

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

Методичні рекомендації
до міждисциплінарного тренінгу
"Соціальна відповідальність влади,
бізнесу, громадськості"
для студентів спеціальності
8.05010008 "Публічне адміністрування"
денної форми навчання

Харків. ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016

Затверджено на засіданні кафедри державного управління,
публічного адміністрування та регіональної економіки.
Протокол № 1 від 25.08.2015 р.

Укладач М. В. Грузд

М 54 Методичні рекомендації до міждисциплінарного тренінгу
"Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадськості" для
студентів спеціальності 8.05010008 "Публічне адміністрування" денної
форми навчання / уклад. М. В. Грузд. – Х. : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. –
44 с. (Укр. мов.)

Подано методичні рекомендації до проведення тренінгу для закріплення знань,
які допоможуть студентам набути практичних навичок в оцінюванні суспільної
корисності впровадження системи стандартів соціальної відповідальності у практику
діяльності публічної адміністрації та підприємницьких структур, формування
механізму ефективної взаємодії між державою та громадськістю.

Рекомендовано для студентів спеціальності 8.05010008 "Публічне адміністру-
вання" денної форми навчання.

Вступ

Засади соціально-економічного розвитку України зумовлюють посилення уваги до підвищення фахових та розвитку комунікативних компетентностей майбутніх фахівців для забезпечення їх конкурентоспроможності. Завдання вищої освіти сьогодні полягають в удосконаленні навчально-виховного процесу, застосуванні нових методів та організаційних форм взаємодії викладача та студента.

Вищу освіту покликано не лише надавати студентам певну систему знань, формувати в них професійні вміння та навички, розвивати творче мислення, але й озброювати методикою самостійного пошуку та здобуття інформації, необхідної для подальшої діяльності. На перший план у процесі підготовки спеціалістів виходить спрямована робота із самонавчання. Велике значення у процесі впровадження сучасних технологій в освіту має педагогічна місткість матеріалу навчання та створення належних умов для самоосвіти.

Вищі навчальні заклади країни, орієнтовані на успіх та розвиток приділяють багато уваги тренінговій роботі, що підтримує ефективність роботи співробітників та студентів, задовольняє потребам організації в управлінні якістю та результативністю.

Тренінг – це метод створення умов для навчання та саморозкриття учасників із метою самостійного пошуку засобів вирішення практичних проблем. У тренінгу задіяно різні форми навчання, що сприяє найбільш ефективному засвоєнню, ніж на традиційних заняттях.

Тренінг активізує навчальний процес і, порівняно із традиційною формою проведення занять, викликає не тільки зацікавленість кожного зі студентів у більш глибокому знанні досліджуваної проблеми, але й надає їм можливість формувати професійні компетенції. Водночас тренінг сприяє виявленню таких якостей особистості, як дисциплінованість, відповідальність, уміння взаємодіяти з колективом, забезпечує більше емоційне включення студентів в освітній процес [8, с. 4 – 5]. На тренінгу відбувається об'єднання команди та підняття командного духу.

Тренінг є найбільш цілеспрямованим та вигідним вкладенням в особистість тому, що у процесі тренінгу відпрацьовують лише навички, які необхідні людині для досягнення визначеної мети.

Запропоновану програму тренінгового навчання спрямовано на формування предметних компетентностей за результатами вивчення базових навчальних дисциплін "Вступ до публічного адміністрування", "Проектний менеджмент у публічному адмініструванні", "Комунікації у публічному адмініструванні", "Соціальний розвиток" та на розвиток комунікативних умінь, особистісних і міжособистісних якостей, уміння постійно навчатися, працювати в командах і вирішувати проблеми, а також використовувати інформаційні технології.

Для досягнення певних результатів у процесі проведення тренінгу необхідно здійснити такі заходи: розробити програму тренінгу; сформулювати організаційно-методичне забезпечення якості тренінгової діяльності; надати методичні рекомендації учасникам тренінгової діяльності.

У результаті проходження тренінгу в студента формують такі професійні компетентності, як:

- здатність до оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування;

- здатність до здійснення соціального аудиту й підготовки корпоративної звітності за стандартами GRI;

- здатність до оцінювання рівня соціальної відповідальності діяльності суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності для систематизації діяльності бізнес-організацій щодо реалізації соціальних програм;

- здатність використання розподіленої соціальної відповідальності в системі органів публічної адміністрації;

- здатність до обґрунтованого вибору партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю.

Вирішення комплексних завдань у формі практичних тренінгів, що моделюють взаємодію інститутів громадянського суспільства, є оптимальним способом застосування інноваційних методів викладання. Оскільки під час проходження тренінгу на студента впливає перелік чинників, серед яких:

- активність залучення учасників до тренінгу;

- мотивація студента;

- створення атмосфери комфорту та взаємоповаги;

- можливість самостійно здійснювати управлінський вплив на хід тренінгу;

практичність та спрямованість на вирішення проблеми;
відповідність індивідуальним потребам учасника.

Змістова програма тренінгу передбачає 18 годин. Тривалість тренінгу – 3 дні (18 годин), кількість тренерів – 1.

1. Мета, завдання тренінгу та компетентності, що має бути сформовано

Сьогодні в усьому світі відбувається процес інституціоналізації принципів, на яких ґрунтується соціальна відповідальність, шляхом розроблення відповідних нормо твірних документів, які регламентують практичну реалізацію такої відповідальності. Кожен інститут, відповідно до сфери своєї компетенції, розробляє свою лінію соціальної поведінки. Інституційна підтримка соціальної відповідальності здійснюється на основі опрацювання процедур погодження інтересів і загальних цілей держави й бізнесу, а також громадського співтовариства в межах правового поля, ухвалення організаційно-правових і політичних норм, які сприяють гармонізації інтересів учасників зазначених відносин за чіткої само ідентифікації ними спільності цілей і партнерства для їх досягнення.

Держава виконує системотвірну роль у процесі формування формальних державних інститутів, які мають забезпечити соціально-економічний розвиток і ефективну взаємодію держави та громадського суспільства, засновану на поширенні ідей соціальної відповідальності з метою постійного поглиблення та розширення їх партнерських відносин. Громадськість – це та ланка, яка забезпечує повноцінну інтеграцію суспільства та розвиток соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність у результаті взаємодії держави та громадськості виступає як синергетичний ефект, оскільки дає змогу державі та суспільству задовольняти наявні потреби, так і відповідні вимоги суспільства в соціальній сфері, за активного взаємовпливу цілей, що зумовлює взаємну відповідальність держави та громадськості перед суспільством.

Соціальна відповідальність громадськості існує у конкретному суспільстві з його специфічними соціальними нормами, національними та історичними традиціями, політичною та економічною ситуацією, які впливають на її формування і становлення, підходи до соціальної відповідальності змінюються, залежно від традицій і проблем конкретної держави.

Соціально відповідальну поведінку не може бути розглянуто у відриві від особливостей державної політики та культурно обумовлено очікуваннями відповідних сторін. Форми вияву соціальної відповідальності найчастіше є позитивною реакцією на зовнішній запит, її визначають за принципом доцільності та актуальності.

Мета тренінгу – формування у студентів системи компетентностей щодо оцінювання соціально відповідальної поведінки публічних установ, бізнес-організацій та громадськості для визначення напрямів розвитку соціально відкритої держави.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:
дістати цілісне уявлення щодо основних вимог до соціально відповідальної поведінки публічних службовців, представників бізнесу та етичної поведінки громадськості;

визначити механізми запровадження принципів соціально відповідальної поведінки в публічному управлінні та процесах надання публічних послуг;

набути навичок у здійсненні соціального аудиту корпоративної звітності за міжнародними стандартами;

формування звіту із тренінгу.

Цільова аудиторія наведеного тренінгу – студенти 2-го року навчання спеціальності "Публічне адміністрування". Особливість цієї аудиторії: змішані групи (наявність іноземних студентів), студенти вже знайомі (тренінг проводять на 9-му тижні навчання).

Особливостями триденного тренінгу є такі:

тренер приділяє багато уваги процесу групової динаміки;

протягом роботи тренінгу виникають міжособисті відносини учасників;

розвиток групової динаміки може провокувати конфліктні ситуації за різних точок зору;

тривалість тренінгу надає можливість розкрити тему та до того ж учасники не втомлюються;

найкраща можливість для реалізації мети та завдань тренінгу.

Згідно з Національною рамкою кваліфікацій, перелік предметних компетентностей щодо тематики тренінгу "Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадськості" та опис кваліфікаційних характеристик студентів наведено в табл. 1.

Кваліфікаційні характеристики, якими мають володіти студенти спеціальності 8.05010008 "Публічне адміністрування" після проходження тренінгу "Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадськості"

Знання	Уміння	Комунікація	Автономність і відповідальність
<p>Спеціалізовані знання щодо соціальної відповідальності як фундаментальної складової частини системи суспільних відносин. Знання принципів реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні та вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва. Критичне осмислення проблем імплементації міжнародних стандартів соціальної відповідальності у практику діяльності органів місцевого самоврядування та чинників неефективної взаємодії публічних установ та громадськості</p>	<p>Давати оцінку суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування. Оцінювати рівень соціальної відповідальності діяльності суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності за допомогою соціального аудиту. Уміння здійснювати вибір моделі соціальної взаємодії влади, бізнесу та громадськості. Вирішення складних завдань і проблем становлення соціально відкритої держави за допомогою ефективної взаємодії інститутів держави, бізнесу та громадськості</p>	<p>Здатність до взаємодії та праці в команді; дотримуватися соціальних норм і правил під час співпраці з партнерами; володіння технологіями усного і письмового спілкування, різними мовами; доведення до відома фахівців та нефахівців інформації, ідей, проблем та рішень у предметній області професійної діяльності</p>	<p>Високий рівень самостійності; здатність брати ініціативу та формулювати власний підхід до вирішення ситуацій; володіти методологіями та вміти використовувати аналітичні навички; здатність вносити корективи до процесу досягнення цілей. Відповідальність за прийняття і реалізацію індивідуальних та колективних рішень; здатність брати на себе відповідальність за досягнуті результати; відповідальність за професійний розвиток</p>

Таким чином, під час проведення тренінгу у студентів мають сформувані певні особистісні та когнітивні компетентності:

здатність формулювати думки та висловлювати їх;

здатність до налагодження міжособистісних відносин (здатність працювати в команді);

здатність усної та візуальної презентації;

здатність застосовувати знання на практиці;

здатність до критики та самокритики (критичне мислення: здатність формулювати критичні судження);

здатність переробляти первинну інформацію шляхом володіння інформаційними технологіями;

здатність брати на себе відповідальність за ухвалені рішення.

За допомогою цього тренінгу як інструменту розвитку та змін можна вирішити такі завдання:

діагностувати, досліджувати наявні знання, уміння, навички;

інформувати, надати нові знання зі спеціальності "Публічне адміністрування";

знайти вирішення прикладних завдань, використовуючи груповий ресурс;

коректувати інформаційні потоки;

допомогти об'єднанню групи;

Цей тренінг має такі переваги:

виконано повноцінну тренінгову роботу;

приділено увагу всім складовим частинам тренінгу;

учасників заглиблено у проблему, до якої вони повідомляють своє ставлення;

програму тренінгу можна динамічно змінювати щодо потреб учасників.

2. Розроблення загальної програми тренінгового навчання

Перед початком тренінгу слід розглянути особливості проведення кожного етапу тренінгу.

Структура тренінгу "Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадськості" складається з трьох частин.

Перший день тренінгу "Реалізація концепції *New Public Management* у контексті забезпечення соціальної відповідальності" розпочинають з того, що викладач має змогу нагадати студентам певні теоретичні аспекти

у вигляді міні-лекції та різноманітних прикладних завдань, які дозволяють зацікавити студентів та налаштувати їх на активну роботу. У ході роботи основний акцент слід робити на тому, щоб подолати відчуження, установити контакт між студентами за допомогою обговорення певних питань, обміну враженнями, які відповідають тематиці цього тренінгу. Необхідно приділити увагу питанням, що будуть розглядати впродовж тренінгу, а також слід визначити очікування учасників.

Основним етапом першого дня тренінгу є набуття навичок в оцінюванні суспільної корисності впровадження системи соціальної відповідальності органу місцевого самоврядування.

Другий день тренінгу "Набуття навичок в оцінюванні рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності" надає змогу визначити рівень соціальної відповідальності та систематизувати діяльність бізнес-організацій, дослідити особливості корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки.

На *третій день тренінгу* студенти-учасники тренінгу мають набути навичок в аналізі розподіленої соціальної відповідальності системи органів державного управління в Україні та побудувати партнерську модель обміну ресурсами між державою та громадськістю як результат ефективної взаємодії зазначених суб'єктів. Цей день є завершальним етапом проведення тренінгу, у якому відбувається підбиття підсумків.

Кожен день тренінгу має певні структурні етапи, серед яких обов'язковим завжди є вступ, привітання, основна частина, де студент має можливість зануритися в інтерактивний процес тренінгу та виконати певні прикладні завдання.

Для забезпечення повноти змісту й досягнення цілей тренінгу запропоновано ситуаційні завдання, які відповідають меті тренінгу і мають достатню складність. У ході надання ситуаційних завдань ураховано особливості учасників програми, їх погляди, стиль роботи, здатність до вияву активності й ефективності тощо.

Кожна частина тренінгу має своє змістове наповнення, упорядковане, відповідно до певних правил: подання нової інформації та її обговорення, відповідно до цілей тренінгу; аналіз складових частин наданої інформації; виділення проблеми, характеристика її впливу на поточну або подальшу діяльність публічних інститутів; пошуки шляхів вирішення проблеми, поліпшення чи модернізації діяльності та взаємодії публічних інститутів; аналіз

запропонованих рішень та вироблення пропозицій щодо їх втілення; аналіз суб'єктивних вражень учасників та їх бачення ефективності досягнутих результатів. Дотримання вказаних правил забезпечено шляхом чіткої організації процесу тренінгового навчання, яка полягає у розподілі певних тренінгових процедур у часі.

3. Наповнення структури тренінгу змістом з розподілом етапів та часу

Перший день тренінгу

Реалізація концепції *New Public Management* у контексті забезпечення соціальної відповідальності

Мета тренінгу – набуття навичок в оцінюванні суспільної корисності впровадження системи соціальної відповідальності органу місцевого самоврядування.

Послідовність етапів тренінгу наведено в табл. 2.

Таблиця 2

Характеристика етапів першого дня тренінгу

№ п/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	2	3	4
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії у тренінгу. Процедура знайомства. Погодження графіка роботи. Формування списку очікувань учасників. Ознайомлення учасників із метою та складовими частинами тренінгу, а також із переліком основних компетентностей, які формують у ході тренінгу	45
2	Перерва		5
3	Основний	Оцінювання рівня поінформованості студентів щодо основних вимог до соціальної відповідальності поведінки публічних службовців, представників бізнесу та етичної поведінки громадськості. Міні-лекція. Надання інформаційної підтримки учасників під час проходження цього тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси)	45
4	Перерва		10

1	2	3	4
5	Основний	Аналіз принципів реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні ураховуючи положення Глобального договору ООН. Аналіз механізмів запровадження принципів соціально відповідальної поведінки в публічне управління та процеси надання публічних послуг. Визначення проблем імплементації міжнародних стандартів соціальної відповідальності у практику діяльності органів місцевого самоврядування. Визначення чинників неефективної взаємодії публічних установ та громадськості	45
6	Перерва		5
7	Основний	Оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування на основі показників моніторингу елементів корисності (рейтингу соціально-економічного розвитку міста)	45
8	Перерва		20
9	Основний	Здійснення соціального аудиту й підготовка корпоративної звітності за стандартом <i>GRI</i> . Визначення пріоритетних напрямів майбутніх витрат на програми корпоративної соціальної відповідальності. Розроблення плану подальших дій щодо вдосконалення організації соціальної відповідальності	45
10	Перерва		5
11	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	45
Разом без перерви			270
Разом із перервами			315

Наведена характеристика містить основний зміст запропонованих етапів тренінгу, їх послідовність і тривалість. Для проведення тренінгу на тему "Реалізація концепції *New Public Management* у контексті забезпечення соціальної відповідальності" доцільно виділити 6 академічних годин, які становлять 270 хвилин.

Вступне слово тренера

Тривалість – 1 хвилина.

Тренер: "Добридень, шановні студенти! Для більш якісної роботи ми на час тренінгу не викладач та студенти, а всі ми єдина команда, перед

якою стоїть завдання дати оцінку суспільної корисності впровадження системи соціальної відповідальності органу місцевого самоврядування".

Знайомство з тренером (2 хвилини).

"Перед початком роботи дозвольте мені відрекомендуватися...".

Коротка розповідь про себе за акцентування на меті та завданнях тренінгу та поступовий перехід до процесу об'єднання групи.

"Ми вже з вами знайомі, але людина як особистість багатогранна та може грати декілька ролей. Тому давайте знайомитися ближче. Першим кроком пропоную, щоб кожен написав своє ім'я на біджі (це може бути як ваше особисте ім'я, так і сценічне або псевдонім).

Вправа "Мене звать...Я роблю так...".

Мета вправи: знайомство, зняття хвилювання. Вправа сприяє запам'ятовуванню імен учасників тренінгу.

Тривалість – 7 хвилин.

Вправу можна виконувати сидячи або стоячи. Кожен учасник по колу називає своє ім'я та показує будь-яку вправу (рух) зі словами: "Я роблю так...". Кожен наступний учасник спочатку повторює всі імена та рухи попередніх учасників, а вже потім називає своє ім'я та показує свій рух. Останній учасник кола має повторити імена та рухи всіх членів групи.

Ознайомлення учасників із метою та складовими частинами тренінгу, а також із переліком основних компетентностей, які формують у ході тренінгу. Тривалість – 5 хвилин.

Усім учасникам надано програму тренінгу з повною деталізацією етапів і часом проведення.

Погодження правил взаємодії у тренінгу за допомогою мозкового штурму (10 хвилин).

Тренер: "Для ефективної роботи групи та досягнення поставлених цілей необхідно встановити "правила гри". Пропоную разом сформувані правила проведення нашого тренінгу". Кожен учасник пропонує свої міркування з цього питання. У результаті активної дискусії група визначає основний перелік обов'язкових правил роботи тренінгу та затверджує цей перелік, усі бажаючі фіксують правила на аркуші фліп-чарта.

На затвердження подано такий перелік правил, послідовність яких може бути різною:

1. Пунктуальність (не запізнюватися!).
2. Активна участь.

3. Не оцінювати.
4. Мобільні телефони вимкнено.
5. Поважати один одного.
6. Конфіденційність.

Ресурси: фліп-чарт, кольорові маркери.

Погодження графіку роботи (5 хвилин).

Тренер "Крім правил роботи необхідно також затвердити наш графік роботи. Перевертаючи аркуш фліп-чарта із графіком роботи, звертає увагу присутніх на перерви, пояснює питання у разі їх появи.

Формування списку очікувань та запитів учасників (10 хвилин).

Тренер: "Зараз перед початком роботи мені дуже хотілося б дізнатись про ваш настрій. Дуже приємно бачити ваше зацікавлення. Коли ми вже познайомилися та почали формувати нашу команду, треба визначитися з вашими запитами та очікуваннями. Поміркуйте протягом кількох хвилин над тим, чого ви бажаєте досягти під час тренінгу та зазначте на аркуші паперу двома або трьома словами". Потім по колу кожен учасник фіксує на дереві свої запити й очікування та коротко коментує їх.

Ресурси: фліп-чарт із зображенням дерева, кольорові аркуші паперу різної форми, кольорові маркери.

Аркуш відривають та відкладають, потім ця інформація буде необхідна в кінці тренінгу, коли будуть підбивати підсумки.

Вправа "У дитинстві я хотів бути...".

Мета вправи: об'єднання групи, формування довірчих відносин, сприяння інтересу.

Тривалість – 10 хвилин.

Кожному учаснику протягом 3 хвилин пропонують написати на аркуші паперу, ким він хотів бути в дитинстві та чому. Потім анонімні аркуші подають тренеру, який їх перемішує та роздає учасникам у випадковому порядку. Кожен учасник має "ужитися" згідно з отриманим образом невідомого автора, прочитати написане та розповісти чи змінилися його погляди тепер, коли він став дорослим.

Ресурси: аркуші паперу формату А4, ручки або олівці.

Після закінчення цієї вправи: "Вітаю вас із успішним початком та чекаю у відмінному настрої після перерви".

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва (5 хвилин).

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з міні-лекції та надання інформаційних матеріалів.

Міні-лекція "Соціально відповідальна поведінка публічних службовців, представників бізнесу та етичної поведінки громадськості".

Мета: надання нових теоретичних знань із теми тренінгу.

Тривалість – 30 хвилин.

Ресурси та дидактичне забезпечення: презентація, роздатковий матеріал, ручки, олівці.

Вправа "Пересядьте ті, хто...".

Мета вправи: активізація роботи групи.

Тривалість – 4 хвилини.

У колі на один стілець менше, ніж учасників.

Тренер стає в центр кола та пропонує пересісти (помінятися місцями) усім, хто вміє кермувати автомобілем. Мета тренера – посісти місце одного з учасників, яке звільнилося. Той, хто залишився без стільця стає в коло та продовжує вправу.

Після виконання вправи тренер запитує учасників про їх відчуття та настрої (1 хвилина).

Мозковий штурм "Основні вимоги соціальної відповідальності влади, бізнесу, громадськості" (10 хвилин).

У формі активної дискусії між усіма учасниками тренінгу формують перелік вимог, які впливають на рівень соціально відповідальної поведінки та фіксують його на фліп-чарті. Тренер пропонує згрупувати цей перелік чинників у такі три групи: соціальна відповідальність влади, соціальна відповідальність бізнес-організацій та соціальна відповідальність громадськості.

Ресурси: фліп-чарт, кольорові маркери, маленькі аркуші паперу для нотатків.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва (10 хвилин).

Далі об'єднують учасників у групи по 3 – 4 студенти, для цього проводять гру "Пора року" (тривалість 3 хвилини).

Усі учасники стають в коло та послідовно кожен називає сезон року, починаючи із зими. Учасників за відповідними порами року об'єднують у групи.

Кожна група отримує завдання: проаналізувати принципи реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні, ураховуючи положення Глобального договору ООН. Подати результати виконаної роботи у формі презентації з малюнками.

Один представник кожної сформованої малої групи вибирає групу принципів реалізації соціальної відповідальності методом жеребкування, за даними якого буде здійснено аналіз (1 хвилина). Група отримує всі необхідні дані для здійснення аналізу у вигляді роздаткового матеріалу. Після цього починається час роботи в малих групах (бажано розподілити обов'язки у групі для оптимального використання часу – 1 хвилини).

Студенти-учасники тренінгу отримують методичні рекомендації до виконання завдання.

Тривалість виконання завдання – 25 хвилин.

Після завершення часу виконання тренер фіксує, яка група першою впоралася із завданням та наскільки чітко було розподілено обов'язки у групі.

Наступним кроком є презентація групами результатів виконаної роботи.

Тривалість кожної презентації – 5 хвилин.

Загальна тривалість презентацій – 15 хвилин.

Ресурси: роздатковий матеріал, ручки, калькулятори, аркуші формату А3 для презентації, кольорові маркери, фліп-чарт.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва (5 хвилин).

Вправа "Дзвін".

Мета: об'єднання групи, емоційне та м'язове розслаблення, створення атмосфери єдності.

Тривалість – 5 хвилини.

Усі учасники стають в коло, піднімаючи по черзі праву та ліву руки догори, з'єднуючи руки в центрі кола у вигляді "дзвона". Вимовляють "Бум!" та синхронно із силою опускають руки вниз. На вході піднімають руки, на виході вимовляють "Бум!" та опускають руки. Тренер задає ритм. Слід повторити кілька разів.

Основний етап тренінгу "Оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування на основі показників моніторингу елементів корисності".

Загальна тривалість – 25 хвилин.

Студенти-учасники тренінгу отримують методичні рекомендації до виконання завдання. Подати результати виконаної роботи у формі презентації з малюнками.

Один представник кожної сформованої на попередньому етапі тренінгу малої групи суб'єкта муніципального управління методом жеребкування, за даними якого буде дано оцінку (1 хвилина). Група отримує всі необхідні дані для оцінювання у вигляді роздаткового матеріалу.

Після завершення часу виконання тренер фіксує: яка група першою впоралася із завданням та наскільки чітко було розподілено обов'язки у групі.

Наступним кроком є презентація групами результатів виконаної роботи.

Тривалість кожної презентації – 5 хвилин.

Загальна тривалість презентацій – 15 хвилин.

Ресурси: роздатковий матеріал, ручки, калькулятори, аркуші формату А3 для презентації, кольорові маркери, фліп-чарт.

Перерва (20 хвилин).

Вправа "Прогноз погоди".

Мета: оцінювання емоцій учасників тренінгу.

Тривалість – 5 хвилин.

Кожний учасник тренінгу бере аркуш паперу та маркери і рисує малюнок, що відповідає його настрою (2 хвилини). Потім коротка розповідь кожного по колу з демонстрацією малюнка учасникам групи.

Усі малюнки фіксують на дошці.

Ресурси: аркуші формату А4, кольорові маркери, скотч.

Із поданих малюнків та тих емоцій, які на них зображено, тренер робить висновок про загальний психологічний клімат в аудиторії та на другий день тренінгу може змінити негативне ставлення деяких учасників до тренінгу (тривалість 1 хвилина).

Вправа на об'єднання учасників у групи по 3 – 4 особи "Кольорові аркуші" (2 хвилини).

Усі учасники стають по колу. Тренер підходить до кожного та пропонує взяти із скриньки один аркуш кольорового паперу (не зазираючи у скриньку). Групи учасників формують за кольором обраного паперу.

Усім учасникам надають роздатковий матеріал для здійснення соціального аудиту й підготовки корпоративної звітності за міжнародними стандартами.

Після отримання роздаткового матеріалу тренер пояснює порядок виконання завдання та окреслює ресурси, якими можна користатися у процесі виконання (3 хвилини).

Загальна тривалість основного етапу – 25 хвилин.

Завершальна вправа "Дякую за приємне заняття".

Тривалість – 10 хвилин.

Учасники стають по колу.

Перед закінченням першого дня тренінгу тренер дає домашнє завдання для виконання малими групами, які було сформовано за допомогою попередньої вправи (позааудиторну самостійну роботу).

Тренер: "Я хочу запропонувати вам узяти участь у невеликій церемонії, за допомогою якої ви зможете висловити дружні почуття та вдячність один одному".

Гра проходить таким чином: один із учасників (за бажанням) стає в центр кола, інший підходить до нього, тисне йому руку та говорить: "Дякую за приємне заняття!". Ці два учасники залишаються в колі та тримаються за руки. Потім підходить третій учасник бере за вільну руку одного з учасників та промовляє: "Дякую за приємне заняття!". Таким чином, група в центрі кола постійно збільшується. Коли вся група перейде до центра, коло замикається. Вправу завершують міцними потисками рук усіх учасників.

Завершальне слово тренера. Подяка всім за участь.

Другий день тренінгу

Набуття навичок в оцінюванні рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності

Мета тренінгу – розгляд наявних методичних підходів та теоретичних положень щодо формування соціальної відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності та визначення перешкод у її розвитку.

Послідовність етапів тренінгу наведено у табл. 3.

Характеристика етапів другого дня тренінгу

№ п/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії у тренінгу. Процедура знайомства. Погодження графіка роботи. Формування списку очікувань учасників. Ознайомлення учасників із метою та складовими частинами тренінгу, а також із переліком основних компетентностей, які формують у ході тренінгу	45
2	Перерва		5
3	Основний	Оцінювання рівня поінформованості студентів щодо форм вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва. Міні-лекція. Надання інформаційної підтримки учасників під час проходження цього тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси)	45
4	Перерва		10
5	Основний	Оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності, що дає можливість систематизувати діяльність бізнес-організацій щодо реалізації соціальних програм, оцінити ефективність кожної з них, так і діяльність загалом, отримати інформацію для ухвалення рішення на майбутнє	45
6	Перерва		5
7	Основний	Дослідження особливостей корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності	45
8	Перерва		20
9	Основний	Аналіз тенденцій соціально відповідальної поведінки українських суб'єктів підприємництва з метою виявлення чинників, які сприяють формуванню соціальної відповідальності українських підприємців та стримують цей процес, а також обґрунтування на цій основі перспективного стану соціальної відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності в Україні	45
10	Перерва		5
11	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	11
Разом без перерви			270
Разом із перервами			315

Вступне слово тренера

Привітання тренера (2 хвилини).

Вправа "Інтерв'ю" (спрямовано на створення працездатності у групі, зняття хвилювання).

Мета: установлення контактів у парі.

Тривалість – 10 хвилин.

Тренер об'єднує студентів-учасників по парам: "На перший – другий розрахуйся!". Завдання учасників малих груп ближче познайомитися, до того ж виконувати роль інтерв'юєра. Пари учасників розміщуються в аудиторії. Кожен має бути як у ролі інтерв'юєра, так і в ролі опитуваного. Учасники питають один одного про те, що вважають важливим, цікавим та необхідним для знайомства.

Протягом 2 хвилин інтерв'ю бере один учасник, потім учасники міняються ролями. Після завершення бесіди відбувається знайомство один з одним за допомогою малюнків.

Приблизний перелік запитань під час опитування:

1. Улюблений колір?
2. Улюблена пора року?
3. Чим любиш займатися у вільний час?
4. Які якості цінуєш у людях?
5. Які подарунки бажаєш отримати?
6. Ким хотів бути в дитинстві?
7. Що вважаєш найголовнішим у своєму житті?

Ресурси: аркуші паперу формату А4, кольорові маркери, дошка, скотч.

Після вправи слід переходити до перевірки домашнього завдання "Визначення пріоритетних напрямів майбутніх витрат на програми корпоративної соціальної відповідальності".

Кожна група подає домашнє завдання тренеру. Тренер надає додаткові дані, необхідні для повного виконання завдання (30 хвилин).

Тренер перевіряє ступінь виконання самостійної групової роботи. У разі невиконання або неповного виконання завдання всі учасники групи набирають бали, які буде нараховано під час підсумкового оцінювання роботи кожного учасника тренінгу (тривалість – 3 хвилини).

Перерва (5 хвилин).

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з міні-лекції та надання інформаційних матеріалів.

Міні-лекція "Форми вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва".

Тривалість – 40 хвилин.

Перед початком викладення матеріалу у формі презентації кожен учасник отримує роздатковий матеріал із детальним описом наявних форм вияву соціально відповідальної поведінки бізнес-організацій.

Учасникам тренінгу надано інформацію форми вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва.

Ресурси: роздатковий матеріал лекції, презентація, олівці.

Після отримання нової інформації учасникам необхідно трохи перепочити.

Вправа "Поєднувальна нитка".

Мета: створення працездатності, позитивного настрою та об'єднання групи.

Тривалість – 5 хвилин.

Учасники стають в коло. Тренер тримає в руках клубок ниток, вітається та передає клубок сусіду. Наступний учасник теж вітається та передає клубок таким чином, щоб частина нитки залишилася в нього (нитку не переривати). Далі по колу. Коли клубок опиняється знову у тренера, уся група мовби пов'язана однією. Тренер трохи натягує нитку та дає зрозуміти учасникам, що вони є одним цілим.

Ресурси: клубок ниток.

Перерва (10 хвилин).

Вправа "Склянка".

Мета: зняття напруги.

Тривалість – 5 хвилин.

Усі учасники сідають по колу. Тренер дає першому (будь-кому з учасників) пластикову склянку. Учасник має передати склянку по колу таким чином, щоб спосіб передачі від одного учасника до наступного не повторювався. Якщо учасник не в змозі придумати оригінальний спосіб передачі, група допомагає йому, але з виконанням штрафних санкцій.

Залежно від активності учасників вправу можна закінчити після проходження кола або зупинити на другому колі за умови, коли час виконання не перевищує 5 хвилин.

Ресурси: пластикова склянка.

Робота в малих групах "Оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності" (групи відповідають складу малих груп першого дня).

Тривалість – 40 хвилин.

Ресурси: роздатковий матеріал, олівці, ручки, калькулятор, аркуші формату А4.

У результаті роботи групи мають провести всі відповідні розрахунки та зробити висновки щодо соціальної відповідальності бізнес-організацій у процесі реалізації соціальних програм та зробити висновки щодо ефективності соціальних програм. Результати роботи в малих групах необхідно подати у формі презентації та додаткових розрахункових матеріалів.

Перерва (5 хвилин).

Тривалість презентації – 15 хвилин (кожна група не більш ніж 5 хвилин).

Вправа "Хід роботи".

Мета: зняти ймовірні негативні наслідки роботи у групі, дати можливість повідомити всі спірні ситуації.

Тривалість – 5 хвилин.

Тренер вибирає схему цієї вправи, залежно від стану групи. Запропоновано такі варіанти:

1. Необхідно згадати всю зроблену роботу у групі та закінчити фразу:

Я знайшов...

Мене здивувало...

Я відчуваю...

Гадаю, що...

Мені дуже сподобалося...

2. Кожен по колу (і тренер) говорить про свої відчуття, хвилювання, про те, що бажає висловити, у чому відчуває потребу для повідомлення групі.

Дослідження особливостей корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності (робота в малих групах).

Тривалість – 25 хвилин.

Перед початком кожен учасник отримує роздатковий матеріал із детальним описом корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності.

Ресурси: роздатковий матеріал, олівці.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва (20 хвилин).

Вправа "Паперовий подарунок".

Мета: створення позитивного психологічного клімату у групі.

Тривалість – 10 хвилин.

Учасникам тренінгу пропонують виготовити подарунок, який вони хотіли б подарувати групі. Для цього у їх розпорядження надають усі необхідні матеріали. Після цього подарунки розподіляються між учасниками. Учасники стають по колу обличчя назовні та кладуть виготовлені подарунки на підлогу. За командою тренера всі заплющують очі, тримаючись за руки, та рухаються за годинниковою стрілкою. Тренер зупиняє рух приблизно через хвилину. Кожний учасник отримує той подарунок, який у момент зупинки опинився перед ним. Усі учасники дякують за подарунки.

Ресурси: кольорові маркери, аркуші паперу формату А4, ножиці, олівці, олівець-клей, кольорові аркуші формату А4, степлер.

Мозковий штурм "Чинники, які сприяють формуванню соціальної відповідальності українських підприємців та стримують цей процес" (10 хвилин).

У формі активної дискусії між усіма учасниками тренінгу формують перелік чинників, які впливають на рівень соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємництва та фіксують його на фліп-чарті. Тренер пропонує згрупувати цей перелік чинників у такі групи: зовнішні та внутрішні.

Ресурси: фліп-чарт, кольорові маркери, маленькі аркуші паперу для нотатків.

На основі проведеного мозкового штурму виконують роботу в малих групах щодо означення перспективного стану соціальної відповідальності суб'єктів підприємницької діяльності в Україні.

Загальна тривалість – 20.

Ресурси: кольорові маркери, аркуші паперу.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва (5 хвилин).

Вправа "Моя хвилинка".

Мета: діагностика працездатності учасників.

Тривалість – 5 хвилин.

Відповідне почуття часу свідчить про адекватне сприйняття дійсності та високу працездатність людини. Учасники мають приготуватися: сісти вільно, розслабитися. Заплющити очі та слухати тренера. За його сигналом усі одночасно починають відраховувати хвилину, тобто рахувати до 60. Подають команду "Закінчили!". Кожен учасник запам'ятовує число. Якщо в більшості студентів рахунок закінчився на числах 57 – 63, це свідчить про високий рівень працездатності у групі.

Подання результатів роботи в малих групах у формі презентації.

Тривалість презентацій – 15 хвилин (кожна група не більш ніж 5 хвилин).

Вправа "Як Ви змінилися...".

Мета: розвиток спостережливості та концентрація уваги.

Тривалість – 10 хвилин.

Учасники об'єднуються по парах (хто як сидів) та уважно дивляться один на одного протягом хвилини (зверніть увагу на зовнішній вигляд, стан, згадайте вияви учасника протягом тренінгу). Потім пара, яка перебуває ближче до тренера починає. Кожен із учасників повертається до сусіда та говорить про те нове, що він побачив сьогодні, порівняно з першим днем тренінгу.

Вправа "Побажання".

Мета: оцінка емоційного стану учасників та їх відкритості.

Тривалість – 15 хвилин.

Кожен учасник отримує аркуш паперу формату А4 та кольорові маркери. Протягом 5 хвилин він малює (або пише) побажання всім учасникам та тренеру. Потім кожен виходить зі своїми побажаннями до дошки, кріпить їх на дошку. На кожного учасника не більш ніж хвилину.

Ресурси: аркуші паперу формату А4, кольорові маркери, скотч.

Завершальне слово тренера. Подяка всім за участь.

Третій день тренінгу

Формування соціальної відповідальності в системі державного управління

Мета тренінгу – набуття навичок у здійсненні аналізу розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління

в Україні та здатності оцінювання умов і чинників підвищення соціальної відповідальності держави.

Послідовність етапів тренінгу наведено у табл. 4.

Таблиця 4

Характеристика етапів третього дня тренінгу

№ п/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії у тренінгу. Процедура знайомства. погодження графіка роботи. Формування списку очікувань учасників. Ознайомлення учасників з метою та переліком основних компетентностей, які формують у ході тренінгу	45
2	Перерва		5
3	Основний	Оцінювання рівня поінформованості студентів щодо соціальної відповідальності як фундаментальної складової частини системи суспільних цінностей соціально відкритої держави. Міні-лекція. Надання інформаційної підтримки учасників під час проходження цього тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси)	45
4	Перерва		10
5	Основний	Аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в державно-управлінському дискурсі	45
6	Перерва		5
7	Основний	Аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні. Побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	45
8	Перерва		20
9	Основний	Оцінювання умов і чинників підвищення соціальної відповідальності держави в Україні	45
10	Перерва		5
11	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	45
Разом без перерви			270
Разом із перервами			315

Наведена характеристика містить основний зміст запропонованих етапів тренінгу, їх послідовність і тривалість.

Вступне слово тренера

Розпочинається тренінг, як і в попередні дні, зі вступного слова тренера, яке має на меті надати інформацію про тренінгову програму, зокрема щодо політико-правових та організаційних аспектів реалізації соціальної відповідальності органів державної влади.

Вступне слово має бути привітним, лаконічним. Після того як тренер привітався, йому слід подякувати всім за їх бажання взяти участь у тренінгу. Слід указати мету та термін реалізації тренінгу, що в подальшому допоможе учасникам сформулювати реальні очікування.

Вироблення правил взаємодії у тренінгу

Необхідно нагадати правила взаємодії, що були вироблені в перший день тренінгу.

Формування списку очікувань учасників

Перед початком роботи тренер та група мають домовитися щодо бажаного результату спільної роботи. Основні очікування від третього дня тренінгу можна оформити у вигляді колективного малюнка.

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з оцінювання рівня поінформованості студентів, міні-лекції "Соціальна відповідальність як фундаментальна складова частина системи суспільних цінностей соціально відкритої держави" та надання інформаційної підтримки учасників тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси).

Аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в державно-управлінському дискурсі слід здійснювати на основі спільного обговорення у формі активної дискусії з виокремленням переваг та недоліків зазначених моделей реалізації соціальної відповідальності.

Наступним етапом слід здійснити аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні (характеристика розподіленої моделі соціальної відповідальності є самостійною роботою студентів-учасників тренінгу та є обов'язковою для виконання до початку третього дня тренінгу).

Наступним кроком проведення основного етапу є побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю. Для виконання цього завдання студентів слід об'єднати у групи по 3 – 4 особи.

Оцінювання умов і чинників підвищення соціальної відповідальності держави в Україні виступає завершальним завданням тренінгу та містить

висновки та пропозиції щодо ефективної взаємодії держави, бізнесу та громадськості у процесі реалізації соціально відповідальної поведінки.

Далі необхідно розробити індивідуальний звіт із тренінгу у формі паперового звіту, у якому сформувані особисту точку зору щодо соціальної відповідальності влади, бізнесу та громадськості, відобразити ті навички та компетентності, що були набуті під час проходження тренінгу.

Підбиття підсумків

На підсумковому етапі можна виконати **вправу** "Дерево підсумків". Учасникам тренінгу для підбиття підсумків запропоновано взяти аркуш паперу зеленого та синього кольорів. На зеленому папері потрібно записати свої позитивні враження, на синьому – побажання щодо поліпшення роботи. За бажання можна скористатися тільки одним кольором. Після закінчення роботи учасники підходять до малюнка дерева та наклеюють на нього свої аркуші.

Також необхідно роздати учасникам тренінгу аркуші з очікуваннями, які вони заповнювали на початку першого дня тренінгу, щоб вони могли вирішити, наскільки тренінг задовольнив їхні очікування. Це допоможе у виробленні підсумкової оцінки тренінгу.

Після вправи тренер роздає анкети учасникам із проханням відверто відповісти на всі питання. На анкеті не обов'язково писати прізвище чи ім'я.

Мета: отримання зворотного зв'язку.

Тривалість – 10 хвилин.

Тренер: "Хоча час тренінгу майже вичерпано, я хочу щоб у вас залишилися добрі спогади".

Тренер підходить до кожного учасника з побажаннями та подарунком. Учасник має особисто обрати подарунок із кошика, не дивлячись у кошик (*тривалість* – 5 хвилин).

Ресурси: подарунки.

Завершальне слово тренера щодо групи, працездатності, психологічного клімату та ефективності роботи.

Учасники отримують повний комплект матеріалів тренінгу, що дозволить їм через якийсь проміжок часу згадати здобуті знання та повернутися до набутих навичок для контролю їх застосування.

Тренінг містить багато вправ на об'єднання, групову динаміку та активізацію процесу навчання. Це пояснюється особливостями цільової аудиторії.

У результаті проходження тренінгу студенти систематизують наявні та здобувають нові практичні та теоретичні знання з оцінювання і діагностики рівня та якості життя населення регіону. А саме, дістають цілісне уявлення про соціально відповідальну поведінку всіх суб'єктів громадянського суспільства у процесі становлення соціально орієнтованої держави; визначають принципи соціальної відповідальності; визначають чинники якості системи соціальної відповідальності публічної адміністрації, бізнес-організацій та належної поведінки громадськості; формують професійні компетентності щодо оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування; визначають умови підвищення рівня соціальної відповідальності держави.

Успіх проведення тренінгу залежить від професійних якостей тренера-викладача, дидактичного забезпечення та бажання студентів здобути нові знання та набути компетентностей.

4. Організація самостійної роботи студентів у процесі проведення тренінгу

Сучасна концепція вищої освіти пов'язує хід і результати навчання з рівнем організації самостійної роботи студентів на різних етапах, що потребує розроблення теоретичних і методичних основ керівництва самостійною навчальною діяльністю. Систему вищої освіти покликано не лише давати студентам певну систему знань, формувати в них професійні вміння та навички, розвивати творче мислення, але й озброювати методикою самостійного пошуку і здобуття інформації, необхідної для подальшої діяльності [9].

Тренінг – це виняткова форма проведення навчальних занять, яка вимагає особливої організації роботи студентів в аудиторії та поза її межами. Для ефективного перетворення наявних знань в уміння, навички та компетентності викладачам-тренерам необхідно створити умови для самостійного вирішення завдань, що постають перед студентською групою під час тренінгу [8, с. 138].

Головною метою тренера є спрямування студентів у правильному напрямі вирішення завдання, але дистанційно, необхідно коректувати роботу, акцентуючи увагу на помилках.

У процесі формування встановленого часу тренінгу викладач-тренер має врахувати загальне сумарне навантаження на студентів. Самостійна робота має бути ритмічною. У процесі пояснення самостійної роботи викладач має вичерпно та своєчасно інформувати про зміст самостійної роботи, терміни виконання, потреби в допоміжних засобах, форми, способи контролю та оцінювання підсумкових результатів і обов'язковим порівнянням з очікуваннями.

Діяльність викладача-тренера в організації самостійної роботи студентів має передбачати такі напрями: оптимальне співвідношення годин аудиторної та позааудиторної самостійної роботи студентів, раціональний вибір навчального матеріалу, урахування його обсягу та рівня інформативності, створення позитивного емоційного середовища на тренінгу, поєднання індивідуальної та групової форм роботи студентів, надання консультативної допомоги студентам, застосування методів та засобів контролю за результативністю самостійної роботи.

Позааудиторна самостійна робота передбачає час, протягом якого студенти працюють зі статистичними даними, поглиблюють аналітичні знання, виконують роботу над помилками аудиторної самостійної роботи, роблять презентації.

Позааудиторна самостійна робота студентів, завдяки пасивній участі викладача, потребує особливої уваги щодо організації та методичного забезпечення. Важливим чинником активізації позааудиторної роботи студентів є розв'язання завдань, виконання вправ, підготовка презентацій [17].

Карту самостійної роботи студентів під час проходження тренінгу наведено в табл. 5.

Таблиця 5

Карта самостійної роботи на тренінгу

Питання для самостійного опрацювання	Види самостійної роботи студентів	Час, хв	Джерела опрацювання
1	2	3	4
Перший день (аудиторна самостійна робота)			
Практичне завдання: аналіз принципів реалізації соціальної відповідальності у муніципальному управлінні, урахування положення Глобального договору ООН. Виконують у малій групі	Письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	25	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал

1	2	3	4
Підготовка презентації результатів виконання завдання	Підготовка до презентації, усна	15	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Практичне завдання: оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальної відповідальності органу місцевого самоврядування на основі показників моніторингу елементів корисності (рейтингу соціально-економічного розвитку міста)	Письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	25	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Виконують у малій навчальній групі			
Підготовка презентації результатів виконання завдання	Підготовка до презентації, усна	15	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Другий день			
Визначення пріоритетних напрямів майбутніх витрат на програми корпоративної соціальної відповідальності (домашнє завдання) Виконують у малій навчальній групі	Позааудиторна	120	Інформаційні ресурси
Практичне завдання: оцінювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності	Аудиторна	40	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Підготовка презентації результатів виконання завдання	Підготовка до презентації, усна	15	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Практичне завдання: дослідження особливостей корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності	Аудиторна, письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	25	Статистичні дані, роздатковий матеріал, інформаційні ресурси
Підготовка презентації	Підготовка до презентації, усна	5	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал

1	2	3	4
Третій день			
Практичне завдання: аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні	Аудиторна, письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	20	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Практичне завдання: побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	Аудиторна, письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	15	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Звіт про проходження тренінгу. Самостійна робота з обов'язковим контролем за кожним студентом	Підготовка звіту, письмова	180	Статистичні дані, роздатковий матеріал

Головною умовою успішності самостійної роботи студентів та проведення тренінгу взагалі є формування стійкого інтересу до обраної теми тренінгу, методик і технологій його проведення.

Необхідним елементом успішного засвоєння матеріалу тренінгу "Соціальна відповідальність влади, бізнесу, громадськості" є самостійна робота студентів із додатковою науково-економічною літературою, періодичною та статистичною інформацією, законами й нормативними актами України.

Самостійну роботу студентів спрямовано на розвиток таких якостей: уміння працювати зі спеціальною літературою, сучасними інформаційно-комунікативними технологіями; ініціатива; організованість; дисциплінованість; активність у вирішенні поставлених завдань.

5. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу

Наприкінці тренінгу здійснюють процес оцінювання результатів (валідацію), який має дві дискретні частини: внутрішню та зовнішню валідацію. На практиці ці дві частини тісно пов'язано між собою, і більшість тренерів розглядають їх як єдину функцію, оскільки одне залежить від іншого й не має змісту без нього [8, с. 116].

Інструменти оцінювання результативності тренінгу: анкети зворотного зв'язку; опитні листи (для перевірки засвоєння знань за кількості правильних відповідей).

Анкети зворотного зв'язку, заповнені учасниками, також можуть дати інформацію тренеру про ефективність виконаної роботи. З анкет беруть інформацію про задоволеність тренінгом, сприйняття необхідної обов'язкової інформації та формування компетентностей.

Важливим способом отримання інформації про враження учасників є неформальне спілкування з ними та педагогічне спостереження за роботою під час тренінгу та на перервах.

Оцінювання за результатами навчання засвоєних знань студента є важливим чинником для формування його особистості і часто виступає регулятором соціальних відносин у житті людини, адже опосередковано впливає на формування відносин у колективі, із викладачем [10].

Контроль за знаннями та вміннями протягом тренінгу дає викладачу-тренеру інформацію про хід навчального процесу, як іде виконання поставлених завдань, які можливості для подальшого вдосконалення роботи.

Контроль одночасно є засобом визначення ефективності методик і прийомів навчання, що застосовують у тренінгу. Аналіз результатів контролю дає можливість виявити сильні та слабкі сторони в роботі та причини низької ефективності. Водночас інформацію про свої успіхи отримує і студент-учасник тренінгу.

Об'єктивність контролю та оцінювання забезпечується науково-обґрунтованим змістом завдань, вимог та критеріїв оцінювання, які допомагають визначити якість знань студента. Дуже важливо з'ясувати рівень засвоєння знань, який відображає компетентність студентів із цього тренінгу, реалізований шляхом планування та організацію їх пізнавальної діяльності.

Організація контролю у процесі тренінгу означає створення відповідної системи моніторингу за ходом діяльності таким чином, щоб визначити рівень досягнення заданих цілей на кожному етапі та своєчасно корегувати можливі відхилення.

Ефективність здійснення контролю у процесі тренінгу можлива лише за зазначених умов:

- визначення обсягу матеріалу, що підлягає контролю;
- оптимальний вибір видів робіт та їх послідовність;
- чітка організація перевірки, оцінювання та контрольних заходів;
- систематичність контрольних заходів;
- стандартизація контролю;
- стимулювання самостійної роботи студентів.

Ефективний контроль дозволяє отримати важливу інформацію для аналізу результатів діяльності. Це, у свою чергу, відображається на швидкості та якості навчального процесу, має вплив на розвиток самостійності та відповідальності учасників, їх готовності знаходити рішення у складних ситуаціях та ініціативності, готовності реалізувати свій потенціал та сприяти втіленню спільних цілей [12, с. 51 – 53].

Оцінювання успішності студента-учасника тренінгу передбачає оцінювання знань; набуття професійних умінь, на які спрямовано тренінг; здатність ефективно налагоджувати комунікації, діяти самостійно й автономно та брати на себе відповідальність за ухвалення рішення.

Одним із критеріїв ефективності тренінгової програми є поведінкові зміни студентів-учасників.

Комплексну систему оцінювання успішності учасника тренінгу наведено в табл. 6.

Таблиця 6

Комплексна система оцінювання успішності учасника тренінгу

Чинники	Критерії	Ступінь вияву критерію (бали)
1	2	3
Поточний контроль		
Активність	активність під час виконання вправ;	1
	активність під час виконання практичних завдань;	1
	активна участь у мозковому штурмі	1
Уважність	уважність протягом усього тренінгу	1
	тимчасова уважність	1
Систематичність	учасник був присутній три дні на тренінгу;	3
	учасник був присутній два дні на тренінгу;	2
	учасник був відсутній один день (тимчасово залишав аудиторію)	0
Робота в аудиторії	ефективна робота;	2
	періодичні вияви ефективності;	1
	пасивність	0
Комунікації	учасник комунікативний;	5
	учасник-індивідуаліст	2
Періодичний контроль		
Ефективна участь у мозковому штурмі	активна ефективна участь у мозковому штурмі;	1
	пасивність;	0
	участь без пропозицій	0

1	2	3
Виконання практичного завдання	завдання виконано повно; завдання виконано частково; завдання не виконано	2 1 0
Презентація завдання	змістовність; структурованість; дотримання часу; відповіді на запитання; участь у презентації малої групи	0,2 0,2 0,2 0,2 0,2
Звіт про проходження тренінгу	Оцінювання звіту: змістовність; дотримання встановлених вимог; охайність; точність розрахунків; аргументовані висновки. Оцінювання захисту звіту	1 1 1 1 1 5 – 10 балів

Викладач має зазначити найкращі вияви учасників, до того ж слід пам'ятати, абсолютна об'єктивність оцінювання тренінгу не є головною метою. Максимальну увагу необхідно приділити організації взаємного оцінювання та саморефлексії учасників.

6. Методичні рекомендації викладачеві-тренеру

Різноманітні засоби навчання дають можливість управління навчальною ситуацією, створюють ефект фізичної та емоційної участі у процесі тренінгу. Володіння навичками в користуванні засобами навчання й ефективне їх застосування є важливою складовою частиною професійної компетентності фахівця й елементом професійної культури [10].

Для готовності до активного спілкування кожна людина має зрозуміти самого себе, свої сильні та слабкі сторони. Особливого значення набувають для викладача-тренера такі якості, як відкритість та щирість у спілкуванні, соціальна адаптивність та здатність самостійно вирішувати свої проблеми.

Викладач-тренер має пам'ятати про свої обов'язки:

забезпечити, щоб учасники не захопилися вправами настільки, щоб забути про головну ідею тренінгу;

уміти зацікавити учасників за допомогою інших методів та інструкцій;

створити та підтримувати відповідну навчальну атмосферу (включати ігри, вправи, ситуації для аналізу);

не стояти на місці;

тестувати нові вправи;

робити висновки в кінці всіх вправ тренінгу (для повернення учасників до попереднього стану та обговорення результатів вправи, що сприяє виправленню помилок);

бути чесним та відкритим із учасниками (нікого не виділяти, не обманювати та не використовувати зусилля учасників у своїх цілях);

створювати сприятливу атмосферу для навчання.

Також тренеру слід пам'ятати про одяг. Одяг – це друга шкіра людини, яка захищає його від зовнішнього впливу. Якщо людина офіційно одягнена – це не сприяє відкритості до спілкування.

Склад групи, характер навчального матеріалу й матеріальне забезпечення тренінгу визначає вибір конкретних засобів подання інформації на тренінгу.

У процесі розроблення програми тренінгу викладач-тренер урахує коло обставин, що обмежують його дії. Перш за все, необхідно визначитися із часом проведення тренінгу, за який учасники будуть у змозі досягти поставлених цілей та завдань тренінгу. Ефективність тренінгу залежить від майстерності викладача-тренера та наявності в аудиторії відповідного обладнання.

Уміння викладача розробляти, добирати, комбінувати та використовувати відповідні засоби навчання у тренінгових заняттях – це необхідна умова ефективності роботи та важлива складова частина його професійної компетентності.

Знайомство з тренером задає формат, якого будуть дотримуватися всі учасники. Надана інформація обов'язково має бути корисна для слухачів та спрямована на об'єднання. На початку тренінгу тренер може брати участь у виконанні вправ для зняття напруги у групі та звільнення від хвилювання.

Людина сприймає інформацію з різних каналів. Канал сприйняття – це пучки нервових волокон, що йдуть від органів чуттів до головного мозку. Ефективність взаємодії, головним чином, залежить від того, наскільки відповідно до репрезентативної системи студента викладач обирає канал передачі інформації.

У ході навчання використовуються такі канали передачі інформації: слуховий – доповіді, бесіди, обговорення (забезпечує близько 7 % сприйняття інформації);

зоровий – схеми, діаграми, плакати, тексти (35 % сприйняття інформації);

моторний – розв'язання задач, вирішення завдань, виконання конкретних предметних дій (сприйняття інформації в синтезі через всі канали – 75 – 90 % інформації) [10].

Практика засвідчує, що студенти сприймають як основні ті матеріали, які подані за допомогою різноманітних дидактичних засобів.

Усі дидактичні матеріали необхідно готувати, відповідно до таких вимог: матеріал має бути надано аудиторії в доступній і якісній формі; для різних видів інформації можна використовувати різні засоби їх подачі;

для зберігання та подальшого аналізу висновків, зроблених у результаті мозкового штурму чи дискусії, добре слугують фліп-чарти, писати на них потрібно чітко й охайно, бажано друкованими літерами темними активними кольорами (чорний, синій, темно-зелений) [11].

У цьому тренінгу як форму використання дидактичного матеріалу застосовано презентацію.

Презентація є новим кроком у візуалізації навчального матеріалу. Презентація дає змогу залучити всі чинники активізації уваги студентів: рух, світло, кольори, різні форми передачі змісту навчального матеріалу. Перевагою презентації є можливість перегляду слайдів у будь-якій послідовності та зручність зберігання матеріалу.

Цілями використання презентації на цьому тренінгу були такі: повідомити необхідну інформацію, навчити учасників новим практичним навичкам, визначити мету виконання завдань. Головною умовою демонстрації презентації є наявність комп'ютера та проектора в аудиторії, де проводять тренінг.

Бажано надати студентам бездоганну презентацію, виконану з використанням сучасних програмних засобів і засобів візуалізації. Ефективність матеріалу, поданих у презентації, підвищується, якщо надати матеріали також у друкованому вигляді.

Роздатковий матеріал отримує кожен із учасників тренінгу. Матеріал має містити тільки необхідну інформацію. Неякісний та неохайний

матеріал формує у студентів негативне ставлення до тренінгу. Тренінг проходить у стислий час, що вимагає структурування запропонованого матеріалу для кращого осмислення та опрацювання.

Дидактична майстерність тренера, дотримання правил ефективної презентації та постійна увага студентів – це складові частини успішної презентації.

Основне для викладача під час використання засобів навчання – це досконале їх знання та не забувати про своє основне призначення.

Підготовлені тренером усі дидактичні матеріали демонструють його власний стиль викладання, вони є складовою частиною презентабельності тренера, посилюють його сприйняття і забезпечують активну взаємодію учасників на всіх етапах тренінгу [10]. У зв'язку із цим, необхідно ретельно планувати кожну презентацію та пам'ятати, що гострота сприйняття послаблюється у слухачів через 17 хвилин.

Крім постійного контролю за всім тренінгом, варто спеціально контролювати виконання завдань через якісь проміжки часу. Це дозволяє студентам зрозуміти, що відбувається. Усвідомлення процесу навчання – це важлива його складова частина, що дозволяє здійснювати контроль за ним, здійснюючи контроль за виконанням завдання.

Тренер збирає інформацію, що допоможе відредагувати програму: уповільнити або прискорити подання інформації, додати яке-небудь просте завдання або зупинитися й спробувати заново встановити в аудиторії необхідну атмосферу навчання [9, с. 163–165].

Викладач відповідає за дотримання правил та часу, відведеного на відповідні вправи. Тренер постійно контролює реалізацію програми тренінгу й за допомогою інструкцій може вирішити ситуації, які неправильно зрозуміли. До того ж необхідно враховувати особистий простір людини. Можливо, що тренер стикається з опором студентів-учасників. Опір учасників часто супроводжує та іноді провокує опір тренера.

Завдання тренера – допомогти людині зрозуміти свої захисні реакції, які виявляються в опорі, та виробити конструктивний стиль поведінки, що може привести учасника до визначеної цілі.

Кожна ситуація унікальна, але є деякі способи роботи з опором учасників тренінгу (табл. 7).

Відповідна реакція тренера на опір учасників

Види опору учасника	Відповідна реакція тренера
Підтримка тренера	Подякувати за підтримку, оцінити користь, запропонувати не втручатися. Створити прозору ситуацію, допомогти людині зрозуміти таку поведінку. Дати можливість виявити себе, поговорити під час перерви
Критика тренера	Дати можливість все сказати, але обмежити в часі. Визнати значущість зауваження. Дати можливість побути лідером, попросити допомоги у проведенні вправ, призначити своїм помічником. Ставити питання групі щодо поведінки цього учасника. Запропонувати групі обговорити пропозицію, установити зворотній зв'язок
Ставлення запитань	Спрямувати запитання до теми тренінгу. Визначити час на запитання-відповіді. Ігнорувати. Переформулювати запитання на вислів
Поради тренеру	Конструктивну пораду брати до уваги. Подякувати за думку та запропонувати свою. Ігнорувати. Перебудувати пораду на побажання
Скептицизм	Запропонувати висловити свої альтернативні варіанти. Приєднатися. Запропонувати використовувати правило "стоп". Дізнатися, що відбувається. Увійти в конфронтацію. Перейти до філософського узагальнення
Відволікання на свої справи	Увійти в конфронтацію. Виправити групові правила. Директивність. Звертатися у першу чергу
Недовіра	Дати можливість висловитися, але обмежити в часі. Зазначити межі проблеми. Передати відповідальність групі. Визнати невирішеність проблеми
Очікування авторитетної думки тренера	Надати рекомендації. Поєднувати авторитарне керівництво процесом із доброзичливістю. Зрозуміти, що криється за такою поведінкою
Демонстрація переваги	Почути. Подякувати. Зазначити цінність думки. Вивести із соціальної ролі
Заспокоєння	Подякувати за відкритість. Директивно зупинити. Розподілити на підгрупи. Спонукаючи інших учасників реагувати

Для задоволення потреб учасників тренер використовує різноманітні вправи на об'єднання, створення сприятливого клімату, атмосфери довіри та створення відкритої групи.

Після виконання вправи учасники можуть бути задоволені або незадоволені своїми результатами. Завдання тренера в шерінгу – це допомога виявити сильні та слабкі сторони своїх стратегій поведінки та розуміння наданої інформації.

Робота із цільовою аудиторією передбачає ситуацію, коли всі учасники вже знайомі один із одним. Відносини між учасниками до початку тренінгу можуть бути конфліктними та є недосяжною мета радикально змінити цю ситуацію за той час, який відведено для тренінгу. Тому викладачу-тренеру в зазначеній ситуації доцільно знизити значущість роботи із групою динамікою та спрямувати увагу на вправи, які розвивають потенціал.

Для досягнення ефекту збільшення мотивації учасників, у шерінгу слід дотримуватися таких принципів [10, с. 80–81]:

- дотримання мети проведення вправи (важлива не гра, а її аналіз);
- чіткі інструкції тренера та його невтручання у процес;
- повага до учасників у момент розгляду;
- чітке формулювання зон розвитку групи та її окремих членів;
- визнання та акцентування уваги на досягненнях.

Якщо група відповідає групі відкритого типу, тренер може скомбінувати учасників та наблизити її до ідеальної.

Відомі параметри ідеальної тренінгової групи: це група, до складу якої входить 12 осіб, приблизно одного віку, які мають однаковий соціальний статус, рівень освіти та цінності.

Студенти-учасники запропонованого тренінгу відповідають зазначеним параметрам (студенти другого курсу, 21 – 22 роки, кількість – 12 осіб).

Поради викладачу-тренеру:

у день проведення тренінгу прийдіть на годину раніше, ще раз ретельно все перевірте;

будьте готові до приходу першого учасника та чекайте на нього. Пам'ятайте, що тренінг починається саме із цієї хвилини;

- розпочніть роботу вчасно;
- розпочніть із привітання та знайомства;
- протягом тренінгу залучайте учасників до активної участі;
- намагайтеся, аби форми розподілу на малі групи були різноманітними, а до їх складу не потрапляли одні й ті самі студенти;
- допомагайте групам у роботі (підказуйте, реагуйте на їх потреби).

7. Методичні рекомендації студентам-учасникам

Група – це сукупність індивідів, що об'єднані загальною ознакою: діяльністю, економічними, психологічними та іншими характеристиками; сукупність індивідів, які дотримуються ухвалених правил та виконуючих рекомендації, відповідно до соціальних ролей [10, с. 137].

Структуру групи студентів визначено за такими параметрами:

ін'юнктивні норми (загальні очікування того, як члени групи мають поводитися за умови уникнення критики);

ролі (очікування того, як окремі учасники мають поводитися);

система комунікації (передача інформації іншим членам);

об'єднання (сила та стійкість зв'язків між членами групи).

Кожний учасник має брати активну участь у тренінгу та дотримуватися таких принципів роботи у групі:

відкритість у спілкуванні;

обов'язкова участь у роботі групи протягом усього тренінгу;

нерозголошення завдань за межі групи;

наявність власної думки;

відсутність критики та визнання права кожного на свою точку зору.

До чинників, що посилюють групову об'єднаність належать: збіг інтересів, поглядів, цінностей учасників групи, гомогенний склад, атмосфера психологічної безпеки та доброзичливості, активна спільна діяльність, зразковість тренера, кваліфікована робота тренера.

Для досягнення максимальної згуртованості учасники-студенти мають бути відкриті та спрямовані на працю та співпрацю в колективі. Коли група досягає згуртованості – це свідчить про продуктивну колективну роботу та високий професійний рівень тренера.

На згуртованість впливають такі чинники:

грамотна організація групи – правильний відбір учасників, оптимальний склад групи, ефективна підготовка до роботи у групі.

дотримання визначених способів роботи у групі – взаємна симпатія учасників, підтримка та піклування один про одного, уміння уважно слухати, саморозкриття.

Із принципами роботи під час тренінгу знайомить тренер на його початку тренінгу, саме ці принципи покладено в основу правил роботи на тренінгу.

Однак у процесі роботи тренер може стикається з опором деяких учасників. Опір учасників часто виникає там, де відсутнє відчуття безпеки,

тобто, починає працювати несвідомий психологічний захист. Саме в цій несвідомості і криється складність. Оскільки опір учасника призводить до неконструктивної та нераціональної поведінки. Це знижує продуктивність та впливає на роботу групи загалом та ефективність тренінгу.

Залежно від виду опору тренер застосовує вже зазначену відповідну поведінку. Завданням студентів учасників у разі виникнення опору є наявність бажання здобути знання та набути визначених компетентностей.

Під час тренінгу деякі завдання виконують малими групами (3 – 4 особи). Ці групи формують спонтанно. Для ефективної роботи групи необхідно розподілити ролі, але не скидати всі роботи на одного учасника.

У цьому тренінгу багато завдань передбачають відкриту дискусію. У ході дискусії діагностують рівень розвитку професійних навичок, комунікативних умінь, визначають проблеми. Дискусія передбачає обговорення запропонованого матеріалу та обмін точками зору, а також розвиток навичок у виступі перед аудиторією.

Студентам слід пам'ятати, що спрямованість дискусії – це визначення загальногрупових цілей та орієнтація на подальшу роботу!

До того ж необхідно знати мету та правила дискусії. А саме: не відходити від теми; усі зусилля спрямовувати на загальну тему; працювати над розумінням викладених думок кожним учасником; сприяти активній участі всіх учасників; не заглиблюватися в абстрагування.

Головне правило роботи на тренінгу для студента – відкритість для здобуття нових знань та набуття навичок за визначеної автономності з умовою відповідальності.

8. Використана і рекомендована література

8.1. Основна

1. Лазаренко О. Базова інформація з корпоративної соціальної відповідальності : посібник / О. Лазаренко, Р. Колишко. – К. : Енергія, 2008. – 96 с.

2. Гальчак Х. Р. Соціальна відповідальність як напрям покращення соціального розвитку підприємства / Х. Р. Гальчак // Вісник "Львівська політехніка". – 2012. – № 4. – С. 23–28.

3. Грішнова О. Соціальна відповідальність бізнесу: сутність, значення, стратегічні напрями розвитку в Україні / О. Грішнова // Україна : аспекти праці. – 2010. – № 7. – С. 3–8.

4. Кундеревиц О. Зв'язки з громадськістю в контексті соціальної відповідальності бізнесу / О. Кундеревиц // Український інформаційний простір. – 2012. – № 4. – С. 99–104.

5. Лола В. Суспільна відповідальність публічної влади / В. Лола // Державне управління та місцеве самоврядування : зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. 1 (4). – С. 198–205.

6. Маматова Т. Міжнародні стандарти корпоративної соціальної відповідальності : механізми адаптації для органів державного контролю України / Т. Маматова // Державне управління та місцеве самоврядування: зб. наук. пр. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – Вип. 1 (4). – С. 109–120.

7. Маматова Т. В. Соціальна відповідальність органів муніципального управління в контексті забезпечення сталого розвитку територій / Т. В. Маматова // Сталий розвиток територій: проблеми та шляхи вирішення : матеріали міжнар. наук.-практ. конф., 12 жовтня 2010 року. – Дніпропетровськ : ДРІДУ НАДУ, 2010. – С. 206–207.

8.2. Додаткова

8. Афанасьєв М. В. Тренінг формування компетенцій з економіки підприємства : навч. посіб. / М. В. Афанасьєв, І. В. Гонтарєва, Д. О. Тищенко. – Х. : ВД "ІНЖЕК", 2010. – 328 с.

9. Камп Ди. Идеальный тренер: НЛП в действии / Ди Камп. – М. : КСП+, 2003. – 256 с.

10. Прокофьева Н. И. Бизнес-тренинг: с чего начать, как преуспеть. Советы руководителям и тренерам / Н. И. Прокофьева. – СПб. : Питер, 2009. – 304 с.

11. Торн К. Полное руководство по тренингу / К. Торн, Д. Маккей. – М. : ИНФРА-М, 2002. – С. 35–37.

12. Шунаева Я. Оценка результатов и обратная связь в работе эффективного руководителя / Я. Шунаева // Управление персоналом. – 2004. – № 11–12 (98). – С. 51 – 53.

8.3. Інформаційні ресурси

13. Жигір В. І. Управління самостійною роботою студентів ВНЗ у процесі професійної підготовки / В. І. Жигір [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://vuzlib.com/content/view/177/84>.

14. Ліга Бізнес-Інформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.liga.net.

15. Нормативні акти України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nau.kiev.ua.

16. Сервер Верховної Ради України. – Режим доступу : www.rada.gov.ua.

17. Центр розвитку корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.csr-ukraine.org>.

Зміст

Вступ.....	3
1. Мета, завдання тренінгу та компетентності, що має бути сформовано	5
2. Розроблення загальної програми тренінгового навчання	8
3. Наповнення структури тренінгу змістом із розподілом етапів та часу	10
4. Організація самостійної роботи студентів у процесі проведення тренінгу	27
5. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу	30
6. Методичні рекомендації викладачеві-тренеру	33
7. Методичні рекомендації студентам-учасникам	39
8. Використана і рекомендована література	41
8.1. Основна	41
8.2. Додаткова	41
8.3. Інформаційні ресурси.....	42

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

Методичні рекомендації
до міждисциплінарного тренінгу
**"СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ
ВЛАДИ, БІЗНЕСУ, ГРОМАДСЬКОСТІ"**
для студентів спеціальності
8.05010008 "Публічне адміністрування"
денної форми навчання

Укладач **Грузд** Марина Володимирівна

Відповідальний за випуск *Н. Л. Гавкалова*

Редактор *О. Г. Доценко*

Коректор *В. В. Міхно*

План 2016 р. Поз. № 137.

Підп. до друку 13.06.2016 р. Формат 60×90 1/16. Папір офсетний. Друк цифровий.
Ум. друк. арк. 2,75. Обл.-вид. арк. 3,44. Тираж 40 пр. Зам. № 85.

Видавець і виготівник – ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 61166, м. Харків, просп. Науки, 9-А
Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до Державного реєстру
ДК № 4853 від 20.02.2015 р.