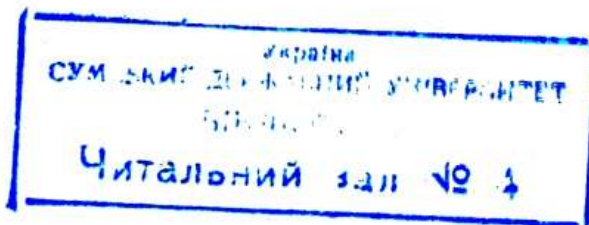


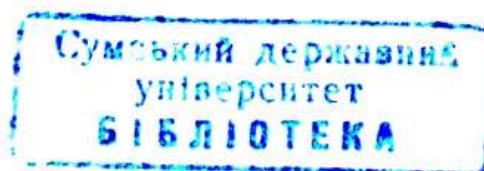
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СУМСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СТУДЕНТСЬКИЙ РЕКТОРАТ СУМДУ
МІНІСТЕРСТВО У СПРАВАХ МОЛОДІ ТА СПОРТУ
УПРАВЛІННЯ У СПРАВАХ МОЛОДІ ТА СПОРТУ
СУМСЬКОЇ ОБЛДЕРЖАДМІНІСТРАЦІЇ
СУМСЬКИЙ ОБЛАСНИЙ КОМІТЕТ МОЛОДІЖНИХ
ОРГАНІЗАЦІЙ
СТУДЕНТСЬКЕ БРАТСТВО СУМЩИНИ

**Студентське самоврядування у ХХІ ст.:
проблеми і перспективи розвитку**

ЗБІРНИК МАТЕРІАЛІВ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ
СТУДЕНТСЬКОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
18-20 квітня 2008 року



Суми -2008



УДК 378.014.553(063)
С 88

Збірник матеріалів Всеукраїнської студентської конференції органів студентського самоврядування. – Суми: Вид-во СумДУ, 2008. – Вип.4.- 103 с.

У збірнику в скороченому вигляді подані матеріали доповідей Всеукраїнської студентської конференції органів студентського самоврядування.

Редакційна колегія: А.В. Товстуха,
О.О. Савотченко,
А.О. Кириченко

Члени редколегії: Є.Ю. Саєнко,
Т.В. Пімоненко

© Вид-во Сумського державного
університету, 2008

ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ

1. МЕТОДИ СТВОРЕННЯ ВЛАСНОГО БЮДЖЕТУ

Однією з найболючіших та найактуальніших проблем для студентського самоврядування у вищих навчальних закладах є недостатнє фінансування. Багато студентських осередків вважає це величезною перешкодою в їхній діяльності. Так, це дійсно проблема, проте із будь-якої ситуації можна знайти вихід. На мою думку, це є одним із завдань студентського самоврядування: знаходити нестандартні рішення виникаючих проблем.

Найпростіший і, мабуть, найбанальніший вихід із ситуації - це членські внески студентів, які безпосередньо займаються самоврядуванням. Такий вихід із ситуації забезпечує активістів лише найнеобхіднішим (канцелярією), проте цих коштів не вистачає для ширшого застосування (проведення довгострокових проєктів, організація розважальних заходів та більш серйозних програм). Що ж робити в такому разі?

Зі свого власного досвіду скажу, що для вирішення цього питання можна звернутися до адміністрації, в моєму ВНЗ це буває дієвим, проте не завжди, але на перших етапах діяльності вистачало! Для більш широкої діяльності потрібно більше ресурсів. Тому в такому разі можна залучати допомогу спонсорів та меценатів (але зазвичай цей пошук досить важкий).

2. ЕФЕКТИВНІ МЕТОДИ ЗАМІНИ БЮДЖЕТУ.

Найраціональнішим виходом із ситуації, коли немає бюджету, є його створення. Отримати свій власний бюджет можливо таким шляхом: створити профспілкову організацію на базі студентської ради і автоматично зареєструвати в ній всіх активістів. Потім провести широку рекламу своєї організації та створити гарний дієвий план, цим самим заохочувати якомога більшу кількість студентів до створеної організації.

Я вважаю, що це дієвий реальний спосіб отримати бюджет, адже процедура створення профспілкової організації неважка (для створення потрібно лише три повнолітні особи).

Питання: «Як прожити без бюджету?» можна розглянути й з іншого боку: потрібно так спрямувати свою діяльність, щоб це несло якомога менші матеріальні затрати і в той самий час дозволяло виконувати всі поставлені завдання. У розважальних заходах потрібно заохочувати студентів нематеріальними нагородами, насамперед, моральними: виписати грамоту, сказати про цих студентів загальноуніверситетських заходах. Можна також заохочувати додатковими балами на перепоселення в гуртожиток (у вузах де це практикується). Як відомо, голова студентської ради факультету входить до складу стипендіальної комісії з розподілення

преміальних коштів (10% від стипендіального фонду ВНЗ); цим також можна користуватися. Отже, як бачимо з вищенаведеного, студентське самоврядування може успішно функціонувати без наявності початкового капіталу.

ГАЛИБА А.С., КОВАЛЬОВ О.О.

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ ОСС ТА МОЖЛИВІ ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На сьогоднішній день органи студентського самоврядування набувають усе більшої популярності, їхня роль зростає. Та, на жаль, не можна недооцінювати проблеми, з якими ститкаються ОСС:

✓ Пасивність основної маси студентства, неспроможність бачити перспективи та розвиток.

✓ Відсутність досконалої законодавчої бази для врегулювання механізму діяльності ОСС.

✓ Проблематика відносин адміністрації та ОСС (дуже часто адміністрацію не хвилює бездієвість ОСС або взагалі їхня відсутність).

✓ Владі потрібні ОСС на папері. Вони посміхаються студентству, говорячи: «Молодці! Ви – студентські лідери. Так тримати!» На цьому підтримка влади закінчується.

✓ Відсутність суттєвих реформ, недооцінка ролі ОСС.

Закон про самоврядування досі лежить на розробленні після першого читання... а оскільки законодавчої бази немає, то і зрушень в розвитку ОСС також немає. Тому одне із найголовніших завдань усіх ОСС України, а особливо що стосується ВСР- це якнайшвидше затвердження закону про ОСС.

Молодь, а саме студентство, – неактивна, і цей факт треба змінювати шляхом залучення старшокласників-майбутніх членів ОСС- до практики в студрадах, будучи ще учнями шкіл. Доцільно було б розробити програму тренінгів з лідерства для учнів 10-11 класів, адже ці учні – майбутній ресурс для поповнення ОСС.

Наступним пунктом буде перехід від культмасу до РЕАЛЬНИХ проєктів на базі вузу, тобто показ реальної якісної роботи ОСС та пропаганда цієї роботи. Культмасом займаються ОСС на початку розвитку, з ростом та набуттям досвіду змінюються пріоритети в роботі ОСС.

Щодо суперечок з адміністрацією, то треба не просити щось абстрактне, треба говорити про конкретні речі, і пояснювати, яку користь це принесе студентам. Доречним є перехід до письмового спілкування з адміністрацією, і нагадування ректорату, що увесь ректорат і педколектив усього вузу працюють лише тому, що є студенти, якщо останніх не задовольняє щось, вони мають право на зміну і внесення коректив, адже в усіх статутах про Болонський процес прописано, що поки будуть студенти

до тих пір будуть існувати і викладачі, але якщо студентів не стане, то і викладачам робити нічого.

Щодо мотивації студентів, то це може бути авторитет серед студентів, отримання премій, оплачувані поїздки на навчання (тренінги) і т.д.

Проте результатом усіх цих дій повинне стати формування активної молоді, яка буде мати на меті створити свої організації, бути наставниками для наступних членів студрад, і т.д.

**ПВНЗ «Європейський Університет»,
Нікопольська філія
ПРЯДКА К. В.**

ПОДІЛИСЬ ЦІКАВИМ ПРОЕКТОМ!

Перш за все необхідно розглянути, що таке самоврядування взагалі. «Великий тлумачний словник сучасної української мови» дає означення самоврядуванню як «формі управління, за якого суспільство чи певна організація має право самостійно вирішувати питання внутрішнього керівництва». З цього можна зробити висновок, що студентське самоврядування – це участь студентів в управлінні вузом.

Інакше кажучи, студентське самоврядування – це форма організації студентів, механізм представництва й відстоювання своїх прав, можливість самореалізації. Саме студентське самоврядування покликане захищати права студентів і бути їхнім представником в адміністраціях вузів.

Якщо порівнювати історію студентського самоврядування в Європі, наприклад Франції та Великобританії, то там воно почало формуватися в XVIII – XX ст. На прикладі Франції можна сказати, що там студентське самоврядування не обмежується лише діяльністю студентських парламентів, а й опікується створенням організацій соціально – економічного, навчального, культурно – спортивного і навіть політичного напрямків. На сьогодні у Франції студенти мають право і можливість бути представленими у різних установах вищої освіти на всіх інституційних рівнях, починаючи з рівня університету і закінчуючи міжнародним рівнем представлення французьких студентів, де вони беруть участь у створенні Єдиного Освітнього Європейського Простору та сприяють поширенню Болонських ініціатив та вирішенню проблеми єдиних дипломів про вищу освіту для країн – членів ЄС. В Англії багатьма Студентськими Радами керують студенти незалежно від університету. Мета організації полягає у представленні студентських думок щодо діяльності університету, а іноді – щодо місцевих та національних питань. Багато студентських спілок є вкрай заполітизованими і дуже часто відіграють роль навчальних центрів, які готують політиків, а також сприяють політичній кар'єрі своїх членів. Такі студентські спілки проводять різноманітні кампанії, дебати. Студентські ЗМІ намагаються всіляко зацікавити і залучити широке коло респондентів до обговорення цих подій, хоча й усі розуміють, що це лише гра у політику.

В Україні також розвивається система студентських самоорганізацій, але вона тільки починає свій історичний розвиток. Необхідно формувати й розвивати сильну систему органів студентського самоврядування і скеровувати їх діяльність на вирішення проблем різного характеру, які пов'язані не тільки із студентським життям, але й з громадсько – суспільними відносинами.

Студентське самоврядування зіштовхується з безліччю проблем, серед яких – брак прийнятої законодавчої бази щодо студентського самоврядування; проблемою є й те, що немає чітко означеної компетенції органів студентського самоврядування, тобто визначених прав та обов'язків, а також інертність студентства й зневіра власними силами бодай щось змінити.

У Нікопольській філії ПВНЗ «Європейський Університет» створені сприятливі умови для того, щоб студенти мали змогу самовизначення і самореалізації. В нашому університеті діють студентський парламент, «Центр самореалізації студента», а також представлені члени вузу у координаційній студентській раді при міськвиконкомі. Основні обов'язки студентського парламенту викладені у нашому статуті, «Кодексі честі студента» і конституції «Євродем», де перше місце займає залучення студентів до скарбів української культури і духовності, поширення національної свідомості студентів, та й самосвідомості зокрема. На жаль, вирішення цих питань не відбувалось повною мірою. Тому виникла логічна потреба у створенні такого об'єднання студентів, що конкретно займалося б вирішенням цих питань.

Мене давно цікавили і хвилювали питання розвитку громадсько – національного духу, поширення культурних цінностей і надбань у нашому університеті. Після обговорення різних ідей і пропозицій щодо майбутньої діяльності організації разом з адміністрацією і СПУ було прийнято рішення про легітимне створення нашої організації.

Як не шкода, але більшість студентів не хвилюють такі проблеми, не викликають зацікавленості, студенти байдуже ставляться до вирішення цих питань. Але студенти, яким це не байдуже, об'єднуються в організації і прикладають максимум зусиль для вирішення цих проблем.

До нового товариства вступили студенти з I – III курсів, після чого було прийнято статут товариства, встановлено організаційний склад товариства і план проведення основних заходів на цей навчальний рік. Наше товариство взяло участь у проведенні щорічного міського конкурсу читців – декламаторів у м. Нікополі «Живе слово Кобзаря», завдяки якому познайомилися з керівниками козацького товариства «Нікопольська Січ». Невдовзі після цього було проведено науково – практичну конференцію «Значення творчості Т. Г. Шевченка в сучасній українській культурі», присвячену 194-й річниці з дня народження Кобзаря, участь у підготовці якої взяло не тільки наше товариство, а й студенти різних курсів та викладачі університету. Також під час проведення конференції була представлена виставка «Весняний вернісаж», де були презентовані художні роботи

студентів, а саме: виставка малюнків, яку підготували студенти I – III курсів та БК; комп'ютерна графіка студентів; виставка художньої репродукції робіт Т. Г. Шевченка; виставка робіт з рукоділля.

Надалі товариство «Хвилі Дніпра» планує розвивати взаємостосунки із громадськими організаціями м. Нікополя і налагодити зв'язок з іншими молодіжними і студентськими організаціями за такими напрямками:

1) науково – дослідницька діяльність і пошукова діяльність (підготовка проведення науково – практичної організації з нагоди святкування початку національно – визвольної боротьби 1648 року і її вплив на сучасну ситуацію в країні і суспільстві);

2) культурно – мистецька діяльність (підготовка до театралізованої вистави «Лісова пісня»);

3) громадська діяльність (співпраця товариства «Хвилі Дніпра» з іншими організаціями і підготовка проведення спільних науково – практичних конференцій);

4) видавницька і рекламна діяльність (започаткування випуску нової газети і розповсюдження інформації про діяльність нашої організації).

Отже, діяльність органів студентського самоврядування дуже важлива не тільки для студентства, а й для суспільства зокрема, що доводить досвід інших європейських країн. Необхідно розглядати студентську самоорганізацію як масштабний багатоаспектний соціальний тренінг, який забезпечує серйозну фундаментальну підготовку молоді до творчого соціально – активного життя в суспільстві і віддаості нашої державі.

ПВНЗ «Європейський університет»

Нікопольська філія

САБАДОШ С. М.

ПОДІЛИСЬ ЦІКАВИМ ПРОЕКТОМ

По-перше, самоврядування – це шлях до громадського суспільства, коли громада, університетська спільнота висуває своїх лідерів і вчиться контролювати їх дії. Також це можливість робити щось цікаве, корисне, спробувати себе у різних справах. Я хочу презентувати Вам проект студентського медіа-центру Нікопольської філії Європейського університету, який було розроблено три роки тому. Головна мета та ціль медіа-центру – це знаходити активних студентів та працювати з ними для того, щоб у них з'явився інтерес до тієї чи іншої роботи, а також щоб і самі студенти випробовували свої сили у журналістській та рекламній діяльності.

Проект роботи студентського медіа-центру «Еталон».

I Цілі та завдання:

У студентській газеті «Імідж» студенти в першу чергу отримують перші навички в журналістиці та визначають для себе, чи подобається їм ця робота. Також газета – це студентський літопис, у якому відображено всі події студентського життя, що відбувалися в університеті.

Головні задачі та цілі студентської газети «Імідж»:

- Слідкувати за розвитком подій та збирати й друкувати матеріали у газеті;
- Відображати на сторінках літопису різноманіття думок, поглядів, життєвих позицій студентів та інноваційних студентських проєктів;
- Вчасно доносити всю інформацію до читача.

У студентському науково-популярному журналі «Пізнай себе» у студента є можливість опублікувати свою наукову роботу на різні теми, щоб надалі інші студенти мали можливість користуватися для своїх доробок та самостійних робіт з навчальних дисциплін.

«Літературний Парнас» - це альманах молодих поетів. Бажаючі опублікувати свої твори мають таку можливість ще в студентські роки. Головними цілями є:

- Особисто познайомитися з поетом для подальшої роботи.
- Слідкувати за їх творчим зростанням.
- Збирати, зберігати отримані твори.
- Публікувати обрані твори, презентувати і обговорювати їх.

Агентство виставок та презентацій «Авація» відповідає за організацію та оформлення студентських виставок, такі як «Виставка жіночого рукоділля», «Виставка стінгзет», «Комп'ютерна графіка» і т.п.

2 Структура.

А Слідкує за успіхами та роботою студентів зав. відділом з виховної роботи.

Б Очолює медіа-центр лідер, який був обраний на засіданні СПУ.

В Йому підпорядковуються лідери медіа-центрів студентських парламентів 1-5 курсів.

Г В організації роботи центру беруть активну участь й куратори 1-5 курсів.

Д Лідери медіа-центру організують та слідкують за роботою студентських видань:

- Студентська газета «Імідж» (1 раз на місяць).
- Науково-популярний журнал «Пізнай себе» (1 раз на 2 місяці).
- Альманах молодих поетів і письменників «Літературний Парнас» (1 раз на півріччя).
- Створення студентських стінгазет до державних, національних професійних і офіційних свят (розроблено план святкування визначних дат, за яким і працюють студенти).
- Агентство виставок та презентацій «Авація» проводить виставки творчих робіт студентів: вишиванок, живопису, комп'ютерної графіки, рекламних плакатів і оголошень, а також святкових стін газет студентів ВНЗ.

3 Обрання лідерів медіа – центру.

На засіданні СПК на чолі з куратором обираються лідери для тієї чи іншої роботи вже в СПУ. Відповідально та сумлінно у творчій співпраці з однокурсниками лідер виконує свої обов'язки. Також до роботи залучаються всі бажаючі спробувати себе в роботі з колективом. Перевірити себе та свої сили.

4 Проект удосконалення роботи студентського медіа-центру.

Необхідно відзначити значну допомогу адміністрації ВНЗ і фінансову підтримку у реалізації студентських ініціатив та проектів, що дає можливість студентам брати участь у семінарах, конференціях, «круглих столах» як університетських, міських, обласних так і всеукраїнських, а також у конкурсах, фестивалях.

- Співпраця з міськими газетами «Репортер», «Електрометалург», «Перспектив Трубників» дає можливість студентам отримати професійні навички в журналістиці та зарекомендувати себе як старанного і творчого працівника.
- Співпраця з міською молодіжною газетою «Нікополь молодіжний».
- Участь у міських та всеукраїнських конференціях, «круглих столах» та семінарах студентів, які займаються науково-практичною роботою.
- Участь у конкурсах «Студент року», «Золоте перо», «Романтична пара» та інші.

5 Плани на майбутнє.

Одним із головних завдань на майбутнє є те, щоб створити свою студентську радіостанцію, її робота полягатиме в тому, що: по-перше, своєчасно інформувати і розважати студентів, а по-друге робити оголошення та рекламу від студентського самоврядування.

6 Корисність та ефективність.

Перевірка ефективності роботи медіа-центру.

- Дослідження громадської думки викладачів та студентів.
- Рейтинг популярності видань.
- Звітування про виконану роботу на засідінні СПУ і підсумковій університетській студентській конференції.

Ефективне студентське самоврядування сприяє гармонійному розвитку навчального закладу, дає змогу вчасно побачити проблеми, сформулювати цілі та стратегії, динамічно реагувати на зміни, але обов'язково з посиленою участю студентів. Саме завдяки студентському самоврядуванню навчальний заклад може відчувати себе єдиною корпорацією, де панують партнерські стосунки, атмосфера взаємодії та взаєморозуміння. Завдяки студентським ініціативам можна визначати нові напрями розвитку позанавчальної діяльності, не зупинятися на досягнутому, навчаючи - навчатися самим.

Дніпропетровський державний університет
А.Ю.СИЧОВ

ПОДЕЛИСЬ ИНТЕРЕСНЫМ ПРОЕКТОМ

- Многие студенты 4-5 курсов нуждаются в финансовой независимости, следовательно испытывают потребность в постоянной работе с частичной занятостью, неполным рабочим днём или каких-либо временных подработках.

Данный проект призван упростить взаимосвязь между ищущим работу студентом и работодателем.

Основная идея проекта

Создание “комитета по вопросам трудоустройства студентов” (КПВТС), который состоит из отдельных представительств на каждом факультете. Предусмотрено два направления связи: работодатель-студент и студент-работодатель. Задача КПВТС состоит из двух основных частей:

- создание базы данных студентов, и обеспечение предоставления информации этой же базы данных через Интернет (заключает в себе первый вид направленности отношений);

- организация презентаций фирм и компаний работодателя, на базе вуза (второй вид направленности отношений).

Подробное описание

- Начальным этапом будет создание базы данных студентов всего вуза. В ней, в свою очередь, будет происходить яруппировка студентов по факультетам. - Доступ к информации будет осуществляться через сайт вуза. - Каждый желающий принять участие в проекте студент, сможет внести личную информацию в общую базу данных. Изложенные сведения будут иметь чёткую структуру: Ф.И.О.; факультет; специальность; курс; способности, которые он сможет предложить работодателю; места предыдущей работы (если такие имеются); контактная информация (телефон, e-mail). Размещение данных будет осуществляться путём регистрации на Интернет портале ВУЗа, которая и заключается в заполнении анкеты личной информацией. Таким образом, работодатель будет иметь возможность доступа к резюме студентов, конкретной, интересующей его специальности.

Второй частью проекта является организация проведения презентаций фирм, учреждений работодателя.

Поиск и налаживание связей с работодателем будут обеспечиваться КПВТС факультетов. Свою работу комитеты будут выполнять независимо друг от друга, т.к. у студентов каждого факультета своя специфика потенциального рода деятельности. Важно, чтобы презентации проводились на территории ВУЗа, это будет пробуждать и стимулировать интерес к саморазвитию у студентов младших курсов.

Также возможен вариант не столь масштабной направленности проекта, т.е. создания комитетов не на всех факультетах. Стоит отметить, что вопрос частичной занятости (родом деятельности, схожим с прямым профилем специальности) особенно актуален для технических факультетов таких как механико-математический, прикладной математики, физико-технический. Надеюсь данный проект поможет студентам моего вуза, и не только, найти достойную работу, соответствующую индивидуальным запросам и способностям каждого

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Діяльність органів студентського самоврядування спрямована на удосконалення навчального процесу, підвищення його якості, забезпечення виховання духовності та культури студентів, зростання у студентської молоді соціальної активності. Кожна організація підпорядковується не тільки лідерам, а й громадськості. Тому необхідно розробити ефективні методи оцінки діяльності органів студентського самоврядування.

Мені здається, що найоптимальнішими варіантами оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування є такі методи:

1) адміністративний метод. Під час стосунків з адміністрацією важливо інформувати її про свою діяльність. Тобто взаємостосунки ОСС та адміністрації повинні ґрунтуватися на добропорядних стосунках, коли органи студентської самоорганізації не працюють за принципом вседозволеності, а адміністрація – втручання у справи ОСС. Часто буває так, що адміністрація не уявляє, як багато корисного робить ОСС. Тому, цей метод передбачає співпрацю з боку адміністрації у вигляді надання певних зауважень та побажань, але не втручання, адміністрація повинна виступати як нейтральний, аналітичний орган. Тож наше завдання донести цю інформацію до адміністрації;

2) нормативний метод. Цей метод передбачає оцінку діяльності ОСС за допомогою певної нормативно – правової бази, яка є у будь – якому ВНЗ. На прикладі нашого університету можна сказати, що згідно з цим методом проводиться оцінювання діяльності СПУ, виходячи з обов'язків лідерів студентського парламенту, які викладені у Статуті студентського парламенту Нікопольської філії Європейського Університету:

– аналіз рейтингу оцінки знань студентів за підсумками залікового – екзаменаційної сесії, вивчення причин, які негативно впливають на результати успішності студентів у навчанні, подання до навчальної частини пропозицій щодо впровадження кредитно – модульної системи навчання;

– аналіз життєдіяльності СПУ за навчальний рік;

– делегування членів СПУ до складу міської координаційної студентської ради з метою легітимного представництва інтересів і прав студентів Європейського Університету на зборах координаційної ради;

3) координаційний метод. Студентське самоврядування у нас розпочало свою діяльність з самого початку заснування нашої філії. Завдяки спільній меті, що перед собою поставили студенти – активісти та керівництво університету, а саме створення максимально сприятливих умов для отримання якісної освіти та яскравого й корисного дозвілля, студентський парламент став невід'ємною складовою життя університету. Координаційний метод можна розподілити на:

1) самоаналіз діяльності лідерів СПУ (це звіти лідерів СПУ про виконану роботу на засіданнях СПК та СПУ; захист виборчих програм кандидатів СПУ);

2) звіти і доповіді лідерів СПУ на підсумковій студентській конференції «Підсумки життєдіяльності СПУ за навчальний рік»;

3) вивчення громадської думки (проводиться через анкетування студентів і викладачів, у нашій філії проходять щорічне анкетування «Ви всі мої улюблені студенти» до Міжнародного дня студента; соціологічне опитування студентів «Мотивація навчання у ВНЗ», «Мої життєві цінності», «Мої таланти» тощо);

4) проведення конкурсів (наприклад, у нашій альма матер проводиться конкурс менеджерів академічних груп, а також ми беремо участь у міському конкурсі «Студент року»);

5) реклама (у нас випускається студентська газета «Імідж», де публікуються інтерв'ю з лідерами центрів СПУ; проводиться конкурс проектів і студентських ініціатив «Студентське самоврядування: пошук ефективних моделей і технологій» та ін.).

Таким чином, спираючись на багаторічний досвід роботи ОСС в Нікопольській філії Європейського Університету, хотілося б зробити такий висновок: перед студентським самоврядуванням в Україні постало велике завдання стати надійним партнером керівництва навчальних закладів та надійною опорою для студентства. Розроблення методів оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування сприятиме стимулюванню роботи органів студентської самоорганізації і налагодженню конструктивних взаєностосунків в контексті: ОСС – адміністрація – студентська громадськість.

*Державний університет інформатики
і штучного інтелекту
КОПІЙКІНА С.В.*

ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ

Студентське самоврядування – це форма управління, за якої студенти на рівні академічної групи, факультету, гуртожитку, курсу, спеціальності, студентського містечка, іншого структурного підрозділу ВНЗ мають право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління.

В Україні органи студентського самоврядування почали активно розвиватися відносно недавно. Але в країнах Європи цей процес відбувається вже досить тривалий час.

Життя студентів Європи без студентського самоврядування і різноманітних студентських клубів на кшталт Альфа і Бета уявити неможливо. ОСС у європейських країнах перебувають у рівноправних партнерських стосунках з адміністрацією навчальних закладів.

Характерними для європейського самоврядного руху є такі риси:

1) фінансування діяльності ОСС адміністрацією вузів;

2) прямі і таємні вибори до ОСС;

3) відсутність студентських профспілок;

5) забезпечення ОСС потужною базою для здійснення своїх

обов'язків: приміщенням, технікою, зв'язком;

6) значний досвід роботи в демократичних умовах.

Якщо проаналізувати діяльність ОСС в Україні, можна побачити, що для українських вищих навчальних закладів характерними є лише процедура прямих і таємних виборів. В інших аспектах Європа пішла далеко вперед порівняно з Україною.

Особливо гостро постає питання фінансування та забезпечення ОСС базою для здійснення обов'язків (приміщення, техніка, зв'язок). На сьогодні дуже мала частка вузів може забезпечити студентське самоврядування навіть найнеобхіднішим. Доволі часто можна побачити приміщення студради, в якому немає навіть персонального комп'ютера та необхідних меблів. Питання полягає в тому, де взяти кошти на фінансування студентської діяльності. Для вирішення цієї проблеми є кілька шляхів.

По-перше, можна дозволити ОСС отримувати статус юридичної особи та шукати гроші самостійно. Негативною стороною такого рішення є повне відокремлення студентських організацій від адміністрації вузу, що призведе до її відмови надавати допомогу ОСС.

По-друге, можна законодавчо зобов'язати адміністрацію вузів фінансувати розвиток студентського самоврядування. Але складність полягає в тому, що дуже важко розрахувати для кожного окремого вузу необхідну суму.

По-третє, держава може виділяти кошти безпосередньо з бюджету держави, обходячи бюджети вузів. Але в цьому випадку неможливим стає контроль над використанням коштів – склад студради може постійно змінюватися і змінюватися буде також особа, відповідальна за використання коштів.

Усі ці варіанти можуть полегшити життя органів студентського самоврядування, але всі вони потребують законодавчої допомоги і державного контролю. Але поки законодавці думають над вирішенням цього питання, студради мають виживати самостійно, що є не найлегшим завданням.

ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ТА ФОРМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

*Не сумуй, що люди не знають тебе, але сумуй, що ти не знаєш людей
Конфуцій.*

Кожен з Вас, мабуть, пам'ятає свої перші місяці в університеті: усе здавалось новим і недосяжним, так важко було зорієнтуватись у морі інформації. А яких зусиль варто було докласти, щоб підготувати перший у своєму житті дебют першокурсника та день факультету! Що вже казати про поселення студентів до гуртожитку! І це лише частина тих спогадів, що прийдуть Вам на згадку, якщо у Вашому навчальному закладі не було студентського самоврядування. Але якщо говорити відверто і за існуючої, але тільки на папері, студентської ради всі ці знущання над студентами могли відбуватися. На жаль, у сучасному самоврядуванні мають місце і такі випадки. Враховуючи європейський вектор подальшого розвитку України, приєднання України до Болонського процесу, творчі ініціативи Міністерства освіти і науки України щодо впровадження та розвитку студентського самоврядування у ВНЗ України на принципово нових демократичних засадах, вивчення досвіду європейського освітянського процесу є зараз актуальним і своєчасним. Але для початку мені хотілося б розповісти дещо про студентське самоврядування.

Студентське самоврядування – це форма управління, за якої студенти на рівні академічної групи, факультету, гуртожитку, курсу, спеціальності, студентського містечка, іншого структурного підрозділу ВНЗ мають право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління. У типовому Положенні, затвердженому Міністерством освіти і науки України, наведено таке визначення: "Студентське самоврядування у ВНЗ – це самостійна громадська діяльність студентів з реалізації функцій управління ВНЗ, яка визначається ректоратом (адміністрацією), деканатами (відділеннями) і здійснюється студентами згідно з метою і завданнями, які стоять перед студентськими колективами". Головна мета органів студентського самоврядування полягає, передусім, у забезпеченні виконання студентами своїх обов'язків, захист їх прав і сприяння гармонійному розвитку особистості студента, формування в нього навичок майбутнього організатора, керівника. Студентське самоврядування є важливим фактором розвитку і модернізації суспільства, виявлення потенційних лідерів, формування у них навичок управлінської та організаторської роботи з колективом, виховання майбутньої еліти нації.

Отже, студентське самоврядування є засобом реалізації студентською громадою своїх прав, обов'язків та ініціатив через рівноправні партнерські стосунки з адміністрацією навчального закладу. Також слід зазначити, що в історії ВНЗ чітко виділяються 3 типи студентського самоврядування:

Імітаційний, або ігровий, – для нього характерна організація спільноти студентства як наслідування державного ладу (наявність парламенту, конституції, суду);

Псевдоділовий, або бюрократичний, – цей тип самоврядування робив самоціллю створення бюрократичного апарату у студентському середовищі під виглядом підготовки активістів-організаторів, коли для розширення студентського активу створюються численні ради, штаби, комісії, не зайняті реальною діяльністю;

Демократичний – його розвиток і вдосконалення обумовлені сучасними умовами життєдіяльності суспільства і вимогами до особистості студента. Демократія передбачає і соціальне партнерство, і особисту участь кожного у справах того соціуму, частиною якого він є.

Основними напрямками діяльності органів студентського самоврядування в університеті є:

- забезпечення і захист прав та інтересів студентів, зокрема стосовно організації навчального процесу;
- забезпечення виконання студентами своїх обов'язків;
- сприяння навчальній, науковій і творчій діяльності студентів;
- сприяння створенню необхідних умов для проживання і відпочинку студентів;
- сприяння працевлаштуванню випускників;
- організація співпраці зі студентами інших вищих закладів освіти і молодіжними організаціями;
- створення діяльності різноманітних студентських гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами;
- розвиток творчої індивідуальності студентів, розкриття здібностей і формування позитивних схильностей особистості;
- формування у студентів почуття господарів студентського дому, потреби підтримувати чистоту і порядок в ньому, нетерпимості до порушень правил поведінки і проживання.

На мою думку, органам студентського самоврядування українських навчальних закладів не завадило б проведення міжуніверситетських тематичних «круглих столів», видання інформаційних матеріалів за їх підсумками. Важливим фактором є зацікавлення власне самих активістів студентського самоврядування у дослідженні та побудові дійової відпрацьованої структури студентського самоврядування, підвищення ролі представництва студентів у вченій раді. Активістам студентського самоврядування слід більше уваги приділяти фінансуванню різноманітних заходів, регулювати використання фінансових ресурсів тощо.

Прагнення до росту є в кожній людині. Потрапити до складу студентської ради – це можливо, тільки потрібно мати бажання робити життя студентів кращим. І завжди бути активним учасником студентського самоврядування свого ВНЗ.

**Донецький факультет Київського національного
університету культури і мистецтв
МАЙЄР Д. В.**

*Справжньою причиною великих потрясінь, що передують зміні
цивілізації – як-то: падіння Римської імперії
і підняття арабів – є кардинальне оновлення у думках...
Всі хоч трохи значні історичні події – видимі
результати невидимих зрушень в людському мисленні.
Г.Лебон. «Психологія натовпу»*

Такий напрямок молодіжної активності, як студентське самоврядування (далі СС) на сьогоднішній день ще не дуже розвинутий, оскільки достатньо молодий, але надзвичайно актуальний, тому розвиток СС може використовуватись як опора розвитку демократичних процесів у студентському середовищі. Популяризація дієвих альтернативних механізмів розвитку СС посилять вплив студентів на викорінення негативних явищ у студентському середовищі та сформує основи демократичної самостійності та держави в цілому. Але дуже часто органи СС не є органами захисту й допомоги студентству, а натомість дуже сильно впливають на стан корупційних процесів, соціальну не рівність, відсутність контролю за якістю рівня освіти (одночасно досвід листопада-грудня 2004 року добре показав колосальний потенціал молодіжного середовища). Це відбувається з декількох причин:

По-перше: такий приклад береться з політичного світу.

По-друге: неосвіченість членів СС.

По-третє: забувається основна функція СС – це навчально-виховна та допоміжна робота .

Що стосується виховної роботи, то вона йде двома напрямками:

1. Виховання лідерських якостей та громадянської відповідальності у членів СС.
2. Виховна робота зі студентством ВНЗ.

Виховання лідера – це велика робота, починаючи від задатків природи до тренінгів, бо лідер, той, хто веде за собою, є прикладом для усіх та й в усьому, можна сказати воїн принципів. До речі, слово «принцип» прийшло до нас із давнього Риму. Так називали воїнів, які відрізнялися хоробрістю та відданістю своїй Вітчизні, на війні вони йшли у перших 4-5 рядах. Вони або пробивали оборону ворожого війська, або провокували бігство свого війська з поля бою, адже якщо хоча б один принцип розвертався у зворотному напрямку, то й усе військо розверталось. Тому на цих людях лежала велика:

відповідальність, їхнім кредо було: «Стій до переможного кінця, або зрадь та помри боягузом!». Саме тому закладення правильних принципів лідерства та управління є запорукою цілісного успіху роботи СС та становлення студента як повноцінного громадянина своєї країни. Зазвичай основи лідерства, управління та роботи в команді закладаються на тренінгах та семінарах, в яких беруть участь члени СС(де також усвідомлюється рівень відповідальності перед громадою свого оточення), а також спеціалізовану літературу. В результаті комплекс заходів з виховання лідерів, а це від книги до цікавих знайомств, йде процес закладення життєвих принципів та формування дорослого громадянина, а найголовніше - молода людина, яка щойно почала відриватися від батьків, отримує неосяжний досвід роботи з громадськістю.

Але головною темою моєї доповіді є не тільки те, що ви щойно почули. То була невеличка преамбула. Розглядаючи напрямки роботи, такі як: «Як прожити без бюджету?», «Що робити, якщо адміністрація ВНЗ проти?», «Поділись цікавим проектом», «Методи оцінки ефективної діяльності ОСС», можна їх об'єднати під одну велику рубрику *«Передайте важелі правління в руки молоді, або Виховання нової еліти через ОСС»*, можливо трішки радикально, але це правда, якщо зазирнути в середину душі. Не дивно, що головами ОСС стають не посередні студенти, а амбіційні молодики, які знають, чого прагнуть, та як цього досягнути, тож саме ці амбіції розбавляються коханням до Вітчизни, навчального закладу, жалістю до студентів, любов'ю до себе, політичними амбіціями чи просто бажанням правити всіма, а іноді педантичним бажанням навести лад в уявленому безладі. Ще за радянських часів голови профспілок ставали передовими політичними діячами СРСР, для чого достатньо довго виховувалися.

Сьогодні ми живемо у часи переламу Епох, причому не однієї, а двох: 1) перехід з індустріальної епохи (падіння ринкового суспільства) до епохи Інформаційної; 2) омолодження влади нашої країни (коли старі керівники вже не в змозі триматись, а молоді вже підступають). Зміна епохи тягне за собою зміну ідеалів, зміну системи цінностей, тобто основним завданням на сьогодні є побудова якісно нового суспільства, нової еліти, створення «Суперетносу» під керівництвом «мегамесії», який «покращить життя народу вже сьогодні». Наскільки відомо, останній «месія», що вів свій народ, послуговуючись цінностями умираючої епохи, і привів цей народ до катастрофи, а сам покінчив життя самогубством у 1945 році. Після цього цивілізовані держави дійшли висновку, що питання розроблення фундаментів національної політики треба довіряти інституціям, а не політикуму. В Україні сьогодні, за великим рахунком, немає вчених, здатних вирішувати поставлені перед ними історією завдання з точки зору державотворчої нації. У цій ситуації можна звинувачувати СРСР, можна клясти «недолугий» народ, але від цього картина не зміниться. Тож нова еліта – це не «Супер етнос» і не виховання нового «Мегамесії», а ми з Вами - нова генерація, яка живе у сучасності, яку склала історія нашої держави, в часи переламу епох. Саме ми

сьогодні будуюмо своє майбутнє. Саме через ОСС ми можемо впливати на внутрішньо економічні та політичні процеси в Україні.

Ми живемо у незалежній країні, за незалежність якої так довго боролися наші діди, але для чого? Якби наші діди отой сором зараз побачили, то й мабуть, самі пострілялись. Чи до цього вони йшли? Як тільки країна отримує свободу, відразу ж стають очевидними індивідуальні якості кожного, вимальовуються риси раба чи пана. Для раба є об'єктивними, не підвладними його волі бажання, а бажання, на відміну від потреб, є нескінченними. А цей раб лізе в політику та ще й усім нав'язує свою ідеологію, а майбутньої катастрофи впритул не помічає, бо далі носа не бачить. Але чи в цьому полягає проблема?...Головним фактором, що змушує громадянина радіти найменшим успіхам своєї країни, є її духовний стержень, відчуття причетності до великої спільної благородної справи. Духовна сутність етносу формує його систему цінностей, які еліта впроваджує в життя (еліта, як відомо, – це не тільки влада, а ще й інтелектуальна еліта, і творча еліта, і ми з Вами є її невід'ємною частиною, адже ми вже сформували її в своєму навчальному закладі), а ось тут треба займатися не мавпуванням «універсальних принципів успіху», а розробляти свій шлях розвитку українського суспільства на основі його унікальних рис характеру та здатностей.

Саме тут і починається найцікавіше, адже, якщо ми еліта і маємо впроваджувати духовні цінності в своє оточення, тобто студентське середовище, на хвилюк замислимося чи цим сьогодні ми зайняті?

«Потрібно шість місяців, щоб організувати вибори, десять років, щоб встановити ринкову економіку, але ціле покоління для того, щоб створити громадянське суспільство», - сказав мудрий Дорендорф.

Духовність можна розподілити на два напрямки: 1 Зближення з Богом, Біблія. Церква; 2 Моральні цінності, усвідомлення культурної спадщини, інтелектуальні досягнення, які є надбанням попередніх еліт та є великою спадщиною й прикладом для нової генерації, тобто необхідно зібрати воедино досвід минулого в будівництві майбутнього. Коли ми з Вами, шановні лідери, востаннє виводили наших студентів до театру, музею чи виїзжали вивчати культурну спадщину України? Адже вона у нас надзвичайно багата! Проте ми організовуємо вечірки у нічних клубах, не без цього, але через це якраз й губиться еліта, вироджується...Зникають останні норми моралі, все перевернуто з ніг на голову! Але свої п'ять копійок ОСС може вставити, розвиваючи в студентах не просто лідерів, а нову високоморальну, усвідомлену еліту, яка впровадить ці цінності в наше суспільство.

Основою кожного суспільства є її духовний стержень, отож наше з вами, шановна еліта, завдання впровадити духовні цінності в душі наших студентів, може, тоді наше громадянське суспільство трішки оздоровиться, адже за незнанням гинуть народи, тому треба просто за законом дублікації надавати гарний приклад та доносити до громад духовність.

Я вірю в світле майбутнє нашої країни! Скажете: його не буде! То й не буде, бо ви в нього не вірите! Скажете: не в наші часи та не за таких умов! А я вам скажу, що у Спарті малі діти одразу утримувались в екстремальних умовах, щоб витримка була та відчуття командної гри заради благородної ідеї спільного щастя! Скажете: просто в тебе ніколи проблем не було! Я Вам скажу, якщо б у мене не було ніколи проблем, то не було б цікавих рішень, які на сьогодні привели мене до моїх досягнень!

Якщо нам будуть давати гроші на виконання проектів за першим свистом, якщо адміністрація не перешкоджатиме, якщо політики віддадуть владу молодим, за що боротись, куди йти?! Український народ так створений, що йому потрібен постійний виклик, постійна боротьба. Ціна питання лише у тому, за що боремось: за духовне чи матеріальне...

**Закарпатський державний університет
ЯЦКО М.В.**

НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ ТА АСПІРАНТІВ В ІНСТИТУЦІЙНІЙ СТРУКТУРІ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Студентське життя завжди виділялося багатогранністю і колоритом. З одного боку – це бібліотеки, лекції, книги, з іншого – друзі, яскравий відпочинок. Але в обох варіантах невід'ємною частиною студентського життя є активне самоствердження через творчість у тому чи іншому прояві. У цьому визначенні важливе місце займає студентське самоврядування. Студентське самоврядування, інтелектуальні ігри, власні наукові розробки, проведення конференцій та семінарів – поле для вияву кипучої енергії та здібностей молодого людини надзвичайно широке. І ось саме на науковій діяльності студента хотілося б зупинитися докладніше.

Неправий той, хто думає, що займатися наукою – справа виключно високочоліх та досвідчених науковців. Підтвердженням цього є кількість робіт студентів та аспірантів, яка постійно збільшується як на рівні Закарпатського державного університету, так і на рівні України. І саме для того, щоб допомогти потенційному Ейнштейну або Грушевському знайти свій шлях, і функціонує НТСА – Наукове товариство студентів та аспірантів. Це організація, створена студентами для самих себе. В ній більш досвідчені передають досвід своїм молодшим товаришам. Крім того, як кажуть, одна голова добре, а дві голови – це не завжди чорнобильський мутант. Краще разом вирішувати складні завдання, в тому числі і наукові.

НТСА формує умови для всебічного розкриття наукового, винахідницького потенціалу студентів та аспірантів університету, пошуку та підтримки серед них талановитих дослідників. Причому товариство прагне не просто заохочувати творчі здобутки, а в міру своїх сил підтримувати формування всебічної особистості сучасного вченого з широким, а не вузькоспеціалізованим світоглядом. Тому що зараз в усьому світі, в тому

числі в Україні, потрібні не просто кваліфіковані люди, але і ті, хто сформує справжню інтелектуальну еліту.

Чи може відбуватися розвиток науковця без спілкування? Звісна річ, дуже обмежено. Тому, щоб таких обмежень не було, Наукове товариство організовує співробітництво зі студентами та аспірантами інших навчальних закладів і просто іншими організаціями. Форми цього співробітництва дуже різноманітні: наукові конференції, дослідницькі семінари, конкурси студентських робіт, лекції відомих людей, дебати з приводу нагальних проблем суспільства і науки... Часто стосунки, що виникають між молоддю таким чином, виходять за межі офіційних зв'язків і стають по-справжньому дружніми.

Головне для наукової роботи - це, зрозуміло, наявність певного рівня здібностей. Але найголовніше це наполеглива праця. В той же час, яким би здібним не був студент, його мають помітити та визнати ті, від кого залежить розвиток науки в регіоні та в Україні. Наукове товариство допомагає і в цьому: воно сприяє публікації наукових праць студентів та аспірантів, участі у вирішенні питань навчання та стажування за кордоном, здійснює контакти з установами, організаціями та підприємствами, що пов'язані з діяльністю НТСА. Одним словом - всіяко намагається забезпечити та захистити права та інтереси студентів, аспірантів та молодих вчених університету. До компетенції НТСА входить подавати пропозиції щодо отримання іменних стипендій і премій, рекомендувати членів НТСА до магістратури та аспірантури поза конкурсом. Участь у наукових конференціях та публікація наукових робіт дозволяє студентам звільнитися від підсумкового контролю з відповідних дисциплін, від написання та захисту курсових, дипломних, магістерських робіт.

І, нарешті, НТСА намагається якнайкраще інформувати студентів про конференції, конкурси, гранти та інші наукові заходи, в тому числі міжнародні.

Наукове товариство студентів та аспірантів – це якість, творчість, молодість, інноваційність та інтелект! Воно покликане виховувати інтелектуальну еліту нового покоління, топ-менеджерів, навчати основних методів розв'язання виробничих проблем, реалізації своїх ідей, знаходження найкращого вирішення поставлених завдань.

У сучасних умовах НТСА стає тим об'єднанням студентів, яке, по-перше, всіяко сприяє становленню майбутнього професіонала в тій чи іншій сфері, формує творчу особистість, по-друге, спроможне ціленаправлено вести своїх членів до вершин науки. Це ефективний та дієвий спосіб організації наукової роботи студентів задля формування інтелектуальної еліти суспільства. Формування такого прошарку дозволить в майбутньому вивести соціально-економічний розвиток України на якісно новий рівень. Тому потрібні збалансована програма та підтримка таких об'єднань державою.

ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЇ ТА РОЗВИТКУ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДНОГО СЕРЕДОВИЩА

Розроблення та впровадження методик оцінки ефективності діяльності студентських організацій є надзвичайно важливим фактором для активізації їхньої роботи. Впровадження позитивних аспектів Болонського процесу на теренах України та підвищення якості освіти через розширення прав студентського самоврядування в умовах здійснення глобалізації та інформатизації освіти у світі є одним із сучасних викликів для української освітньо-наукової галузі.

На наш погляд, під методологією оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування (далі ОСС) слід розуміти сукупність способів, засобів та методів, за допомогою яких здійснюються аналіз діяльності певного ОСС та порівняння фактично досягнутих ним результатів із запланованими або із результатами діяльності інших ОСС за визначений проміжок часу.

Варто зазначити, що критерії оцінки ефективності діяльності ОСС до цього часу залишаються недостатньо розробленими, що позбавляє можливості дієвого контролю за діяльністю ОСС та не сприяє створенню конкурентних умов для подальшого розвитку організації, що піддається контролю. Усе це, в кінцевому рахунку, може призвести до зниження ефективності діяльності ОСС, організаційної та матеріально-технічної неспроможності реалізації прогресивних студентських проектів та ідей, невиконання основних завдань та функцій організацій, деградації та занепаду усієї ідеї студентського самоврядування та відсутності реального стимулу для подальшого розвитку.

Не претендуючи на вичерпність та безапеляційність положень даного дослідження, нами запропоновані певні критерії, за якими проводиться класифікація методів оцінки ефективності діяльності ОСС, що були розроблені нами спільно під час роботи в ОСС та під час здійснення контролю за діяльністю інших локальних та всеукраїнських ОСС. Такі критерії покликані з'ясувати соціальну природу та особливості оцінки ефективності діяльності ОСС, сформулювати пропозиції щодо вдосконалення такої діяльності тощо.

На наш погляд, оцінку ефективності діяльності органу студентського самоврядування можна проводити за такими критеріями:

1. За методом збору інформації про діяльність ОСС:
 - Статистичний метод.

Оцінка ефективності відбувається на основі попередньо або спеціально зібраних статистичних даних про діяльність ОСС, таких як:

1) кількість позитивно вирішених ОСС звернень студентів про захист їх прав та законних інтересів перед адміністрацією вищого навчального закладу (далі ВНЗ) та перед іншими установами, організаціями, підприємствами, органами державної влади та управління тощо;

2) розширення географії зв'язків ОСС, в тому числі започаткування співпраці або участь у всеукраїнських чи міжнародних студентських об'єднаннях;

3) збільшення кількості членів організації, які залучені до активної роботи у ОСС;

4) кількість проведених громадських заходів;

5) кількісне зростання бюджету організації та обсяг засвоєних коштів;

6) кількість публікацій у ЗМІ про ОСС та обізнаність громадськості з діяльністю конкретного ОСС тощо.

Для цього використовуються інформація, оприлюднена в засобах масової інформації, звіти виконавчих та контрольно-ревізійних органів ОСС, отримується зустрічна інформація від партнерів ОСС, що підлягає оцінюванню.

- Соціологічний метод.

1) анкетування - оцінка діяльності ОСС відбувається в результаті узагальнення інформації, яка отримується у вигляді відповідей на попередньо складені питання у спеціальних анкетах, що стосуються ефективності діяльності ОСС. Рекомендується проводити анкетування анонімно для отримання більш об'єктивних результатів;

2) інтерв'ю - інформація про ефективність діяльності ОСС отримується під час інтерв'ювання осіб, які тим чи іншим чином причетні до її діяльності або обізнані з такою діяльністю. Ми рекомендуємо в першу чергу визначити цільову аудиторію опитування (студенти, аспіранти, викладачі, декани, завідувачі кафедр і т.д.). Слід також зважати на те, що цей вид збору інформації є не досить об'єктивним, оскільки тут більшим чином мають вплив чинники суб'єктивного характеру (наприклад, студент може боятися висловити критичну позицію стосовно діяльності ОСС, щоб не бути виключеним з її складу);

3) експертне опитування - пропонується отримувати інформацію про ефективність діяльності ОСС через опитування осіб, які мають відповідні навички, знання та досвід роботи у ОСС. До цієї категорії осіб можна віднести керівників аналогічних ОСС з іншого регіону або іншого ВНЗ спеціалістів Міністерства освіти і науки України, Міністерства з питань сім'ї, молоді та спорту тощо.

II. За суб'єктом оцінювання:

1) оцінювання, що здійснюється студентами, - хто ж як не студент об'єктивніше може оцінити діяльність ОСС, яка основним чином спрямована на захист його законних інтересів та реалізацію прав, які він не мож

реалізувати самостійно? Однак не будемо забувати про те, що будь-який зацікавлений суб'єкт будь-яких суспільних відносин має схильність до суб'єктивізму;

2) адміністраціями ВНЗ - в умовах переходу від авторитарного методу управління ВНЗ до сучасних європейських демократичних стандартів щороку стає більше свідомих керівників ВНЗ, які (може навіть не завжди відкрито) можуть оцінити діяльність ОСС. Не слід забувати про те, що інтереси адміністрації ВНЗ не завжди збігаються з інтересами студентів, які й захищає ОСС, внаслідок чого ймовірні конфліктні взаємовідносини між ними. Адміністрація ВНЗ більш схильна побачити негативи і прорахунки в діяльності ОСС, що, однак, у подальшому може бути використано керівництвом ОСС для вдосконалення своєї роботи.

3) незалежне оцінювання - полягає у оцінці діяльності ОСС експертом з незалежної зовнішньої організації. Такими організаціями можуть бути аудиторські фірми, колегіальні контрольно-ревізійні комісії тощо. Даний вид оцінювання, за правильної організації, може дати одні з найбільш правдивих результатів діяльності ОСС та показати сторони діяльності ОСС, які потребують подальшого вдосконалення і більш наполегливої роботи.

III. За сферою оцінювання:

1) внутрішнє оцінювання (всередині самої студентської організації або всередині ВНЗ, в якому вона функціонує) – даний вид контролю проводиться власними силами з числа осіб, які входять до даної організації чи ВНЗ і передбачає отримання інформації від студентів (як учасників ОСС, так і тих, що не беруть участі в заходах ОСС) та представників адміністрації ВНЗ;

2) зовнішнє (громадські організації, міністерства, інші державні та контролюючі органи) – проводиться особами, які не належать до ОСС, який перевіряється. Перевага надається кваліфікованим особам чи організаціям з числа експертів у певній сфері (економічні показники діяльності, фандрайзинг, зв'язки з громадськістю, юридичний захист прав та інтересів студентства, організація культурно-масових заходів).

IV. За періодичністю оцінювання:

1) поточне оцінювання – здійснюється постійно, протягом усього часу каденції керівництва певного ОСС;

2) періодичне (планове, позапланове) – здійснюється після спливу певного періоду роботи ОСС - це так звані планові оцінювання, наприклад, щомісячно, щоквартально, кожних півроку та річний звіт. Слід також звернути увагу на позаплановий контроль, який проводиться уповноваженими особами або органами, коли виникає у цьому потреба. Найчастіше проводяться позапланові перевірки у випадку зміни керівника ОСС, перед вступом до певного об'єднання (асоціації, спілки чи союзу) в Україні або поза її межами, після поширення інформації про зловживання керівництва ОСС наданими їм повноваженнями і т.д.

V. За обсягом оцінювання:

1) оцінювання усієї організації в цілому – проводиться комплексна оцінка роботи усієї організації через підбиття підсумків за результатами роботи усіх підрозділів ОСС за всіма напрямками роботи. Цей вид контролю, як правило, проводиться за результатами роботи ОСС за звітний період (здебільшого 1 раз на рік, рідше – 2 або 4 рази на рік) і вноситься на розгляд і затвердження вищого колективного керівного органу (загальні збори, асамблея, з'їзд тощо);

2) перевірка діяльності окремих підрозділів ОСС (відділів, секторів, департаментів) або певних напрямків діяльності ОСС (вплив на навчальний процес, сприяння соціально-побутовому забезпеченню студентів, оздоровлення студентів) – цей вид контролю, як правило, здійснюється постійно протягом повноважень конкретного керівника ОСС і має на меті активізувати діяльність структурного підрозділу, вказати на недоліки роботи, оптимізувати діяльність ОСС через методичну допомогу та іншими засобами.

Для досягнення максимально об'єктивного оцінювання ефективності діяльності ОСС необхідно застосувати комплексний підхід з використанням якомога ширшого спектра вищезгаданих методів.

Розроблені критерії планується впровадити у діяльності Української асоціації студентського самоврядування України, яка є однією із небагатьох всеукраїнських організацій, які охоплюють усю країну та реально працюють над захистом законних прав та інтересів студентів.

Отже, з метою практичної реалізації зазначених критеріїв оцінки ефективності діяльності ОСС, нами пропонується запровадити всеукраїнський рейтинг найбільш активних ОСС, що має проводитися щорічно незалежною експертною радою, сформованою з представників органів державної влади, адміністрацій провідних ВНЗ та всеукраїнських студентських самоврядних громадських організацій на основі дослідження комплексу об'єктивних критеріїв їх діяльності. Рейтинг створить конкурентні умови і надасть змогу усім українським ОСС та іншим громадським організаціям, які працюють задля захисту прав студентів, ознайомитись з позитивними напрацюваннями та більш ефективно поширювати нові та перспективні ідеї у студентському середовищі. Для цього результати оцінювання мають бути оприлюднені через друковані та електронні засоби масової інформації, включаючи можливості Інтернету (розміщення на електронних веб-ресурсах ОСС, електронна розсилка, можливість он-лайн голосування та обговорення).

Луганський національний університет ім. Т. Шевченка
АНОХІНА Т. Ю.

ЧОМУ СТУДЕНТСЬКЕ САМОВРЯДУВАННЯ ПОТРІБНЕ СУЧАСНОМУ СТУДЕНТУ УКРАЇНИ?

Оскільки я представник студентського самоврядування, проблеми у виборі теми доповіді у мене не було, тим паче, питання щодо ролі студентського самоврядування в нашій країні, доволі актуальне з багатьох

причин. Це обґрунтовується тим, що Україна стала незалежною державою, стали активно розвиватися усі сфери життя. Студентство на сьогоднішній день є важливим джерелом відтворення інтелігенції, а також велику роль відіграє у суспільно-політичному житті нашої країни.

Студентське самоврядування виступає реальним партнером у системі освіти, що закладає базу якісного соціально-економічного розвитку нашої країни. Результат залежить від кожного з вас. Кожна хвилина, вкладена вами в ефективну громадську діяльність сьогодні, - реальний результат уже завтра. Завтра починається сьогодні.

Студентське самоврядування – це засіб реалізації студентською громадою своїх прав, обов'язків та ініціатив через прийняття рішень та їх впровадження за допомогою власних ресурсів у сфері, що визнається адміністрацією та у співпраці з нею, а також гарантії брати участь через своїх представників у вирішенні питань, що стосуються студентства.

Визнання суті, ролі і місця студентського самоврядування потребує постійної співпраці узгодження бачень всіх учасників процесу управління. А для цього необхідно виходити з того, що:

- діяльність органів студентського самоврядування та самоврядування студентських осередків має бути скерована на виконання місії університету;

- самоврядування в кожному навчальному закладі, керуючись загальними принципами, має свої особливості, залежні від традицій і методів управління, що притаманні цьому закладу;

- студентське самоврядування потребує системного навчання і творення формалізованої нормативної бази в межах самого навчального закладу задля гармонійного «включення» студентської активності в діяльність університету;

- між органами студентського самоврядування та адміністрацією університету має відбуватися постійний діалог, для узгодження діяльності на користь всієї академічної громади;

Ведучи мову про студентське самоврядування, неминуче постає питання щодо його корисності для студента, навчального закладу, роботодавця та ін. А тому спробую визначити їх.

Перше. Чому студентське самоврядування потрібне студенту?

- самоврядування – це практична школа для тих, хто хоче спробувати себе у ролі адміністратора, координатора, керівника групи; навчитися: працювати в команді, визначати пріоритети, формувати стратегічні завдання і тактику їх виконання, тобто на практиці спробувати застосувати знання, отримані під час навчання;

- можливість реалізувати суспільно корисні проекти та ініціативи, що сприятиме не тільки саморозвитку, а й розвитку громади;

- постійне вдосконалення комунікативних навичок: знаходити аргументи для своїх колег для залучення їх до діяльності, ефективно співпрацювати з адміністрацією в межах завдань, вибудувати довготривалі стосунки з зовнішніми партнерами;

- самоврядування – це шлях до громадського суспільства, коли громада (університетська спільнота) висуває своїх лідерів і вчиться контролювати їхні дії;

- можливість робити щось цікаве, спробувати себе у різних ролях: виконавця, керівника.

Друге. Чому студентське самоврядування потрібне навчальному закладу?

- ефективне студентське самоврядування сприяє гармонійному розвитку навчального закладу, допомагає вчасно побачити проблеми, сформувані цілі та стратегії, динамічно реагувати на зміни, але обов'язково за посильної участі самих студентів;

- саме завдяки студентському самоврядуванню навчальний заклад може відчути себе єдиною корпорацією, де панують партнерські стосунки, атмосфера взаємодії та взаєморозуміння;

- завдяки студентським ініціативам можна визначити нові напрями розвитку позанавчальної діяльності, вдосконалювати навчальний процес, не зупинятися на досягнутому, навчаючи – навчатися самим;

- розвинуте та активне студентське самоврядування може стати додатковим фактором, що впливає на вибір абітурієнтом навчального закладу;

- якщо студентське самоврядування розглядається керівництвом навчального закладу як невід'ємна частина навчально-виховного процесу, то гарантується набуття навичок практичної діяльності й стажування, на відсутність яких часто нарікають випускники та роботодавці.

Третє. Чому випускники університетів з розвинутим студентським самоврядуванням потрібні роботодавцям?

Відповідь полягає в тому, що роботодавці орієнтуються на якісну робочу силу, а студентське самоврядування сприяє:

- виробленню навичок і вмінь, необхідних на виробництві та у сфері послуг;

- при звичаєнню до самодисципліни і формуванню почуття відповідальності;

- розумінню корпоративних правил, здобуттю навичок командної роботи;

- активності і розумінню своїх можливостей.

Вважаю, що такому переліку вагомих позитивних впливів важко опанувати. Хоча, з іншого боку, слід зауважити, що у студентського самоврядування, як і будь-якого іншого громадського руху, є свої ризики і загрози.

Треба взяти до уваги, що сьогодні формується новий тип культури, який передбачає опанування молоддю нових моделей поведінки і діяльності.

Важливим моментом діяльності вищої школи і студентського самоврядування, зокрема, є формування патріотизму у молодих громадян.

Майбутнє залежить від внеску кожного з вас, за кожним із вас стоять тисячі студентів. Запалити серця і розум ваших колег по всій Україні новим

баченням – обов'язковістю і креативністю, врівноваженістю та рішучістю. Сьогоднішній день вимагає від вас інтеграції і мобілізації внутрішніх ресурсів насамперед як представників студентського активу. Реалізуючи принцип єдності, ви станете сильнішими та оновите органи студентського самоврядування.

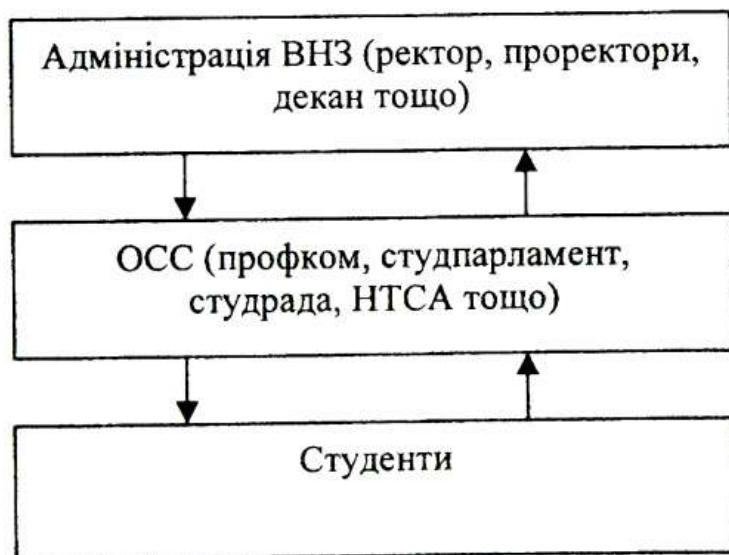
Чи готові ви до цього? Так, безперечно! Адже ви є авангардом української молоді! Ви – майбутнє нашої держави!

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут»
СТАВРОЯНИ С.С.

ВЗАЄМОВПЛИВ ТА ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ІЗ АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

Важливими передумовами формування громадського суспільства є надання молоді реальних можливостей та інструментів свідомої участі у прийнятті рішень у сфері молодіжної політики. До них належить і діяльність органів студентського самоврядування (ОСС), оскільки ОСС є саме тими інструментами, що допомагають студентам у вирішенні їх проблем, сприяють отриманню студентськими лідерами досвіду менеджменту, формують сучасну систему управління тощо.

Органи студентського самоврядування функціонують у середовищі вищого навчального закладу, й відповідно взаємозв'язані із адміністрацією та студентами. Ми пропонуємо таким чином схематично зобразити їх взаємодію:



За цією схемою ОСС виконують у вищому навчальному закладі роль так званого «інформаційного містка», передаючи інформацію від рядового студента до ректора. Наш практичний досвід показує, що студент

перших курсів з невисоким рівнем активності не має можливості спілкування із керівництвом вищого навчального закладу. Проте він має можливість спілкування із членом ОСС, який, у свою чергу, може вільно спілкуватися із керівниками вищого навчального закладу (окрім ректора).

Згідно з результатами дослідження «Кращий досвід студентського самоврядування в Україні», що проводилося в рамках Проекту ПРООН «Створення безпечного середовища для молоді України» у 2005 році, на проблему питання співпраці з адміністрацією як проблемою ОСС скаржаться 18 відсотків опитуваних. Це показує, що для ефективної діяльності ОСС, та й для успішної молодіжної політики, важливою є нормальна, продуктивна взаємодія ОСС із керівництвом ВНЗ. Адміністрація контролює більшість питань, пов'язаних із студентами, розпоряджається матеріально-технічними ресурсами, здійснює керівництво ВНЗ.

Експерти з питань студентського самоврядування А. Михайлюк та Д. Бершацький вважають оптимальною моделлю взаємодії ОСС із адміністрацією вищого навчального закладу модель взаємовигідного співробітництва. За такої схеми адміністрація надає певні ресурси, повноваження ОСС, які, у свою чергу, допомагають адміністрації: розповсюджують певну інформацію серед студентства, вирішують окремі організаційні питання. Таким чином, можна сказати, що нормальна співпраця ОСС з адміністрацією вищого навчального закладу – запорука успішної діяльності ОСС, а також модернізація управління освітою.

**Київський національний торговельно-
економічний університет
ЛАГАН О.О.**

ОСС: ПОТРЕБА ПЕРЕХОДУ ДО ЕФЕКТИВНИХ МЕХАНІЗМІВ РОБОТИ. АСПЕКТИ СТАБІЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Соціальні системи характеризуються комплексом факторів розвитку і параметрів регуляції, що дає змогу розширити межі соціального впливу, але водночас і ускладнює завдання управлінців.

Сама сфера – студентське самоврядування ставить вимогу професіоналізму молодих управлінців. Проте така вимога не завжди задовольняється з ряду причин, серед яких – відсутність теоретичних, а головне – практичних навичок. Важливість професіонального підходу молодих лідерів обумовлює ключові параметри системи ОСС з боку учасника – добровільність, безоплатність, акцент на самореалізацію.

Недотримання «угоди» - задоволення учасників загальної системи – учасників проекту, керівництва, цільової аудиторії тягне за собою подальшу спіраль розвитку з викривленими первісними параметрами. Тому саме стабільність розвитку має бути в основі роботи студентських організацій.

Ефективність роботи і методологія дослідження ефективності – неодномірні й неоднозначні категорії для аналізу соціальних систем.

Слід розділяти, що ефективність можна розглядати залежно від суб'єкта реалізації, об'єкта впливу, результативності. Якщо результативності – то яка міра і система оцінки повинна використовуватись? Адже соціальна сфера і вклад в розвиток соціального капіталу неможливо оцінити в короткостроковому періоді по причині багатоваріантності параметрів розвитку соціуму і систем реалізації суспільства, що пронизують соціум.

Оцінюючи важливість досягнення мінімального рівня задоволення показників ефективності, необхідно розуміти координати знаходження системи, регулювання, вплив, трансформація чи управління якою здійснюється - час, місце, енергетичний аспект. За допомогою визначення параметрів можна виділити і пріоритети розвитку, проте тільки в короткостроковому періоді. Дані 3 параметри – лише символ – «прапорець» нашого знаходження в певному параметральному просторі. Довгостроковий період вимагає сильного бачення управлінця чи ідеолога соціальної системи, незалежно від первісних параметрів розвитку та ідентифікації.

Організація, планування, мотивація, контроль – внутрішні ритми регулювання короткострокової реалізації програми. Незважаючи на це, дані 4 компоненти в глобальному аспекті виражаються у спрямованості соціальних рухів студентства, виражаючи, перш за все, ключові вимоги часу. Проте, для частини управлінів студентського самоврядування такі вимоги часу стають предметом використання, а не трансформації. Відмивання грошей на проектах коротко- і довгострокового ідеологічного спрямування – явний приклад хвороби загальної системи. Механізми контролю використання коштів і ресурсів реалізації проектів у багатьох випадках відсутні або ж є формальними.

Неможливо однозначно сказати, хто або що є причиною неефективності і зловживань. Оцінку можна дати, використовуючи емпіричні методи діагностики. Очевидно, що система, що не має централізованого управління, не здатна до роботи, і, як мінімум, приречена на виживання на індивідуальному і конкурентному рівнях. Проте ставиться питання децентралізації управління як ключового фактору якості в аспекті задоволення потреб мікросистеми і, як наслідок, задоволення загальної системи в цілому. З іншого боку, чи здатні суб'єкти на мікрорівні реалізувати свої потреби. В даному випадку мова про управління соціальними процесами на мікрорівні не йде. Мається на увазі короткострокова реалізація. Чи здатні суб'єкти на мікрорівні використати короткостроковий ресурс ефективно, якщо їх управлінці націлені не на довго- чи середньостроковий аспект управління соціальними процесами, а на індивідуальний у всіх параметрах його оцінки. Націленість на індивідуалізм – пряме бажання досягнення статусу на більш високому рівні системи. Проте, як вже згадувалось, полірозвиненість соціальної системи – основна перевага і перешкода для оцінки і роботи. Таким чином, переходячи на кількісний параметр, управлінець вводить в оману себе і своїх колег, залишаючись на первісних

якісних показниках. В даному випадку, в короткостроковому періоді, кількісно — якісним законом філософії можна лише охарактеризувати необхідність підготовки молодих кадрів самоврядування — майбутніх державних управлінців.

Бажання «копіювання» в явному чи неявному аспекті - це нормальний інстинкт молодого управлінця, проте непрофесіонального. Теоретичні і практичні аспекти управління доводять потребу термінової самоідентифікації і самостановлення систем шляхом багатовимірної безпечної інтеграції із соціальним простором в аспекті самоврядування. Питання стоїть так: визначити потребу і мати власну позицію, закласти задоволення потреби чи вирішення проблеми; як мінімум визначити фактори загрози із зовні і внутрішні елементи загрози для закладання позицій захисту і профілактики. Форма реалізації визначається залежно від потреб внутрішньої і зовнішньої систем для забезпечення якісного і кількісного параметрів вирішення. Наріжний камінь взаємодії управлінців різних рівнів самоврядування: хто є зацікавленим, хто виступає замовником, як відбувається процес прийняття рішень, чи досягаються первісні завдання і наскільки виконання чи невиконання або видозміна завдань співвідносяться із середньо- і довготерміновими цілями. Особливість системи самоврядування в тому, що причини проблем можуть змінювати «маски» виявлення і стати негативними параметрами реалізації соціальних проектів, в той час як реальні потреби і здорові механізми будуть сховані за «масками», вигаданими чи самоствореними системою чи індивідом.

Очевидно, що проблеми оцінки ефективності є абсолютно системними і не можуть оцінюватись окремо від національної практики.

Одна справа— сказати чи написати, хто «поганий» чи «хороший», бо всі ОСС і студентські організації спрямовані апріорі на покращення якості життя студентства. Проте механізми забезпечення якості такого життя кожен управлінець розуміє і реалізує по-своєму. Зважаючи на рівень підготовки управлінців, сама система загальнонаціонального самоврядування потребує стратегічного підходу і розробки, відповідно вдосконалення інституціональної структури, планування на всіх рівнях, системи мотивації, механізмів оцінки і контролю.

Зауважу — оцінка ефективності і контроль — це прерогатива діяльності стратегічно спрямованих організацій, де виявлені первісні фактори і задані параметри розвитку згідно з глобальною стратегією, що враховуватиме потреби всіх організацій.

Таким чином, постає запитання: хто, коли і як буде розробляти Національну стратегію розвитку студентського самоврядування? МИ чи ЗА НАС?

ХОРОША ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАХОДИТЬ ГРОШІ

Ви маєте хорошу ідею? Це завжди добре, без неї взагалі ніяк не обійтись, але для того, щоб не жити однією ідеєю, нам потрібно більше. Нам потрібна її реалізація. Лиш 5% з усіх проектів не вимагають реальних грошей, а що робити неприбутковій організації з іншими 95%? Для цього ми і розпишемо алгоритм добування коштів.

Але спочатку поговоримо про речі, які необхідно знати.

- Фандрейзинг - це методика пошуку джерел фінансування.
- Благодійність-добровільне безкорисне пожертвування фізичних та юридичних осіб у формі надання мінімальної фінансової, організаційної та іншої допомоги.

- Форми благодійності - меценатство і спонсорство.

Меценат - фізична особа, яка здійснює матеріальну, фінансову, організаційну або іншу благодійну допомогу на безкорисній добровільній основі.

Спонсор - юридична або фізична особа, яка здійснює матеріальну, фінансову, організаційну або іншу благодійну допомогу з метою популяризації свого імені, торгової марки тощо.

Донор - юридична або фізична особа, яка здійснює матеріальну, фінансову, організаційну або іншу благодійну допомогу неприбутковим організаціям на добровільній безкорисній основі.

- Грант – благодійний внесок або пожертва, яка має цільове призначення і надається фізичним або юридичним особам у грошовій або матеріальних формі.

- Некомерційний проект – комплекс запланованих заходів зі спільними завданнями, метою яких є досягнення соціального ефекту, а не отримання прибутку.

Крок 1. Правильно написати проект.

Що значить «правильно»?

Це розписати його з різних точок зору - виконавчої, ідейної, точки зору спонсора або грантодавця (за потребою).

1. З точки зору виконавчої. Що за чим, куди піти, що зробити. Якнайточніше оцінити ресурси (інформаційні, людські, матеріально - технічні), розрахувати бюджет, чітко і ясно встановити ціль, ідею та визначити, в чому полягає інновація вашого проекту. В деяких випадках цього можна і не робити, але будемо відштовхуватись від того, що в нас проект широкомасштабний.

2. За напрямком проекту і кошторисом спонсорські пакети можна поділити на декілька типів.

- Easy-для невеликих сум грошей, для спонсора якого часто хтось звертається - стисле викладення інформації про проект, конкретно чого ви хочете й інформацію типу якщо що далі буде(презентація, документи, і т.д). У такому разі головне зацікавити, звернути на себе увагу і не забивати спонсору голову величезною купою непотрібної йому інформації.

- Middle-більш детальна інформація про себе, про ідею, мету проекту.
- Hard - високобюджетний проект або пошук генерального спонсора-повністю розписана документація, презентація, презентабельність презентаторів.

З грантами інакше, зазвичай гранодавці самі ставлять умови до проектів. Але і проект пишеться під сам грант чи тендер, а не навпаки – шукається грант для того, щоб реалізувати проект. При великій кількості заявок, термін їх розгляду досягає шести місяців, що ускладнює планування реалізації самого проекту. Якщо це іноземний грант, то важливо перекласти документацію на мову грантодавця.

Крок 2 Пошук цільової аудиторії

Наш проект, звичайно, чудовий, але потрібно проаналізувати, кому ж, крім нас, він може сподобатись і хто або що може цей проект профінансувати. Зазвичай шукають в тій сфері, в якій і буде виконуватись ідея. Якщо це проект для вз – в освітній, можна знайти колишніх випускників чи фірми, які зацікавлені у ваших випускниках. Якщо проект цікавий і високобюджетний, то можна шукати і серед великих компаній мільйонерів, бізнесменів-меценатів і т.п. До таких людей чи фірм дійсно важко потрапити, тут головне правильне зондування ґрунту. Звичайно, краще знайти знайомих, що працюють у потрібній вам фірмі або знайомих з потрібними вам людьми, тоді буде легше, оскільки до вашого приходу про вас буде складена позитивна рецензія, і до вас не будуть ставитись як до людини з вулиці...

Після цього складаємо собі базу даних з координатами усіх можливих фінансодавців і переходимо до наступного кроку алгоритму.

Крок 3 Пошук спонсора...

Безпосереднє спілкування зі спонсором(меценатом, донором) Його може і не бути. Проект можна розіслати поштою, але за можливості краще поспілкуватись особисто чи по телефону. Перелічимо можливі методи пошуку коннекту.

- Спам
- Розмова по телефону.
- Особиста зустріч.
- Пошук через соціальні мережі.

Тут усе залежить від вашого особистого підходу, уміння сподобатися, впертості та від того, наскільки цікавим буде ваш проект і наскільки ви серйозно підійшли до минулих двох кроків. Немає однозначного рецепта. Я можу викласти лише поради і помилки, які часто допускаються.

На що потрібно звернути увагу?

- Іноді краще не просити фінансування всього проекту одним спонсором, меценатом чи донором – зазвичай гроші легше виділяють коли вам потрібно лише 60-70% коштів на проект, тоді видно, що і ви щось вкладаете в цю справу.

- Ви прийшли не благодіяти про допомогу, а отримати необхідні ресурси для вашого проекту.

- Якщо ви можете допомогти спонсору з рекламою (або чимось іншим), натомість на допомогу вам, то розкажіть про це, але не забувайте про те, що ви не рекламодавець, не акцентуйте занадто на цьому увагу.

- Не намагайтесь похитнути чиюсь ідеологію і доводити, що і від благодійництва підприємству теж буде зиск (принаймні зменшення податків).

- Головна помилка усіх, навіть інколи і досвідчених самоуправлінців, – забути про спонсора після закінчення проекту. Здавалось би він свою справу уже виконав, ви - теж, усі могли б мирненько братися за нову діяльність, але ніхто не знає, навіщо ваш спонсор ще може знадобитись, у вас уже з ним гарні відносини, то чому б не закріпити їх якоюсь фінальною презентацією (про те, як ви усе чудово зробили і він для вас старався не даром), або ще чимось...Людям потрібні емоції, і ніхто не залишиться в програвші, якщо ви зробите комусь приємно за те, що він зробив щось гарне для вас. Спонсори і меценати теж люди, і чим комфортніше їм з вами працювати, тим комфортніша співпраця.

**Львівська національна академія мистецтв
КУНИЧАК В.**

“ГАРНА ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАХОДИТЬ ГРОШІ” АБО “ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ?”

Зазвичай, коли певна група людей об'єднується для спільної роботи, досягнення безпосередньо якоїсь мети, виникає потреба в мінімальному, принаймні, матеріальному забезпеченні, що дасть змогу плідно та ефективно працювати, стане запорукою досягнення бажаних результатів. Безперечно, що на перших порах все відбувається на засадах ентузіазму та затраченні власних коштів зацікавленими особами, котрі окрім ідеї мають ще й бажання зробити все для того, щоб вона здійснилася. Потрібно зазначити, що таке можливо нетривалий період, адже можна зіткнутись з банальним явищем, таким як «нема». «Нема» бажання, часу, можливостей, тому в певний період виникає потреба в залученні великих коштів зі сторони, так би мовити, знаходити спонсорів, меценатів, партнерів і т.д. задля втілення ідеї в реальність, особливо коли це стосується масштабного заходу.

Беззаперечним є той факт, що гарна ідея знайде необхідні кошти для забезпечення успішного втілення в життя, зокрема досягнення необхідних результатів. Головне, як на мою думку, потрапити в потрібне місце у відповідний момент! Саме знаходження порозуміння серед тих, хто справді

може посприяти, допомогти, підтримати, являється основним завданням, котре повинні перед собою ставити представники: організації, об'єднання, представницького органу і т.д. Вміння зацікавити, переконати в необхідності втілення ідеї – є чи не головною запорукою в успішності реалізації ідеї. Також можливим є «прожити без бюджету», маючи налагоджену співпрацю з не бюджетними організаціями, приватними структурами. Потрібно наголосити, що студентські органи не маючи законодавчо закріплені закладені кошти з бюджету на статутну діяльність, змушені використовувати можливість отримання коштів, шляхом написання проектів та їхнє подання в різноманітні держустанови та управління. Основним є актуальність, доцільність та необхідність задуму. Завдяки співпраці з Міністерством у справах сім'ї, молоді та спорту, USAid, Tasic, МФ «Відродження» студентські організації мають змогу отримувати кошти та відповідно підтримку в проведенні заходів, спрямованих на розвиток студентської громади. І це не єдині джерела отримання коштів, адже існує безліч фондів, котрі пропонують гранди на відповідні програми. В період сильної інтеграції можливо отримувати і зарубіжні гранди. Затративши певний проміжок часу, можна віднайти потрібні адреси, сайти з інформацією та умовами отримання грошей. Зробивши базу даних усіх можливих джерел отримання коштів, можна знаходити потрібні джерела фінансування відповідно до ідеї. З іншого боку можливим є те, що на ідеї можна заробляти гроші. При обов'язковому мінімальному внеску на масштабному заході можна компенсувати, а то й отримати додаткові кошти, як то кажуть «гроші роблять гроші».

**Одеський державний економічний університет
ОВСЯНИК С.В.**

СТУДРАДА ТА АДМІНІСТРАЦІЯ: РАЗОМ МИ СИЛА

Основна мета студентського самоврядування - забезпечення та захист інтересів і прав студентів.

Вищий навчальний заклад можна порівняти з організмом. Якщо якийсь, хоча б один орган не працює належним чином (іде запальний процес), його робота та життєдіяльність порушується. Коли один орган дає збій, система не працює. Якщо студентське самоврядування іде проти адміністрації або навпаки, робота ведеться у різних напрямках, різними шляхами. У результаті головна задача ВНЗ не виконується.

На прикладі Одеського державного економічного університету хочу поділитися нашим досвідом співпраці з адміністрацією:

✓ Систематичне відвідування представниками студентської ради університету ректоратів, вченої ради університету з метою висвітлення проблем студентства та пошуку конструктивного рішення з адміністрацією.

✓ Моніторинг точок зору студентів щодо якості викладання навчальних дисциплін шляхом проведення анкетування. Результати

соціологічних досліджень надаються для подальшого обговорення на ректоратах із студентською радою.

✓ Ознайомлення студентів, викладачів та співробітників університету з усіма головними рішеннями, які впливають на студентів університету, за допомогою публікацій в університетській газеті «Економіст».

✓ Розподілення стипендійного фонду та призначення іменних стипендій на ректоратах разом із представниками студентської ради університету.

Це основні напрямки співпраці нашого студентського самоврядування із адміністрацією університету.

Таким чином, вважаю, що компроміси з адміністрацією шукати можна і потрібно. Адже це відкриває шлях для реалізації багатьох можливостей та надає більші ресурси для студентів.

**Національний технічний університет України
«Київський Політехнічний інститут»
ЮЩЕНКО Ю.В.**

СПЕЦИФІКА РОБОТИ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ. МОЖЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ФІНАНСОВИХ ПРОБЛЕМ

У світлі демократичних змін у нашому суспільстві останніми роками поступово збільшується роль так званого «третього сектору», зокрема громадських організацій, які відіграють важливу консультативно-дорадчу роль у процесі контролю за рішеннями, які приймає влада.

Вочевидь, специфіку усіх молодіжних громадських організацій (далі – МГО), зокрема ОСС, підкреслюють такі аспекти:

- Сферами діяльності МГО є освіта, міжнародна діяльність, суспільно-політичні питання, які є важливими для всього суспільства;
- Оскільки членами МГО є молодь, МГО виражають бачення суспільно-політичних проблем представниками молодого покоління;
- Проблема фінансування є дуже важливою для МГО, тому що студенти, як правило, не мають стабільного джерела прибутків.

Тепер ми розглянемо аспекти, які показують специфіку молодіжних громадських організацій. Проаналізуємо, які причини спонукають молодь створювати ОСС, ставати їхніми членами. Вочевидь, вони є такими:

- ❖ Можливість вирішення важливих соціально-політичних проблем.
- ❖ Розширення кола спілкування.
- ❖ Реалізація своїх ідей та планів.
- ❖ Можливість бути корисним для суспільства.
- ❖ Набуття певного соціального статусу.
- ❖ Можливість закордонних поїздок тощо.

Звідси можна зрозуміти, що членів ОСС (які реалізують студентські проекти) приваблюють у першу чергу, не фінансові чинники.

Наш практичний досвід показує, що необхідними ресурсами для реалізації студентського проекту є приміщення, необхідне обладнання, призи та інше (залежить від специфіки проекту). Що стосується приміщення, то ним, як правило, виступає відповідне приміщення вищого навчального закладу (навчальна аудиторія, конференц-зал залежно від самого проекту). Приміщення надає адміністрація ВНЗ безкоштовно за умови наявності нормальних стосунків лідерів ОСС із нею. Для оренди обладнання зазвичай треба звернутися до дружніх ОСС або МГО. В деяких випадках його можливо зробити самостійно (наприклад, студенти радіотехнічного факультету КПІ зробили пристрій для чемпіонату з інтелектуальної гри «Брейн-ринг»). Для забезпечення заходу подарунками необхідно працювати із спонсорами. Таким чином, хороша команда ОСС фактично може провести великий захід із нульовим бюджетом.

Звичайно, така ситуація не є правильною. В європейських країнах законодавчо закріплені права ОСС, зокрема на фінансову підтримку. На прикладі таких європейських країн, як Польща, Латвія, Франція та Велика Британія, можна переконатися у тому, що дуже важливим для успішного розвитку студентського самоврядування є законодавство країни, яке може створювати сприятливі організаційні, фінансові, юридичні та інші обставини.

Таким чином, ми можемо підкреслити таке: законодавчі акти – надійна база успішного розвитку студентського самоврядування. Необхідним є формування потужної законодавчої база, яка б надавала реальних прав органам студентського самоврядування, зокрема:

- 1) надання статусу юридичного лиця ОСС;
- 2) фінансова підтримка ОСС (на зразок прийнятих в європейських країнах законопроектів).

**Національний університет
«Острозька академія»
ДУБРОВИК А.О.**

ПОШУК ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ОСС: МІСЦЕВЕ СПОНСОРСТВО, ГРАНТИ, ПРОГРАМИ МІСЦЕВИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ

Діяльність органів студентського самоврядування на сьогодні в Україні гостро потребує фінансових ресурсів, оскільки вона не підтримується належним чином з боку держави. Пошук фінансових ресурсів отримав назву «фандрайзинг». Однак, слід зауважити, що фандрайзинг є дещо ширше поняття.

Фандрайзинг – це збір пожертв для некомерційної і благодійної діяльності для забезпечення соціально значимих заходів.

Переваги фандрайзингу полягають в можливості залучити кошти на визначений період часу, що забезпечить стабільну діяльність з реалізації визначеного напрямку, проекту чи програми.

Недолік полягає в складності отримання фінансування (як правило, це завжди конкурс), значних зусиль при підготовці проекту, значний період часу з моменту складання заявки до отримання гранту і, при цьому, відсутність гарантії отримання коштів (відсоток організацій, які отримують фінансування у фондів – відносно невисокий).

На сьогодні в Україні спостерігається наступна тенденція. Донори стають все більше вимогливими. Донорам за великим рахунком не важливо, що ваші організації настільки соціально зрілі, що вирішують важливі суспільні завдання. Вони задають точні питання, хочуть дізнатися про все, що тільки можуть, для прийняття правильних рішень. І ніхто не збирається фінансувати вас чи підтримувати будь-яким чином тільки тому, що ви свідомо взяли за вирішення певної проблеми.

Успіх вашого проекту залежить, в основному, від узгодження інтересів, а точніше - налагодження партнерства між двома сторонами – заявником і донором. З одного боку, заявка є інструментом маркетингу потенційних грантоотримувачів. Той, хто подає заявку передбачає „продати” певну продукцію - тобто проект своєї організації.

З іншого боку, в більшості донорів є чітко визначені завдання і сфера інтересів.

І все ж, маю запевнити вас, що в фандрайзингу немає нічого особливо важкого, для успішної діяльності потрібен лише здоровий глузд і нездоланий ентузіазм в роботі для справи, через яку ви просите кошти.

Фандрайзинг - не випрошування коштів, як часто думають, а продаж вашого продукту (послуги, проекту, програми, ідеї тощо) потенційному дарувальнику, спонсору, грантодавцю. Випрошують милостиню, а організація, яка працює в соціальній сфері, потребує не подачок, а пожертв, зроблених свідомо. Тому, якщо ви вирішили зайнятися фандрайзингом, приготуйтеся до того, що вам доведеться навчитися переконувати донорів у необхідності вашої діяльності.

Щоб заручитися підтримкою, ви повинні постійно турбуватися принаймні про три речі: добре робити свою справу; вміти показати її результати; аргументовано переконувати людей, що ця робота корисна і для них.

Зрозуміти мотиви донорів можуть допомогти знання п'яти основних принципів фандрайзингу, які можна назвати «законами донора». Вони застосовуються незалежно від того, чи звертаються з проханням про корпоративні пожертви, гранти фондів чи особисті пожертви.

Донори дають гроші людям. Має значення не скільки організація, скільки те, хто залучений до її роботи, і хто просить кошти. Потенційним донорам – компаніям, фондам чи приватним особам цікавий людський фактор будь-якої заявки і будь-якого внеску. За виключенням масштабних загальнонаціональних кампаній прямої розсилки, які проводяться заради

справи, яка зачіпає інтереси всього суспільства, організація може зібрати значні суми тільки завдяки контактам між людьми. Навіть в масових кампаніях має значення те, які люди до неї залучені.

Донори дають гроші тому, що хочуть. Це їм приємно і викликає у них відчуття задоволеності – тобто ви не нав'язуєтесь будь кому з проханням подумати про пожертву організації тільки тому, що вважаєте її достойною. Неврахування цієї простої істини є, можливо, самою серйозною перепоною в роботі заявника, який недбало виконує обов'язки фандрайзера. Звертаючись до донорів з проханням про виділення коштів, ви приносите їм задоволення і лестите їм.

Донори дають кошти тільки тоді, коли їх про це просять. Добровільні пожертви зустрічаються рідко. Загальні заклики надати допомогу, без конкретного визначення сфери спрямування пожертви, не дають результатів. Як висновок: люди роблять солідні пожертви тільки тоді, коли їх просять про солідні пожертви. У ході кампаній по поповненню капіталу, самим важливим і найбільш делікатним аспектом є звернення до основного потенційного донора з проханням про солідну пожертву – як просити, яку суму. Донор може не дати стільки, скільки у нього просять, але його не образить саме прохання; і майже у будь-якому випадку пожертва буде більшою, ніж якщо б донора не попросили про більш значну суму.

Донори дають кошти на фінансування можливостей, а не потреб. Донори дають кошти не організації-заявнику. Вони надають їх для ваших суб'єктів. Але спочатку ви повинні пояснити їм, для чого потрібні кошти. Можливість допомогти організації досягнути мети чи виконати важке завдання є більш привабливою, ніж допомога для поправки фінансового стану. Важко збирати кошти тільки на покриття дефіциту.

Донори дають кошти успіху, а не нестатку. Ефект переможця діє і в фандрайзингу: людям подобається брати участь в успішній кампанії, мати справу з організацією, яка отримує все більшу підтримку.

Не менш важливо знати, чому донори відмовляють у пожертві. Можливо, це викликано тим, що вони не зацікавлені в даному напрямку діяльності, яким займається організація-заявник, чи з певних причин не хочуть жертвувати саме цій організації. Останнє може пояснюватися негативним іміджем організації, чутками.

Перед тим, як почати працювати над проектом, необхідно дати відповідь на такі запитання:

- Чи ви добре розумієте, що ви хочете зробити з проекту, яку проблему хочете вирішити?
- Хто отримає користь від вашої роботи, яка цільова група вашого проекту?
- Чи ви визначили географію вашої діяльності з майбутнього проекту?
- Чим ваша організація відрізняється від інших організацій, у чому полягає унікальність вашої організації?
- Чи ви провели детальне вивчення фондів, які б могли профінансувати запропонований проект?

– Чи ви співпрацюєте з іншими, в тому числі і громадськими організаціями і чи ця співпраця допоможе вам при пошуку потрібного донора?

– Чи пошук донора відбувається панічно, дезорганізовано, аби тільки залучити хоч якесь фінансування, чи все відбувається згідно плану діяльності вашої організації і подання запиту на фінансування саме цього проекту є частиною запланованої діяльності вашої організації?

Тому отримавши інформацію про початок конкурсу на здобуття гранту, не поспішайте телефонувати у фонд та з'ясовувати відповіді на ті питання, які виникли, можливо спонтанно, у перший момент. Спочатку проаналізуйте місію вашої організації, її співвідношення з тематикою та пріоритетами конкурсу, а також дайте відповіді на поставлені вище запитання.

Як і кожен процес діяльності людини у будь-якій сфері, діяльність у сфері фандрайзингу є цілеспрямованою, спланованою і безперервною. Серед основних кроків фандрайзингу є:

- Визначення потреб та проблем.
- Визначення об'єкта проекту.
- Відбір потенційних донорів.
- Вивчення індивідуальних особливостей донора.
- Підготовка пропозиції (проекту) з урахуванням особливостей донора.
- Вибір методів і складання плану дій з урахуванням особливостей донора.

– Встановлення першого контакту (лист-запит, телефонна розмова).

- Особиста зустріч.
- Презентація програми чи проекту.
- Уточнення умов гранту.
- Укладання угоди.
- Подяка.
- Аналіз, оцінка і перевірка результатів.
- Підтримка зацікавленості донора.

Наведені вище кроки можна об'єднати у чотири етапи моделі планування фандрайзингу (див. додаток А).

Прагнучи вирішити проблему, яка турбує будь-яку громаду, не потрібно намагатися вирішити її у глобальному масштабі тому, що це є нереальним. Ми наведемо лише дві досить прості, на нашу думку, методики прийняття рішення.

Перша з цих методик – побудова „дерева проблем”.

Верхній рівень „дерева проблем” — тема проекту — є загальним виразом стану проблеми, на яку була спрямована оцінка ситуації. Наступний рівень — проблеми — складається з причин, які призводять до існування проблеми на верхньому рівні. На даному рівні проблеми (окреслені досить загальними формулюваннями), в свою чергу, обумовлені більш глибокими причинами, яким і присвячується третій рівень „дерева” — причини.

Отже, існують деякі причини, в результаті яких з'являються проблеми, на оцінку яких була спрямована оцінка ситуації, і в результаті аналізу

виникла ідея щодо реалізації певних дій, тобто – проект (якщо прослідкувати логіку „дерева проблем” від кореня і до верхівки).

Для наочності пропонуємо використати наведену нижче схему „дерева проблем” (див. додаток Б)

Інша методика, яка пропонується вам – це „павучкова” діаграма, яка крім визначених причин проблеми, допоможе вам визначити напрямок дій з вирішення проблеми (див. додаток В).

Саме на використання таких методик рекомендується націлювати „мозковий штурм” вашої організації при визначенні теми майбутнього проекту.

Отже, ви переконалися самі і переконали інших, що проблеми, які сформульовані у вашому проекті, актуальні і потребують негайного втручання і вирішення. Тепер необхідно визначити як ви будете їх вирішувати. Це найбільш творча частина проекту. Ми розпочали з аналізу проблеми, у результаті якого будується її чітка структура, яка підводить нас до загальної логіки написання проекту, і його написання стає досить легким. Залишається практично переписати негатив структурованої проблеми в позитив проектної заявки, розробивши конкретні речі, на зразок запланованих заходів.

Ви повинні запропонувати рішення, що ви будете робити з цими проблемами. Або, більш детально, *що робити, як робити, коли робити, чим робити, з ким, для кого* тощо.

Вид діяльності з проекту (заходи, методи, кроки) – це короткий опис того, як буде вирішуватися проблема. Перехід від проблем до вибору видів діяльності інколи може виявитися складним, так як завжди легше виявити

проблему, ніж визначити, як її вирішити. При розробці і виборі видів діяльності варто керуватися такими принципами:

- *Намагайтеся врахувати якомога більше факторів, коли розробляєте відповіді на проблему.* Визначивши зв'язки негативних явищ з певними видами діяльності та їх причинами, важливо обрати ті види діяльності, за допомогою яких можна подолати ці причини.

- *Думайте винахідливо і разом з суспільством.* У процесі розроблення проекту намагайтеся продовжити обговорення з суспільством питань вирішення порушених проблем. Вибір видів діяльності – це складова частина процесу вирішення проблеми, до якого суспільство необхідно залучати якомога ширше.

- *Розробляйте довгострокові перспективи.* Довгострокова перспектива є важливою характеристикою проекту. При його розробленні намагайтеся врахувати процес змін моделей поведінки, динаміку процесу, роль інших організацій тощо. Види діяльності необхідно вибирати, розуміючи, що процес змін вимагає терпіння і наполегливості.

При опрацюванні проектів потрібно враховувати, що є загальні формулювання: мета і методи, які не потребують широкого трактування і зайвої деталізації, але дають реальний опис кінцевих результатів проекту, а також конкретні формулювання: завдання, кроки виконання, бюджет, які

вимагають більш чіткої інформації про (цифри, терміни, кошти) і, які дають більш детальний опис засобів досягнення результатів проекту.

Наступним етапом вашої діяльності повинно стати отримання інформації про організації, які мають благодійні програми у різних сферах суспільного життя та діють на території вашого регіону.

Передбачено також можливість пошуку за ключовим словом у рефератах Web-сторінок: <http://fdncenter.org/grantmaker/priv.html>. Ще однією, досить популярною пошуковою системою є система YANOO. Інформація про гранти виділена в окрему категорію: [//www.yahoo.com/yahoo/Education/Grants/](http://www.yahoo.com/yahoo/Education/Grants/).

Але більш прийнятним, на нашу думку, способом отримання інформації про донорські організації є звернення до ресурсних центрів та інших інформаційних програм. Для прикладу, Інтернет-сайт Ресурсного Центру „Гурт”: <http://www.gurt.org.ua>, та Програми „Творчий Центр Каутенпарт”: <http://www.viaduk.net.ccc>, де ви зможете знайти оголошення про конкурси, умови конкурсів, багато іншої цікавої інформації.

У ролі благодійних фондів – донорів можуть виступати різні структури – державні установи різних країн, міжнародні організації, приватні благодійні фонди, комерційні структури, релігійні, наукові та інші громадські некомерційні організації, а також приватні особи. На практиці частіше всього доводиться мати справу з фондами, які можна розподілити на декілька видів:

1. Міждержавні, діяльність яких фінансують декілька держав. Прикладом такої структури є Світовий Банк World Bank.

2. Державні, діяльність яких фінансується із бюджету своєї держави. Наприклад, в США - це US AID (Агентство з міжнародного розвитку США), USIA (Інформаційне агентство США), Посольство США, Посольство Канади, Посольство Королівства Нідерландів (Програма Матра КАП) тощо. З 2002 р. в Україні діє Всеукраїнський конкурс проектів та програм розвитку місцевого самоврядування. Це дуже бюрократичні і вимогливі фонди-донори. Всі їх благодійні програми мають вузьку спрямованість і обмежене коло грантоотримувачів, а вимоги до оформлення заявок і звітності по грантам найбільш жорсткі. Як правило, вони фінансують програми, які не поширюються за межі країни і не оплачують роботу іноземних громадян. Щоправда, інколи вони надають гранти іноземним заявникам, як правило, діючи через посередників.

3. Посередницькі – громадські організації, які фінансуються державними чи приватними фондами і, які розподіляють фінанси заявникам, що задовольняють вимогам фонду чи програми. Для прикладу можна назвати Фонд Євразія (Eurasia Fund), Програму TACIS (Європейський Союз), ПАУСІ, IREX - International Research and Exchange Board (AIPEKC), Національний демократичний інститут (Україна).

4. Приватні – недержавні некомерційні організації, які отримують кошти у вигляді пожертв від громадян або комерційних організацій і є альтернативою державним та посередницьким фондам. Приватні фонди відрізняються, перш за все, ким вони фінансуються. Як правило, вони формуються приватними особами (групою осіб), сімєю. Наприклад, такі

фонди як Фонд Сороса (відомий в Україні як Міжнародний Фонд „Відродження”), Фонд Мак Артуров, Фонд Чарльза Стюарта Мотта, Фонд Форда. Такі фонди зазвичай існують на дивіденди з капіталу і, як правило, мають чітко визначений список пріоритетних напрямків, критерії відбору заявок. Приватні фонди, на відміну від державних та посередницьких, менш бюрократичні, мають менш жорсткі вимоги до оформлення заявок, максимально спрощену звітність, більш демократичні. Хоча ряд приватних фондів надзвичайно вимогливі за всіма перерахованими критеріями.

5. Асоційовані, діяльність яких фінансується комерційними організаціями, банками з якими вони асоційовані, наприклад, Фонд фірми „Мерк” (Merk Company Foundation), Xerox Foundation, Apple, Hewlett-Packard, Дженерал Електрик (GE Fund). Зазвичай асоційовані фонди надають гранти у напрямках діяльності близьких чи подібних до сфери діяльності компанії.

6. Прямої дії – створені спеціально для підтримки яких-небудь проектів, використовують свої ресурси для власних досліджень чи безпосереднього надання послуг. Як приклад, можна назвати Програму ЕкоЛінкс, яка активно працювала в екологічній сфері.

7. Місцеві – створюються жителями конкретного регіону для підтримки і задоволення регіональних потреб (Ротарі-клуб). Відповідно, орієнтовані вони на місцеві потреби і підтримку отримують організації, які реально впливають на регіональну політику.

ДОДАТОК А

Модель планування фандрайзингу

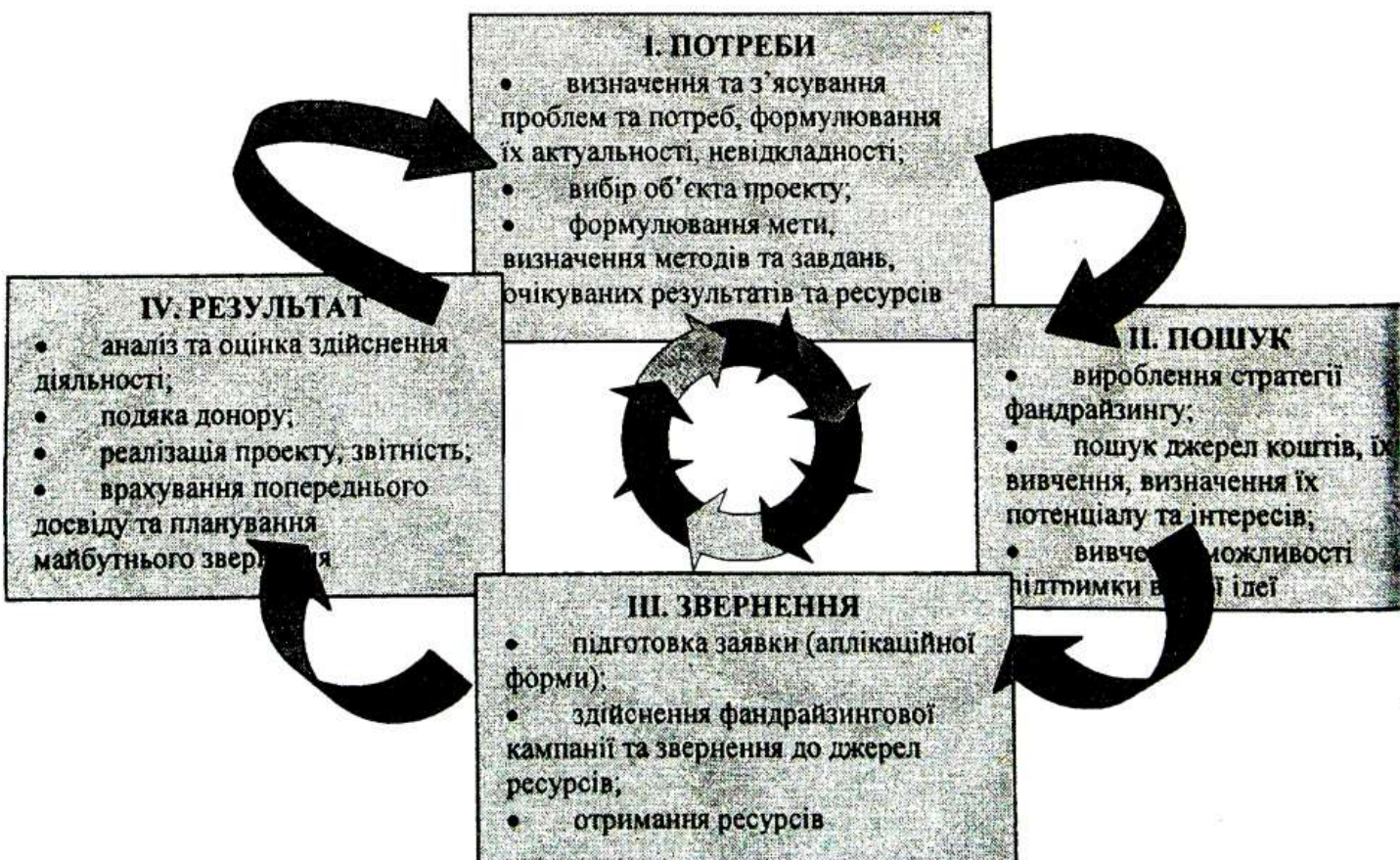
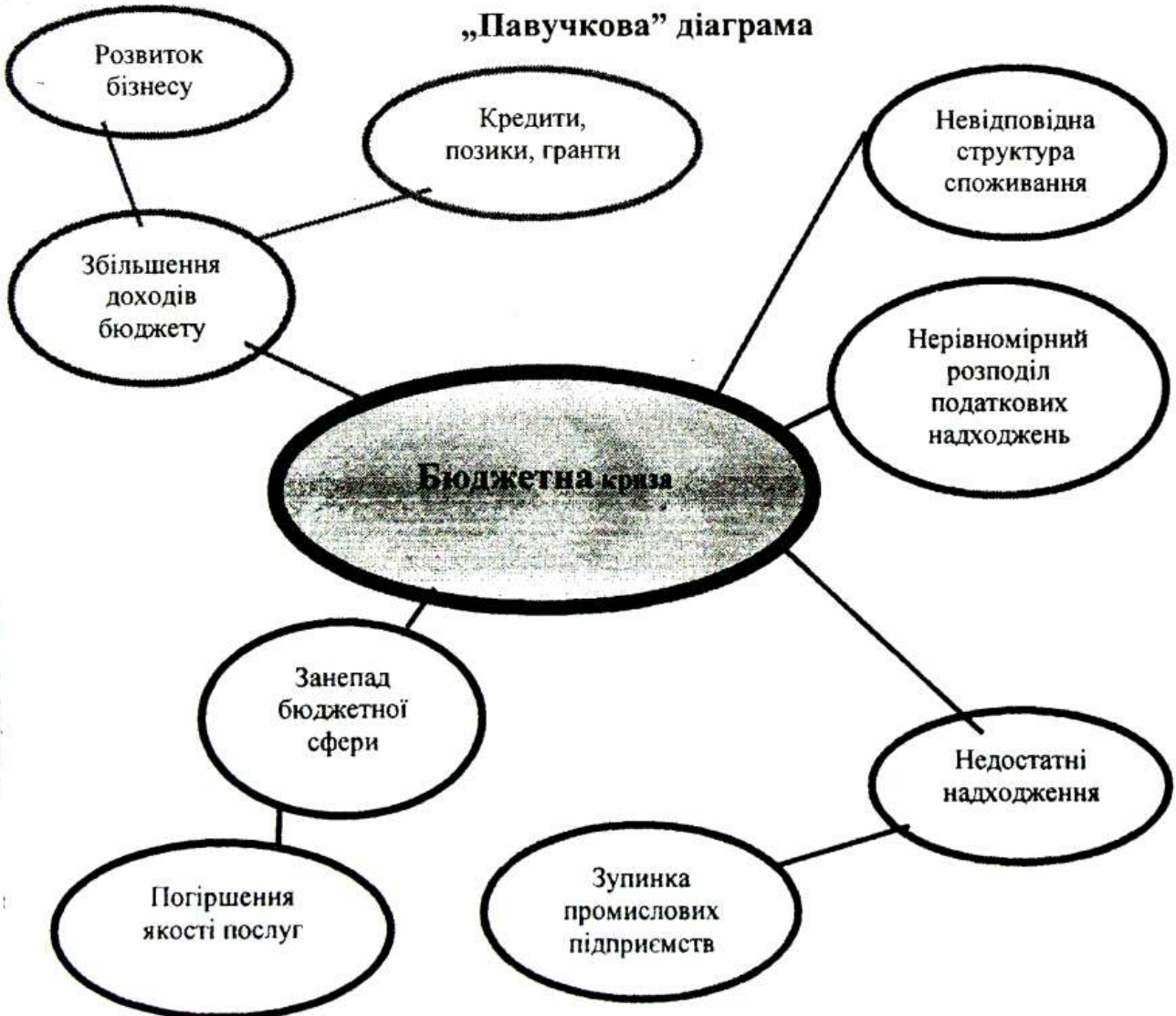


Схема „дерева цілей”

Тема проекту: Стан здоров'я населення	
Проблема 1: Низька якість медичних послуг	Проблема 2: Несприятлива екологічна ситуація
Причини: - Відсутність сучасного медичного обладнання. - Низька кваліфікація лікарського персоналу	Причини: - Шкідливі відходи виробництва. - Несанкціоновані сміттєзвалища

ДОДАТОК В

„Павучкова” діаграма



НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ АБО "ЩО РОБИТИ ЯКЩО АДМІНІСТРАЦІЯ ПРОТИ?"

Події останнього часу засвідчують, що молодь України сьогодні, як ніколи активна. Ми готові вже зараз плідно працювати та допомагати у вирішенні нагальних проблем, брати активну участь у громадському житті України.

Студенти повинні знати і користуватися своїми правами, повинні брати активну участь у виборі процесу викладання. Держава повинна піклуватися про добробут студентів та учнів, повинна прислуховуватись до їх пропозицій, адже саме студенти та учні в майбутньому будуть втілювати та реалізовувати отримані ними знання у практичну сферу, від них будуть залежати долі громадян, добробут держави, економічне процвітання.

У декларації про Болонський процес чітко написано, що студенти самі складають і регулюють навчальний процес у своєму ВНЗ. Якраз це і дає нам змогу створювати органи студентського самоврядування. Але не все так сталося, як гадалося на перший погляд. Навіть сьогодні, коли здавалося б кожна освічена людина живе спираючись на демократичні принципи, існує багато противників існування студентського самоврядування. І, нажаль, багато з них є співробітниками вищого навчального закладу. Але, на нашу думку, існування перешкод повинно не пригнічувати, а, навпаки, заохочувати бажання активних студентів до вияву власних дипломатичних здібностей та винахідливості у вирішенні подібних проблем. Адже всі ми розуміємо, що самоврядування в Україні проходить складний період свого становлення, а тому ще дуже довго ми будемо зустрічатися з проблемою опору по відношенню до подібних нововведень. І це, хочемо зазначити, цілком природно. Ми завжди вороже ставимося до нового і невідомого. Тому, по – перше, необхідно пояснити адміністрації навчального закладу для чого створювати органи студентського самоврядування, яким чином вони будуть функціонувати, які галузі студентського життя охоплювати, і, найголовніше, в якому режимі співпрацюватимуть з адміністрацією. Необхідно подати детальний план майбутньої діяльності органів студентського самоврядування, подати існуючі нормативно – правові документи, які стверджують правомірність впровадження студентського самоврядування у навчальних закладах. На нашу думку, після проведення подібного конструктивного діалогу з поданням такої аргументації керівництво навчального закладу усвідомить, що має справу не з групою студентів, що бунтують, а з серйозними обізнаними людьми, які прагнуть до дійсно прогресивних зрушень. Якщо ж простого інформування виявляється недостатньо, то ваш випадок є складним, проте не безнадійним. У такому

разі, можна звернутися до законів психології, які стверджують, що змушувати до чогось зовсім непродуктивно. Набагато доцільніше зацікавити адміністрацію у вашій діяльності і показати якими корисними можуть бути ваші дії. Якщо ми запитаємо у представників адміністрації, у чому вони вбачають основні проблеми та хотіли б отримати допомогу, то найімовірніше почуємо нарікання на недостатність уваги щодо покращення навчального процесу. Для цього потрібно показати, яким чином ви допоможете підвищити рівень якості освіти. Перспективи такого покращення на сьогоднішній день ми вбачаємо у впровадженні принципів Болонського процесу, бо саме вони є першим кроком до підготовки фахівця європейського зразка.

Тому, на нашу думку, потрібно провести такі заходи для того, щоб донести правильно до адміністрації і до студентів, що таке Болонський процес, оскільки ніхто з вище перерахованих не знає ні про переваги, а про недоліки.

Наші поради органам студентського самоврядування:

1 проводити інформаційно-роз'яснювальну роботу серед студентів щодо особливостей реформування системи вищої освіти (особливо серед студентів початкових курсів);

2 створити в ОСС спеціальний відділ, який би досліджував особливості запровадження принципів Болонського процесу у ВНЗ;

3 постійно моніторити ефективність проведення експерименту щодо впровадження Болонського процесу (якщо такий проводиться у ВНЗ);

4 аналізувати «правильність» запровадження ECTS кафедрами та окремими викладачами у ВНЗ;

5 вивчати законодавчі ініціативи Міністерства освіти і науки України з питань реформування системи вищої освіти і вносити свої пропозиції.

Прискорення руху України до суспільства знань та її інтеграція в ЄС стануть можливими лише за умови перетворення науково – освітнього комплексу з маргінальної сфери інтересів держави і суспільства в пріоритетну. І саме ми маємо допомогти в реалізації цієї високої мети.

Ми повинні показати позитивний бік студентського самоврядування, яке стало виразником свобод і прав, інтересів всього студентства. Воно має вплив на всі процеси, які відбуваються у ВНЗ. У тому числі, допомагає вирішувати проблеми, які постають під час впровадження Болонського процесу:

- тісно співпрацює з адміністрацією ВНЗ, має вплив на вирішення питань, що стосуються навчального процесу;

- допомагають у розробці кредитно-модульної системи навчання шляхом проведення опитувань серед студентів, шукаючи оптимальні шляхи подолання проблем, що виникають;

- намагаються покращити умови самостійної роботи, підготовки студентів, дбаючи про необхідне матеріально-технічне забезпечення (необхідна література у бібліотеках, можливості роботи з Інтернетом, наявність необхідної кількості вільного часу);

- забезпечують роботу науково-дослідницьких груп, товариств;
- дбають про майбутнє працевлаштування студентів , захищаючи їх інтереси;
- проводить моніторинги з впровадженням Болонського процесу та шляхів їх вирішення.

Одним із завдань органів студентського самоврядування є проведення якомога більше круглих столів, тренінгів, конференцій, семінарів серед студентів для того , щоб вони отримували необхідну інформацію. Також доносити цю інформацію і викладачам та керівництву ВНЗ за допомогою виступів на конференціях та запрошенням їх на студентські семінари. Майбутні зміни повинні стати прискорювачем перетворень вітчизняної вищої школи. І цього зовсім не треба лякатись, а треба розуміти і допомагати його реалізації.

Полтавський державний педагогічний університет
імені В.Г.Короленка
ЛИТОВКА І.В.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ РОЛЬ ЛІДЕРСЬКИХ ЯКОСТЕЙ ТА ЇХ ВИМІРЮВАННЯ ПРИ ФОРМУВАННІ КОМАНДИ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

У сучасних соціокультурних умовах питанням формування гармонійно розвиненої особистості приділяється значна увага. Це, передусім, пов'язано з перебудовою вітчизняної системи освіти, у зв'язку з підписанням Болонської угоди.

Відповідно до питань підготовки висококваліфікованих фахівців, згідно з тими, які окреслені в угоді, значна увага при навчанні у вищому навчальному закладі різних рівнів акредитації приділяється формуванню та функціонуванню органів студентського самоврядування. На них покладена неабияка відповідальність навчальної, організаційної, наукової, виховної діяльності вищої школи.

Разом з тим великого значення набуває роль лідера студентського самоврядування, як менеджера навчально-виховної діяльності та координатора організаційної діяльності цілої структури студентського деканату. Беззаперечно, що особистісні лідерські якості позначаються на діяльності цілої системи студентського самоврядування.

Взагалі, проблема лідерства і керівництва - одна з кардинальних проблем соціальної психології. Вона стосується не тільки питань інтеграції групи, але й психологічно описує суб'єкта цієї інтеграції.

Лідерство (від англ *leacieg* - провідний, керівник) визначається, по-перше, як провідне положення окремої особи соціальної групи, класу, партії, держави,

що зумовлене більш ефективними результатами діяльності (економічної, спортивної та ін.), по-друге, як процеси внутрішньої самоорганізації і самоуправління групи, колективу, що зумовлені індивідуальною ініціативою їх членів.

Поняття "лідер" пов'язано з поняттями "управління" і "керівництво". На відміну від лідера, керівник завжди виступає посередником соціального контролю і адміністративно-державної влади. Лідер - це член групи, який добровільно взяв на себе значну міру відповідальності у досягненні групових цілей, ніж того вимагають формальні приписи або суспільні норми. Формальний лідер призначається або вибирається, набуваючи таким чином офіційного статусу керівника. Неформальний лідер - це член групи, який найбільш повно в своїй поведінці відповідає груповим цінностям і нормам. Він веде групу, стимулюючи досягнення групових цілей і виявляючи при цьому більш високий рівень активності, порівняно з іншими членами групи.

У вітчизняній соціальній психології визначені відмінності в змістові понять "*лідер*" і "*керівник*". В.Д. Паригін виділяє такі відмінності:

- лідер покликаний здійснювати переважно регуляцію міжособистісних стосунків у групі, керівник здійснює регуляцію офіційних відносин;
- лідерство виникає за умов мікросередовища, керівництво – елемент макросередовища, воно пов'язане з усією системою суспільних відносин;
- лідерство виникає стихійно, керівник або призначається або обирається (процес підконтрольний соціальній системі);
- явище лідерства менш стабільне, залежить від настрою групи, керівництво - більш стабільне;
- керівництво підлеглими порівняно з лідерством має визначенішу систему санкцій;
- процес прийняття рішення керівником значно складніший, він опосередкований обставинами, які не обов'язково мають витоки в цій групі, лідер приймає безпосередні рішення, які стосуються групової діяльності;
- сфера діяльності лідера - здебільшого мала група, де він є лідером; сфера дії керівника ширша, оскільки він репрезентує малу групу в більш широкій соціальній системі.

Однак, лідер і керівник мають справу з однопорядковим типом проблем, а саме - вони повинні стимулювати групу, націлювати її на вирішення певних задач. У психологічних характеристиках їх діяльності є багато спільних рис. Однак, лідерство - це чисто психологічна характеристика поведінки окремих членів групи. Керівництво у більшості є соціальною характеристикою відносин в групі, перш за все з точки зору розподілу ролей управління і підпорядкування.

Щоб вивчити психологічний зміст діяльності керівника, можна використати знання механізму лідерства, але одне знання цього механізму не дасть повної характеристики діяльності керівника. Послідовність в аналізі даної проблеми може бути такою: спочатку виявлення загальних характеристик механізму лідерства, а потім інтерпретація цього механізму в рамках конкретної діяльності керівника.

У зв'язку з вище окресленими тезами, перед нами постає питання в оцінці та вимірювання лідерських якостей суб'єкта – керівника органів студентського самоврядування.

Як і керівництво, лідерство стало об'єктом дослідження на початку 20 ст., коли почав виявлятися інтерес до управління як науки. Ранні дослідження мали на меті виявити загальні властивості або особистісні характеристики ефективних керівників. Однією з ранніх теорій є "*теорія рис*" (особистісна теорія лідерства). Згідно з цією теорією лідером може бути лише така людина, яка має певний набір особистісних якостей або сукупність певних психологічних рис. Різні автори намагались виділити необхідні для лідера риси або характеристики. На жаль, незважаючи на велику кількість проведених досліджень, вчені так і не дійшли єдиної думки про те, яким має бути набір якостей, необхідних лідеру.

Поняття "лідерство" стало широко застосовуватись в соціальній психології після відомих експериментів К. Левіна (30-ті рр. ХХ ст.), який вивчав "стиль лідерства" - систему прийомів впливу лідера на групу. Ці експерименти виявили три типи лідерства, які по-різному впливають на ефективність групової діяльності. Експерименти проводились в групі школярів, які зібралися для виготовлення масок із пап'є-маше. Ці групи було вирівняно за індивідуальними і груповими характеристиками, але вони відрізнялись стилем керівництва: авторитарним (всі дії членів групи визначались дорослим лідером), демократичним (всі дії визначались самою групою) і ліберальним (анархічним), коли група була віддана сама собі. Дослідження показали прямий вплив стилей лідерства на "групову атмосферу" - соціально-психологічний клімат групи, робочу мотивацію дітей і виробництво їх праці.

Типологія лідерства К. Левіна у вітчизняній науці знайшла найбільше поширення. Проте в сучасній соціальній психології набули визнання багато інших теорій стилів лідерства. Наприклад, існує теорія Дугласа Мак Грегора, яка виділяє стилі "Х" і "У" залежно від сприйняття лідером людської сутності. Для стилю "Х" характерно сприйняття підлеглих як маси людей, що взагалі не люблять працювати, прагнуть уникати роботи, як таких, що не мають честолюбства, безвідповідальних, несамостійних, як таких, що прагнуть до захищеності. Тому їх потрібно примушувати працювати, використовуючи погрозу покарання, жорсткий контроль. Керівники стилю "У" виходять з того, що праця - це природний процес, властивий людині. У відповідних умовах люди не тільки не уникають відповідальності, але й прагнуть до неї. Якщо люди приєднуються до цілей організації і поділяють їх як власні цілі, то в своїй діяльності вони будуть застосовувати самоуправління і самоконтроль. Приєднання в цьому випадку розцінюється як акт довіри і несе функцію винагороди. Здібності до творчості властиві багатьом людям, і задача керівника - використати ці здібності.

Відомою є теорія Ренсіса Лайкерта, яка виділяє чотири стилі управління: експериментаторсько-авторитарний, прихильно-авторитарний, консультативно-демократичний, партисіпативний (заснований на участі). Вчені Хьюстонського університету Блейк і Му-тон розробили управлінську матрицю. На їх думку, стиль

керівництва визначається місцем поля, обмеженого осями "турбота про виробництво" і "турбота про людей".

Існують також теорії стилів управління, які виділяються залежно від характеру взаємодіяльності керівника з підлеглими в процесі прийняття рішення. Існують моделі, що пов'язують стиль керівництва зі ступенем зрілості групи, яка, в свою чергу, пов'язана зі ступенем втягнення членів групи в справи організації, ступенем відчуття причетності до цих справ чисельності теорій стилів керівництва і лідерства показує, що велику соціальну систему суспільства, яка є живим організмом, важко змодельовати, описати, а її поведінку точно спрогнозувати. Враховуючи унікальність системи і обставин принципово неможливо жорстко рекомендувати застосування того чи іншого стилю керівництва. В деяких умовах найбільш, здавалося б, одіозний стиль керівництва - авторитарний - може бути оптимальним. Говорити про перевагу одного стилю порівняно з іншим було б неправильно, бо стиль повинен бути адекватним особливостям організації як великої і складної системи, її стану і перспективам розвитку, її персоналу. Знайомство з теоріями, що визначають стиль керівництва і лідерства, здатне збагатити знання, підвищити професіоналізм керівника.

Донецький факультет
Київського національного Університету
культури і мистецтв
КЕДЯ К. А.

СУСПІЛЬНИЙ ДОГОВІР, ЯК ФОРМА ВІДПОВІДАЛЬНОЇ СПІВПРАЦІ МІЖ СТУДЕНТСЬКИМИ САМОВРЯДНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ ТА АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ

*«Потрібно шість місяців, щоб організувати вибори, десять років,
щоб встановити ринкову економіку, але ціле покоління для того,
щоб створити Громадянське суспільство.
Інакше, без громадянського суспільства, немає демократії.»
Німецький соціолог Р. Дорендорф.*

Тісна взаємодія між адміністрацією вищого навчального закладу та студентськими самоврядними організаціями і є однією з ознак розвинутого європейського громадянського суспільства. Однією з форм оформлення такої взаємодії є підписання «Суспільного договору».

Суспільний договір – це не нормативна (більше етична, моральна) домовленість між адміністрацією вищого навчального закладу і органами студентського самоврядування про принципи, умови та основні форми співпраці. Договір засновується на обопільному розумінні ролі і цінностей вищої освіти та завдань студентських самоврядних організацій у вирішенні проблем вищого навчального закладу. Ініціаторами підписання такого документу зазвичай є ректор (керівник) ВНЗ та коаліція студентських

організацій (студентські профспілки, студентські ради, парламенти, деканати, а також громадські студентські організації).

Метою договору є налагодження відкритої та прозорої співпраці між адміністрацією вищого навчального закладу та представниками студентської громади, самоврядуванням, громадськими організаціями та науковими товариствами.

У тексті документу зазначають, що взаємовідносини між студентськими організаціями та адміністрацією вищого навчального закладу будуватимуться на принципах законності, рівності, відкритості, партнерства та довіри. Згідно з положенням договору, студентські організації мають право використовувати всі доступні механізми лобювання проектів управлінських рішень з метою захисту своїх прав.

Завданнями договору є:

1 сприяння процесу відкритості та прозорості діяльності адміністрації та студентських самоврядних організацій;

2 забезпечення участі студентів у процесах підготовки та прийняття рішень керівними органами вищого навчального закладу;

3 налагодження партнерської співпраці адміністрації вищого навчального закладу із студентськими організаціями;

4 залучення інтелектуального потенціалу студентського самоврядування до вивчення проблем вищої освіти в цілому (або освітнього закладу зокрема) та пошуку оптимальних шляхів для їх вирішення.

У зв'язку з тим, що суспільний договір не є нормативним документом, визначеним чинним законодавством, спірні питання, які можуть виникати між сторонами Договору, вирішуються шляхом публічних переговорів та уточнення домовленостей у формі окремих договорів.

Суспільна угода дозволяє більш ефективно інформувати адміністрацію вищого навчального закладу про потреби студентів та органів студентського самоврядування; забезпечує взаєморозуміння та більш тісну співпрацю між адміністрацією вищого навчального закладу і студентськими організаціями; надає допомогу у більш ефективному виконанні навчальних програм та планів заходів з метою вирішення проблем студентів та викладачів; сприяє забезпеченню прав, свобод та головне обов'язків студентської молоді та викладачів, сприяє контролю студентських організацій за їх дотриманням керівництвом вищого навчального закладу.

МОНІТОРИНГ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ В СИСТЕМІ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Сьогодні незаперечним є той факт, що якісна освіта – це основа успішного розвитку науки, економіки, культури й, зрештою, моралі будь-якої держави. Світовою практикою підтверджено, що студентське самоврядування є важливим чинником забезпечення якості вищої освіти. Це засіб реалізації студентською громадою своїх прав, обов'язків та ініціатив через прийняття рішень та їх впровадження за допомогою власних ресурсів.

Механізмом, що контролює діяльність студентських органів, є моніторинг. Він розглядається як один з найефективніших засобів отримання інформації про функціонування освітньої системи в аспекті впливу на неї діяльності студентських організацій.

Актуальність теми обумовлюється процесами оновлення освіти в Україні, реформуванням її багатоаспектних компонентів в рамках Болонського процесу, який вбачає студентів рівноправними партнерами і надає великі можливості їхнім самоврядним органам.

Першими, хто досліджували становлення та розвиток моніторингу діяльності органів студентського самоврядування України та сучасні підходи до організації моніторингових досліджень були С.Ніколаєнко, экс-міністр освіти і науки України, М.Томенко та О.Суслов, автори проекту Закону України «Про студентське самоврядування», а також студентські об'єднання (Всеукраїнська студентська рада, Українська асоціація студентського самоврядування та інші).

Як наслідок, узагальнимо питання щодо науково-методичних і практичних проблем моніторингу діяльності органів студентського самоврядування (ОСС), а саме:

- впровадження системи моніторингу в освіті;
- інформування студентської громадськості про шляхи та механізми реформування освіти;
- оцінювання ефективності діяльності ОСС як елемент системи управління освітою;
- використання міжнародного порівняльного досвіду;
- роль ОСС окремих навчальних закладів в удосконаленні внутрішнього моніторингу якості освіти;
- моніторинг і контроль в системі студентського самоврядування: спільні і відмінні риси;
- вивчення студентського середовища та виявлення зовнішнього впливу на результативність діяльності навчального закладу;

- основи статистичної обробки в системі моніторингу;
- роль моніторингових досліджень у вирішенні проблеми створення конкурентноспроможної літератури з проблем студентського самоврядування.

Для проведення моніторингу діяльності органів студентського самоврядування необхідно поетапно з'ясувати ряд питань, зокрема:

- розробка спільного плану дій в регіонах щодо проведення моніторингових досліджень;
- механізм створення системи моніторингової служби на рівні області (району, міста, вузу);
- проблема підготовки професійних студентських кадрів з питань моніторингових досліджень;
- технологія проведення моніторингових досліджень якості підготовки студентських лідерів.

Першочерговим завданням на нинішньому етапі становлення системи моніторингу діяльності органів студентського самоврядування в Україні є відпрацювання програми узгоджених дій відділу соціологічних досліджень та моніторингу якості освіти Науково-методичного центру освіти МОН України та регіональних центрів моніторингу зі студентським загальом.

Досліджуючи проблему моніторингу діяльності органів студентського самоврядування, студентська рада Рівненського державного гуманітарного університету сформулила ряд пропозицій:

- систематично проводити моніторингові дослідження на різних рівнях;
- розробити програму відстеження ефективності діяльності студентських об'єднань на рівні держави, регіону, району;
- розробити систему показників для моніторингу на державному, регіональному рівні (наприклад, стан здоров'я студентів, уміння використовувати знання в життєво важливих ситуаціях, загальнонавчальні уміння, динаміка досягнень, лідерські якості, ефективність командної роботи, тощо);
- систематично інформувати громадськість про результати моніторингових досліджень як на рівні вузу, так і на державному рівні.

Ефективно діюче студентське самоврядування є невід'ємною складовою забезпечення якості вищої освіти. За значимістю та обсягом порушених проблем моніторинг діяльності органів студентського самоврядування є етапом на шляху становлення й розвитку національної системи моніторингу якості освіти в нашій державі. Позитивний досвід Рівненського державного гуманітарного університету заклав фундамент злагодженої роботи науковців і практиків студентства і адміністрації щодо комплексного моніторингу, який би виявляв фактори, що впливають на якість освіти.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ

Студентське самоврядування у вищому навчальному закладі функціонує з метою забезпечення виконання студентами своїх обов'язків та захисту їх прав і сприяє гармонійному розвитку особистості студента, формує в нього навички майбутнього організатора, керівника.

Його запровадження є конкретною реалізацією громадянських прав студентів, формування у них почуття відповідальності, уміння вирішувати соціальні, економічні та культурно-освітні проблеми. Водночас воно є важливим фактором модернізації суспільства, виявлення потенційних лідерів, вироблення у них навичок управлінської та організаторської роботи з колективом.

У більшості ВНЗ студентське самоврядування, функціонуючи за положенням незалежно, все одно залишається більшою чи меншою мірою залежним від адміністрації ВНЗ. Як би там не було, але співпрацювати все одно доводиться, адже це робота на спільну мету – задоволення потреб студента та захист його прав. Саме тому необхідно обов'язково знайти спільну мову, залучитися підтримкою та взаєморозумінням один одного.

Один із найпростіших способів – це регулярне проведення «круглих столів» з керівництвом ВНЗ, де б обговорювалися наявні проблеми та шляхи її вирішення, спільні проекти та плани, питання взаємодопомоги та підтримки.

І найголовніше – адміністрація повинна зрозуміти, навіщо потрібне студентське самоврядування ВНЗ:

- його ефективна робота сприяє гармонійному розвитку даного навчального закладу, допомагає вчасно побачити проблеми, сформувані цілі та стратегії, динамічно реагувати на зміни, але обов'язково за посильної участі самих студентів;
- завдяки самоврядуванню навчальний заклад може відчувати себе єдиною корпорацією, де панують партнерські стосунки, атмосфера взаємодії та взаєморозуміння;
- завдяки студентським ініціативам можна визначити нові напрямки розвитку позанавчальної діяльності, вдосконалювати навчальний процес, не зупинятися на досягнутому, навчаючи навчатися самим;
- розвинуте та активне студентське самоврядування може стати додатковим фактором, що впливає на вибір абітурієнтом навчального закладу;
- якщо самоврядування розглядається керівництвом навчального закладу як невід'ємна частина навчально-виховного процесу, то гарантується набуття навичок практичної діяльності та стажування, на відсутність яких часто нарікають роботодавці.

Враховуючи ці та інші чинники, адміністрація університету повинна бути зацікавлена у подальшій співпраці та розвитку діяльності органів студентського самоврядування. Саме вони повинні сприяти налагодженню конструктивного діалогу.

Крім того, гарною звичкою повинно стати проведення спільних акцій та заходів, які б вказували на порозуміння та підтримку один одного, на справжність партнерських відносин і крокування до спільної мети – прозорості освітнього простору, подолання корупції, розвитку партнерських відносин зі студентами.

**Глухівський державний педагогічний університет
ТЕРЕМКОВА К. К.**

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОСС У ГЛУХІВСЬКОМУ ДЕРДАВНОМУ ПЕДАГОГІЧНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Якість отриманої вищої освіти сьогодні багато в чому залежить не лише від можливості отримання студентами професійних навичок у рамках навчального процесу, але і від створених умов для творчого розвитку, формування лідерських навичок, критичного мислення. Сьогодні органи студентського самоврядування у вищих навчальних закладах сприяють стриманню якісної освіти, яка відповідає європейським стандартам, що є основою для переходу до суб'єктної моделі навчання та встановлення партнерських взаємовідносин між студентами та викладачами вищого навчального закладу.

У той же час, як свідчить практика, сьогодні є багато проблем у діяльності органів студентського самоврядування, пов'язаних як із об'єктивними причинами (недосконалість нормативно-правової бази, відсутність оперативної інформації про стан розвитку органів студентського самоврядування на місцях), так і з суб'єктивними причинами (швидка зміна лідерів, відсутність демократичності в роботі, низький рівень розуміння лідерами функцій і можливостей студентського самоврядування). У зв'язку з цим назріла необхідність проведення моніторингу розвитку діяльності органів студентського самоврядування з метою визначення головних проблем, перешкод у роботі та аналізу перспектив їх подальшого поступу.

Студентське самоврядування у Глухівському державному педагогічному університеті регламентується Статутом університету і визначається "Положенням про студентське самоврядування в Глухівському державному педагогічному університеті", постановами вченої ради, наказами ректора.

У нашому навчальному закладі структура самоврядування гнучка, варіативна, вона враховує специфіку традиції, можливості викладацького та студентського колективів, їх потреб та різноманітних інтересів.

Нині студентське самоврядування є важливим фактором і умовою вдосконалення навчально-виховного процесу. У більшості ВНЗ його діяльність спрямована на забезпечення якісного навчання, працевлаштування

випускників, виховання духовності та культури студентів, формування у них національно-громадянської позиції, соціальної активності, а також сприяє діяльності студентських наукових гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами, допомагає оволодіти навичками організатора, керівника, засвоїти правила командної роботи, сприяє становленню особистості нового типу. Про це свідчать результати роботи його органів у провідних ВНЗ країни, країн Євросоюзу, Східної Європи та США.

Ефективність роботи студентського самоврядування Глухівського державного педагогічного університету, посилення його ролі у житті студентської молоді, проблеми та рушійні сили розвитку досліджувалися неодноразово, починаючи з часу його виникнення, тобто з 2002 року. Повторний моніторинг було проведено у 2005 та 2007 роках. Це дозволило не лише дослідити динаміку ефективності його функціонування, головних проблем та наявних перешкод у роботі, визначити перспективи та шляхи їх подальшого поступу, а й розробити певні пропозиції щодо поліпшення роботи, впровадити їх у практику.

Моніторинг було проведено у вигляді анкетування серед студентів та викладачів ГДПУ, що дозволило об'єктивно оцінити ситуацію. Їх кількість становила 100 осіб.

За результатами дослідження можна було зробити такі висновки:

1. З початку виникнення студентського самоврядування (2002 р.) більшість студентів вважала, що участь у ньому сприяє розвитку навичок командної роботи (45 %), тоді як менша частина мала думку про те, що це можливість спробувати себе в управлінській діяльності (21%) та сформувати в собі якості лідера, майбутнього керівника (36%). Порівнюючи результати 2005 року, можемо констатувати, що вони збільшилися на 7-15%. Відтак, пріоритетними стали показники критерію «Формування якостей керівника» (55%), який у 2007 році збільшився ще до 63 % і почав домінувати.

Значно збільшився критерій «Можливість спробувати себе в управлінській діяльності» від 21% у 2002 році до 37 % у 2005 і 58% у 2007р. Що ж стосується розвитку навичок командної роботи, то студентська молодь і професорсько-викладацький колектив завжди вважали, що цьому сприятиме участь у самоврядуванні. Про це свідчать досить високі показники, отримані під час моніторингу. Крім того, вони щорічно зростали на 4-5 %.

Відповідно, це є свідченням того, що як студенти, так і викладачі з кожним роком розуміли участь у самоврядуванні як одну із можливих форм управління студентами ВНЗ, спосіб становлення особистості нового типу – молодого лідера, майбутнього управлінця.

2. З метою удосконалення роботи органів студентського самоврядування ми звернули увагу на те, що, на думку опитуваних, потрібно в ній змінити з метою підвищення ефективності. У 2002 році більшість порадила забезпечити захист прав та інтересів студентів (44%), що залишалось актуальним протягом усього періоду діяльності ОСС – показники щоразу збільшувалися на 8-9 %. Не менш важливим і актуальним було і залишається питання фінансової підтримки органів студентського самоврядування. Проте

на самому початку діяльності воно не стояло так гостро (36 %), але щоразу результат збільшувався на 13-16% і в 2007 році досягнув 63%. Це є свідченням того, що адміністрація не приділяє цьому питанню достатньої уваги, а це в свою чергу гальмує розвиток самоврядування і є перешкодою у підвищенні ефективності його роботи. Опитувані звернули увагу і на те, що однією з можливостей вирішення поставленої проблеми є підвищення представництва у вченій раді університету - показники зросли від 18% у 2002 році до 43 % у 2007.

3. Досліджуючи рушійні сили розвитку студентського самоврядування, ми розраховували почути думку студентів та викладачів, що б дало змогу приділити увагу певним аспектам у роботі, тим самим підвищивши її ефективність. Більшість опитуваних (41 %) у 2002 році вважали, що цьому сприятиме упорядкування нормативно-правової бази, хоча не менш важливим аспектом стала необхідність підвищення ступеня самостійності, активності та відповідальності (38 %) і цей показник зростав з кожним роком 9-12%. Це є свідченням того, що вищезазначений чинник залишається одним із визначальних у розвитку студентського самоврядування протягом усіх років його діяльності. Хоча, порівняно з 2002 роком, значно зросли (з 29% у 2002 році до 61% у 2007 році) показники такого чинника, як ініціативність та зацікавленість самих студентів. Це є свідченням того, що, перш за все, необхідно звернути увагу на способи зацікавленості студентів у роботі, їх мотивацію до роботи, стимулювання дій, а також на те, яким чином можливо підвищити ступінь їх самостійності, активності та відповідальності.

4. Оцінка роботи органів студентського самоврядування загалом дала можливість виявити їх ефективність, роль у житті студентської молоді та в управлінні ВНЗ загалом. Динаміка результатів виявилася досить відчутною, адже якщо в 2002 році 40 % оцінило роботу на 3 бали, 29% – на 4 і лише 20% – на 5, то в 2005 році 31% – на 3, 42% – на 4, 25% – на 5. Результати анкетування 2007 року показали, що переважна більшість (47%) опитуваних дала оцінку роботі 4, на 5 балів роботу оцінило 35 % опитуваних і на 3 лише 15%.

Відповідно, це є свідченням того, що робота, порівняно з минулими роками, значно удосконалилася, її результати стали відчутнішими, ефективнішими. Таким чином, ми бачимо, що студентство все більше залучається до участі у молодіжній політиці, до вирішення широкого кола проблем, пов'язаних з їх життям, діяльністю та управлінням ВНЗ. Крім того, удосконалюються умови, за яких молодь може висловити свою думку, представити власну позицію, а загалом, вчиться демократичним методам управління ВНЗ.

Результати моніторингу показали, що у Глухівському державному педагогічному університеті за останні роки накопичено значний досвід активної участі студентського самоврядування у здійсненні державної політики в інтересах молоді, розвитку демократії, освіти і науки, зміцненні громадських прав і свобод, захисту прав та інтересів студентства.

Отже, діяльність органів студентського самоврядування мала змогу постійно зазнавати змін, удосконалюватися за рахунок розробки та введення в практичну діяльність рекомендацій, сформульованих на основі результатів моніторингу. Адже, вчасно виявивши певні недоліки, переглянувши ряд рекомендацій та порад, оцінку роботи, ми мали змогу виправити помилки, впроваджувати нові напрямки діяльності, певним чином її коригувати і перевіряти ефективність.

Сумська філія МВД
Дуравкіна Н.

ЗАКОНОДАВЧЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Останнім часом все частіше постає питання впровадження та підвищення ролі студентського самоврядування у ВНЗ України. Самоврядування – не нове явище. Можна сказати, що самоврядування навіть в Україні має свою історію (наприклад, оцінюючи історію самоврядування в центральних ВНЗ УРСР), але лише тільки після здобуття Україною своєї незалежності, почався новий етап, не формалізований, демократичний, незаангажований – те, що вимагає концепт розвитку України та становлення громадянського суспільства.

Створюючи самоврядування у ВНЗ, керівники припускають дві головні помилки – по-перше, керуються чинним законодавством, у якому вказано, що органи студентського самоврядування мають лише функцію дорадчого органу та не мають права приймати рішення, які б мали силу змінити життя студентської громади на краще, а по-друге, – спираються на стару радянську систему організації навчально-виховного процесу, коли, образно кажучи, слово ректора чи «керівної верхівки» було законом і всі питання стосовно навчання, виховання, позанавчальної роботи та розважальних заходів виконували за прямими директивами.

Вирішити це питання може лише прийняття окремого блоку законів (не одного, а саме блоку, кожний закон з якого буде стосуватися окремого аспекту функціонування студентського самоврядування), який би регулював та супроводжував діяльність самоврядування.

З досвіду самоврядування країн близького закордону (Польщі, Латвії, Словаччини, Фінляндії) можна зробити висновок, що саме блок законів забезпечує як фінансову незалежність студентської громади (на досвіді Польщі та Латвії), так і незалежність у прийнятті рішень стосовно навчального процесу (як у Фінляндії), так і існування окремих студентських клубів, які займаються життям студентів (Словаччина).

У сучасному українському законодавстві існують лише окремі статті окремих Законів («Закон про освіту», «Закон про вищу освіту») та підзаконні акти, як то постанови, рекомендації, поради, листи. Постанови Міністерства освіти та науки України нав'язуються студентське самоврядування,

вимушують керівництво до насильного впровадження «варварськими» методами. Таке самоврядування має штучний характер та швидко зникає, виконуючи функцію посередника рішень ректорату та студентської громади.

Виходячи з вищесказаного, зазначимо, що на теперішній час для підвищення ефективності студентського самоврядування конче потрібним є прийняття ряду законодавчих актів та паралельних підзаконних документів, які б регулювали:

- структуру студентського самоврядування у вищих навчальних закладах, яка не має бути однозначною, а повинна характеризуватися варіативністю та демократичністю з врахуванням специфіки та історії кожного ВНЗ;
- гарантію прав органів студентського самоврядування та виконання рішень цих органів;
- гарантію прав студентів-членів студентської громади, як і обов'язків;
- порядок реєстрації органів студентського самоврядування та їх легалізація;
- порядок фінансування діяльності студентського самоврядування;
- проведення чіткої роздільної лінії між профспілковими організаціями та органами студентського самоврядування;
- представництво студентів у керівних органах ВНЗ, як то вчена рада, ради факультетів та кафедр;
- проведення позанавчальної виховної роботи органів студентського самоврядування;
- порядок прийняття рішень стосовно відрахування та переведення студентів, призначення студентам стипендій, як загальних, так і спеціальних.

На сьогоднішній день громадськими організаціями, депутатськими комісіями та спеціальними комісіями при Міністерстві у справах освіти та науки подано до розгляду біля 15 законопроектів. Оцінюючи кожний з них, можна знайти багато недоліків, і головний із них – відсутність структурованості, блоковості та невідповідність чинним нормам діяльності громадських об'єднань та організацій. Нечітким є вирішення питання демократизації структури органів управління студентського самоврядування та відповідності структури студентського самоврядування традиціям та історії ВНЗ.

Резюмуючи все наведене вище, можна зробити висновок про те, що на сьогоднішній день питання студентського самоврядування набуває все більшої актуальності та стає основою концепту розуміння освіти як демократичного процесу, направленою на розвиток як внутрішнього потенціалу кожного представника студентства, так і забезпечення належного освітнього рівня студента та студентства в цілому. Це можна досягти лише створивши потрібну законодавчу базу та вивести її з кулуарів коридорів офіційних структур та органів до реальності буття студентів.

• ПРИВЛЕЧЕНИЕ СТУДЕНТОВ К ПРОЦЕССУ САМОУПРАВЛЕНИЯ

Меня очень волнует тема привлечения студентов в органы самоуправления. Проанализировав некоторые факты и ссылаясь на свой, пусть небольшой опыт в студенческом самоуправлении, я сделала кое-какие выводы, и в результате возникли некоторые идеи. Ими я и хочу поделиться.

Во-первых, я считаю, что в самоуправление надо привлекать как можно больше студентов с первого курса, потому что на втором это сделать намного сложнее, а на третьем практически невозможно. Приходя в институт на первый курс, человек как бы начинает новый этап своей жизни. Те страхи, комплексы прошлой жизни, я имею ввиду проявления себя как личности и, возможно, в качестве лидера, можно оставить в прошлом. И наша задача помочь первокурсникам почувствовать возможность самореализации, возможность проявить себя. Ведь люди очень особенны и индивидуальны, надо поддержать любое проявление и любое желание.

Конечно, есть студенты, которым абсолютно неинтересна и соответственно не нужна общественная жизнь. Но 70% первокурсников были бы рады в ней участвовать, но в силу своих личных качеств не каждый придет с предложениями своей помощи. Проанализировав ситуацию, я могу поделить этих людей на три условные группы:

1 студенты, которые проявили себя как лидеры и готовы принять на себя лидерство, ответственность и соответственные должности в самоуправлении, этих людей даже не надо привлекать, их главное поддержать.

2 студенты, готовые работать в самоуправлении, скажем так, простые исполнители. Я считаю, что такие люди нужны в самоуправлении и при этом у них вырабатываются лидерские качества, они учатся проявлять инициативы, брать на себя определенную долю ответственности.

3 студенты, как по мне, нуждающиеся в привлечении и поддержке – это те, которые могут подать идею, внести какое-либо предложение, скажем так творческие личности, не готовые взвалить на себя какие-либо обязательства, но могут принести неоценимую пользу в вопросах самоуправления.

Для того чтобы привлечь все эти категории студентов в самоуправление, у меня возникла идея. Существуют студенческие тренинги, где желающие, но это зачастую люди, которые уже себя в чем-то проявили,

занимаются с тренером по вопросам, например, лидерства. Так же существуют разноплановые студенческие конференции, где желающие выступают в форме доклада со своим мнением. Здесь задействованы

студенты, которые не боятся самого факта выступления перед аудиторией, ну и те, конечно, которым есть, что сказать, т.е. существует своя точка зрения.

Я предлагаю для эффективности раскрытия всех проявлений того или иного студента, для всех первокурсников проводить так называемые «КОНФЕНИНГИ», это что-то общее между тренингом и конференцией. Цель «конфенингов» состоит в том, чтобы:

- заинтересовать каждого студента,
- дать понять, что любое проявление, будь-то лидерство, исполнение или хорошая идея, очень важны и будут приняты и оценены при работе в студенческом самоуправлении,
- дать понять студентам, что для работы в самоуправлении не обязательно обладать качествами лидера, а важно желание и настрой.

Суть конфенингов такова: объединить конференцию и тренинг. На «конфенинге» присутствуют и докладчики, и тренеры. Цель доклада – донести возможности и перспективы самоуправления. Цель тренинга – проявить и выявить определенные способности у студентов.

Темами докладов могут выступать, например, такие как: -

1. Лидерство.
2. Цели и задачи студенческого самоуправления.
3. Роль студенческого самоуправления в решении проблем студентов.

Допустим, после выступления докладчика на определенную тему тренер проводит практическое занятие в игровой форме со студентами с предложением смодулировать или обыграть ситуации и темы, прозвучавшие в докладе. При этом очень важно, чтобы в игровой форме задействовать максимальное количество студентов – слушателей, чтобы каждый смог проявить себя и определить свое место в процессе самоуправления.

Результат «конфенинга» - дать возможность найти студенту свое место в студенческом самоуправлении и то, что для любого, даже при малой самооценке своих возможностей, есть перспектива развития себя как личности и даже как лидера в студенческом самоуправлении.

**Сумський державний університет
ШИМАРІНА А. К.**

ПРИРОДА ГРОШЕЙ ТАКА, ЩО ЇХ ЗАВЖДИ НЕ ВИСТАЧАЄ

У головах молодих ініціативних людей зароджується маса цікавих проєктів, які, на превеликий жаль, в нашій реальності, важко реалізувати без фінансової підтримки. А процес пошуку спонсорських засобів забирає багато часу й передбачає здійснення багатьох кроків. Але сам він може привести до продуктивного й тривалого співробітництва зі спонсорами.

Як показує практика, більшість студентських, молодіжних громадських організацій займаються пошуком або збором спонсорських засобів для здійснення соціально значущих проєктів, програм й акцій.

Існує ряд способів, прийомів та інструментів залучення засобів для некомерційної діяльності. Проте не існує ніякої магічної формули для успішного пошуку спонсорів й ніякого гарантованого способу одержати гроші у відповідь на прохання.

Однак, якщо ви будете завзяті у своєму бажанні діяти, якщо ваша організація буде відома широкому колу, якщо ви правильно підготуєте звернення до потенційних спонсорів і доведете їм, що вашій організації дійсно необхідні гроші - то, швидше за все, ви їх одержите.

Насамперед потрібно переконати інших у тому, що діяльність вашої організації заслуговує на увагу і підтримку. Успішність залучення засобів багато в чому залежить від того, наскільки представники, що співпрацюють зі спонсорами, володіють професійними навичками й вірять самі у те, у чому намагаються переконати інших.

Одним із найпоширеніших способів залучення коштів є подача заявок на гранти. Як правило, фонди підтримують певні проекти через подання цільового фінансування – гранти (безоплатні цільові субсидії на підтримку некомерційних проектів). У кожного фонду є пріоритетні напрямки або програми. Для реалізації цих програм фонди на конкурсній основі відбирають проекти, що найбільше повно відповідають їхнім вимогам.

Знаючи пріоритети фондів, що надають допомогу, й їхні вимоги до написання заявок, громадські організації можуть успішно залучати засоби міжнародних організацій для вирішення актуальних завдань суспільства.

Крім фондів, які лише фінансують проекти, існують благодійні агентства, які не лише видають гранти приваблюючи некомерційні громадські організації для участі в спільних проектах.

Для пошуку спонсорів прибігають також до особистих зустрічей. Незважаючи на те, що даний спосіб вимагає більших витрат часу, такі зустрічі є високоефективним інструментом, тому що допомога виявляється не організацією організації, а людиною людиною. На чолі будь-якої організації, потенційного донора, стоїть людина зі своїми духовними цінностями, культурними й релігійними традиціями.

Чим краще представник громадської організації знає інтереси потенційного донора, тим вище його шанси на успіх. Мимоволі потенційний донор у бесіді з представником ототожнює його з організацією. Тому успіх особистої зустрічі багато в чому залежить від того, наскільки представник готовий переконливо розповісти про цілі, завдання проекту, про необхідність підтримати саме цей проект або організацію, завоювати його довіру. Тому до зустрічі варто готуватися заздалегідь, продумати сценарій бесіди, підібрати переконливі аргументи, підготувати матеріали про діяльність громадської організації, рекомендаційні листи, позитивні відгуки в пресі.

Великої уваги заслуговують спеціальні заходи щодо збору засобів: благодійні вечори, аукціони, концерти, спортивні змагання. Їхній успіх багато в чому залежить від оригінальності ідей і від здатності команди організаторів зробити цю подію незабутньою для його учасників.

Позитивний бік цього інструмента в тім, що він дає можливість одночасно зустрітися з багатьма потенційними донорами, залучити однодумців.

Спеціальні заходи вимагають часу й засобів на підготовку. Як правило, працює ціла команда організаторів, що продумує програму заходу, готують список учасників, розміщують оголошення й розсилають запрошення учасникам.

Останнім часом участь у проектах, фінансованих державою, стали активно використовувати громадські організації. Їх перевага в тім, що вони створюють основу для соціального партнерства між державними структурами й некомерційним сектором, розвиваючи взаємний інтерес і розуміння необхідності довгострокового співробітництва. Для некомерційних громадських організацій участь у таких проектах - не тільки інструмент залучення засобів, а й насамперед одержання визнання суспільної необхідності їхньої діяльності з боку держави, посилення їхньої соціальної значущості й можливість розвитку програм у майбутньому.

Під час пошуку спонсорської допомоги потрібно пам'ятати про можливість використання ресурсів Internet. Застосування сучасних технологій як інструментів пошуку підтримки ззовні одержало в останніми роками широке поширення. Розвиток нових інформаційних технологій пред'являє до представників громадських організацій спеціальні вимоги: уміння орієнтуватися в Internet й ефективно використати його переваги для пошуку потенційних донорів, розміщення власних Web - сторінок з описом цілей і програм організації й т.д. У мережі Internet створено ряд баз даних потенційних донорів для некомерційних громадських організацій.

З метою встановлення більш тісних контактів з учасниками благодійних заходів варто надсилати листи подяки. Ціль подібних листів - залучити осіб, що виявили інтерес один раз, до співробітництва на регулярній основі.

Можна з упевненістю сказати, що підтримка ідеї залежить від активності та бажання представників громадської організації. Оскільки можливостей для залучення засобів велика кількість, тож напевно, ще не всі з них відомі та використовуються пошуковцями спонсорів!

Сумський державний університет
ГУМЕННИЙ М. В.

Сумський національний аграрний університет
ДЯЧЕНКО Ю. А.

4 РОЛЬ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ У ПРОЦЕСІ САМОРЕАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ

На сьогоднішній день у суспільстві все частіше лунає думка про байдуже ставлення молоді до всього, що її оточує. Студенти стають все менш активними, безвідповідальними. Вони проявляють апатію та відчуження від суспільних подій.

У той же час, будь яка людина (за теорією мотивації А.Маслоу – т.зв. «пірамідою Маслоу») у своєму житті прагне до задоволення п'яти видів потреб, які умовно можна поділити на дві групи: *первинні* (1. фізіологічні потреби; 2. потреби у безпеці та захищеності) та *вторинні* (3. соціальні потреби; 4. потреби визнання і самоствердження; 5. потреби самовираження).

Саме другу групу потреб можна назвати потребами самореалізації. У цьому розрізі варто розглянути особливо важливу роль органів студентського самоврядування у задоволенні потреб такого характеру.

Отже, по-перше, *соціальні (або потреби приналежності та причетності)*. Вони включають участь у спільних діях, дружбу з іншими людьми. Студентське самоврядування може надати можливість знаходити нових знайомих, створювати команди однодумців, вирішувати спільні проблеми, працювати заради єдиної мети. У той же час студент буде відчувати особисту причетність до того чи іншого заходу, а також матиме можливість підтримувати добрі стосунки з іншими студентами.

По-друге, *потреби визнання і самоствердження*. До них відносять потребу бути авторитетними, сильними, здібними, впевненими в собі, що приносять визнання та повагу оточуючих. Працюючи в ОСС зі студентами, влаштовуючи різноманітні заходи (розважальні, наукові, спортивні творчі та інші), молоді люди проявляють свої здібності та допомагають іншим. Як наслідок – стають більш популярними, користуються повагою як студентів, так і адміністрації університету, викладачів, представників органів державної влади. Найбільш сміливі та здібні можуть бути обрані на керівні посади (голова студентської ради, студентський декан тощо), тобто досягти визнання певної групи людей.

По-третє, *потреби самовираження*: (прагнення до найповнішого використання власних знань, умінь та навичок). Ця найвища у піраміді Маслоу група потреб може бути повністю задоволена в органах студентського самоврядування. Адже подібні студентські структури якраз і дають можливість реалізовувати особисті ідеї та застосовувати власні здібності на благо студентства. Більше того, студентське самоврядування – це поняття, яке об'єднує саме творчих, сміливих, ініціативних, натхненних та соціально орієнтованих людей.

Таким чином, можна зробити висновок, що органи студентського самоврядування з одного боку – структура університету, яка працює на благо університету та студентів, а з іншого – безкоштовна можливість самореалізації тих самих студентів, спосіб проявити себе, отримати певний досвід, відшліфувати власні навички, а також добре та весело провести п'ять довгих років навчання у вищому навчальному закладі.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ РОБОТИ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Постійна мінливість світу потребує оперативного реагування та дій, спрямованих на пристосування до змін, які виникли. Більшість людей погоджуються з тією думкою, що молодь – той прошарок суспільства, який здатний відповідати вимогам прогресії соціуму та є руховим важелем цього розвитку. Зазначимо, що згідно з чинним законодавством нашої держави, до молоді відносяться люди віком від 16 до 35 років (це більш ніж 18% населення України). Приблизно 50% представників молоді сьогодні є студентами вищих навчальних закладах України різних рівнів акредитації.

Результати соціологічних досліджень, проведених протягом останніх трьох років, свідчать про аполітичність та певну усвідомлену відстороненість молоді від питання розв'язання проблем суспільства. У сфері студентства процес політичної соціалізації відбувається повільно. Майже у всіх вузах України працює досі модель колишніх комуністичних комсомольських організацій (лише з новими назвами), деканати багатьох факультетів ігнорують пропозиції стосовно студентського самоврядування, формалізованість та декларативність існування студентських профспілок, відмивання грошей (навіть тих же дотацій на навчання) - всі ці чинники доводять повільний процес модернізації студентського самоврядування та відсталість українського досвіду щодо впливу молоді на процес прийняття рішень в навчальних закладах та державі.

Незважаючи на всі ці негаразди та кризи, що з'явилися в системі освіти України після отримання незалежності, вважаємо зазначити позитивні рухи у реформуванні студентського самоврядування та студентського профспілкового руху. Останнім часом помічається тенденція позитивного зростання функцій та повноважень профспілкових студентських організацій. В сучасних умовах ключовою структурою, яка займається вирішенням студентських проблем, є профспілкова організація та її робочий орган - профком. Саме він вирішує питання студентського життя, тому на фундації профкомів треба будувати концепцію студентського самоврядування. Необхідно відроджувати виховну роботу, але організаційний механізм цим процесом повинен лежати на професорсько-викладацькому складі як основній фігурі формування загальної культури, моралі, політичного інформування студентів. Починають активізувати свою роботу і клуби студентського самоврядування. Безумовно, все це сприяє позитивному формуванню майбутніх спеціалістів, їх морально-духовного обліку.

Незважаючи на позитивні рухи, майже усі вузи України мають свої глибокі недоліки у питаннях студентського самоврядування:

1. Університети не мають на сьогодні чіткої концепції з організації студентського самоврядування та виховальної роботи із молоддю. Кафедри

та профкоми студентів не стали поки що центрами виховного процесу. Вони стали центрами учбового процесу, можуть формувати згідно із наказами Міністерства освіти навчальну програму, але такий елемент розвитку людини, як виховання, залишається, поза межею впливу університету. Все це обумовлено неприйняттям багатьма викладачами нових, модернізованих процесів розвитку суспільства та стиканням цивілізацій в рамках України, якщо брати глобально. А якщо казати більш локально, то на цей недолік впливає атмосфера в суспільстві, що впливає на студентів та українське суспільство взагалі. Стара, комуністично-комсомольська система цінностей вже не працює в демократичній Україні, а нова, вільна та незалежна, ще повністю не сформована, бо немає достатньо досвіду у даному напрямку.

2. Університети не проводять загальноуніверситетські семінари зі студентського самоврядування. Багато університетів не створюють позанавчальні групи виховного спрямування. Лише окремі ВНЗ зацікавлені у становленні системи самоврядування, незважаючи на наявність значного закордонного досвіду.

3. Комерційні вузи України зовсім не мають ніяких структур, які повинні були б захищати права студентів, створювати умови для розвитку інституту самоврядування. Лише на папері, у декларативній формі оформлені заяви ректоратів приватних вузів про "життя та розвиток" студентських ініціатив та самоврядування.

4. Всередині зараз існуючих профбюро факультетів та профкомів студентів університетів, важливе значення мають проблеми пов'язані, із їх внутрішнім життям - некомпетентність персоналу профбюро або профкому студентів, незадоволеність прохань та вимог студентів, нестача фінансування профкомів та профбюро. Це викликає нормальну апатію студентів, котрі при зовнішньому вигляді таких профкомів та профбюро втрачають своє зацікавлення до участі в роботі з цими структурами.

Існують шляхи виходу з критичної ситуації. Ми пропонуємо, на прикладі одного некомерційного вузу України виконати такі дії:

1. У всіх первинних організаціях, тобто профбюро факультетів, повинні бути задіяні студенти, що дійсно бажають приймати участь в суспільному житті факультету та університету. Критерієм визначення таких людей могли б стати різноманітні тестування та анкетування для всіх студентів факультету.

2. Проводити соціологічні дослідження з організації самоврядування та покращання виховної роботи, що успішно може реалізувати факультет.

3. Організація роботи профбюро; організація роботи незалежних студентських спільнот як контрольних органів роботи профбюро та допоміжного органу, виконуючого суспільні функції (тимчасове працевлаштування студентів, розиграш путівок у санаторії та пансіонати, забезпечення студентів тими послугами, котрі профбюро та профкоми дати не змогли у свій час). Таким чином, профбюро виступає в даній ситуації як найбільш офіційний орган, а студентські спільноти – як доповнення до профбюро та профкомів.

4. Необхідність у підвищенні зацікавленості серед студентів суспільним життям власного факультету; видання регулярних, декількох студентських видань, листівок, брошур тощо. Проведення будь-яких можливих внутрішніх конкурсів та Програм для приваблення студентів, постійний процес соціалізації у вигляді зборів, пояснень, проведення спільних кампаній з соціалізації тощо.

Запропоновані заходи принесуть вартість двом сторонам: викладачам та кафедрам, а також керівникам профбюро та профкомів, з одного боку, та студентам, членам профбюро, активістам студентського самоврядування. Не можна обмежитися лише даною роботою. Обрані нами напрямки недостатньо визначені та вимагають більш глибокого вивчення, однак для детального наукового вивчення студентського самоврядування у держави та вузів не вистачає матеріальних засобів.

Студент - майбутній спеціаліст, громадянин, показник держави. Наука та знання - безумовно, найважливіше у студента, але не останню роль відіграють взаємостосунки студента з профбюро та - структурами самоорганізації студентів, з адміністрацією, кафедрою та деканатом. Тому першочергове завдання студентського самоуправління - створити всі умови для нормального, здорового розвитку майбутнього професіонала, допомогти кожному студентові відчувати себе справжньою особистістю й захищеною людиною, захищеним студентом. Студентське самоврядування розуміють як самостійний розвиток, самостійне управління студентським життям, самостійні погляди та ідеї, які повинні мати місце в українському суспільстві задля його покращання. У Бога немає інших рук, окрім наших!

Сумський державний університет
ПОПОВ А.А.

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

1. Звітність як вид оцінки діяльності ОСС.
2. Система оцінювання роботи ОСС.
3. Комісія як вид контролю діяльності ОСС.

Студентське самоврядування відіграє важливу роль у роботі ВНЗ. Тому повинен бути контроль і оцінка діяльності ОСС. На мою думку, одним із основних методів оцінки діяльності органів самоврядування є звітність.

Мінімум двічі на рік повинна збиратися конференція, на якій студентський ректор та студентські декани повинні розповісти студентам про результати своєї роботи, подальший план дій. Перша конференція повинна проводитися перед зимовою сесією, а друга безпосередньо перед виборами студентського ректору, навесні. На конференції будуть ставитися питання щодо роботи ректорату чи деканату, вноситися пропозиції, побажання тощо.

Також можна створити систему оцінювання роботи деканату. Система оцінювання полягає в тому, що кожен студент, спираючись на кількість, якісь і характер проведених заходів, а також на інші фактори, - виставляє свою оцінку роботи деканату. Згідно з цією системою оцінювання декан, який не виконує своєї програми або обов'язків, може бути звільнений зі своєї посади разом з командою. Далі назначається виконуючий обов'язки декана, який обирає собі команду. В.о. декана назначається студентським ректором безпосередньо на самій конференції. Оцінювання проводять самі студенти даного факультету шляхом анкетування або опитування з обов'язковим зазначенням причин свого вирішення.

Наступним можливим методом контролю роботи ОСС є створення спеціальної комісії, яка слідкує за виконанням своєї передвиборної програми, деканами факультетів і ректором. Комісія може складатися з команд, які не перемогли на виборах студентського ректора. Це буде так званий «Опозиційний студентський ректорат», який буде пильно слідкувати за діяльністю нового ректорату та деканатів. Свої пропозиції та претензії ця комісія буде оприлюднювати на конференції.

**Сумський кооперативний технікум
ЗІНЧЕНКО Д. О.**

ФІНАНСУВАННЯ НЕПРИБУТКОВИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Досягнення фінансової стабільності, або стійкості, - "блакитна мрія" кожної громадської організації. Незалежно від того, чим ми займаємося, нам хочеться бути впевненими в тім, що завтра, як і сьогодні, наша організація буде продовжувати навчати, захищати, обслуговувати людей. Щоб ця мрія стала реальністю, нам необхідні ресурси.

У некомерційному секторі дотепер досить широко поширені міфи щодо збору засобів. Вважають, що в Україні, з її економічними, соціальними й безліччю інших проблем немає грошей на добродійність, а якщо і є, то їх однаково не дають. "Благодійні" гроші в Україні є. Сам факт існування й роботи в усіх без винятку регіонах цілої армії громадських організацій підтверджує це.

Також помилкова думка, що держава й бізнес повинні фінансувати роботу громадських організацій. Це твердження не просто помилкове, воно дуже й дуже шкідливе. Наші організації створені нами самими, на наш страх і ризик. Ніхто не збирається фінансувати їх або підтримувати будь-яким іншим способом тільки тому, що вони такі гарні й "звалити це на свої плечі". Щоб домогтися підтримки, слід постійно піклуватися принаймні про три речі: про те, щоб добре робити свою роботу; уміти показати її результати; аргументовано переконувати людей, що ця робота корисна для кожного.

В Україні вже накопичений значний, успішний і не дуже, досвід пошуку фінансування для некомерційних громадських організацій.

Традиційно розглядають п'ять основних джерел фінансування неприбуткових організацій. Це - благодійні фонди та міжнародні донорські

організації; підприємницькі структури; органи виконавчої влади та місцевого самоврядування; фізичні особи; інші неприбуткові організації.

Слід зазначити, що пошук ресурсів, необхідних некомерційним організаціям, серед яких фінансові ресурси займають важливе, але не єдине місце. У цілому можна виділити такі види ресурсів: фінансові; матеріальні (техніка, устаткування); інформаційні; людські (робота волонтерів).

У нашій країні основними джерелами фінансування є спонсорська допомога від фізичних осіб і гранти від донорських організацій.

Благодійні фонди - найпоширеніше джерело фінансування громадських організацій.

Основні форми фінансування, здійснювані благодійними фондами:

- грант – благодійний внесок, що надається донорською організацією для реалізації неприбуткового проекту або програми;
- безпроцентна поворотна фінансова допомога (поворотний грант) надається громадській організації для реалізації проектів, що припускають одержання доходів у результаті здійснення діяльності за проектом. Поворотна фінансова допомога припускає повне або часткове повернення наданого фінансування;
- оплата послуг - оплата (на договірній основі) послуг, надаваних громадській організації донорською організацією (проведення семінарів, досліджень).

Найпоширенішою формою фінансування некомерційних громадських організацій донорськими організаціями є гранти. Вони надаються в результаті проведення грантових програм - конкурсів. Грантові програми можуть бути відкритими або закритими. У першому випадку до участі в конкурсі допускаються всі організації, які відповідають певним вимогам донорської організації. До участі в закритих конкурсах допускаються тільки ті громадські організації, які відповідають особливим умовам грантової програми.

Фінансування - це довгострокові відносини. Успішне фінансування часто залежить від установаження довгострокових відносин між партнерами. Три або чотири фонди, які залишилися у списку організації, можуть мати багатий досвід у певній сфері діяльності, або можуть бути зацікавлені в одержанні досвіду у сфері чи у країні або регіоні. Працюючи з фондом, організація повинна взяти на себе обов'язки відповідальних відносин. Це передбачає спілкування у формі ефективної та своєчасної звітності, як того вимагає донорська організація. Жоден з фондів не дасть грант в обмін на звіт, написаний на піваркуша, так ще й на рік пізніше.

Згодом таке спілкування може розвинути в корисні професійні відносини для обох сторін, коли донорська організація та грантоотримувач працюють для досягнення загальних конкретних цілей.

Першочергово необхідно заявити про вашу громадську організацію, ви повинні зробити таке: викласти ідею у формі, що приверне увагу, позначити можливі джерела фінансування проекту. Так само необхідно довідатися

якнайбільше про інтереси фонду. Продумати, чому фонд може бути зацікавленим у наданні підтримки організації.

Успіх притягає успіх. Фонди прагнуть працювати з переможцями, а не з невдахами. Демонстрація своїх успіхів додасть вам шансів одержати грант.

Які, на вашу думку, успіхи й досягнення за останні 2-3 роки ви могли б продемонструвати, подаючи аплікацію: успіхи, які стосуються організації в цілому, успішні проекти, події, робота, приклади особистих досягнень, успіх і одержання підтримки або спонсорства, цілі, які були досягнуті.

Прагнучи до реалізації цілей, поставлених громадською організацією, які потребують підтримки ззовні, ефективно проведена робота по залученню спонсорів обов'язково буде виправданою.

І слід не забувати, що головна мета звернення представників громадських організацій до спонсорів не формування їх світогляду, не дискусія й не мітинг, а одержання допомоги.

**Тернопільський національний педагогічний
університет ім. В. Гнатюка
ГОМЕНЮК Н.О.**

“ХОРОША ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАХОДИТЬ ГРОШІ” АБО “ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ?”

На даний час органи студентського самоврядування не мають статусу юридичної особи і одразу виникає проблема фінансування. Не маючи свого рахунку, дуже важко працювати навіть з тими, що хочуть дати вам гроші, адже просто так « на руки» вони дати не можуть. Потрібно шукати інші шляхи фінансування.

Отож, я вважаю, що існує кілька шляхів одержання коштів на реалізацію проектів:

1. ВНЗ.

2. Спонсори.

3. Профком студентів.

4. Власні кошти(членські внески, гроші одержані в результаті організації дискотек, КВН-ів і т.д.).

5. Міські та обласні управління освіти і науки, управління у справах сім'ї, молоді та спорту.

6. Участь у грантових програмах.

На мою думку, найважливішу роль у пошуку коштів відіграє правильне написання проектів.

Якщо грамотно написати проект, то ми не тільки зможемо знайти на нього гроші, але ще й чітко розплануємо і розпишемо весь захід і усі витрати на нього. Для цього варто почитати відповідну літературу, а ще краще взяти участь у школах чи тренінгах на зазначену тематику.

У першу чергу звертаємося до рідного університету. Щоб університет виділив вам гроші потрібно на початку року скласти план роботи і кошторис заходів, які ви хочете організувати. Тоді ці витрати будуть внесені у бюджет університету і ви зможете їх отримати. Проте не розраховуйте, що вам одразу дадуть гроші на все. Вам можуть і відмовити у затвердженні кошторису, бо грошей в університеті звичайно нема. Тому, не надіючись лише на університет відразу починаєм шукати інші шляхи одержання грошей на той чи інший захід.

Коли йдеш до спонсора, то краще починати з тих фірм і організацій, керівниками яких є випускники вашого університету. Шукати спонсорів можна серед усіх, хто має хоча б найменший зв'язок із студентством(це можуть бути поліграфічні фірми, розважальні центри і диско-клуби), яким потрібна реклама не лише у межах регіону, це залежить ще й від того, що організуємо.

Щодо членських внесків і грошей, виручених від організацій дискотек і інших заходів, то малоймовірно, що з цього щось суттєве можна отримати. Якщо можна отримати взагалі. Бо, наприклад, наша студрада намагається зробити так, щоб студенти заплатили якнайменше, тому на цьому грошей не заробиш. Ну, а про членські внески представників студради і мова не йде. Ніхто не буде працювати та ще й платити за свою працю.

Не забуваємо про міські та обласні управління освіти і науки, управління у справах сім'ї, молоді та спорту. Вони ж звітують про виконану роботу і зайва «галочка» їм не завадить. Загалом можна залучити громадські організації, що працюють на різних рівнях, і яким потрібна реклама або «галочка», що вони є спонсорами, організаторами чи учасниками певного заходу.

Цього року ми студрадою організували вертеп і завітали до викладачів нашого університету. Це було не тільки цікавим заходом, а ще й принесло деякі кошти студраді(все ж таки викладачі не хотіли показатися скупими перед власними студентами).

Отож, кошти можна знайти, це не обов'язково гроші у прямому розумінні, а наприклад, забезпечення подарунками учасників конкурсу. Варто також мати людей, які зможуть ходити до спонсорів, бо не усім це під силу, тобто люди які вміють переконувати. А ще не малу роль відіграє налагоджена співпраця. Тобто, до однієї і тієї ж фірми чи організації, яка допомогла вам фінансово на наступний раз краще, щоб ішла Людина, яка була минулого разу. Це сприятиме налагодженню відносин і спрощенню шляху одержання спонсорської допомоги.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ АБО „ЩО РОБИТИ ЯКЩО АДМІНІСТРАЦІЯ ПРОТИ”

Дійсно, в наш час у багатьох ВНЗ існують проблеми між студентами та керівництвом вузу. Цим студентам не легко відстоювати свої права в такому інституті. Тому ми – студентський актив повинні боротися з цим явищем.

У моєму інституті дуже легко співпрацювати студентам з адміністрацією, але деяким моїм друзям зовсім не вдається знайти спільну мову з керівництвом свого вузу і я їм дуже співчуваю... Тому ми вирішуємо ці питання у міській студентській раді з допомогою міської адміністрації, це вже у найгіршому випадку. Найкращий вихід уникнути конфліктів з керівництвом вузу – це співпраця з ним.

Потрібно доказати всім, що студентське самоврядування дуже потрібне студентам. У моєму інституті студентська рада спочатку також завойовувала собі повагу від адміністрації. Ми почали реалізовувати різні проекти, наукові конференції, спортивні змагання, різні розважальні заходи. Цим ми показали, що з нами треба рахуватися і слухати наші пропозиції. Також ми опиралися на законодавчу базу, де чітко вказані права та обов'язки студентів, проти чого керівництво вже не могло піти.

Хочу порадишити тим студентам, в яких є проблеми з адміністрацією вузу наступне. Спершу вам потрібно створити „міцне” студентське самоврядування, щоб вас підтримувала більша частина студентів всього вузу. При потребі, щоб ви могли відстоювати свої права та свободи мітингами, зборами студентів. Потім вам потрібно активно займатися студентською діяльністю, провести декілька хороших проектів, робити різні соціопитування. І після цього керівництво зобов'язане буде з вами співпрацювати.

**Прикарпатський національний університет
ім. Василя Стефаника
ПРОЛОРЕНЗО А.В.**

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ АБО «ЩО РОБИТИ, ЯКЩО АДМІНІСТРАЦІЯ ПРОТИ?»

Органи студентського самоврядування (ОСС) – це одна із систем демократичного впливу на адміністрацію ВНЗ студентами. Для того, щоб конструктивно налагодити діалог з адміністрацією ВНЗ, необхідно робити спочатку постійні і довірливі кроки з висвітлення проблем студентства.

Наприклад, неодноразово виникають і трапляються такі проблеми у студентів, як взявши академічну відпустку у приватних ВНЗ, студент повертається назад до навчання і частіше за все його змушують оплачувати за пропущений термін ще раз – що являється прямим порушенням прав студентів. Щоб це все не допустити і створюються ОСС!

Також, щоб адміністрація ВНЗ завжди хотіла конструктивно працювати з ОСС необхідно поставити і сформувані роботу так, щоб ми могли навіть без допомоги адміністрації організувати заходи, опитування студентів, облаштування навчального процесу, дозвілля (культурно масові програми), семінари, тренінги з розвитку особистісних якостей і це все потрібно робити без жодної допомоги від адміністрації ВНЗ. У цьому випадку адміністрація побачить, що без жодної допомоги з їхньої сторони, ОСС спроможні організувати роботу самостійно і адміністрація сама захоче допомогти. Виникає риторичне запитання – чому? А відповідь проста і елементарна – ректорату досить важливо, щоб студенти не просто тільки відвідували ВНЗ, але й підтримують керівництво ВНЗ. Адже від цього залежить і сам престиж ВНЗ, а особливо ректора. На мою думку, це якраз і є вдалим механізмом налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ, а не просто здобуттям ОСС якогось власного авторитету тільки між студентами.

Щодо того, що робити, якщо адміністрація проти – давайте поставимо себе на місце того, з ким ми маємо справу, тільки це нам дасть змогу зрозуміти чому адміністрація проти, і тільки тоді ми можемо придумати три аргументи, які б переконали адміністрацію. Чому три? Тому що, якщо привести три аргументи вважається, що аргументів безліч, тоді адміністрацію легко переконати і ОСС буде конструктивно працювати, а не ворогувати з адміністрацією. І необхідно запам'ятати головний принцип – чим більше Ви берете на себе відповідальність тим більше ви отримуєте свободи від ВНЗ.

Харківський інститут менеджменту та бізнесу
ДУЙКОВА О.

КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ ЗБОРУ КОШТІВ

ВИ ПОВИННІ ПРОСИТИ:

Головна причина, з якої люди не виділяють кошти організаціям – їх ніхто про це не просив.

Обіг із проханням потрібно повторювати знову й знову.

Численні дослідження причин, з яких люди не виділяють кошти на діяльність благодійних організацій, демонструють, що відповідь досить проста – їх ніхто про це не просив.

Організація повинна просити гроші на конкретні цілі, враховуючи здатність, можливість і готовність виділяти кошти. Вона повинна

сформулювати ідею так, щоб вона була проста й зрозуміла, зробити процес виділення коштів легким, а прохання повторювати знову й знову.

ОСОБИСТИЙ ПІДХІД

Один на один завжди краще письмового обігу або дзвінка.

Люди дають людям, а не організаціям.

Будь-яка особиста зустріч або бесіда набагато ефективніше письмових обігів і закликів. Можна показати приклади, фотографії вирішальним фактором, іноді може стати відповідь на запитання, відеоматеріал, особистий приклад, історія життя конкретної людини. Тому краще зустрічатися з людьми під час різних заходів, розмовляти по телефону, якщо організація пише листи, те краще, щоб вони були адресними.

РОЗУМІННЯ

Проведіть ретельний аналіз цільової групи

Будуйте кампанії на основі інтересів донора й зв'язуйте їх зі своєю справою. Безумовно, організація повинна розуміти, що у жертвувача може бути певна зацікавленість, і вміти користуватися нею.

У людини може не бути матеріальної вигоди, але це не означає, що її немає зовсім. Сама більша вигода – почуття причетності до великої значимої справи, тому, що своїм маленьким внеском ти допомагаєш великій справі. Визнання в очах друзів, сусідів, колег рідні – ще один мотив. Людина прагне здаватися щедрою, шляхетною, і для цього жертвує кошти. Анонімні донори зустрічаються рідко. Даючи гроші, люди можуть бути зацікавлені в підтримці організацій, що займаються профілактикою певних захворювань, або допомогою хворим людям зі страху, що можуть занедужати самі або їхні близькі. Деякі надають підтримку організації, якщо є переконаними прихильниками тієї справи, якою вона займається. У цьому випадку вони підтримують свою ідею, своє переконання.

ЗАЛУЧЕННЯ ЗАСОБІВ – ЦЕ ЗАЛУЧЕННЯ ЛЮДЕЙ

Люди не дають грошей організаціям. Не дають грошей на абстрактні заклики. Дають гроші на те, щоб змінити світ, зробити його кращим. Організація повинна вміти показати, як вона це робить. Один зі способів – конкретні приклади з життя людей, які одержали допомогу, або життя яких змінилося під впливом того, що вона робить. Покажіть результати діяльності.

Поясніте людині, як вона може допомогти, якщо пожертвує гроші/кошти організації. Інший спосіб – покажіть глобальні зміни в житті місцевого співтовариства, які настануть / уже настали в результаті діяльності (зміна екології, зниження рівня безробіття, і т.д.). У кожному разі – акцент повинен бути на конкретних людях, результатах, але в жодному разі не на самій організації, її історії, діяльності й планах.

ЗБІР ГРОШЕЙ – ЦЕ ПРОДАЖ ІДЕЙ

Не просіть грошей – продавайте ідеї

Залучення засобів – це процес. На першому етапі потрібно вміти показати людині, що є дуже гостра проблема, яку потрібно розв'язати. Якщо вона із цим погодилася, то далі потрібно показати, хто цим займається. Тут організація повинна переконати людину, що вона вже займається рішенням

цієї проблеми, у неї виходить, і якщо їй допомогти, то ситуація може значно змінитися. Якщо ці дві стадії фандрейзинга успішно переборені, то процес залучення засобів буде легким. Сам процес - НЕ ПРОХАННЯ ПРО ДОПОМОГУ, А "ПРОДАЖ" ІДЕЇ. І методи повинні бути відповідними – "не вмовляти, а продавати", не розповідати, а переконувати, не просити, а приводити доводи і аргументи, доводити. Якщо вдалося продати ідею, люди виявляться готовими давати гроші знову і знову.

ДОВІРА ТА ЗВ'ЯЗКИ ІЗ ГРОМАДСЬКІСТЮ

Люди жертвують тільки тим організаціям, які вони знають.

Важливе висвітлення ЗМІ будь-якої акції зі збору засобів

Люди виділяють кошти тим організаціям, про яких вони знають, чули, на цілі, які їм близькі й зрозумілі. Це означає, що для успіху збору засобів організація повинна бути добре відома, користуватися довірою в населення, і в неї повинні бути гарні зв'язки із громадськістю. Невід'ємною частиною успіху є висвітлення діяльності організації у пресі, власних виданнях організації, звіти перед населенням, конкретні факти й цифри, усе це допомагає завоювати довіру.

КОНКРЕТНІСТЬ

Люди не знають, "чого й скільки" від них прагнуть.

Потрібно просити певну суму, приводити конкретні приклади, перераховувати конкретні потреби конкретних людей.

Коли Ви звертаєтесь за необхідними коштами, потрібно заздалегідь знати, скільки, у кого просити. Часто люди думають про те, що виділення коштів/грошей повинне бути чимось вагомим і посоромляться запропонувати невелику суму грошей. У організації повинна завжди бути конкретна фінансова мета будь-якого заходу щодо збору засобів. Навіть якщо сума значна, її завжди можна "розбити" на складові. Можна збирати поетапно, ставлячи маленькі цілі й поступово просуваючись до досягнення основної. Важливо постійно повідомляти про результати. Наприклад, уже зібране стільке-то грошей, не вистачає такої-то частини. Це мотивує й допомагає людині визначитися із власним внеском.

ПОДЯКА

Потрібно дякувати за будь-які пожертвування, незалежно від розміру і титлу

Потрібно дякувати навіть у тих випадках, коли Вам відмовили, це може побудувати основу для подальших відносин.

Подяка людям, котрі допомогли - це визнання внеску, повага й гарна основа для залучення засобів надалі. Розповсюдженою помилкою багатьох організацій є те, що вони висловлюють подяку тільки один раз, безпосередньо в той момент, коли людина зробила внесок, і часто забувають проінформувати його про результати. Тим, хто вніс значні засоби, керівник організації може особисто подзвонити, щоб висловити подяку, або направити співробітника організації, щоб розповісти про результати. Часто практикується запрошення таких донорів на заходи організації.

"КУЛЬТИВУВАННЯ" ДОНОРІВ

Самим більшим досягненням організації в залученні засобів від населення є формування групи людей, які виділяють кошти організаціям на постійній основі протягом тривалого періоду часу. Такі донори можуть не тільки вносити свій власний внесок, але й своїм прикладом залучати додаткових донорів із числа друзів, родичів, колег і т.д.

Для цього потрібно, щоб людина виявилася емоційно залученою. Цього можна досягти, регулярно підтримуючи з нею контакт, розповідаючи про результати, нові ідеї, запрошуючи на заходи організації, де донор зустрінеться з такими самими людьми, а також ближче познайомиться із членами, співробітниками і добровольцями організації (мотивованими людьми).

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ І ЗВІТНІСТЬ

Напевно, ні в одній організації, що одержала грант від закордонного фонду або фінансування від органів влади, не виникне сумніву в необхідності надати програмний і фінансовий звіт про завершення проекту.

У той же час, коли мова йде про населення, організації забувають повідомити, скільки було зібрано засобів і яким чином вони були витрачені.

Коли організація збирає кошти, вона бере на себе серйозні зобов'язання перед тими людьми, які їх надали і зобов'язана:

1. Витратити засоби на ті цілі, на які вони збиралися.
 2. Досягти того результату, який планувався при зборі засобів.
- І обов'язково проінформувати про це населення!

**Харківський національний університет
ім. В.М. Каразіна
КОВАЛЬСЬКА В.І.**

ПРОБЛЕМИ ГУРТОЖИТКІВ ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

На даний час у вищих навчальних закладах навчається 2709,1 тис. студентів, з яких 467,7 тис. проживає у гуртожитках, що становить 89,6 відсотка осіб, що потребують місць у гуртожитках. У професійно-технічних навчальних закладах навчається 496,6 тис. учнів, з яких 88,3 тис. проживає у гуртожитках.

Таким чином, близько 10% студентів залишаються незабезпеченими місцями у гуртожитках.

Які ж проблеми студентів у гуртожитках є найбільш актуальними:

- Бездіяльність органів студентського самоврядування, сприяння керівників відповідних вищих навчальних закладів повністю узурпували питання поселення (виселення, переселення) студентів, усунувши від участі і всіляко перешкоджаючи контролю за цими процесами, що слугує поживним ґрунтом для проявів корупції та здириництва. Так майже 90 % студентів стикалися з таким явищем.

• Потреба в капітальному ремонті гуртожитків. Так, за даними соціологічних опитувань:

- 65 % студентів незадоволені сантехнічним обладнанням мереж;
- 44 % незадоволені обслуговуванням електромереж;
- 39 % - прибиранням місць загального користування;
- 65 % - забезпеченням меблями.

• Проблема пропускнуго режиму. Більшість, а саме 53% молодих людей не задоволені існуючою системою у гуртожитках.

На мій погляд, проблеми гуртожитків є однією з найактуальніших проблем сьогоденного студентства, яка вже не вирішувалася багато років. На жаль, українські політики не звертають уваги на цю проблему і у своїх програмах не передбачують вирішення цього болючого питання. Тому ми, активна, свідома та небайдужа молодь, представники громадських організацій, представники органів студентського самоврядування та профкому маємо звертати увагу влади, адміністрації на наші проблеми і вимагати від них їх негайного вирішення.

Які ж мають бути перші кроки для вирішення проблем гуртожитків?

По-перше, з метою посилення участі органів студентського самоврядування у питаннях управління вищим навчальним закладом, підготувати за участю органів студентського самоврядування, профспілкових організацій студентів вищих навчальних закладів та студентських громадських організацій закон про «Студентське самоврядування» та типові положення «Про студентський гуртожиток». По-друге, провести капітальний ремонт гуртожитків. А саме:

- замінити сантехнічну систему;
- систему опалення та електромережу;
- зробити косметичний ремонт;
- обладнати гуртожитки системою пожежної сигналізації.

По-третє, - побудова нових гуртожитків, адже далеко не всі студенти забезпечені місцем проживання.

**Харківський національний університет ім. Каразіна
САВІНОВ В.**

ХОРОША ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАЙДЕ ГРОШІ, АБО ПРОСТІ ПРИЙОМИ ФАНДРАЙЗИНГУ

Проблема фінансування завжди стоїть доволі гостро для ОСС. Якщо для втілення проекту знайти кошти майже реально, то знайти кошти на повсякденні потреби доволі важко.

Джерелами фінансування можуть бути:

- адміністрація вузу;
- спонсорські та меценатські кошти;
- фонди це донорські організації;

- бюджет міста, області та країни;
- благодійні внески.

Пошук коштів – це мистецтво, яке зветься фандрайзинг. З огляду на багаторічний досвід органів студентського самоврядування та молодіжних організацій зі збору коштів на некомерційні заходи можна спробувати відповісти на просте питання: як організувати збір коштів середньому ОСС?

Звичайно існує певний набір інструментів по залученню ресурсів, до комплексу якого, як мінімум, можуть увійти:

Інструмент №1:

Листи до спонсорів

Листи... Саме з цього інструменту починається робота більшості молодіжних організацій зі збору коштів. Менш простим є варіант особистого звертання, коли відомі лише ім'я, по батькові та посада потенційного донора. Тут з'являються такі дрібниці як продумування варіантів розмови при особистій зустрічі або обов'язкові контрольні дзвінки за посередництвом секретаря або передача листа по факсу. У наборі прийомів написання листа можуть бути також позитивні відгуки про підприємство, повтор ім'я та по батькові в середині листа перед ключовою фразою і т.д.

Але головна функція листа спонукати людину до особистої зустрічі, особистої розмови, під час яких викликавши зацікавленість, перейти до формування довіри, поступово переростаючи у ділове листування та ділове спілкування з обговорення різноманітних питань від варіантів передачі необхідних ресурсів до запрошень.

Інструмент №2

Партнерські проекти

Найбільш просунутим варіантом попереднього інструмента є лист – пропозиція, який містить опис варіантів спільної участі в цікавому для потенційного спонсора проекті. Попереднє розроблення спільного проекту потребує знання не тільки імені, по батькові, хоча інколи цього буває достатньо, але й своєрідності роботи та поглядів керівника підприємства, існуючої ідеології і можливо, місії бізнес-організації. Лист – пропозиція спільної реалізації проекту потребує більш докладної обробки, точних фінансових розрахунків, визначення користі сторін, обґрунтування важливості і соціальної значущості вирішуваної проблеми з урахуванням інтересів цільових груп обох сторін.

Інструмент №3:

Заявки на гранти

Одним з найвагоміших і популярніших інструментів фандрайзера є написання заявки на грант. Найбільш загальне визначення «гранту», яке можна зустріти в літературі таке:

Грант - засоби, безоплатно передані дарувальником (фондом, корпорацією, урядовою установою або приватною особою) некомерційній організації або приватній особі для виконання конкретної роботи. На відміну від позики засоби, отримані по гранту не потрібно повертати. Для отримання гранту фандрайзер повинен пройти складну процедуру надання заявки на

отримання гранту, у результаті якої може опинитися перемога в конкурсі, який організував донор, і отримання коштів.

Добре, коли в організації з'являється такий фахівець з написання заявок на гранти, проте отримання, як правило, великих сум може легко розвалити організацію, або при отриманні фінансування, або при його припиненні. Деякі організації просто не в змозі жити без грантових ін'єкцій, перетворюючись поступово на своєрідних «наркоманів», що чекають нової порції ресурсів від донора і вмираючих без валютних вливань. Тому, щоб не бути «одноруким» фандрайзером, необхідно, продумуючи умови своєї фінансової стійкості, знайти і місцеві негрантові джерела ресурсів.

Інструмент №4:

Ящики для збору пожертвувань

Напевно, найстародавнішим і поширенішим інструментом збору пожертвувань, якщо не враховувати різні магичні обряди і жертвопринесення богам і жерцям, є жертвний кухоль, вона ж скарбничка для збору засобів, вона ж ящик для приватних пожертвувань. На порозі нового тисячоліття, майже в кожному місті, де відмічена фандрайзингова активність, тепер існує своя «новітня» історія жертвного кухля.

Досвід декількох кампаній зі збору приватних пожертвувань показав, що якщо поряд з ящиком немає фандрайзера, то:

1) нульовий ефект (тобто не окупають навіть витрат на виготовлення) дають збори через ящики, встановлені на території суспільної установи або торгової точки;

2) мінімальний ефект дають ящики, встановлені недалеко від касових апаратів;

3) від 5 до 30 гривень дрібними щодня збирають ящики, встановлені поблизу касового апарату;

4) більше грошей збирається в ящики, встановлені в продуктових магазинах і аптеках, менше - в магазинах офісного приладдя і канцелярських товарів, ще менше - в господарських;

5) більше всього грошей збирають ящики, встановлені з відповідного благословення, в церквах, особливо якщо, ящики стоять поряд із зцілючими іконами.

Якщо ж ящик служить лише робочим інструментом фандрайзера і знаходиться в руках, поряд і так далі (тобто в безпосередньому просторі дій фандрайзера), то тоді при проведенні разових акцій прямого збору пожертвувань можливий збір максимальних сум.

Інструмент №5:

Разові акції прямого збору пожертвувань.

Достатньо часто пов'язаний з ящиками для пожертвувань наступний інструмент українського фандрайзера - акції зі збору засобів. У нескінченній безлічі варіантів акцій можна виділити як мінімум ті, які направлені на безпосередній, прямий збір грошей і ті, які володіють відстроченим ефектом надходження засобів.

При першому типі важливо врахувати, що не кожна тема, тобто проблема, для вирішення якої необхідно зібрати певну суму грошей, тут і зараз, підходить при використанні даного інструмента. Найбільш реальні збори можна чекати, якщо проблема стосується груп, однозначно нездатних допомогти самим собі. Причому це правило розповсюджується не тільки на людей, але і на тваринний і рослинний світ.

Наступне питання - перевірка ризикованості і виправданості акції. Наскільки вона фінансово вигідна, скільки потребується ресурсів і скільки буде отримано з одного боку, і наскільки перевірена безпека учасників і всіх залучених до акції осіб з іншого боку.

Як інструмент прямих акцій володіють ще однією чудовою властивістю - вони привертають увагу журналістів, створюючи, таким чином, ще один ресурс. Ресурс популярності, суспільної значущості, довіри. Ідеальний розвиток акції може викликати хвилю дій потенційних жертводавців під гаслами «Як! Ти ще не взяв участь!? Всі вже зробили це!»

Прикладом акції другого типу, коли гроші не поступають до організації відразу, можна назвати будь-який аукціон проектів, пропозицій і так далі.

Інструмент №6:

Членські внески

Членські внески, порядок регулярних надходжень від засновників (членів, учасників) визначається засновницькими документами некомерційної організації. У статуті заздалегідь повинні бути обумовлені суми грошових надходжень, їх розміри і форми. Членські внески можуть бути одноразовими (при вступі до організації) і постійними (регулярними): річними, місячними, квартальними і так далі. Якщо ж некомерційна організація не має членства, фандрайзер все одно може скористатися цим інструментом. Можна збирати внески від членів або учасників якого-небудь соціального проекту, події незалежно від форми реєстрації громадської або некомерційної організації.

Інструмент №7:

Стаття в газеті.

Цей щонайгостріший інструмент застосовується фандрайзерами у разі зіткнення з найбільш терміновими, критичними ситуаціями. Найбільш ефективний для збору пожертвувань від фізичних і юридичних осіб для ліквідації наслідків форс-мажорних обставин. Активно використовується державними і муніципальними установами при крупних катастрофах, війнах і так далі, зокрема більше десяти різних структур.

Для простої некомерційної організації завдяки статті у пресі можна зібрати гроші на лікування дитини, допомогти ветеранам і інвалідам, підтримати ув'язнених і забезпечити проведення свята для соціально незахищених верств населення.

При створенні статті важливо продумати назву, яка має бути короткою, але примушувати почати читати матеріал. Часто матеріали несуть різко негативний настрій і тоді ефект від них знижується. Важливо показати,

що ще можливо щось змінити, когось врятувати, комусь принести радість і так далі. Великим успіхом можна вважати, коли разом з фандрайзером до читача звертається і редакція газети. Додатковий ефект дають додаткові до статті листа, або посилання на авторитетних, відомих людей, висновки лікарів, експертів, особисті звернення від першої особи і фотографії (позитивного характеру). Статті можуть бути як офіційними, так і живими, оповідними розповідями. У деяких ситуаціях можна використовувати декілька стилів одночасно. Також важливо опублікувати рахунки для перерахування пожертвувань. Якщо ж стаття, і подальше освітлення у всіх ЗМІ організоване спеціально у вигляді інформаційної кампанії, то реально збирати дуже великі суми в гранично стислі терміни.

Інструмент №8:

Гроші з бюджету.

До бюджетних грошей у кожної зі студентських, громадських і некомерційних організацій своє, особливе відношення. У зв'язку з цим можна виділити декілька типових позицій.

Дуже поширена позиція, при якій громадська організація є «дочірньою» структурою представників муніципальної або державної освіти. Часто така організація є своєрідним «клоном» з муніципальної установи, маючи таке саме ім'я, того керівника, ті ж цілі діяльності. Зручністю такої структури є, як правило, невелика, але гарантована заробітна плата і можливість користування приміщенням і технікою. Крім того, на відміну від свого старшого муніципального брата, вона може брати участь у більшості грантових конкурсів.

Наступною позицією можна охопити організації, що працюють в рамках муніципальних і державних цільових програм соціальної спрямованості. Увійти до такої програми нелегко, хоча є випадки, коли ентузіасти самі пишуть і успішно любують цікаві для себе програми і їх фінансування.

Окремою позицією можна об'єднати організації, які одержують гроші від законодавчої влади, підтримуються депутатами - кандидатами в передвиборні періоди. Відомі випадки абсолютно чіткої сезонно-виборної активності, здавалося б, незалежних організацій, або спеціально створених під вибори, або спеціально чекаючи можливості вибрати собі тимчасового покупця.

Поступово з'являється можливість брати участь в конкурсах на розміщення соціального замовлення. Проте така можливість є у невеликого числа найбільш просунутих в цьому відношенні регіонів.

Поступово з'являється можливість брати участь в конкурсах на розміщення соціального замовлення. Проте така можливість є у невеликого числа найбільш просунутих в цьому відношенні регіонів.

Деякі організації, маючи в своєму розпорядженні власні ресурси, пропонують внести органам влади свій внесок для проведення якої-небудь сумісної програми.

Особливою групою стоять організації, що принципово не мають фінансових відношень з державною і муніципальною владою, відкидають таким чином використання в своїй некомерційній організації цього інструменту.

Інструмент №9:

Платні послуги і підприємницька діяльність

Суперечки навколо цього інструменту продовжуватимуться ще довгі роки. Дуже багато ще не прописано в українському законодавстві, бухобліку і оподаткуванні.

Дослідники відзначають, що "це перелік видів підприємницької діяльності некомерційних організацій, що далеко не вичерпується. Даний перелік може бути розширений як законами, так і засновницькими документами організації."

Одним з джерел виживання багатьох організацій є платні послуги. Його використання спостерігається практично у всіх областях України. Надання платних послуг має дві основні форми - послуги, що надаються клієнтам, які можуть бути як фізичними, так і юридичними особами, в рамках реалізації програми некомерційної організації. І послуги комерційного характеру, які безпосередньо пов'язані з основною діяльністю (робота за договорах, орендна плата і так далі). Розповсюдження платних послуг клієнтам мотивується не тільки матеріальними обставинами, але і як засіб, стимулюючий створення сприятливішого клімату взаємної відповідальності. Що надаються таким шляхом послуги зазвичай мають пільговий або низький тариф.

Ще одне джерело - продаж товарів власного виготовлення. Наявність такого джерела наголошується в дитячих організаціях, які продають зроблених уручну вироби, іграшки і так далі. Проте великого розповсюдження не мають.

Некомерційні організації можуть вести підприємницьку діяльність не тільки безпосередньо, але і через фундирувані ними підприємства. При здійсненні самостійної підприємницької діяльності некомерційні організації прирівнюються до підприємств, тобто стають суб'єктами підприємницької діяльності і потрапляють під дію законодавства про підприємницьку діяльність.

Таким чином, підприємницька діяльність суспільних об'єднань повинна носити *додатковий характер* основної статутної діяльності, зокрема сприяти створенню матеріальної бази суспільних об'єднань.

ХОРОША ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАХОДИТЬ ГРОШІ АБО ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ

Свого часу, готуючись до Дня факультету, перед студентами Харківського державного університету імені

В. Н. Каразіна постало питання руба: де взяти гроші на бодай мінімальну закупівлю потрібних святкових атрибутів (аксесуарів), як-то: повітряних кульок, паперових оздоблень, тощо. Вихід із ситуації знайшли досить тривіальний. Просто зібрали гроші за принципом «хто скільки може». Дещо пізніше під час приватної розмови з ректором ХНУ ім. В. Н. Каразіна Вілем Савбановичем Бакіровим мені вкотре довелося підняти питання фінансів та полемізувати з керівником альма-матер щодо способів вирішення цієї актуальної проблеми. Тоді з'явилася наступна думка. Окрім банальних профспілкових внесків існує ще чимало способів отримати кошти. Зокрема, згадувалося благодійництво певних бізнес-структур. Більш раціональною та взаємовигідною видавалася система залучення комерційних структур, які були крєвно зацікавлені в молодіжній публіці – потенційній споживчій аудиторії. Ідея не нова, однак досі дієва, мовив керівник вузу. І тут велосипед ніхто не вигадує.

З моєї ініціативи, іншим способом отримання грошей стало видання загальноуніверситетської молодіжної газети. На початку з метою «розкрутки» студенти отримували її безкоштовно. Поступово до неї звикали. Водночас матеріали готували не лишень позаштатні дописувачі, а «кістяк» студентів, вихованців відділення журналістики філологічного факультету. Крім «стандартного набору» – новини, офіціоз, etc – вишукували провокаційну інформацію щодо викладачів. «Підловлювали» їх не тільки у стінах вузу, але й поза навчальним закладом. Врешті, коли видання продавалося за помірно прийнятну ціну, за рахунок накладу воно не лише вийшло на нульовий баланс, але й почало приносити певні гроші. Надходження коштів суворо контролювали, а статті витрат чітко формулювала спеціально створена з числа студентів експертна рада. Таким чином, частина грошей не тільки йшла на фінансування різноманітних заходів, а й дозволяла надавати фінансову допомогу тим молодим людям, які якнайбільше потребували фіндопомоги.

Також за погодженням із ректоратом було проведено такий експеримент: в університеті було вирішено розповсюджувати лотерею. Заплативши п'ятдесят копійок, студент отримував шанс виграти залік або звільнявся від фізкультури тощо. Зайве говорити, що популярність подібного ходу набула величезної. Ще б пак. Прибуток скеровувався знову ж таки на попередньо визначені заходи.

Що ж цілком слушно в темі зазначено «Хороша ідея завжди знаходить гроші». Це справді так. Бо кому як не молодим людям, не

заангажованим та не закомплексованим, видобувати з свого мозку нові ідеї. А тут, як то кажуть, гуртом легше й батька бити. Не даремно ж назви нових гелікоптерів, військових літаків, танків в усьому світі придумують діти та молодь. Більш детально я сподіваюсь розповісти при очній зустрічі з студентами навчальних закладів України.

**Харківський національний університет радіоелектроніки
ТРАМБОВЕЦЬКА Н. В.**

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Показником роботи органів студентського самоврядування є позитивні зміни, що відбулися у житті студентів ВНЗ. Тому одним з найважливіших методів є опитування серед студентів. Проте, щоб отримати більш-менш об'єктивну оцінку потрібно опитати достатньо велику кількість студентів. Також, щоб отримати реальну оцінку потрібно робити належну агітацію, щоб студенти знали, що заходи та позитивні зміни у їх житті відбуваються саме завдяки ОСС. Наприклад, щомісяця ОСС може випускати інформаційний лист, у якому б містився звіт про їх діяльність, анонси на наступний місяць та інша корисна та цікава інформація для студентів.

Також ефективним методом є фото-звіти. Відразу після кожного заходу або низки заходів оформляється фото-звіт. Дуже важливо, щоб з ними ознайомлювалася адміністрація. Адже якщо представники адміністрації будуть бачити, що ОСС дійсно працює, то у них буде виникати бажання і надалі всіляко сприяти його діяльності. Також всі фото-звіти мають зберігатися у архіві ОСС.

Ефективним методом є проведення „круглих столів” за участю ОСС з різних вузів. Якщо ОСС дійсно працює, то здебільшого про їх діяльність мають знати і студенти інших ВНЗ. На цих „круглих столах” представники ОСС мають звітуватися про свою діяльність та обговорювати можливості для її покращення.

Також корисною є робота над сумісними проектами. По-перше, це сприятиме об'єднанню всієї студентської спільноти. По-друге, налагодженню зв'язків та обміну досвідом. По-третє, це дає можливість створювати дійсно масштабні проекти.

Таким чином використовуючи ці методи можна оцінити ефективність діяльності органів студентського самоврядування.

КОНФОРМИЗМ, КАК ПРЕПЯТСТВИЕ ПАРИТЕТНОМУ ДИАЛОГУ ОРГАНОВ СТУДЕНЧЕСКОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ НА МИКРО- И МАКРОУРОВНЕ.

Хотелось бы развеять пару стереотипов: демократия – это исключительно «хорошо», бюрократия – это исключительно «плохо». Данное утверждение является некорректным по своей сути, потому что бюрократический аппарат – является функциональной подсистемой демократической системы. Хорошо функционирующий бюрократический аппарат – это залог самосохранения системы, её развития и адаптации. Понимание этого приводит многие студенческие объединения к формализации отношений внутри организации и с внешними субъектами (далее предлагается понимать это как микро- и макроуровни взаимодействия). Однако тут они сталкиваются с тотальным непониманием принципов функционирования бюрократических механизмов. Отсутствие знаний побуждает личность обращаться к инстинктам.

Выполняя свои функции, структуры органов студенческого самоуправления сталкиваются с процессом принятия решений. Общепринятой является демократическая форма голосования. Предполагаем, что истинность и верность решений, принятых большинством, в данном случае переоценена. И причина тому – конформизм, как следствие отсутствия у носителей воли (права голоса) необходимых знаний.

Конформизм - это принятие существующего положения вещей, превалирующих мнений и отказ от собственной точки зрения, мыслей и действий. Таким образом, решение уже не выражает общегрупповые интересы.

Всё чаще в процессе принятия решений в ВУЗах апеллируют к студенческой воле. А так как студенты в большинстве своём не обладают достаточной информацией, необходимой для принятия взвешенного решения самостоятельно, проявляется такая черта, как конформизм. Конформизм сводит функцию демократических институтов к обеспечению легитимности решений, но не рационального характера. Конформная личность никогда не побеспокоится о том, что была грубо нарушена процедура голосования, что участники не были проинформированы о том, за что они голосуют и т.д.

Конформизм членов студенческих организаций это плацдарм для манипулирования ими со стороны администрации, или реализации личных интересов отдельных лиц и т.д. Такие организации никогда не станут равноценными субъектами в вопросе защиты прав студентов, потому что для этого необходимо иметь структуру, способную выражать интересы студенческого сообщества.

Знание – является сегодня важнейшим ресурсом. Известна история о японском солдате, обнаруженном несколько десятилетий спустя после

окончания II мировой войны в непроходимых азиатских джунглях, где все эти годы он продолжал свою маленькую войну. Шло время, и никто не сказал ему, что объявили мир. Поэтому II мировая продолжала бушевать в его воображении.

Вот почему знание своих прав и обязанностей (в первую очередь прав, потому что об обязанностях нам постоянно напоминают) имеет определяющее значение для успешного функционирования демократических институтов (в том числе, органов студенческого самоуправления). Последние способны организовать, используя имеющиеся у них ресурсы, кружки политической культуры. Эти кружки будут прививать молодым гражданам «культуру участия» в терминологии Г.Алмонда, объяснят им необходимые бюрократические процедуры, научат рационально распоряжаться своим голосом, вести диалог с различными структурами на принципе паритетности. Раз уж студенты стали активными участниками процесса принятия решений (отчетно-выборные конференции в ВУЗах, Всеукраинские студенческие конференции), они должны быть осведомлены о процессе, к которому их привлекают. В ином случае они могут остаться в «непроходимых азиатских джунглях».

**Херсонський національний
технічний університет
КУЗЬМІН Г.Ю.**

БЮДЖЕТ АБО ЯК ЗНАЙТИ ГРОШІ ДЛЯ ОСС?

Бюджет необхідний для організації як повітря. Але людина без повітря може прожити, а організація без бюджету зобов'язана виживати, тим більше, якщо це орган студентського самоврядування.

Перш за все, необхідно докласти всі зусилля, для того щоб ректор дав розпорядження про внесення ваших пропозицій в бюджет ВНЗ. Як державний, так і приватний ВНЗ має у своєму розпорядженні достатньо велику суму, а гроші які вам необхідні на нормальне функціонування абсолютно незначні навіть у порівнянні з затратами на канцелярію. Тому ідіть й вимагайте. Навіть якщо з першого разу вам не вдалося увійти до бюджету навчального закладу, не засмучуйтеся. Бухгалтерія завжди може найти кошти, на які ви можете реалізовувати ваші проекти (премії студентам, закупка канцтоварів, стипендіальний фонд...).

Часто бувають випадки, коли адміністрація це непробивна стіна, яка не йде вам на зустріч. Це не кінець, є велика кількість вирішень цього питання.

І перше вирішення знаходиться в стінах вашого ВНЗ – це профком. Профком студентів має рахунок у банку, на який більшість студентів навчального закладу перераховують кожний місяць гроші, а коли студентів багато то и коштів на цьому рахунку багато. І тут грає роль, те наскільки ви дружні с профкомом. Оскільки в ОСС і профкому цілі схожі, то і вирішувати їх можна разом. Як результат ви реалізуєте свої проекти.

Але якщо не виходить з профкомом студентів можна спробувати в профкомі співпрацівників. Добитися коштів у них важче, але реально. І коштів у них на рахунку завжди більше.

Один із самих надійних способів це управління молоді. У кінці кожного року управління проводить конкурс проектів. І якщо ви протягом року активно приймали участь в їхніх проектах і встигли потоваришувати з керівництвом, а до того ж ваші проекти будуть грамотно оформлені, то фінансування у вас буде. І як результат ваш ОСС буде цілий рік зайнятий реалізацією власних проектів.

Ще один варіант вирішення цього питання – грант. Тут одразу же виникає невеличка проблемка великі гранти потребують фізичну особу з банківським рахунком, якого в ОСС бути не може. Підказка деякі ОСС використовують субрахунок у межах свого навчального закладу. Фактично гранда отримує ВНЗ, але на ваші потреби.

Гранти так же можуть бути для ініціативних груп, де частіше за все видають кошти готівкою. Такі гранти легше всього найти в Інтернеті.

Спонсори це також вирішення питання і як правило ОСС частіше за все і працюють з спонсорами. Але, на мою думку, це не є той підхід, котрий може формувати бюджет. По-перше, спонсор не є постійним й надійним партнером та може в будь який момент відмовитися. По-друге, кожний із спонсорів шукає свою вигоду і часто ваш голос втрачається за аргументами спонсора. І як часто відбувається, ОСС стає сировим додатком, при будь якій структурі. Нерідко це є політичні партії, що катастрофічно впливає на функціонування будь-якого органа студентського самоврядування.

Меценатство набагато краще, але й набагато складніше з пошуком такої доброї людини. Як правило, це випускники вашого ВНЗ, або люди чия кар'єра починалася в ОСС.

Якщо ви не маєте досвіду та достатньо знань щоб реалізувати свою ідею. Або попросту такої ідеї нема. То все одно можете зайняти своїх студентів в участі різного роду проектів. Для цього достатньо знати хороших людей, які порадять, де і коли будуть відбуватися заходи для молоді. З такими питаннями можна звернутися до всіх громадських організацій, які працюють у вашому місті або в управлінні молоді. Коли ви почнете пошук, то така інформація сама почне накопичуватися у вас. Хороший спосіб отримання такої інформації це підключення до Інтернет розсилки.

Останнє рішення цього питання це сам ОСС. Реалізація будь якого проекту приносить повагу, преш за все його організаторам. Тому нема нічого страшного в тому, щоб просто на просто «скинутися». Як правило, ОСС великий та дружній колектив тому, якщо кожний із вас вложить невелику суму, то цього будить досить, щоб реалізувати найсміливіші проекти. А вкладені кошти завжди повернуться до вас. Перевірено!!

СТВОРЕННЯ «ПУНКТУ ТИМЧАСОВОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ СТУДЕНТІВ» НА ПРИКЛАДІ ХЕРСОНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ.

Питання працевлаштування на сьогоднішній день є найважливішим питанням в житті студента. Незалежно від того на постійну чи тимчасову роботу планує працевлаштуватися студент, пошук вільних вакансій займає багато часу. Зважаючи на те, що студент особа інертна, бажання знайти роботу зникає десь на півдорозі до служби зайнятості чи кадрового агентства.

Відсутність прозорого механізму взаємодії між роботодавцем та безробітним, соціальна незахищеність та порушення трудового кодексу дещо лякає сучасну молодь при працевлаштуванні. Але відомо що, майже кожен другий студент, щоб мати якийсь грошовий заробіток, не проти знайти підробіток: сезонну чи разову роботу. Ідея створення «Пункту тимчасового працевлаштування студентів» не нова. Щось подібне намагалися в різні часи та в різних вузах створити органи студентського самоврядування. Але ця ініціатива не мала подальшого розвитку без втручання органів місцевої влади. Озброївшись авторитетом та досвідом спілкування з підприємцями міста, представники міськвиконкому та міського центру зайнятості мають можливість ефективно вплинути на вдалу реалізацію даного проекту. Суть ідеї полягає в створенні прямого доступу студентів до видів та можливостей тимчасової роботи, наданих місцевими підприємцями та організаціями.

Пункт створюється на громадських засадах за згодою ректорату вищого навчального закладу, на матеріальній базі профкому студентів, органу студентського самоврядування чи іншого структурного підрозділу вузу спільно з міським центром зайнятості та міськвиконкомом. Ініціативна група з числа студентського активу розробляє положення, угоду про співпрацю та лобіює інтереси студентів, бажаючих працевлаштуватися, перед адміністрацією. Розробляється графік роботи цього пункту тазначається особа (чи особи), яка буде чергувати, тобто приймати заяви на роботу від студентів та дзвінки і електронні повідомлення від роботодавців. Для спрощення роботи чергуючого складається спеціальна анкета для студентів та роботодавців. Також створюється спеціальна програма, яка дозволяє контролювати надходження нових вакансій та закриття старих. Основною мотивацією для чергуючого студента є постійний зв'язок з вищим керівництвом підприємств та установ, які подають свіжі вакансії. А враховуючи актуальність і важливість даної проблеми, отримати досвід при подальшому влаштуванні на роботу. Згодом, при успішних показниках роботи пункту, можливо звернутися до адміністрації вузу з проханням виділити додаткову оргтехніку та меблі.

Пункт тимчасової зайнятості студентів тісно співпрацює з відділом розподілу випускників. А в деяких випадках навіть виконує їх функціональні

обов'язки по працевлаштуванню студентів. Тому досить справедливо буде вимагати у керівництва вузу створити в структурі нову штатну одиницю і призначити зарплатню (не на повний робочий день) особі, яка буде відповідати за діяльність, зберігання матеріальної бази та конфіденційність інформації. У свою чергу на міський центр зайнятості та міськвиконком покладанні такі основні завдання:

- інформувати серед роботодавців про існування такого пункту в вnz, тобто рекламувати номер телефону та електронну адресу, на які потрібно висилати оперативну інформацію;

- надавати інформацію про вакантні місця, які є в базі самого центру зайнятості;

- сприяти розвитку та нормальній діяльності пункту;

- проводити методологічну консультаційну роботу серед бажаючих студентів та організувати спільно з вnz семінари і тренінги з процедури пошуку роботи, наприклад «Співбесіда з роботодавцем» або «Складання резюме».

Розподіливши обов'язки та знайшовши підтримку серед всіх сторін проекту, можна приступати до виконання даного проекту. Успішність реалізації залежить від співрозуміння ключових осіб та наполегливості активу студентів.

Типове положення про «Пункт тимчасового працевлаштування студентів» додається з цією статтею та може використовуватися в корисних цілях. Бажаю успіху!

**Молодіжне об'єднання «Альтернатива»
АЛЕКСАНДРОВИЧ О. А.**

МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Орган студентського самоврядування — це іграшка в руках студентів, яка дозволяє чітко усвідомити принципи «дорослого» життя. ОСС ніби моделює в мінімізованому вигляді державну систему. І дійсно, поглянемо на місцеве самоврядування. Точнісінько те саме, лише не студентське. Чому саме іграшка? Тому що найчастіше студенти не розуміють ті зобов'язання та права, які отримують.

Давайте поглянемо на наше суспільство. Скільки людей дадуть відповідь на запитання типу «Що таке імпичмент?», «Хто такий Яценюк?» і т.п. Проте ці люди йдуть голосувати на вибори, йдуть із впевненістю, що знають хто і як країну виведе із кризи. А насправді просто являються елементарно політично безграмотні. Так і в студентському середовищі. Є «найкращі» (ОСС), а всі інші — за бортом. У 80% випадків саме так. Студенти плюють на будь-які спроби самоконтролю та саморегулювання. В той час «царі» їдуть на конференцію у славне місто Суми в пошуках студентської істини. «Де ж ваші революційні начала? Як нам зробити

революцію?» — запитують усі як один у сумських активістів. Насправді будь-які дії мають бути пронизані масовістю та незаангажованістю, має бути ідеологічне підґрунтя. Студентська «революція» в Сумах відбулася не тому, що студентам не було що робити і їм закортіло пожити в палатках, а тому, що назріла реальна ідея (мається на увазі проблема), яка об'єднала студентів під одним дахом та створила атмосферу всезагальної допомоги один одному.

Лише погляньте, чи не так усе відбувається у державі та навчальних закладах. Доречі, політика, як ніщо інше, близька до студентського самоврядування. Завжди критично підходьте до оцінки своєї діяльності. Лише так буде об'єктивно, а що ще більш привабливо, лише так буде розвиток в повному розумінні цього слова. А тепер детальніше про оцінку ефективності. Для початку запам'ятайте, якщо ОСС вважає, що він дієвий — все, забудьте про нього, як про орган вираження інтересів студентів. Це вже закрыта група односторонців, а не всезагальний зразок інтелектуальності, активності, тим паче це вже не об'єкт для наслідування. Справжній ОСС розуміє, що студенти — надзвичайно інертна «маса», яка на місці не стоїть (важко прирівняти діяльність спілки афганців та молодіжної організації). А тому, домогтися дієвості практично неможливо. Якщо не вірите, то подивіться на можливість будь-якого ОСС, зону їх компетенції і т.п.

Мені відомо надзвичайно багато структур, які дійсно хочуть домогтися кращого не для себе, для свого кола людей, а для цільової аудиторії своєї діяльності. Але вони не розуміють, як оцінити ефективність своєї діяльності, а тому приречені зупинитися у розвитку (не будемо зупинятися і казати, наскільки поточне оцінювання важливе, це всі і так розуміють). Для прикладу, у Хмельницькій області при управлінні у справах сім'ї, молоді та спорту існує конкурс, названий «Подільський оскар», який покликаний щорічно оцінювати діяльність підприємців, громадських організацій, благодійників та багато іншого.

Цікаво, що і краще студентське самоврядування — одна із номінацій. Одного разу мене запросили у експертну комісію з визначення переможця саме у вказаній номінації. Для оцінки нам (комісії) були надані звіти з діяльності ОСС. Мені важко передати вам ту атмосферу, в якій ми опинилися, але наявність великої кількості «макулатури» нас не дуже приваблювала. Всі крапки на «і» поставили візити до університетів, де, поспілкувавшись із студентами, усе стало на свої місця. На відміну від усіх попередніх років, переможця у номінації не було. Вирішили залишити нагороду у руках.

Зрозумійте, немає чіткого правила оцінки ефективності діяльності ОСС. Я, як і всі інші, не маю жодного уявлення як це робиться, проте я чітко впевнений у тому, як це не може бути зроблено. Скажіть як оцінити діяльність, наприклад, міської ради? Можливо я представник суб'єктивної точки зору, тому що вважаю, що це перш за все — думка громади міста, те, як оцінює діяльність кожен громадянин, а лише потім — папірці із звітами. Чи не так думка буде об'єктивною?

На це запитання кожен студент сам дасть відповідь, читаючи рядки автора цієї тези. Пам'ятайте, беріть на себе самі відповідальність і не бійтеся натикатися на помилки. Це абсолютно нормальне явище! Не помиляється лише той, хто нічого не робить. І не чекайте на те, що ангел-охоронець скине вам «на аську» готові відповіді на проблеми, які виникають. Відповідь одна — практика!

І, на останок, не буду писати про Україну, єднання студентів і блабла... Це все ми чули. Просто бажаю усім дійсно творчої наснаги та ефективної діяльності.

Хмельницький національний університет
ЗУБАР А. В.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ АБО «ЩО РОБИТИ, ЯКЩО АДМІНІСТРАЦІЯ ПРОТИ?»

Конструктивний діалог із адміністрацією — це справа нелегка, а особливо тоді коли вищезгадана проти... Незважаючи на це є надзвичайно велика кількість методів зробити керівників своїми друзями, а не ворогами.

Звичайно, орган студентського самоуправління — це, всього на всього, дорадчий орган керівництва і юридично активісти не мають ніяких прав, а тільки обов'язки типу: організуйте студентів, розроби нову програмку, організуй показ КВК чи якийсь інший концерт. Це по меншій мірі не правильно, хоча адміністрація усіма силами прив'язує нас на ниточки і потикає нами, як іграшками.

На будь-яку із студентських ініціатив майже завжди звучить подібна відповідь: «Даний захід — це прості розваги, від нього не буде ніякої користі, а тільки шкода! У вас що, проблем мало? На оцінки свої подивіться. Спочатку двійки перездайте, а тоді уже будемо розмовляти». Ось і все, як то кажуть, за ініціативу потрібно розплачуватися.

Саме тут активісти зупиняються на роздоріжжі. Що ж зробити? Погодитися із керівниками? Визнати, що дійсно усі ваші ідеї прості вибрики, розваги та пустощі? Чи все таки це дійсно щось путнє? Можна дуже легко у цьому розібратися. Що потрібно нашій адміністрації? Щоб студенти були виховані, гарно вчилися, були відповідальні і врешті решт, щоб стали перш за все «Людьми». Хіба активна громадська діяльність не навчає студентів відповідальності? Відповідальності перед своїми колегами, перед учасниками та організаторами, перед тією ж адміністрацією? Хіба активність не надає колосального досвіду у майбутній роботі? Хіба не дає максимального потенціального поштовху у майбутньому розвитку?

Дивлячись на сучасну молодь можна чітко усвідомити, що немає кращого середовища для досягнення усього перекишеного, аніж саме у організаторській, активній діяльності. Чи не так? Звичайно, навчатися потрібно як найкраще, інакше навіщо п'ять років просто «протирати штани»,

відвідуючи пари. Навчальний процес тільки покращується тоді, коли студент зацікавлений навчатися, розвиватися, дізнаватися все більше нового. Сучасний студент постійно «хворіє» депресією. Постійні нудні пари, а методи викладання сьогодення – це вже зовсім інша досить серйозна тема, проблеми вдома та серед друзів, відсутність самореалізації у суспільстві. Це звичне життя студента. Це мета глобального управління. Звідси і тяга до шкідливих звичок, наркотиків та розпусного життя.

Саме це і потрібно якомога докладніше та виховано пояснити адміністрації. Постійних нудних розмов, моралей та погроз у вашу сторону практично не уникнути, але хіба це зрушить вашу сталеву волю та цілу направленість. Звичайно, спочатку усі плюси та мінуси потрібно усвідомити самому. Тому щастя Вам у налагодженні конструктивного діалогу із адміністрацією!)

Молодіжне об'єднання „Альтернатива”
МЕЛЬНИЧУК І. О.

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ АБО „ЩО РОБИТИ, ЯКЩО АДМІНІСТРАЦІЯ ПРОТИ?”

Будь яка точка зору є двосторонньою. Так і серед будь-якого управлінського процесу є „керовані і керуючі”. Адміністрація – це влада і логічно, що до будь-якої влади має бути опозиція, тобто група осіб які не погоджуються з діями адміністрації.

Складовими навчального процесу є як і адміністрація ВНЗ, так і самі студенти. Останніх більшість.

Для налагодження конструктивного діалогу з будь ким необхідно досконало вивчити ситуацію і діяти у залежно від розвитку подій. Якщо адміністрація не виконує взятих на себе зобов'язань чи діє явно не у рамках чинного законодавства – шлях один : конструктивний діалог і вирішення питання у встановленому судовому порядку. У випадку коли студентська братія має за мету змінити щось у своєму ВНЗ вихід інший – конструктивний діалог, чіткі пропозиції чи вимоги, мотивація необхідності зміни конкретної позиції чи пункту у статуті, положенні і відповідно підтримка (!) студентів.

Головне правило – бути впевненим і раціонально оцінювати свої можливості. Необхідно слідувати правилу : „Людина боїться тільки невідомості. Коли ситуація ясна, людина нічого не боїться”.

Проблема виникнення конфлікту і як наслідок загострення ситуації вирішується шляхом компромісу. Компроміс залежить від того по яку сторону ви знаходитися. Головне правило при пошуку спільної думки – задати цю думку першому. При висвітленні свого варіанту вирішення проблеми необхідно „брати з запасом”.

Практика показує що адміністрація не завжди йде на компроміс, а виконує тільки певні умови. У даному випадку необхідно суттєвим речам

придати несуттєвий характер, а несуттєвим – суттєвий. В цій ситуації „головні” вимоги відхиляються, а другорядні - приймаються до уваги.

Конструктивний діалог – це можливість спілкуватися з адміністрацією на рівні. Для спілкування на будь-якому рівні є певні канони, порушувати які не рекомендується.

Поради, або як вести себе у діалозі :

- Перемогу отримує лише той, хто бореться.
- Ви впевненні у своїх силах і правда на вашій стороні.
- Чітке усвідомлення своїх дій.
- За вами потужна сила – студенти.
- Ваш зовнішній вигляд – ваша візитна картка.
- Ви рекомендуєте і радите, в протилежно разі – ви вимагаєте.
- Все у Ваших руках. Хто хоче, той і може.

Головні помилки при веденні діалогу:

- Крик
- Нецензурна лексика
- Погрози
- Необгрунтований страх
- Відсутність чітких вимог і рекомендацій.

Хмельницький політехнічний коледж
ХАМСЬКИЙ Р.В.

“ХОРОША ІДЕЯ ЗАВЖДИ ЗНАХОДИТЬ ГРОШІ АБО ЯК ПРОЖИТИ БЕЗ БЮДЖЕТУ?”

Досить часто виникають проблеми в реалізації ідей та проектів. Як коментують студенти, найчастіше це проблеми нестатку коштів, але насправді вони тільки і хочуть, щоб їм принесли гроші та сказали що робити. Напевно, так зумовлено суспільством, що всі ми звикаємо до ситуації, коли нам вказують що і як робити. Тобто завжди опиняємося в ролі виконавців – у сім’ї, на навчанні, на роботі. А чи змогли б ми бути організаторами і пропонувати завдання для інших, чи потрібно для цього мати в кишені пачку валюти?

Майже для любого проекту потрібен бюджет. Від правильності його побудови може залежати весь проект. Для того аби правильно розуміти грошову сторону будь-якого проекту у плані бюджету обов’язково повинна бути розписана кожна дрібниця за пунктам. І залежно від цього можна буде оцінити всю фінансову ситуацію та можливий пошук спонсорів. Так, саме спонсори можуть допомогти у вирішенні фінансових проблем. З пошуку спонсорів та щодо роботи із ними вже написано не один десяток книг. Тут все і так зрозуміло. Часто у проектах потрібна реклама (поліграфія). Зазвичай друк – основна частина бюджету. Але його якраз можна компенсувати, розмістивши логотипи спонсорів на відповідних місцях (залежить від проекту). Наприклад, домовляєтесь із поліграфією про безкоштовний або

пільговий друк листівок, на яких буде розміщений її логотип. Також спонсором може бути мобільний оператор, міська піцерія тощо. При пошуку спонсорів зверніть увагу на комп'ютерні магазини, мілкі фірми, яким неодмінно не завадить реклама серед молоді. Якщо вам необхідна канцелярія, то зверніться до відповідних магазинів. Так здійснюється цільовий спонсорський пошук. Інформаційні спонсори шукаються набагато легше, проте вони можуть бути не завжди необхідні. Якщо все ж таки ви вирішили їх знайти, то звертайтеся до будь-яких ЗМІ. Як показує практика, на розміщення інформації про проект інформаційні спонсори погоджуються (за відповідних умов). Пам'ятайте, спонсори з легкістю виділяють незначну суму коштів (або відповідні речі) заради свого піару. Також часто спонсори можуть оплатити оренду зала для концерту, якщо ведучий періодично буде згадувати під час концерту їх бренд, або просто на сцені буде розміщений банер.

Слід відмітити, що спонсорська підтримка дуже рідко виявляється необхідною для реалізації студентських проектів (за власним досвідом). Частіше усе можна зробити власними силами студентів, і це буде значно простіше та ефективніше.

Також багато людей вважають, що для успішної реалізації ідей потрібно мати великі зв'язки у місті. Але посудіть самі, зв'язки з'являються у процесі вашої діяльності, а не з народження. Якщо перші рази вас навіть не захочуть слухати, то при вашій самостійній та ефективній діяльності на десятий раз потрібні вам люди будуть самі телефонувати. Не слід боятися йти на розмови з людьми, які вам необхідні для успішної реалізації проекту (спонсори). Якщо не робити цього, то на що можна розраховувати з іншої сторони?

Цього більше ніж достатньо, адже студентські проекти не дорогі. За три роки роботи у студентських організаціях я не бачив студентських проектів та акцій, які б коштували більше 500 гривень. І сам в цьому переконався, організувавши черговий етап найулюбленішого проекту студентів „Foot Quest”. Для цього мені вистачило 8 чоловік, чорно-білий принтер для роздрукування підказок на маршрути, правил та анкет учасників, тиждень реклами у своєму ВНЗ та реєстрування команд, і до 10 гривень на проїзд, щоб розмістити підказки в місті. Але головним були креативні ідеї, які виникали в організаторському колективі та чіткий план роботи. Все! Через три години після початку проекту завершує маршрут перша команда, невдовзі друга, третя та інші... Усі з чудовим настроєм та позитивними відгуками. Після цього йдемо святкувати вдале завершення чергового етапу проекту. Ось вам мінімум затрат – максимум задоволення! А головне – об'єднання молоді, колективний дух та веселі творчі обличчя студентів, які хочуть увійти в оргкомітет при підготовці наступного етапу. Так само можна реалізувати майже любий проект і не розважального характеру.

Головне, що необхідно запам'ятати – вам потрібні студенти. Ось що головне. Лише так реалізовується будь-яка студентська ідея. Як правило при відсутності коштів ідеї стосовно проектів виникають лише малобюджетні.

Якщо навіть і не так, то кошти все рівно лише допомагають нам вирішити деякі питання. Так що єднайтеся, студенти України. Саме ми – рушійна сила будь якого процесу у країні.

**Черкаський національний університет
ім. Богдана Хмельницького
ВОЛКОВА Н. С.**

НАЛАГОДЖЕННЯ КОНСТРУКТИВНОГО ДІАЛОГУ З АДМІНІСТРАЦІЄЮ ВНЗ

Ні для кого зараз не секрет, що система освіти в Україні змінюється. У цьому кожен вбачає свої плюси та мінуси. Невід'ємною складовою сучасної вищої освіти стало студентське самоврядування. Активно органи студентського самоврядування почали створюватися та поширюватися, коли в державі почав діяти Болонський процес. Адже у декларації, яку підписала Україна, про Болонський процес прописано, що студенти самі складають і регулюють навчальний процес у своєму ВНЗ.

Студентське самоврядування, насамперед, покликане для відстоювання та лобіювання інтересів студентства. Але вже при створенні такого органу у навчальному закладі відразу ж з'являються перешкоди. Для більшої половини органів студентського самоврядування – це те, що в законодавстві України немає чітко прописаних положень, що регулюють співпрацю органу студентського самоврядування з адміністрацією ВНЗ. На відміну від профкому, студентський орган не заключає з адміністрацією закладу жодних договорів. Тому ОСС залишається підпорядкованим адміністрації і будь-яке лобіювання інтересів студентів залишається мінімальним.

Така проблема співпраці ОСС та адміністрації ВНЗ існує в більшості навчальних закладів України. Студентство, в основному, не знає як її вирішувати і в кого просити допомоги.

Будучи в органах студентського самоврядування вже рік, побачивши зміни в керівництві, я мала змогу зрозуміти, що в першу чергу співпраця ОСС з адміністрацією залежить саме від людських якостей керівника. Якщо у керівництва є бажання підтримувати студентів у їхніх проектах, робити спільні проекти, допомагати один одному у вирішенні певних проблем, то неважливо чи прописано це десь у законодавстві чи ні, вони всерівно це робитимуть.

На даний момент Студентська рада мого навчального закладу забезпечена своїм кабінетом, де її члени можуть проводити свої засідання. В їхньому розпорядженні свій комп'ютер – подарунок ректора – та багатофункційний пристрій. І все, що необхідно, папір, канцтовари тощо, адміністрація видає. Крім того, раз на місяць обов'язково та при необхідності ректор зустрічається зі Студентською радою, де заслуховує “наболівші” питання та допомагає у їх вирішенні.

Все це, насамперед, бажання ректора, який піклується про тих, хто навчається у цьому закладі та дбає про престиж університету. Нехай не завжди ми досягаємо компромісу, але головне, що ми спільними зусиллями робимо хорошу справу.

Для тих, в чиїх ВНЗ неможливо досягти такого діалогу з адміністрацією, залишається порекомендувати сприяти удосконаленню нормативно-правової бази. Але, як відомо, це займе чимало часу.

Буковинська державна фінансова академія
ОЛІЙНИК О.В.

СУТЬ ТА МЕТОДИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ СТУДЕНТСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Студентське самоврядування є ще досить нерозвинутою ланкою у вищих навчальних закладах. Проте, воно різко набирає обертів у процесі розвитку самовираження сутності студентства.

Студентське самоврядування являє собою форму управління, за якої студенти на рівні структурних підрозділів вищих навчальних закладів мають право самостійно вирішувати питання внутрішнього управління. Основною метою діяльності органів студентського самоврядування є створення умов самореалізації студентства в інтересах особистості, суспільства і держави.

Надзвичайно актуальною та важливою є проблема в досвіді, якого, на жаль, небагато у наших вищих навчальних закладах щодо організації органів студентського самоврядування. Надання студентам можливості виступити організаторами життя кожного із структурних підрозділів закладу призводить до значного зростання активності й у власному вдосконаленні студентства.

Студентське самоврядування має ефективний вплив на самовиховання, що значною мірою обумовлено його взаємодією з викладацьким колективом та адміністрацією ВНЗ. Внаслідок такої взаємодії прискорюється розвиток культури спілкування, формується вміння не тільки обстоювати власні погляди, а й рахуватися з думкою колег.

Вагому роль у процесі функціонування органів студентського самоврядування відіграє питання оцінки неефективності їх діяльності. Саме підбір основної методології оцінки дозволяє адекватно відобразити ефективність проведених заходів за організацією студентського самоврядування. Таким чином, виділяємо такі методи:

- 1) щомісячні звіти голів структурних підрозділів органу самоврядування;
- 2) обговорення позитивних та негативних аспектів до і після організації та проведення певного заходу;
- 3) анкетування студентів даного закладу;
- 4) усне опитування студентів;
- 5) опитування викладацького складу та адміністрації ВНЗ;
- 6) огляд результатів діяльності в засобах масової інформації закладу;
- 7) систематизація інформації та відгуків про діяльність органу та їх аналіз;

- 8) оцінка результатів даного аналізу;
- 9) зіставлення результатів діяльності із ефективністю функціонування інших органів студентського самоврядування;
- 10) інші будь-які способи оцінки ефективності діяльності студентського самоврядування.

Семе за допомогою застосування по одинично чи у взаємозв'язку усіх вищезазначених методів можна отримати реальну оцінку ефективності існування та функціонування органу студентського самоврядування та його місце в загальній організаційній структурі вищого навчального закладу.

**Буковинська державна фінансова академія
ШКУРІДІН О.М., ГАДЕНКО А.О.**

РЕЙТИНГ АКАДЕМІЧНИХ ГРУП ЯК ЗАСІБ ЗАОХОЧЕННЯ СТУДЕНТІВ ДО ЇХ УЧАСТІ У РІЗНИХ СФЕРАХ ЖИТТЯ ВУЗУ

Студентство – це, звичайно, найпрекрасніші, найцікавіші та найзахоплюючі миттєвості життя кожного, хто пройшов цей тернистий шлях від простого абітурієнта, який не знає слів «аудиторія», «семінар», «сесія» і т.д., та тих, хто боїться списати на іспиті бодай абзац і при цьому червоніє, до тих, хто стає справжнім фахівцем зі своєї спеціальності, мужньою, мудрою людиною, яка вміє роботи серйозні кроки в житті.

Цікаві студентські роки не лише самим навчанням, здобуттям нових знань, а й участю у конференціях, написанням перших наукових праць (статей, тез, науково-дослідних робіт), участі у культурно-масовій роботі, організації змістовного дозвілля, участі у роботі ОСС та ін.

Задля заохочення студентів до такої діяльності та участі їх у всіх сферах життя вузу в нашому закладі адміністрацією та органами студентського самоврядування було розроблене та запроваджене «Положення про загально академічний рейтинг груп».

Метою даного рейтингу є: підвищення якості навчання студентів, забезпечення єдності навчання та професійного виховання майбутніх фахівців, підвищення ефективності навчально-виховної роботи серед студентів, дотримання студентами трудової дисципліни та норм поведінки під час навчання і в побуті, активізації науково-дослідної роботи, подальшого розвитку потенціалу та творчих здібностей студентської молоді, стимулювання розвитку художньо-естетичних здібностей студентської молоді, виявлення та підтримки обдарованої і талановитої молоді, розвитку суспільної та громадської діяльності студентів.

Стратегічними завданнями рейтингу є: пошук дієвих форм роботи щодо формування соціально зрілої, морально і фізично здорової людини, професійно кваліфікованого фахівця, пропагування кращих взірців співпраці студентів з науково-педагогічним складом академії з метою отримання професійних знань, умінь та навичок, вивчення, узагальнення та пропагування ефективних форм роботи студентського самоврядування, організації роботи щодо згуртування, професійного спрямування,

правової освіченості, морально-етичного виховання студентського колективу.

Проведення рейтингу було оголошено на початку навчального року і буде тривати до закінчення другого навчального семестру. Підсумки рейтингу підводяться у червні поточного року за результатами навчального року.

Рейтинг проводиться у два етапи:

- *перший етап* – на факультетах (до 1 червня поточного року);

- *другий етап* - на загальноакадемічному рівні (до 1 липня поточного року).

Проведення рейтингу на факультетах здійснюється конкурсною комісією, персональний склад якої затверджується деканом. До складу комісії можуть входити: декани факультетів, завідувачі кафедрами, голова студентської ради (старостату) факультету та члени студентського активу, голови студентських рад гуртожитків та члени студентського активу, голова профспілкової організації факультету.

Для підведення підсумків на другому етапі рейтингу наказом ректора в академії створюється конкурсна комісія у складі: проректора з навчальної роботи, проректора з наукової роботи, проректора з гуманітарної освіти і виховання, проректора з адміністративно-господарської роботи, голови студентського парламенту академії, голови старостату академії, голови профспілкового комітету студентів, художнього керівника студентського клубу, завідувачих кафедрами.

Переможці рейтингу визначаються за бальною системою відповідно до таких критеріїв оцінювання:

1 Навчальна діяльність

- Середній показник загального рівня абсолютної успішності за результатами двох (зимової та літньої) заліково-екзаменаційних сесій (при 100% успішності - 100 балів, нижчі показники успішності зумовлюють зменшення кількості балів).

- Якісний показник успішності (кількість студентів, що навчаються на "добре" та "відмінно"): додається сума балів, яка відповідає якісному показнику успішності у відсотках, помноженому на два.

- Кількість відмінників: додається сума балів, яка відповідає відсотковому відношенню на кожного відмінника, помноженому на два.

- Кількість невстигаючих: мінусується сума балів, яка у відсотковому відношенні припадає на кожного невстигаючого, помноженому на два.

2 Наукова діяльність

- Участь у наукових конференціях (академічних - 5 балів на кожного учасника, міжвузівських - 10 балів, всеукраїнських -30 балів, міжнародних - 50 балів).

- Публікація наукових статей (10 балів за кожну публікацію в академічних збірниках; 20 балів - у всеукраїнських виданнях, 40 балів – у міжнародних виданнях тощо).

- Публікація тез доповідей (5 балів за кожну публікацію у фахових збірниках; 10 балів - у всеукраїнських виданнях, 20 балів – у міжнародних тощо).

- Написання науково-пошукових робіт (20 балів за кожну науково-пошукову).

- Індивідуальна участь у предметних олімпіадах, міжвузівських наукових конкурсах та виставках (5 балів на студента за участь у загальноакадемічному турі; 10 балів – у всеукраїнському, 20 – у міжнародному турі). Призерам всеукраїнських олімпіад та наукових конкурсів додається кількість балів (за I місце – 50, II – 30, III – 20 балів). Призери міжнародних олімпіад – 100 балів. Участь у кафедральних наукових гуртках та студентських наукових товариствах (3 бали за кожного учасника).

- Участь у всеукраїнських та міжнародних олімпіадах у складі творчих (наукових) колективів (10 балів на одного учасника міжнародної олімпіади, 5 балів – всеукраїнської. Призери - відповідно: 20 та 10 балів).

3 Культурно-масова та спортивно-оздоровча робота

- Участь у гуртках художньої самодіяльності (5 балів за кожного учасника).

- Участь у факультетських (кафедральних) та загальноакадемічних заходах, концертах (3 бали за кожний номер у факультетських (кафедральних) заходах; 5 балів за 1 номер у загальноакадемічних заходах) згідно з програмами, затвердженими проректором з гуманітарної освіти і виховання.

- Участь у обласних (всеукраїнських) та міжнародних заходах, концертах (10 балів за кожний номер у обласних (всеукраїнських) заходах; 20 балів за 1 номер у міжнародних заходах, концертах) згідно з програмами, затвердженими та опублікованими.

- Проведення тематичних вечорів та вечорів відпочинку (10 балів за кожен тематичний вечір; 5 - за вечір відпочинку).

- Участь у екскурсіях та клубах "вихідного дня", перемоги в конкурсах фото- та стінгазет (10 балів за кожен захід, який підтверджено документально).

- Наявність фотоальбомів життя академічних груп (5 балів).

- Участь у спортивних секціях та клубах (5 балів за кожного учасника за поданням кафедри фізичного виховання).

- Участь у спортивних змаганнях:

- ✓ факультетських (3 бали на кожного учасника);

- ✓ загальноакадемічних (5 балів на кожного учасника);

- ✓ міжвузівських (20 балів на кожного учасника);

- ✓ всеукраїнських (40 балів на кожного учасника).

- Проведення туристичних походів (10 балів за кожен похід).

4 Суспільно-корисна робота:

- Участь у благодійних акціях (кожен учасник акції - 3 бали; якщо група є організатором акції, – додатково 20 балів).

- Робота з дітьми (шефська робота - 10 балів).
- Організація і проведення трудових акцій (кожна трудова акція - 1 бал за кожного учасника).

- Участь у ремонтних роботах:

- а/ з підготовки корпусів та гуртожитків до навчального року;

- б/ з благоустрою території академії (за поданням завідувачів корпусів) - 3 бали за кожного студента, який брав участь.

- За активну роботу в органах студентського самоврядування (5 балів за кожний захід, до організації якого був долучений активіст).

- За дотримання закріплених аудиторій в належному санітарному стані та збереження їхнього майна (5 балів за кожен місяць без зауважень, у разі наявності зауважень віднімається 10 балів за кожне; за поданням завідувачів корпусів).

5 Дотримання внутрішнього розпорядку, трудової дисципліни і норм поведінки у навчанні та побуті:

- Наявність заохочень (додається 20 балів за кожне заохочення відповідно до наказів ректора академії).

- Нагородження студентів відзнаками, преміями, подяками, грамотами та іншими видами заохочень від установ, організацій, органів державної влади (додається 20 балів за кожне заохочення відповідно до наказів).

- Наявність доган та стягнень (віднімається 40 балів за кожне стягнення у відповідності до наказів ректора академії).

- Кількість пропусків занять без поважних причин (бали віднімаються у співвідношенні 1 н/б – 1 бал; 25 н/б - 25 балів; група яка не має пропусків занять без поважних причин отримує додатково 15 балів за кожен місяць).

Місце групи в рейтингу визначається так: у відповідності до розроблених критеріїв додаються всі отримані групою бали, відраховуються штрафні бали, отримана загальна сума балів ділиться на кількість студентів у групі: сума балів/ кількість студентів = загальне місце.

За підсумками рейтингу визначаються кращі навчальні групи академії. Умовами рейтингу передбачаються наступні номінації: I місце – 1 академічна група, II місце – 2 академічні групи; III місце – 3 академічні групи.

Переможці рейтингу нагороджуються:

- за перше місце – перехідним вимпелом "Краща академічна група", дипломом першого ступеня, туристичною екскурсією у межах України, правом занесення на Дошку пошани академії;

- за друге місце – дипломом другого ступеня, туристичною екскурсією до міста Києва;

- за третє місце – дипломом третього ступеня, туристичною екскурсією у межах області.

Усі студенти групи, яка стала переможцем рейтингу, отримують першочергове право на поселення в гуртожиток академії, якщо в цьому є необхідність.

ЗМІСТ

1.	Колос І.С. Як прожити без бюджету.....	3
2.	Галиба А.С., Ковальов О.О. Проблеми розвитку ОСС та можливі шляхи їх вирішення	4
3.	Прядка К. В. Поділись цікавим проектом.....	5
4.	Сабодош С. М. Поділись цікавим проектом.....	7
5.	Сычов А.Ю. Поділись інтересним проектом.....	9
6.	Шиманська С. В. Методи оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування.....	11
7.	Копійкіна С.В. Як прожити без бюджету.....	12
8.	Лапенко Є.М. Основні напрямки та форми організації діяльності органів студентського самоврядування на сучасному етапі.....	14
9.	Майер Д. Передайте важелі правління в руки молоді.....	16
10.	В.Яцко М.В. Наукове товариство студентів та аспірантів в Інституційній структурі вищого навчального закладу.....	19
11.	Гладун О.З., Ставінський В.А. Оцінка ефективності діяльності органів студентського самоврядування як передумова успішної інституціоналізації та розвитку студентського самоврядного середовища.....	21
12.	Анохіна Т. Ю. Чому студентське самоврядування потрібне сучасному студенту України?.....	24
13.	Ставроянні С.С. Взаємовплив та взаємозв'язок органів студентського самоврядування із адміністрацією вищого навчального закладу.....	27
14.	Лаган О.О. ОСС: Потреба переходу до ефективних механізмів роботи. Аспекти стабільного розвитку.....	28
15.	Котик А. Хороша ідея завжди знаходить гроші.....	31
16.	Куничак В. "Гарна ідея завжди знаходить гроші" або "Як прожити без бюджету?".....	33
17.	Овсяник С.В. Студрада та адміністрація: разом ми сила.....	34
18.	Ющенко Ю.В. Специфіка роботи органів студентського самоврядування. Можливості вирішення фінансових проблем.....	35
19.	Дубровик А.О. Пошук фінансових ресурсів ОСС: місцеве спонсорство, гранти, програми місцевих органів влади.....	36
20.	Кузнцова Є.В. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ або "Що робити якщо адміністрація проти?".....	44
21.	Литовка І.В. Роль лідерських якостей та їх вимірювання при формуванні команди органів студентського самоврядування.....	46
22.	Кедя К. А. Суспільний договір, як форма відповідальної співпраці між студентськими самоврядними організаціями та адміністрацією вищого навчального закладу.....	49
23.	Крайчук О.М. Моніторинг діяльності органів студентського самоврядування в системі оцінювання якості вищої освіти.....	51

24.	Верченко П. В. Налагодження конструктивного діалогу студентського самоврядування з адміністрацією вищого навчального закладу	53
25.	Теремкова К. К. Методика оцінки ефективності діяльності ОСС у Глухівського державному педагогічному університеті.....	54
26.	Дуравкіна Н. Законодавче забезпечення діяльності Студентського самоврядування.....	57
27.	Жолудева А.Н. Привлечение студентов к процессу самоуправления.....	59
28.	Шимаріна А. К. Природа грошей така, що їх завжди не вистачає.....	60
29.	Гуменний М. В., Дяченко Ю. А. Роль органів студентського самоврядування у процесі самореалізації студентів.....	62
30.	Скрипник К. Шляхи підвищення ефективності роботи студентського самоврядування.....	64
31.	Попов А.А. Методи оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування.....	66
32.	Зінченко Д. О. Фінансування неприбуткових організацій.....	67
33.	Гоменюк Н.О. “Хороша ідея завжди знаходить гроші” або “Як прожити без бюджету?”.....	69
34.	Ільків В.М. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ або «Що робити, якщо адміністрація проти?».....	71
35.	Пролорензо А.В. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ або «Що робити, якщо адміністрація проти?».....	71
36.	Дуйкова О. Ключові принципи збору коштів.....	72
37.	Ковальська В.І. Проблеми гуртожитків та шляхи їх вирішення.....	75
38.	Савінов В. Хороша ідея завжди знайде гроші, або прості прийоми фандрайзингу.....	76
39.	Сухомлин М. І. «Хороша ідея завжди знаходить гроші» або “Як прожити без бюджету?»	82
40.	Трамбовецька Н. В. Методи оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування	83
41.	Штоденко К.В. Конформизм, как препятствие паритетному диалогу органов студенческого самоуправления на микро- и макроуровне.....	84
42.	Кузьмін Г.Ю. Бюджет або як знайти гроші для ОСС?.....	85
43.	Міненко П.А. Створення «Пункту тимчасового працевлаштування студентів» на прикладі Херсонського національного технічного університету.....	89
44.	Александрович О.А. Методи оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування	88
45.	Зубар А. В. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ або «Що робити, якщо адміністрація проти?».....	90
46.	Мельничук І. О. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ або «Що робити, якщо адміністрація проти?».....	91

47. Хамський Р.В. Хороша ідея завжди знаходить гроші” або “Як прожити без бюджету?»	92
48. Волкова Н. С. Налагодження конструктивного діалогу з адміністрацією ВНЗ.....	94
49. Олійник О.В. Суть та методи оцінки ефективності діяльності органів студентського самоврядування.....	95
50. Шкурідін О.М., Гаденко А.О. Рейтинг академічних груп, як засіб заохочення студентів до участі у різних сферах життя ВНЗ.....	96

Наукове видання
Збірник матеріалів
Всеукраїнської студентської конференції
органів студентського самоврядування

Відповідальний за випуск	О.О. Савотченко
Редактори:	Н.А.Гавриленко, П.М.Єфіменко
Комп'ютерне верстання:	В.В.Євтушенко

Підп. до друку 10.04.2008.
Формат 60x84 1/16. Папір офс. Гарнітура Times New Roman Cug.
Друк офс.
Ум. друк. арк. 6, 05. Обл.- вид. арк. 7, 40.
Тираж 130 пр.
Зам. № 456.

Вид-во СумДУ при Сумському державному університеті
40007, м. Суми, вул. Римського-Корсакова, 2
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру ДК № 3062 від 17.12.2007.
Надруковано у друкарні СумДУ
40007, м. Суми, вул. Римського-Корсакова, 2.