перешкоджають роботі волонтерів в юридичних клініках.

Ключові слова: *волонтери, юридична клініка.*

В этой статье рассматриваются некоторые аспекты подбора кандидатов для работы волонтерами в юридических клиниках. Индивидуальный подход необходим при подборе каждого кандидата для работы волонтером в клинике. Определены критерии, которым должны соответствовать волонтеры, основные цели и задачи, стоящие перед ними, а также требования, предъявляемые к работникам юридических клиник. Также рассмотрены элементы оценки работы волонтера в клинике и проблем, связанных с оценкой их деятельности.

По каждой из проблем, связанных с выбором и последующей работой в юридической клинике волонтеров, определены конкретные пути их разрешения, наданы совети по преодолению барьеров, препятствующих работе волонтеров в юридических клиниках.

Ключевые слова: *волонтеры, юридическая клиника.*

In this article some aspects of selection of candidates are considered in volunteers for legal clinics. Individual approach is needed to every candidature on position of volunteers. Criteria to which must correspond volunteers of legal clinic at a selection for work in a legal clinic are certain. Initial documents necessary for determination of aims and tasks of work of volunteers are also considered, the requirements are certain to work in a legal clinic, elements of evaluation of work of volunteers in a clinic and problems related to the evaluation of her.

On each of the problems related to the selection and subsequent work in the legal clinic of volunteers, the concrete ways of their permission are certain; councils are given of overcoming of barriers, volunteers impedimental to work in legal clinics.

Key words: *volunteers, legal clinic.*

У роботі юридичної клініки приймають участь, перш за все, студенти юридичних факультетів вищих навчальних закладів, а також волонтери цих або ж інших факультетів. Щодо безпосередньої участі студентів, то слід визначити проблеми підбору волонтерів до них та шляхи їх подолання.

Шукаючи особу, яка братиме участь у роботі юридичної клініки в якості волонтера, слід звертати увагу на її особистість та специфіку подальшої правової діяльності. Є певна кількість людей, які відповідають вимогам, що висувуються, і мають бажання долучитися до громадської роботи. Проблема полягає в тому, щоб зуміти знайти таких людей і захо-

тити їх приєднатись до роботи в юридичній клініці.

Слід звернути увагу щодо людей або груп, які особисто зацікавлені у трудовій діяльності, що їм пропонується. При цьому необхідно вміти ідентифікувати групи та середовища, серед яких даний пошук матиме найбільші шанси на успіх. Такі групи або особи повинні бути дуже чітко визначені. Для забезпечення правильного вибору, має бути добре налагоджена стратегія, метою якої є безпосередній контакт.

При цьому слід використовувати різноманітні методи. Це можуть бути оголошення та об'яви вищого навчального закладу. Незалежно від пошуку потенційних волонтерів, він має закінчуватись індивідуальною розмовою з кожним із кандидатів. Під час розмови бажано було б на загальних підставах представити проблему та завдання, які необхідно вирішувати даній особі. Можна акцентувати на персональних перевагах, які матиме ця особа, якщо погодиться брати участь у роботі в якості волонтера. Для осіб, які мають намір працювати в якості волонтерів юридичної клініки, велике значення має також той факт, що вони можуть зробити корисну справу для інших людей, крім отриманих ними навичок та участі у навчанні.

Важливо також не оминати бажання допомогти. Навіть, якщо потрібна особа з конкретним досвідом для виконання певного завдання, і погоджується той, хто на даний момент не може нічим допомогти, слід запропонувати йому інше завдання.

Кожному новому волонтеру необхідно допомогти адаптуватися в новій ситуації, ознайомити його з правилами та завданнями, познайомити зі співробітниками тощо.

У ряді випадків слід дотримуватись певних формальностей щодо оформлення внутрішніх документів юридичної клініки.

Важливим є правильний індивідуальний підхід до нового працівника чи волонтера з вимогами виконання певної роботи, яку він спроможний виконати. Є речі, які необхідно виконувати у цьому колективі, і новому волонтерові варто познайомитися з усіма нормами та цінностями, що регулюють життя колективу.

Волонтер повинен знати вимоги, пов'язані з посадою та завданнями, які передбачають мету його роботи та основні функціональні обов'язки. Волонтер повинен знати, відповідно до його прав та обов'язків вимоги певного врегулювання, як використання службового телефону, або ж самовизначення свого робочого часу тощо. Він може вирішувати сам питання з погодженням керівництва та бути готовим до того,

щоб приймати самостійно рішення по певних проблемах, які можуть з'явитися в клініці, при цьому чітко усвідомлювати методи їх вирішення. Волонтер повинен знати, до кого він може звернутися за допомогою, при цьому мати програму підготовки до виконання нових обов'язків під опікою когось із досвідчених працівників.

Надзвичайно важливо, щоб особи, які керують юридичними клініками, усвідомлювали свою відповідальність за працівників та волонтерів.

Кожний керівник юридичної клініки повинен мати чітке бачення щодо своїх працівників та волонтерів, а також передбачати наслідки, які випливають із форм надання їм роботи. Має бути чітко визначене правове становище волонтера.

Заради реалізації мети юридичної клініки, працівники готові пожертвувати своїм особистим часом та неналежними умовами праці.

Невід'ємним елементом персонального управління є підтримка розвитку працівників. Доброю юридичною клінікою є та, в якій люди зростають разом із нею. Завданням керівника є створення такого робочого середовища, в якому кожен член може повністю реалізувати свої можливості.

Керівництво людьми, яке зорієнтоване на їх розвиток, спирається на два елементи: визначення індивідуальних цілей для кожної особи та оцінка їхніх досягнень.

Головним інструментом впливу на розвиток працівника є регулярні еволюційні зустрічі. Такі зустрічі мають бути присвячені не тільки минулому, тобто оцінці роботи працівника протягом якогось певного періоду, але і майбутньому.

Головними елементами такої оцінки є:

- > обговорення помилок та успіхів працівника у його роботі, а також визначення його сильних та слабких сторін;
- > визначення мети працівника у майбутньому і що для цього необхідно зробити;
- > визначення, якого типу підтримки потребує працівник від юридичної клініки.

Найчастіше регулярна оцінка, що проводиться в юридичній клініці, складається з двох частин. Оцінка роботи, тобто оцінка того, як працював працівник, чи реалізував поставлені цілі, а також оцінка розвитку, яка має за мету запропонувати шлях розвитку цього працівника.

Результати оцінки роботи можуть бути підставою для прийняття

рішень, які пов'язані з визначенням виду захоочення даного працівника. Перш за все, вони являють собою важливу інформацію для самого працівника та для його індивідуальних рішень, які пов'язані з професійним розвитком. Оцінка розвитку служить для створення індивідуального плану розвитку працівника, що ним може бути індивідуальний план навчань та тренінгів, в яких він повинен брати участь.

Частина юридичних клінік скерує своїх керівників та членів на різноманітні спеціалізовані семінари у сфері управління юридичною клінікою та її конкретними елементами. Крім того, деякі юридичні клініки проводять внутрішні семінари спеціалізованого характеру. Добре, коли організація таких семінарів є продуманим елементом персональної політики, а не одноразовим заходом, який здійснюється під впливом якогось чинника.

Особливості характерних проблем, пов'язаних з важливими критеріями оцінки працівника, є:

- контроль роботи як оцінка у вигляді щорічних зборів, асоціюється з заліком чи екзаменом., що може стати причиною побоювань такого процесу як еволюції і буде концентруватись на негативних рисах та допущених помилках;
- контролююча працівника та наставника особа оцінює їх роботу та допомагає волонтеру опрацювати план професійного розвитку.
- досягнення об'єктивності обох сторін є важливим при підведенні підсумків роботи.

Безпосередня, щира та ввічлива розмова може допомогти партнерам представити в конкретному вимірі їх взаємні професійні стосунки щодо підвищення ефективності дій. Викладач-куратор чи керівник юридичної клініки повинен бути ініціатором даної розмови.

При плануванні нового проєкту необхідно визначити кількість волонтерів та об'єм їх робіт що планується. Перед початком пошуку кандидатів на посади волонтерів для юридичних клінік необхідно визначити осіб та скласти перелік даних, в якому має бути зазначено:

Час – кількість годин на тиждень, що їх необхідно виділити для виконання конкретного завдання, а також на підготовку до нього.

Частота виконання завдання – чи буде це завдання одноразовим, чи, можливо, виконуватиметься регулярно протягом цілого року.

Кваліфікація та досвід виконавця завдання – конкретні завдання і ті, що вимагають спеціального досвіду.

Навички – деякі завдання, що виконуються волонтерами, вимагають спеціалізованої або довготривалої підготовки. Наприклад, робота волонтера у інформаційній службі юридичної клініки, передбачає

вміння надати попередню консультацію із поясненням, яким чином діяти для отримання допомоги у юридичній клініці.

При переліку таких даних набагато легше буде знайти кандидата для роботи волонтером в юридичній клініці.

Використана література:

1. Конституція України – Х.: "ІГВІНІ", 2006. – 64 с.
2. Типове положення про юридичну клініку вищого навчального закладу, затверджене Наказом Міністерства освіти та науки України 03.08.2006 р. № 596.
3. Дулеба М., Удод М., Монсзев Ю., Злов В. та ін. Юридичні клініки в Україні: роль, завдання та організаційно-правові засади: – К.: "МП Леся", 2003. – 120с.
4. Киселёва Т. С., Удод Н. В. и др. Создание и работа юридических клиник. Сборник рекомендаций. – Донецк: ДонГУ, 1999. – 41с.
5. Гарашук М. Вогнище нової освіти та духовного життя // Юридична газета. – 2006. – № 5 (185). – 20 березня.
6. Гуцалова К. Міністерство юстиції планує здійснювати законотворчу діяльність та й надалі опікуватись питаннями правової освіти населення // Юридичний журнал. – 2004. – № 6.
7. Дудирев Ф. Ф., Матов В. П. Юридические клиники в России: возвращение через 150 лет // Государство и право. – 2002. – № 4.
8. Молибога С. Клиники часто рождались в жестких стычках с руководством вузов // Юридическая газета. – 2006. – № 19 (79). – 12 октября.
8. Нечипорук С. Історія Юридичної клініки // Хрещатик. – 2007. – № 133 (17 серпня).
9. Рябоконт Л. Я. За правом – в юридичну клініку // День. – 2007. – 20 жовтня.
10. Суровська Л. Юридична клініка: нові перспективи правової допомоги // Юридична газета. – 2003. – № 9 (9). – 10 листопада.