студента окремо та студентства загалом. Чим гучніший, доцільніший конкурс, чим яскравіші його номінації, тим більше уваги буде привернено. Робота – результат – увага – зацікавленість …

Інформаційний сектор органу студентського самоврядування має якомога гучніше інформувати загал про свої досягнення та успіхи кожного окремо як особистості, про пільги, які надаються адміністрацією закладу активістам за їх роботу.

Старостат, тобто збір старост чи представників груп в конкретний час у конкретному місті, про який завчасно повідомлено, є надзвичайно ефективним способом інформування студентів про поточну роботу та залучення їх до активної діяльності. Донесення до відома загалу про вплив студентського самоврядування на рішення, що ухвалюються на адміністраційних заходах, таких, як, наприклад, ради профілактики, циклових комісій і т.д., студентство має знати, хто виборює їх права, захищає, ініціює, спонукає.

Таким чином, використовуючи перелічені форми та методи піару, кожен орган студентського самоврядування зможе достатнім чином прорекламувати діяльність свого органу студентського самоврядування.

Луцький національний технічний університет
ХІЛУХА О.В.

ПОШУК ЛІДЕРА ТА ПІДГОТОВКА ГІДНОГО НАСТУПНИКА

Наявність лідера в студентському самоврядуванні є визначальним фактором його ефективної діяльності, тому що тільки справжній лідер зможе „запалити" людей, повести за собою та зорганізувати навколо себе дієву команду.

Закономірним є те, що рано чи пізно справжній лідер переходить на наступний рівень, наприклад з голови студради факультету, до голови студради університету, або ж іде в молодіжну політику міста, області, залишаючи свою команду. І тут виникає проблема: хто займе звільнене місце, хто стане наступною „першою особою" і чи взагалі здатен хтось взяти на себе велику відповідальність та продовжити справу попередника.

З цим стикалися чи не всі студентські ради. Проблема в тому, що діючі голови студентських рад не достатньо працюють над

підготовкою своїх наступників. Звичайно. що кожен відповідальний керівник, який турбується про майбутнє організації, готує собі заміну заздалегідь, але часто підготовлена заміна виявляється не здатною керувати організацією. Чому?

Те, що зазвичай голова ОСС готує на свою посаду лише кілька людей, – це основна помилка.

Не потрібно готувати собі конкретну заміну, тому що можна підготувати лише організатора, а не лідера. Протягом своєї діяльності потрібно підготувати ціле покоління хороших організаторів та керівників, а лідер вже самі з них проявиться.

Будучи керівником студради, важливо не зосереджувати всю основну роботу на собі, потрібно інколи навіть важливі справи доручати простим членам студентської ради, потрібно по максимуму делегувати повноваження.

Для того щоб підготувати лідера, потрібно працювати над всією командою. Крім того, в діяльності студентська рада не повинна замикатися в собі. Дуже важливим моментом є зовнішні зв'язки і співпраця. Знову ж таки потрібно долучати до цієї співпраці всіх. Чим більше буде контактів, знайомств, досвіду спілкування, тим вищий рівень буде в членів студради.

Інколи діючому керівнику корисно навіть нагадувати своїм колегам, що згодом його місце має посісти котрийсь із них. Це виступає мотивуючим чинником до вдосконалення.

Корисним є залучення членів студентської ради до діяльності громадських організацій, які, як правило виступають просто ідеальною школою здобуття знань для діяльності в студентській раді. Студенти, які є членами громадських організацій, є фаворитами на заміщення вже існуючого лідера.

Таким чином, можна зробити висновок, якщо діючий голова ОСС турбується про майбутнє рідної студентської ради і хоче щоб його місце посів гідний студент, він повинен працювати над тим, щоб усі члени студради були якомога кращими. Потрібно пропрацювати так, щоб очолити студ.раду міг кожен, а лідер проявиться сам.

Маріупольський державний гуманітарний університет
ЧЕРЕДНИЧЕНКО О.Д.