Erasmus Mundus is divided into Erasmus Mundus Joint Masters and Erasmus Mundus Design Measures, in which special attention is paid to the idea of European integration, synthesis of knowledge within the framework of preparation of master's programs. The main goal is to create innovative and highly integrated master's programs that involve partnership, the involvement of successful students from different countries, mandatory physical mobility for all participants, joint or multiple diplomas upon completion of studies.

Direction Erasmus+: KA2. The development of the potential of higher education (ex-Tempus) is aimed at: modernization of existing or development of new educational programs, which, taking into account the demands of the day and innovations, are aimed at improving teaching and learning methods; improvement of teaching and methodical materials; implementation of quality assurance culture; improving governance and management; involvement of employers, etc.

The Jean Monnet direction popularizes the EU higher education system in terms of regional, comparative, informational, economic, historical, intercultural, interdisciplinary studies, etc. It was clarified that the program is aimed at creating a productive dialogue between the sphere of education and state institutions, the purpose of which is to improve the management policy of the EU.

It was found that the active use of an interdisciplinary approach in the training of masters is promising, since the idea of synthesis and integration enriches knowledge in various fields, creates conditions for the successful use of theoretical knowledge in practice, ensuring the competitiveness of the future specialist in the labor market. At the same time, the principle of cohesion for a common goal is one of the main tasks of building the European Area of Higher Education.

Key words: *interdisciplinarity, master's educational programs, Erasmus+, university, higher education, European integration, the European Higher Education Area, European Commission, European Union.*

УДК 378

Діана Коваль
ВНЗ «Університет імені Альфреда Нобеля» (м. Дніпро)
ORCID ID 0000-0003-1816-6992
DOI 10.24139/2312-5993/2022.03/301-312

РЕАЛІЗАЦІЯ СЕМІНАРУ-ТРЕНІНГУ «ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ПСИХОЛОГА» У МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ РЕАЛІСТИЧНИХ ПРОФЕСІЙНИХ ДОМАГАНЬ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО РІВНЯ МАГІСТР ПСИХОЛОГІЇ

У статті презентовано семінар-тренінг «Працевлаштування психолога» як спосіб інформальної (додаткової освіти), цільовим призначенням якого є формування реалістичних професійних домагань майбутніх психологів. Представлено зміст, форми взаємодії й результати семінару-тренінгу. Визначено роль професійних домагань у процесах працевлаштування та професійної реалізації майбутніх фахівців. Наголошено на необхідності формування у студентів адекватної самооцінки особистої готовності до професійної діяльності, а також регулярної рефлексії результатів пошуку роботи за фахом.

Ключові слова: *працевлаштування, психологи, професійні домагання, реалістичність самооцінки.*

Постановка проблеми. Проблема реалістичних професійних домагань особистості у процесі пошуку роботи та професійної реалізації є досить актуальною для сучасного ринку праці. Особливої значущості вона набуває для фахівців гуманітарного профілю, зокрема, психологів, оскільки конкурентність для претендентів на робочі місця у цій галузі досить висока. Тим не менш, негативна відповідь працедавців для випускників університетів часто обумовлюється не їхньою недостатньою готовністю до професійних обов'язків, а неадекватним рівнем професійних домагань, що може виявлятись у надмірно високих очікуваннях заробітної плати, вільного режиму роботи, претензіями щодо високих посад за недостатньої відповідності вимог, вказаних у вакансіях.

Отже, професійна підготовка психологів потребує додаткових педагогічних впливів на майбутніх фахівців, пов'язаних із формуванням у них реалістичних професійних домагань.

Аналіз актуальних досліджень. Проблема професійних домагань та очікувань особистості представлені у класичних та сучасних працях зарубіжних та вітчизняних науковців. Так, згідно теорії очікувань за авторством В. Врума поведінка людини залежить від того, чому вона надає перевагу, що і скільки хотіла б отримати від своїх зусиль, та скільки зусиль згодна докласти (Victor H. Vroom, 1968); у теорії А. Бандури (Bandura Albert, 1986) зауважується на ролі упевненості у собі, що спричиняє очікування людиною успіху. уявлення про очікування загалом тісно перетинаються із професійними очікуваннями: науковий дискурс представляє зміст означеного поняття у межах соціальних наук (психології, педагогіки, соціології), синонімізуючи його як амбіції, претензії, бажання, прагнення. Психологи розглядають очікування як досягнення чогось значного, прагнення досягти важливої цілі, а також амбіцій-переконання про здатність особистості досягти чогось у цій сфері прояву активності; у розуміння соціологів поняття очікування пов'язане із механізмами соціалізації, формування та прийняття нових соціокультурних норм, еталонів поведінки та цінностей (С. Щудло, 2014); ієрархію цілей або цінностей, які є основою людського прагнення (Długosz P., 2011); бажані професійні ролі, місця праці, рівні кваліфікації, типи підприємства, де хотіла б працювати особа, рівні доходів, бажане місце проживання та праці (Janowski A., 1977).

Зауважуючи на актуальність означеної наукової проблеми в аспекті її практичного вирішення задля професійної реалізації людини,

маємо можливість представити механізми формування реалістичних професійних домагань психологів через реалізацію семінару-тренінгу «Працевлаштування психологів», розробленого для студентів психологічного профілю навчання як спосіб інформальної (додаткової) освіти.

Формулювання мети статті. Метою статті визначаємо презентацію семінару-тренінгу «Працевлаштування психологів», розробленого для студентів психологічного профілю навчання як спосіб інформальної (додаткової) освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Моделювання діяльності здійснювали через реалізацію стратегій формування реалістичних професійних домагань у майбутніх психологів, які формували компоненти означеного утворення. Зауважуємо, що вплив на якісне перетворення студентів у межах означеної наукової проблеми здійснювали через застосування методичних та педагогічних інструментів інформальної освіти – тобто освіти, яка передбачає самоорганізоване здобуття особою певних компетентностей, зокрема пов'язаних із професійною діяльністю (Закон про освіту, 2017). В аспекті означеного ми не змінювали зміст Освітньої програми підготовки психологів, а відповідно – уникли проблеми доповнення змісту дисциплін та перегляду розкладу тощо. Усі заходи впливу на студентів були реалізовані у позанавчальний час – з їхньої особистої згоди.

Формування мотиваційно-цільового компоненту реалістичних професійних домагань майбутніх психологів здійснювали через застосування стратегії актуалізації мотивації самовиявлення. У межах означеної стратегії передусім було проведено опитування щодо визначення кар'єрних орієнтацій (методика Е. Шейна (E. Shein)) – із подальшим рефлексивним аналізом. У відповідях на питання анкети студенти отримували інформацію щодо переважання у власній особистісній структурі цінностей, обумовлених певними мотивами «якорів» (E. Shein, 2004). Ми налаштовували студентів на те, що жоден результат не може сприйматись як негативний, а усвідомлення власних життєвий ціннісних пріоритетів дає можливість ефективно планувати подальшу кар'єру професійної реалізації – із урахуванням того, що буде важливим саме для себе. Із розмаїття видів діяльності психолога можна обрати той, який відповідає особистим цінностям (відноситься до змісту певного «якоря»). Слід зазначити, що перед опитуванням із студентами проводили евристичну бесіду про види професійної діяльності психолога, де у процесі інтерактивного спілкування доходили висновків, що психолог може реалізовуватись як у формах професійної діяльності

(консультування, фасилітація, супровід), так і в адміністративній роботі або у діяльності-хобі (волонтерство) тощо. Результатом рефлексивного аналізу опитування стало проєктивне прогнозування власного професійного шляху. Так, наприклад, студенти, у яких результат опитування виявив цінність самостійності і незалежності (автономія), що виявляється у намаганні робити все «по-своєму», незалежності від зовнішніх оцінок – визначали для себе можливості професійної реалізації у особистій психологічній практиці (власний кабінет, робота із клієнтами), спираючись на те, що така робота визначається незалежністю у виборі інструментів практики, режиму роботи із клієнтом, але водночас і високим рівнем моральної відповідальності за результати роботи. Ті із студентів, хто показав «якір» стабільності і безпеки – як цінність гарантії робочого місця, досягнутого рівня життя – спрямовували увагу на роботу психолога у державних освітніх закладах, обумовлюючи свій вибір тим, що місце роботи може бути близько до дому, графік і заробітна платня є сферою відповідальності адміністрації, усвідомлюючи при цьому, що матеріальний фактор такої роботи є досить низьким. Результати рефлексії студентів щодо опитування про ціннісно-кар'єрну залежність діяльності психолога представлено у таблиці 1.

Таблиця 1

Ціннісно-кар'єрна залежність діяльності психолога (рефлексія аналізу опитування за методикою Е. Шейна)

Цінності («якорі»)	***Кар'єрне самовиявлення психолога***	***Аргументи***
Професійна компетентність (техніко-функціональний якір)	Психолог-аудитор, експерт, супервізор, коуч-лектор/майстер (блогер), науковець – діяльність, пов'язана із якісно високим рівнем професійного самовиявлення, визнаного у суспільстві	стати визнаним фахівцем-експертом у своїй галузі, бути приналежною до професійної асоціації, мати професійний авторитет
Менеджмент (якір загального керівництва)	Керівні посади: HR-відділу, галузевих організацій, у яких необхідними є психологічні знання: туристичної агенції, освітніх закладів, різного роду курсів підвищення кваліфікації тощо	бажання і здатність керувати іншими людьми, не обов'язково у межах своєї висхідної професії; задоволення від влади на іншими людьми;
Автономія (якір самостійності і незалежності)	Практичний психолог із власною практикою (особистий кабінет) – без зовнішнього адміністрування	Незалежність, самостійність ведення справ

Стабільність (якір стабільності і безпеки)	Психолог в освітніх закладах, організаціях державної форми власності	Зручний графік роботи, недалеко від дому, стабільність робочого місця й заробітної плати (згода на мінімальну зарплату)
Підприємництво (якір підприємницької жилки)	Психолог-блогер, організатор авторської психологічної школи (курсів), видавник психологічної літератури, та інші способи заробляння грошей із застосуванням психологічних знань (тут види діяльності певним чином дотичні до якоря менеджменту)	можливості розробити й втілити у життя власну справу, створювати нові підприємства, застосувати раціоналізаторський творчий підхід, популяризувати власний досвід
Служіння (якір бути корисним)	Психолог-волонтер, клінічний психолог, психотерапевт, зокрема у кризових суспільних ситуаціях, психолог-медіатор (переговорник із людьми з суїцидальними нахилами або терористами) тощо	Орієнтація на допомогу іншим, бажання бути корисним
Виклик (якір випробовування сил)	Психолог у силових відомствах (медіатор, профайлер – тут спільне із якорем служіння, але з іншою мотивацією)	Виконувати завдання підвищеної складності, в умовах ризику, бажання досягти успіху у кризових ситуаціях
Баланс (якір стиль життя)	Онлайн-психолог, ведення рубрики у журналі, віддалена робота без прив'язки до режиму праці	Бажання жити у гармонії, створювати баланс між роботою і приватним життям

Рефлексивний аналіз результатів опитування за методикою Е. Шейна показав обізнаність студентів щодо можливостей професійного самовиявлення, розуміння ними особливостей власної ціннісної системи й спрямованості на конкретні види професійної діяльності, а отже, надав спрямування на доповнення проведеної роботи роботою зі змістом кожного означеного виду діяльності, що може бути проведеним у межах розвитку знаннєвого компоненту реалістичних професійних домагань майбутніх психологів.

Формування знаннєвого компонента розпочали із взаємодії зі студентами способом організації семінару-тренінгу «Працевлаштування психолога», метою якого було ознайомлення майбутніх психологів із змістом та особливостями діяльності психолога у визначених вище її видах. Семінар-тренінг було реалізовано упродовж навчання двох випусків студентів магістерських програм – у вечірній час по середах (за

побажанням студентів із 17.00 до 19.00 годин – у другому півріччі першого року навчання – усього 32 години).

Оскільки форма проведення (семінар-тренінг) була представлена як складовою змістовою (семінар), так і практичною (тренінг), то відповідно – метою означеної взаємодії визначили не лише розвитку у майбутніх психологів знань щодо видів професійного самовиявлення, але й формування відповідних практичних компетенцій, пов'язаних із ефективним працевлаштуванням.

Організаційним алгоритмом проведення семінару-тренінгу визначили такий:

- Вступне слово адміністратора про тему заняття, ознайомлення із основними поняттями, які будуть обговорюватись;
- Веб-квест студентів щодо обговорюваної проблеми;
- Обговорення проблеми – із аргументованою позицією (представлення студентами інформаційних ресурсів, які вплинули на особисту точку зору, власного досвіду тощо);
- Представлення й опрацювання методик, що спрямовані на самовдосконалення професійної складової майбутнього психолога: розвиток пам'яті, емпатії, уваги; удосконалення умінь створення резюме й мотиваційного листа; відпрацювання комунікативних умінь – для успішного проходження співбесіди та ведення діалогу із працедавцем тощо;
- Аналіз особистого досвіду професійної реалізації.

Організаційно семінар-тренінг реалізовували як обговорення конкретних тем на одному занятті, зокрема:

1. Сучасні виклики у професійній реалізації молоді. Ризики прекаризації

2. Життєва перспектива. Роль самооцінки та домагань у життєвій реалізації

3-6. Професійна реалізація психолога

7 -8. Ринок праці психолога. Аналіз резюме та вакансій

9-10. Інструменти працевлаштування: резюме, супровідний та мотиваційний лист психологів

11-12. Навички спілкування і презентації

13. Управління робочим/особистим балансом

14. Формування вольових якостей у процесі якісної самозміни

15. Професійна і корпоративна гнучкість – у чому різниця?

Основними завданнями теми «Життєва перспектива. Роль самооцінки та домагань у життєвій реалізації» було визначено не лише ознайомлення із змістом основних понять та їх роллю у житті

людини, але й із способами стратегічного та тактичного планування життя. По-перше, було здійснено вплив на формування адекватної самооцінки особистості в умовах діяльності та очікування її результату. Студенти мали пройти тестування (за мультиавторською методикою) щодо визначення рівня самооцінки й усвідомити залежність самооцінки від порівняння або рівня своїх домагань з об'єктивними результатами своєї діяльності (що думав досягти і що досяг в результаті), або від порівняння себе з іншими людьми (що я думаю про себе, і що думають про мене інші). За результатами опитування, що виявили значні проблеми студентів щодо адекватності самооцінки (як завищеної, так і заниженої) – було організовано низку тренінгових вправ, які мали вплинути на підвищення рівня адекватності самооцінки. У цьому аспекті нашої діяльності керувались досвідом О. Шмиглюк (О. Шмиглюк, 2016), яка досліджувала проблему Розвитку здорової самооцінки методом КПТ (когнітивно-поведінкової терапії). Цінність означеної роботи визначили у тому, що авторка, по-перше, адресує дослідження студентам-психологам – що є дотичним до нашої наукової теми, а по-друге, торкається проблеми не лише низької самооцінки (причин її виникнення, роботи щодо корекції), виправлення якої насправді дуже активно представлене в численних Інтернет-ресурсах та інших інформаційних джерелах. У праці визначено також способи корекції й завищеної самооцінки, про яку більшість авторів замовчують, але яка, на нашу думку, є дуже важливою причиною як негативного досвіду працевлаштування, так і втрати роботи. І якщо занижену самооцінку можна вважати причиною недостатньої (неповної якісної) професійної реалізації особистості, то завищену – взагалі нереалізації у професії. Тож, зважаючи на означене, пропонували студентам вправи на роботу із фактами й думками (факти – не можуть бути оскаржені, але думки – можуть бути неточними й упередженими): вправа «Адвокат та прокурор» (Робота в парах. Виділіть одну думку та спробуйте побути спочатку у ролі «адвоката» цієї думки і знайти аргументи, які її підтверджують, а потім у ролі «прокурора», який шукає докази проти цієї думки. Використовуйте бланк для запису та тестування думок); рольова гра «Набридливі думки». (Один учасник виходить на середину, всі інші виконують роль НАД (негативних автоматичних думок), які оточують та деструктуризують діяльність. Особа має знайти способи не реагування на думки. Можливі варіанти: 1. Привітання с думкою. «Я бачу, що ти є, але запрошую тебе на 12.00, це твій час. А зараз я

зайнятий важливою справою» 2. Переключення на якісь об'єкти в кімнаті (знайти 25 червоних речей і тд), повторення таблиці множення/ділення. 3. Уявити автобус, в який садовитимеш думку.

Цікавою й ефективною визначили роботу з копінг-стратегіями людини, що є реакціями на небезпеку для людини: «Завмри!» – здатися ситуації; «Втікай!» - уникнення подій/ситуацій, «Нападай!» - гіперкомпенсація. З огляду на означене, використовували вправу «Впізнай копінг-стратегію»: Пригадайте 5 останіх ситуацій, які були неприємними стресовими для вас і скористайтеся табличкою (див. нижче), звертаючи увагу на останній стовпчик (опишіть поведінку та віднесіть її до певного копінг-стилю. Визначте, наскільки корисною була ця поведінка?). Робота в парах, потім на велике коло.

Таблиця 2

Робота з копінг-стратегіями

(за О. Шмиглюк)

Ситуація	Почуття, що у Вас виникли, їх сила (0 – 100%)	Ваші слова і образи щодо ситуації (відразу й наразі)	Ваша поведінка щодо ситуації, її користь

Представлені вправи вважаємо актуальними як з огляду якісного унормування самооцінки майбутніх психологів, так і в якості їхньої ефективності у подальшій фаховій діяльності (у роботі з клієнтами). Отже, приведення самооцінки майбутніх психологів до рівня адекватності стало значущим щабелем досягнення ними реалістичних домагань у професійній реалізації.

Уважаємо за потрібне прокоментувати теми, на які виділяли декілька занять. За темою «Професійна реалізація психолога» було проведено 4 заняття, кожне з яких було присвячено пророблення двох ціннісних орієнтацій у професії («якорів»), визначених у студентів після опитування за методикою Е. Шейна. Об'єднання цінностей здійснили залежно від попередньої спільної роботи зі студентами у визначенні ними професійних можливостей реалізації відповідно конкретної цінності. Зокрема, поєднали:

- якорі професійної компетентності та автономії – оскільки практичний психолог (автономія) має достатні шанси досягти рівня супервізора або стати науковцем (компетентність), здійснивши опис власного досвіду діяльності;
- якорі менеджменту й підприємництва – ураховуючи, що організація й реалізація власної справи із застосуванням

психологічних знань (у туризмі, видавницькій діяльності), має спільні характеристики управлінських та підприємницьких функцій;

- якорі служіння та виклику – зважаючи на те, що означені цінності можуть відбиватись у однакових видах професійної реалізації, таких як медіатор, профайлер (збереження життя людини);
- якорі стабільності й балансу – оскільки професії означених цінностей визначаються спрямованістю більшою мірою на особисте життя.

Слід зауважити, що ми не обмежували студентів у виборі джерельної бази для обговорення теми на занятті, результатом чого стала наявність як популярних сайтів та відеофайлів із youtube, так і наукових статей.

У межах роботи над темою «Ринок праці психолога. Аналіз резюме та вакансій» здійснювали аналіз дібраних студентами реальних вакансій – із рефлексією власної суб'єктивної придатності оперативного відгуку на означену вакансію. При цьому майбутній психолог мав, по-перше, визначити, до якого якоря відноситься дана вакансія; по-друге, усвідомити її особистісну цінність; по-третє, визначити основні критерії відбору претендента на вакансію – й відповідно власну придатність щодо реалістичності домагань на цю вакансію. Таку аналітико-рефлексивну діяльність реалізовували на базі декількох сайтів з працевлаштування, результатом чого стало усвідомлення бажаності для працедавця певних повторюваних soft skills у претендента: знання іноземної мови (деякі вакансії були створені англійською мовою); знання основ законодавчої бази щодо «Захисту дітей», «Боротьби з шахрайством, хабарництвом і корупцією», «Інвалідності, статі та віку» та «Захисту бенефіціарів від сексуальної експлуатації, жорстокого поводження та домагань» (у вакансіях соціального спрямування); сформованість особистісних якостей: пунктуальності, відповідальності, акуратності, організаційних навичок, високого рівня комунікативності із різними соціальними прошарками населення.

У деяких вакансіях, які можна віднести до психологічної діяльності підвищеного рівня відповідальності, висувались вимоги щодо додаткової освіти, наприклад, курс пропедевтики психіатрії – що свідчить про необхідність постійного підвищення кваліфікації психолога.

За темою «Інструменти працевлаштування: резюме та мотиваційний лист психологів» опрацьовували інформацію щодо особливостей створення документів, які сприяють ефективному працевлаштуванню. Студенти усвідомлювали різницю між

супровідним і мотиваційним листом, опановували правила створення ефективного резюме, зокрема, через актуалізацію важливої для працедавця інформації способом виділення шрифтами, кольором, розташування у конкретній частині тексту тощо. При цьому зауважували про необхідність представлення різнофункціональної інформації щодо освіти, досвіду, навичок і компетенцій. Завершували роботу над означеною темою створенням супровідного листа та резюме із застосуванням онлайн-ресурсів: онлайн-гра «Супровідний лист. Шлях до роботи мрії» https://sweetcv.com/app/cv-edit/Cw77paSosRbz8QdmAnTfH?modal=template; онлайн-створення резюме психолога https://sweetcv.com/app/dashboard

У відпрацювання теми «Навички спілкування й презентації» ставили дві мети: підготувати студентів до комунікації у межах співбесіди й відпрацювання у них комунікативних навичок, які відносимо до soft skills – через залучення до виконання конкретних вправ, зокрема, аргументації (вправа «Генератор бреду»), асертивної поведінки у опонентському діалозі (вправа «вправи «Фрейм», «Пресконференція»), переконання (вправа «Купив – продай»), емпатії (вправи «Одеська година», «Пошук спільного»), комунікативної самопрезентації (вправа «Самопрезентація»), емоційної стабільності (вправа «Пресконференція»).

Тема «Управління робочим / особистим балансом» була призначена для усвідомлення студентами важливості будування гармонійного способу життя, яке має відображувати не лише кар'єрні домагання, але й особисті потреби у важливих аспектах життєвої реалізації: сім'ї, дозвіллі, саморозвитку тощо.

У програмі семінару-тренінгу торкались питань формування soft skills студентів, які стануть в допомозі для досягнення ними цілей та якісної самозміни. Так, за темою «Формування вольових якостей у процесі якісної самозміни» досягали розуміння майбутніми психологами важливості первинних, вторинних та третинних вольових якостей; актуалізації вольових якостей, які є ефективними для професійної реалізації: цілеспрямованість, наполегливість, сміливість, рішучість, витримка та самовладання; визначали роль спорту у вихованні вольових якостей; торкались проблеми порушення вольової сфери особистості (впертість, негнучкість, проблеми Я-концепції особистості). У вихованні волі майбутніх психологів використовували відповідні вправи, які більшою мірою поєднували у собі рефлексію та зміну ставлення до діяльності.

Тема «Професійна і корпоративна гнучкість – у чому різниця?» стала популярною у студентів з огляду на те, що формою її проведення було обрано дискусію, у ході якої з'ясовувались питання: чи якість гнучкості є вагомою для професійної реалізації психолога; чи можна втратити власне «Я», якщо постійно виявляти гнучкість; чи є різниця між гнучкістю у спілкуванні з клієнтом і гнучкістю у корпоративній взаємодії? Студенти доходили висновку про необхідність усвідомлення межі між корпоративною лояльністю й збереженням власних інтересів; допомогою колективу у кризовій ситуації й вимоги працювати у постійному стресі.

Водночас професійна гнучкість психолога розглядалась як необхідна його якість, оскільки допомагає не осудити клієнта та його оточення, зайняти позицію «збоку» - із можливістю альтернативних пропозицій, а отже, ефективного вирішення ситуації.

Висновки. Реалізація семінару-тренінгу «Працевлаштування психолога» дозволила удосконалити особистісну складову студентів щодо сформованості емоційно-вольової саморегуляції, стратегічного та тактичного планування життєдіяльності в цілому та кар'єри зокрема, набуття компетенцій, необхідних для ефективного працевлаштування: комунікативної толерантності, умінь самопрезентації. На основі регулярної аналізу та рефлексії результатів особистої діяльності та спроб працевлаштування студенти досягали рівня реалістичності професійних домагань, що наслідком чого ставали позитивні випадки отримання ними роботи за фахом.

Перспективи подальших досліджень. Уважаємо доцільним популяризувати означених семінар-тренінг у закладах освіти з підготовки психологів, а також модернізувати його зміст щодо підготовки фахівців інших спеціальностей.

ЛІТЕРАТУРА

Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Długosz, P. (2011). *Aspiracje życiowe młodzieży pogranicza*. Kraków: Impuls.

Janowski, A. (1977). *Aspiracje młodzieży szkół średnich*. Warszawa: Państwowe Wydawn. Naukowe.

Vroom, Victor H. and MacCrimmon, Kenneth R. (1968). Toward a Stochastic Model of Managerial Careers. *Administrative Science Quarterly, 13 (1),* 26-46.

Shein, E. (2004). *Organization culture and leadership*. San Francssco, CA: JosseyBass. Retrieved from: http://www.untag-smd.ac.id/files/Perpustakaan_Digital_2/ORGANIZATIONAL%20CULTURE%20Organizational%20Culture%20and%20Leadership,%203rd%20Edition.pdf

Закон України «Про освіту». Взято із: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text (*Law of Ukraine "On Education"*. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#text)

Шмиглюк, О. (2016). *Розвиток здорової самооцінки методом* КПТ. Львів: Український інститут когнітивно-поведінкової терапії. Взято із: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/%D0%A8%D0%BC%D0%B8%D0%B3%D0%BB%D1%8E%D0%BA-%D0%9E.-%D0%A0%D0%BE%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BA-%D0%B7%D0%B4%D0%BE%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%97-%D1%81%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B8-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BC-%D0%9A%D0%9F%D0%A2.pdf (Shmiglyuk, O. (2016). *Development of healthy self -esteem by KPT*. Lviv: Ukrainian Institute of Cognitive-behavioral therapy. Retrieved from: https://i-cbt.org.ua/wp-content/uploads/2017/11/11/%D0%A8%D0%BC%BC,lass D0%BA-%D0%9E .-%D0%A0%D0%D0%B7%D0%B2%D0%B8%D1%82%D0%BE%D0%BA-%D0%B7%D0% B4%d0%be%d1%80%d0%be%d0%d0%be%D1%97-%D1%81%d0%b0%d0%bc%d0%be%d0%be%d1%86 %D1%96%D0%BD%D0%D0%B8-%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%BE%D0%BC-%D0%9A %D0%9F%D0%A2.PDF)

Щудло, С. А. (2014). Спільне та відмінне у професійних очікуваннях української та польської молоді: соціологічний вимір пограниччя. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія: Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи, 1122, Вип. 33,* 88-94. Взято із: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKhISD_2014_1122_33_16 (Schudlo, SA (2014). Common and different in the professional expectations of Ukrainian and Polish youth: the sociological dimension of the border. *Bulleten V. N. Karazin Kharkiv National University. Series: Sociological Research of Modern Society: Methodology, Theory, Methods, 1122, Iss. 33,* 88-94. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/en/vkhisd_2014_1122_33_16).

SUMMARY

Koval Diana. Implementation of the seminar-training "employment of a psychologist" in the model of formation of realistic professional expectings of acquires of the master of psychology education and professional level.

The article presents the training seminar "Employment of a psychologist" as a method of informal (additional) education, the purpose of which is the formation of realistic professional expectings of future psychologists. The content, forms of interaction and results of the training seminar are presented. The role of professional harassment in the processes of employment and professional realization of future specialists is determined. It is emphasized the need to form students' adequate self-assessment of personal readiness for professional activity, as well as regular reflection of the results of the job search by specialty.

Key words: *employment, psychologists, professional expectings, realistic self-assessment.*