

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ**

**Методичні рекомендації
до комплексного тренінгу
для здобувачів вищої освіти спеціальності
281 "Публічне управління та адміністрування"
освітньої програми "Публічне адміністрування"
другого (магістерського) рівня**

**Харків
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
2024**

УДК 351(072.034)

М54

Укладач М. В. Грузд

Затверджено на засіданні кафедри державного управління, публічного адміністрування та економічної політики.

Протокол № 1 від 25.08.2023 р.

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Методичні рекомендації до комплексного тренінгу для здобувачів вищої освіти спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" освітньої програми "Публічне адміністрування" другого (магістерського) рівня [Електронний ресурс] / уклад. М. В. Грузд. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2024. – 50 с.

Подано методичні рекомендації до проведення комплексного тренінгу для закріплення знань, які допоможуть здобувачам вищої освіти набути практичних навичок в оцінюванні суспільної корисності впровадження системи стандартів соціальної відповідальності в практику діяльності публічної адміністрації та підприємницьких структур, формування механізму ефективної взаємодії між державою та громадянським суспільством. Надано план-структуру комплексного тренінгу з розподілом етапів і часу, визначенням тематики, переліком вправ і завдань, технологій та дидактичного забезпечення, а також систему контролю й оцінювання результатів тренінгу.

Рекомендовано для студентів спеціальності 281 "Публічне управління та адміністрування" освітньої програми "Публічне адміністрування" другого (магістерського) рівня.

УДК 351(072.034)

© Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, 2024

Вступ

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

Вищу освіту покликано не лише надавати здобувачам освіти 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 магістрів виходить спрямована робота із самонавчання. Велике значення під час упровадження сучасних технологій в освіту має педагогічна місткість матеріалу навчання та створення належних умов для самоосвіти.

Заклади вищої освіти країни, орієнтовані на успіх та розвиток, приділяють багато уваги проведенню тренінгів, що підтримує ефективність роботи викладачів та здобувачів освіти, задовольняє потреби 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 більш ефективному засвоєнню знань, ніж на традиційних заняттях.

Тренінг активізує навчальний процес і, порівняно з традиційною формою проведення занять, викликає не тільки зацікавленість кожного зі здобувачів освіти у більш глибокому розумінні досліджуваної проблеми, але й надає їм можливість формувати професійні компетентності. Водночас тренінг сприяє виявленню таких якостей особистості, як дисциплінованість, відповідальність, уміння взаємодіяти з колективом, забезпечує емоційне включення здобувачів в освітній процес. На тренінгових заняттях відбувається об'єднання команди та підняття командного духу.

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

Запропоновану програму комплексного тренінгового навчання спрямовано на формування в здобувачів освіти компетентностей за результатами вивчення освітніх компонент "Вступ до публічного адміністрування", "Комунікація в публічній адміністрації", "Демократична децентралізація як європейський досвід публічного управління", "Конституція та врядування" 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 під час проведення тренінгу необхідно здійснити такі заходи: розробити програму тренінгу; сформулювати організаційно-методичне забезпечення якості тренінгової діяльності; надати методичні рекомендації учасникам.

Результати навчання та компетентності, які формує комплексний тренінг, визначено в табл. 1.

Таблиця 1

Результати навчання та компетентності, які формує комплексний тренінг

Результати навчання	Компетентності, якими повинен оволодіти здобувач вищої освіти
PH01	ЗК06
PH02	ЗК02, ЗК04, ЗК06, ЗК07, СК02, СК05
PH03	ЗК06, СК06
PH04	ЗК01, ЗК03, СК03, СК04, СК08, СК09
PH05	ЗК06
PH06	ЗК01, ЗК06, СК08
PH07	ЗК02, ЗК06, СК04, СК08, СК11
PH08	ЗК06, СК03
PH09	ЗК06
PH10	ЗК05, ЗК6, ЗК07, СК01, СК02, СК05
PH11	ЗК06, СК08
PH13	ЗК06
PH14	ЗК06

Примітка.

PH01. Знати теоретичні та прикладні засади вироблення й аналізу публічної політики, основ та технологій прийняття управлінських рішень.

PH02. Розв'язувати складні задачі публічного управління та адміністрування, враховуючи вимоги законодавства, виявляти правові колізії та проблеми, розробляти проекти нормативно-правових актів для їх усунення.

PH03. Знати основні засади національної безпеки та уміти попереджати й нейтралізувати виклики і загрози національним інтересам України в межах своєї професійної компетенції.

PH04. Використовувати сучасні статистичні методи, моделі, цифрові технології, спеціалізоване програмне забезпечення для розв'язання складних задач публічного управління та адміністрування.

PH05. Визначати пріоритетні напрями впровадження електронного урядування та розвитку електронної демократії.

PH06. Здійснювати ефективне управління інноваціями, ресурсами, ризиками, проектами, змінами, якістю, застосовувати сучасні моделі, підходи та технології, міжнародний досвід при проектуванні та реорганізації управлінських та загальноорганізаційних структур.

PH07. Уміти розробляти національні/регіональні програмні документи щодо розвитку публічного управління, використовуючи системний аналіз і комплексний підхід, а також методи командної роботи.

PH08. Уміти здійснювати ефективну комунікацію, аргументувати свою позицію, використовувати сучасні інформаційні та комунікаційні технології у сфері публічного управління та адміністрування на засадах соціальної відповідальності, правових та етичних норм.

PH09. Спілкуватися іноземною мовою на професійну тематику, обговорювати проблеми публічного управління та результати досліджень.

PH10. Представляти органи публічного управління й інші організації публічної сфери та презентувати для фахівців і широкого загалу результати їх діяльності.

PH11. Розробляти обґрунтовані управлінські рішення з урахуванням питань європейської та євроатлантичної інтеграції, враховувати цілі, наявні законодавчі, часові та ресурсні обмеження, оцінювати політичні, соціальні, економічні та екологічні наслідки варіантів рішень.

PH13. Ініціювати, розробляти та організовувати впровадження дієвих проектів в публічному секторі, використовуючи різні форми та моделі взаємодії держави з інститутами громадянського суспільства.

PH14. Розробляти та реалізовувати заходи щодо адаптації кращого вітчизняного та зарубіжного досвіду впровадження локальної демократії в громадах в умовах децентралізації влади для забезпечення соціально-економічного розвитку.

ЗК01. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

ЗК02. Здатність працювати в команді, мотивувати людей та рухатися до спільної мети, бути лідером, діяти соціально відповідально та свідомо.

ЗК03. Здатність розробляти та управляти проектами.

ЗК04. Здатність удосконалювати й розвивати професійний, інтелектуальний і культурний рівні.

ЗК05. Здатність приймати обґрунтовані рішення та використовувати сучасні комунікаційні технології.

ЗК06. Здатність до професійного спілкування іноземною мовою.

ЗК07. Здатність генерувати нові ідеї (креативність).

СК01. Здатність налагоджувати соціальну взаємодію, співробітництво, попереджати та розв'язувати конфлікти.

СК02. Здатність організовувати діяльність органів публічного управління та інших організацій публічної сфери.

СК03. Здатність організовувати інформаційно-аналітичне забезпечення управлінських процесів із використанням сучасних інформаційних ресурсів та технологій, зокрема розробляти заходи щодо впровадження електронного урядування в різних сферах публічного управління та адміністрування.

СК04. Здатність визначати показники сталого розвитку на вищому, центральному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.

СК05. Здатність представляти органи публічного управління у відносинах з іншими державними органами та органами місцевого самоврядування, громадськими об'єднаннями, підприємствами, установами і організаціями незалежно від форм власності, громадянами та налагоджувати ефективні комунікації з ними.

СК06. Здатність здійснювати професійну діяльність з урахуванням потреб забезпечення національної безпеки України.

СК08. Здатність розробляти стратегічні документи розвитку соціально-економічних систем на вищому, центральному, регіональному, місцевому та організаційному рівнях.

СК09. Здатність здійснювати наукову та дослідницьку діяльність у сфері публічного управління та адміністрування.

СК11. Здатність використовувати інструменти локальної демократії в громадах в умовах децентралізації влади для забезпечення соціально-економічного розвитку.

Вирішення комплексних завдань у формі практичних тренінгів, що моделюють взаємодію інститутів громадського суспільства, є оптимальним способом застосування інноваційних методів викладання. Оскільки під час проходження тренінгу на здобувачів впливають такі важливі чинники:

активність залучення учасників до тренінгу;

мотивація здобувачів;

створення атмосфери комфорту та взаємоповаги;

можливість самостійно здійснювати управлінський вплив на хід тренінгу;

практичність і спрямованість на вирішення проблеми;

відповідність індивідуальним потребам учасника.

Змістова програма комплексного тренінгу передбачає 30 годин. Тривалість тренінгу – 4 дні, кількість тренерів – один.

1. Мета і завдання тренінгу

Сьогодні в усьому світі відбувається процес інституціоналізації принципів, на яких ґрунтується соціальна відповідальність, шляхом розроблення відповідних нормотвірних документів, які регламентують практичну реалізацію такої відповідальності. Кожен інститут, відповідно до сфери своєї компетенції, розробляє свою лінію соціальної поведінки. Інституційну підтримку соціальної відповідальності здійснюють 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 самоідентифікації 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, основану на поширенні ідей соціальної відповідальності з метою постійного поглиблення та розширення їхніх партнерських відносин. Громадськість – це та ланка, яка забезпечує повноцінну інтеграцію суспільства та розвиток соціальної відповідальності. Соціальна відповідальність у результаті взаємодії держави та громадськості є синергетичним ефектом, адже дає змогу державі та суспільству задовольняти наявні потреби 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 й економічною ситуацією, які впливають на її формування та 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 зумовлено очікуваннями відповідних сторін. Форми вияву соціальної відповідальності найчастіше є позитивною реакцією на зовнішній запит, їх визначають за принципом доцільності й актуальності.

Мета тренінгу – формування в здобувачів освіти 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**:
отримати цілісне уявлення про основні вимоги 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 щодо здійснення соціального аудиту корпоративної звітності за міжнародними стандартами;

сформувати звіт із тренінгу.

Цільова аудиторія наведеного тренінгу – магістри 2-го року навчання спеціальності "Публічне управління та адміністрування" освітньої програми "Публічне адміністрування". Особливість цієї аудиторії: змішані групи (наявність іноземних студентів), студенти вже знайомі (тренінг проводять на першому-другому тижні навчання).

Особливості тренінгу:

тренер приділяє багато уваги процесу групової динаміки;

протягом роботи тренінгу виникають міжособистісні стосунки учасників; розвиток групової динаміки може провокувати конфліктні ситуації через різні погляди;

тривалість тренінгу дозволяє розкрити теми, крім того, учасники не втомлюються;

найкраща можливість для реалізації мети та завдань тренінгу.

Таким чином, під час проведення тренінгу в здобувачів освіти мають бути сформовані певні особистісні та когнітивні компетентності:

здатність формулювати думки та висловлювати їх;

здатність до налагодження міжособистісних стосунків (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 з використанням інформаційних технологій;

здатність брати на себе відповідальність за ухвалені рішення.

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

діагностувати, досліджувати наявні знання, уміння, навички;

надати нові знання за освітньою програмою "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 в проблему, до якої вони повідомляють своє ставлення; програму тренінгу можна динамічно змінювати відповідно до потреб учасників.

2. Розроблення загальної програми тренінгового навчання

Перед початком тренінгу слід розглянути особливості проведення кожного етапу тренінгу.

Тренінг "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 нагадує здобувачам певні теоретичні аспекти у вигляді мінілекції та різноманітних прикладних завдань, які дозволять зацікавити учасників і налаштувати їх на активну роботу. У ході роботи основний акцент слід робити на тому, щоб подолати відчуження, установити контакт між здобувачами за допомогою обговорення певних питань, обміну враженнями, які відповідають тематиці цього тренінгу. Необхідно приділити увагу питанням, що будуть розглядати протягом тренінгу, а також визначити очікування учасників.

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

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

На *третій день тренінгу* магістри-учасники мають набути навичок в аналізі розподіленої соціальної відповідальності системи органів публічного 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, на якому відбувається підбиття підсумків.

На *четвертий день тренінгу* здобувачі-учасники публічно захищають звіти з комплексного тренінгу.

Кожен день тренінгу має певні структурні етапи, серед яких обов'язковим завжди є вступ, привітання, основна частина, коли здобувач 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 характеризуються достатньою складністю. У ході надання ситуаційних завдань ураховано особливості учасників програми, їхні 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 згідно із цілями 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 і вироблення пропозицій щодо їх утілення; аналіз суб'єктивних вражень учасників та їхнє бачення ефективності досягнутих результатів. Дотримання цих правил забезпечено шляхом чіткої організації процесу тренінгового навчання, яка полягає в розподілі певних тренінгових процедур у часі.

3. Наповнення структури тренінгу змістом із розподілом етапів та часу

Перший день тренінгу

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

Мета тренінгу – набуття навичок оцінювання суспільної корисності впровадження системи соціальної відповідальності органу публічної влади.

Послідовність етапів тренінгу наведено в табл. 2.

Подана характеристика включає основний зміст запропонованих етапів комплексного тренінгу, їхню послідовність і тривалість. Для проведення тренінгу на тему "Реалізація концепції *New Public Management* у контексті забезпечення соціальної відповідальності" доцільно виділити 8 академічних годин, які становлять 360 хв.

Таблиця 2

Характеристика етапів першого дня тренінгу

№ з/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	2	3	4
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії під час 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
Перерва			5
2	Основний	Оцінювання рівня поінформованості здобувачів щодо основних вимог до соціально відповідальної поведінки публічних службовців, представників бізнесу та етичної поведінки громадськості. Мінілекція. Надання інформаційної підтримки учасникам під час проходження цього тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси)	45

1	2	3	4
Перерва			10
3	Основний	Аналіз принципів реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні з урахуванням положення Глобального договору ООН. Аналіз механізмів упровадження принципів соціально відповідальної поведінки в публічне управління та процеси надання публічних послуг	45
Перерва			5
4	Основний	Визначення проблем імплементації міжнародних стандартів соціальної відповідальності в практику діяльності органів місцевого самоврядування. Визначення чинників неефективної взаємодії публічних установ та громадськості	45
Перерва			20
5	Основний	Оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування на основі показників моніторингу елементів корисності (рейтингу соціально-економічного розвитку міста)	45
Перерва			5
6	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
Перерва			10
7	Основний	Продовження основного етапу тренінгу: 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

1	2	3	4
Перерва			5
8	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	45
Разом без перерви			360
Разом із перервами			425

Вступне слово тренера

Тривалість – 1 хв.

Тренер: "Добридень, шановні здобувачі! Для більш якісної роботи ми на час тренінгу не викладач і здобувачі, а єдина команда, перед якою стоїть завдання дати оцінку суспільної корисності впровадження системи соціальної відповідальності органу місцевого самоврядування".

Знайомство з тренером (2 хв).

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

Коротка розповідь про себе з акцентуванням на меті й завданнях тренінгу та поступовий перехід до процесу об'єднання групи.

"Ми вже з вами знайомі, але людина як особистість багатогранна та може виконувати декілька ролей. Тому познайомимось ближче. Пропоную, щоб кожен написав своє ім'я на бейджіку (це може бути як ваше особисте ім'я, так і псевдонім)".

Вправа "Мене звуть Я роблю так ...".

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

Тривалість – 7 хв.

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 хв.

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

Погодження правил взаємодії під час тренінгу за допомогою мозкового штурму (10 хв).

Тренер: "Для ефективної роботи групи та досягнення поставлених цілей необхідно встановити "правила гри". Пропоную разом сформувавши правила проведення нашого тренінгу".

Кожен учасник пропонує свої міркування із цього питання. У результаті активної дискусії група визначає основний перелік обов'язкових правил роботи тренінгу та затверджує цей перелік. Охочі фіксують правила на аркуші фліпчарта.

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: фліпчарт, кольорові маркери.

Погодження графіка роботи (5 хв).

Тренер "Крім правил роботи, потрібно також затвердити наш графік роботи". Перевертаючи аркуш фліпчарта з графіком роботи, звертає увагу присутніх на перерви, відповідає на питання.

Формування списку очікувань та запитів учасників (10 хв).

Тренер: "Зараз перед початком роботи хочу дізнатися про ваш настрій. Дуже приємно бачити ваше зацікавлення. Ми вже познайомилися та почали формувати нашу команду, тому слід визначитися з вашими запитам 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 зображенні дерева свої запити й очікування та коротко коментує їх.

Ресурси: фліпчарт із зображенням дерева, кольорові аркуші паперу різної форми, кольорові маркери.

Аркуш відривають і відкладають, потім ця інформація буде потрібна в кінці тренінгу, коли підбиватимуть підсумки.

Вправа "У дитинстві я хотів бути ...".

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

Тривалість – 10 хв.

Кожному учаснику протягом 3 хв 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 тренер говорить: "Вітаю вас із успішним початком та чекаю у відмінному настрої після перерви".

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з мінілекції та надання інформаційних матеріалів.

Мінілекція "Соціально відповідальна поведінка публічних службовців, представників бізнесу та етична поведінка громадськості".

Мета: надання нових теоретичних знань із теми тренінгу.

Тривалість – 30 хв.

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

Вправа "Пересядьте ті, хто ...".

Мета вправи: активізація роботи групи.

Тривалість – 4 хв.

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 – зайняти місце одного з учасників, яке звільнилося. Той, хто залишився без стільця, стає в коло та продовжує вправу.

Після виконання вправи тренер запитує учасників про їхні відчуття та настрої (1 хв).

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

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

Ресурси: фліпчарт, кольорові маркери, маленькі аркуші паперу для нотатків.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва

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

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

Кожна група отримує завдання: проаналізувати принципи реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні, урахувавши положення Глобального договору ООН. Результати виконаної роботи подають у формі презентації з рисунками.

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

Студенти-учасники тренінгу отримують методичні рекомендації до виконання завдання.

Тривалість виконання завдання – 30 хв.

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

Наступним кроком є презентація групами результатів виконаної роботи.

Тривалість кожної презентації – 10 хв.

Загальна тривалість презентацій – 60 хв (без урахування перерви, 5 хв).

Ресурси: роздатковий матеріал, ручки, калькулятори, аркуші формату А3 для презентації, кольорові маркери, фліпчарт.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва

Вправа "Дзвін".

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

Тривалість – 5 хв.

Усі учасники стають у 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 публічної влади на основі показників моніторингу елементів корисності".

Загальна тривалість – 530 хв.

Здобувачі-учасники тренінгу отримують методичні рекомендації до виконання завдання. Результати виконаної роботи подають у формі презентації з рисунками.

Один представник кожної сформованої на попередньому етапі тренінгу малої групи представляє означеного з переліку суб'єкта муніципального управління методом жеребкування, за даними якого буде надано оцінку (1 хв). 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 в групі.

Наступним кроком є презентація групами результатів виконаної роботи.

Тривалість кожної презентації – 10 хв.

Загальна тривалість презентацій – 60 хв (без урахування перерви, 10 хв).

Ресурси: роздатковий матеріал, ручки, калькулятори, аркуші формату А3 для презентації, кольорові маркери, фліпчарт.

Перерва

Вправа "Прогноз погоди".

Мета: оцінювання емоцій учасників тренінгу.

Тривалість – 5 хв.

Кожний учасник тренінгу бере аркуш паперу та маркери і рисує картинку, що відповідає його настрою (2 хв).

Потім відбувається коротка розповідь кожного по колу з демонстрацією рисунка учасникам групи.

Усі рисунки фіксують на дошці.

Ресурси: аркуші формату А4, кольорові маркери, скотч.

Із поданих рисунків і 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 хв).

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

Усі учасники стають по колу. Тренер підходить до кожного та пропонує взяти зі скриньки один аркуш кольорового паперу (не зазираючи у скриньку).

Групи учасників формують за кольором вибраного 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 в процесі виконання (3 хв).

Загальна тривалість основного етапу – 25 хв.

Завершальна вправа "Дякую за приємне заняття".

Тривалість – 10 хв.

Учасники стають у коло.

Перед закінченням першого дня тренінгу тренер дає домашнє завдання для виконання малими групами, які було сформовано за допомогою попередньої вправи (позааудиторну самотійну 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 так: 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 центру, коло замикається. Вправу завершують міцними потисками рук усіх учасників.

Завершальне слово тренера. Подяка всім за участь!

Другий день тренінгу

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

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

Послідовність етапів тренінгу наведено в табл. 3.

Характеристика етапів другого дня тренінгу

№ з/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	2	3	4
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії під час 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
Перерва			5
2	Основний	Оцінювання рівня поінформованості студентів щодо форм вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва. Мінілекція. Надання інформаційної підтримки учасникам під час проходження цього тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси)	45
Перерва			10
3	Основний	Оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності, що дає змогу 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
Перерва			5
4	Основний	Продовження виконання основного етапу: оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності, що дає змогу систематизувати діяльність бізнес-організацій щодо реалізації соціальних програм, оцінити ефективність кожної з них і діяльність загалом, отримати інформацію для ухвалення рішення на майбутнє	45

1	2	3	4
Перерва			20
5	Основний	Дослідження особливостей корпоративного, державного та міжнародного регулювання соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності	45
Перерва			5
6	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
Перерва			10
7	Основний	Продовження основного етапу: 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
Перерва			5
8	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	45
Разом без перерви			360
Разом із перервами			425

Вступне слово тренера

Привітання тренера (2 хв).

Вправа "Інтерв'ю", яку спрямовано на створення працездатності в групі, зняття хвилювання.

Мета: установлення контактів у парі.

Тривалість – 10 хв.

Тренер об'єднує студентів-учасників у пари: "На перший – другий розрахуйся!".

Завдання учасників малих груп – ближче познайомитися, крім того, 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 двох хвилин інтерв'ю бере один учасник, потім учасники міняються ролями.

Після завершення бесіди відбувається знайомство один з одним за допомогою рисунків.

Приблизний перелік запитань при опитанні:

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, потрібні для повного виконання завдання (30 хв).

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 хв).

Перерва

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з мінілекції та надання інформаційних матеріалів.

Мінілекція "Форми вияву соціально відповідальної діяльності суб'єктів підприємництва".

Тривалість – 30 хв.

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 надають інформацію про 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 хв.

Учасники стають у 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 в тренера, уся група мовби пов'язана однією ниткою. Тренер трохи натягує нитку та дає зрозуміти учасникам, що вони є одним цілим.

Ресурси: клубок ниток.

Перерва

Вправа "Склянка".

Мета: зняття напруги.

Тривалість – 5 хв.

Усі учасники сідають у коло. Тренер дає першому (будь-кому з учасників) пластикову склянку. Учасник має передати склянку по колу таким чином, щоб спосіб передавання від одного учасника до наступного не повторювався. Якщо учасник не може придумати оригінальний спосіб передавання, 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 хв.

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 – 90 хв (без урахування перерви, 10 хв).

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, а також зробити висновки щодо ефективності соціальних програм. Результати роботи в малих групах слід подати у формі презентації та додаткових розрахункових матеріалів.

Перерва

Тривалість презентації – 15 хв (кожна група – не більше ніж 5 хв).

Вправа "Хід роботи".

Мета: зняти ймовірні негативні наслідки роботи в групі, обговорити всі спірні ситуації.

Тривалість – 5 хв.

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

1. Потрібно згадати всю зроблену роботу в 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 хв.

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

Вправа "Паперовий подарунок".

Мета: створення позитивного психологічного клімату в групі.

Тривалість – 10 хв.

Учасникам тренінгу пропонують виготовити подарунок, який вони хотіли б подарувати групі. Для цього в їх розпорядження надають усі потрібні матеріали. Після цього подарунки розподіляють між учасниками. Учасники стають по колу обличчям 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 опинився перед ним у момент зупинки. 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 хв).

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 фліпчарті. Тренер пропонує згрупувати цей перелік чинників у такі групи: зовнішні та внутрішні.

Ресурси: фліпчарт, кольорові маркери, маленькі аркуші паперу для нотатків.

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

Загальна тривалість – 20 хв.

Ресурси: кольорові маркери, аркуші паперу.

Після активної роботи всім учасникам необхідно трохи відпочити.

Перерва

Вправа "Моя хвилинка".

Мета: діагностика працездатності учасників.

Тривалість – 5 хв.

Відповідне почуття часу свідчить про адекватне сприйняття дійсності та високу працездатність людини. Учасники мають підготуватися: 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 в групі.

Подання результатів роботи в малих групах у формі презентації.

Тривалість презентацій – 15 хв (кожна група не більше ніж 5 хв).

Вправа "Як Ви змінилися ...".

Мета: розвиток спостережливості та концентрація уваги.

Тривалість – 10 хв.

Учасники об'єднуються в пари (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 їхньої відкритості.

Тривалість – 15 хв.

Кожен учасник отримує аркуш паперу формату А4 та кольорові маркери. Протягом 5 хв він малює (або пише) побажання всім учасникам та тренеру. Потім кожен виходить зі своїми побажаннями до дошки, кріпить їх на неї. На кожного учасника виділяють не більше 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 здійснення 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 в табл. 4.

Характеристика етапів третього дня тренінгу

№ з/п	Етапи тренінгу	Зміст	Тривалість, хв
1	2	3	4
1	Вступний	Вступне слово тренера. Вироблення правил взаємодії під час тренінгу. Процедура знайомства. погодження графіка роботи. Формування списку очікувань учасників. Ознайомлення учасників з метою та переліком основних компетентностей, які формують у ході тренінгу	45
Перерва			5
2	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
Перерва			10
3	Основний	Аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в державно-управлінському дискурсі	45
Перерва			5
4	Основний	Продовження основного етапу: аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в державно-управлінському дискурсі	45
Перерва			20
5	Основний	Аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні. Побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	45
Перерва			5
6	Основний	Продовження основного етапу: аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні. Побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	45

1	2	3	4
Перерва			20
7	Основний	Оцінювання умов і чинників підвищення соціальної відповідальності держави в Україні	45
Перерва			5
8	Підсумковий	Підбиття підсумків, обговорення результатів індивідуальної та групової роботи	45
Разом без перерви			360
Разом із перервами			425

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

Вступне слово тренера

Розпочинається тренінг, як і в попередні дні, зі вступного слова тренера, мета якого – 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 бажання взяти участь у тренінгу. Слід визначити мету й термін реалізації тренінгу, що в подальшому допоможе учасникам сформуванню реальних очікувань.

Вироблення правил взаємодії під час тренінгу

Необхідно нагадати правила взаємодії, вироблені в перший день тренінгу.

Формування списку очікувань учасників

Перед початком роботи тренер і група повинні домовитися щодо бажаного результату спільної роботи. Основні очікування від третього дня тренінгу можна оформити у вигляді колективного рисунка.

Методичні рекомендації до виконання основного етапу тренінгу

Розпочати основний етап доцільно з оцінювання рівня проінформованості здобувачів освіти, мінілекції "Соціальна відповідальність як фундаментальна складова частина системи суспільних цінностей соціально

відкритої держави" та надання інформаційної підтримки учасникам тренінгу (літературні джерела, електронні ресурси).

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

Потім слід здійснити аналіз розподіленої соціальної відповідальності в системі органів державного управління в Україні (характеристика розподіленої моделі соціальної відповідальності є самостійною роботою магістрів-учасників тренінгу та 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 в 3 – 4 особи.

Оцінювання умов і чинників підвищення соціальної відповідальності держави в Україні є завершальним завданням тренінгу та містить висновки й пропозиції щодо ефективної взаємодії держави, бізнесу та громадськості в процесі реалізації соціально відповідальної поведінки.

Далі необхідно розробити індивідуальний звіт із тренінгу у формі паперового звіту, у якому сформулювати особисту думку щодо соціальної відповідальності влади, бізнесу та громадськості, відобразити навички й компетентності, набуті під час проходження тренінгу.

Підбиття підсумків

На підсумковому етапі можна виконати **вправу** "Дерево підсумків". Учасникам тренінгу для підбиття підсумків запропоновано взяти аркуші паперу зеленого та синього кольорів. На зеленому папері потрібно записати свої позитивні враження, на синьому – побажання щодо поліпшення роботи. За бажанням можна скористатися тільки одним кольором. Після закінчення роботи учасники підходять до зображення 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 учасникам анкети з проханням відверто відповісти на всі питання. На анкеті не обов'язково писати прізвище чи ім'я.

Мета: отримання зворотного зв'язку.

Тривалість – 10 хв.

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 взяти подарунок із кошика, не дивлячись у нього (*тривалість* – 5 хв).

Ресурси: подарунки.

Завершальне слово тренера щодо групи, її 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 за їх застосуванням.

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

У результаті проходження тренінгу здобувачі освіти систематизують наявні та здобувають нові практичні й теоретичні знання з оцінювання і діагностики рівня та якості життя населення регіону: отримують цілісне уявлення про соціально відповідальну поведінку всіх суб'єктів громадянського суспільства в 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 необхідних компетентностей.

4. Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти в 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, потрібної для подальшої діяльності.

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 компетенції викладачам-тренерам необхідно створити умови для самостійного вирішення завдань, що постають перед студентською групою під час тренінгу.

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

Протягом установленого часу тренінгу викладач-тренер має врахувати загальне сумарне навантаження на здобувачів. Самостійна робота повинна бути ритмічною. Викладач вичерпно та своєчасно інформує учасників про зміст самостійної роботи, терміни виконання, потребу в допоміжних засобах, форми та способи контролю, оцінювання підсумкових результатів і обов'язковим порівнянням з очікуваннями.

Діяльність викладача-тренера в організації самостійної роботи здобувачів передбачає такі напрями: оптимальне співвідношення годин аудиторної та позааудиторної самостійної роботи студентів, раціональний вибір навчального матеріалу, з огляду на його обсяг і рівень інформативності, створення позитивного емоційного середовища на тренінгу, поєднання індивідуальної та групової форм роботи, 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, через пасивну участь викладача, потребує особливої уваги щодо організації та методичного забезпечення. Важливим чинником активізації позааудиторної роботи є вирішення завдань, виконання вправ, підготовка презентацій. Карту самостійної роботи здобувачів освіти 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 в муніципальному управлінні, з урахуванням положення Глобального договору ООН. Виконують у малій групі	Письмова, самостійна робота з метою формування нових практичних умінь і навичок	25	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Підготовка презентації результатів виконання завдання	Підготовка до презентації, усна	15	Інформаційні ресурси, роздатковий матеріал
Практичне завдання: оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування на основі показників моніторингу елементів корисності (рейтингу соціально-економічного розвитку міста). Виконують у малій навчальній 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
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
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

1	2	3	4
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 здобувачем	Підготовка звіту, письмова	270	Статистичні дані, роздатковий матеріал

Головною умовою успішності самостійної роботи здобувачів та проведення тренінгу взагалі є формування стійкого інтересу до вибраної 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; ініціативність, організованість; дисциплінованість; активність у вирішенні поставлених завдань.

5. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу

Наприкінці тренінгу відбувається процес оцінювання результатів (валідизацію), який має дві дискретні частини: внутрішню та зовнішню валідизацію. На практиці ці дві частини тісно пов'язані між собою, і більшість тренерів розглядають їх як єдину функцію, оскільки одна залежить від другої й не має сенсу без неї.

Університет використовує 100-бальну накопичувальну систему оцінювання.

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

Анкети зворотного зв'язку, заповнені учасниками, також можуть дати тренеру інформацію про ефективність виконаної роботи. З анкет отримують 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 й на перервах.

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

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

Контроль одночасно є засобом визначення ефективності методик і прийомів навчання, застосованих під час тренінгу. Аналіз результатів контролю дозволяє 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 забезпечено 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 організації їхньої пізнавальної діяльності.

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

Ефективність здійснення контролю в процесі тренінгу можлива лише за таких умов:

- визначення обсягу матеріалу, що підлягає контролю;
- оптимальний вибір видів робіт та їхня 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, їхньої готовності знаходити рішення у складних ситуаціях та ініціативності, готовності реалізувати свій потенціал та сприяти втіленню спільних цілей.

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

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

У рамках тренінгу проводять поточний і підсумковий контроль (табл. 6), щоб визначити рівень досягнення заданих цілей на кожному етапі та своєчасно корегувати можливі відхилення. Підсумкову оцінку виставляють за 100-бальною шкалою, прийнятою в університеті.

Поточний контроль проводять у вигляді наскрізного моніторингу ступеня активності та сформованості компетентностей. Цей контроль охоплює основну частину роботи, яка складається з виконання поточних завдань. Критеріями поточного оцінювання є активність, креативність, самостійність, відповідальність здобувачів під час виконання поточних завдань.

Контроль тренінгу

Вид контролю	Поточний	Підсумковий
Форма проведення	Захист завдань, моніторинг активності	Підготовка та захист підсумкового звіту з тренінгу
Максимальний бал	50	50

Підсумковий контроль проводять у вигляді презентації результатів роботи групи та оформлення звіту за результатами тренінгу. Основними критеріями підсумкового контролю є змістовне обґрунтування й аналіз результатів, отриманих унаслідок виконання завдань. Важливим підсумком є не стільки бальне оцінювання, скільки виявлення слабких місць у роботі та можливість їх виправлення під час роботи. Оцінюванню підлягає як власний внесок кожного учасника робочої групи, так і якість виконання завдання групою.

Розподіл балів за виконання завдань наведено в табл. 7.

Таблиця 7

Розподіл балів та критерії оцінювання

Завдання	Критерій оцінювання	Бал
1	2	3
<i>Перший день тренінгу</i>		
Аналіз принципів реалізації соціальної відповідальності в муніципальному управлінні з урахуванням положення Глобального договору ООН	Активність в обговоренні, генерування ідеї, обґрунтування наданих пропозицій	5
Аналіз механізмів упровадження принципів соціально відповідальної поведінки в публічному управлінні та процеси надання публічних послуг	Активність в обговоренні, генерування ідеї, обґрунтування наданих пропозицій	5
Визначення проблем імплементації міжнародних стандартів соціальної поведінки в практику діяльності органів місцевого самоврядування	Комплексний підхід до визначення проблем, презентація результатів роботи	5

1	2	3
Оцінювання суспільної корисності впровадження системи управління соціальною відповідальністю органу місцевого самоврядування	Правильність вирішення завдання, аналіз отриманих результатів	5
Визначення пріоритетних напрямів майбутніх витрат на програми корпоративної відповідальності	Активність в обговоренні, генерування ідей, обґрунтування наданих пропозицій	5
Розроблення плану дій щодо вдосконалення організації соціальної відповідальності	Комплексний підхід, представлення розробленого плану дій, структурування інформації	5
<i>Другий день тренінгу</i>		
Оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності	Оцінювання рівня соціально відповідальної поведінки суб'єктів підприємницької діяльності на основі даних соціальної звітності	5
Аналіз тенденцій соціально відповідальної поведінки українських суб'єктів підприємництва	Аналіз тенденцій соціально відповідальної поведінки українських суб'єктів підприємництва	5
<i>Третій день тренінгу</i>		
Аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в публічному управлінні	Аналіз статичної та ліберально-демократичної моделі реалізації соціальної відповідальності в публічному управлінні	5
Побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	Побудова партнерської моделі обміну ресурсами між державою та громадськістю	5
<i>Четвертий день тренінгу</i>		
Захист результатів тренінгу	Захист результатів тренінгу	30
Оформлення звіту	Оформлення звіту	20

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

6. Методичні рекомендації викладачу-тренеру

Різноманітні засоби навчання допомагають управляти навчальною ситуацією, створюють ефект фізичної та емоційної участі в процесі тренінгу. Володіння навичками щодо користування засобами навчання й ефективне їх застосування є важливою складовою частиною професійної компетентності фахівця й елементом професійної культури.

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

Викладач-тренер повинен 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 і відкритим із учасниками (нікого не виділяти, не обманювати та не використовувати зусилля учасників у своїх цілях);

створювати сприятливу для навчання атмосферу.

Також тренеру слід пам'ятати про одяг. Одяг – це друга шкіра людини, яка захищає її 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.

У процесі розроблення програми тренінгу викладач-тренер ураховує коло обставин, що обмежують його дії. Перш за все, потрібно визначитися з 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 на тренінгових заняттях – це необхідна умова ефективності роботи й важлива складова частина його професійної компетентності.

Знайомство з тренером визначає формат, якого будуть дотримуватися всі учасники. Надана інформація обов'язково має бути корисною для слухачів та спрямованою на об'єднання. На початку тренінгу тренер може брати участь у виконанні вправ для зняття напруги в 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 передавання інформації.

У ході навчання використовують такі канали передавання 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 усі канали – 75 – 90 % інформації) [11].

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

Усі дидактичні матеріали слід готувати відповідно до таких вимог:

матеріали надають аудиторії в доступній і якісній формі;

для різних видів інформації можна використовувати різні засоби їх подання;

для зберігання та подальшого аналізу висновків, зроблених у результаті мозкового штурму чи дискусії, добре придатні фліпчарти. Писати

на них потрібно чітко й охайно, бажано друкованими літерами темними активними кольорами (чорний, синій, темно-зелений).

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 передавання 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 нових практичних навичок, 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 матеріалів, 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 в здобувачів 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 складники частини успішної презентації.

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

Усі дидактичні матеріали, підготовлені тренером, демонструють його власний стиль викладання, є складовою частиною презентабельності тренера, посилюють його сприйняття і забезпечують активну взаємодію учасників на всіх етапах тренінгу [11]. У зв'язку із цим потрібно ретельно планувати кожну презентацію та пам'ятати, що гострота сприйняття послаблюється в слухачів через 17 хв.

Крім постійного контролю за всім тренінгом, варто спеціально контролювати виконання завдань через якісь проміжки часу. Це дозволяє

студентам зрозуміти, що відбувається. Усвідомлення процесу навчання – його важлива частина, що дозволяє здійснювати контролюючи за ним, контроль за виконання завдання.

Тренер збирає інформацію, яка допоможе відредагувати програму: уповільнити або прискорити подання інформації, додати яке-небудь просте завдання або зупинитися й спробувати заново встановити в аудиторії необхідну атмосферу навчання.

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. Також важливо враховувати особистий простір людини. Тренер може стикатися 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. 8).

Таблиця 8

Відповідна реакція тренера на опір учасників

Види опору учасника	Відповідна реакція тренера
1	2
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 усе сказати, але обмежити в часі. Визнати значущість зауваження. Дати можливість побути лідером, попросити допомоги в проведенні вправ, призначити своїм помічником Ставити питання групі щодо поведінки цього учасника. Запропонувати групі обговорити пропозицію, установити зворотний зв'язок

1	2
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 в 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. Поєднати 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 відкритої групи.

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

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

Для досягнення ефекту збільшення мотивації учасників слід дотримуватися таких принципів:

- дотримання мети проведення вправи (важлива не гра, а її аналіз);
- чіткі інструкції тренера та його невтручання в процес;
- повага до учасників у момент розгляду;
- чітке формулювання зон розвитку групи та її окремих членів;
- визнання й 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 не відповідають означеним параметрам (студенти другого курсу, 21 – 22 роки, кількість – 20 – 25 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, щоб 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 їхні потреби).

7. Методичні рекомендації здобувачам-учасникам

Група – це сукупність індивідів, об'єднаних загальними ознаками: діяльністю, економічними, психологічними та іншими характеристиками; сукупність індивідів, які дотримуються ухвалених правил та виконують рекомендації відповідно до соціальних ролей.

Структуру групи здобувачів 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 (передавання 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 думку.

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 і 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 в групі;

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

Із принципами роботи під час тренінгу ознайомлює тренер на його початку. Саме ці принципи покладено в основу правил роботи на тренінгу.

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

безпеки, тобто починає працювати несвідомий психологічний захист. Саме в цій несвідомості й полягає складність, оскільки опір учасника призводить до неконструктивної та нераціональної поведінки. Це знижує продуктивність і 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 потрібних компетентностей.

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

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

Студентам слід пам'ятати, що спрямованість дискусії – це визначення загальногрупових цілей та орієнтація на подальшу роботу. Крім того потрібно знати мету та правила дискусії: 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 і набуття навичок за визначеної автономності з умовою відповідальності.

Використана і рекомендована література

Основна

1. Вороніна Ю. Є. Теорія та практика публічного управління та адміністрування : навч. посіб. / Ю. Є. Вороніна. – Мелітополь : ТОВ "Колор Принт", 2020. – 204 с.

2. Основи публічного адміністрування : навч. посіб. / Ю. П. Битяк, Н. П. Матюхіна, М. С. Ковтун та ін. ; за заг. ред. Н. П. Матюхіної. – Харків : Право, 2021. – 238 с.

3. Особливості публічного управління та адміністрування : навч. посіб. / В. Д. Бакулєнко, І. С. Бондар, В. В. Шпачук. – Київ : Ліра-К, 2020. – 256 с.

4. Публічне управління та адміністрування у забезпеченні регіонального розвитку населення [Електронний ресурс] : монографія / Н. Л. Гавкалова, Л. Й. Аведян, Т. А. Власенко та ін. ; за заг. ред. Н. Л. Гавкалової. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2019. – 375 с. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/24878>.

5. Соціальна відповідальність бізнесу : навч. посіб. / О. Ю. Гусєва, О. В. Воскобоєва, Т. Б. Хлевицька. – Київ : Держ. ун-т комунікацій, 2020. – 222 с.

6. Соціальна відповідальність : навч. посіб. / Н. М. Сіренко, Т. І. Лункіна, А. В. Бурковська. – Миколаїв : МНАУ, 2021. – 216 с.

7. Соціальна відповідальність: практичний аспект : навч. посіб. / О. Є. Кузьмін, О. В. Пирог, Л. І. Чернобай та ін. – Київ : ВД "Кондор", 2020. – 244 с.

Додаткова

8. Грузд М. В. Участь інститутів громадянського суспільства у становленні держави соціального добробуту [Електронний ресурс] / М. В. Грузд // Право та державне управління. – 2019. – № 2(35) – Том. 1. – С. 174–180. – Режим доступу : <http://repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/23541>.

9. Долженков О. О. Публічне управління та адміністрування: вступ до спеціальності : навч. посіб. / О. О. Долженков. – Одеса : Вид. Букаєв В. В., 2019. – 190 с.

10. Основи публічного управління та антикорупційна діяльність : навч. посіб. / Є. Г. Карташов, А. П. Миколаєць, А. В. Антонов та ін. – Київ : Освіта України, 2020. – 303 с.

11. Публічне управління. Багаторівневе врядування [Електронний ресурс] : метод. вказівки та реком. до вивчення дисципліни для здобувачів вищої освіти за освітнім ступенем магістра за спец. 28 "Публічне управління та адміністрування" галузі знань 281 "Публічне управління та адміністрування" / уклад. Л. Л. Приходченко. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2019. – 82 с.

12. Публічне управління та адміністрування : теоретичні та практичні аспекти : навч. посіб. / С. В. Панченко, О. Г. Дейнека, О. В. Дикань та ін. – Харків : УкрДУЗТ, 2019. – 380 с.

13. Соціальна відповідальність [Електронний ресурс] : робоча програма навчальної дисципліни для здобувачів вищої освіти спеціальності 051 "Економіка" освітньої програми "Економіка бізнесу" другого (магістерського) рівня / уклад. В. В. Ушкальов. – Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2023. – Режим доступу : <http://www.repository.hneu.edu.ua/handle/123456789/30085>.

14. Червеняк К. Публічне управління в процесі прийняття рішень : навч.-метод. рек. (для студентів-магістрантів спец. 281 "Публічне управління та адміністрування" / К. Червеняк // Навч.-метод. серія "КАФЕДРА", № 62. – Ужгород : УжНУ, 2022. – 36 с.

15. Gordiienko L. Conceptual Provisions Of Management Of Transformational Projects / L. Gordiienko, M. Gruzd, V. Sobolev // Public Policy and Administration. – Vilnius : Mykolas Romeris University, 2019. – Vol. 18, № 2. – P. 327–345.

Інформаційні ресурси

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

17. Нормативні акти України. – Режим доступу : <http://www.nau.kiev.ua>.

18. Офіційний сайт ВРУ. – Режим доступу : <http://www.zakon.rada.gov.ua>.

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

Зміст

Вступ.....	3
1. Мета і завдання тренінгу	7
2. Розроблення загальної програми тренінгового навчання	9
3. Наповнення структури тренінгу змістом із розподілом етапів та часу	11
4. Організація самостійної роботи здобувачів вищої освіти в процесі проведення тренінгу	31
5. Система контролю та оцінювання результатів тренінгу	35
6. Методичні рекомендації викладачу-тренеру	39
7. Методичні рекомендації здобувачам-учасникам.....	45
Використана і рекомендована література	46
Основна	46
Додаткова	47
Інформаційні ресурси	48

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

**Методичні рекомендації
до комплексного тренінгу
для здобувачів вищої освіти спеціальності
281 "Публічне управління та адміністрування"
освітньої програми "Публічне адміністрування"
другого (магістерського) рівня**

Самостійне електронне текстове мережеве видання

Укладач **Грузд** Марина Володимирівна

Відповідальний за видання *Н. Л. Гавкалова*

Редактор *Н. Г. Войчук*

Коректор *В. О. Дмитрієва*

План 2024 р. Поз. № 109 ЕВ. Обсяг 50 с.

Видавець і виготовлювач – 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.*