

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Психолого-педагогічний факультет
Кафедра загальної та вікової психології

РОЛЬ САМООЦІНКИ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
ОСОБИСТОСТІ

Кваліфікаційна робота студента

групи ППм-24

ступінь вищої освіти: другий (магістерський)

спеціальності 053 Психологія

Жильцова Арсена Юрійовича

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент

Халік Олена Олександрівна

Кривий Ріг – 2025

ЗАПЕВНЕННЯ

Я, Мельничук Арсен Юрійович,

розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно, не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавав(ла) і не одержував(ла) недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело. Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомлений. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.

Дата

29.08.25

Підпис



ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ САМООЦІНКИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ.....	9
1.1. Поняття, структура та види самооцінки особистості	9
1.2. Психологічні механізми формування самооцінки	14
1.3. Вплив самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію.....	20
Висновки до розділу 1.....	28
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ	31
2.1. . Організація та процедура дослідження.....	31
2.2. Аналіз результатів дослідження	37
Висновки до розділу 2.....	45
РОЗДІЛ III. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК САМООЦІНКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ.....	47
3.1. Методологічне обґрунтування необхідності реалізації програми з розвитку самооцінки майбутніх фахівців	47
3.2 Програма психологічної інтервенції з розвитку самооцінки майбутніх фахівців.....	51
Висновки до розділу 3.....	57
ВИСНОВКИ.....	60
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	63
ДОДАТКИ.....	70

ВСТУП

Професійний розвиток особистості є одним із ключових чинників успішної самореалізації та соціальної адаптації в сучасному суспільстві. В умовах стрімких змін на ринку праці, високої конкуренції та вимог до постійного підвищення кваліфікації, самооцінка виступає важливим внутрішнім ресурсом, який впливає на мотивацію, вибір професії та ефективність діяльності. Рівень самооцінки визначає здатність особистості адекватно оцінювати свої професійні можливості, долати труднощі і розвиватися в обраній сфері.

Особливої актуальності дослідження набуває у сучасних реаліях, в умовах війни, що суттєво впливає на соціально-психологічний стан населення, зокрема молоді та майбутніх фахівців. Війна створює нові виклики: підвищується рівень стресу, невизначеності, порушується стабільність професійного становлення, що безпосередньо впливає на самооцінку та мотивацію до професійного зростання.

Таким чином, дослідження ролі самооцінки в професійному розвитку особистості є актуальним з точки зору загальної психології, професійної психології, психології розвитку, адже формування адекватної самооцінки безпосередньо впливає на професійне самовизначення, здатність до адаптації в професійному сучасному середовищі, що є надзвичайно важливим для підтримки молоді в умовах воєнного часу.

Проблематика самооцінки та її впливу на розвиток особистості, зокрема студентської молоді, є предметом значної уваги як вітчизняних, так і зарубіжних дослідників. Українські науковці, серед яких В. Барська, Л. Березовська, О. Бойко, Л. Онуфрієва, Ю. Панфілов, О. Папітченко, С. Пухно, В. Сокоть, В. Гаврилькевич та інші, досліджували різні аспекти феномену самооцінки, зокрема її психологічні умови, роль у формуванні «Я-концепції», вплив на професійне самовизначення та життєстійкість особистості [3;5;7;22;24;25;31;36]. Зокрема, у працях В. Барської розглядаються психологічні умови розвитку позитивної «Я-концепції» студента, що відіграє ключову роль у самореалізації особистості [3].

Л. Березовська акцентує увагу на самооцінці студентів, які поєднують навчання з роботою, що має вплив на їхню мотивацію та навчальну успішність[5].

Зарубіжні дослідники, такі як А. Маслоу та Е. Еріксон, у своїх класичних працях висвітлювали теоретичні засади мотивації, розвитку особистості та формування «Я-концепції», що стали основою для подальших психологічних досліджень[18;50]. Особливу увагу приділяють також методологічним інструментам діагностики самооцінки, зокрема методиці Дембо-Рубінштейна, яка широко застосовується у вітчизняній психологічній практиці [12].

Дослідження сучасних вчених підтверджують, що самооцінка є важливим чинником професійного самовизначення та успішності навчання [15;31;41]). У контексті професійної діяльності самооцінка впливає на мотиваційну готовність майбутніх фахівців, що доводять роботи Д. Чемеринської та М. Карп'яка [41;42]. Водночас, психологічна стійкість особистості у складних життєвих ситуаціях тісно пов'язана з рівнем самооцінки, про що свідчать дослідження І. Данилюк, В. Предко, А. Кислинської [11].

Таким чином, як вітчизняні, так і зарубіжні наукові джерела підтверджують, що самооцінка є фундаментальним компонентом психологічного розвитку особистості, що впливає на формування її ціннісних орієнтацій, мотивації, професійного самовизначення та адаптивності у суспільстві.

Все вищевикладене обумовило вибір нами теми дослідження «Роль самооцінки в професійному розвитку особистості».

Мета дослідження - теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити роль самооцінки у професійному розвитку особистості, а також визначити психолого-педагогічні умови формування адекватної самооцінки як чинника професійного зростання.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття, структуру та види самооцінки особистості в психологічній науці.

2. Дослідити психологічні механізми формування самооцінки в контексті особистісного та професійного становлення та проаналізувати вплив рівня самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію особистості.

3. Розробити та реалізувати програму емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язку між самооцінкою та професійним розвитком та здійснити аналіз результатів дослідження.

4. Обґрунтувати необхідність та методологічні засади створення авторської програми психологічної інтервенції, спрямованої на розвиток адекватної самооцінки майбутніх фахівців.

Об'єкт дослідження – самооцінка як психологічний феномен.

Предмет дослідження - вплив самооцінки на процес професійного розвитку особистості.

Гіпотеза дослідження: припускається, що адекватна самооцінка сприяє формуванню професійної мотивації, впевненості у власних можливостях і активному професійному самовизначенню;

У процесі дослідження для розв'язання поставлених завдань і перевірки висунутої гіпотези були використані такі **методи дослідження**:

- **теоретичні методи:** аналіз і узагальнення наукової літератури з психології, педагогіки та соціології з проблеми становлення самооцінки в професійному розвитку особистості; систематизація наукових підходів до визначення самооцінки особистості;

- **емпіричні методи:** психологічне тестування з використанням валідних методик оцінки самооцінки; методи математичної статистики для обробки та інтерпретації отриманих даних.

Для дослідження ролі самооцінки в професійному розвитку особистості були використані такі методики: Методика Т.В.Дембо-С.Я.Рубінштейна (модифікація А.М.Прихожан) дослідження самооцінки та рівня домагань особистості; методика “Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського” для виявлення відповідності домагань та досягнень, а також авторську анкету «Самооцінка рівня професійної мотивації».

Теоретико-методологічна основа дослідження. Дослідження ролі самооцінки у професійному розвитку особистості базується на фундаментальних принципах психології особистості, мотивації та саморегуляції. Однією з ключових теоретичних основ є концепція самооцінки К. Роджерса, яка трактує самооцінку як центральний компонент самосприйняття та важливий фактор особистісного розвитку; принципи мотиваційної теорії А. Маслоу, зокрема ієрархія потреб, які є основою розуміння впливу самооцінки на мотивацію та професійну діяльність. У дослідженні застосовуються підходи, що враховують взаємозв'язок когнітивних, емоційних та поведінкових складових самооцінки (Р. Кеттелл, Дж. Бандура). Модель професійного розвитку, запропонована Д. Супервом, дає змогу розглядати самооцінку як один із ключових чинників вибору і формування професійної кар'єри [18;47;56].

Методологічно дослідження базується на системному підході, що дозволяє комплексно аналізувати взаємодію самооцінки з мотиваційними процесами та зовнішніми умовами професійного становлення особистості.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дослідження мають значне практичне значення для психологічної підтримки професійного розвитку. Вони можуть бути використані у професійній підготовці студентів і молодих спеціалістів, зокрема для розробки програм, спрямованих на формування адекватної самооцінки та підвищення рівня професійної мотивації.

Основні результати кваліфікаційного дослідження «Вплив самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію», були представлені на Всеукраїнській науково-практичній конференції «Промоція ментального здоров'я надавачів психологічних послуг в умовах війни» (м. Кривий Ріг, 2025), у збірнику матеріалів конференції опубліковано тези доповіді.

Організація і база дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі Криворізького державного педагогічного університету, серед здобувачів вищої освіти факультету географії, туризму та історії. У дослідженні взяли участь випускники факультету 2022–2025 років, які завершували навчання за освітніми програмами бакалаврського та магістерського рівнів.

Загальний обсяг вибірки становив 40 осіб. Вікова категорія респондентів – від 21 до 24 років.

Респонденти були попередньо ознайомлені з метою дослідження і добровільно надали згоду на участь. Збір емпіричних даних здійснювався з дотриманням етичних норм, анонімності та конфіденційності.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, який налічує 61 джерело; ілюстрована 3 рисунками та 6 таблицями; вміщує 2 додатки.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ САМООЦІНКИ У ПРОФЕСІЙНОМУ РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Поняття, структура та види самооцінки особистості

Самооцінка особистості є складним психічним утворенням, яке виконує важливі функції в системі самосвідомості індивіда.

У класичних психологічних теоріях, таких як концепції У. Джеймса, К. Роджерса та А. Маслоу, самооцінка розглядається як центральна складова Я-концепції, що визначає ставлення людини до самої себе. У. Джеймс одним із перших сформулював ідею про те, що самооцінка виникає як результат порівняння «реального Я» з «ідеальним Я», і залежить від досягнутих успіхів у значущих для особистості сферах. К. Роджерс розглядав самооцінку в контексті гуманістичної психології як основу психологічного здоров'я, що формується через прийняття себе. А. Маслоу пов'язував самооцінку з базовими потребами в самоповазі та соціальному визнанні, розміщуючи її на вищому щаблі своєї ієрархії потреб [18; 56].

У сучасному тлумаченні психології самооцінка розглядається як уявлення людини про саму себе, її особистісні якості, можливості та соціальний статус серед інших. Вона виконує роль ключового чинника, що впливає на регулювання поведінки, оскільки є складовою ядра особистості. Рівень самооцінки визначає характер стосунків із оточенням, рівень самокритичності, вимогливість до себе, а також ставлення до власних досягнень і поразок. Від неї залежить і те, наскільки високо людина ставить перед собою життєві цілі [43].

Згідно з сучасними підходами, самооцінка включає когнітивний (усвідомлення власних якостей), емоційний (емоційне ставлення до себе) та поведінковий (реалізація себе у діяльності) компоненти. Її структура тісно пов'язана з іншими елементами Я-концепції, такими як самоповага, самоідентичність, рівень домагань [5; 22; 31]. При цьому, як зазначають

дослідники, у процесі становлення особистості важливе значення має й соціальне середовище, в якому особистість зростає [7; 15; 25].

На основі узагальнення наукових підходів українських і зарубіжних дослідників самооцінку особистості поділяють залежно від різних критеріїв. За рівнем сформованості виокремлюють високу, адекватну, занижену та завищену самооцінку. Висока самооцінка за умови адекватності відображає впевненість у власних можливостях і позитивне ставлення до себе без схильності до самовпевненості. Адекватна самооцінка характеризується реалістичним сприйняттям власних переваг і недоліків, здатністю критично оцінювати досягнення та помилки. Занижена самооцінка супроводжується невпевненістю, сумнівами у власній компетентності та схильністю недооцінювати результати своєї діяльності, тоді як завищена проявляється у переоцінюванні можливостей і якостей, що може призводити до конфліктів або розчарувань. За змістом розрізняють загальну (глобальну) самооцінку, яка охоплює інтегральне уявлення людини про себе, та часткову, що стосується оцінки окремих якостей, здібностей чи сфер діяльності. За стабільністю виділяють стійку самооцінку, яка зберігається упродовж тривалого часу та мало змінюється під впливом зовнішніх чинників, і нестійку, що схильна до значних коливань залежно від ситуації, оцінок оточення та власних успіхів чи невдач. Окремо враховується поділ на реальну самооцінку, яка відображає поточне бачення та оцінку людиною самої себе, ідеальну самооцінку, що пов'язана з уявленнями про бажаний, ідеалізований стан особистості. Співвідношення реальної та ідеальної самооцінки виступає важливим показником рівня задоволеності собою та мотивації до особистісного розвитку [21; 34; 35].

Під час дослідження студентів, які поєднують навчання та роботу, доведено, що самооцінка впливає на рівень стресостійкості, професійне самовизначення та мотиваційну готовність до майбутньої діяльності [5;42]. Дослідження І. Данилюк, Ю.Шалб свідчать, що самооцінка виступає своєрідним регулятором поведінки в складних життєвих ситуаціях, впливаючи на життєстійкість і адаптацію особистості [11;45].

Цілком слушною є думка В.Галузяк, І.Холковської, які стверджують, що в освітньому середовищі формування самооцінки є пріоритетом діяльності педагогів і психологів та відзначають важливість діагностичного інструментарію для вивчення динаміки самооцінки учнів і студентів, що дозволяє вчасно виявити її деформації та впливати на корекцію через освітні методи [10]. Також вивчення джерел свідчить, що самооцінка тісно пов'язана з самовихованням, розвитком рефлексії та особистісною зрілістю [5;42].

Таким чином, самооцінка є динамічною, багатовимірною структурою, що формується під впливом індивідуального досвіду, соціального оточення та освітньо-професійної діяльності, забезпечуючи основу для розвитку особистості, її мотиваційної, емоційної та поведінкової саморегуляції.

Самооцінка має складну структуру, в якій взаємодіють пізнавальні та емоційні компоненти, а її формування й прояви охоплюють як свідомі, так і підсвідомі рівні, що впливають на мотивацію, поведінку та сприйняття себе. Л. Онуфрієва вважає, що самооцінка є основою внутрішньої мотивації особистості й визначає активність її пізнавальної діяльності. Дослідниця виокремила дві складові структури самооцінки: когнітивну, тобто знання про себе, та емоційну або ставлення до себе, які функціонують у взаємозв'язку й не існують окремо. Знання про себе завжди супроводжуються емоційною оцінкою, сила якої залежить від особистісної значущості того, що оцінюється. Когнітивна складова базується на порівнянні себе з іншими та з еталонними уявленнями [22].

У зарубіжній психології самооцінка розглядається на двох рівнях: свідомому (експліцитному) та підсвідомому (імпліцитному). Експліцитна самооцінка доступна для усвідомлення і певною мірою контролювана, тоді як імпліцитна є глибинною частиною «Я-концепції» і діє неусвідомлено. На думку С. Гровера, свідомий рівень самооцінки впливає на реакції, пов'язані з повагою до себе, тоді як неусвідомлений – на внутрішнє переживання визнання [25].

У психологічній науці самооцінку поділяють на кілька різновидів залежно від того, які саме аспекти особистості вона охоплює, а також з огляду на точність і повноту оцінки. Виділяють глобальну та часткову самооцінку. Глобальна

відображає загальне уявлення людини про себе, є цілісною, недиференційованою оцінкою власної особистості. Часткова ж стосується окремих сфер — наприклад, зовнішності, інтелекту, професійних здібностей тощо, і формується на основі пізнання окремих характеристик.

Ще один важливий критерій, на який звертають увагу психологи - адекватність самооцінки. У цьому розрізі самооцінка може бути: адекватною, тобто коли оцінка власних можливостей співвідноситься з реальністю і дозволяє людині ефективно функціонувати в соціальному середовищі; неадекватною, або коли оцінка себе суттєво відрізняється від дійсних характеристик. Така оцінка поділяється на: завищену, коли людина переоцінює свої можливості, здібності або значущість у суспільстві. Це може призводити до конфліктів, нереалістичних очікувань і труднощів у спілкуванні. Неадекватна самооцінка також може бути заниженою, при якій людина знецінює себе, свої досягнення і можливості, часто уникає активності, має труднощі в прийнятті рішень, схильна до самообвинувачення, боїться новизни і змін.

Також існує так званий нестійкий тип самооцінки, при якому особистість не має стабільного уявлення про себе: вона може коливатись між надмірною впевненістю в одних ситуаціях і різким знеціненням себе в інших. Це часто є наслідком суперечливого виховання або нестабільних соціальних впливів у дитинстві. Така нестабільність ускладнює самореалізацію, заважає людині досягати поставлених цілей, спричиняє внутрішні конфлікти та нерішучість.

Крім того, у формуванні самооцінки важливу роль відіграють такі чинники, як: порівняння себе з іншими, співставлення реального «Я» з ідеальним, а також зовнішні оцінки та життєвий досвід, особливо – досвід успіху або невдач. Рівень домагань особистості прямо залежить від її самооцінки: що нижча вона – то обережніші цілі ставить людина, і навпаки [13].

У дослідженні І. Калюжної та А. Москальової виокремлено такі види самооцінки: глобальна (загальна) самооцінка – загальне, інтегроване ставлення людини до себе, що формується на основі оцінок окремих характеристик; часткова (особистісна, парціальна) самооцінка – оцінка окремих сфер, таких як

поведінка, зовнішність, здібності у конкретній діяльності. Автори підкреслюють, що глобальна самооцінка – це інтегральний образ, який складається з багатьох часткових оцінок, що особистість робить стосовно себе в різних контекстах. Таким чином, в основі їхньої структури самооцінки лежить ідея взаємозв'язку комплексної глобальної оцінки свого «Я» та розмаїття окремих, більш специфічних самооцінок [15].

Л.Бутузова, Н.Сидоренко розглядаючи питання розвитку самооцінки студентів у процесі їх професійного становлення приділили увагу порівнянню загальної та очікуваної самооцінки студентів різних курсів навчання. Результати емпіричного дослідження свідчать про динаміку змін самооцінки впродовж навчання: першокурсники, як правило, мають занижену самооцінку, другокурсники демонструють підвищену самокритичність, а студенти третього курсу поступово формують більш об'єктивне уявлення про себе. Найадекватнішу самооцінку показують студенти четвертого курсу, які оцінюють себе відповідно до реальних характеристик, проте залишаються певні аспекти, що викликають у них невпевненість, зокрема у сфері розумових здібностей, характеру та загального почуття щастя. Таким чином, дослідження доводить, що процес формування адекватної самооцінки тісно пов'язаний з набуттям професійного досвіду та особистісним розвитком упродовж навчання [8].

І. Данилюк, В. Предко, А. Кислинська розглядають структуру самооцінки як багатовимірну психологічну конструкту, що включає когнітивний, емоційний та поведінковий компоненти. Так, когнітивний компонент містить знання людини про себе, свої якості, риси, можливості; емоційний компонент це в першу чергу емоційне ставлення до себе, задоволення чи незадоволення своїм «Я»; під поведінковим компонентом розуміється прояви самооцінки у поведінці у вигляді активності, рівня домагань, ініціативності [11].

Огляд наукової літератури засвідчує наявність тісного взаємозв'язку між самооцінкою та життестійкістю. У працях вітчизняних і зарубіжних авторів підкреслюється, що високий рівень життестійкості зазвичай супроводжується адекватною та стабільною самооцінкою. Такий рівень самооцінки розглядається

як важливий психологічний ресурс, що сприяє формуванню позитивного ставлення до себе та соціального оточення, підвищує здатність особистості ефективно долати стресові ситуації та адаптуватися до змін. Таким чином, самооцінка розглядається у науковому дискурсі як один із ключових чинників збереження психологічного благополуччя та загальної життєвої ефективності індивіда.

Таким чином, розглянувши наукові підходи до поняття, структури та види самооцінки особистості можна зробити висновок, що вона є складним багатовимірним психологічним утворенням, яке відіграє ключову роль у структурі Я-концепції особистості. Її формування залежить як від внутрішніх, так і від зовнішніх чинників, включаючи індивідуальний досвід, соціальне середовище та освітньо-професійну діяльність.

Важливе значення має адекватність і стабільність самооцінки, адже завищена чи занижена її форма може призводити до психологічних труднощів та міжособистісних конфліктів. Поділ на глобальну та часткову самооцінку дозволяє глибше зрозуміти її структуру та особливості прояву в різних сферах життя. Динаміка самооцінки простежується протягом усього життєвого шляху, особливо в студентському віці, коли вона тісно пов'язана з професійним становленням. Високий рівень життєстійкості зазвичай супроводжується адекватною самооцінкою, що виступає ресурсом психологічного благополуччя. Самооцінка впливає на рівень домагань, стратегії поведінки та здатність долати стресові ситуації. Отже, її дослідження має важливе теоретичне і практичне значення для розуміння процесів розвитку особистості зокрема психологічних механізмів формування самооцінки.

1.2. Психологічні механізми формування самооцінки

Психологічні механізми формування самооцінки, які є складною системою взаємопов'язаних процесів, що розгортаються під впливом соціального середовища та внутрішніх психічних факторів розглядаються в науковій

літературі з позиції різних теоретичних підходів. Так, класичні концепції заклали основи розуміння процесів становлення самооцінки, сучасні наукові дослідження, значно розширюють і доповнюють ці ідеї.

Класичні підходи, які базуються на працях Ч. Кулі, Д. Мід, Л. Фестінгер та інші, акцентують увагу на соціальному порівнянні, рефлексії в очах значущих інших і формуванні «Я-образу» через взаємодію з соціальним оточенням. У свою чергу, сучасні зарубіжні дослідники, зокрема А. Бандура, Е. Десі, Р. Раян, фокусуються на когнітивних, мотиваційних і регулятивних процесах, зокрема у контексті соціально-когнітивної теорії та теорії самовизначення. Ці підходи підкреслюють роль внутрішньої мотивації, саморегуляції і взаємодії з оточенням у підтриманні стабільної та адекватної самооцінки [47;49;51;55].

Одним із базових механізмів формування самооцінки є соціальне порівняння, концепцію якого запропонував Л. Фестінгер . Воно ґрунтується на зіставленні індивідом власних якостей, досягнень і поведінки з характеристиками інших людей. Таке порівняння може слугувати основою для самокорекції, сприяючи розвитку особистості, але водночас за наявності суттєвих розбіжностей у результатах здатне викликати фрустрацію [51]. Важливим чинником також виступає рефлексивна самооцінка, описана Ч. Кулі у теорії «дзеркального Я» та розвинута Дж. Мідом. Вона формується під впливом очікуваних або реальних оцінок значущих інших, які особистість інтеріоризує, перетворюючи на елементи внутрішнього «Я-образу» [49;55]. .

А. Бандура підкреслює значення самоспостереження та самоаналізу як когнітивних механізмів, що забезпечують рефлексію власної поведінки, її оцінку з точки зору ефективності та моральну саморегуляцію. Ці процеси сприяють формуванню більш адекватного та реалістичного уявлення про власні можливості [47].

Е. Еріксон наголошує на ролі ідентифікації з авторитетними фігурами, особливо в дитячому та підлітковому віці. Через наслідування значущих дорослих відбувається засвоєння соціально схвалюваних моделей поведінки, які впливають на становлення самооцінки[50].

Р. Декі та Е. Раян (1985) вважають, що мотиваційні чинники, зокрема прагнення до успіху, визнання та самореалізації, є потужними рушіями підтримання певного рівня самооцінки, визначаючи її стабільність і розвиток упродовж життя. Таким чином, формування самооцінки є результатом взаємодії зовнішніх (соціальних) і внутрішніх (когнітивних, емоційних, мотиваційних) механізмів, які забезпечують її стабільність і адаптивний потенціал особистості[58].

Загалом, у науковій літературі виділяють кілька ключових психологічних механізмів формування самооцінки, які забезпечують становлення самооцінки особистості.

Вітчизняні науковці розширюють і трансформують ідеї зарубіжних дослідників та класичних теорій, адаптуючи їх до національного контексту з урахуванням соціокультурних особливостей і специфіки розвитку особистості в Україні. Аналіз вітчизняних джерел свідчить, що процес формування самооцінки особистості базується на низці взаємопов'язаних психологічних механізмів, які в сукупності забезпечують цілісне та інтегроване уявлення індивіда про себе.

По-перше, важливу роль відіграє рефлексія — здатність особистості усвідомлювати себе, аналізувати власні думки, вчинки та почуття. Саме через внутрішнє спостереження людина порівнює себе з уявленнями про ідеальне «Я» та формує власну оцінку[38].

По-друге, механізм соціального порівняння є базовим у процесі самооцінювання. Особистість оцінює свої якості і дії, зіставляючи їх з іншими людьми, що допомагає їй усвідомити свої переваги і недоліки [19;20].

Також суттєвим є внутрішній діалог, під час якого особистість оцінює свої результати та встановлює емоційне ставлення до себе — від почуття задоволення до критичного самоконтролю[44;46].

Не менш значущим, як зазначають дослідники, є вплив соціального оточення, особливо в підлітковому віці. Позитивна або негативна оцінка від близьких, вчителів і друзів суттєво коригує самооцінку, формуючи її стабільність або нестійкість [2;3].

Окрім цього, психологічні механізми включають вплив емоційної сфери та мотивації. Позитивні емоції підсилюють адекватне сприйняття себе, а негативні можуть призводити до заниження самооцінки або її коливань [19].

В умовах стресу та конфліктів самооцінка особистості зазнає змін, що відображає її адаптивні або дезадаптивні варіанти поведінки. Залежність самооцінки від рівня конфліктності підкреслює важливість психологічної підтримки під час особистісного становлення [19].

К.Радзівіл підкреслював роль самооцінки особистості майбутніх психологів у процесі формування їх професійних очікувань під час навчання. Зокрема науковець розглядає механізми формування самооцінки як складової особистісного розвитку, що впливає на професійне самовизначення та мотивацію до навчання. Автор зазначає, що самооцінка формується через внутрішню рефлексію, оцінку власних здібностей і досягнень, а також через соціальне порівняння з оточенням — викладачами, однолітками, професійним середовищем. Механізми формування самооцінки включають процеси інтродекції (усвідомлення чужих оцінок), ідентифікації (наслідування модельних поведінок), а також усвідомлення власних професійних якостей і компетенцій.

Таким чином, у навчальному процесі важливим є створення умов для позитивного самовідчуття студентів, що стимулює розвиток адекватної, реалістичної самооцінки, що в свою чергу сприяє формуванню чітких і реалістичних професійних очікувань [32].

Додатково, сучасні дослідження наголошують на значенні механізму самопрезентації, коли індивід свідомо чи несвідомо демонструє певні якості з метою впливу на сприйняття себе іншими. Такий процес, з одного боку, може зміцнювати самооцінку через позитивний соціальний зворотний зв'язок, а з іншого — призводити до її нестабільності, якщо образ, який презентується, суттєво відрізняється від реального «Я» .

Важливим також є механізм атрибуції, описаний у працях Г. Келлі та Б. Вайнера, який полягає у поясненні людиною власних успіхів і невдач внутрішніми чи зовнішніми причинами. Оптимістична атрибутивна модель,

коли досягнення пов'язуються з особистими зусиллями та здібностями, сприяє підтриманню високої та адекватної самооцінки [61].

Окремої уваги заслуговує вплив культурних цінностей і норм, які формують соціальні стандарти «успіху» та «цінності особистості». У колективістичних культурах, зокрема, значущість оцінок з боку групи є вищою, тоді як у індивідуалістичних — ключову роль відіграють особисті досягнення та самовизначення. Таким чином, формування самооцінки є складним і багаторівневим процесом, у якому взаємодіють когнітивні, емоційні, соціальні та культурні чинники. Їхній баланс визначає стабільність і адаптивність «Я-образу» та впливає на здатність особистості ефективно взаємодіяти із соціальним середовищем, долати труднощі та досягати поставлених цілей.

У таблиці 1.1. наведено узагальнення основних психологічних механізмів формування самооцінки та їхніх функцій. Представлено ключові процеси, що забезпечують розвиток адекватного уявлення особистості про себе, інтеграцію зовнішніх та внутрішніх впливів, а також підтримання стабільності та адаптивності самооцінки.

Таблиця 1.1.

Психологічні механізми формування самооцінки

Механізм	Опис / Функція
Рефлексія	Усвідомлення власних думок, почуттів та вчинків; аналіз себе у співвідношенні з ідеальним «Я».
Соціальне порівняння	Оцінка себе через порівняння з іншими; визначення власних переваг та недоліків.
Внутрішній діалог	Конструктивна самокритика та самопідтримка;
Вплив соціального оточення	Оцінки та поведінка значущих інших (батьків, вчителів, однолітків) формують стабільність або нестійкість самооцінки.
Ідентифікація та інтроекція	Усвідомлення оцінок інших та наслідування авторитетних моделей поведінки; інтеграція у внутрішній «Я-образ».
Самоспостереження та самоаналіз	Оцінка ефективності власної поведінки; розвиток когнітивної та моральної саморегуляції.
Мотиваційні чинники	Прагнення до успіху, визнання, самореалізації
Емоційна регуляція	Позитивні емоції зміцнюють адекватне сприйняття себе; негативні можуть призводити до коливань самооцінки.
Адаптивність у стресових ситуаціях	Зміни самооцінки під впливом стресу та конфліктів; відображає здатність особистості до саморегуляції.

Отже, психологічні механізми формування самооцінки являють собою багатовимірну систему, у якій поєднуються соціальні, когнітивні, емоційні та мотиваційні чинники. Вони діють у взаємозв'язку, забезпечуючи цілісність «Я-образу», його адаптивність та стійкість до зовнішніх і внутрішніх впливів. Усвідомлення ролі цих механізмів є важливим як для теоретичного аналізу, так і для практичної роботи з розвитку адекватної самооцінки, що, своєю чергою, виступає ключовим ресурсом особистісного та професійного становлення.

Вважаємо за необхідне звернути увагу на особливості формування самооцінки під час війни, оскільки екстремальні умови конфлікту суттєво впливають на психічний стан, соціальні взаємодії та внутрішню стабільність особистості.

Психологічні механізми формування самооцінки під час війни зазнають значного впливу екстремальних зовнішніх умов, що посилюють роль адаптивних та захисних стратегій особистості. Стресові обставини, постійна загроза життю та втрати близьких змушують індивіда мобілізувати внутрішні ресурси для збереження цілісності «Я-образу». Рефлексія під час війни часто набуває захисного характеру, коли людина аналізує не лише власні думки та вчинки, а й оцінює здатність виживати та приймати швидкі рішення у кризових ситуаціях.

Соціальне порівняння в умовах конфлікту може бути подвійним: з одного боку, воно дозволяє відчувати солідарність та підтримку оточення, з іншого — загострює почуття тривоги та фрустрації, якщо інші демонструють більшу стійкість чи успішніший досвід адаптації. Внутрішній діалог набуває особливої важливості, оскільки дозволяє особистості оцінювати власні реакції на небезпеку, підтримувати моральний баланс і регулювати емоційний стан.

Вплив соціального оточення під час війни значно посилюється: підтримка сім'ї, друзів та волонтерських спільнот стає ключовим чинником збереження адекватної самооцінки, а негативні оцінки чи соціальна ізоляція можуть призводити до її дезадаптації. Ідентифікація з героїчними або морально стійкими

моделями поведінки допомагає формувати стійку та конструктивну самооцінку навіть у кризових умовах.

Механізми самоспостереження та самоаналізу під час війни спрямовані на оцінку власних дій у критичних ситуаціях, що сприяє розвитку навичок саморегуляції та морального самоконтролю. Мотиваційні чинники набувають нових значень: прагнення захистити близьких, зберегти гідність і вижити стає визначальним для підтримання стабільної самооцінки.

Емоційна регуляція під час військових подій відіграє ключову роль: здатність трансформувати страх і тривогу у конструктивні дії допомагає уникати заниження самооцінки. Адаптивність у стресових ситуаціях виявляється через швидке коригування поведінки, усвідомлення реальних можливостей та обмежень, а також розвиток здатності до психологічної самопідтримки.

Таким чином, формування самооцінки під час війни демонструє інтеграцію когнітивних, емоційних, соціальних і мотиваційних механізмів у нових, екстремальних умовах, підкреслюючи важливість підтримки психічного здоров'я та розвитку стійкості особистості. Усвідомлення цих процесів є надзвичайно важливим для психологів, педагогів та фахівців, що працюють із людьми, які переживають воєнні конфлікти, і може слугувати основою для розробки програм психологічної допомоги та підтримки.

З огляду на викладене, узагальнення психологічних механізмів формування самооцінки створює теоретичну основу для подальшого дослідження її ролі в професійному становленні особистості, зокрема впливу самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію майбутніх фахівців,

1.3. Вплив самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію

Самооцінка є однією з ключових характеристик особистості, що визначає не лише загальне психологічне благополуччя, але й впливає на формування професійної мотивації, самовизначення та подальшу самореалізацію. Відображаючи суб'єктивне ставлення людини до себе, її власних здібностей,

якостей і можливостей, самооцінка виступає як внутрішній регулятор поведінки та активності в професійному житті [2;3].

Задля аналізу впливу самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію вважаємо за необхідне розглянути визначення понять професійної мотивації та самореалізації.

Так, психологічний словник визначає професійну мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх причин, що стимулюють особистість до вибору, розвитку та активної діяльності в певній професійній сфері. Вона включає потреби, цінності, інтереси, установки, що сприяють усвідомленому прагненню до професійного зростання і досягнення професійних цілей [30, с.243].

Самореалізація визначається як процес розкриття і використання індивідом своїх внутрішніх можливостей, здібностей і талантів для досягнення особистих і професійних цілей, що веде до гармонійного розвитку і задоволення життям [30, с.291].

Є. Резвих, І. Булах розглядають професійну мотивацію як багаторівневе динамічне явище, що включає внутрішню мотивацію (внутрішні мотиви), зовнішню позитивну та зовнішню негативну мотивацію [34]. Науковці зазначають, що це детермінант професійної діяльності індивіда, що формує його прагнення й активність у професійній сфері Л. П'янківська зазначає, що професійна мотивація є поліфункціональним і динамічним феноменом професіоналізації особистості, яка формується в процесі становлення фахівця шляхом реалізації потреб у професійній діяльності [32].

У сучасних психологічних дослідженнях самореалізація трактується як багатовимірне явище, що охоплює процеси розкриття, розвитку та практичного втілення особистісного потенціалу. Таким чином, науковці акцентують увагу на різні аспекти цього процесу, зокрема усвідомлення індивідуальних можливостей, досягнення життєвих і професійних цілей. Так, І. Сірака самореалізацію особистості визначає як процес практичного втілення індивідуального творчого потенціалу, яка спрямована на досягнення цілеспрямованих результатів у діяльності [36]. За Ю. Асєвою та Д. Вепрінцевою

, самореалізація — це процес усвідомлення, вибору та втілення індивідуальних можливостей, цілей та цінностей, який є ключовим для розвитку особистості, її професійного самовизначення та життєвого сенсу [1].

О.Волков, М. Полікарпов наголошують на тому, що, самореалізація це злиття творчих здібностей та цілеспрямованої діяльності, що дозволяє особистості максимально реалізувати свій потенціал [9].

Позитивна самооцінка формує у майбутнього фахівця впевненість у власних силах і здібностях, що є основою професійної мотивації. Вона допомагає підтримувати високий рівень інтересу до професії, стимулює прагнення досягти професійних цілей і подолати труднощі в навчальному процесі та подальшій кар'єрі [32]. . Навпаки, низький рівень самооцінки часто асоціюється з відчуттям невпевненості, тривожністю, заниженими очікуваннями щодо власного професійного розвитку, що може призводити до демотивації та зниження продуктивності [19].

Важливою є також роль самооцінки у формуванні професійної ідентичності — комплексного образу «Я-фахівця», що включає уявлення про власні професійні якості, компетентності та позицію в професійному середовищі [13;22]. Самооцінка впливає на вибір професійного шляху та стійкість до стресових ситуацій, які неминуче виникають у процесі професійної діяльності [11].

Самооцінка є одним із ключових психологічних факторів, що впливають на рівень професійної мотивації та процес самореалізації особистості. Вона відображає суб'єктивне ставлення людини до себе, власних здібностей і можливостей, що визначає її впевненість у собі та готовність до професійної діяльності.

Позитивна самооцінка стимулює розвиток професійної мотивації, адже особа, яка впевнена у своїх силах, більш схильна ставити перед собою амбітні цілі, активно долати труднощі та прагнути до професійного зростання. Вона сприяє формуванню стійких внутрішніх мотивів, що підживлюють бажання вдосконалювати свої компетенції і самореалізовуватись у професії.

Натомість низький рівень самооцінки часто пов'язаний із сумнівами у власних здібностях, що може призводити до зниження мотивації, уникнення складних завдань і пасивності у професійному розвитку. Така ситуація може блокувати процес самореалізації, зменшуючи задоволення від діяльності і загальне психологічне благополуччя.

Процес самореалізації тісно пов'язаний із самооцінкою, оскільки розкриття і реалізація власного потенціалу неможливі без усвідомлення власної цінності і компетентності. Висока самооцінка дає змогу особистості відчувати внутрішню свободу та мотивацію до творчості, розвитку і досягнення професійних вершин.

Таким чином, самооцінка виступає своєрідним «мостом» між професійною мотивацією і самореалізацією: вона формує позитивний психологічний фундамент, на якому будується активна, цілеспрямована і успішна професійна діяльність.

Як вірно зазначають В.Барська та О.Безушко, соціальні чинники, такі як підтримка з боку викладачів, колег, родини, а також успішний досвід у навчанні і практиці, виступають важливими детермінантами розвитку адекватної та позитивної самооцінки. З іншого боку, негативні оцінки, критика, професійні невдачі можуть сприяти зниженню самооцінки і, як наслідок, зменшенню мотивації до професійної діяльності [3;4].

Також теоретичні основи взаємозв'язку самооцінки і мотивації відображені у класичних психологічних концепціях. Зокрема, модель А. Маслоу акцентує увагу на потребі в самоповазі, яка є одним із базових рівнів ієрархії потреб та виступає як важливий стимул для особистісного розвитку і професійної самореалізації. Відповідно, досягнення внутрішньої гармонії та позитивного «Я-образу» сприяє формуванню високої мотивації до професійного зростання [18].

Отже, самооцінка не тільки відображає ставлення особистості до себе, але й активно впливає на мотиваційний фон професійної діяльності. Вона є важливим ресурсом для досягнення професійних успіхів, сприяє ефективній самореалізації та професійному становленню. Розвиток позитивної самооцінки у майбутніх спеціалістів є пріоритетним завданням психологічної підтримки в навчальному

процесі і професійному консультуванні. Е. Еріксон у своїх працях підкреслює, що позитивна самооцінка є фундаментом формування ідентичності особистості, що, у свою чергу, визначає якість професійного самовизначення та мотивації до роботи [50].

Сучасні дослідження підтверджують, що самооцінка є інтегральним механізмом, який поєднує психологічні характеристики особистості та соціально-професійні умови, а її вивчення є важливим напрямом у контексті дослідження особистісної зрілості та мотиваційних процесів. Так, Г.Блантон та В.Свонн розглядають неусвідомлені аспекти самооцінки, підкреслюючи їхній значний вплив на поведінкові та мотиваційні процеси в різних сферах життєдіяльності, зокрема у професійному середовищі. Автори наголошують, що поряд із усвідомленою, вербальною самооцінкою, існує глибинний пласт неусвідомлених установок щодо власного «Я», які визначають стиль міжособистісної взаємодії, здатність до подолання труднощів та рівень професійної активності [48].

У свою чергу, С. Гровер (демонструє, що самооцінка виступає важливим модератором впливу соціальної поваги на продуктивність праці. Це означає, що навіть за наявності сприятливого соціального середовища (визнання, підтримка з боку колег), реальні результати професійної діяльності значною мірою залежать від внутрішньої впевненості особистості, її здатності приймати та утверджувати власну цінність. Таким чином, самооцінка постає ключовим психологічним механізмом, що поєднує внутрішні особистісні ресурси з зовнішніми соціальними факторами мотивації [52].

Більше того, результати обох напрямів досліджень підтверджують сучасні уявлення про багатовимірність феномену самооцінки: вона включає як свідомі (рефлексивні), так і неусвідомлені (імпліцитні) рівні, які у взаємодії впливають на поведінку людини. У професійному контексті це має особливе значення, адже формування адекватної самооцінки сприяє підвищенню ефективності, стресостійкості та загальної особистісної зрілості працівника.

Вітчизняні наукові дослідження також підтверджують важливість самооцінки у процесі професійного становлення та мотивації. Так, К.Радзівіл вивчаючи роль самооцінки у формуванні професійних очікувань майбутніх психологів, вказує на її значний вплив на мотивацію до навчання і професійного розвитку [32]. Л. Онуфрієва розглядає самооцінку як складову Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій, яка формує основу мотиваційних процесів та сприяє ефективній самореалізації [22]. Дослідження Д. Чемеринської та М. Карп'яка також підкреслюють, що позитивна самооцінка є важливим чинником мотиваційної готовності до професійної діяльності майбутніх психологів, сприяючи формуванню внутрішніх ресурсів для подолання професійних викликів[42]. О.Пенькова акцентує увагу на самооцінці як рушійному чиннику самовдосконалення, що безпосередньо впливає на професійне зростання та задоволення від виконуваної роботи [27]. До того ж сучасні дослідження О.Сокотя та В. Гаврилькевича підтверджують, що самооцінка відіграє важливу роль у професійному самовизначенні старшокласників, визначаючи рівень мотивації та активність у виборі майбутньої професії [36].

Таким чином, вплив самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію особистості є важливою складовою процесу особистісного та професійного становлення. У психологічній науці вважається, що самооцінка, як інтегрована характеристика особистості, безпосередньо визначає рівень активності, впевненості у власних силах, цілеспрямованості та готовності до подолання труднощів. Аналіз літератури дає можливість узагальнити основні напрями цього впливу, зокрема:

- самооцінка як чинник професійної мотивації;
- взаємозв'язок самооцінки з рівнем досягнень;
- самооцінка та професійна самореалізація;
- психологічна стабільність і мотивація до самореалізації;
- соціальні чинники впливу;
- значення у професійному навчанні.

Розглянемо ці напрямки детальніше. Самооцінка як чинник професійної мотивації проявляється у тому, що адекватна самооцінка сприяє формуванню стійкої внутрішньої мотивації до професійного зростання. Особистість із позитивною, але реалістичною оцінкою себе здатна ставити досяжні цілі, усвідомлювати власні потреби, інтереси й орієнтуватися на результат. Водночас завищена самооцінка може призводити до переоцінки власних можливостей і розчарування при невдачах, тоді як занижена — обмежує ініціативу, породжує страх невдачі й уникання відповідальності.

Взаємозв'язок самооцінки з рівнем досягнень проявляється у тому, що численні дослідження свідчать, що особи з високим рівнем самооцінки частіше досягають успіху у професійній діяльності, оскільки демонструють більшу наполегливість, працездатність і схильність до саморозвитку. Натомість низька самооцінка є бар'єром для реалізації потенціалу, оскільки знижує мотивацію до дії. Процес самореалізації передбачає виявлення, розвиток і реалізацію індивідуального потенціалу в певній сфері діяльності. Самооцінка в цьому контексті виступає як внутрішній регулятор — вона визначає, наскільки особистість вірить у себе, свої здібності та право на успіх. Адекватна самооцінка забезпечує готовність до особистісного і професійного зростання, сприяє прийняттю викликів, експериментуванню, навчанню й адаптації. До того ж самооцінка тісно пов'язана з емоційною стабільністю, зокрема упевненість у собі формує внутрішній комфорт і позитивне ставлення до професійної діяльності, що підсилює мотивацію до розвитку. Натомість невпевненість у собі породжує сумніви у виборі професії, часті коливання та професійну дезадаптацію. Соціальне середовище (родина, освітні заклади, колеги, керівники) відіграє важливу роль у формуванні самооцінки, яка в подальшому впливає на професійні настанови. Підтримка, схвалення та позитивна зворотна реакція сприяють зміцненню самооцінки та мотивації до самореалізації. У період професійної підготовки особливо важливо формувати у молоді позитивне уявлення про власний потенціал. Самооцінка студентів значною мірою визначає їхні

професійні очікування, рівень залученості до навчання та здатність до постановки й досягнення цілей.

У графічній моделі, яка представлена на рисунку 1.1. що продемонстрований вплив самооцінки на професійну мотивацію та самореалізацію особистості. Так, адекватна самооцінка є основою високої професійної мотивації. Вона забезпечує впевненість у власних силах, реалістичну оцінку можливостей і готовність до саморозвитку. Це, у свою чергу, стимулює активну професійну діяльність, сприяє досягненню цілей та веде до ефективної самореалізації.



Рис.1.1. Вплив самооцінки на професійну мотивацію

*Джерело: сформовано автором

Людина з адекватною самооцінкою здатна об'єктивно сприймати зворотний зв'язок, долати труднощі та послідовно розвивати власний потенціал. Занижена самооцінка в свою чергу призводить до зниження мотивації до професійної діяльності. Особа з таким рівнем самооцінки часто сумнівається у власній

компетентності, уникає відповідальності, боїться невдач і не прагне досягнень. Це обмежує її можливості для професійного зростання, формує відчуття фрустрації, невдоволення собою та, зрештою, ускладнює процес самореалізації. У поведінці такої особистості можуть переважати пасивність і залежність від зовнішніх оцінок. Завищена самооцінка, натомість, спонукає до нереалістичних очікувань і переоцінки власних можливостей. Такі особи часто прагнуть до надмірних або недсяжних цілей без належної підготовки. У випадку невдач це викликає розчарування, фрустрацію та зниження самоцінності. Завищена самооцінка також може блокувати розвиток через несприйняття критики, переоцінку значущості власних досягнень та труднощі у побудові ефективних професійних взаємодій.

Отже, самооцінка виступає регулятором професійної поведінки: вона визначає, наскільки особистість здатна мобілізувати свої ресурси для досягнення успіху та наскільки ефективно може реалізувати власний потенціал у професійній сфері. Її оптимальний рівень – критично важлива умова для досягнення гармонії між особистісним зростанням, мотиваційними установками та самореалізацією.

Таким чином, аналіз літератури свідчить про тісний взаємозв'язок між самооцінкою та професійною мотивацією і самореалізацією, що є актуальним аспектом для розуміння особистісного розвитку в контексті професійної діяльності. Позитивна самооцінка створює психологічні передумови для активного самовизначення, формує внутрішню мотивацію та сприяє ефективному досягненню професійних цілей, що підтверджується як теоретичними концепціями, так і емпіричними дослідженнями вітчизняних і зарубіжних авторів.

Висновки до розділу 1

Аналіз теоретичних основ дослідження ролі самооцінки у професійному розвитку особистості дає змогу зробити наступні висновки.

Самооцінка є ключовим елементом структури особистості та важливою складовою Я-концепції, яка визначає ставлення індивіда до себе, своє місце у соціумі та рівень життєвої і професійної активності.

Сучасна психологічна наука розглядає самооцінку як багатовимірне утворення, що включає когнітивний (усвідомлення своїх якостей), емоційний (ставлення до себе) та поведінковий (реалізація себе у діяльності) компоненти. У процесі професійного становлення самооцінка виконує роль внутрішнього регулятора, впливаючи на мотивацію, рівень домагань, готовність до подолання труднощів і самореалізації. Адекватна самооцінка забезпечує особистісну стабільність, високу саморефлексію та відкритість до зростання, тоді як занижена чи завищена може призводити до викривленого самосприйняття, втрати впевненості або формування нереалістичних очікувань. Велику роль у формуванні самооцінки відіграють соціальні фактори – підтримка, критика, міжособистісні стосунки та досвід успіху чи невдач.

На основі аналізу досліджень вітчизняних і зарубіжних учених встановлено, що саме рівень і стабільність самооцінки визначають ефективність адаптації особистості до професійних викликів. Таким чином, самооцінка постає як важливий чинник у професійному розвитку, оскільки впливає не лише на внутрішню мотивацію, а й на здатність особистості до повноцінного функціонування в освітньому та професійному середовищі.

Формування самооцінки особистості є складним багаторівневим процесом, що включає взаємодію різних психологічних механізмів — когнітивних, емоційних, мотиваційних та соціальних. Класичні теоретичні підходи створили фундамент для розуміння ролі соціального порівняння, рефлексії та впливу значущих інших у формуванні «Я-образу». Сучасні зарубіжні дослідження додали глибини, акцентуючи увагу на саморегуляції, мотивації та внутрішній когнітивній діяльності індивіда. Вітчизняні науковці адаптують і розвивають ці концепції, враховуючи соціокультурні особливості та специфіку особистісного розвитку в Україні.

Праці вітчизняних авторів демонструють, що самооцінка є не лише результатом зовнішніх впливів, а й активним процесом внутрішньої рефлексії та самоконтролю. Зазначено, що під час війни формування самооцінки особистості піддається значним викликам через підвищений рівень стресу, невизначеність, соціальну дезадаптацію та емоційні потрясіння, що потребує додаткових ресурсів для підтримання її стабільності та адаптивності.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ І ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Організація та процедура дослідження

Підбір та розробка діагностичного інструментарію для дослідження взаємозв'язку самооцінки та професійного розвитку особистості здійснювалися з урахуванням основних наукових принципів сучасної психології: принципу структурності, системності та послідовності, принципу взаємозв'язку внутрішніх і зовнішніх факторів, принципу причинності, а також принципу гуманізму і регулярності дослідження.

Змістовні складові обраних методик дозволяють емпірично дослідити рівень самооцінки та професійної мотивації за критеріями, сформованими в ході теоретичного аналізу феномену самооцінки у контексті професійного розвитку. Це дає змогу з'ясувати, як самооцінка впливає на професійне становлення особистості у період здобуття вищої освіти.

Метою емпіричного дослідження було вивчення особливостей самооцінки студентів та її впливу на рівень їх професійної мотивації і розвиток.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі Криворізького державного педагогічного університету серед студентів факультету географії, туризму та історії. У ньому брали участь випускники факультету 2022–2025 років, які проходили навчання за освітніми програмами бакалаврату та магістратури.

Загальний обсяг вибірки становив 40 осіб. Вікова категорія респондентів – від 21 до 24 років. Дослідження проводилося з використанням онлайн-опитування через платформу Google Форми у зв'язку з військовими діями в країні та дистанційними умовами навчання.

Програма експериментального дослідження передбачала реалізацію наступних етапів:

1. Визначення рівня самооцінки та професійної мотивації студентів шляхом підбору валідних психодіагностичних методик, які відповідають цілям дослідження.

2. Вибір математичних методів для кількісного аналізу отриманих даних.

3. Аналіз взаємозв'язку між самооцінкою і професійним розвитком.

4. Проведення якісного аналізу й інтерпретації результатів.

Для реалізації дослідження було використано такі методи:

- Авторську анкету «Самооцінка рівня професійної мотивації», розроблену на основі теоретичних моделей мотивації досягнень (додаток А);
- методика Т. Дембо — С. Рубінштейна (модифікація А.М. Прихожан) для діагностики самооцінки та рівня домагань;
- методика “Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського” для виявлення відповідності домагань та досягнень.

Авторська анкета «Самооцінка рівня професійної мотивації» був нами розроблена з метою визначення особливостей професійної мотивації та виявлення факторів, що впливають на неї, в контексті ролі самооцінки у професійному розвитку особистості. Анкета розроблена для діагностики особливостей професійної мотивації студентів; виявлення факторів, що стимулюють або, навпаки, гальмують професійний розвиток; оцінки взаємозв'язку між професійною мотивацією та самооцінкою, як ключовим чинником особистісного зростання і професійної самореалізації.

Структура анкети складається з двох частин (блоків).

Блок соціально-демографічних питань містить запитання, які дозволяють охарактеризувати вибірку за основними параметрами: вік; стать; рік випуску з університету; статус зайнятості. Ці дані дозволяють провести порівняльний аналіз результатів у різних соціальних групах, а також врахувати можливий вплив зовнішніх факторів на рівень професійної мотивації. Оцінювальний блок складається з 10 тверджень, які оцінюються респондентами за п'ятибальною шкалою:

- 1 — «зовсім не погоджуюсь»;
- 2 — «скоріше не погоджуюсь»;
- 3 — «важко відповісти»;
- 4 — «скоріше погоджуюсь»;
- 5 — «повністю погоджуюсь».

Твердження охоплюють ключові аспекти професійної мотивації, серед яких: впевненість у професійних здібностях та в очікуванні успіху в обраній сфері діяльності; готовність до активної діяльності та самопожертви задля професійного розвитку (участь у проєктах, стажуваннях, додаткове навчання); прагнення до самореалізації, високих досягнень і професійного визнання; стійкість до труднощів у навчальній чи професійній діяльності, уміння долати невдачі; зв'язок між професійними досягненнями та самооцінкою, сприйняття власних результатів як чинника впевненості в собі; схильність до рефлексії — здатність аналізувати свої сильні та слабкі сторони, оцінювати динаміку розвитку; внутрішня мотивація до самонавчання, потреба у професійному вдосконаленні навіть за відсутності зовнішнього стимулу.

Отримані бали підсумовуються, і таким чином обчислюється загальний рівень професійної мотивації. Мінімальний можливий бал: 10, максимальний можливий бал: 50. Таким чином, чим вищий підсумковий бал, тим вищим є рівень професійної мотивації респондента.

Дана анкета дозволяє не лише оцінити поточний стан професійної мотивації, а й виявити основні сфери, які потребують корекції в процесі професійного розвитку.

Методика Т. Дембо — С. Рубінштейна, розроблена в середині ХХ століття та адаптована А.М. Прихожан для більш точного вивчення самооцінки та рівня домагань, передбачає оцінку семи особистісних характеристик: здоров'я, розум, характер, авторитет, уміння, зовнішність та впевненість у собі, за допомогою вертикальних шкал. Респондент відмічає на кожній шкалі два показники: реальний стан (самооцінка) та бажаний рівень розвитку якості (рівень домагань), що викликає задоволення собою. Обробка результатів здійснюється за шістьма

шкалами, окрім шкали здоров'я. Довжина кожної шкали складає 100 мм, що відповідає 100 балам.

У цій методиці рівень домагань визначається як суб'єктивна оцінка респондентом власних можливостей та бажаного рівня розвитку певних якостей. Відповідно, рівень домагань можна розглядати як індикатор самооцінки особистості, адже він залежить від здатності до саморефлексії та реалістичної оцінки власних ресурсів. Рівень домагань і самооцінки є важливими психологічними характеристиками, які впливають на поведінку людини, її мотивацію та успішність у різних сферах діяльності.

Рівень домагань у межах 60–89 балів вважається реалістичним і свідчить про здатність адекватно оцінювати свої можливості та ставити досяжні цілі. Особливо сприятливим є інтервал 75–89 балів, що характеризує оптимальний рівень домагань і забезпечує баланс між амбіціями та реальною спроможністю. Значення 90 балів та вище вказує на завищені очікування, що може призводити до розчарувань і конфліктів з дійсністю. Рівень домагань нижче 60 балів свідчить про їх заниженість, що часто відображає недостатню віру у власні сили та ухилення від складних завдань.

Що стосується самооцінки, її рівень від 45 до 74 балів вважається адекватним і свідчить про гармонійне поєднання впевненості у собі з готовністю до сприйняття зворотного зв'язку. Значення 75 балів і вище вказує на завищену самооцінку, яка може бути пов'язана з емоційною або соціальною незрілістю, закритістю до нового досвіду та низькою чутливістю до критики. Рівень самооцінки нижче 45 балів розцінюється як занижена самооцінка, що зазвичай свідчить про невпевненість у собі, підвищену самокритику або формування захисної позиції для уникнення психологічного дискомфорту.

Ці показники в комплексі дозволяють глибше зрозуміти особливості особистісного функціонування, прогнозувати поведінку в різних життєвих ситуаціях та розробляти ефективні стратегії психологічної підтримки й розвитку. Розраховується середнє значення кожного показника по всіх шкалах. Методика

дозволяє виявити адекватність самооцінки та її вплив на особистісний розвиток [12].

Методика «Оцінка рівня домагань» В.К. Горбачевського призначена для визначення рівня домагань особистості через аналіз мотиваційних аспектів її діяльності. Дослідження проводиться після виконання респондентом певного етапу продуктивної діяльності, наприклад навчальної, спортивної або професійної, при цьому робота над завданням може тривати необмежений час і не обов'язково завершуватися в один день. Респондент отримує низку тверджень і оцінює ступінь згоди або незгоди за семибальною шкалою: +3 – повністю згоден; +2 – згоден; +1 – скоріше згоден; 0 – не можу визначитися; -1 – скоріше не згоден; -2 – не згоден; -3 – повністю не згоден. Сумарний результат відображає рівень домагань: високі позитивні значення свідчать про значну амбітність та прагнення досягати високих результатів, середні – про реалістичне ставлення до цілей, а низькі або негативні – про обмежену мотивацію та занижені очікування. Аналіз окремих тверджень дозволяє визначити сильні та слабкі сторони мотиваційної сфери, оцінити відповідність поставлених цілей реальним можливостям та виявити фактори, що впливають на продуктивність респондента.

Інтерпретація результатів базується на тому, що під час оцінювання тверджень активізуються різні потреби: пізнавальні, соціальні, потреби самосвідомості та прагнення підвищити самоповагу. На основі цих потреб респондент оцінює значущість та складність завдання, необхідні витрати часу і зусиль, а також прогнозує розвиток власних особистісних якостей. Результати тестування дозволяють визначити мотиваційну структуру особистості, яка включає 15 компонентів. Кожен компонент оцінюється за допомогою спеціального ключа, використовуючи прямий або зворотний переклад відповідей у числові значення: шкала від -3 до +3 конвертується у 1–7 за правилом прямого перекладу і у 7–1 за правилом зворотного.

Компоненти мотиваційної структури умовно поділяються на чотири групи. Перша група включає шість ключових компонентів, що формують ядро

мотиваційної сфери: внутрішній мотив, який відображає зацікавленість і впевненість у завданні; пізнавальний мотив, що характеризує інтерес до результатів діяльності; мотив уникнення, що сигналізує про страх показати низький результат; змагальний мотив, що відображає значущість досягнень інших; мотив до зміни діяльності, що визначає схильність припиняти поточну роботу; та мотив самоповаги, що проявляється у прагненні встановлювати дедалі складніші цілі в однотипній діяльності. Ці компоненти безпосередньо стимулюють активність суб'єкта.

До другої групи входять компоненти, пов'язані з досягненням складної мети, що оцінюють поточний стан справ: значущість результатів діяльності для особистості, рівень складності завдання, прояв вольового зусилля, оцінка досягнутих результатів та власного потенціалу. Третя група включає прогностичні оцінки діяльності: запланований рівень мобілізації зусиль та очікуваний результат. Четверта група відображає причинні фактори діяльності: закономірність результатів, що демонструє усвідомлення власних можливостей, та ініціативність, яка проявляється у застосуванні винахідливості при виконанні завдань.

Компонент самоповаги, що відображає рівень домагань особистості, формується на основі трьох тверджень: «Чим краще результат, тим більше прагнення його перевершити», «Я хочу ставити дедалі складніші цілі» та «Чим складніша мета, тим більше бажання її досягти». Сумарний бал за ці твердження коливається від 3 до 21. Хоча нормативні дані відсутні, результати оцінюють відносно інших компонентів індивідуального профілю респондента. Експериментально запропоновано такі межі рівня домагань: низький – 3–9 балів, середній – 10–16 балів, високий – 17–21 бал. Таким чином, методика дозволяє побудувати індивідуальний профіль мотиваційної структури, який демонструє співвідношення всіх компонентів та оцінює рівень амбіцій і прагнення до високих результатів у різних видах діяльності. [12, с.208].

Таким чином, організація та процедура дослідження забезпечили комплексний підхід до вивчення ролі самооцінки у процесі професійного розвитку майбутніх фахівців.

2.2. Аналіз результатів дослідження

У дослідженні взяли участь 40 студентів і випускників факультету географії, туризму та історії Криворізького державного педагогічного університету.

Вікова категорія учасників варіювалася від 21 до 24 років. Найбільше респондентів становили особи віком 22 роки — 30 % вибірки (12 осіб), майже стільки ж — 27,5 % (11 осіб) — були у віці 23 років. Учасників віком 21 рік було 9 осіб (22,5 %), а найменше — 8 осіб (20 %) — становили студенти 24-річного віку. Таким чином, розподіл за віком є достатньо рівномірним, що забезпечує порівнянність результатів.

Щодо гендерного складу вибірки, переважають жінки — 67,5 % (27 осіб), у той час як чоловіки становили 32,5 % (13 осіб). Гендерна структура дозволяє враховувати потенційні відмінності у професійній мотивації та самооцінці залежно від статі. Розподіл учасників представлений на рисунку 2.1.

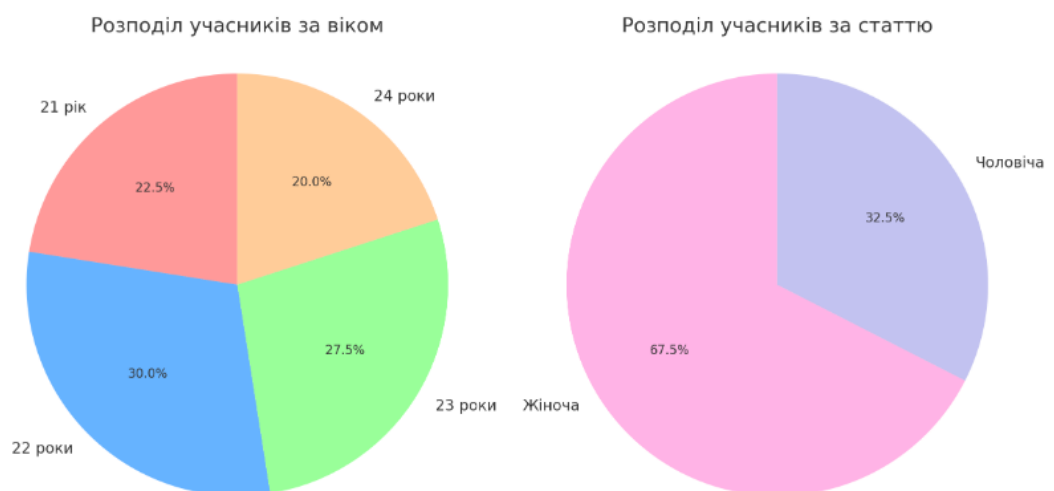


Рис.2.1. Розподіл учасників дослідження за віком та статтю

Розподіл відповідей респондентів щодо поточного стану зайнятості, представлений у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Стан зайнятості респондентів

Варіант відповіді	Кількість осіб	Відсоток (%)
Працюю повний робочий день	12	30%
Працюю неповний робочий день	6	15%
Працюю за гнучким/змінним графіком	4	10%
Працюю віддалено (фріланс / самозайнятість)	3	7,50%
Тимчасово без роботи	5	12,50%
Навчаюся	6	15%
Активно шукаю роботу	3	7,50%
Зайнятий волонтерською або неоплачуваною діяльністю	1	2,50%

Ці дані демонструють, що більшість учасників вже мають певну форму зайнятості, що може свідчити про практичну зацікавленість у професійній самореалізації.

Також частина респондентів ще перебуває в пошуку або у стані навчання, що актуалізує потребу в підтримці професійної мотивації на етапі переходу до ринку праці.

Розподіл за роком випуску респондентів наступний: 2022 рік — 8 осіб (20 %), ця група переважно вже мають певний професійний досвід; 2023 рік — 10 осіб (25 %), ці респонденти знаходяться на етапі активного входження у професійну діяльність; 2024 рік — 11 осіб (27,5 %), які знаходяться на завершальному етапі навчання або щойно його закінчили; 2025 рік — 11 осіб (27,5 %), ця група формує свої професійні цілі та очікування.

Такий розподіл свідчить про відносно рівномірне представлення різних років випуску, що дозволяє простежити особливості самооцінки та рівня домагань як у тих, хто ще навчається, так і у тих, хто вже здобув диплом і має певний досвід роботи.

Таблиця 2.2.

Розподіл рівня професійної мотивації респондентів за результатами авторської анкети

Рівень професійної мотивації	Діапазон балів	Кількість осіб	% від вибірки
Високий	41–50	18	45%
Середній	31–40	15	37,50%
Низький	10–30	7	17,50%
Разом	—	40	100%

Серед опитаних переважають респонденти з високим рівнем професійної мотивації (45 %), що свідчить про їхню готовність докладати значних зусиль для досягнення успіху, ставити перед собою амбітні цілі та не зупинятися перед труднощами. Середній рівень мотивації продемонстрували 37,5 % учасників, що вказує на наявність базової зацікавленості у професійному розвитку, але водночас на потребу в додаткових стимулах і підтримці.

Низький рівень мотивації виявлено у 17,5 % респондентів — у цій групі, ймовірно, є тенденція до уникнення складних завдань, зниження залученості та залежності від зовнішніх обставин. У цілому, вибірка демонструє позитивний профіль професійної мотивації, оскільки більшість учасників мають або високий, або середній рівень, що створює сприятливі умови для їхнього подальшого розвитку й досягнень.

Це свідчить про наявність внутрішніх ресурсів, які можна активізувати для підвищення ефективності професійної діяльності. Додаткове професійне навчання та психологічна підтримка можуть ще більше стимулювати мотивацію і розвиток компетентностей. Отримані результати підкреслюють важливість системного підходу до формування професійних якостей у різних групах фахівців.

Для оцінки професійної мотивації, рівня домагань та рівня самооцінки респондентів було використано методику Т. Дембо — С. Рубінштейна. Підсумкові результати наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Розподіл респондентів за професійною мотивацією, рівнем домагань та рівнем самооцінки (методика Т. Дембо — С. Рубінштейна)

Показник	Категорія	Кількість респондентів	% від вибірки
Професійна мотивація	Низький	10	25 %
	Середній	20	50 %
	Високий	10	25 %
	Разом	40	100 %
Рівень домагань	Занижений	10	25 %
	Реалістичний	18	45 %
	Оптимальний	10	25 %
	Завищений	2	5 %
	Разом	40	100 %
Рівень самооцінки	Занижена	8	20 %
	Адекватна	26	65 %
	Завищена	6	15 %
	Разом	40	100 %

Аналіз кількісного розподілу показників професійної мотивації, рівня домагань і самооцінки серед 40 респондентів за методика Т. Дембо — С. Рубінштейна дозволяє зробити наступні висновки.

Аналіз показників професійної мотивації, рівня домагань та самооцінки респондентів свідчить про переважання середніх і високих рівнів, що говорить про загалом позитивну спрямованість особистісного та професійного розвитку майбутніх фахівців.

Індивідуальні результати респондентів за професійною мотивацією, рівнем домагань та рівнем самооцінки за методикою Т. Дембо — С. Рубінштейна представлені у Додатку Б. Так, більшість респондентів мають середній рівень мотивації (50 %), що свідчить про наявність усвідомленої готовності до професійної діяльності та бажання самовдосконалюватися. Високий рівень мотивації спостерігається у 25 % опитаних, а низький рівень — лише у 25 %, що говорить про обмежену групу осіб із недостатньою активністю у професійному розвитку. Також найбільша частка респондентів має реалістичні очікування та

вимоги до себе (45 %), що є позитивним фактором професійного зростання. Оптимальний рівень домагань спостерігається у 25 %, що свідчить про здатність до досягнення поставлених цілей без надмірного стресу. Занижені та завищені рівні складають відповідно 25 % та 5 %, демонструючи менші групи з потенційними ризиками заниженої мотивації або завищених очікувань.

Серед респондентів переважає адекватна самооцінка — 65 % опитаних, що вказує на реалістичне сприйняття власних можливостей та здатність до самокорекції. Занижена самооцінка спостерігається у 20 %, а завищена — у 15 %, що створює менш чисельні групи, які можуть потребувати підтримки для корекції самооцінки. Таким чином, результати свідчать про позитивний баланс між мотиваційними орієнтаціями, рівнем домагань та самооцінкою, що створює сприятливі передумови для професійної самореалізації майбутніх фахівців.

За результатами діагностики за методикою В. К. Горбачевського було досліджено рівень домагань та мотиваційну структуру у 40 респондентів.

Таблиця 2.4.

Узагальнені результати компонентів мотиваційної структури та рівня домагань
за методикою В.К. Горбачевського

№	Компонент	Середнє значення	Мінімум	Максимум
1	Внутрішній мотив	5.1	3	7
2	Пізнавальний мотив	5.3	3	7
3	Мотив уникнення	3.8	2	6
4	Змагальний мотив	4.9	3	7
5	Мотив зміни поточної діяльності	3.6	2	6
6	Мотив самоповаги	5.4	3	7
7	Особистісна значущість результатів	5.0	3	7
8	Рівень складності завдання	4.7	2	7
9	Вольове зусилля	4.9	3	7
10	Оцінка досягнутих результатів	4.6	2	7
11	Оцінка потенціалу	4.8	2	7
12	Мобілізація зусиль	5.2	3	7
13	Очікуваний рівень результатів	5.0	3	7
14	Закономірність результатів	4.5	2	7
15	Ініціативність	5.1	3	7

Найвищі середні показники отримали мотив самоповаги (5.4) та пізнавальний мотив (5.3) — це свідчить про прагнення респондентів ставити складніші цілі й розвиватися у професійній сфері. Дещо нижчими виявилися мотив уникнення (3.8) та мотив зміни діяльності (3.6), що може говорити про помірне уникнення невдач і в цілому стабільну мотивацію без частих переключень. Інші компоненти коливаються в межах 4.5–5.2, що відображає реалістичний і збалансований рівень домагань.

Отримані дані свідчать про збалансованість мотиваційної сфери та переважання оптимального рівня прагнень. Так, 10 осіб (25 %) продемонстрували занижений рівень домагань, що відображає схильність до вибору надто простих цілей і обмеження власного потенціалу. Реалістичний рівень домагань зафіксовано у 18 учасників (45 %), які здатні адекватно співвідносити власні можливості з поставленими завданнями та формувати досяжні цілі. Оптимальний рівень домагань виявлено у 10 осіб (25 %), що свідчить про прагнення до розвитку та готовність обирати складніші завдання задля підвищення власної ефективності. Лише 2 респонденти (5 %) продемонстрували завищений рівень домагань, що може вказувати на нереалістичність очікувань та схильність переоцінювати свої можливості.

Аналіз окремих компонентів мотиваційної структури показав, що ядро мотиваційної сфери у більшості респондентів формується за рахунок внутрішньої зацікавленості та прагнення досягати дедалі складніших результатів. Зокрема, понад половина опитаних (приблизно 55–60 %) відзначили високий рівень внутрішнього та пізнавального мотивів, що свідчить про орієнтацію як на процес діяльності, так і на її результат. Найвираженішим компонентом виявився мотив самоповаги, адекватний рівень якого характерний для більшості учасників вибірки (понад 65 %). Це підтверджує загальну тенденцію до вибору складніших цілей та націленість на особистісний прогрес. Водночас мотив уникнення був помірним і стосувався близько третини

респондентів (30–35 %), що свідчить про певний страх невдач, який, однак, не є домінуючим у структурі мотивації.

Компоненти другої групи, що характеризують орієнтацію на досягнення складної мети, засвідчили адекватність оцінки результатів і власного потенціалу. Так, 20 осіб (50 %) продемонстрували достатньо високий рівень вольового зусилля та готовність долати труднощі, ще 10 осіб (25 %) виявили тенденцію до самокритичності, оцінюючи власні результати дещо нижче від реальних досягнень. Прогностичні оцінки діяльності також виявилися врівноваженими: більшість респондентів (понад 60 %) мають адекватні очікування щодо результатів і водночас готові мобілізувати значні зусилля для їх реалізації.

Компоненти четвертої групи, що відображають причинні фактори діяльності, засвідчили, що понад половина респондентів (55–60 %) визнають закономірність результатів і розуміють залежність успіху від особистих зусиль, тоді як близько третини (30–35 %) іноді схильні пояснювати результат зовнішніми чинниками.

Високий рівень ініціативності було зафіксовано у 24 осіб (60 %), що свідчить про їх здатність до творчого підходу та відповідальності у вирішенні завдань. Таким чином, результати методики вказують на те, що переважна більшість респондентів демонструє адекватний (65 %) та реалістичний (45 %) рівень самооцінки і домагань. Це свідчить про сформовану внутрішню мотивацію, орієнтацію на розвиток і готовність досягати складних цілей при збереженні реалістичності у власних очікуваннях. Додатково, значна частина учасників демонструє здатність до саморефлексії та аналізу власних дій, що сприяє ефективному плануванню діяльності.

Виявлено, що більшість респондентів активно використовує свої сильні сторони для досягнення професійних результатів. Рівень усвідомлення особистої відповідальності свідчить про високий потенціал для самостійного прийняття рішень. Позитивні тенденції у формуванні адекватної самооцінки створюють сприятливий ґрунт для подальшого розвитку професійної компетентності. У

цілому, дані результати підтверджують важливість внутрішньої мотивації як ключового чинника професійного зростання респондентів.

На рис. 2.2. зображені середні показники компонентів мотиваційної структури.

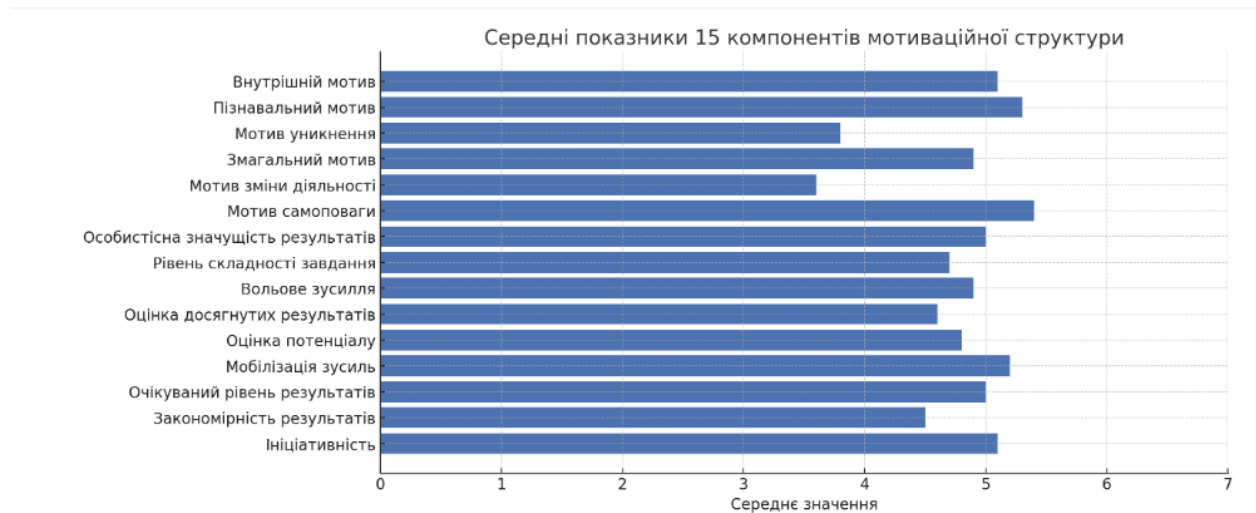


Рис.2.2. Середні показники компонентів мотиваційної структури

Так, наочно видно, що у респондентів домінують мотиви самоповаги, пізнавальний мотив і мобілізація зусиль – вони мають найвищі середні значення (5.2–5.4). Мотив уникнення та мотив зміни діяльності (3.6–3.8) є значно слабшими. Інші компоненти коливаються в межах 4.5–5.1, що свідчить про збалансований і реалістичний рівень домагань у респондентів.

Таким чином, аналіз результатів дослідження свідчить про позитивний баланс між професійною мотивацією, рівнем домагань та самооцінкою. Більшість респондентів демонструють адекватну або високу мотивацію, реалістичні очікування та адекватну самооцінку, що створює сприятливі умови для професійної самореалізації. Водночас невелика група із заниженими мотивацією та домаганнями потребує цілеспрямованої підтримки та стимулювання для розвитку професійної активності.

Загалом, результати дослідження свідчать, що під час війни та дистанційного навчання особливу увагу слід приділяти розвитку адекватної самооцінки, оскільки вона є важливим чинником формування професійної

мотивації та ефективного професійного розвитку студентів. Отримані дані можуть бути використані для розробки програм психологічної підтримки та мотиваційного супроводу молоді в умовах соціальної та освітньої нестабільності.

Висновки до розділу 2

Емпіричне дослідження взаємозв'язку самооцінки і професійного розвитку особистості, яке здійснювалося за допомогою використання таких методик: авторську анкету «Самооцінка рівня професійної мотивації», розроблений на основі теоретичних моделей мотивації досягнень; методика Т. Дембо — С. Рубінштейна (модифікація А.М. Прихожан) для діагностики самооцінки та рівня домагань; методика “Оцінка рівня домагань В.К. Горбачевського” було отримано комплексне уявлення про рівень професійної мотивації, домагань та самооцінки респондентів.

За авторською анкетою більшість учасників продемонстрували високий (45 %) та середній (37,5 %) рівень професійної мотивації. Лише 17,5 % мають низькі показники, що свідчить про потребу у додаткових стимулах для активізації їхньої професійної діяльності. У цілому вибірка характеризується позитивним мотиваційним профілем, орієнтованим на досягнення професійного успіху та самореалізацію.

За методикою Т. Дембо – С. Рубінштейна встановлено, що професійна мотивація переважно перебуває на середньому рівні (50 %), а високий і низький рівні представлені однаковою кількістю респондентів (по 25 %). Рівень домагань у більшості учасників є реалістичним (45 %), що сприяє адекватному співвіднесенню можливостей і цілей. Оптимальний рівень відзначили 25 % респондентів, занижений – також 25 %, а завищений зафіксований лише у 5 %. Самооцінка у більшості учасників адекватна (65 %), що підтверджує реалістичне сприйняття власних можливостей, водночас занижена самооцінка виявлена у 20 %, а завищена – у 15 %.

За методикою В. К. Горбачевського найбільш вираженими виявилися мотив самоповаги (5.4) та пізнавальний мотив (5.3), що свідчить про орієнтацію респондентів на розвиток, досягнення складних цілей та збереження внутрішньої зацікавленості у діяльності. Найнижчими є показники мотиву уникнення (3.8) та мотиву зміни діяльності (3.6), що підтверджує відносну стійкість респондентів і відсутність схильності уникати труднощів. Щодо рівня домагань, переважна більшість мають реалістичні (45 %) та оптимальні (25 %) показники, тоді як занижені виявлені у 25 %, а завищені – лише у 5 %. Високий рівень ініціативності (60 %) та мобілізації зусиль (понад 50 %) свідчить про готовність респондентів долати труднощі та досягати значущих результатів.

Узагальнення результатів дослідження показує, що у більшості респондентів поєднуються адекватна самооцінка, реалістичний рівень домагань та середній або високий рівень професійної мотивації. Основними рушіями мотиваційної сфери є внутрішня зацікавленість, пізнавальні мотиви та мотив самоповаги, що забезпечує спрямованість на розвиток і професійні досягнення. Водночас частина студентів (20–25 %) має занижені показники мотивації та домагань, що вказує на потребу у цілеспрямованій психологічній підтримці та стимулюванні активності. Загалом досліджувана вибірка характеризується позитивним балансом мотивації, домагань та самооцінки, що створює сприятливі умови для професійної самореалізації майбутніх фахівців. У сучасних умовах воєнного часу та дистанційного навчання особливої актуальності набуває розвиток адекватної самооцінки, оскільки вона виступає ключовим чинником професійного становлення, підтримки внутрішньої стійкості та ефективного професійного розвитку студентської молоді.

Розділ III. МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ПРОГРАМИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ВПЛИВУ НА РОЗВИТОК САМООЦІНКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

3.1. Методологічне обґрунтування необхідності реалізації програми з розвитку самооцінки майбутніх фахівців

Самооцінка є базовим психологічним конструктом, який відіграє ключову роль у процесах самосприйняття, мотивації, саморегуляції й професійного становлення особистості. Її рівень і характер визначають адаптивність індивіда до складних соціальних і професійних викликів, рівень впевненості у власній компетентності, готовність до прийняття рішень та побудови професійної ідентичності [53;57].

У контексті вищої освіти, коли студенти активно формують уявлення про себе як про майбутніх фахівців, самооцінка стає не лише продуктом особистісного розвитку, а й інструментом регуляції поведінки, здатності до рефлексії та самовдосконалення [59]. Вона впливає на академічну мотивацію, цілеспрямованість, рівень академічного самоконтролю й стратегій подолання труднощів [47;61].

Аналіз наукової літератури дав змогу окреслити методологічне підґрунтя для розробки програми розвитку самооцінки, яке базується на таких основних наукових підходах і напрямках

Так, гуманістична психологія акцентує на унікальності кожної особистості, її здатності до самозростання, самореалізації та автономії за умов безумовного прийняття й підтримки. За К.Роджерсом, конструктивні зміни можливі лише у безпечному, емпатичному середовищі, що створює умови для розвитку позитивного образу «Я» [18;56].

Теорія самодетермінації Р.Раяна підкреслює для формування внутрішньої мотивації та сталого самосприйняття важливість трьох базових потреб, а саме: автономії, компетентності та соціальної включеності. Їх реалізація сприяє

позитивному сприйняттю себе, підвищує впевненість у власних силах і забезпечує внутрішню мотивацію до особистісного та професійного зростання [58].

Концепція самеоефективності А.Бандури обґрунтовує, що віра у власну здатність впливати на події життя має вирішальне значення для активної поведінки особистості. А.Бандура вважав, що самеоефективність визначає не лише те, як людина мислить і відчуває, а й те, як вона діє в умовах викликів і труднощів. Високий рівень самеоефективності сприяє наполегливості, цілеспрямованості, здатності справлятися зі стресовими ситуаціями та долати невдачі. Люди з розвиненою вірою у власні можливості краще адаптуються до змін, швидше навчаються й демонструють вищу продуктивність у різних сферах життя. Таким чином, самооцінка не є статичним утворенням, а розглядається як динамічний показник особистісної ефективності, який формується внаслідок досвіду, соціального підкріплення та рефлексії власних досягнень [47].

Теорії соціального порівняння та соціального дзеркала Л. Фестінгера та Ч. Кулі, розглядають формування самооцінки як процес, тісно пов'язаний із соціальною взаємодією. Згідно з теорією соціального порівняння Л. Фестінгера, людина схильна оцінювати власні якості, досягнення й здібності шляхом порівняння себе з іншими. У свою чергу, концепція соціального дзеркала Ч. Кулі підкреслює, що уявлення людини про себе значною мірою формується на основі того, як, на її думку, її сприймають інші. Самооцінка, таким чином, є результатом інтерналізації зовнішніх оцінок, соціальних очікувань і зворотного зв'язку у міжособистісному спілкуванні. У студентському середовищі ці механізми мають особливу вагу, оскільки молоді люди перебувають у тісному контакті з важливими соціальними агентами — викладачами, однокурсниками, батьками, — чия думка значною мірою впливає на їхнє уявлення про власну цінність і професійну спроможність [49;51;].

Модель академічної самооцінки Г. Марша та Р.Крейвена демонструє, що академічна самооцінка тісно пов'язана не лише з реальними досягненнями у навчанні, але й з контекстом, у якому ці досягнення відбуваються. Згідно з цією

моделлю, сприйняття власної академічної успішності формується під впливом зовнішніх факторів: шкільного або університетського середовища, очікувань з боку викладачів і батьків, порівняння з однолітками, а також суб'єктивного досвіду подолання труднощів. Важливу роль відіграє і так званий ефект контексту: наприклад, студент може мати вищу академічну самооцінку в середовищі з помірним рівнем конкуренції, ніж у групі з більш сильними учасниками. Таким чином, академічна самооцінка розглядається як багатовимірне й динамічне утворення, що впливає на мотивацію до навчання, емоційний добробут і подальший професійний розвиток особистості [53;54].

Водночас, згідно з діяльнісним підходом, самооцінка набуває стійкості через активну участь у значущій діяльності, соціальній взаємодії, оцінюванні власних досягнень і розв'язанні практичних задач. У цьому сенсі програма повинна включати вправи, які стимулюють особистісну активність, самоспостереження, рефлексію та осмислення власного досвіду.

Сучасні емпіричні дослідження вказують на те, що низька або нестабільна самооцінка студентів пов'язана з тривожністю, труднощами в побудові професійного образу, зниженням академічної мотивації та униканням викликів. При цьому, позитивна й адекватна самооцінка корелює з упевненістю, емоційною стійкістю, професійною спрямованістю та соціальною адаптивністю [48].

Українські дослідження підтверджують, що розвиток самооцінки потребує поєднання когнітивного, емоційного й поведінкового компонентів, а також цілеспрямованої підтримки в освітньому процесі. Особливо важливою є наявність соціального зворотного зв'язку, рефлексивного аналізу особистого досвіду, формування внутрішньої опори на власні досягнення та потенціал [28;35].

Необхідність реалізації програми розвитку самооцінки в освітньому середовищі зумовлюється низкою актуальних психологічних та соціальних чинників, що безпосередньо впливають на становлення особистості студентської молоді. Так, підвищений рівень тривожності, невпевненості в собі серед

студентів негативно впливають на їхню академічну мотивацію, професійне самовизначення та загальний емоційний стан. Багато молодих людей не відчують себе достатньо «компетентними», попри реальні досягнення, що вимагає цілеспрямованої психологічної підтримки. Водночас, сильний вплив оцінювальних суджень, порівняння з іншими та орієнтація на зовнішні стандарти успіху сприяють формуванню залежної самооцінки, яка легко коливається під впливом чужої думки. Це породжує внутрішню нестабільність та знижує впевненість у власних силах. Вочевидь, потреба у зміцненні внутрішньої суб'єктності, стресостійкості та мотиваційної автономії в умовах швидких змін, академічного навантаження та соціального тиску є надзвичайно важливою, а формування стабільної самооцінки допомагає студентам залишатися психологічно стійкими, усвідомлювати власну відповідальність і контролювати життєві рішення. Також важливо зазначити, що формування самопрезентаційних навичок і здатності до реалістичного самоусвідомлення є критично важливим для майбутньої професійної діяльності [60].

Програма психологічної інтервенції з розвитку самооцінки майбутніх фахівців, яка базується на зазначених підходах, має бути спрямована на:

- розвиток рефлексивного мислення;
- виявлення і модифікацію неадаптивних переконань;
- посилення позитивного внутрішнього діалогу;
- підтримку впевненості через визнання успіхів;
- формування стратегії особистісно-професійного зростання.

Таким чином, методологічне обґрунтування програми передбачає цілісний міждисциплінарний підхід до розуміння самооцінки як динамічного феномена, який потребує психолого-педагогічного супроводу в умовах сучасної вищої освіти. Це дозволяє враховувати індивідуальні особливості студентів та специфіку їхнього професійного розвитку. Застосування такого підходу сприяє формуванню стійких навичок саморефлексії, підвищенню мотивації та ефективній самореалізації майбутніх фахівців.

3.2 Програма психологічної інтервенції з розвитку самооцінки майбутніх фахівців

Відповідно до мети і завдань дослідження нами була розроблена психологічна інтервенційна програма, мета якої полягала у підвищенні рівня розвитку самооцінки майбутніх фахівців через впровадження спеціалізованих технологій, методів і прийомів, що сприяють виявленню та використанню внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості для її гармонійного розвитку.

Програма з назвою «Я — ресурс для свого професійного зростання» розрахована для студентів та випускників навчальних закладів. Тривалість програми складає 8 занять по 90 хвилин, 1 раз на тиждень (2 місяці). Форма проведення: групова робота з елементами індивідуальної рефлексії.

Завдання програми спрямовані на розвиток самооцінки майбутніх фахівців, зокрема:

- сприяння розвитку навичок самопізнання та рефлексії, що включає усвідомлення власних емоцій, мотивацій, ціннісних орієнтирів, а також аналіз особистих ресурсів, сильних і слабких сторін;
- формування усвідомленої, адекватної та стабільної самооцінки, яка виконує функції саморегуляції та самопідтримки, сприяє ефективному професійному самовизначенню;
- розвиток умінь працювати з внутрішньою критикою, навчання диференціації конструктивної самокритичності від деструктивного самозасудження;
- формування навичок внутрішнього діалогу на основі прийняття себе, толерантності до власних помилок та прагнення до особистісного розвитку;
- сприяння розвитку позитивного самоствердження, асертивної поведінки та ефективної самопрезентації у професійному середовищі;
- підвищення рівня впевненості у власних професійних можливостях через актуалізацію досягнень, позитивного досвіду подолання труднощів та побудову індивідуального плану особистісного і професійного зростання.

Кожне заняття має наступну структуру:

1. Вступна частина (10-15 хвилин):

Мета — залучення уваги учасників, створення мотиваційного контексту, формування психологічної безпеки. Форми роботи: коротка презентація теми, інтерактивне знайомство, обговорення очікувань, активація попереднього досвіду.

2. Основна частина (60-65 хвилин):

Мета — поглиблене опрацювання теми, розвиток практичних навичок. Форми роботи: міні-лекції, групові та індивідуальні вправи, рольові ігри, рефлексія.

3. Заключна частина (10-15 хвилин):

Мета — підведення підсумків, закріплення знань, планування подальшого розвитку. Форми роботи: обговорення вражень, рефлексія, домашні завдання, зворотний зв'язок.

У програмі психологічної інтервенції «Я — ресурс для свого професійного зростання» застосовуються різноманітні форми роботи, що забезпечують комплексний вплив на розвиток самооцінки, формування позитивного самосприйняття та розвиток професійної впевненості учасників. Зміст занять структуровано таким чином, щоб забезпечити збалансоване поєднання теоретичного засвоєння матеріалу, практичного опрацювання психологічних аспектів самооцінки та активного залучення учасників у процес самопізнання й рефлексії.

Основу програми становлять індивідуальні форми роботи, серед яких рефлексивні вправи, письмові завдання, методи самостереження, ведення щоденника або написання міні-есе.

Такі методи спрямовані на розвиток саморефлексії, глибше усвідомлення особистих емоцій, переконань, життєвого досвіду, а також на формування внутрішньої мотивації до змін. Індивідуальна робота дозволяє учасникам осмислити власні сильні сторони, труднощі та потенціал, що є необхідною умовою формування стійкої та адекватної самооцінки.

Таблиця 3.1.

Програма «Я — ресурс для свого професійного зростання»

№	Тема заняття	Мета заняття	Зміст заняття
1	Знайомство. Створення безпечного простору	Формування довіри, зняття напруги, мотивація до самопізнання	Вправа «Знайомство», правила роботи в групі, вправа «Моє ім'я», міні-лекція «Що таке самооцінка»
2	Мій образ «Я»	Усвідомлення уявлень про себе, розвиток рефлексії	Вправи «Колесо життя», «Дзеркало», самоопис, аналіз сильних і слабких сторін
3	Ресурсний потенціал особистості	Виявлення та прийняття особистісних ресурсів	Вправи «Мої ресурси», «Галерея успіхів», рефлексивна робота «Що я ціную в собі»
4	Внутрішній критик і самопідтримка	Робота з негативними переконаннями, розвиток підтримувального внутрішнього діалогу	Вправи «Діалог із критиком», «Лист собі», техніка заміни негативної установки
5	Професійна ідентичність	Усвідомлення себе як майбутнього фахівця, розвиток мотивації до професійного зростання	Вправи «Я у професії», «Символ професії», міні-лекція «Я-концепція і вибір професії»
6	Самопрезентація і впевнена поведінка	Формування навичок самопрезентації, впевненої комунікації	Вправи «Презентую себе», «Моя сильна сторона», рольові ігри
7	Ставлення до труднощів і помилок	Формування конструктивного ставлення до невдач, розвиток стресостійкості	Вправи «Переосмислення невдачі», «Мій досвід і мій ріст», обговорення кейсів
8	Підсумки. Стратегія особистого розвитку	Узагальнення досвіду, формування особистого плану розвитку	Вправи «Паспорт впевненості», «Мій шлях далі», індивідуальна стратегія розвитку, зворотний зв'язок

Важливу роль у програмі відіграють групові форми роботи, що реалізуються через інтерактивні вправи, роботу в парах та малих групах, колективне обговорення, групову рефлексію. Ці форми сприяють створенню атмосфери психологічної безпеки, розвитку навичок міжособистісної взаємодії, соціальної підтримки та емпатії. Завдяки роботі в групі учасники мають змогу не

лише краще пізнати себе, а й побачити власне «Я» через призму зворотного зв'язку від інших, що позитивно впливає на корекцію спотворених або занижених уявлень про себе.

Навчальні (інформаційні) форми роботи представлені у вигляді коротких міні-лекцій, теоретичних коментарів, демонстрації відеофрагментів чи аналізу кейсів. Вони мають на меті ознайомлення учасників із психологічними поняттями, механізмами формування самооцінки, видами самосприйняття, особливостями професійної ідентичності тощо. Поєднання теоретичних блоків із практичними завданнями дозволяє досягти оптимального балансу між знанням і досвідом, сприяє глибшому усвідомленню психологічної природи самооцінки.

З метою закріплення отриманого досвіду широко використовуються рефлексивно-аналітичні форми роботи, зокрема коло рефлексії, метод незакінчених речень, обговорення вражень від заняття, створення символічного підсумку або індивідуального плану подальшого розвитку. Ці форми допомагають учасникам усвідомити особисту динаміку змін, зафіксувати важливі інсайти, актуалізувати внутрішні ресурси, а також забезпечують плавний перехід від групової роботи до індивідуального застосування набутих знань у повсякденному житті та професійному середовищі.

Таким чином, різноманіття форм роботи у програмі дозволяє забезпечити гнучкість, індивідуалізацію підходів до учасників, активну залученість у процес самопізнання та створення умов для стійкого особистісного і професійного зростання.

Програма психологічної інтервенції з розвитку самооцінки майбутніх фахівців реалізується через серію тематичних занять, кожне з яких має чітку мету, структурований зміст, очікувані результати та визначений набір форм і видів вправ. Загальна логіка побудови програми передбачає поступове занурення учасників у процес самопізнання, формування позитивного образу «Я», роботу з внутрішніми бар'єрами, а також розвиток навичок ефективної самопрезентації, самопідтримки та професійного самовизначення.

Заняття 1. Ознайомлення. Створення психологічної безпеки. Метою заняття є формування атмосфери довіри та прийняття в групі, зниження тривожності та створення внутрішньої мотивації до участі в програмі. Зміст включає інтерактивні вправи на знайомство, побудову групового контракту, створення психологічно комфортного простору, а також міні-лекцію «Що таке самооцінка?». Форми роботи: коло спілкування, групові вправи, вербальна рефлексія. Використовуються вправи: «Знайомство», «Моє ім'я в трьох словах», «Груповий контракт». Очікуваний результат – зняття первинної напруги, встановлення емоційного контакту, підвищення зацікавленості в темі. Особливістю заняття є створення безпечного, доброзичливого простору для подальшої взаємодії [6].

Заняття 2. Мій образ «Я». Заняття спрямоване на формування уявлення про багатовимірність власної особистості, її структуру, переконання, ролі та цінності. Застосовуються індивідуальні та парні форми роботи, малювання, письмова рефлексія. Вправи: «Колесо життя», «Дзеркало», «Я у трьох ролях», самоопис. Учасники отримують перше глибоке уявлення про своє «Я», ідентифікують життєві сфери, важливі установки, внутрішні ролі. Заняття активізує рефлексивні процеси, слугує підґрунтям для роботи з самооцінкою. [28].

Заняття 3. Мої сильні сторони. Метою заняття є усвідомлення, прийняття та актуалізація власних сильних сторін, ресурсів і досягнень. Зміст включає вправи «Галерея успіхів», «Мої ресурси», «Банка з досягненнями», міні-лекцію про впевненість. Форми роботи: індивідуальні завдання, творчі візуальні вправи, групове обговорення. Учасники набувають впевненості у власних силах, зміцнюють внутрішню опору. Особливістю заняття є акцент на афірмації, позитивний зворотний зв'язок і виключення порівнянь із іншими. [14;17].

Заняття 4. Внутрішній критик і підтримка. Заняття має на меті усвідомлення учасниками негативних внутрішніх установок і розвиток конструктивного внутрішнього діалогу. Форми роботи: рольові вправи, психодрама, письмова рефлексія. Види вправ: «Діалог із критиком», «Лист

підтримки собі», «Заміна негативної установки». Очікувані результати – зменшення самозасудження, формування навичок самопідтримки. Особливістю є робота з емоційно вразливим досвідом, що вимагає конфіденційності та бережного ставлення з боку ведучого й групи. [17;28].

Заняття 5. Моя професійна ідентичність. Мета заняття – усвідомлення учасниками себе в ролі майбутнього фахівця, визначення професійних цілей. Застосовуються вправи «Я — професіонал», «Символ моєї професії», «Мій професійний маршрут». Форми роботи: індивідуальне та парне моделювання, колажування, малювання. Очікувані результати – зростання ідентифікації з професією, визначення ключових компетенцій і пріоритетів професійного розвитку. Заняття сприяє зміцненню мотивації до навчання та особистісного зростання. [28].

Заняття 6. Самопрезентація і соціальні ролі. Заняття спрямоване на розвиток навичок ефективної самопрезентації, асертивної поведінки та соціальної впевненості. Форми роботи включають публічні виступи, роботу в мікрогрупах, моделювання ситуацій. Вправи: «Мій професійний образ», «Презентація себе в команді», «Мотиваційна міні-промова». Очікуваний результат – посилення навичок самопредставлення, формування реалістичного образу себе як фахівця. Особливістю заняття є підтримка індивідуального стилю та формування доброзичливого середовища для зворотного зв'язку. [14].

Заняття 7. Робота з труднощами і невдачами. Метою заняття є формування конструктивного ставлення до помилок, розвиток стресостійкості та адаптивності. Зміст: вправи «Точка невдачі», «Крок через помилку», «Переоцінка досвіду». Форми роботи – кейс-аналіз, парна робота, емоційна рефлексія. Учасники вчаться бачити труднощі як джерело зростання, переосмислювати невдачі. Особливістю є емоційна чутливість заняття, важливість підтримки групи та ведучого. [17;28].

Заняття 8. Підсумки. Особистісна стратегія розвитку. Фінальне заняття має на меті інтеграцію отриманого досвіду, осмислення особистісного зростання, планування майбутнього розвитку. Форми роботи: індивідуальна творчість,

групова рефлексія, анкетування. Види вправ: «Мій розвиток», «Паспорт впевненості», «Зворотний зв'язок». Учасники формують особисті цілі, діляться здобутками, отримують підкріплення мотивації. Заняття завершується в атмосфері підтримки, визнання особистого прогресу та закріплення внутрішньої впевненості [6].

Таким чином, програма поєднує елементи тренінгової роботи, індивідуальної рефлексії та групової взаємодії, що дозволяє глибоко й послідовно опрацьовувати ключові аспекти самооцінки та особистісного становлення майбутніх фахівців. Програма може бути використана як ефективний інструмент для підвищення рівня самооцінки майбутніх фахівців, сприяючи розвитку їхніх внутрішніх і зовнішніх ресурсів, а також підтримуючи гармонійний особистісний та професійний розвиток.

У зв'язку з безпековими обставинами апробація розробленої програми наразі не була здійснена. Проте, зважаючи на те, що при її створенні було використано доказові підходи та методи психологічної інтервенції, вважаємо, що програма відповідає необхідним критеріям ефективності й може бути рекомендована для впровадження в освітній процес закладів вищої професійної освіти. Перевірка її результативності стане предметом подальших наукових досліджень.

Висновки до розділу 3

Аналіз наукової літератури дозволяє окреслити методологічне підґрунтя розробки програми психологічної інтервенції для розвитку самооцінки майбутніх фахівців, яке базується на міждисциплінарних підходах та концепціях, а саме: гуманістичній психології, теорії самодетермінації, концепції самоефективності, соціальних теоріях, моделі академічної самооцінки та діяльнісному підході. Використання цих підходів і моделей забезпечує комплексне розуміння механізмів формування та регуляції самооцінки, інтеграцію когнітивних, емоційних і поведінкових компонентів особистості, а

також підкреслює значення внутрішніх ресурсів і мотиваційних чинників у професійному розвитку.

Програма психологічної інтервенції «Я — ресурс для свого професійного зростання» розроблена з метою підвищення рівня самооцінки майбутніх фахівців шляхом використання спеціалізованих технологій, методів і прийомів, що сприяють виявленню та актуалізації внутрішніх і зовнішніх ресурсів особистості. Програма розрахована на студентів та випускників, складається з 8 занять по 90 хвилин, проводиться раз на тиждень у формі групової роботи з елементами індивідуальної рефлексії. Основні завдання програми включають: розвиток навичок самопізнання та рефлексії, усвідомлення власних емоцій, мотивацій, ціннісних орієнтирів, а також аналіз особистих ресурсів і сильних та слабких сторін; формування конструктивної самокритичності та здатності працювати з внутрішньою критикою, диференціюючи її конструктивні та деструктивні прояви; розвиток внутрішнього діалогу на основі прийняття себе, толерантності до помилок та прагнення до особистісного розвитку; сприяння розвитку позитивного самоствердження, асертивної поведінки та ефективної самопрезентації в професійному середовищі; підвищення рівня впевненості у власних професійних можливостях через актуалізацію досягнень, позитивного досвіду подолання труднощів та формування індивідуальної стратегії особистісного та професійного зростання.

Структура кожного заняття передбачає вступну частину (10–15 хв.), основну частину (60–65 хв.) та заключну частину (10–15 хв.). Використовуються різні форми роботи: індивідуальні (рефлексивні вправи, письмові завдання, ведення щоденника), групові (робота в парах і малих групах, інтерактивні вправи, колективне обговорення), навчальні (міні-лекції, аналіз кейсів, демонстрації відеофрагментів) та рефлексивно-аналітичні (метод незакінчених речень, коло рефлексії, створення символічного підсумку або особистого плану розвитку).

Заняття спрямовані на формування психологічної безпеки та довіри, усвідомлення багатовимірності власного «Я» та рефлексії, актуалізацію сильних

сторін і ресурсів , розвиток конструктивного внутрішнього діалогу і самопідтримки, формування професійної ідентичності та мотивації до розвитку, розвиток навичок самопрезентації та соціальної впевненості, формування конструктивного ставлення до труднощів та стресостійкості, інтеграцію досвіду та планування особистісного розвитку .

Програма поєднує індивідуальні, групові та навчальні форми роботи, забезпечує поступове занурення у процес самопізнання, формування позитивного образу «Я», опрацювання внутрішніх бар'єрів, розвиток професійної самопрезентації та самопідтримки. Такий комплексний підхід сприяє формуванню стійкої, адекватної самооцінки та позитивного самосприйняття, стимулює особистісне та професійне зростання учасників.

ВИСНОВКИ

Дослідження на тему «Роль самооцінки у процесі професійного розвитку особистості» дало змогу зробити такі висновки :

При аналізі теоретичних основ дослідження ролі самооцінки у професійному розвитку особистості уточнено поняття самооцінки як ключового елементу структури особистості та складової Я-концепції. Встановлено, що самооцінка має когнітивний, емоційний і поведінковий компоненти, які визначають ставлення людини до себе та її здатність до професійної самореалізації. Виявлено, що формування самооцінки є багаторівневим процесом, який включає когнітивні, мотиваційні та соціальні механізми. Особливу роль відіграють соціальні фактори — підтримка, критика, міжособистісні стосунки та досвід успіхів і невдач. Доведено, що самооцінка безпосередньо впливає на професійну мотивацію та рівень домагань особистості. Адекватна самооцінка сприяє розвитку внутрішньої стійкості та готовності долати труднощі, тоді як занижена чи завищена ускладнює процес професійного становлення.

Проведене емпіричне дослідження із застосуванням комплексу психодіагностичних методик (авторську анкету «Самооцінка рівня професійної мотивації», розроблений на основі теоретичних моделей мотивації досягнень; , методика Т. Дембо – С. Рубінштейна (модифікація А.М. Прихожан) та методика В.К. Горбачевського) дозволило виявити рівень самооцінки, професійної мотивації та рівень домагань у 40 респондентів віком від 21 до 24 років.

Встановлено, що більшість респондентів характеризуються адекватною самооцінкою (65 %), реалістичними домаганнями (45 %) та середнім або високим рівнем професійної мотивації (понад 80 %), що створює сприятливі умови для їхнього професійного розвитку.

З'ясовано, що провідними мотивами професійної діяльності є мотив самоповаги та пізнавальний мотив, які стимулюють прагнення до розвитку і підвищують рівень ініціативності. Водночас у 20–25 % респондентів виявлені

занижені показники самооцінки й мотивації, що вказує на потребу у психологічній підтримці.

Визначено методологічне підґрунтя та практичну реалізацію програми психологічного впливу на розвиток самооцінки майбутніх фахівців, зокрема було здійснено методологічне обґрунтування необхідності впровадження спеціальної програми з розвитку самооцінки. Підкреслено, що сучасні умови професійної підготовки характеризуються високим рівнем конкуренції, стресогенними чинниками та зростанням вимог до особистісної гнучкості й професійної мотивації. Це зумовлює потребу в розробці інтервенційних програм, які поєднують психологічні знання з практичними методами підтримки студентів і молодих спеціалістів. Методологічна база програми спирається на ідеї гуманістичної психології (акцент на самоактуалізації та прийнятті себе), теорії самодетермінації (роль автономії, компетентності й залученості), концепції самоефективності А. Бандури (віра у власні можливості), а також на положення соціальних теорій, моделі академічної самооцінки та діяльнісного підходу. Це забезпечує комплексне бачення формування та регуляції самооцінки, дозволяє інтегрувати когнітивні, емоційні та поведінкові складові особистості.

Представлено розроблену програму психологічної інтервенції «Я — ресурс для свого професійного зростання», яка орієнтована на групову роботу з елементами індивідуальної рефлексії та спрямована на підвищення рівня адекватної самооцінки, розвиток навичок самопізнання, конструктивної самокритичності та впевненості у власних професійних можливостях. .

Програма психологічної інтервенції «Я — ресурс для свого професійного зростання» спрямована на підвищення самооцінки майбутніх фахівців через застосування спеціальних технологій, методик та прийомів, що допомагають виявляти й активізувати внутрішні та зовнішні ресурси особистості. Вона орієнтована на студентів і молодих спеціалістів, включає 8 занять тривалістю 90 хвилин кожне, які проводяться щотижня у форматі групової роботи з елементами індивідуальної рефлексії.

Основні завдання програми включають: розвиток навичок самопізнання та рефлексії, усвідомлення власних емоцій, мотивацій, ціннісних орієнтирів, а також аналіз особистих ресурсів і сильних та слабких сторін; формування конструктивної самокритичності та здатності працювати з внутрішньою критикою, диференціюючи її конструктивні та деструктивні прояви; розвиток внутрішнього діалогу на основі прийняття себе, толерантності до помилок та прагнення до особистісного розвитку; сприяння розвитку позитивного самоствердження, асертивної поведінки та ефективного самопрезентації в професійному середовищі; підвищення рівня впевненості у власних професійних можливостях через актуалізацію досягнень, позитивного досвіду подолання труднощів та формування індивідуальної стратегії особистісного та професійного зростання.

Запропонована програма поєднує методологічну обґрунтованість і практичну спрямованість, забезпечує поступове занурення учасників у процес самопізнання та формування позитивної самооцінки. Її реалізація сприяє особистісному розвитку, підвищує психологічну стійкість майбутніх фахівців і створює основу для їх успішної професійної самореалізації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Асєєва, Ю. О., Вепрінцева, Д. К. Психологічні умови самореалізації особистості. *Молодий вчений. Серія: Психологічні науки*. № 4 (120). С. 64–68. URL: <https://journals.oneu.od.ua/index.php/mh/article/view/14>
2. Балинець К. С. Особливості самооцінки у підлітковому віці. *Редакційна колегія*. 2020. № 6. С. 5-11.
3. Барська В. О. Психологічні умови розвитку позитивної «Я-концепції» особистості студента. *Вісник Донецького університету*. 2015. № 1–2. С. 16–21.
4. Безушко О. Гендерні особливості становлення самооцінки старших підлітків. *Магістр*. 2020. № 34. С. 214-216.
5. Березовська Л. Самооцінка студентів, що поєднують навчання та роботу. *Вчені записки Університету «КРОК»* № 3 (67), 2022. С. 153–160.
6. Білик Н. І., Добряк І. В. Сучасний урок: 50 способів порефлексувати: електронний навч.-метод. посіб. Полтава: ПОІППО. 2021. 74 с.
7. Бойко О., Горун Г. Самооцінка як важливий критерій становлення особистості. *Вісник Національного університету оборони України*. 2023. 72(2). С. 29–34. <https://doi.org/10.33099/2617-6858-2023-72-229-34>
8. Бутузова Л. П., Сидоренко Н. І. Особливості самооцінки студентів на різних етапах первинної професіоналізації. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 2019. № 2. С. 44–50. DOI: <https://doi.org/10.32999/ksu2312-3206/2019-2-6>.
9. Волков, О., Полікарпов, М. Соціальна робота і самореалізація людей третього віку. *Матеріали міжнародної інтернет-конференції* (м. Кіровоград, 2015). URL: <https://cusu.edu.ua/.../sotsialna-robota-i-samorealizatsiya-lyudey-tretoho-viku>
10. Галузяк В.М., Холковська І.Л. Діагностичний інструментарій класного керівника. Вінниця: ТОВ «Нілан ЛТД», 2013. 304 с. URL:

<https://dspace.vspu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5b80ff87-2fc0-49b5-bfda-30485d6e1d7c/content>

11. Данилюк І., Предко В., Кислинська А. Психологічні особливості зв'язку життєстійкості та самооцінки особистості в складних життєвих ситуаціях. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Психологія*, 2(18), 2023. С. 63–69. URL: [https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.2\(18\).9](https://doi.org/10.17721/BPSY.2023.2(18).9)
12. Дослідження самооцінки за методикою Дембо-Рубінштейна URL: <https://kipt.sumdu.edu.ua/en/entrants/item/2477-doslidzhennia-samootsinky-za-metodykoiu-demborubinshtein>(дата звернення: 22.06.2025).
13. Злочевська Л.С. Самооцінка особистісних якостей - як чинник професійного становлення. URL: https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/4389/1/%D0%A1%D1%82._%D0%A1%D0%B0%D0%BC%D0%BE%D0%BE%D1%86%D1%96%D0%BD%D0%BA%D0%B0_...%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE_%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%BD%D1%8F.pdf
14. Калька Н., Ковальчук З. Практикум з арт-терапії: навчально-методичний посібник. Ч. 1. Львів: ЛДУВС, 2020. 232 с.
15. Калюжна І., Москальова А.С. Вплив самооцінки на професійне самовизначення старшокласників. *Наука і молодь 2021: пріоритетні напрями глобалізаційних змін: матеріали I Міжнародної науково-практичної конференції здобувачів вищої освіти і молодих учених* (м. Київ, 16 квітня 2021 рік.). Київ : Навчально-науковий інститут менеджменту та психології ДЗВО «Університет менеджменту освіти», 2021. 399 С. 51 URL: <http://umo.edu.ua/materiali-konferencij-nimp>
16. Кокун О.М., Пішко І.О., Лозінська Н.С., Копаниця О.В., Герасименко М.В., Ткаченко В.В. Збірник методик діагностики лідерських якостей

- курсантського, сержантського та офіцерського складу: Методичний посібник. Київ : НДЦ ГП ЗСУ, 2012. 433 с.
17. Лебідь Н., Брюс Ю., Калюжна І. Тренінг самопізнання: методичний посібник / під наук. ред. В. Р. Міляєвої. Київ : Альфа Реклама, 2015. 82 с.
18. Маслоу А. Г. Мотивація і особистість. - URL: <https://www.holybooks.com/motivation-and-personality/> (дата звернення: 22.06.2025).
19. Михайлишин У. Б. Вплив самооцінки на конфліктну поведінку підлітків. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Психологія*. 2021. №3 С. 86-92.
20. Новікова В.П. Психологічні особливості формування самооцінки підлітків. *Теоретико-методологічні проблеми практичної психології та її перспективи розвитку: Збірник доповідей Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, присвяченої 125-річчю з Дня народження Жана Піаже*. Кропивницький. 2021. С. 137-139.
21. Олійник К. С. Теоретичні та методичні аспекти соціальної діяльності: монографія. Хмельницький: ФОП Цюпак А.А., 2020. Т. 3. 200 с.
22. Онуфрієва Л. А. Самооцінка як складова Я-концепції майбутніх фахівців соціономічних професій. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України*. 2013. Вип. 22. С.396–412.
23. Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (13 трав. 2019 р.). Луцьк : ПП Іванюк В. П, 2019. 168 с.
24. Панфілов Ю.І., Токарев В.М., Поліщук Д.К. Самооцінка особистості і лідерство. 2021. URL: http://repository.kpi.kharkov.ua/bitstream/KhPIPress/58159/1/Panfilov_Samootsinka_osobystosti_2021.pdf.
25. Папітченко Л. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П.*

Драгоманова, Серія 12. Психологічні науки, Вип.12 (57), 2020. С. 79-89.
URL: <https://sj.npu.edu.ua/index.php/pn/article/view/1025/855>.

- 26.Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Т.В. Практикум із загальної психології. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2000. С.174-178.
- 27.Пенькова О. Самовдосконалення особистості та її самооцінка. *Психологічний часопис*, Том1(1), 2015. С. 74-78. URL: <https://apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/222/150>.
- 28.Поліщук З. Особистісна зрілість як чинник психічного здоров'я студентів під час війни. *Наукові перспективи*. 2023. 3(33). С. 339–349. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-3\(33\)-339-349](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2023-3(33)-339-349)
- 29.Прокопенко Т. Теоретичні підходи до визначення поняття «самооцінка» в психолого-педагогічних дослідженнях. *Магістерський науковий вісник Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка*. Тернопіль : ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2022. Вип. 38. С. 70-73.
- 30.Приходько Ю. О., Юрченко В. І. Психологічний словник довідник. Київ : «Каравела», 2020. 397 с.
- 31.Пухно С.В. Самооцінка студентів закладів вищої освіти як чинник успішності навчання. *Слобожанський науковий вісник*. Серія Психологія. 2023. №2. С. 35-39.
- 32.П'янківська, Л. В.. Професійна мотивація особистості: теоретичний аспект. *Професійна підготовка майбутніх фахівців: теорія і практика: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції*/URL:: <https://www.researchgate.net/publication/371503547>
- 33.Радзівіл К. П. Роль самооцінки особистості майбутніх психологів у формуванні професійних очікувань у навчальному процесі. *Проблеми сучасної психології : Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Кам'янець-Подільський, 2015. Випуск 28. С. 491–504.

34. Ратушний О. О. Особливості самооцінки у підлітковому віці. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2022. № 4. С. 74–79.
35. Резвих Є., Булах І. Професійна мотивація дорослих як психологічна проблема. *Психологія і особистість*. № 2 (22). С. 27–35. URL: <https://sj.udu.edu.ua/index.php/pn/article/view/1180>
36. Сірак І. П. Самореалізація особистості як чинник психологічного благополуччя. *Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету. Серія: Психологія*. 2021. № 52. С. 135–139. URL: <https://vspu.net/sit/index.php/sit/article/view/2899>
37. Смітанка В. Психологічний аналіз самооцінки у наукових дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених. *Наука. Освіта. Молодь: Уманського державного педагогічного університету*. 2016. Ч. 2. С. 168–170
38. Слободянюк А. О., Гречановська О. В. Самооцінка та її вплив на професійне майбутнє випускників ВНЗ. *Матеріали XLVII наук.-техн. конф. підрозділів ВНТУ: збірник доповідей*. Вінниця, 14-23 берез. 2018 р. Вінниця, 2018. С.125-129.
39. Сокоть О., Гаврилькевич В. Роль самооцінки у розвитку особистості та професійному самовизначенні старшокласників. *Психологічні травелогі: науковий журнал*. 2025. № 1. С. 147-159.
40. Суховерха О. В. Тренінгові технології розвитку самооцінки у студентської молоді. *Психологія і особистість*. 2021. №2(20). 78–85.
41. Торба Н.Г. Професійна самовизначеність та вибір професії майбутнього фахівця, Н.Г.Торба *Вісник післядипломної освіти*. 2015. Вип. 15. С.246-253. URL:: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vpo_2015_15_24.
42. Чемеринська Д., Карп'як М. Вплив самооцінки на мотиваційну готовність до професійної діяльності майбутніх психологів. *Вісник Національного університету оборони України*. 2019. 66(2), С. 132–138.
43. Шапар В. Б. . Сучасний тлумачний психологічний словник. Харків : Прапор. 2020. 345 с.

44. Шахова О. Г. Соціальна психологія особистості. Навчальний посібник. Харків: «Контраст». 2019. 116 с.
45. Швалб Ю. М. Самовизначення особистості у складних життєвих обставинах. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*. Серія Соціальна робота. 2017. №4. С. 28–31.
46. Ходанич О. О. Особливості самоставлення підлітків із різним рівнем самооцінки. *Диференціальний підхід у дослідженні професійного самоздійснення особистості: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (24-25 березня 2022 р.)*. Одеса : ФОП Бєлий А. Є. 2022. С. 128-135.
47. Bandura A. Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 1991. 50(2). P. 248–287.
48. Buhrmester M. D., Blanton, H., & Swann, W. B. Jr. Implicit self-esteem: Nature, measurement, and a new way forward. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2011. 100. P. 365–385.
49. Cooley C. H. Human nature and the social order (*Social Science Classics Series*). Routledge. 1983.
50. Erikson E. Childhood and society. New York: W. W. Norton and Company Inc. 1950.
51. Festinger L. A theory of social comparison processes. *Human Relations*. 1954. 7(2), 117–140.
52. Grover S. L. Different respect motivates different people: How self-esteem moderates the effects of respect on performance. *Personality and Individual Differences*. 2020. 168 p. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886920305031#:~:text=A%20laboratory%20study%20using%20actors,low%20levels%20of%20recognition%20respect>
53. Marsh H. W. A multidimensional, hierarchical model of self-concept: *Theoretical and empirical justification*. *Educational Psychology Review*. 1990. 2(2). P. 77–172.

54. Marsh H. W., & Craven R. G. Reciprocal effects of self-concept and performance from a multidimensional perspective. *Perspectives on Psychological Science*. 2006. 1(2). P. 133–163.
55. Mead G. H. Mind, self, and society: The definitive edition (C. W. Morris, Ed.; H. Joas & D. R. Huebner, Intro. & notes). University of Chicago Press. 2015.
56. Rogers C. R. On becoming a person: A therapist's view of psychotherapy. Boston: Houghton Mifflin. 1961.
57. Rosenberg M. Conceiving the self. New York: Basic Books. 1979.
58. Ryan R. M., & Deci E. L. Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: *Definitions, theory, practices, and future directions*. *Contemporary Educational Psychology*. 2020. 61. P.45-56.
59. Schunk D. H., & Pajares F. The development of academic self-efficacy. In A. Wigfield & J. Eccles (Eds.), *Development of achievement motivation*. San Diego: Academic Press. 2002. P. 15–31.
60. Thompson T., Davis H., & Davidson, J. Attributional and affective responses of impostors to academic success and failure outcomes. *Personality and Individual Differences*, 1998. 25(2) P. 381–396.
61. Zimmerman B. J. Self-efficacy: An essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*. 2000. 25(1). P. 82–91.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Опитувальник

«Самооцінка рівня професійної мотивації»

Шановний учаснику!

Цей опитувальник є частиною наукового дослідження на тему «Роль самооцінки в професійному розвитку особистості». Ваші відповіді допоможуть зрозуміти рівень професійної мотивації та визначити фактори, що на неї впливають.

Відповіді будуть конфіденційними та використовуватимуться лише для наукової роботи. Дякуємо за Вашу участь!

1. **Вкажіть Ваш вік:**

2. Стать:

Чоловіча

Жіноча

3. Рік випуску :

2022

2023

2024

2025

4. Чи працюєте Ви зараз?

Так, працюю повний робочий день

Так, працюю неповний робочий день

Так, працюю за гнучким/змінним графіком

Так, працюю віддалено (фріланс/самозайнятість)

Ні, тимчасово без роботи

Ні, навчаюся / у декреті / у відпустці

Ні, але активно шукаю роботу

Зайнятий волонтерською або неоплачуваною діяльністю

№	Твердження	1	2	3	4	5
1	Я впевнений(на), що зможу досягти успіху у вибраній професії.					
2	Я готовий(а) докладати значних зусиль для розвитку своїх професійних навичок.					
3	Мені важливо отримувати визнання за мою професійну діяльність.					
4	Я прагну ставити перед собою високі професійні цілі.					
5	Навіть у разі труднощів я не припиняю працювати над своїм професійним розвитком.					
6	Моя самооцінка залежить від успіхів у професійній сфері.					
7	Я регулярно оцінюю свої професійні досягнення і роблю висновки для подальшого розвитку.					
8	Професійний успіх для мене важливіший за комфорт і стабільність.					
9	Я відчуваю внутрішню мотивацію до навчання і самовдосконалення у професійній сфері.					
10	Я готовий(а) приймати складні завдання, щоб покращити свої професійні якості.					

Інтерпретація результатів

Підрахуйте суму набраних балів:

41 - 50 балів – високий рівень професійної мотивації

31 - 40 балів – середній рівень професійної мотивації

10 - 30 балів – низький рівень професійної мотивації

ДОДАТОК Б

Індивідуальні результати респондентів за професійною мотивацією, рівнем домагань та рівнем самооцінки за методикою Т. Дембо — С. Рубінштейна

№	Професійна мотивація (бал)	Рівень мотивації	Рівень домагань (бал)	Категорія домагань	Рівень самооцінки (бал)	Категорія самооцінки
1	22	Низький	50	Занижений	38	Занижена
2	24	Низький	48	Занижений	40	Занижена
3	25	Низький	52	Занижений	39	Занижена
4	23	Низький	49	Занижений	41	Занижена
5	21	Низький	51	Занижений	42	Занижена
6	20	Низький	53	Занижений	37	Занижена
7	26	Середній	60	Реалістичний	50	Адекватна
8	27	Середній	62	Реалістичний	52	Адекватна
9	30	Середній	65	Реалістичний	55	Адекватна
10	32	Середній	66	Реалістичний	57	Адекватна
11	28	Середній	68	Реалістичний	60	Адекватна
12	29	Середній	70	Реалістичний	61	Адекватна
13	33	Середній	72	Оптимальний	65	Адекватна
14	31	Середній	74	Оптимальний	66	Адекватна
15	34	Середній	75	Оптимальний	68	Адекватна
16	36	Середній	77	Оптимальний	69	Адекватна
17	35	Середній	78	Оптимальний	70	Адекватна
18	37	Середній	80	Оптимальний	72	Завищена
19	38	Середній	82	Оптимальний	74	Завищена
20	39	Середній	85	Оптимальний	75	Завищена
21	41	Високий	88	Завищений	78	Завищена
22	42	Високий	92	Завищений	80	Завищена
23	40	Високий	70	Реалістичний	68	Адекватна
24	43	Високий	72	Реалістичний	69	Адекватна
25	44	Високий	74	Реалістичний	70	Адекватна
26	45	Високий	76	Реалістичний	72	Адекватна
27	31	Середній	60	Реалістичний	55	Адекватна
28	30	Середній	58	Реалістичний	54	Адекватна
29	27	Середній	55	Занижений	50	Адекватна
30	32	Середній	57	Занижений	52	Адекватна
31	25	Низький	49	Занижений	42	Занижена
32	26	Низький	51	Занижений	44	Занижена
33	28	Середній	65	Реалістичний	58	Адекватна
34	29	Середній	67	Реалістичний	60	Адекватна
35	23	Низький	50	Занижений	41	Занижена
36	22	Низький	48	Занижений	40	Занижена
37	24	Низький	52	Занижений	43	Занижена
38	35	Середній	75	Оптимальний	66	Адекватна
39	36	Середній	78	Оптимальний	68	Адекватна
40	37	Середній	80	Оптимальний	70	Адекватна