

Е. О. Остапенко

**ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ЕКОНОМІСТІВ
ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОРОЗВИТКУ**

Методичні рекомендації

Київ – 2015

УДК 378.091.212:33:37.041

ББК 65.р3

О 79

Рецензенти:

Манько Володимир Миколайович – доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник (Науково-організаційний центр Національної академії служби безпеки України);

Борисенко Лариса Леонідівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології ВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»;

Колесніченко Ліна Аліковна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана».

Затверджено на засіданні кафедри педагогіки та психології

ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» (протокол від 18 лютого 2015 р. № 7)

О 79

Остапенко Е. О.

Формування готовності майбутніх економістів

до професійного саморозвитку: методичні рекомендації/

Е. О. Остапенко

ЗМІСТ

1. Передмова	4
2. Теоретичні основи та концептуальні положення формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку	6
3. Вимоги до економістів і структура готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку	9
4. Взаємозв'язок професійного саморозвитку студента з його самостійною пізнавальною діяльністю.....	18
5. Рекомендації з організації самостійної роботи студентів.....	21
6. Програма тренінгу «Формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку».....	26
7. Вправи для забезпечення мотивації професійного саморозвитку	43
8. Вправи для застосування методів активізації навчально-професійної діяльності студентів	51
9. Вправи для створення освітнього рефлексивного середовища у навчальному процесі	65
10. Список використаних і рекомендованих джерел.....	73

Передмова

Глобальна інформатизація суспільства та зміни в соціокультурному середовищі зумовлюють трансформацію парадигми освіти, висувають нові вимоги до рівня та якості освіти й самоосвіти майбутніх спеціалістів. У цьому контексті особливої актуальності набуває проблема безперервної освіти, у зв'язку з чим навчання протягом усього життя займає пріоритетні позиції в розвитку сучасної наукової думки. Масштаби та швидкість оновлення інформації стрімко зростають, що вимагає від людини, яка хоче бути в авангарді своєї справи, постійної роботи над собою, безперервного підвищення рівня своєї кваліфікації, розширення сфер своєї діяльності. Щоб досягти цих результатів майбутнім спеціалістам, перш за все, потрібне вміння та бажання вчитися, здобувати знання, застосовувати їх на практиці, генерувати нові ідеї та бути готовими до самоосвіти, самовдосконалення, постійного особистісного й професійного саморозвитку.

Концептуальні положення щодо стандартів вищої освіти та встановлення пріоритетності якісної підготовки кваліфікованих працівників відображені в Законах України «Про освіту» [28], «Про вищу освіту» [26], Постанові Кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (2011 р.) [59], Указі Президента «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.» (2013 р.) [61], Національному плані дій щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (2012 р.) [60].

Відповідно до Закону України «Про освіту» [28] всебічний розвиток людини як особистості та найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення освітнього рівня народу, забезпечення народного господарства кваліфікованими фахівцями визначено метою освіти.

Законом України «Про вищу освіту» [26] сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя визначено одним із принципів державної політики у сфері вищої освіти.

Відтак проблема формування готовності майбутнього економіста до професійного саморозвитку відповідає загальним завданням державної доктрини та потребує детального вивчення.

Слід зазначити, що феномен «саморозвиток особистості» завжди привертав увагу науковців, його важливість і вагомість обґрунтовували в своїх роботах В. Андрєєв, Л. Виготський, Л. Зязюн, П. Каптерєв, Л. Кулікова, О. Леонтєв, В. Маралов, А. Маслоу, Б. Мастеров, С. Рубінштейн, К. Роджерс, Г. Селевко, В. Слободчиков, О. Суворов, Т. Тихонова, Г. Цукерман та ін.

Проблема «професійного саморозвитку особистості» досліджується такими вченими, як Г. Балл, О. Бодалєв, В. Веретєнніков, А. Деркач, В. Зазикін, Е. Зеєр, Є. Ісаєв, М. Корольчук, С. Косарецький, М. Костогризов, В. Крайнюк, В. Лефтеров, С. Максименко, С. Мірюнова, Л. Мітіна, Н. Ничкало, Н. Побірченко, В. Радкевич, Е. Симанюк, С. Сисоєва, В. Слободчиков, Ж. Таланова, Т. Тихонова, Е. Хайрулліна, П. Харченко, Р. Цокур та ін.

Професійний саморозвиток для майбутніх економістів виступає запорукою їх конкурентоспроможності та успішної самореалізації на ринку праці. Широкий спектр професій, в яких може реалізувати себе фахівець-економіст, неодмінно включає психолого-педагогічні аспекти діяльності менеджера, який планує, організовує, мотивує та контролює не тільки свою діяльність, але й діяльність інших суб'єктів.

Безумовно, пізнання особистісних можливостей розпочинає шлях безперервного саморозвитку людини та її освіти впродовж життя. Російський фізіолог О. Ухтомський вперше висунув гіпотезу згідно якої ухвалення рішень людини здійснюється на основі принципу свободи волевиявлення. Отже, розвиток особистості залежить не тільки від спадковості та впливу навколишнього середовища, але й від досвіду, якостей і здібностей людини, від процесів, що відбу-

ваються в її психіці. Цей факт є надзвичайно важливим для педагогіки та психології, оскільки, здобуваючи в процесі своєї діяльності певного досвіду та якостей, особистість починає самостійно обирати цілі, засоби діяльності, керує нею, вдосконалює та розвиває свої здібності. Таким чином людина змінює, виховує, формує та розвиває себе [77].

Особливого значення набуває думка про можливості впливу на професійний саморозвиток особистості та цілеспрямовану організацію цього процесу шляхом створення в навчальному процесі відповідних умов для того, щоб озброїти студента теоретичними знаннями та практичними навичками самоуправління, навчити його ефективно використовувати свій потенціал, що дозволить їм ефективніше працювати, застосовувати отримані знання й набутий досвід для подальшого навчання та професійного саморозвитку.

Теоретичні основи та концептуальні положення формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку

Згідно з програмою економічного університету студенти першого курсу ознайомлюються з дисципліною «Психологія та педагогіка», студенти мають можливість поглибити знання, пройти розроблену нами «Програму формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку» паралельно з якою вони цілеспрямовано створювали власні програми професійного саморозвитку, обмірковували її впровадження та втілювали її в життя. В курсі дисципліни «Психологія діяльності та навчальний менеджмент» (ПДНМ), яка вивчається на другому курсі, було здійснено закріплення отриманих навичок, аналіз здобутків, рефлексія, корекція та подальше самовдосконалення студентів фінансово-економічного профілю.

Дослідження проблем професійного розвитку та саморозвитку особистості привертає увагу багатьох науковців. О. Бодаєв, А. Деркач, В. Зазикін, Е. Зеєр, М. Корольчук, В. Крайнюк, В. Лефтеров, С. Максименко, С. Мірюнова, Л. Мітіна, Н. Ничкало, Н. Побірченко, В. Радкевич, С. Сисоєва, Е. Симанюк,

Ж. Таланова, Ю. Трофімов й інші вивчають різні аспекти професійного становлення.

Для досягнення максимальної ефективності в формуванні готовності майбутніх економістів до неперервного особистісно-професійного саморозвитку та самовдосконалення, кожен викладач має спрямовувати студента на значущі особистісні досягнення, формувати установку на безперервний особистісно-професійний саморозвиток, враховувати синергетичний ефект впливу навчального процесу (учіння, викладання) та особистості викладача, підкріплювати і підсилювати мотиваційну складову процесу становлення та самовдосконалення кожного студента, спрямовувати їх на укладання плану власного саморозвитку, подальшу його реалізацію, контроль та корекцію.

Практичною основою для подібної просвітницької діяльності є досвід та особистий приклад кожного викладача. Теоретичною основою або підкріпленням може стати ряд нижчезазначених положень та теорій, які практично стали аксіомами сучасного життя та можуть стати концептуальною основою для формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку.

Таблиця 1

Концептуальні положення

Теорія, положення, автор	Ключові ідеї для застосування
Особистість не може жити, не розвиваючись. Розвиток є основним способом її існування впродовж життєвого шляху (Б. Ананьев, 1977; Г. Костюк, 1988; С. Рубінштейн, 1973).	– розвиток обов’язково має бути свідомо спланованим процесом.
Домінанта (О. Ухтомський, 1950) може формувати установку (Д. Узнадзе, 1961). Домінанта – (пануючий принцип, головна ідея, найважливіша складова, частина, ознака), пануюче вогнище збудження у центральній нервовій системі, що спрямовує психічні процеси і поведінку людини, сприяє активності в даній сфері.	– формування домінанти шляхом усвідомлення її цінності та потреби; – створення життєво важливих домінант і керування ними; – використання сензитивних періодів розвитку для формування установки на безперервний особистісно-професійний саморозвиток впродовж всього життя.
Зона найближчого розвитку людини – відстань між рівнем актуального розвитку, що визначається її здатністю самостійно вирішувати завдання, та рівнем потенційного розвитку, що визначається завданнями, які людина виконує з допомогою або у співпраці (Л. Виготський, 1974).	– врахування зони свого найближчого розвитку; – складання інтелект-карти свого потенційного розвитку та саморозвитку.

Таблиця 1 (продовження)

Теорія, положення, автор	Ключові ідеї для застосування
Зона максимального комфорту (Д. Каунт, 2003).	– свідомий вихід за межі відомих, зручних дій та алгоритмів діяльності; – подолання страху, інертності; – свідоме розширення власної зони комфорту.
Процес та результат розвитку визначаються сумісною дією внутрішніх і зовнішніх факторів, обумовлюються виникаючими протиріччями та вирішуються шляхом їх подолання (Е. Зеєр, 2003).	– свідоме ставлення до свого професійного становлення; – орієнтація на реалізацію моделі професійного розвитку; – оптимізація діяльності.
Обрання в житті та в професії певної моделі розвитку: адаптивної поведінки або професійного розвитку (Л. Мітіна, 1998)	– пошук нових можливостей самореалізації; – включення в індивідуальний план саморозвитку всіх вагомих сфер життя.
Сформована орієнтації на активну стратегію професійного розвитку особистості забезпечить успішність проходження криз в житті та професії (Е. Симанюк, 2005).	– реалізація плану саморозвитку має ґрунтуватися на основних правилах успішного самоменеджменту.
Прогресивний характер особистісно-професійного розвитку (А. Деркач, В. Зазикін, 2003).	
Відносна відповідність темпів індивідуального, особистісного та професійного розвитку забезпечує оптимальне співвідношення, яке обумовлює реалізацію, «виконання» людиною самого себе (Є. Бодалєв, 1998).	
Синергетичний ефект діяльності.	– всебічний розвиток особистості гарантує кращі результати у житті, ніж вузька професійна спеціалізація.
Праксиологічний принцип діяльності.	– використання максимально ефективних стратегій; – визнання саморозвитку діяльності; – врахування того, що діяльність розвивається функціонуючи, і, розвиваючись, функціонує.

Вимоги до економістів і структура готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку

У сучасній освіті гостро стоїть проблема професійної підготовки, її відповідності сучасним вимогам та готовності майбутніх фахівців до відповідної діяльності.

Вітчизняні та зарубіжні дослідники прагнуть різнобічно дослідити дану проблему, конкретизувати і вирішити її. Проблема економічної освіти та підготовки фахівців фінансово-економічного профілю розглядається в роботах М. Артюшиної, Л. Борисенко, Х. Віссема, Л. Дибкової, І. Зарубінської, Д. Зенгера, Є. Іванченко, О. Коваль, Г. Ковальчук, С. Кустовського, Л. Мацепури, Т. Поясок, Г. Романової, С. Тарасової та інших. Формування готовності до професійної діяльності досліджується в роботах В. Бочелюка, М. Дяченко і Д. Кандибовича, Л. Кондрашової, М. Кулакової, С. Максименка, В. Моляка, В. Сластьоніна, Т. Шестакової та інших. В. Гриньова, В. Рибалка, В. Семиченко та ін. вивчають індивідуальні особливості розвитку майбутніх спеціалістів у процесі професійної підготовки.

У звіті Міністерства США зазначається, що ще на початку 60-х років середній двадцятирічний робітник повинен був очікувати на те, що змінить свою роботу шість або сім разів. Таким чином, людина в суперіндустріальному суспільстві повинна планувати не одну «кар'єру», а послідовні «кар'єри» [89, с. 249].

Деніел Бюрріс, визнаний дослідник глобальних тенденцій, повідомляє, що впродовж життєвої кар'єри, людина змінює свій професійний напрямок від 3 до 5 разів. У 25 галузях промисловості, від телекомунікації до охорони здоров'я та будівництва, з'явилися новітні технології, що зараз активно освоюються, і це призведе до того, що через п'ять років кожна друга людина буде працювати за професією, що зараз ще не існує [99].

Отже, очевидним є те, що вже остаточно відбувся перехід від отримання освіти раз на все життя до неперервної освіти впродовж всього життя. «Освіта в

постіндустріальному суспільстві слугує людині соціальним і професійним захистом, оскільки дозволяє швидко адаптуватися до життєвих змін, сприймати нестандартні ситуації та приймати нестандартні рішення, розумітися в динамічних процесах глобалізованого, інформаційного світу, критично оцінювати набутий досвід, знаходити сили і можливості для подальшого розвитку та самовизначення. Освіта дозволяє кожному стати самодостатньою особистістю, адже, розвиваючи розум і душевні сили людини, дає змогу замислитися над вирішенням особистісних і професійних проблем, які відбуваються у суспільстві, стати їх активним учасником» [89, с. 5].

Попит на здобуття і вдосконалення освіти постійно зростає, а здатність результативно навчатися стає виключно важливою особистісною й соціальною цінністю, ознакою якості людського капіталу [11, с. 61]. Традиційна проблема – навчитися вчитися – в умовах необхідності навчатися впродовж життя набуває інноваційного змісту. Уміння навчатися має формуватися як ключова компетентність, без якої якісна освіта неможлива. Саме тому ця здатність належить до найважливіших компетентностей людини, які визначено Радою Європи як обов’язкова умова ефективного навчання, самонавчання, творчої адаптації до життя. Компетентнісна модель освіти висуває на передній план не знання, а здатність їх застосовувати, пов’язувати з життям, розв’язувати різні навчальні і професійні задачі. Така організація навчання вимагає:

- високоактивних навчальних методів;
- інформаційно-комунікативних технологій;
- формування вмінь толерантно і продуктивно діяти (автономно) в різних навчальних і соціальних групах;
- ситуаційного і контекстного навчання;
- індивідуальних навчальних планів і програм;
- розширення джерел здобуття інформації (інформаційно-комунікативні технології, Інтернет, медіаосвіта, дослідницька діяльність тощо);
- володіння інформаційною культурою;
- розвитку дистанційної освіти;

- оцінювання якості здобутою освіти стандартизованими способами відповідно до різних кваліфікаційних вимог; використання відкритих і зрозумілих учням механізмів контролю, прийнятих в Україні і Європі [11, с. 67].

Компетентнісний підхід, на думку Т. Лазаревої [41, с. 174], є інтеграцією системного, діяльнісного та особисто-орієнтованого підходів тому, що враховує структуру діяльності майбутнього фахівця, особистісні здібності та якості, представляє собою складну систему.

За В. Радкевич, ключові компетентності – це загальні здібності й уміння, що дають змогу особі розуміти ситуацію, досягати успіху в особистісному та професійному житті, набувати соціальної самостійності та забезпечувати ефективну професійну міжособистісну взаємодію. Ключові компетентності ґрунтуються на головних цілях загальної та професійної освіти тих, хто навчається, їхньому соціальному й особистісному досвіді, а також на основних видах діяльності [67, с. 9].

Слушною є думка Т. Лазаревої [41, с. 174], котра вважає, що професійну компетентність можна представити у вигляді формули:

$$ПК = ЗУН + ПВЯ + ДПД + ОЗ$$

де ПК – професійна компетентність;

ЗУН – професійні знання, уміння, навички;

ПВЯ – професійно важливі якості;

ДПД – досвід професійної діяльності;

ОЗ – особистісні здібності.

Е. Зеєр стверджує, що в процесі становлення професіонала, збільшення масштабу особистості, суб'єкт все більше виступає фактором свого розвитку, зміни, перетворення об'єктивних обставин відповідно до особистісних властивостей. Іншими словами професіонал може свідомо самостійно змінювати свою професійну біографію, займатися саморозвитком, самовдосконаленням, але, навіть у даному випадку, цей процес мотивується соціальним оточенням, економічними умовами життєдіяльності [30, с. 37].

Відтак професійний саморозвиток завжди є особистісно-професійним, усвідомленим і мотивованим процесом, що триває протягом життя, а період навчання у ВУЗі є підготовчим процесом, початком неперервної професійної освіти, самоосвіти, розвитку та професійного саморозвитку.

Досліджуючи існуючі вимоги до спеціалістів, науковці акцентують увагу на якостях, рисах, здібностях, вміннях і навичках працівників, має місце загальна тенденція уніфікації та групування цих компонентів. Різними аспектами досліджень професійно значущих якостей спеціалістів займалися В. Беспалько, В. Боголюбов, А. Ветхов, М. Вудкок, Р. Готтсданкер, Р. Гріффін, Д. Грунфелд, Е. Зеєр, Д. Зенгер, М. Князян, Н. Кузьміна, М. Осбалдестон, Є. Полат, О. Романовський, С. Сисоєва, С. Тарасова, Д. Френсіс, Е. Хайруліна, Л. Шипуліна та інші.

Стрижневими вміннями майбутніх спеціалістів М. Князян і Л. Шипуліна вважають: конструктивні, проєктивні, гностичні, організаційні, С. Тарасова та А. Ветхов, поділяючи цю думку, додають до даного переліку комунікативні вміння. Провівши експертне опитування підприємців у сфері малого бізнесу, Е. Зеєр [29, с. 30] виокремлює такий склад метапрофесійних якостей:

- самоменеджмент (синтез якостей, що дозволяють людині ефективно керувати собою в різних видах діяльності та спілкування); (самостійна спрямованість, мотивація);
- заповзятливість (підприємницька активність, здатність до прояву професійного ентузіазму, самостійність);
- комунікабельність (здатність до ділового співробітництва, готовність спільно працювати з іншими людьми, толерантність до чужої точки зору а також навички комунікативної взаємодії);
- соціально-професійна відповідальність (внутрішня форма саморегуляції діяльності суб'єкта, що характеризується моральними принципами та правовими нормами);
- практичний інтелект (інтегрована здібність продуктивно вирішувати практичні проблеми й завдання на базі досвіду та професійної інтуїції);

- креативність (здібність створювати продукти, що відрізняються новою, оригінальністю та унікальністю).

З точки зору Є. Полат [58, с. 7], сучасний і майбутній роботодавець буде зацікавлений у такому працівникові, котрий:

- вміє думати самостійно та вирішувати різнопланові проблеми, тобто вміє використовувати отримані знання на практиці;
- має обширне та творче мислення;
- володіє багатим словниковим запасом, що ґрунтується на глибокому розумінні гуманітарних знань.

На думку С. Сисоєвої [89, с. 265], самореалізації у житті та професійній діяльності сприяють «базові» якості особистості, що тісно пов'язані з творчістю й які необхідно розвивати у комплексі. Вони представлені чотирма підсистемами:

1) підсистема спрямованості на творчість: позитивне уявлення про себе (адекватна самооцінка), бажання пізнати себе; творчий інтерес, допитливість; потяг до пошуку нової інформації, фактів; мотивація досягнення поставлених цілей;

2) підсистема характерологічних особливостей: сміливість; готовність до ризику; самостійність; ініціативність; впевненість у своїх силах і здібностях; цілеспрямованість; наполегливість; уміння довести розпочату справу до кінця; працелюбність; емоційна активність;

3) підсистема творчих умінь: проблемне бачення; здатність висування гіпотез, оригінальних ідей; здатність до дослідницької діяльності; розвинуте уявлення, фантазія; здатність до виявлення протиріч; здатність до подолання інерції мислення; уміння аналізувати, інтегрувати та синтезувати інформацію; здатність до міжособистісного спілкування;

4) підсистема індивідуальних «творчих» психічних процесів: альтернативність мислення; дивергентність мислення; готовність пам'яті; асоціативність пам'яті; цілісність, синтетичність, «свіжість», самостійність сприйняття; пошуково-перетворюючий стиль мислення.

Особистість, яка саморозвивається, за В. Слободчиковим та Є. Ісаєвим [15, с. 23] характеризується:

- зростаючою самосвідомістю, що є основою формування самостійності особистості в судженнях і діяльності, орієнтованою, перш за все, на самопізнання, самовдосконалення та пошук сенсу життя;
- активністю – прагненням суб'єкта вийти за межі своїх реалізованих можливостей, діяти за межами вимог ситуацій, рольових приписів і розширювати сферу своєї діяльності;
- наявності «Я-образу» – системи уявлень людини про себе реального, очікуваного, бажаного, що забезпечують єдність і тотожність його особистості та знаходять себе в самооцінці, почутті самоповаги, рівні вимог і т.ін.;
- спрямованістю – стійкою домінуючою системою мотивів, потреб, інтересів, ідеалів, переконань і т.ін., в яких виявляють свої потреби в саморозвитку;
- глибинними змістовними структурами (глибинними смисловими структурами по Л. Выготскому), що зумовлюють її свідомість і поведінку; вони відносно стійкі до вербальних впливів і змінюються в спільній діяльності груп і колективів (принцип діяльнісного опосередкування);
- ступенем усвідомлення своїх взаємозв'язків з дійсністю: ставлення, установки, диспозиції і т.д.

Ґрунтуючись на аналізі рис менеджера, які представлені низкою авторів у науковій літературі, С. Тарасова [94, с. 41] стверджує, що високого рівня кваліфікації майбутній менеджер може досягти шляхом:

- усвідомлення, яким саме має бути майбутній менеджер;
- здобуття серйозної загальної освіти, що дає змогу розуміти зміни, які відбуваються навколо, інтерпретувати інформацію щодо економіки, політики, права, суспільства;
- постійної актуалізації знань і спеціалізованих вмінь у ключових галузях діяльності підприємства;

- опанування знань і вмінь у галузі управління, тобто формулювання стратегії, планування, організації, мотивування та контролю;
- самовдосконалення в управлінні колективом, спілкування, використання власного часу, лідерства, кількісних й якісних методів аналізу, іноземних мов.

Основою успіху вона вважає потенціал менеджера, його професійні та організаторські уміння, життєву мудрість, здібності, інтелігентність, авторитет, інтелектуальний розвиток, уяву, лідерські здібності, мотивацію, відважність, інтуїцію, віру у власні сили, вміння вибору можливостей, відчуття справедливості, толерантність, психічне та фізичне здоров'я, тощо. Дослідниця наголошує, що широких знань, значного досвіду та розвиненості уяви менеджер не досягне без таких рис, як інтелігентність, творчість, уміння аналітично мислити та загальних здібностей.

Проведене опитування працівників сфери фінансів, дослідження існуючого наукового фонду, врахування професійних ідеалів майбутніх спеціалістів-фінансистів, дає можливість дійти висновку, що досягненню успіху майбутнього економіста сприяють: високий рівень професійної спрямованості (значний інтерес до професії та впевненість у правильності її обрання); прагнення професіоналізму та професійного самовдосконалення; цілеспрямованість, визначеність щодо короткострокових і довгострокових цілей та пріоритетів життя; швидкість сприйняття та опрацювання великих масивів інформації, розвинені аналітичні здібності; висока працездатність, працелюбність; самостійність (уміння самостійно ставити завдання, працювати і досягати поставлених цілей); розвинена сила волі, наполегливість і рішучість; інтернальна відповідальність; впевненість у своїх силах; здатність йти на ризик; комунікабельність, уміння працювати в команді; здатність до самоменеджменту та самоконтролю, інтерес до питань самоєфективності; прагнення розширювати свій світогляд, займатися самоосвітою, самовдосконаленням і саморозвитком.

Вимоги університету до випускників ДВНЗ «КНЕУ ім. В. Гетьмана» віддзеркалюють тенденції ринку праці й орієнтовані на високий професійний

рівень майбутніх спеціалістів. В освітньо-кваліфікаційній характеристиці (ОКХ) бакалавра з економіки згідно наказу Міністерства освіти і науки України № 304 від 13.04.2004 р. про затвердження галузових стандартів вищої освіти України з напрямку підготовки «Економіка і підприємництво» серед переліку здатностей вирішувати проблеми і завдання соціальної діяльності знаходимо ті, що формуються саме у процесі вивчення дисциплін гуманітарно-гуманістичного спрямування, людинознавчої підготовки, частиною якої є вивчення психолого-педагогічних дисциплін і, зокрема, дисциплін «Психологія та педагогіка» та «Психологія діяльності й навчальний менеджмент». Одним з її соціальних завдань є інтенсифікація та «предметна» підтримка процесів гуманізації суспільства через розвиток відповідних людських якостей.

Згідно ОКХ випускник повинен: уміти формувати в собі, а також виховувати у працівників свідоме прагнення до відгуку на соціальні проблеми людей; будувати цивілізовані соціальні відносини між членами трудового колективу на правовій основі та демократичних принципах; володіти перспективними методами підвищення свого теоретичного рівня знань; уміти проводити науково-прикладні розробки, використовувати сучасну комп'ютерну техніку; вміти підготувати виступ на практичну конференцію (семінар), написати практичну статтю (або тези), робити висновки; засвоювати і реалізовувати світоглядні та культурні досягнення цивілізації, уважно ставитися та розуміти різні культури, релігії, права націй і людини; використовувати на рівні професійного та побутового спілкування українську, російську, англійську (німецьку, французьку, іспанську) мови; застосовувати навички до засвоєння нових знань щодо інновацій і соціальних технологій у фінансовій сфері; здійснювати ефективні комунікаційні взаємодії, в тому числі, засобами інформаційних технологій; застосовувати базові психолого-педагогічні знання для управління діяльністю колективів; вирішувати проблеми гармонійного розвитку життя з високим рівнем його безпеки; застосовувати на практиці норми законодавства та захищати свої права; правильно й розумно вести себе в міжособистісних стосунках і в суспільстві відповідно до загальнолюдських норм поведінки та моралі; направляти свої зу-

силля на реалізацію загальнодержавних, суспільних і особистісних цінностей, інтересів і потреб, на реалізацію загальнодержавних, суспільних і особистісних цінностей, інтересів і потреб; володіти навичками дотримання та пропаганди здорового фізичного та духовного способу життя, володіти уміннями і навичками до фізичного та розумового самовдосконалення.

Зазначені вміння характеризують професіонала з високим рівнем освіченості та культури, сформувавши якого покликана система сучасної освіти. Дані вимоги знаходять своє відображення в навчальних планах університету та програмах дисциплін. На користь студента працюють міжпредметні зв'язки, можливість багатогранного самовираження та формування своєї неповторної індивідуальності.

Розвиток студента в освітньому університетському просторі - це система формування його готовності до неперервного особистісно-професійного саморозвитку та самовдосконалення, а отже і до неперервної самоосвіти та саморозвитку через набуття відповідних знань, вмінь, навичок упродовж всього життя.

Готовність особистості до професійного саморозвитку розглядаємо як інтегральне утворення, яке: одночасно є усвідомленим результатом процесу підготовки та сформованою настановою на певний результат (отримання професійних знань та самовдосконалення). Готовність до професійного саморозвитку містить чотири компоненти, які охарактеризовані за допомогою певних складників.

1) Мотиваційно-цільовий компонент містить такі складники, як ставлення до професійного саморозвитку, наявність чітко визначених цілей життя, програми саморозвитку, усвідомлення цінності самопізнання та самореалізації, внутрішні й зовнішні позитивні мотиви обрання професії, прагнення успіху в професійній діяльності.

2) Пізнавально-операційний компонент охоплює такі складники, як рівень самоменеджменту, здібність до саморозвитку та самоосвіти, самооцінка пізнавальних здібностей і рівень засвоєння знань.

3) Професійно-орієнтовний компонент характеризується рівнем професійної спрямованості, схильностями та інтересами особистості до певних типів

діяльності: людина-людина; людина-техніка; людина-знакова система; людина-природа.

4) Особистісно-регулятивний компонент охоплює такі якості та уміння особистості, як відповідальність, самостійність, самоконтроль, самовпевненість, емоційна стійкість, сила волі, рівень самоуправління, тип самоуправління та самооцінка вираження професійно-значущих якостей особистості.

Успіх у даному процесу досягається за умов: забезпечення мотивації до професійного саморозвитку майбутніх економістів; застосування методів активізації навчально-професійної діяльності студентів економічних спеціальностей; створення освітнього рефлексивного середовища в навчальному процесі вищих економічних закладів освіти.

Взаємозв'язок професійного саморозвитку студента з його самостійною пізнавальною діяльністю

Слід акцентувати увагу на тому, що особистісний і професійний саморозвиток студента у навчанні ґрунтується на результатах його самостійної пізнавальної діяльності. В даному питанні слушною є думка М. Солдатенка, котрий самостійну пізнавальну діяльність (СПД) вважає системою, в якій зміст, обсяг, методи роботи і результати залежать від багатьох факторів; бачить СПД однією з форм навчання у закладі освіти та методом чи засобом самонавчання (самоосвіти), і визнає не тільки навчально-пізнавальну діяльність, але й пізнавальну діяльність у більш широкому розумінні, тобто таку, що відбувається постійно в процесі перегляду телепередач, читання художньої літератури, спілкування, спостереження за людиною, природою та ін. [92].

Самостійна пізнавальна діяльність – це система самостійних пізнавальних дій, спрямованих на досягнення певної педагогічної мети, засіб саморозвитку, загальний широко спрямований пізнавальний процес особистості, ефективність якого залежить від сформованого ставлення до процесів навчання та професій-

ного саморозвитку, визначення мети, розробки плану її досягнення, встановлення певних строків і подальшої наполегливої реалізації свого плану.

При свідомому позитивному або переважно позитивному ставленні до самостійної та навчально-пізнавальної діяльності студенту не доводиться докласти надмірних зусиль для успішного навчання. Високий рівень пізнавального інтересу зумовлює бажання навчатися. За умов індивідуального або негативного ставлення до навчально-пізнавальної діяльності та самостійної пізнавальної діяльності зокрема, студенту потрібна допомога. Ззовні він має отримати стимул, але ефект такого впливу може бути недостатньо тривалим, якщо у студента не віднайдуться відповідні мотиви та не відбудеться перехід мотивації в цілепокладання. Без належного досвіду самоуправління від студента не доводиться очікувати високих результатів, оскільки він не знає своїх особливостей сприйняття інформації, не вміє навчатися, не може організувати себе та використання вільного часу. Однак, знайомство з теорією самоуправління та напрацювання студентом власного арсеналу методів самоуправління та їх постійне застосування може значно покращити його результати та сприяти формуванню його готовності до саморозвитку. Таким чином, можна говорити про взаємозалежність самостійної пізнавальної діяльності та саморозвитку, й про тісний зв'язок результатів саморозвитку з навичками самоуправління.

Самоуправління пізнавальною діяльністю, за Л. Журавською, включає в себе цілепокладання, самопланування, самомотивацію, самоорганізацію та самоконтроль [66, с. 375]. Враховуючи тісну взаємозалежність самостійної пізнавальної діяльності та саморозвитку особистості, потрібно навчати студентів свідомо організовувати власну пізнавальну діяльність, керувати нею. Отже, йдеться про самоуправління пізнавальною діяльністю в освітньо-рефлексивному середовищі створеному на психологічних принципах за допомогою аутометодичних дій. Слід зазначити, що зазначений організаційний підхід відрізняється ізоморфністю та може бути застосованим на базі будь-яких дисциплін. Відтак, передбачається виконання таких кроків, як: 1) проведення професійно-орієнтовної самодіагностики; 2) здійснення аналізу індивідуальних

результатів, рефлексії; 3) визначення персональної траєкторії самовдосконалення (конкретизації цілей); 4) складання програми особистісно-професійного саморозвитку (постановка завдань); 5) реалізація власної програми саморозвитку; 6) проведення повторної професійно-орієнтовної самодіагностики, фіксація змін; 7) здійснення аналізу індивідуальних результатів, саморефлексії, групової рефлексії; 8) визначення програми подальшого особистісно-професійного саморозвитку (постановка завдань); 9) реалізація програми особистісно-професійного саморозвитку; 10) аналіз результатів, рефлексія.

У цілому, формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку має ґрунтуватися на принципах свідомості й активності, суб'єктності навчання, професійної спрямованості, особистісно-професійного саморозвитку, прагматичності та синергетичності.

Успішним цей процес буде за умов мотивації студентів до професійного саморозвитку (формування установки на особистісно-професійний саморозвиток, культивування цінності професійного саморозвитку); спрямовування на розвиток суб'єктності, формування асертивної поведінки, розвитку інтернальності локусу контролю шляхом застосування методів активізації навчально-професійної діяльності студентів економічних спеціальностей, створення освітнього рефлексивного середовища в навчальному процесі вищих економічних закладів.

Запорукою максимально-ефективних результатів формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку стануть лише спільні зусилля педагогічного колективу та студентства за наявності чітко визначеної й розробленої стратегії саморозвитку особистості студента, складеного індивідуального плану саморозвитку та його послідовної реалізації, що сприятиме підвищенню результатів студентів у всіх видах їх діяльності.

Підготовлені методичні рекомендації стосуються самостійної роботи студентів, тренінгів, практичних і лекційних занять.

Самостійна робота передбачає наявність настанови на виконання переліку аутометодичних дій в усіх видах навчально-пізнавальної діяльності.

У рамках вищеназваного для здійснення самоуправління пізнавальною діяльністю була використана модифікована нами методика аутометодичних дій самостійної навчальної діяльності І. Гініатулліна[17, с. 60], що включає в себе чотири кроки під гаслами:

А) «Насолоджуйся навчанням!» для дій з аутометодичної мотивації;

Б) «Плануй та втілюй в життя! Прагни досконалості!» для дій з аутометодичної орієнтації та планування;

В) «Покращуй результати!» для аутометодичних дій щодо реалізації програми пізнавальної діяльності;

Г) «Оцінюй та розвивай!» для дій з аутометодичного контролю та корекції.

Алгоритм самомотивації ґрунтується на аутометодичних діях і починається з діагностики свого мотиваційного стану.

А) **1.** Шляхом самоспостереження та самооцінки потрібно визначити своє ставлення до певної навчально-пізнавальної діяльності (переважно позитивне, індиферентне або негативне ставлення (за умов негативного ставлення необхідно з'ясувати причини, проаналізувати їх, знайти позитивні сторони та зробити висновки).

2. Аутометодичні дії «самоналаштування» на навчально-пізнавальну діяльність і подолання непродуктивного мотиваційно-психологічного стану потребує:

а) підтвердити та закріпити наявність пізнавального інтересу, акцентувати позитивне ставлення до навчальної діяльності та бажання її здійснювати;

б) усвідомити, прийняти і внутрішньо посилити значення позитивних стимулюючих впливів, надати мотивам особистісного сенсу;

в) самостійно сформувати елементи «позитивного» самоналаштування шляхом: самопереконання, підкріплення думки про важливість пізнавальної діяльності, формування установки на якісне й успішне виконання дії для досягнення необхідного результату, використання аутосуггестивних мовних формул, в яких поєднується позитивне ставлення до майбутньої діяльності, посилюється впевненість у своїх силах (наприклад, «Я навчаюсь і працюю з задоволенням, я впевнений в успіху, з кожним днем мої результати стають кращими» і т.д.; актуалізація почуття успіху в навчанні, фіксація в пам'яті моментів успіху та їх пригадування (наприклад, формування фотоальбому «Мої досягнення», ведення щоденнику «Мої успіхи» і т.ін.); прогнозування майбутнього результату, самопідкріплення в уяві, створення відчуття задоволення від отриманого результату, візуалізація майбутнього успіху (побачити себе задоволеним), акцентування кожного проміжного моменту успіху в навчанні: самосхвалення, самозаохочення; актуалізація в свідомості постаті професійно-мовного авторитету (улюблений викладач, або вдалий образ актора з фільму і т.д.); подолання неоптимальних мотиваційно-психологічних станів, побоюваннями говорити, побоювання зробити помилку і т.ін.: самонаказ, самоналаштування на початок дії з ігноруванням наявного неоптимального психологічного стану (вольовий акт з впевненістю, що з початком діяльності психологічний дискомфорт буде редукувати); уявне порівняння майбутньої навчальної діяльності з менш привабливими для себе видами діяльності; залучення себе до діяльності шляхом виконання в її початковій фазі запевне успішних, добре засвоєних навчальних дій, які не суперечать даному пізнавальному акту; свідомо зміна деяких параметрів мови для підкреслення ознак впевненої в собі людини (наприклад, зміна голосності, темпу, інтонаційних характеристик, міміки, жестикуляції, підвищення чіткості артикуляції тощо); свідоме применшення значущості подій, які відбулись або відбудуться, формування спортивного сприйняття процесу навчання “Everything is hard before easy” – освоєння складної діяльності передбачає подолання невдач, отже – бачити помилки, виправляти їх, прагнути досконалості, але не драматизувати; цілеспрямоване правильне повторення дії з

внутрішнім емоційним акцентуванням; рефлексія діяльності, та як наслідок – самостійне оперативне усунення причин неуспішної комунікативної діяльності – не допускати заглиблення негативної емоції, якомога швидше знайти заміну словоформи, дібрати необхідний еквівалент, висловити думку інакше, пізніше зробити повторний аналіз; самовідволікання від невдачі в навчальній діяльності, якщо така мала місце, шляхом тимчасового переключення уваги на інший вид діяльності; винагорода за досягнення певної мети або успішне виконання вагомих пунктів свого плану також можуть слугувати самопідкріпленням при створенні позитивного ставлення до навчально-пізнавальних завдань.

Б) 1. Аутометодичні дії цілепокладання:

- 1) визначення пріоритетів;
- 2) формулювання загальних цілей навчання, врахування вимог освіти продовж життя;
- 3) формулювання стратегічних, тактичних і оперативних цілей, визначення довгострокових, середньострокових та короткострокових цілей;
- 4) усвідомлення особистісного значення кожного пункту з проміжних та кінцевих цілей;
- 5) постановка конкретних навчальних завдань, усвідомлення їх ролі;
- 6) формування установки на досягнення мети. Цілі мають відповідати принципам “SMART”, тобто мають бути – конкретними (specific), вимірюваними (measurable), досяжними (achievable), реалістичними (realistic) і повинні мати термін реалізації (time-bound) [95, с. 208].

2. Аутометодичні дії з орієнтації в методах і засобах. Поступове свідоме засвоєння важливих закономірностей опанування навчальних дисциплін: пріоритетності практики комунікативно спрямованої діяльності; співвідношення та єдності знань, вмінь і навичок, розуміння своїх особливостей сприйняття та засвоєння інформації, вдосконалення вмінь пізнавальної діяльності; важливості власних зусиль і максимальної активності й частоти виконання дій та застосування на практиці, способів психологічної саморегуляції, налаштування себе на перемогу в подоланні труднощів у навчанні.

Методична саморегуляція довільного запам'ятовування та пригадування навчального матеріалу за допомогою використання мнемонічних прийомів: логіко-аналітичні (аналіз внутрішньої форми мовної одиниці, знаходження співвідношень, паралелей, порівнянь, протиставлень, групування, складання логічних та комунікативно-ситуативних «ланцюжків», тощо), оживлення образних уявлень, включення в особистісно-значущі асоціації, емфатичне підсилення, емоційне акцентування, ритміко-мелодичне тонування, римування, гра слів; графічне виділення та ілюстрування, згадування за допомогою поновлення асоціативних зв'язків і т.д.

Аутометодична воляова мобілізація, концентрація, своєчасне переключення та адекватний ситуації розподіл уваги між пізнавальними завданнями та діями. Організаційно-планувальні дії: усвідомлення та виявлення для себе структури пізнавальної діяльності, її форми, місця проведення, часу, організація самостійної чи групової роботи (методичне узгодження, аутометодичне визначення ролей всіх учасників у пізнавальній діяльності).

В) 1. Довільна аутометодична ініціація та регуляція дій наміченої програми навчальної діяльності. Планомірний перехід від однієї діяльності до іншої, регуляція режиму роботи, включаючи її необхідну інтенсифікацію та закінчення роботи.

2. Аутометодичні дії з забезпечення оптимальної працездатності (визначення та врахування своїх найефективніших годин), гігієни праці та організації робочого місця.

Г) 1. Процесуальний аутометодичний контроль виконання предметних, професійно-прикладних і методичних дій, включаючи: дії загального контролю за виконанням наміченої програми та відповідної корекції; методичні дії самоконтролю, актуалізації, визначення та реалізації способів усунення труднощів, які з'явилися.

2. Виконання самоперевірки якості засвоєння навчального матеріалу, контроль результатів, усунення вад, повторне виконання завдань для корекції.

3. Самооцінка результатів, визначення стану реалізації наміченої програми, аналіз причин неповної реалізації, виявлення типових для себе складностей та шляхів їх усунення; практичний облік результатів методичного аналізу проведеної навчальної діяльності.

Відтак аутометодичні дії застосовані для самоуправління пізнавальною діяльністю студентів в освітньо-рефлексивному середовищі, створеному на праксиологічних принципах, які включають у себе цілепокладання, самопланування, самомотивацію, самоорганізацію та самоконтроль сприяють готовності студентів до саморозвитку, формують особистість, схильну до рефлексії, здатну керувати своїми потребами і мотивами. Рефлексія проводиться у наступних напрямках:

- 1) мотивація, цілі, потреби – самомотивація, самоналаштування;
- 2) фіксація уваги на отриманні нових знань, умінь, навичок;
- 3) професійне спрямовування діяльності;
- 4) самозвіт, саморегуляція, фіксація уваги на досягненні поставленої мети), налаштованої на визначення сутності бажаних результатів, конкретизацію цілей і завдань, організацію процесу досягнення максимальної самоефективності в навчанні та житті, готовність до безперервного особистісного та професійного саморозвитку.

Для формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку було застосовано комплекс методів, що склали підґрунтя для реалізації виокремлених нами умов і сприяли підвищенню показників досягнень студентів стосовно усіх компонентів готовності до професійного саморозвитку.

Програма тренінгу «Формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку»

Значення терміну «тренінг» пояснюється походженням від англійського «to train» – навчати, тренувати. Це запланований процес модифікації (зміни) відношення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду з тим, щоб досягти ефективного виконання певних видів діяльності [95, с. 56].

Тренінг із формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку побудовано відповідно до таких парадигм: тренінг як форма активного навчання, метою якого є передача психологічних знань, а також розвитку відповідних умінь і навичок; тренінг як метод створення умов для саморозкриття учасників і самостійного пошуку ними способів рішення соціально-психологічних проблем.

Тренінгові форми проведення занять допоможуть досягти найкращих результатів у навчанні, оскільки людина засвоює 20% від того, що вона чує; 30% від того, що вона бачить; 50% від того, що чує і бачить; 70% – від того, що говорить; 90% – від того, що робить сама [23, с. 15].

Тренінг характеризується неформальною атмосферою, якій сприяє тренінгове коло, паритетні відносини між учасниками і ведучим, спільне визначення правил поведінки та затвердження кодексу тренінгу, свідоме прагнення досягти поставлених цілей.

На цьому тренінгу орієнтовними правилами, законами, за якими живе група під час тренінгу є такі, як: 1) право спікера; 2) правило піднятої руки; 3) конфіденційність; 4) уникання оцінок; 5) право ведучого; 6) пунктуальність.

Прийняття правил необхідно для того, щоб кожен учасник міг відкрито висловлювати свої почуття та погляди, не боявся стати об'єктом глузувань і критики, був впевнений, що все особисте не вийде за межі групи, отримував інформацію сам і не заважав іншим [12, с. 7].

Основними завданнями тренінгу є: 1) орієнтація на кінцеві результати у практичній діяльності; визначення нових цілей; 2) згуртування колективу й вдосконалення професійної майстерності; 3) посилення мотивації та ентузіазму учасників; 3) удосконалення навичок учасників.

Предметом тренінгу є досвід і поведінковий ресурс. І це головне, адже в умовах швидких змін економічного середовища й зростання конкуренції збільшується відповідальність кожного працівника за своєчасність і якість рішень, зростає його роль і як потенційного носія ефективної ідеї, і як індивіда, здатного ефективно поводитись у несприятливих умовах. Тренінг дозволяє виявити таку готовність, допомагає кожному працювати на особистісному рівні, й разом з тим зберігає загальну тематичну спрямованість [95, с. 57].

Наведемо засоби створення доброзичливої атмосфери на тренінгу: 1) «ігрове поле», тобто комфортне просторове середовище (повітря, світло, меблі, відеотехніка, фліп-чарти тощо); 2) самопрезентація викладача, що викликає довіру та створює сприятливе перше враження; 3) обговорення з групою організаційних питань, що стосуються регламенту роботи, перерв й основних процедур; 4) прийняття принципу «добровільності» – якщо хтось не хоче працювати в групі, не слід на цьому надмірно наполягати, примушувати виправдовуватись; 5) виявлення вже наявних у групі вмінь і практичного досвіду; 6) «занурення» в групову роботу через «розігриваючі» вправи, що дозволяють зменшити напругу та розкритися, познайомитися й розслабитись; 7) рефлексивне обговорення результатів проведених ігор, відбиття почуттів, вражень, конструктивна критика за принципом: «один одного» [95, с. 282].

Таблиця 2

Програма тренінгу «Формування готовності майбутніх економістів до професійного саморозвитку»

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Адаптивний тренінг для першокурсників «Мотивація! Час досягнень».	
<i>Цілі:</i> сприяти процесу рефлексії, мотивувати до навчання з метою формування готовності студентів до професійного саморозвитку та самовдосконалення.	
Бесіда «Навчання у ВУЗі. Вимоги та потреби».	З'ясувати та узагальнити: 1) цілі навчання у ВУЗі; 2) цілі студентів та їх очікування.

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Аналіз характеристик періоду пізньої юності (18-25 років) [2, с. 249; 8, с. 29]	Визначити та конкретизувати вікові особливості студентів, проаналізувати кризу ідентичності, що спричинена зміною соціально-професійного становлення особистості.
Адаптація першокурсників до навчання у ВНЗ [1; 6, с. 228; 8, с. 30 – 38]	Спрямувати на соціалізацію, успішне подолання труднощів, тренування проявів волі студента в різних життєвих ситуація, збереження рівноваги. Сприяти виробленню оптимального режиму цілеспрямованого функціонування особистості в нових умовах.
Мотивація досягнень [2, с. 249; 5, с. 55-61]	Провести аналіз впливу негативного та позитивного типів мислення на етапи діяльності: цілепокладання, планування, організації, реалізації, критичної оцінки. Сприяти підкріпленню потреби в досягненнях і позитивного ставлення до професії.
Визначення мотиваційної структури особистості за В.К. Горбачевським, [7, с. 324], Семіченко, визначення вагомості потреб та їх ієрархії [7, с. 450]	Визначити вагомість таких мотивів як пізнавальний, досягнення успіху, значущості результату, самооцінки вольових зусиль, самомотивації, особистісний зміст, позитивного очікування і т.д.
Бесіда «Фактори, які блокують активність та мотивацію» [7, с. 51]	Визначити фактори, які блокують активність та мотивацію. Ознайомити з поняттям «навчена безпомічність» та механізмами її утворення.
Знайомство з самомотивацією та аутометодичною мотивацією [3, 4]	Дослідити механізми та методи самомотивації й аутометодичної самомотивації, стимулювати студентів на роботу в теоретичній, практичній та рефлексивній площинах.
Формування робочого кейсу. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Створити базу улюблених методів самомотивації та аутометодичної мотивації. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Варбан Є. О. Особистісна рефлексія як складова процесу подолання криз професійного становлення в студентські роки / Є. О. Варбан // Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. - К., 2011. - Т. 13, ч. 6. - С. 39-47. 2. Восемнадцать программ тренингов. Руководство для профессионалов. – Под редакцией В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2008. – 368 с. 3. Гиниатуллин И. А. Самостоятельная учебная деятельность по овладению иностранным языком на специальном факультете: учебное пособие к спецкурсу / И. А. Гиниатуллин. – Свердловск: Изд-во ГПУ, 1990. – 93 с. 4. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин – СПб. : Питер, 2002 – 512 с.: ил. 5. Селевко Г. К. Реализуй себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. – М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2008. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»). 6. Семиченко В. А., Галус А. М. Психология направленности: учеб.-метод. пособие / В. А. Семиченко (общ.ред.). — Хмельницкий: ХГПИ, 2003. — 522с. 7. Семиченко В. А. Теоретичні та методичні основи професійного самовиховання студентів ВУЗу: Навчально-методичний посібник / В. А. Семиченко, О. М. Галус, Л. В. Зданевич; [за заг. ред. В. А. Семиченко]. – Хмельницький: ХГПІ, 2001. – 253 с. 8. Тарасова Т. Б. Психологічні особливості студентства: навч.-метод. посіб. для магістрантів / Т. Б. Тарасова; Сумський держ. пед. ун-т ім. А. С. Макаренка. – Суми: СумДПУ, 2004. – 47 с.; Серія «Мастера психологии»).	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Тренінг з цілепокладання та визначення особистісних цінностей «Вміння ставити та досягати цілі» <i>Цілі:</i> визначити ціннісні орієнтації студентів, розвинути навички планування та постановки цілей; набути навички планування та визначення життєвих цілей; навчитися корегувати цілі та завдання особистості.	
Обговорення притчі «Дорога до моря»	З'ясувати особистісне ставлення до цілеспрямованості, наполегливості, визначити вагомість моральних важелів.
Аналіз результатів методики М. Рокича [4]. Бесіда про життєві цінності «Конверт відвертостей», «Анкета голубих комірців» [3, с.367-368]. Тренінг ціннісного самовизначення особистості [1, с. 34-46; 5, с.155-161]. Місце ціннісних орієнтацій особистості в психологічній структурі особистості [5, с. 25]. Аналіз тривимірної структури особистості за В.Рибалко [5, с. 171].	Визначити та осмислити життєві цінності особистості. Сприяти формуванню стійкої системи ціннісних орієнтацій студентів, осмисленню впливу ціннісних орієнтацій людини на її життєвий шлях, плани та майбутній життєвий стиль, самореалізацію.
Тренінг розробки цілей «Як ставити та досягати перед собою цілі» [7, с. 461-470].	Набути навички постановки цілей, сприяти підкріпленню відчуття впевненості та переконаності в досягненні бажаних цілей.
Правила постановки цілей [7, с. 472].	Сприяти чіткості та зосередженості при формулюванні цілей
Тренінг «На шляху до цілей» [3, с. 369- 371]. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Відпрацювати навички долаття перешкод на шляху досягнення цілей. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Завгородня О.В., Курганька Л.О. Особистісні цінності та методи їх дослідження. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. – 50 с. 2. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. 3. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.]; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с. 4. Психологія та педагогіка : навч.-метод. посіб. для сам ост. вивч. дисц. / Л. В. Музичко, А. В. Тімакова, Л. В. Корват та ін.; За ред. Л. В. Музичко. – К.: КНЕУ, 2008. – 304 с. 5. Романюк Л.В. Ціннісні орієнтації студентів: Сутність, структура і психологічні механізми розвитку. – Кам'янець-Подільський: Абетка-НОВА, 2004. – 188 с. 6. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.]; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с. 7. Семиченко В. А., Галус А. М. Психология направленности: учеб.-метод. пособие / В. А. Семиченко (общ.ред.). — Хмельницкий: ХГПИ, 2003. — 522 с.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Самоменеджмент – основа успіху!» <i>Цілі:</i> навчитися ефективно управляти часом й організовувати власну діяльність.	
Система управління своєю діяльністю [6, с. 319-331].	Вдосконалити ефективність управління власною діяльністю за допомогою складання схеми діяльності з орієнтацією на результат.
Тип менеджменту, ЛАК [6, с.185], Методика оцінки стилю управління [6, с. 185, 198].	Ознайомитися з типами менеджменту та з існуючими стилями, визначити свій ліберально-авторитарний коефіцієнт (ЛАК).
Визначення рівня самоорганізаційних умінь і навичок, що забезпечують необхідну ефективність у виконанні будь якої діяльності за Р. Овчаровим [1, с. 43].	Визначити рівень самоорганізаційних умінь і навичок, що забезпечують необхідну ефективність у виконанні будь-якої діяльності, в т.ч. і самовдосконалення, завдяки значній сконцентрованості зусиль на пріоритетних завданнях.
Тренінг-гра «Ситуативний розвиток самоменеджменту» чітка організація діяльності в часі [5, с. 68-78].	Виконати програму самоспостереження за поведінкою в грі з метою привчити себе фіксувати час. Сформувані навички та звички підкорятися часу.
Опанування колом самоменеджменту [4, с. 243, 252].	Ознайомитися з робочими прийомами та методами. Сформувати своє коло самоменеджменту. Проаналізувати результати, що досягаються при постановці цілей, плануванні, прийнятті рішень, реалізації та організації, контролю та інформації та комунікації.
Бесіда «Організуй себе. Секрети успіху. Слонова техніка тайм менеджера» [2, 3, 7]. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	З'ясувати та узагальнити: 1) методи самоорганізації; 2) секрети успіху в плануванні та досягненні мети. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Вайніленко Т. В. Діагностика готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення: методичні рекомендації / Т. В. Вайніленко. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2005. – 52 с. 2. Каунт Дж. Організуй себе / Джон Каунт; пер. с англ. под. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Издательский дом «Нева», 2003. – 254 с. 3. Кинан К. Самоменеджмент / К. Кинан; [пер. с англ. Л. В. Квасницкой]. – М.: Эксмо, 2006. – 80 с. – (Менеджмент на ладони). 4. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. і доповн.] – К.: Міленіум, 2006. – 368 с. 5. Сергєєнкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності : Психодіагностика у професії / О. П. Сергєєнкова; АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти. – К.: Науковий світ, 2004. – 86 с. 6. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл. 7. Peter F. Drucker Managing Oneself Harvard Business Review January 2005	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Самоефективність – досяжна досконалість» <i>Цілі:</i> здійснити самоаналіз, самооцінку та саморозвиток власних психологічних особливостей; сприяти процесу особистісного зростання, реалізації творчого потенціалу.	
Шляхи формування самоефективності за Бандурою[5, с. 390].	З'ясувати шляхи досконалої поведінки за теорією Бандури. Провести самоаналіз і визначити власний план дій.
Бесіда «Принципи цілеспрямованого розвитку та самовдосконалення корисних звичок особистості» [1; 3, с. 32-33, 36, 38; 8].	Провести бесіду про вагомість формування корисних звичок, взаємозв'язок потенціалу особистості, її комплексів, звичок, світогляду, его. Визначити шляхи цілеспрямованого розвитку та самовдосконалення особистості.
Time management, підходи Хронос і Кайрос. Врахування біоритмів людини при самоорганізації [4, с. 34-35]. Аналіз та складання плану використання свого часу Щекин [4, с. 20, 32; 7, с. 327]. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Сформулювати раціональну програму використання часу. Скласти картку обліку свого часу, проаналізувати використання часу. Визначити свої найефективніші години, спланувати день з їх активним використанням. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Каунт Дж. Организуй себя / Джон Каунт ; пер. с англ. под. ред. И. В. Андреевой. – СПб.: Издательский дом «Нева». – 2003, 254 с. 2. Диттмер Р. Э. 151 быстрая идея. Как управлять своим временем / Р. Э. Диттмер. – СПб.: ДИЛЯ. – 2007, 224 с. 3. Одинцов В.В. Ступени самореализации / В.В. Одинцов. – М.: Омега-Л, 2004. – 96 с. 4. Самоорганизация студентов первого курса: учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др.; [под ред. П. Е. Рыженкова]. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1990. – 120 с. 5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение). – СПб: Питер Ком, 1999. – 608 с. – (Серия «Мастера психологии»). 6. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл. 7. Zenger J., Folkman J., Edinger S.K. Making Yourself Indispensable / John H. Zenger, Joseph Folkman, Scott K. Edinger // Harvard Business Review October, 2011. P. 85-92.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Враховуй свої особливості. Якості та обмеження» <i>Цілі:</i> сприяти формуванню свідомого ставлення до протікання психічних процесів і урахування власних особливостей для подолання потенційних обмежень саморозвитку.	
Бесіда «Ієрархія основних підструктур особистості». Атрибути, риси, якості за В. Козаковим [6, с. 37; 7, с.304]. Професійно важливі якості. Ознаки ділової людини О. Кочетовим [9, с. 82]. Якості лідера за Д. Зенгером [13]. Базові якості за С.Сисоєвою[11, с. 265]. Мета компетентності за Е. Зеєром [2, с. 55]. Поради діловій людині [3; 9, с. 84]. за О. Кочетовим [8, с.82; 11, с. 265].	Провести бесіду щодо ієрархії основних підструктур особистості. Проаналізувати теоретичні підходи виявлення професійно важливих якостей. Узагальнити, створити власний перелік якостей, які необхідні для подальшої професійної діяльності та лідерства і ній.
Методика оцінки професійно важливих якостей [2, с.197-201]. Сильні та слабкі сторони власної особистості [4, с. 198]. Тренінг лідерства та особистісних лідерських якостей [1, с. 167-175], [10, с. 135-147]. Ділова гра «Лідер» [5, с.317-319].	Виконати методики оцінки професійно важливих якостей. Виявити сильні та слабкі сторони власної особистості. З'ясувати шляхи розвитку бажаних якостей.
11 потенційних обмежень. Методика визначення власних обмежень за Майком Вудкоком і Дейвом Френсісом [12, с. 109-128].	Визначити, усвідомити та продумати шляхи подолання обмежень, які зашкоджують успіху та професійному саморозвитку особистості.
Програма самовиховання та самоосвіти [9 с. 102, 104; 8, с. 115-116]. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Проаналізувати методи роботи над собою. Скласти програму самовиховання та самоосвіти. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. 2. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. 3. Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Дж. Максвелл; пер. с англ. Е. Г. Гендель. – [2-е изд.]. – Минск: «Попурри», 2008. – 176 с. 4. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие / В. Г. Маралов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 256 с. 5. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.]; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
6. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: Підручник. У 2-х ч. – Ч. І. Психологія суб'єкта діяльності. – К.: КНЕУ, 2000. – 243с. 7. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / [В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.]; за заг. ред. В. А. Козакова. – К.: КНЕУ, 2003. – 829 с. 8. Селевко Г. К. Научи себя учиться / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е, стереотипное. – М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 128 с. (Серия «Самосовершенствование личности»). 9. Селевко Г. К. Сделай себя сам / Г. К. Селевко, Н. К. Тихомирова, О. Г. Левина. – Изд. 2-е. М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»). 10. Соціально-психологічний тренінг "Розвиток особистісних якостей менеджера" [Текст]: навч. посібник: практикум / [В. В. Завірюха, В. В. Сгадова, Л. В. Корват та ін.]; за заг. ред. В. В. Завірюхи; М-во освіти і науки, молоді та спорту України, ДВНЗ "Київ. нац. екон. ун-т ім. Вадима Гетьмана", Центр магістер. підготовки. – К.: КНЕУ, 2011. – 184 с. – Б. Ц. 11. Сисоєва С.О. Освіта особистості в умовах постіндустріального світу : Монографія. – : Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324 с. 12. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл. 13. Zenger J. The Inspiring Leader. Stanford Executive Briefings [Електронний ресурс]/ Jack Zenger, PhD.: Stanford University. Copyright, DVD / 55 Min, 2009. – Режим доступу: http://www.kantola.com/Jack-Zenger-PhD-PDPD-340-S.aspx.	
«Враховуй свої особливості. Ефективність роботи з інформацією» <i>Цілі:</i> сприяти формуванню свідомого ставлення до протікання психічних процесів і урахування власних особливостей в роботі з інформацією.	
«Як не потонути в морі інформації?» [2, с. 89]. Робота з інформацією, опорні конспекти, система Корнелла [4], інтелект карти [1]. Корисні поради [2, с.47; 5].	Розвиток вмінь роботи з літературою, структурування інформації. Формування установки на уникнення фрагментарності знань і прагнення формування цілісної системи уявлень про світ навколо.
Аналіз видів читання. Прийоми ефективної роботи з інформацією [3, с. 46, 60-65].	Ознайомлення з видами читання та їх задачами. Формування спрямованості на зосередженість на читанні, гальмуванні регресії, розширенні активного поля зору, уникненні вокалізації при читанні, використанні формул мобілізації уваги. Підвести підсумки.
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Інтелектуальні карти – Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Tony_Buzan 2. Кареліна О. В. Формування умінь з інформаційних технологій у процесі дистанційного навчання студентів вищих економічних навчальних закладів: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Кареліна Олена Володимирівна. – Т., 2005. – 289 с. 3. Самоорганизация студентов первого курса: учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др.; [под ред. П. Е. Рыженкова]. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1990. – 120 с. 4. Система Корнелла – Режим доступу: http://en.wikipedia.org/wiki/Cornell_Notes. 5. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Враховуй свої особливості. Розвиваємо пам'ять. Економимо час» <i>Цілі:</i> сприяти покращенню можливостей пам'яті через застосування мнемотехнік.	
Пам'ять. Типи за-пам'ятовування [3, с. 67, 70]. Формули мобілізації за-пам'ятовування [3, с. 71, 88]. Мотиваційно-логічний алгоритм запам'ятовування інформації. Складення плану переказів. Виокремлення змістових опорних пунктів у тексті. Використання наочних зображень інформації [3, с. 65, 66, 73].	Ознайомлення з типами репрезентації у свідомості інформації, яка зберігається в пам'яті. Аналіз процесів довільного і не довільного запам'ятовування. Формування установки на якість запам'ятовування, необхідність пам'ятати та використовувати отримані знання впродовж життя.
Розвиток різних видів пам'яті [1, с. 391-395].	Розвиток різних видів пам'яті та уваги шляхом осмисленого запам'ятовування завдяки значеннєвим групуванням (класифікаціям).
Знайомство з мнемотехніками [2, с. 90-232; 3, с. 74-86]	Ознайомлення з методами запам'ятовування візуальної інформації, іноземних слів, складностей правопису, правильного наголосу слів, історичних дат, телефонних номерів і т.д. Формування власного цифро-буквенного коду та подальше його використання. Використання таблиць Шульте з метою тренування уваги.
Дев'ять заповідей Мнемозіни [5 с. 61]. Умови ефективного повторення. Рівні засвоєння знань [4, с. 54].	Визначення власного ритму повторення інформації. Аналіз мнемотехнік застосованих методик і рівнів засвоєння знань.
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Кутішенко В.П., Ставицька С.О. Психологія розвитку та вікова психологія: Практикум : Навч. посіб. – К.: Каравела, 2009, 2009. – 448 с. 2. Никитина Т. Б. Самоучитель по развитию памяти (техника скоростного запоминания) / Т. Б. Никитина. – 2-е издание, допол. – Ч.: Урал LTD, 2005. – 302 с. 3. Самоорганизация студентов первого курса : учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др.; [под ред. П. Е. Рыженкова]. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1990. – 120 с. 4. Селевко Г. К. Научи себя учиться / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е, стереотипное. – М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 128 с. (Серия «Самосовершенствование личности»). 5. Селевко Г. К. Познай себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е, стереотипное. – М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 96 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Соціоніка. Знайомтесь – 16 типів особистостей» <i>Цілі:</i> навчитися розуміти та адекватно оцінювати себе та інших людей.	
Наука соціоніка. Індивідуально-типологічні риси особистості та ефективність її діяльності [1, 3]. Правила використання теорії психологічних типів[2, с. 49]. Складання таблиці характеристик типів особистості [2, с. 53].	Ознайомитися з типологічними особливостями людини, визначити власний чотирьохбуквений код. Проаналізувати методи отримання інформації та прийняття рішень кожним представником із 16 типів. Знайти шляхи взаєморозуміння між протилежностями. Знайти свою дуальну пару в академічній групі, дослідити особливості взаємодії.
Ключ до успіху – прагнення гармонії. Вираженість полюсів – екстраверт чи інтроверт; сенсорик чи інтуїт, логік чи етик, раціонал чи ірраціонал [3].	Сформулювати план розвитку взаєморозуміння між протилежними типами людей. Визначити траєкторію саморозвитку в межах власних характеристик.
Практика діагностики типів особистості на основі спостереження, бесіди, проведення лінгвістичного аналізу [2, с. 54]. Вплив типологічного розподілу в групі на спільне вирішення ситуацій [2, с. 56]. Вирішення конкретних ситуацій на основі типологічного аналізу [2, с.61] Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Провести діагностику типів особистості на основі спостереження, бесіди, проведення лінгвістичного аналізу. Дослідити вплив типологічного розподілу в групі на спільне вирішення ситуацій. Відпрацювати вирішення конкретних ситуацій на основі типологічного аналізу. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Отто Крегер. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе / Отто Крегер, Дженет Тьюсон, Хайл Ратледж: пер. с англ. – М.: Персей, Вече, АСТ, 1995. – 560 с. – (Self-Help). 2. Романова Г.М. Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності [Текст]: метод. рек. до практ. занять з курсу "Психологія діяльності і навчальний менеджмент" для студентів усіх спец. ден. форми навчання / Г. М. Романова, М. В. Артюшина. – К.: КНЕУ, 2001. – 68 с. 3. Слинько О.Б. Ключ к сердцу – соционика. – Режим доступа – http://psychotype.ru/article/slinko-o-b-klyuch-k-serdцу-%E2%80%93-socionika.html	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
«Саморегуляція. Протистояння стресу» <i>Цілі:</i> навчитися прийомам психологічного розвантаження та саморегуляції емоційних станів; навчитися регулювати власні стани, знижувати емоційну напругу, контролювати власні дії та вчинки.	
Тренінг «Психологічне розвантаження та саморегуляція емоційних станів» [3, с.148-166]. «Звільни м'язи. Сила в спокої» Хатха-Йога.	Ознайомитися з теоретичною інформацією: емоції, почуття, воля, управління емоціями і діяльність. З'ясувати і відчутти вплив поз та напруження м'язів на внутрішній стан, навчитися гармонізувати внутрішній стан через позитивні образи та оживлення приємних спогадів, навчитися використовувати прийоми боротьби зі стресом.
Чотири магічні круги за Станіславським. Вправа «Прожектор» [7, с. 63-66].	Сформувати вміння концентрації уваги з метою управління обсягом своєї уваги, а через нього – почуттями та поведінкою. Навчитися усвідомлювати установку своєї уваги та довільно її змінювати.
Стрес. Стадії розвитку стресового стану. Формування стресостійкості. Релаксація [13, с. 64-68]. Виконання медитативних вправ «Мудрець», «Сховище», «Внутрішній промінь» [10, с. 104-111; 11, с. 150-172; 14 с. 99-104].	Визначити рівень саморегуляції. Скласти власну програму формування стресостійкості. Провести аналіз правил Ріка Брея. Виконати ряд медитативних вправ, обрати найулюбленіші для постійного використання.
П'ять принципів для початківців [7, с. 51]. Аутогенне тренування [1, с. 90]. Посмішка для себе [7, с.105-106]. Бесіда «Вплив музики та кольорів на емоційний стан людини». Музика – 7 пакетів програм класичної музики [8, с. 146].	Провести аналіз принципів аутогенних тренувань для початківців. Проаналізувати рекомендовані принципи, такі як сформована внутрішня задача, дотримання дозованого фанатизму, налаштування на те, щоб не боятися себе, дати собі час і повірити в те, що все в нас самих. Виконати вправи на саморегуляцію. Провести аналіз впливу кольорів та музичних творів на емоційний стан людини. Зробити презентацію музичних вражень.
Колаж почуттів. Бесіда «Як я проявляю свої почуття» [6, с. 341]. Проведення спостереження «Емоційний термометр» [15, с. 268]. Побудова схеми «Способи вираження почуттів» [15, с. 112]. Аналіз конкретних ситуацій [15, с.116-120] з метою знаходження оптимальних рішень [15, с. 272, 280].	Створити колаж одного з своїх почуттів для того, щоб його усвідомити і зрозуміти. Провести аналіз конкретних ситуацій. Дослідити способи вербального й невербального прояву почуттів та їх впливу на оточуючих людей.
Тренінг модифікації поведінки [6, с. 350]. Такт, самовладнання [2, с. 151-158]. Трансформація вад [2, с.159-166].	Ознайомитися з методами самозмін. Провести аналіз потреб в само змінах та стимулювати необхідні зміни, що виявляються в емоційній, вольовій, етичній і поведінкових сферах. Застосування 10-крокової моделі модифікації поведінки І. Фурманова. Формування установки на: усвідомлення, переоцінку власної особистості, переоцінку оточення, внутрішньогрупову підтримку, катарсис, зміцнення «Я», пошук альтернативи, контроль за стимулами, підкріплення, соціалізацію.

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев – М.: Народное образование, 1995. – 160 с. – (Библиотечка ж-ла «Народное образование» ; №4). 2. Євтух М. Б., Черкашина Т.В. Культура взаємин. Частина 1 Самопізнання: Підручник. – Горлівка : Видавництво ГДПІМ, 2008. – 228 с. 3. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. 4. Карнеги Д. Как преодолеть тревогу и снять стресс / Д. Карнеги; пер. с англ. Е. А. Бакушева. – Минск: Попурри, 2010. – 208 с. 5. Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів: дис. канд. психол. наук 19.00.07 / – К., 2004. – 199 с. 6. Кутіщенко В.П., Ставицька С.О. Психологія розвитку та вікова психологія: Практикум: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2009, 2009. – 448 с. 7. Леви В.Л. Искусство быть собой. [Электронный ресурс] / Центр современных НЛП технологий: офиц. веб-сайт. Режим доступа: http://www.center-nlp.ru/library/s55/s64/d422.html?current_book_page=all 8. Обозов Н. Н. Психология работы с людьми: советы руководителю / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. – [6-е изд., стер.]. – К.: МАУП, 2004. – 232 с. 9. Рутман Э. М. Надо ли убежать от стресса? / Э. М. Рутман – М.: Физкультура и спорт, 1900. – 128 с., ил. 10. Самоорганизация студентов первого курса: учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др.; [под ред. П. Е. Рыженкова]. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1990. – 120 с. 11. Самоукина Н. В. Искусство управления персоналом банка / Н. В. Самоукина – М.: Русская Деловая Литература, 1997. – 208 с. 12. Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л. Д. Столяренко – Ростов на Дону: Феникс, 1997. – 480 с. 13. Селевко Г. К. Управляй собой / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»). 14. Семиченко В. А.. Психология эмоций: модульный курс / В. А. Семиченко. – Киев: Магістр-S, 1999. – 125 с. 15. Цукерман Г. А. Психология саморазвития [Текст] / Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров. – М.: Интерпракс, 1995. – 288 с.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Самооцінка. Вплив підсвідомих чинників на успіх <i>Цілі: дослідити основні форми самосвідомості: самопізнання, самооцінка, здатність до саморегуляції; проаналізувати власну поведінку, що залежить від несвідомих факторів.</i>	
Тренінг «Свідомість і підсвідомість у самопізнанні та спілкуванні» [1; 2, с. 41-63].	Дослідити основні форми самосвідомості: самопізнання, самооцінка, здатність до саморегуляції. Провести аналіз власної поведінки, що залежить від несвідомих факторів (механізмів психологічного захисту). Визначити основні положення транзактного аналізу спілкування.
Шкала самосприйняття [3, с. 194]. Визначення самооцінки [3; с. 128-129, с. 197]. Механізми самоствердження [5, с. 8-11].	Провести самооцінку, визначити силу «Я». Провести аналіз індивідуалізації, соціальної зацікавленості, ідентифікації, егоцентричності. Визначити самооцінку. Провести Аналіз проявів невпевненості та шляхів її подолання.
Аутогенне тренування [4, с. 309-316]. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Набути навички використання аутогенного тренування з метою усунення емоційного навантаження та фізичної втоми, покращення самопочуття та творчої активності. Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> - Берн Эрик. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: пер. с англ. / Э. Берн; [под ред. М. С. Мацковского]. – СПб.: Спец. лит., 1996. – 399 с. - Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. - Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие / В. Г. Маралов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 256 с. - Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.]; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с. - Селевко Г. К. Утверждай себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. М.: Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).	
Професійний саморозвиток. Кар'єра, етапи планування <i>Цілі: здійснити самодослідження для розвитку самосвідомості, корекції та попередження емоційних порушень на основі внутрішніх та поведінкових змін.</i>	
Бесіда «Самооцінка і саморозвиток. Вплив свідомих і підсвідомих чинників на успіх.» [1, 2, 11, 14]. Професійно обумовлена структура особистості. [2, с. 57]. Професійно-орієнтовні ключі компетентностей [9, с. 141-142; 10]. Діагностика підприємливості за В. Орловим [3, с.146-155]. Опитувальник якоря кар'єри Е. Шейна [5, с. 275].	З'ясувати власне ставлення до особистісного та професійного саморозвитку. Проаналізувати вплив самоповаги, відповідальності, рівня домагань, віри у власні сили і т.д. на успіх в професійній діяльності та житті. Здійснити аналіз професійно обумовленої структури особистості. Визначити найвагоміші чинники професійного саморозвитку. Оцінити свої кар'єрні орієнтації та скласти профіль власної підприємливості.

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Алгоритм професійного самовизначення [9, с. 31-32]. Формула вибору успішної професії [9, с.141].	Провести аналіз алгоритму професійного самовизначення та ознайомитися з формулою вибору успішної професії.
Етапи професійного самоменеджменту. Розробка індивідуальної кар'єрограми [13, с.150].	Дослідити етапи професійного самоменеджменту. Розробити індивідуальну кар'єрограму.
Стратегія вибору професії [9, с. 353- 354, 358, 361-362]. Теорії професійного розвитку та саморозвитку. Характер особистісно-професійного розвитку за А. Деркачем, В. Зазикіним [6, с. 44] Моделі розвитку за Л. Мітіною [2, с.35]. Співвідношення темпів індивідуального, особистісного та професійного розвитку за О. Бодаєвим [2, с. 40].	Ознайомитися з теоретичною інформацією щодо стратегії вибору професії, професійного розвитку та саморозвитку, характеру особистісно-професійного розвитку, співвідношення темпів індивідуального, особистісного та професійного розвитку. Провести аналіз інформації, сформулювати власні професійні орієнтації.
Вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на самоактуалізацію професійного становлення [2, с. 38; 4]. Бар'єри саморозвитку [7, с.175] та кар'єрного зростання [13, с. 109].	Дослідити вплив внутрішніх і зовнішніх факторів на самоактуалізацію професійного становлення. Визначити бар'єри професійного саморозвитку. З'ясувати шляхи їх подолання.
Професійні плани, стратегії саморозвитку. Ключові фактори [13, с. 22]. Визначення системи і умов саморозвитку. Оцінка перспектив професійного зростання. Оцінювання себе та оточення. Аналіз правил для тих, хто прагне професійного та особистісного саморозвитку за Н.Лосєвою [7, с.260- 271; 12, с. 143]	Провести аналіз теоретичного підґрунтя даної проблеми. Визначити бажану стратегію особистісно-професійного саморозвитку. Скласти план професійного саморозвитку.
Презентація планів професійного саморозвитку. Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев – М.: Народное образование, 1995. – 160 с. – (Библиотечка ж-ла «Народное образование»; №4). 2. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
3. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учеб. пособие. – Москва: Московский психологи-социальный институт, 2005. – 216 с. 4. Гамезо М. В. Возрастная и педагогическая психология: учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова – М.: Педагогическое общество России, 2003. – 512 с. 5. Дент Ф. Э. Управление саморазвитием. Карманный справочник / Ф. Э. Дент ; пер. с англ. О. Воробьевой. – М: НРРО, 2004. – 112 с. 6. Деркач А. А. Акмеология: учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб.: Питер, 2003. – 256 с.: ил. – (Серия «Учебное пособие»). 7. Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития: учеб. пособие / В. Г. Маралов. – М.: Издательский центр «Академия», 2002. – 256 с. 8. Побірченко Н.А. Людина і світ професій: посібник / Н.А. Побірченко, С.В. Філанчук. – К.: Наук. світ, 2009. – 146с. 9. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.]; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с. 10. Сергеевкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності: Психодіагностика у професії / О. П. Сергеевкова ; АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти. – К.: Науковий світ, 2004. – 86 с. 11. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности: учебно-методическое пособие / Э. Э. Сыманюк; под ред. Э. Ф. Зеера. – М.: МПСИ, 2005. – 252 с. – (Библиотека психолога). 12. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл. 13. Jim R . Personal Development – Living An Exceptional Life [Електронний ресурс]/ Rohn Jim// Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=e2ap6fd_sXY. – Назва з екрану.	
Ефективна взаємодія у спілкуванні <i>Цілі:</i> усвідомити себе як суб'єкта спілкування, власні якості та можливі їх зміни; усвідомити необхідність протидії маніпуляціям;набути навички асертивної поведінки; навчитися застосовувати різні прийоми, що сприяють ефективній взаємодії.	
Бесіда «Що таке спілкування? Яка структура спілкування? Що визначає «ефективність спілкування?»» [3, с. 7].	Проаналізувати структури спілкування. Навести приклади комунікативних ситуацій відповідно до структури: програмування мети спілкування, мовленнєве та інше знаково спрямоване продукування; контроль за перебігом власної комунікативної поведінки, її корекція; порівняння результатів акту комунікації з програмою.
Самодіагностика «Який я у спілкуванні?» [2, с. 405]	Визначити свій рівень комунікабельності та товариськості у спілкуванні.
Розвиток комунікативної [2, с.407-411], інтерактивної [2, с.421-415] та перцептивної [2, с.415-420] сторін спілкування	Сприяти розвитку комунікативної, інтерактивної та перцептивної сторін спілкування.
Асертивна поведінка у процесі спілкування [1, с. 90].	Дослідити приклади маніпулятивної та асертивної поведінки. З'ясувати рівень власної асертивності, відпрацювати уміння достойно відстоювати свої права за допомогою асертивних технік.

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Журавська Л.М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. 2. Кутішенко В.П., Ставицька С.О. Психологія розвитку та вікова психологія: Практикум: Навч. посіб. – К.: Каравела, 2009, 2009. – 448 с. 3. Савенкова Л.О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 212 с.	
Конфлікт та успіх <i>Цілі:</i> з'ясувати причини виникнення конфлікту; проаналізувати види конфліктів та їх динаміку; навчитися конструктивно вирішувати конфліктні ситуації; Навчитися визначати можливість нового рівня розвитку особистості в результаті конфлікту.	
Структура та функції та динаміка конфліктів [2, с. 100-126, 266].	Ознайомитися з теорією конфліктології. Визначити власний ступінь конфліктності та свій стиль поведінки у конфліктних ситуаціях. Проаналізувати поведінку сторін. Здійснити аналіз змістової моделі конфлікту.
Конфлікти. Витоки конфліктів. Система їх запобігання. [5, с. 164-167].	Провести аналіз витоків конфліктів. Розробити систему запобігання конфлікту.
Реакція на конфлікт [3, с.103], сценарії поведінки [1]. Тренінг «Подолання конфлікту» [3, 124-147].	Проаналізувати можливі реакції на конфлікт. Усвідомити поведінку конфліктних сторін. Опрацювати конкретні ситуації з використанням різних стилів поведінки у конфлікті.
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Берн Эрик. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений ; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: пер. с англ. / Э. Берн; [под ред. М. С. Мацковского]. – СПб.: Спец. лит., 1996. – 399 с. 2. Долинська Л.В. Психологія конфлікту: Навч. посібник / Л.В. Долинська, Л.П. Матяш-Заяц. – К.: Каравела, 2010. – 304 с. 3. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К.: Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с. 4. Пезешкиан Н. Если ты хочешь иметь то, что никогда не имел, тогда сделай то, чего никогда не делал / Носсрат Пезешкиан. – М.: Институт позитивной психотерапии, 2005. – 128 с. – (серия «Позитивная психотерапия»). 5. Савенкова Л.О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління: Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 212 с.	

Етап тренінгу/практичні завдання на тренінгу	Результат/завдання етапу
Тренінг публічного виступу <i>Цілі:</i> навчитися використовувати психологічні знання про людину для успішної самопрезентації та публічного виступу.	
Секрети ораторського мистецтва [5, с. 356]	Дослідити основні положення взаємодії з аудиторією. Відстежити корисні для себе поради.
Тренінг ефективної самопрезентації [1, с. 81, с. 121, с. 299]	Проаналізувати феномен «перше враження», набуті вміння свідомого впливу на аудиторію.
Перегляд епізодів відео-тренінгів публічного виступу Н. Грейс «Ораторське мистецтво» [2], В. Гандопас «Секрети публічного виступу»[3]	Провести аналіз рекомендацій щодо публічних виступів та методів подолання хвилювання під час виступу. Скласти перелік найактуальніших для себе порад, застосувати їх на практиці.
Проведення публічного виступу за обраною темою. Підготовка до аналізу виступів на основі вправ для акторів [1, с. 305; 4, с. 157, с. 160-161] Савенкова Л.	Зробити презентацію. Провести аналіз виступів. Обрати найкращі доповіді. Закріпити ефективні зразки самопрезентативної поведінки.
Проведення групової рефлексії. Формулювання висновків.	Підвести підсумки. Провести групову рефлексію. Сформулювати висновки.
<i>Література</i> 1. Восемнадцать программ тренингов. Руководство для профессионалов. – Под редакцией В. А. Чикер. – СПб.: Речь, 2008. – 368 с. 2. Грейс Н. «Ораторське мистецтво», відео-тренінг публічного виступу/ [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=eO6cSDnB9zA&spfreload=10. 3. Гандопас В. «Секрети публічного виступу» відео-тренінг публічного виступу [Електронний ресурс] / Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=-cJZUjy3Dsc. 4 Савенкова Л.О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління : Монографія. – К.: КНЕУ, 2005. – 212 с. 5. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл. 6. Jim R . How to Get Whatever You Want [Електронний ресурс]/ Rohn Jim // Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=tCDMZfkKTgQ. – Назва з екрану.	

Вправи для забезпечення мотивації професійного саморозвитку

Вправа 1. «Професійний герб і професійне кредо» [53, с. 54] (адаптовано).

Мета: актуалізація власного професійного й особистісного досвіду.

Завдання: подумайте, яке у Вас професійне кредо, створіть свій герб, представляючи «Я-особистість», «Я-професіонал», «Я-очами своїх колег», «Моя професійна мрія» а потім, працюючи в малих групах, створіть герб групи. На стрічці гербу бажано написати своє кредо, девіз свого життя, це може бути відомий вислів або строфа. Поясніть які елементи Ви включили до власного гербу та чому.

Вправа 2. «Життєвий і професійний кодекс економіста» [93, с. 231] (адаптовано).

Мета: рефлексія й вербалізація життєвих і професійних цінностей та принципів.

Завдання: голосні та приголосні літери українського алфавіту крім (й, ь) розподіляються між членами групи. Завдання учасників – сформулювати декілька особистісно значущих для них життєвих і професійних правил або законів, які будуть починатися з літери, яку вони отримали у завданні. Після закінчення роботи групі пропонується організувати колективне читання визначених правил. Відповідно до порядку літер в алфавіті студенти зачитують закони, які вони підготували, формуючи єдиний життєвий і професійний кодекс майбутнього економіста.

Вправа 3. Визначення пріоритетних ролей та цілей життя.

Гра «Дерево ролей» (адаптовано)

Мета: визначити значущість і вагомість ролей, які людина виконує в своєму житті, здійснити аналіз, констатувати результат, зробити висновки.

Завдання: 1) дайте собі відповідь на запитання «Які ролі я виконую у житті?» і запишіть 15 своїх ролей; 2) намалюйте дерево; 3) розмістіть ролі на дереві відповідно до того, як вони реалізовані у Вашому житті, найголовніша розміщується на верхівці; 4) проаналізуйте «Чи задоволені Ви результатом?», «Чи хотіли б Ви щоб так залишилось і надалі?», «Щоб Ви замінили місцями?», «Щоб додали у своє майбутнє?»; 5) намалюйте своє ідеальне дерево ролей.

Вправа 4. Наративна гра «Мій герой...», або «Так трапилось...»
(адаптовано)

Мета: проаналізувати, ґрунтуючись на проекції, як, у який спосіб ми вирішуємо свої проблеми, зробити висновки

Завдання: 1) візьміть аркуш паперу, розірвіть його на 6 частин; 2) думаючи про себе та свою професію розмістіть шість малюнків по одному на аркуші: 1-герой, 2-завдання, 3-помічник, 4-перешкода, 5-спосіб подолання перешкоди, 6-висновок; 3) подумайте про історію, яку Ви могли б розповісти, використавши картки з персонажами; 4) оберіть у групі людину, з якою Вам би захотілося обмінятися своїми картками; 5) обмінявшись картками, розкажіть історію; 6) зробіть висновки, фіксуючи, що нового Ви про себе дізналися і як це впливає на Ваше життя.

Вправа 5. Підготовка до презентації життєвих та професійних планів.
[18, с. 102] (адаптовано)

Мета: Сприяти чіткості визначення професійних пріоритетів і формулювання цілей.

Завдання.

Планування кар'єри пріоритетів:

- 1) головна мета (ким я хочу стати, чого хочу досягти, яким хочу бути);
- 2) ланцюжок ближніх і дальніх цілей;
- 3) засоби і шляхи досягнення ближніх цілей;
- 4) зовнішні умови досягнення цілей;

- 5) внутрішні умови досягнення цілей;
- 6) резервні варіанти і шляхи їх досягнення.

Визначення рівня цілеспрямованості та зацікавленості щодо кожного з пунктів планування кар'єри.

Таблиця 3

Цілеспрямованість і зацікавленість

Цілеспрямованість	висока	2 Низька значущість Висока ясність	3 Висока значущість Висока ясність
	низька	1 Низька значущість Низька ясність	4 Висока значущість Низька ясність
	низька Зацікавленість висока		

Аналіз ситуацій

Яким чином кар'єра залежить від особистості. Проаналізуйте приклади своїх знайомих. Якими Ви бачите себе через 10, 20, 30 років? На що Ви витратите найближчі 5 років життя?

Вправа 6. «Сценарій життя».

Мета: дати можливість скласти уявлення про свою професійну діяльність на найближче та віддалене майбутнє, так званий індивідуальний професійний план.

Завдання: уявіть себе режисером «Який би Ви сценарій зняли про своє майбутнє життя?», «Який би Ви обрали жанр?», «Яких би акторів запросили на головні ролі?», напишіть сценарій цього фільму.

Вправа 7. Підготовка колажу/презентації «Цілі мого особистісного та професійного життя».

Мета: візуалізувати власні мрії.

Завдання:

1. Оберіть найважливіші складові до сценарію свого життя.
2. Уявіть, якими вони будуть через 5, 20, 30 років.

3. Використайте глянцеві журнали та ресурси Інтернет для того, щоб знайти необхідні Вам для цього зображення.

4. Розмістіть свою фотокартку в центрі ватману або на сторінці презентації в Power Point.

5. Створіть візуалізацію власних мрій.

Вправа 8. Методика незакінчених речень «Мої професійні бажання»
[56, с. 22, 30].

Мета: з'ясування професійних преференцій, настанов і очікувань.

Завдання: продовжити кожен фразу

1. Я збираюсь...
2. Я бачу свою професійну мету в тому, щоб...
3. Я прагну...
4. Я можу досягти успіху в...
5. У мене сприятливий вік для...
6. Я абсолютно переконаний, що...
7. Мій успіх пов'язаний з...
8. У мене є те, що необхідно для...
9. Я знаю, що я буду...
10. Я абсолютно впевнений...
11. Мені добре мати...
12. У роботі я задовольню бажання...
13. У мене є природне прагнення...
14. Моє навчання дозволяє мені...
15. У мене є здібності для...
16. Я мрію...
17. Мій професійний інтерес спрямований на...
18. У мене достатньо сил і бажання...

По закінченні проводиться якісний аналіз результатів

Що для мене значить «побудувати успішну кар'єру»?

1. Я досяг успіху в житті.

2. Я заробляю гроші.
3. Я приношу користь суспільству.
4. Я роблю те, що мені подобається.
5. Я намагаюсь стати керівником.
6. Інше _____.

Що для мене значить досягти успіху в житті?

Вправа 9. Гра «Типи професій» [57, с. 99](адаптовано).

Мета: з'ясувати різницю між типами професій, визначити власні особливості.

Завдання: сформуйте 5 груп за типами професій: людина-людина, людина-природа, людина-знакова система, людина-художній образ; підготуйте сценарій презентації кожної професії; опишіть кожен тип професій за наступною схемою: 1) основний предмет праці; 2) приклади професій; 3) вимоги до кожного типу професій; 4) підготуйте пояснювальну записку для інших з описом основних характеристик групи, яку обрали.

Індивідуальна робота: проаналізуйте власні показники, сформуйте бажані для себе вимоги до видів діяльності та місця роботи.

Вправа 10 Прийняття відповідальності на себе [40, с. 343].

Мета: взяти на себе відповідальність за хід свого життя.

Люди часто схильні перекладати відповідальність за свої негативні вчинки і почуття на інших. Багато хто у своїх вадах і невдачах звинувачує не себе, а інших людей або обставини. Особливо це характерно для підлітків.

Завдання:

“Я несу за це відповідальність”. Сядьте віч-на-віч з партнером і, дивлячись йому в очі, скажіть три фрази, що починаються словами: “*Я повинен* ” (можете зробити це з дзеркалом). **Партнер**, дивлячись вам в очі, на кожну вашу фразу “*Я повинен* ” вимовляє **свою** фразу: “*А що трапиться, якщо ти цього не зробиш?*”. З'явиться перелік подій. Хай партнер визначить, чи відносяться запропоновані Вами події до Вашого власного життя чи життя Ваших близьких.

Якщо партнер не може цього вирішити, то нехай визначить, чи **володієте** Ви ситуацією, чи ні. Якщо реальна влада у Вас в руках, значить **Ви** можете прийняти відповідальність і замінити слова “я повинен” словами “я хочу”, “я вважаю за краще”. Значення цієї вправи полягає в тому, що Ви змінюєте модальний безособовий вираз “я повинен ” (а в ньому звучить не Ваша відповідальність, а відповідальність когось, кому Ви “винні”) на особисте відповідальне “я хочу”. Поділіться з партнером переживаннями, пов’язаними, здавалося б, з простою заміною. Усвідомлення того, що з Вами відбувається, і того, до чого Ви прагнете, допоможе Вам відчувати, наскільки все у Ваших силах, і зрозуміти, що в будь-якій ситуації, у будь-якому рішенні, у будь-якому виборі останнє слово за Вами.

Вправа 11. “Що хочу і що можу” [40, с. 347].

Мета: Актуалізувати прагнення активної поведінки людини, спрямувати на пошук можливостей зробити життя кращим.

Завдання: Візьміть аркуші паперу і спробуйте відповісти на запитання, що Ви робите із того, що Вам не хотілось би робити і навпаки, що Ви не робите із того, що Вам хотілось би робити? Дійсно, людям часто доводиться робити зовсім не те, що їм хотілось би. Соціальні завдання і вимоги орієнтують людину на майбутнє (досягнення соціального статусу, виховання своїх дітей); фізіологічні та психологічні потреби – на теперішній час, на задоволення найближчих прагнень і бажань.

1. Вкажіть три речі (це можуть бути обов’язки, заняття, розваги, справи тощо), які Вам хотілось би робити частіше.

2. Вкажіть три речі, які Вам хотілось би перестати робити таким чином, як Ви їх робите, або зовсім не робити.

3. Тепер поясніть, чому Ви не робите достатньо того, що зазначили в першому варіанті та робите надто багато з того, що зазначено у другому варіанті.

Вправа 12. “Мої достоїнства та мої слабкі сторони”. Мозковий штурм. [40, с. 347].

Мета: з’ясувати думку про кар’єрний ріст, визначити якості, які сприяють успіху та обставини, які йому можуть перешкоджати.

Завдання: сформууйте малі групи, кожна з яких отримає одне із наступних завдань: 1) підготуйте перелік якостей, які сприяють успіху у кар'єрному зростанні, проілюструйте отриманий перелік прикладами з життя або зі зразків художньої літератури та кіно; 2) підготуйте перелік якостей, які сприяють успіху у навчанні, проілюструйте отриманий перелік прикладами з життя або зі зразків художньої літератури та кіно; 3) підготуйте перелік якостей, які сприяють успіху у спілкуванні, проілюструйте отриманий перелік прикладами з життя або із зразків художньої літератури та кіно. В результаті обговорення підводяться підсумки, виокремлюються спільні риси, що сприяють успіху трьох вищеназваних видах діяльності.

Вправа 13 «Визначення системи й умов саморозвитку» [43, с. 261].

Мета: з'ясувати та усвідомити можливості досягнення цілей, оптимальної кількості дій і необхідних засобів; проводиться після виконання діагностичних методик.

Завдання

1. Спочатку візьміть аркуш паперу й олівець і вгорі запишіть мету (тобто мету розвитку чи усунення яких саме якостей Ви хочете досягти). Потім розділіть аркуш на три стовпчики: «Що мені потрібно зробити», «Необхідні мені засоби», «Порядок виконання».

2. Почніть з обмірковування всіх кроків, які Вам необхідно зробити для досягнення цілей. Продовжуйте «мозковий штурм» і висування ідей, поки Ви не відчуєте, що вичерпали всі варіанти.

3. Тепер подивіться на кожну дію, яку Вам необхідно виконати, і навпроти неї перерахуйте всі необхідні засоби, записуючи їх у другий стовпчик «Необхідні засоби».

4. Перейдіть до третього стовпчика «Порядок виконання», у якому Ви послідовно пронумеруєте дії, перераховані в першому стовпчику. Починайте з тієї дії, яку Ви маєте намір виконати першою.

Бесіда

Мета: уточнити характеристики, що сприяють успішності у виконанні роботи, навести приклади.

Завдання: Ознайомтесь із стратегією роботи сучасної успішної людини.

Проаналізуйте, чи можете Ви сказати про себе те саме. У якій мірі Вам притаманні вищеназвані характеристики? Що Вам потрібно зробити, щоб досягти свого максимуму?

Стратегія роботи сучасної успішної людини

- Знає свої цілі.
- Має високу адекватну самооцінку.
- Планує свою діяльність.
- Знаходить оптимальний шлях рішення проблеми задля досягнення мети.
- Спрощує труднощі, береться за складні і віддалені завдання, розбиває їх на простіші та доступніші частини.
- Спонукає ставити правильні завдання: «Що мені варто робити і чому?», «Що мені необхідно/ Хто мені потрібен для виконання завдання?», «Як підвищити свою ефективність?», «Чи досягаю я необхідного рівня якості знань?»
- Стимулює набуття навичок. Стратегія вирішення має максимально відповідати проблемі, з нечіткого і абстрактного перейти до конкретного плану, чітко визначених кроків його реалізації.
- Зменшує імовірність помилки.
- Вміє відстояти себе.
- Вміє сказати «ні».
- Вміє бути наполегливим.
- Вміє впоратися зі стресом.
- Вдосконалює себе.
- Надихає інших.

Вправи для застосування методів активізації навчально-професійної діяльності студентів

Вправа 1. «Запорука успіху». Інформаційне повідомлення. Виступ на лекції, обговорення [52, с. 95].

Мета: ознайомитися з правилами ефективної організації свого часу.

Завдання: зробити презентацію матеріалу, провести дискусію з актуальних питань.

Запорука успіху – у плануванні свого часу. Хто регулярно протягом 10 хвилин готується до робочого дня, той зможе щодня заощадити 2 години, а також краще справитись із важливими справами. Візьміть за правило: щодня виграна година часу – «золота година». Протягом цієї години ніхто і ніщо вам не повинно заважати. Таким чином, ви одержуєте час – можливо, найважливіший для себе. Його можна використати по-різному: додатково на відпочинок, на самоосвіту, хобі або для раптових чи надзвичайних справ.

Під час роботи не рекомендується включати радіо, магнітофон, телевізор.

Усі необхідні матеріали і приладдя розкласти на столі в чіткому порядку. Цей порядок повинен бути постійним, щоб легко можна було користуватися всім необхідним.

Світло від настільної лампи не повинно сліпити очі: воно повинно падати зверху чи зліва, щоб на книгу, зошит не падала тінь від голови. Правильне освітлення робочого місця зменшує стомлення зорових центрів і сприяє концентрації уваги на роботі. Книгу чи зошит треба розташовувати на відстані 25 см.

Фізкультура і спорт підвищують працездатність. Варто регулярно займатися зарядкою (а вранці – обов'язково), супроводжуючи її водними процедурами. Спорт додає свіжості, бадьорості й відновлює розумову працездатність.

Треба пізнати самого себе, особливості свого темпераменту та індивідуального стилю діяльності для того, щоб дати собі можливість вийти на простір творчості, самореалізації відповідно до своїх біосоціальних можливостей.

Робочий день найкраще починати з найскладнішого. Це тренує та зміцнює волю. Не дозволяє відкладати важкі справи з ранку на вечір, з вечора на ранок, із сьогодні на завтра, і взагалі – в довгу шухляду. Необхідною умовою збереження здоров'я в процесі роботи є чергування роботи та відпочинку. Відпочинок зовсім не означає стану повного спокою. Лише при дуже великому стомленні може йти мова про пасивний відпочинок. Бажано, щоб характер відпочинку був протилежний характеру роботи людини («контрастний» принцип побудови відпочинку). Людям фізичної праці необхідний відпочинок не пов'язаний з додатковими фізичними навантаженнями, а працівникам розумової праці необхідна в години дозвілля певна фізична робота. Таке чергування фізичних і розумових навантажень корисне для здоров'я. Людина, котра багато часу проводить у приміщенні, повинна хоча б трохи часу проводити на свіжому повітрі.

Питання для обговорення:

1. Розкрийте правила, що допоможуть найефективніше використовувати робочий час. Які з них Ви вважаєте найважливішими і чому? Доповніть наведений перелік правил.
2. Обґрунтуйте необхідність урахування особливостей темпераменту та стилю діяльності в процесі планування робочого часу менеджера

Вправа 2. Матеріал для лекції з самоуправління навчанням.

Мета: актуалізація та діагностика знань методів та принципів планування (початку як актуалізація та діагностика і вкінці лекції для контролю

Завдання: знайти відповідне значення для кожного наведеного терміну (табл. 4).

Таблиця 4

Листок самоконтролю з планування навчання

№ з/п	ТЕРМІН	ВИЗНАЧЕННЯ	ЧУВ		ЗНАЮ		ВИКОРИСТОВУЮ		Над чим я буду працювати
			На початку лекції	В кінці лекції	На початку лекції	В кінці лекції	Вже використовую	Буду використовувати	
1		Метод планування особистої роботи менеджера, що включає п'ять стадій: 1) складання переліку завдань; 2) оцінка тривалості дій щодо виконання кожного завдання; 3) резервування часу; 4) прийняття рішення про пріоритети і делегування (передоручення) роботи; 5) контроль виконаного							
2		Метод вибору пріоритетних справ, який стверджує, що 20% витрат праці менеджера на дійсно важливі проблеми забезпечують 80% результату, а на решту 80% витрат праці на другорядні проблеми припадає тільки 20% результату							
3		Метод вибору пріоритетних справ, який ґрунтується на таких законах: — найважливіші завдання становлять приблизно 15% усієї кількості завдань, які виконує менеджер. Значущість же цих справ з погляду внеску у досягнення мети становить приблизно 65%; — на важливі завдання припадає в середньому 20% загальної кількості і також 20% значущості завдань і справ менеджера; — менш важливі і несуттєві завдання становлять 65% загальної кількості завдань, але всього 15% значущості усіх справ, які має виконувати менеджер							
4		Метод вибору пріоритетних справ, який ґрунтується на виборі пріоритетних справ за двома критеріями: важливість і терміновість							
5		Прийняти рішення про те, яким із завдань слід надати першочергового, а яким другорядного значення							
Оберіть термін для запропонованих вище визначень			Метод "Альпи"		Принцип Паретто		Метод АБВ-аналізу		

Вправа 3. «Я – експерт». Підготовка рекомендацій [52, с. 93].

Мета: узагальнити існуючі правила формулювання особистісних і професійних цілей, розробити свій план досягнення визначених цілей.

Завдання

1. Підготуйте і запропонуйте на обговорення рекомендації з запропонованих нижче питань.

- Як правильно формулювати особисті цілі?
 - Як правильно формулювати професійні цілі;
як уникнути «конфлікту цілей»?
2. Розробіть план досягнення ваших цілей.
- Опишіть Ваші дії.
 - Визначте основні цілі діяльності.
 - Визначте найбільш важливі завдання, що допоможуть Вам досягти цілей.
 - Прорахуйте свій виконавський і творчий час.
 - Визначте резерв часу на непередбачені справи.

Вправа 4. «Стратег чи тактик?» [52, с. 94].

Мета: навчитися визначати пріоритети.

Завдання: обґрунтувати свою позицію; визначити, яку току зору Ви підтримуєте.

Ви стали свідком бесіди двох своїх колег. Один з них стверджував, що планування необхідно здійснювати, починаючи з перспективних справ, тобто на рік. Його опонент вважає, що планування зручно починати із записів справ на тиждень.

Вправа 5. «Практичне питання» [52, с. 94].

Мета: проаналізувати ситуацію, застосувати на практиці методи планування робочого тижня.

Завдання: наприкінці робочого тижня у вас склалася ситуація, коли виникло багато завдань, які вимагають вашої уваги і сил. Як ви справитеся з даною ситуацією?

Вправа 6. «День за методом «Альпи» [52, с. 96].

Мета: ознайомитися з методом «Альпи», закріпити навички на практиці.

Завдання: студентам пропонується скласти план власного робочого дня за методом «Альпи». Метод охоплює п'ять стадій: 1) складання завдань; 2) оцінку тривалості заходів; 3) резервування часу (у співвідношенні 60:40); 4) прийняття рішень за пріоритетами; 5) контроль (виявлення не зробленого).

Складання завдань

Завдання заносяться в наведений нижче формуляр плану робочого дня (табл. 5).

Таблиця 5

План робочого дня

Завдання і роботи	Умовні позначення	Тривалість виконання	Резерв часу	Пріоритети	Контроль виконання
1	2	3	4	5	6
всього					

У колонку 1 формуляра заносяться завдання та види робіт, які ви хочете виконати наступного дня: завдання й роботи, які ви планували на даний тиждень, завдання і роботи, які планувалися, але не були виконані, нові роботи тощо. При цьому для позначення видів робіт і завдань доцільно користуватися скороченнями. Наприклад: відвідання консультації викладача – К; семінарське заняття – С; практичне заняття – П; лекція – Л; робота в бібліотеці – Б; візит до знайомих – В; побутові роботи – ПР і т.д.

Оцінка тривалості робіт: проставте для кожного завдання чи виду роботи приблизний час, необхідний для їх виконання, просумуйте і орієнтовно визначте загальний час, необхідний для виконання всіх робіт і завдань. Не виключено, що загальний час, необхідний для виконання запланованого, може вийти за межі нормальної тривалості робочого дня. У такому випадку в колонці «пріоритети» поставте символ перенесення роботи чи завдання на наступний день.

Резервування часу

При складанні плану дня притримуйтеся основного правила планування часу, згідно з яким планом слід охопити не більше 60% вашого часу, а приблизно 40% необхідно залишити в якості резерву на непередбачені роботи і завдання. Якщо перелік запланованих робіт і завдань сумарно перевищує 60% бюджету вашого часу на наступний день, то деякі роботи і завдання перенесіть на наступний, а деякі, можливо, викресліть взагалі. На крайній випадок окремі роботи можуть бути виконані за межами робочого дня.

Прийняття рішень за пріоритетами

Необхідно встановити пріоритети виконання робіт і завдань, залишених вами у плані робочого дня. Для цього можна скористатися принципом Паретто, згідно з яким тільки 20% виконаних робіт дають 80% загального результату, а 80% робіт приносять лише 20% результату. Стосовно планування робочого дня це означає, що не потрібно братися спочатку за найбільш легкі, цікаві чи такі, що вимагають мінімальних зусиль, роботи. Необхідно виконувати роботи і завдання відповідно з їх значенням і важливістю.

Послідовне застосування принципу Паретто конкретизується, якщо всі завдання й роботи проаналізувати відповідно до їхнього значення для кінцевого результату, а потім розподілити за категоріями ABC.

Техніка ABC витікає з того, що частка більш важливих і менш важливих робіт у їх загальній кількості залишається незмінною, а «вага» кожної групи завдань і робіт непропорційна в досягненні загальної мети індивіда. (Під загальною метою для студентів розуміється ефективне виконання своїх обов'язків і забезпечення повноцінного використання робочого дня.)

Аналіз ABC базується на трьох закономірностях:

- найважливіші справи (категорія А) складають 15% усіх завдань і робіт, а їх внесок у загальний результат (досягнення мети) складає приблизно 65%;
- важливі справи (категорія В) займають в середньому 20% від загальної кількості, а їх внесок у досягнення загальної цілі також складає 20%;

- менш важливі та несуттєві справи (категорія С) складають 65% загальної кількості завдань і робіт, але дають всього 15% для досягнення цілі.

Позначте у плані робочого дня літерами А, В, С кожную роботу (завдання) і постарайтеся виконати їх відповідно до цих позначок. (Можна скористатися і графічними зображеннями).

Контроль виконання плану

У більшості випадків не всі завдання та роботи плану вдається виконати. Тому наприкінці робочого дня необхідно відзначити виконані роботи й завдання та визначити, які з невиконаних треба перенести в план наступного робочого дня. Якщо одну й ту ж справу Ви переносите багато разів і вона обтяжує Вас, існує дві можливості:

- Ви нарешті рішуче беретеся за цю справу й доводите її до завершення;
- Ви відмовляєтеся від даної справи, інколи проблема вирішується сама собою.

Вправа 7. Робота з матрицею Ейзенхауера [52, с. 99].

Мета: засвоїти принцип розподілу роботи відповідно до матриці Ейзенхауера.

Завдання: визначте пріоритетність завдань, занесених Вами у план робочого дня, при виконанні Вправи 6 скористайтесь так званим *принципом Ейзенхауера*, згідно з яким всі завдання й роботи за ступенем важливості можна поділити на чотири групи (рис. 1).

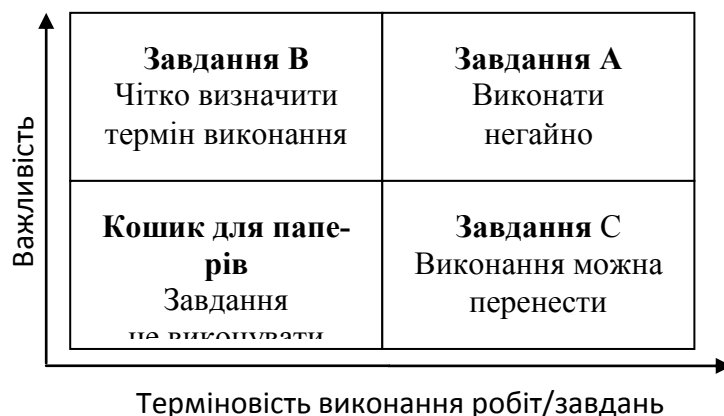


Рис. 1. Матриця Ейзенхауера

Вправа 8. Що важливіше? [52, с. 96].

Мета: ознайомитися з порадами експертів з ефективного використання часу, скласти список справ, які потрібно вирішити цього дня згідно з визначеними пріоритетами.

Менеджерам і організаціям потрібно зважати на різні умови та чинники, що формують загальне, робоче й внутрішнє середовища. Менеджери часто стикаються з таким обмеженим ресурсом, як час. У добі конкретна кількість годин, а протягом деякого періоду часу потрібно зробити так багато. Тому менеджерам постійно доводиться вирішувати, як розподіляти свій час. Зрозуміло, що вони повинні використовувати його раціонально залежно від умов, які складаються. Помилкою буде витрачання часу на тривіальний випадок, коли важливіші проблеми проігноровано.

Експерти з ефективного використання часу часто рекомендують менеджерам розпочинати день зі складання списку справ, які потрібно вирішити цього дня. Потім ці денні завдання треба розділити на три групи: ті, що потрібно виконати цього ж дня; ті, що потрібно виконати цього дня, однак їх у разі потреби можна відкласти; ті, що можна відкласти. Тоді менеджеру пропонують виконувати завдання згідно з визначеними пріоритетами.

Завдання:

1. Зверху (зліва направо) на аркуші паперу напишіть три рівні пріоритетів, зазначених вище.
2. Ліворуч (зверху вниз) на цьому ж аркуші напишіть різні елементи й умови робочого та внутрішнього середовища бізнесу.
3. Заповніть ці стовпці та рядки прикладами, з якими може стикнутися менеджер. Наприклад, подумайте про найвищий, середній і найнижчий рівні пріоритету ситуації з залученням споживача.
4. Сформууйте групу з двох або трьох однокурсників і проаналізуйте приклади кожного студента. Вирішіть, досягнуто чи не досягнуто згоди щодо надання пріоритетів у кожному прикладі.

Вправа 9. «Понеділок» [52, с. 100].

Мета: активізувати діяльність, створити ігрову ситуацію, що продемонструє вагомість визначення пріоритетів і можливої поліфонії точок зору учасників.

Завдання: уявіть, що Ви – менеджер середнього рівня у малій виробничій фірмі. Сьогодні понеділок, і Ви щойно повернулися з одноквижневої відпустки. Перше, про що ви довідалися, – Вашого секретаря сьогодні не буде. Вранці в його дружини почалися пологи. Однак він залишив Вам таку записку:

Шановний шеф!

Вибачте, що мене сьогодні немає. Я повернуся завтра. Водночас є речі, про які вам потрібно знати:

- 1. Місіс Глінські [Ваш керівник] хоче бачити Вас сьогодні о 16.00.*
- 2. Завідувач крамниці хоче терміново зустрітися з Вами з питань профспілки.*
- 3. Містер Бейтмен [один з найважливіших споживачів] має претензії до останньої відправленої партії товарів.*
- 4. Місіс Феріс [один із найважливіших постачальників] хоче обговорити зміну графіків поставок.*
- 5. Містер Прескот з торговельної палати запросив Вас на зустріч за сніданком у середу для обговорення нашого плану розширення.*
- 6. Юридичний відділ хоче обговорити наступну перевірку.*
- 7. Відділ трудових ресурсів хоче знати, коли Ви проведете співбесіду з приводу заповнення вакансії.*
- 8. Джек Вільямс, машиніст, якого Ви найняли минулого місяця, вештається по паркувальному майданчику.*

Завдання:

1. Розділіть роботу, яку потрібно виконати, на три категорії: дуже термінова, середньої терміновості та нетермінова.
2. Поясніть, чи важливість і своєчасність – це одне і те ж?
3. Визначте, яка додаткова інформація Вам потрібна, перш ніж ви почнете розподіл робіт.
4. Розгляньте, як змінився б Ваш підхід, якби ваш секретар був на роботі.

Вправа 10. Ситуативна вправа «Мій характерний стрес» [52, с. 100].

Мета: вироблення ефективних навичок правильного розподілу часу.

Навички ефективного розподілу часу допомагають людям: визначати головне та другорядне в роботі, працювати ефективніше й делегувати повноваження. Недосконалий розподіл часу, відповідно, може призвести до стресу. Ця вправа навчить застосовувати навички розподілу часу з метою зменшення можливості отримання стресу.

Завдання

1. Складіть список головних причин, що викликають у Вас стрес. Стресорами можуть бути навчання (інтенсивні заняття, багато іспитів тощо), робота (наприклад, фінансові проблеми чи напружений робочий графік) чи особисті проблеми (друзі, кохання, сім'я та ін.). Намагайтеся бути максимально точними, а також спробуйте визначити щонайменше десять різних стресорів.

2. Визначте, наскільки поганий розподіл часу посилює дію кожного з перелічених стресорів. Наприклад, іспит спричиняє стрес тому, що Ви не встигаєте підготуватись.

3. Розробіть стратегію ефективнішого використання часу відповідно до кожного стресора.

4. З'ясуйте взаємозв'язки між різними видами стресорів і часом. Наприклад, фінансові проблеми можуть змусити вас працювати, однак робота може зашкодити навчанню. Чи можна цими взаємозв'язками керувати ефективніше, зважаючи на чинник часу?

5. Як ви боретеся зі стресом у вашому житті? Чи можливо керувати стресом ефективніше з огляду на час?

Вправа 11. Опанування принципів управління і планування кар'єрної стратегії «Принципи успіху» [52, с. 209].

Сутність кар'єрної стратегії полягає в організації кар'єри таким чином,

щоб сам спосіб просування забезпечував оптимальне використання рушійних механізмів і послаблював дію будь-яких чинників стримування та опору. Із такого визначення кар'єрної стратегії випливає, що її головною метою є забезпечення стійкості кар'єрного процесу, а не встановлення конкретного соціального або посадового статусу в стратегічному періоді. Стратегічний задум будь-якої людини, яка починає розвивати кар'єру, повинен проходити поетапно, тому що відносно чітко можна визначити тільки близькі цілі. Неможливо передбачити події, які можуть бути на кар'єрному шляху і впливати на його успішність.

Кар'єрна стратегія є мистецтвом послаблення або усунення дії гальмуючих чинників для досягнення поетапних цілей соціального або посадового статусу людини у стратегічному періоді.

Метою кар'єрної стратегії є забезпечення стійкості кар'єрного процесу. При здійсненні індивідуального просування використовуються принципи безперервності, осмислення, швидкості, маневреності, економічності, примітності.

Названі принципи кар'єрної стратегії є одночасно і принципами кар'єрної тактики. *Кар'єрна тактика* – це мистецтво можливого у реалізації кар'єрної стратегії.

Мета: ознайомитися з основними принципами кар'єрного процесу та їх характеристиками, проаналізувати підготовлену вдома інформацію, підтвердити або спростувати кожен із принципів, наводячи приклади з життя.

Завдання:

(Виконанню даного виду діяльності передуює домашня підготовча робота. Кожен студент готує доповідь про життя та професійні досягнення відомих людей: успішного підприємця, талановитого економіста тощо). Студенти формують робочі групи, об'єднують свої ресурси та готують міні презентацію на тему «Вдало побудована кар'єра». Домашнім завданням може стати підготовка відеоряду до кожного з вищенаведених принципів.

Вправа 12. Характеристика принципів кар'єрного процесу

Мета: опанування принципів управління та планування кар'єрної стратегії «Принципи успіху».

Завдання: заповнити листок самоконтролю з планування навчання.

Таблиця 6

Листок самоконтролю

№ з/п	Принцип	Характеристика	Чув		Знаю		Використовую		Над чим я буду працювати
			На початку лекції	В кінці лекції	На початку лекції	В кінці лекції	Вже використовую	Буду використувати	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.		- Жодна із досягнутих цілей у кар'єрі не може бути остаточною або стати приводом для зупинки. - Відповідність обійманий посаді або статусу має підтверджуватись процесом реалізації службових очікувань або вимог. - Просування по службі може уповільнюватись або перериватись у зв'язку з труднощами, що виникли, або кризовим характером							
2.		- Будь-які кар'єрні дії повинні бути цілеспрямованими і здійснюватися відповідно до індивідуальних і загальних цілей. - Кар'єрний рух повинен забезпечувати оптимальність вибору маршруту та тактики його проходження. - Необхідна об'єктивна оцінка досягнутого положення, стану здібностей і можливостей руху до досягнення більш високих цілей							
3.		- Швидкість просування по службі підтверджується порівнянням з загальним рухом. - У будь-якому русі є лідери і відстаючі. - Успішна кар'єра – це просування у групі лідерів. - Кар'єрне просування командою вважається більш надійним							

Табл. 6 (продовження)

№ з/п	Принцип	Характеристика	Чув		Знаю		Використовую		Над чим я буду працювати
			На початку лекції	В кінці лекції	На початку лекції	В кінці лекції	Вже використовую	Буду використовувати	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4		- Прямолінійний рух можливий тільки на вільному шляху від інших рухів, а таких шляхів у кар'єрі не буває. Спроби рухатись тільки прямо на великій швидкості можуть викликати зіткнення з іншими або катастрофу. - Кар'єрний маневр передбачає: - пом'якшення сили зіткнення за рахунок компромісу; - «пропуск уперед» на загрозливій ділянці; - «обхід бар'єру» без зміни маршруту; - знання «обхідних» шляхів та їх використання з поверненням на основну лінію руху; - рух «зигзагом» на крутому підйомі; - вихід на інший службовий маршрут. - Усі названі та інші способи маневру треба уміло використовувати як кар'єрне мистецтво							
5		- На конкретному кар'єрному шляху грає спосіб діяльності, який дає найкращий результат при найменших витратах ресурсів. - Кар'єрний шлях дуже довгий, і для багатьох – практично все життя. - Треба вміло розподіляти сили на кар'єрному шляху, завжди порівнювати свої прагнення з реальними можливостями							
6		- Людина, яка використовує ці принципи, рано або пізно буде помічена, але чим раніше, тим краще. - Талановиті люди завжди мають невдачі в кар'єрі через непримітність. - Чим ширше визнання людини і потреба у її праці, тим ширше її кар'єрне поле.							

Оберіть назву принципу запропонованих вище характеристик

Безперервності	Осмислення	Швидкості	Маневреності	Економічності	Примітності
----------------	------------	-----------	--------------	---------------	-------------

Бесіда [57 с. 93].

Мета: ознайомитися з текстом «Формула успіху кар'єри», проаналізувати його, вивести власну формулу, яку будете використовувати.

Завдання: ознайомтеся з текстом «Формула успіху кар'єри», прокоментуйте кожен із наведених пунктів, зробіть висновки.

Формула успіху кар'єри

Успіх – це справа випадку... Запитайте про це у невдахи

- Не чекайте, коли вас хто-небудь «відкриє», розкривався самостійно, повторюйте про себе: я хочу, я можу, я роблю. *Успіх приходить до тих, хто його прагне.*
- Вчіться! Постарайся зрозуміти, що саме успішні люди роблять не так, як ви. *Важлива самовіддача, вміння вчитися на власних помилках.*
- Переслідуйте свою мету. Сформулюйте конкретну ідею, а не поринайте у туманні мрії. Запишіть свої цілі! Виникає затримка – встановіть, чим вона викликана. Візьміть новий розгін, але *ніколи не забувайте свою мету.*
- Визначте пріоритети в роботі. *Вибирайте начальника, який уміє бути ефективним.* Якщо йому це вдається, прагніть до тієї ж мети, що і він. Якщо ні – прагніть діяти ефективніше, щоб його змінити.
- Працюйте за планом. Увечері записуйте справи на завтра. Довгострокові завдання теж слід готувати наперед.
- Постарайтеся зрозуміти свої кращі вміння, якості, здібності і розвивайте їх. Чесно визначайте свої слабкі сторони та шукайте шляхи їх подолання. *Хто обманює себе, ніколи не доб'ється успіху.*
- Приборкуйте стрес. Постарайтесь зрозуміти його причину. Він виникає від роботи, відношення колег, неуваги начальника. Відкиньте сумніви, дійте раціонально!
- Змиріться зі стресом, якщо не можете його здолати. Коли працюєте на повних обертах, постарайтеся насолодитися цим станом. Друге дихання можливе не тільки в спорті!

- Розвивайте позитивне мислення. Песимізм не покращує якість життя. Говоріть собі: «Хочу більшого»!
- Проявляйте ініціативу та заохочуйте інших. Робіть самі та надихайте на корисні дії колег, друзів. Випромінюйте гарний настрій.
- Прислухайтесь до інших. Будьте уважним до чужої думки. Вислухайте іншого перш, ніж почнете говорити. Особливо уважно спостерігайте за начальником, щоб визначити, коли і яку він хотів би одержати інформацію. Можливо, він не любить поганих вістей по п'ятницях.
- Будьте прозорливим. Продумайте наперед, які перешкоди можуть чекати на вас. Це заощадить час і енергію. Врахуйте ступінь ризику. Тоді Вас буде не просто збити з наміченого шляху.
- Прислухайтесь до власних відчуттів. Розум не всесильний. Фантазуйте. Геніальним ідеям нерідко передували фантазії.
- Будьте скромним. Гординя та слабкість, що заважають визнати власну помилку, не наближають до успіху. Слухайте поради і критику, це – шлях до успіху.
- Прагніть підняти планку вище своїх можливостей. Але це відноситься тільки до наміченої мети.
- Хваліть інших і добивайтесь похвали для себе!

Вправи для створення освітнього рефлексивного середовища у навчальному процесі

Вправа1. Ознайомлення із структурою рефлексії [53, с. 25].

Мета: запустити/ розпочати процес рефлексії.

Завдання: поступове проходження ряду кроків структури рефлексії, що мають свою конкретну мету та передбачають відповіді на запитання. Важливо оцінити мету діяльності, визначені вимоги, логічні шляхи досягнення мети та можливості діяльності, бути готовим до перегляду своїх дій, а також оцінити

ефективність своєї діяльності, спрогнозувати кінцевий результат, оцінити значущість продукту діяльності з урахуванням внутрішніх і зовнішніх критеріїв якості; нести відповідальність за власну діяльність.

Таблиця 7

Кроки структури рефлексії

Крок	Мета	Можливі запитання
«Емоції» Емоційний стан учасників	Визначити емоційний стан учасників, зняти емоційне напруження	Що Ви відчували на початку заняття? Що відчуваєте зараз?
«Факти» Відновлення логіки подій під час заняття	Згадати, що мало місце; закріпити матеріал для подальшого аналізу; виявити цілісність	Що зробили? З чого починали? Що було потім?
«Причини» Аналіз причин подій під час заняття	Зафіксувати успіхи та ускладнення, спрогнозувати можливі майбутні події	Які дії викладача, студентів призвели до цієї події? Що можна було б зробити?
«Висновки» Фіксація найбільш важливих висновків за результатами заняття	Затримати отриманий результат, перевірити, що за своєю	Що було важливим? Що було складним? Який Ви з цього зробили висновок? Як Ви це будете використовувати? Про що нове Ви дізналися? Для чого це може Вам знадобитися?

Вправа 2. «Хто Я?» [53 с. 47].

Мета: залучення до рефлексивного процесу, багатогранне сприйняття оточуючого світу, створення об'ємного, багатого фарбами власного «Я», розвиток емпатії.

Завдання: працюючи в парах необхідно у довільній формі провести інтерв'ю. Кожний учасник розповідає партнеру про себе: хто він (особистісно-професійна характеристика), що йому в собі подобається, що не подобається, що в собі він би хотів змінити.

Кожен із присутніх представляє свого колегу, використовуючи інформацію та враження, які він виніс із спільного діалогу. Після проведення презентацій учасники діляться своїми емоційними переживанням, описуючи, що вони відчули, розповідаючи про себе та слухаючи розповідь про себе.

Вправа 3. «Ідеал-антипод» [53 с. 51] (адаптовано)

Мета: розширення уявлень про «Я-концепцію» особистості, актуалізація внутрішнього «Я» та готовності до отримання нового досвіду

При взаємодії з оточуючими, ми, зазвичай, помічаємо, що вони нам подобаються, або ні. Як правило, таку оцінку ми пов'язуємо з внутрішніми якостями людей, з якими контактуємо, а не з власними особливостями сприйняття. Мета вправи полягає в тому, щоб продемонструвати існування змінних, які характерні для нас самих, і, в повній мірі, не пов'язані з людьми, яких оцінюємо. Така тенденція іноді знаходить відображення в нашому суперечливому ставленні до людей, який ми добре знаємо.

Етап 1.

Завдання А: згадайте двох людей, які Вам подобаються, зазначте їх ініціали та напишіть п'ять якостей, які в кожному з них вам подобаються.

Таблиця 8

Формуляр вправи Завдання А

Ініціали першого	Ініціали другого
Якості	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Завдання Б: згадайте двох людей, які Вам абсолютно не подобаються, зазначте їх ініціали та напишіть п'ять якостей, які в кожному з них Вам не подобаються.

Таблиця 9

Формуляр вправи Завдання Б

Ініціали першого	Ініціали другого
Якості	
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5

Завдання В: визначивши ці якості, ви можете побачити в чому схожі дві людини, які вам подобаються, й ті, які не подобаються; порівняйте чотири пе-

реліки, з'ясуйте які особистісні параметри впливають на Ваше ставлення до людей, змушуючи їх любити або недолюблювати. Зазначте, які якості людей важливі для Вас, чого Ви шукаєте в оточуючих і що Вас відштовхує та дратує. Подумайте, які свої позитивні характеристики Ви активно розвиваєте, з нівелюванням яких «вад» Ви активно працюєте, які негативні якості стримуєте. Чи задоволені Ви своїми успіхами на цій ниві? Запишіть свої висновки.

Проаналізуйте зв'язок самохарактеристик із характеристиками, які Ви даєте іншим людям? Чи згодні Ви з тим, що кожен індивід може зрозуміти іншого лише в рамках власної «Я-концепції»?

Завдання Г: уявіть, що у Вас з'явилася можливість змінити щось у психології оточуючих Вас людей. Якими б якостями Ви їх наділили, що б їм додали? Від яких якостей Ви хотіли б позбавити людей, якби у Вас були б такі можливості?

Етап 2.

Дайте відповіді на запитання «Що Ви робите з того, що не хотіли б робити?», а також «Що б Ви хотіли робити, з того, чого не робите?»

- Напишіть, які 10 речей Вам подобається робити (це можуть бути будь-які обов'язки, заняття, розваги і т.д.).
- Напишіть, які 10 речей Вам не подобається робити і Ви б, можливо, хотіли взагалі перестати їх робити.
- Зробіть висновки. Чи достатньо в Вашому житті тих речей, які Ви любите робити? Поясніть, чого Ви не достатньо робите *A* і занадто багато *B*?

Вправа 4. «Тайне-явне» (адаптовано)

Мета: актуалізація власного «Я», робота з несвідомим.

Завдання: думаючи про найголовніше в Вашому житті, напишіть у стовпчик 20 будь-яких слів, які прийшли на ум, послідовно об'єднайте скобками кожні два слова, подивіться на кожну пару та поряд напишіть нове слово, що для Вас буде їх об'єднувати. Ви отримали 10 слів, розбийте їх на дві групи по 5,

об'єднайте скобками та напишіть по одному слову до кожної з груп. У результаті Ви отримали 2 слова, що відіграють важливу роль у Вашому житті. Чи погоджуєтеся Ви, що це найголовніше для Вас? Як думаєте, чому?

Вправа 5. «40 слів» [53 с. 56] (адаптовано).

Мета: розвиток творчих здібностей, робота з несвідомим.

Завдання: групі необхідно створити та презентувати літературний твір, для цього кожен із учасників на невеликому аркуші пише по два будь-які не пов'язані між собою слова, у такий спосіб збирається загальний банк із 40 слів. Формуються дві робочі групи, обирають жанр літературного твору та пишуть його, використовуючи всі 40 слів.

Вправа 6. Гра «Кожен...» [53, с. 65].

Мета: актуалізація власного «Я» та можливості побачити багатогранність життєвих ситуацій.

Завдання: кожен із учасників по черзі відповідає на питання, що написані на окремих картках, які розміщені на столі в центрі кола. При цьому той, хто відповідає сам не підходить до столу та картку не бере, за нього це робить хтось інший. Відповіді не можна коментувати і не можна ставити додаткові запитання. Гра продовжується доки кожен із учасників не відповість на 3-4 запитання.

- У кожного є щось, за що він вдячний... За що вдячний ти?
- Кожен знає у який спосіб може сам собі перешкодити... Як це можеш зробити ти?
- Кожен гарно обізнаний у певних речах... В чому обізнаний ти?
- Кожен досяг певних успіхів у своєму житті... Яких успіхів досяг ти?
- Кожен знає, що його хвилює... Що хвилює тебе?
- Кожен знає, якими б речами займався аби мав вільний час... Чим би зайнявся ти?
- У кожного є мета, яку він би хотів реалізувати наступного місяця... Щоб хотів реалізувати ти?

- Кожен чогось хоче від свого партнера по життю... Чого хочеш ти?
- Кожному відомо, чого він раніше боявся... Чого зараз боїшся ти?
- Кожен знає яким речам він недостатньо довіряє... Чому недостатньо довіряєш ти?
- Кожен знає, чого йому бракує... Чого бракує тобі?
- Кожен у своєму житті щось приносив у жертву... Чим жертвував ти?
- Кожен має таланти... Які таланти маєш ти?
- Кожен має те, що цінить в житті... Що ціниш ти?
- Кожен знає про те, що його відштовхує... Що відштовхує тебе?
- У кожного є те, що він не хотів би говорити... Про що не хотів би говорити ти?
- Кожному відомо через що він може розсердитися... Через що можеш розсердитися ти?
- Кожному відомі правила, які він порушував у житті... Які правила порушив ти?
- У кожного є особливо прекрасні спогади з дитинства... Які твої найкращі спогади?
- Кожен чув нотації від своїх батьків?... Які нотації були у тебе?
- Кожен знає, що він ненавидить... Що ненавидиш ти?
- Кожен знає, чого від нього очікують оточуючі... Чого чекають від тебе?
- Кожен знає, що він би більше не зробив... Що не зробиш ти?
- Кожен знає, до кого він би хотів звернутися з проханням... До кого звернувся б ти?
- Кожен знає, що б він хотів простити для самого себе... Що це для тебе?
- Кожен знає, за що б він міг взяти відповідальність... За що б ти міг би взяти на себе відповідальність?

У кінці гри підводяться підсумки, даються відповіді на запитання «Як я почував себе під час цієї гри?», «Що для мене було найважливішим в цей час?»

Вправа 7. «Професійне «Я» в променях сонця» [53, с. 67].

Мета: підвищення самооцінки, гармонізація емоційного стану, сприяння позитивній концепції «Я-професіонал».

Завдання: на окремому аркуші намалюйте сонце, як це роблять діти, в колі напишіть своє ім'я та намалюйте себе як професіонала. Біля кожного променя напишіть щось схвальне про себе з професійної точки зору. Якості можуть бути як позитивними, так і негативними, але завдання полягає в тому, щоб писати про себе якомога краще.

Вправа 8. Медитативна практика «Я зростаю» [53, с. 67].

Мета: «включення» учасників до працездатного стану, формування установки на професійний ріст на психосоматичному рівні.

Завдання: учасники у колі сідають навколішки, голову нахилиють до колін, охоплюють її руками. З певного моменту вони починають «зростати»: «Уявіть собі, що Ви маленький росточок, який щойно пробився скрізь землю. Ви зростаєте, поступово розпрямляючись, тягнетеся вгору». Викладач допомагає їм рости, рахуючи до десяти: «Намагайтесь зростати під рахунок, під кожную цифру додавайте наступну стадію Вашого зростання. Спробуйте вирости до рахунку «вісім», а на рахунок «дев'ять», «десять» спробуйте ще підрости, подумки відриваючи п'яти від землі, щоб стати ще вище». Після завершення «росту» учасникам пропонують сісти на стілець і максимально розслабитися.

Вправа 9. «Мої складності» [53, с. 68].

Мета: надання можливості у спокійній і доброзичливій атмосфері поговорити про свої помилки, складності та недоліки.

Завдання: учасники діляться на пари і сідають так, щоб не заважати розмовою всім іншим. Обидва партнери повинні отримати 4 відповіді на питання: «Як я ставлюсь до почуття розчарування?». Потім пари розділяються, кожен шукає собі іншого партнера й обговорює з ним питання «Наскільки мені складно умовити інших дати мені те, що мені необхідно?». Потрібно отримати не

меш ніж 4 відповіді. Учасники формують нові пари та обговорюють питання «Що мені заважає досягти успіху?». Знову – новий партнер і 4 відповіді на питання «Що я собі кажу, коли зробив помилку?». З останнім партнером піднімається питання «Що я можу зробити, щоб отримати те, що я хочу?».

Після проведення вправи кожен із учасників робить письмові висновки, зазначаючи, що нового дізнався, що було несподівано, що виявилось корисним.

Вправа 10. Рефлексивна технологія «Рефлексивне коло» [53, с. 25, 47] (адаптовано).

Мета: підведення підсумків заняття, аналіз отриманого досвіду, емоційна розрядка.

Завдання: всі учасники педагогічної взаємодії сідають у коло. Викладач задає алгоритм рефлексії: своє ставлення до проведеного заняття (в тому числі побажання, корективи на майбутнє), самовідчуття на даному занятті, озвучує, що було несподіваним в думках, почуттях. Усі учасники по черзі висловлюють свої почуття, аналізують їх причини, продумують інші моделі поведінки, цікавляться думкою оточуючих, виконуючи це за заданим алгоритмом рефлексії. Викладач своїм словом завершує коло.

Список використаних і рекомендованих джерел

1. Абдулаева Ш. Б. Как выжить первокурснику? / Ш. Б. Абдулаева, О. Б. Никонова. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2003. – 160 с.
2. Абрамова Г. С. Практикум по возрастной психологии : учеб. пособие [для студ. вузов] / Г. С. Абрамова. – [2-е изд., стереотип.]. – М. : Издательский центр «Академия», 1999. – 320 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни: [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.klex.ru/b2u>
4. Аверин В. А. Психология личности : учебное пособие / В. А. Аверин. – СПб. : Изд-во Михайлова В. А., 1999. – 89 с.
5. Авидон И. Сто разминок, которые украсят ваш тренинг / И. Авидон, О. Гончукова. – СПб. : Речь, 2010. – 256 с.
6. Альтшуллер Г. С. Как стать гением: жизненная стратегия творческой личности / Г. С. Альтшуллер, И. М. Верткин. – Мн.: Беларусь, 1994. – 479 с.
7. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания психологи / Б. Г. Ананьев – СПб. : Питер, 2001. – 288 с. – (Серия «Мастера психологи»).
8. Андреев В. И. Педагогика: учебный курс для творческого саморазвития/ В. И. Андреев. – [2-е изд.]. – Казань : Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
9. Андреев В. И. Саморазвитие менеджера / В. И. Андреев – М.: Народное образование, 1995. – 160 с. – (Библиотечка ж-ла «Народное образование» ; №4).
10. Берн Эрик. Игры, в которые играют люди : Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры : Психология человеческой судьбы : пер. с англ. / Э. Берн; [под ред. М. С. Мацковского]. – СПб.: Спец. лит., 1996. – 399 с.
11. Біла книга національної освіти України / [Т. Ф. Алексєєнко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл та ін.] ; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя; НАПН України. – К. : Інформ. системи, 2010. – 342 с.

12. Блашенкова О. Н., Ковальчук А. С.: Труд молодежи: права и обязанности. Пособие для организаторов тренинговых занятий. М, 104 с., 2001 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravouch.com/regulirovanie-truda-pravovoe/vvedenie-prakticheskiy-trening-23892.html>

13. Борытко Н.М., Мацкайлова О.М. Становление субъектной позиции учащегося в гуманитарном пространстве урока: Монография / Науч. ред. Н.К. Сергеев. — Волгоград: Изд-во ВГИПКРО, 2002. — 132 с.

14. Вайніленко Т. В. Діагностика готовності майбутніх педагогів до професійного самовдосконалення : методичні рекомендації / Т. В. Вайніленко. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2005. – 52 с.

15. Ветхов А. В. Саморазвитие профессионально значимых качеств будущего учителя на основе игровой педагогической технологии : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ветхов Андрей Валерьевич. – Челябинск, 2008. – 179 с.

16. Гамезо М. В. Возрастная и педагогическая психология : учеб. пособие для студентов всех специальностей педагогических вузов / М. В. Гамезо, Е. А. Петрова, Л. М. Орлова – М. : Педагогическое общество России, 2003. – 512 с.

17. Гиниатуллин И. А. Самостоятельная учебная деятельность по овладению иностранным языком на специальном факультете : учебное пособие к спецкурсу / И. А. Гиниатуллин. – Свердловск : Изд-во ГПУ, 1990. – 93 с.

18. Дент Ф. Э. Управление саморазвитием. Карманный справочник / Ф. Э. Дент ; пер. с англ. О. Воробьевой. – М : НРРО, 2004. – 112 с.

19. Деркач А. А. Акмеология : учебное пособие / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : Питер, 2003. – 256 с. : ил. – (Серия «Учебное пособие»).

20. Диттмер Р. Э. 151 быстрая идея. Как управлять своим временем / Р. Э. Диттмер. – СПб. : ДИЛЯ. – 2007, 224 с.

21. Долинська Л.В. Психологія конфлікту : Навч. посібн. / Л.В. Долинська, Л.П. Матяш-Заяц. – К.: Каравела, 2010. – 304 с.

22. Євтух М. Б. Культура взаємин. / Частина 1 Самопізнання : підручник / М. Б. Євтух, Т.В. Черкашина – Горлівка : Видавництво ГДПШМ, 2008. – 228 с.

23. Журавська Л. М. Соціально-психологічний тренінг: розвиток якостей особистості працівників сфери туризму. Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л. М. Журавська – К. : Видавничий Дім Слово, 2006. – 312 с.

24. Завгородня О.В. Особистісні цінності та методи їх дослідження / О.В. Завгородня, Л.О. Курганька. – К.: ІВЦ Держкомстату України, 2006. – 50 с.

25. Завірюха В. В. Формування здатності до професійного зростання студентів в умовах інноваційного зростання : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / В. В. Завірюха. – К., 2007, 29 с.

26. Закон України «Про вищу освіту» : станом на 18 вересня 2014 року – Х. : Право, 2014. – 104 с.

27. Закон України «Про професійний розвиток працівників» від 12. 01. 2012 р. № 4312-VI. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>. – Загол. з екрану.

28. Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 р. № 1060-XII. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

29. Зеер Э. Ф. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Э. Э. Сыманюк. – М. : Московский психолого-социальный институт, 2005. – 216 с.

30. Зеер Э. Ф. Психология профессий : учебное пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – [2-е изд., перераб., доп.]. – М. : Академический Проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2003. – 336 с.

31. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин – СПб. : Питер, 2002. – 512 с. : ил. – (Серия «Мастера психологи»).

32. Карнеги Д. Как преодолеть тревогу и снять стресс / Д. Карнеги ; пер. с англ. Е. А. Бакушева. – Минск : Попурри, 2010. – 208 с.

33. Каунт Дж. Организуй себя / Джон Каунт ; пер. с англ. под. ред. И. В. Андреевой. – СПб. : Издательский дом «Нева», 2003. – 254 с.

- 34.** Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : [моногр.] / С. А. Калашнікова ; Київ. ун-т ім. Б. Грінченка. – К. : [Київ. ун-т ім. Б. Грінченка], 2010. – 390 с.
- 35.** Калашнікова С. А. Підготовка і проведення тренінгів: технологія та методологія : навч.-метод. матеріали / С. А. Калашнікова. – К. : Проект «Рівний доступ до якісної освіти в Україні», 2007. – 64 с.
- 36.** Кинан К. Самоменеджмент / К. Кинан ; [пер. с англ. Л. В. Квасницькой]. – М.: Эксмо, 2006. – 80 с. – (Менеджмент на ладони).
- 37.** Колесніченко Л. А. Психологічні особливості саморегуляції у професійній діяльності менеджерів : дис. ... канд. психол. наук 19.00.07 / Колесніченко Ліна Аліковна. – К., 2004. – 199 с.
- 38.** Комар Ю. М. Самоменеджмент навчання : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Ю. М. Комар ; Донец. ін-т ринку та соц. політики. – Донецьк : Норд-Прес, 2005. – 130, [1] с. – Бібліогр. у кінці розд. – Посібник для організації навчання студентів заочників за кредитно-модульною системою.
- 39.** Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум. – [9-е изд.]. – СПб.: Питер, 2005. – 940 с: ил. – (Серия «Мастера психологии»).
- 40.** Кутішенко В.П., Ставицька С.О. Психологія розвитку та вікова психологія: Практикум : Навч. посіб. – К. : Каравела, 2009, 2009. – 448 с.
- 41.** Лазарєва Т.А. Теоретичні і методичні засади підготовки майбутніх інженерів-технологів харчової галузі до творчої професійної діяльності : дис. доктора пед. наук : 13.00.04 / Лазарєва Тетяна Анатоліївна – Київ – 2015.
- 42.** Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии [Текст] / Б. Ф. Ломов ; отв. ред. Ю. М. Забродин, Е. В. Шорохова. – М. : Наука, 1984. – 444 с.
- 43.** Лосєва Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи : навчальний. посібник / Н. М. Лосєва. – Донецьк : ДонНУ, 2003. – 336 с.
- 44.** Максвелл Дж. 21 обязательное качество лидера / Дж. Максвелл ; пер. с англ. Е. Г. Гендель. – [2-е изд.]. – Минск : «Попурри», 2008. – 176 с.

- 45.** Маралов В. Г. Основы самопознания и саморазвития : учеб. пособие / В. Г. Маралов. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 256 с.
- 46.** Мостова І. М. Першокурснику: поради психолога / І. М. Мостова. – К. : ТанDEM, 2000. – 76 с.
- 47.** Никитина Т. Б. Самоучитель по развитию памяти (техника скоростного запоминания) / Т. Б. Никитина. – 2-е издание, допол. – Ч. : Урал LTD, 2005. – 302 с.
- 48.** Никонов В. 126 эффективных упражнений по развитию вашей памяти [Электронный ресурс] / Владимир Никонов. – М. : Эйдос, 1994. – Режим доступа к книге: <http://sociolog.in.ua/psy.php>. – Загол. з екрану.
- 49.** Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Ж. Нюттен. – Под ред. Д. А. Леонтьева ; [пер. с англ. Е. Ю. Патяевой, Н. Н. Толстых, В. И. Шевяховой]. – М. : Смысл, 2004. – 608 с.
- 50.** Обозов Н. Н. Психология работы с людьми: советы руководителю / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. – [6-е изд., стер.]. – К. : МАУП, 2004. – 232 с.
- 51.** Одинцов В.В. Ступени самореализации / В.В. Одинцов. – М.: Омега-Л, 2004. –96 с.
- 52.** Орликовський М. О., Осовська Г.В., Ткачук В.І. Самоменеджмент: практикум:навч.посіб. для студ. екон. вузів / М. О. Орликовський, Г.В. Осовська, В.І. Ткачук . К.: Кондор-Видавництво, 2012. – 410 с.
- 53.** Орлова И. В. Тренинг профессионального самопознания: теория, диагностика и практика педагогической рефлексии / И. В. Орлова. – СПб. : Речь, 2006. – 128 с.
- 54.** Остапенко Е.О. Дослідження підходів до визначення поняття «саморозвиток»: Наукові записки: Науково – методичний журнал. – Т. 136. Вип. 123. Педагогіка. Миколаїв: Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2010. – 136 с./ С. 49 – 54
- 55.** Отто Креггер. Типы людей и бизнес: Как 16 типов личности определяют ваши успехи на работе / Отто Креггер, Дженет Тьюсон, Хайл Ратледж : пер. с англ. – М. : Персей, Вече, АСТ, 1995. – 560 с. – (Self-Help).
- 56.** Побірченко Н.А. Людина і світ професій : посібник / Н.А. Побірченко, С.В. Філанчук. – К. : Наук. світ, 2009. – 146с.

57. Побудова кар'єри: посібник / Н.А. Побірченко, Т.М. Носова, А.М. Гончар, Н.Ф. Горбачик ; Акад. пед. наук України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Ін-т інновац. технологій і змісту освіти. - К. : Наук. світ, 2009. - 142 с.

58. Полат Е. С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования : учеб. пособие [для студ. пед. вузов и системы повыш. квалиф. пед кадров] / Е. С. Полат, М. Ю. Бухаркина, М. В. Моисеева. – М. : Издательский центр «Академия», 2005. – 272 с.

59. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій. Постанова Кабінету Міністрів України № 1341 від 23 листопада 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/>. – Загол. з екрану.

60. Про Національний план дій щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава». Указ Президента України № 187/2012 від 12 березня 2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/>. – Загол. з екрану.

61. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021. Указ Президента України № 344/2013 від 25 червня 2013 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://osvita.ua>. – Загол. з екрану.

62. Психологическое сопровождение выбора профессии. Научно-методическое пособие / [Л. М. Митина, Л. В. Брендакова, И. В. Вачков и др.] ; под редакцией д-ра психол. наук Л. М. Митиной. – М. : Московский психолого-социальный институт, Флинта, 1998. – 184 с.

63. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : Навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / [В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.] ; за заг. ред. В. А. Козакова. – К. : КНЕУ, 2003. – 829 с.

64. Психологія діяльності та навчальний менеджмент : Підручник. У 2-х ч. –Ч. І. Психологія суб'єкта діяльності. – К. : КНЕУ, 2000. – 243с.

65. Психологія та педагогіка : навч.-метод. посіб. для сам ост. вивч. дисц. / Л. В. Музичко, А. В. Тімакова, Л. В. Корват та ін. ; За ред. Л. В. Музичко. – К. : КНЕУ, 2008. – 304 с.

66. Психологія та педагогіка: Навч. посіб. / Л.А. Колесніченко, М.В. Артюшина, О.М. Котикова та ін.; За заг. ред.. Л.А. Колесніченко. – К.: КНЕУ, 2008. – 408 с.

67. Радкевич В. О. Компетентнісний підхід до розроблення Державних стандартів професійно-технічної освіти / В. О. Радкевич // Проф.-тех. освіта. – 2012. – № 3. – С. 8-10.

68. Рибалка В. В. Психологія праці особистості : навч.-метод. посіб. / Валентин Васильович Рибалка. – К. : КМПУ ім. Б. Д. Грінченка, 2006. – 60 с.

69. Романова Г. М. Індивідуально-типологічні риси особистості й ефективність діяльності: метод. рек. до практ. занять з курсу "Психологія діяльності і навчальний менеджмент" для студентів усіх спец. ден. форми навчання / Г. М. Романова, М. В. Артюшина. – К. : КНЕУ, 2001. – 68 с. – Б. ц.

70. Рутман Э. М. Надо ли убежать от стресса? / Э. М. Рутман – М. : Физкультура и спорт, 1900. – 128 с., ил.

71. Савенкова Л.О. Професійне спілкування майбутніх викладачів як об'єкт психолого-педагогічного управління : Монографія / Л.О. Савенкова. – К.: КНЕУ, 2005. –212 с.

72. Самоорганизация студентов первого курса : учеб. пособие / П. Е. Рыженков, Е. В. Марусова, Л. М. Хаславская и др. ; [под ред. П. Е. Рыженкова]. – Новосибирск : Изд-во Новосиб. ун-та, 1990. – 120 с.

73. Самоукина Н. В. Искусство управления персоналом банка / Н. В. Самоукина – М : Русская Деловая Литература, 1997. – 208 с.

74. Самыгин С. И. Менеджмент персонала / С. И. Самыгин, Л.Д. Столяренко – Ростов н/Д : Феникс, 1997. – 480 с.

75. Селевко Г. К. Найди себя / Г. К. Селевко. – [2-е изд.]. – М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 96 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

76. Селевко Г. К. Научи себя учиться / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е, стереотипное. – М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 128 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

77. Селевко Г. К. Официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.selevko.net>.

78. Селевко Г. К. Познай себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е, стереотипное. – М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2009. – 96 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

79. Селевко Г. К. Реализуй себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. – М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2008. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

80. Селевко Г. К. Сделай себя сам / Г. К. Селевко, Н. К. Тихомирова, О. Г. Левина. – Изд. 2-е. М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

81. Селевко Г. К. Технологии развивающего образования / Г. К. Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2005. – 192 с.

82. Селевко Г. К. Управляй собой / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

83. Селевко Г. К. Утверждай себя / Г. К. Селевко. – Изд. 2-е. М. : Народное образование, НИИ школьных технологий, 2006. – 112 с. (Серия «Самосовершенствование личности»).

84. Семиченко В. А. Теоретичні та методичні основи професійного самовиховання студентів вузу : навчально-методичний посібник / В. А. Семиченко, О. М. Галус, Л. В. Зданевич ; [за заг. ред. В. А. Семиченко]. – Хмельницький : ХГПІ, 2001. – 253 с.

85. Семиченко В. А., Галус А. М. Психология направленности: учеб. – метод. пособие / В. А. Семиченко (общ.ред.). — Хмельницкий: ХГПИ, 2003. — 522с.

86. Семиченко В. А. Психология эмоций : модульный курс / В. А. Семиченко. – Киев : Магістр-S, 1999. – 125 с.

87. Сергеевкова О. П. Вибір стратегії розвитку професійної індивідуальності: Психодіагностика у професії / О. П. Сергеевкова; АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти. – К.: Науковий світ, 2004. – 86 с.

88. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. – [2-е вид., перероб. та доповн.] – К. : Міленіум, 2006. – 368 с.

89. Сисоєва С. О. Освіта і особистість в умовах постіндустріального світу: монографія / С. О. Сисоєва. – Хмельницький: ХГПА, 2008. – 324с.

90. Слободян О. П. Творчий саморозвиток особистості студентів педагогічного коледжу в процесі вивчення культурологічних дисциплін : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Слободян Ольга Петрівна. – Луганськ, 2004. – 305 с.

91. Солдатенко М. М. Теоретико-методологічні основи розвитку самостійної пізнавальної діяльності майбутнього вчителя : дис. ... доктора пед. наук: 13.00.04 / Солдатенко Микола Миколайович. – К., 2007. – 435 с.

92. Солдатенко М. М. Теорія і практика самостійної пізнавальної діяльності : монографія / М. М. Солдатенко. – К. : Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2006. – 198 с.

93. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности : учебно-методическое пособие / Э. Э. Сыманюк ; под ред. Э. Ф. Зеера. – Москва : МПСИ, 2005. – 252 с. – (Библиотека психолога).

94. Тарасова С. М. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності: дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / Тарасова Світлана Михайлівна. — Кіровоград, 2006. — 232 с.

95. Тренінгові технології навчання економічних дисциплін: Навч. посіб. / Г.О. Ковальчук, Н. Ю. Бутенко, М.В. Артюшина та ін.; За ред. Г.О. Ковальчук. – К.: КНЕУ, 2006. – 320 с.

96. Цукерман Г. А. Психология саморазвития [Текст] / Г. А. Цукерман, Б. М. Мастеров. – М. : Интерпракс, 1995. – 288 с.

97. Щедровицкий Г. П. Избранные труды [Текст] / Г. П. Щедровицкий. – М. : Шк. Культ. Полит., 1995. – 800 с.

98. Щокін Г. В. Як ефективно управляти людьми: психологія кафедрового менеджменту: наук-практ. посібник / Г. В. Щокін – К.: МАУП, 1999. – 400 с.: іл.

99. Що таке коучинг? [Електронний ресурс], Режим доступу: <http://www.coachingtr.narod.ru/whatis.html> – Назва з екрану.

100. Alice H. Eagly, Linda L. Carli Women in the labyrinth of leadership, Harvard Business Review September, 2007.

101. Anderson C. Managing Yourself. How to give a Killer Presentation./ Chris Anderson// Harvard Business Review, June, 2013.

102. Goleman D. The Focused Leader / Daniel Goleman // Harvard Business Review December, 2013.

103. Grote D. How to Be Good at Performance Appraisals: Simple, Effective, Done Right / Dick Grote // Harvard Business Review July, 2011.

104. Jim R. How to Get Whatever You Want [Електронний ресурс]/ Rohn Jim // Режим доступу: <https://www.youtube.com/watch?v=tCDMZfkKTgQ>.

105. Jim R. Personal Development – Living An Exceptional Life [Електронний ресурс]/ Rohn Jim // Режим доступу: https://www.youtube.com/watch?v=e2ap6fd_sXY.

106. Drucker P.F. Managing Oneself [Електронний ресурс] / Peter F. Drucke // Harvard Business Review January, 2005, Режим доступу: https://www.cqu.edu.au/__data/assets/pdf_file/0004/26833/Managing-Oneself-Full-Article.pdf– Назва з екрану.

107. Sharp C. Moments of truth Global executives talk about the challenges that sharpened them as leaders. / Chris Sharp // Harvard Business Review, January, 2007.

108. Stoop D. You are what you think. / David Stoop //Michigan: Fliming H. Revell. Baker Publishing Group, 2007.

109. Zenger Jack. The Inspiring Leader. Stanford Executive Briefings [Електронний ресурс]/ Jack Zenger, PhD.: Stanford University. Copyright, DVD / 55 Min, 2009. – Режим доступу: <http://www.kantola.com/Jack-Zenger-PhD-PDPD-340-S.aspx>.

110. Zenger J., Folkman J., Edinger S.K. Making Yourself Indispensable / John H. Zenger, Joseph Folkman, Scott K. Edinger // Harvard Business Review October, 2011. P. 85-92.

[illegible]

[illegible]