

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»

Факультет соціальних наук
(повне найменування факультету)

Психологія
(повне найменування кафедри)

Пояснювальна записка

до дипломного проєкту (роботи)

бакалавр
(ступінь вищої освіти)

на тему Вплив самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів
(назва теми)

Виконав(ла): студент(ка) 4 курсу,
групи СН-111

Спеціальності 053 Психологія
(код і найменування спеціальності)

Освітня програма (спеціалізація)
Психологія

ЛІТІНСЬКА Е.І.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Керівник ГАЙВОРОНСЬКА Т.О.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

Рецензент ЩЕРБИНА В.В.

(ПРИЗВИЩЕ та ініціали)

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет «Запорізька політехніка»
(повне найменування закладу вищої освіти)

Факультет соціальних наук
Кафедра «Психологія»
Ступінь вищої освіти бакалавр
Спеціальність 053 Психологія
(код і найменування)
Освітня програма (спеціалізація) Психологія
(назва освітньої програми (спеціалізації))

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри _____

« 25 » _____ лютого 2025 року

З А В Д А Н Н Я
НА ДИПЛОМНИЙ ПРОЄКТ (РОБОТУ) СТУДЕНТА(КИ)

ЛІТІНСЬКА Елізабет Ігорівна

(ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

1. Тема проєкту (роботи) Вплив самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів

керівник проєкту (роботи) к.філос.н., доцент Гайворонська Таїсія Олексіївна,
(науковий ступінь, вчене звання, ПРІЗВИЩЕ, ім'я, по батькові)

затверджені наказом закладу вищої освіти від «25» лютого 2025 року № 64

2. Строк подання студентом проєкту (роботи) 06 червня 2025 року

3. Вихідні дані до проєкту (роботи) 77 сторінок, 71 джерело, 8 рисунків, 12 таблиць, 4 додатків.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити) було реалізовано ряд завдань: окреслено теоретичні засади дослідження впливу самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів; проведено емпіричне дослідження впливу самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів; розроблено пропозиції з підвищення самооцінки психологів.

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень): Рис.1.1 Структура самооцінки (О. Б. Столяренко); Рис.1.2 Функції самооцінки (О.В. Киричук); Рис.1.3 Етапи професійного та кар'єрного становлення психолога (Е. Шейн, Д. Супер, Т. Тітчен); Рис.1.4 Взаємозв'язок самооцінки з професійним розвитком і кар'єрним успіхом; Таблиця 2.1 Етапи реалізації емпіричного дослідження; Таблиця 2.2 Операціоналізація базових понять; Таблиця 2.3 Характеристика вибірки; Таблиця 2.4 Формування професійної Я-концепції у студентів-психологів за методикою : «Професійна

Я-концепція» (п=40); Рис.2.1 Рівень сформованості професійної Я-концепції у студентів-психологів; Таблиця 2.5 Структура професійної Я-концепції та гармонічність її розвитку у майбутніх психологів за методикою: «Професійна Я-концепція» (п=40); Таблиця 2.6 Формування професійного кар'єрного розвитку студентів-психологів за методикою: «Анкета професійного кар'єрного розвитку» (п=40); Рис.2.2 Рівні сформованості професійного кар'єрного розвитку студентів-психологів; Таблиця 2.7 Чинники професійного кар'єрного розвитку майбутніх психологів за методикою : Анкета професійного кар'єрного розвитку (п=40); Таблиця 2.8 Рівень самооцінки студентів-психологів за методикою : «Тест самооцінки (М. Соренсен)» (п=40); Рис.2.3 Рівень самооцінки студентів-психологів; Таблиця 2.9 Розвиток самооцінки майбутніх психологів за методикою: «Тест самооцінки (М. Соренсен)» (п=40); Таблиця 2.10 Кореляційний аналіз взаємозв'язку між рівнем самооцінки та показниками готовності до успішного кар'єрного росту майбутніх психологів (n = 40); Рис.2.3 Кореляційна плеяда; Таблиця 2.11 Програма розвитку самооцінки у майбутніх психологів; Таблиця 2.12 Заходи в рамках реалізації програми розвитку самооцінки.

6. Консультанти розділів проєкту (роботи)

Розділ	ПРИЗВИЩЕ, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	прийняв виконане завдання
1	Гайворонська Т.О., доцент	18.03.2025	15.04.2025
2	Гайворонська Т.О., доцент	16.04.2025	29.04.2025
Нормок-б	Стадник А.Г., доцент	30.05.2025	03.06.2025

7. Дата видачі завдання «25» лютого 2025 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломного проєкту (роботи)	Строк виконання етапів проєкту (роботи)	Примітка
1	Узгодження теми та затвердження завдання на дипломний проєкт(роботу)	25.02.2025	
2	Збір матеріалу та вивчення літературних джерел на дипломний проєкт (роботу)	01.03.2025	
3	Затвердження теми	15.03.2025	
4	Складання змісту	18.03.2025	
5	Виконання першого розділу	15.04.2025	
6	Виконання другого розділу	29.04.2025	
8	Формування висновків	23.05.2025	

9	Перевірка роботи керівником	27.05.2025	
10	Оформлення дипломного проєкту(роботи)	30.05.2025	
11	Нормоконтроль та перевірка на запозичення	03.06.2025	
12	Попередній захист дипломного проєкту(роботи)	05.06.2025	
13	Подання роботи на кафедру	06.06.2025	
14	Одержання відгуку та рецензії	07.06.2025	
15	Захист дипломної роботи	13.06.2025	

Студент(ка)

(підпис)

Елізабет ЛІТІНСЬКА

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

Керівник проєкту (роботи)

(підпис)

Таїсія ГАЙВОРОНСЬКА

(Ім'я ПРІЗВИЩЕ)

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 77 сторінок, 71 джерело, 8 рисунків, 12 таблиць, 4 додатків.

Об'єкт дослідження: процес кар'єрного розвитку психологів.

Предмет дослідження: вплив рівня самооцінки на успішність кар'єрного росту.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи: аналіз наукової літератури: вивчення існуючих наукових праць, статей, монографій та дисертацій, що стосуються самооцінки, кар'єрного росту та професійної діяльності психологів; концептуальний аналіз: формулювання понять самооцінки та кар'єрного росту, визначення їхніх взаємозв'язків на основі теоретичних моделей; систематизація та узагальнення: визначення основних факторів, що впливають на кар'єрний ріст психологів, та їх зв'язок із самооцінкою.

2. Емпіричні методи: психологічне тестування – використання стандартних шкал за методиками: Методика «Професійна Я-концепція» (С. Розумна), Анкета професійного кар'єрного розвитку (К. В. Карпінський); Тест самооцінки (М. Соренсен).

3. Математичні методи: статистичний аналіз отриманих результатів дослідження, використання статистичних методів (кореляційний аналіз) для вивчення зв'язку між рівнем самооцінки та показниками кар'єрного росту.

САМООЦІНКА, УСПІШНІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ, КАР'ЄРНИЙ РОЗВИТОК, ПСИХОЛОГИ.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1.....	10
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПСИХОЛОГІВ	10
1.1 Поняття самооцінки у психології: структура, функції та механізми формування.....	10
1.2 Теоретичні підходи до розуміння кар'єрного росту у професійній діяльності психолога	17
1.3 Взаємозв'язок самооцінки з професійним становленням та кар'єрною успішністю.....	25
Висновки до розділу 1.....	31
РОЗДІЛ 2.....	33
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПСИХОЛОГІВ.....	33
2.1 Організація та методологія дослідження	33
2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження	41
2.3 Пропозиції з підвищення самооцінки психологів	53
Висновки до розділу 2.....	60
ВИСНОВКИ	62
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	66
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Актуальність теми. Сучасне суспільство висуває високі вимоги до професіоналізму спеціалістів у сфері психології. Особливої актуальності набуває проблема не лише професійної підготовки, а й здатності до успішної самореалізації та кар'єрного зростання, що безпосередньо пов'язане із внутрішніми психологічними факторами особистості, зокрема – із рівнем самооцінки.

Самооцінка виступає однією з базових характеристик особистості, яка визначає ставлення до себе, своїх можливостей, досягнень і перспектив. Вона значною мірою впливає на професійну мотивацію, здатність до саморозвитку, побудову кар'єрних стратегій, рівень стресостійкості та комунікативну ефективність, що є критично важливими у діяльності практикуючого психолога.

Теоретичні основи дослідження ґрунтуються на міждисциплінарному підході, поєднуючи: теорію самооцінки (В. Джеймс, М. Розенберг, Х. Куперсміт) – як суб'єктивну оцінку індивідом власних якостей; теорію мотивації досягнень (Д. Макклелланд, А. Маслоу) – розгляд зв'язку між самооцінкою та прагненням до успіху; концепцію професійного самовизначення (Е. Супер, Д. Левінсон) – як процес побудови кар'єри на основі особистісних ресурсів, серед яких самооцінка; психологію суб'єктності (Л.І. Анциферова, С.Л. Рубінштейн) – самооцінка як механізм суб'єктного ставлення до професійної діяльності.

В зарубіжній науковій думці особливу увагу щодо вивчення проблеми дослідження заслуговують фундаментальні праці: М. Розенберга, Х. Куперсмита, Дж. Крокера, Р. Парка, С. Джаджа, К. Ереза та ін., що визначають структуру та функції самооцінки та вивчають фактори, що формують самооцінку. Дослідженню питань самосвідомості, самооцінки та формуванню професійної ідентичності психологів присвячено праці: Н. О. Жернової, К. М. Олійник, Т.В. Колесник, Л.М. Мітіної, А. О. Сухонос та ін.

Передові вітчизняні дослідження Н. В. Чепелевої, Т. В. Левченко, Т. О. Гайворонської, В. В. Кузьміна, М. О. Кузьміної присвячені вивченню проблеми самооцінки як чиннику професійного становлення та аналізу самооцінки у фахівців «людина – людина». Попри наявність наукових праць, присвячених самооцінці та професійному становленню, проблема її впливу саме на успішність кар'єрного росту фахівців у галузі психології залишається недостатньо вивченою. В умовах підвищеної конкуренції на ринку праці та зростання вимог до психологів як фахівців з підтримки ментального здоров'я, виникає необхідність глибшого осмислення психологічних чинників, що сприяють або перешкоджають їх професійному зростанню.

Об'єкт дослідження – процес кар'єрного розвитку психологів.

Предмет дослідження – вплив рівня самооцінки на успішність кар'єрного росту.

Гіпотеза дослідження: припускається, що рівень самооцінки психологів має статистично значущий вплив на їхню кар'єрну успішність. Зокрема, високий рівень адекватної самооцінки сприяє більшій професійній активності, готовності до самореалізації та просування по кар'єрній драбині, тоді як занижена або завищена самооцінка може виступати чинником гальмування кар'єрного зростання.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів.

Завдання:

1. Розглянути поняття самооцінки у психології: структура, функції та механізми формування.
2. Окреслити теоретичні підходи до розуміння кар'єрного росту у професійній діяльності психолога.
3. Охарактеризувати взаємозв'язок самооцінки з професійним становленням та кар'єрною успішністю.
4. Провести емпіричне дослідження впливу самооцінки на успішність кар'єрного росту психологів.

5. Розробити пропозиції щодо підвищення рівня самооцінки психологів.

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи: аналіз наукової літератури: вивчення існуючих наукових праць, статей, монографій та дисертацій, що стосуються самооцінки, кар'єрного росту та професійної діяльності психологів; концептуальний аналіз: формулювання понять самооцінки та кар'єрного росту, визначення їхніх взаємозв'язків на основі теоретичних моделей; систематизація та узагальнення: визначення основних факторів, що впливають на кар'єрний ріст психологів, та їх зв'язок із самооцінкою.

2. Емпіричні методи: психологічне тестування – використання стандартних шкал за методиками: Методика «Професійна Я-концепція» (С. Розумна), Анкета професійного кар'єрного розвитку (К. В. Карпінський); Тест самооцінки (М. Соренсен).

3. Математичні методи: статистичний аналіз отриманих результатів дослідження, використання статистичних методів (кореляційний аналіз) для вивчення зв'язку між рівнем самооцінки та показниками кар'єрного росту.

Теоретичне значення дослідження полягає в виявленні специфічних аспектів самооцінки, які найбільше впливають на кар'єрний розвиток психологів. Результати дослідження можуть сприяти розвитку теорій, що пояснюють роль особистісних характеристик у професійному зростанні. Вони також можуть бути використані для уточнення концепцій самооцінки та її впливу на професійну діяльність.

Практична значущість: результати дослідження можуть бути використані для розробки програм підвищення професійної ефективності психологів через роботу над самооцінкою та інтегровані в навчальні програми для підготовки психологів, акцентуючи увагу на важливості самооцінки для кар'єрного розвитку.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПСИХОЛОГІВ

1.1 Поняття самооцінки у психології: структура, функції та механізми формування

Самооцінка є фундаментальним елементом особистості, що виконує провідну роль у регуляції поведінки, формуванні життєвих орієнтирів та забезпеченні психологічного благополуччя індивіда. Самооцінка – це міст між тим, ким ми себе вважаємо, і тим, ким ми можемо стати. Це основа нашої внутрішньої мотивації, наших цілей і рішень. Людина з адекватною самооцінкою не боїться змін, готова приймати виклики і здатна визнавати свої помилки – без самознищення, а з бажанням рости.

У науковій психології вона розглядається як системне утворення, що виникає на перетині когнітивних, емоційних та поведінкових компонентів. Самооцінка не є вродженою властивістю – вона формується впродовж життя під впливом низки зовнішніх і внутрішніх чинників, набуваючи певної структури, виконує низку функцій та розвивається за визначеними механізмами [49].

В дослідженнях В. В. Москаленко поняття «самооцінка» трактується як суб'єктивна оцінка особистістю своїх здібностей, якостей та цінності. Вона формується на основі власного досвіду, соціальних взаємодій та сприйняття себе в контексті оточення [27].

К. Роджерс визначає, що самооцінка є важливим компонентом самосприйняття, що визначає, як людина оцінює свою цінність і здатність досягати цілей. Вона може бути позитивною або негативною, що впливає на емоційний стан та поведінку індивіда [66].

Т. М. Титаренко наголошує на тому, що самооцінка – це інтегральне уявлення особистості про себе, яке включає в себе емоційні, когнітивні та поведінкові аспекти. Вона є динамічною, змінюється під впливом нових життєвих обставин і досвіду [49].

Результати аналізу та узагальнення даних наукових джерел свідчать про те, що самооцінка є складним і багатогранним поняттям, яке відіграє ключову роль у формуванні особистісного розвитку та соціальної адаптації. Вона визначає не лише внутрішнє сприйняття себе, а й впливає на міжособистісні стосунки та загальний емоційний стан людини. Позитивна самооцінка може сприяти успішності в житті, тоді як негативна – призводити до низької мотивації та проблем у спілкуванні.

Самооцінка – це не просто уява про себе, це внутрішній компас, що визначає, у якому напрямку рухається людина у своєму житті. У психології це поняття вважається ключовим для розуміння особистості, її поведінки, взаємодії з оточенням і здатності до самореалізації. Як ми бачимо себе, настільки ми здатні реалізувати себе [14].

З точки зору класичної психології, самооцінка – це компонент «Я-концепції», тобто загального уявлення людини про саму себе. Уперше про неї системно заговорив В. Джеймс, підкреслюючи, що вона виникає як результат порівняння ідеального і реального «Я». Згодом ця ідея трансформувалася у глибокі дослідження К. Роджерса, який вважав самооцінку базовим фактором психічного здоров'я [66].

Але самооцінка – не статичний елемент. Вона формується впродовж життя і залежить від багатьох чинників: соціального середовища, досвіду успіхів і поразок, виховання, а також особистісних характеристик. Наприклад, дитина, яку підтримують, розуміють і визнають, ймовірно матиме здорову самооцінку, а от нехтування або гіперкритика можуть призвести до її зниження. Слід зауважити на те, що самооцінка не завжди відображає об'єктивну реальність. Вона може бути як завищеною, так і заниженою. Завищена самооцінка нерідко приховує глибинні комплекси, а

занижена – заважає людині реалізувати свій потенціал. В обох випадках важливе завдання психолога – допомогти клієнту побачити себе реалістично, з любов'ю і прийняттям.

У сучасному світі, де зовнішні оцінки стали надто важливими – лайки в соцмережах, порівняння з іншими, конкуренція, – самооцінка легко стає заручницею думок інших. Саме тому зараз актуальними стають практики усвідомленості, самопідтримки, когнітивно-поведінкових технік, які допомагають віднайти істинне, внутрішнє «Я» поза оцінками.

Формування самооцінки є однією з ключових тем у психологічних дослідженнях, оскільки вона відіграє важливу роль у розвитку особистості та її адаптації в соціальному середовищі. Розглянемо основні наукові підходи та дослідження, присвячені цій проблемі.

Існує кілька науково-психологічних теорій, які намагаються пояснити, як формується самооцінка, які чинники на неї впливають і як вона впливає на поведінку особистості.

Теорія соціального порівняння Л. Фестінгера стверджує, що люди оцінюють свою самоцінність шляхом порівняння себе з іншими. Це порівняння може бути горизонтальним (з рівними) або вертикальним (з тими, хто вважається кращим або гіршим). В результаті таких порівнянь люди можуть формувати позитивну або негативну самооцінку в залежності від того, як вони оцінюють свої здібності та досягнення в порівнянні з іншими [27].

Л. Фестінгер також запропонував теорію когнітивного дисонансу, яка стосується конфлікту між переконаннями та поведінкою особи. Коли людина відчуває дисонанс (наприклад, діє всупереч своїм цінностям), це може призвести до зниження самооцінки. Щоб зменшити дисонанс, люди можуть змінювати свої переконання або шукати підтвердження своїх дій.

Д. Коган розробив теорію самосприйняття, яка підкреслює, що самооцінка формується через спостереження за власною поведінкою та її наслідками. Люди оцінюють свої якості та здібності на основі того, як вони

діють у різних ситуаціях. Якщо особа досягає успіху, її самооцінка підвищується; якщо зазнає невдачі, то може знизитися [64].

Теорія самодетермінації Е Десі та Р Райана акцентує увагу на важливості внутрішньої мотивації та потреби в автономії для формування позитивної самооцінки. Згідно з цією теорією, коли людина відчуває, що контролює своє життя і має можливість реалізувати свої інтереси, її самооцінка підвищується. Взаємодія з оточенням також має значення: підтримка з боку інших може сприяти розвитку позитивного самосприйняття [58].

Теорія самоактуалізації А. Маслоу. А. Маслоу вважав, що самооцінка є однією з ключових потреб у його ієрархії потреб. Він стверджував, що для досягнення самоактуалізації: реалізації свого потенціалу – важливо мати позитивну самооцінку. Люди з високою самооцінкою більш схильні до досягнення своїх цілей і реалізації своїх можливостей [65].

Розглянуті вище теорії демонструють різноманітність підходів до розуміння самооцінки. Вони підкреслюють важливість соціальних взаємодій, внутрішньої мотивації та особистісного досвіду у формуванні самооцінки.

Вченими досліджується взаємозв'язок між самооцінкою та соціально-психологічними очікуваннями особистості. Автори підкреслюють, що самооцінка значною мірою детермінує ефективність міжособистісної взаємодії та впливає на очікувану поведінку індивіда .

С. Е.Вільчек. Л. В. Папіченко та С. М. Лінда здійснили теоретичний аналіз проблеми формування самооцінки, простеживши еволюцію цього поняття від кінця XIX століття до сьогодення. Вчені наголошують на значущості самооцінки в структурі гідності особистості та її впливі на самосприйняття та поведінку індивіда [8].

Дослідження, проведене в рамках журналу «Економіка та суспільство», аналізує роль самооцінки у формуванні професійних очікувань майбутніх психологів. Автори підкреслюють, що адекватна самооцінка сприяє професіоналізації та успішній адаптації в професійній діяльності [33].

О.В. Тарасенко досліджує взаємозв'язок між самооцінкою та якістю життя особистості. Метою дослідження було аналіз цих аспектів з подальшою розробкою корекційної програми для підвищення самооцінки та нормалізації якості життя [47].

У роботах, присвячених психологічним особливостям формування самооцінки, розглядаються умови та фактори, що впливають на розвиток адекватної самооцінки особистості. Дослідники наголошують на важливості врахування вікових особливостей у процесі формування самооцінки .

Аналіз наукових досліджень свідчить про багатогранність проблеми формування самооцінки. Вона розглядається як ключовий елемент особистості, що впливає на професійний розвиток, якість життя та міжособистісні взаємини. Формування адекватної самооцінки залежить від вікових, соціальних та індивідуальних чинників. Подальші дослідження в цій сфері можуть сприяти розробці ефективних методик для підтримки та корекції самооцінки на різних етапах життєвого шляху.

У структурі самооцінки більшість сучасних дослідників виокремлюють три взаємопов'язані компоненти (рис.1.1)[44]:



Рис.1.1 Структура самооцінки (О. Б. Столяренко)

Як можна побачити на рис.1.1, в структурі самооцінки О. Б. Столяренко виділяє наступні компоненти: когнітивний компонент – знання та уявлення людини про себе, свої здібності, можливості, риси характеру,

успіхи і невдачі. Він формується на основі самоаналізу, порівняння себе з іншими, соціального зворотного зв'язку [44].

Емоційно-ціннісний компонент – емоційне ставлення до самого себе, яке проявляється у почуттях задоволення, гордості або навпаки – незадоволення собою, провини, сорому. Цей компонент тісно пов'язаний із загальним рівнем емоційного благополуччя особистості.

Поведінковий компонент – специфіка поведінкових проявів, які зумовлені самооцінкою: рівень активності, ініціативність, схильність до ризику або, навпаки, уникання соціальних ситуацій.

Збалансованість цих компонентів забезпечує гармонійний розвиток особистості та її здатність до адаптації в різноманітних життєвих контекстах.

Самооцінка виконує низку важливих функцій у структурі особистості (рис.1.2) [13]:

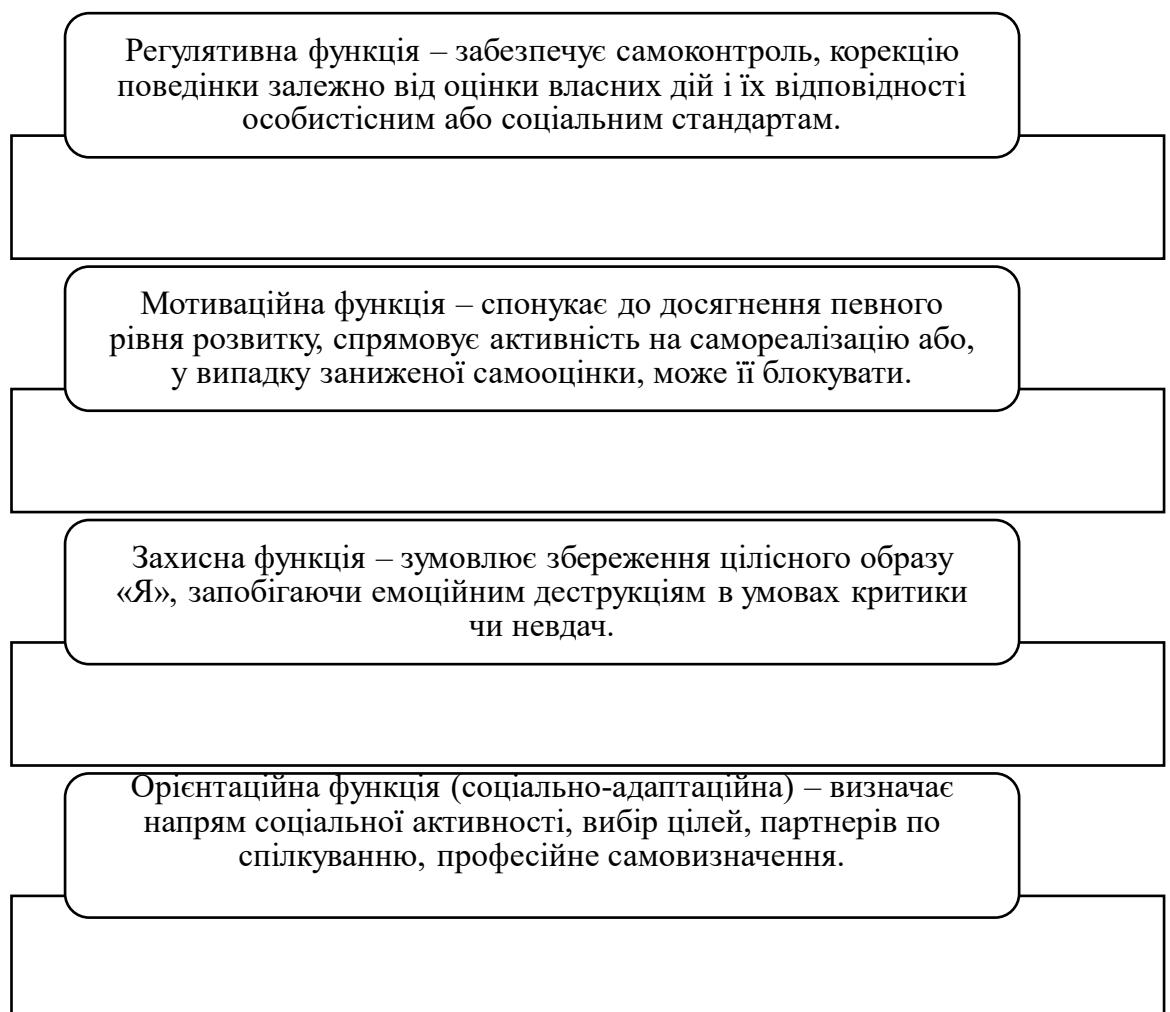


Рис.1.2 Функції самооцінки (О.В. Киричук)

Самооцінка – це складна психологічна категорія, що відображає емоційно-ціннісне ставлення індивіда до самого себе, своїх можливостей, якостей та місця в соціумі. Вона виконує низку важливих функцій, які забезпечують регуляцію поведінки, емоційного стану та міжособистісної взаємодії [10].

Як можна побачити на рис. 1.2, функції самооцінки охоплюють широкий спектр психологічних процесів – від самосприйняття до реалізації в суспільстві. Вони взаємопов'язані між собою та забезпечують ефективне функціонування особистості у різних сферах життя. Саме через механізми самооцінки здійснюється регуляція поведінки, формування мотивації, адаптація до соціального середовища та розвиток Я-концепції.

У контексті професійного становлення, зокрема в психології, функціональна адекватність самооцінки виступає визначальним чинником успішності кар'єрного росту. Регулятивна функція полягає у здатності самооцінки впливати на поведінку людини, визначати її активність, наполегливість та вибір життєвих цілей. Особи з адекватною самооцінкою частіше виявляють ініціативу, демонструють стійкість у досягненні цілей, тоді як занижена чи завищена самооцінка може призводити до пасивності, невпевненості або, навпаки, до надмірного ризику [17].

Самооцінка впливає на рівень домагань індивіда, тобто на ті цілі, які він вважає для себе досяжними. Люди з високою самооцінкою зазвичай висувують до себе складніші завдання та виявляють більшу наполегливість у їх реалізації. Занижена самооцінка може обмежувати мотивацію, спричиняючи уникнення нових чи складних ситуацій.

Захисна функція полягає в тому, що самооцінка допомагає зберегти внутрішню цілісність особистості, забезпечуючи психологічний захист від фрустрацій, критики та невдач. Вона дозволяє людині утримувати позитивне ставлення до себе навіть в умовах зовнішніх труднощів або негативної оцінки з боку оточення [26].

Самооцінка сприяє самоусвідомленню та рефлексії. Людина, оцінюючи свої дії, риси та досягнення, здатна виявити свої сильні й слабкі сторони, що є

основою для саморозвитку та особистісного зростання. Від самооцінки залежить і здатність до самокритики та прийняття зворотного зв'язку.

Соціально-адаптаційна функція забезпечує інтеграцію особистості в соціум, формування її ролі в міжособистісних стосунках [44].

Самооцінка впливає на рівень соціальної тривожності, ефективність спілкування, здатність до емпатії та побудови гармонійних стосунків. Висока, але адекватна самооцінка сприяє більшій відкритості до взаємодії, участі в командній діяльності.

Самооцінка є важливим фактором у процесі визначення життєвих орієнтирів. Вона формує уявлення особистості про власну життєву місію, бажану професійну чи соціальну роль, стимулюючи розвиток амбіцій та самореалізації [49].

Отже, самооцінка – це складне психологічне утворення, яке формується у процесі взаємодії внутрішніх характеристик особистості з зовнішнім соціальним середовищем. Її структура охоплює когнітивні, емоційні та поведінкові компоненти, функціонально самооцінка забезпечує регуляцію, захист і мотивацію особистості, а механізми її формування виявляються у соціальних, когнітивних та емоційних процесах.

Адекватна самооцінка є запорукою психологічного здоров'я, життєвої активності та професійної самореалізації особистості.

У контексті сучасної психології важливими стають практики її підтримки та розвитку, особливо в умовах високих соціальних вимог і інформаційного навантаження.

1.2 Теоретичні підходи до розуміння кар'єрного росту у професійній діяльності психолога

Кар'єрний ріст у професійній діяльності розглядається як складний процес поступового професійного, особистісного та соціального розвитку працівника, що супроводжується розширенням його функціональних

обов'язків, зростанням статусу, підвищенням кваліфікації, а також реалізацією особистісно значущих цілей. У професії психолога кар'єрний ріст передбачає не лише вертикальне просування службовими щаблями, а й поглиблення професійної майстерності, розширення сфери впливу, авторитету та експертності у галузі.

На думку Дж. Коттера, кар'єрний ріст – це прогресія в межах професійної діяльності, що супроводжується підвищенням відповідальності, статусу та доходу особи [19]. Д. Сноу зауважує на те, що кар'єрний ріст включає в себе розвиток навичок, знань та досвіду, що дозволяє індивіду досягати вищих позицій у своїй професійній сфері [40].

В дослідженнях Д. Левінсона підкреслюється, що кар'єрний ріст – це процес, у якому особа активно планує і реалізує свої цілі в кар'єрі, що веде до підвищення професійного статусу та особистісного розвитку [22].

Кар'єрний ріст є комплексним поняттям, яке охоплює не лише підвищення посадових обов'язків і фінансового статусу, але й розвиток професійних навичок і особистісного зростання. Важливими аспектами кар'єрного росту є активне планування кар'єри, усвідомленість у виборі професійного шляху та постійне навчання і самовдосконалення.

З позиції психоаналітичної теорії (З. Фройд, А. Адлер, К. Юнг), кар'єрний ріст обумовлюється глибинними мотиваційними чинниками, зокрема прагненням до реалізації власних амбіцій, подолання внутрішніх конфліктів, компенсації почуття неповноцінності. У професії психолога це проявляється у прагненні до впливу, визнання, авторитету в професійному середовищі [1].

Класичні представники гуманістичної психології: А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл підкреслюють, що професійне зростання є складовою процесу самоактуалізації особистості. У цьому контексті кар'єра психолога – це шлях до реалізації особистісного потенціалу, цінностей, сенсу життя. Рух по кар'єрній драбині розглядається не як засіб досягнення зовнішнього успіху, а як внутрішній шлях розвитку, який гармонізує особистість [65; 66].

У рамках когнітивно-поведінкового підходу (А. Бандура, Дж. Келлі) акцент робиться на індивідуальних уявленнях людини про власні здібності (self-efficacy), обґрунтованості її дій та здатності керувати подіями. У професійній сфері психолога це означає, що впевненість у власній компетентності безпосередньо впливає на просування по службі, прийняття нових викликів, розвиток кар'єрної гнучкості [54].

Соціально-психологічний підхід та його соціальні теорії (Л. Виготський, Г. Келлі, А. Леонтьєв) розглядають кар'єрний ріст як соціально детермінований процес, що реалізується через міжособистісну взаємодію, рольові очікування, вплив соціального середовища. У діяльності психолога важливу роль відіграють соціальні зв'язки, інституційна підтримка, визнання серед колег та клієнтів [16].

Особистісно-ресурсний підхід до кар'єрного росту є важливою теоретичною основою, яка дозволяє розглядати професійний розвиток індивіда з урахуванням його внутрішніх ресурсів, здатностей і особистісних характеристик. У контексті професійної діяльності психолога цей підхід орієнтований на дослідження того, як різні особистісні особливості та ресурси впливають на успішність кар'єрного зростання в психологічній практиці.

Особистісно-ресурсний підхід ґрунтується на ідеї про внутрішні ресурси особистості (емоційний інтелект, резильєнтність, самооцінка, креативність), які виступають рушійною силою у процесі професійного самоствердження. Кар'єра психолога тут розуміється як спосіб реалізації внутрішніх потенціалів у соціально значущій діяльності.

Особистісно-ресурсний підхід базується на концепції, що професійний розвиток людини не є лише результатом зовнішніх факторів (таких як соціальні або економічні умови), а й визначається внутрішніми ресурсами особистості, її внутрішньою мотивацією, стратегічним мисленням та здатністю адаптуватися до змін. Такими ресурсами можуть бути як інтелектуальні та когнітивні можливості, так і емоційна стійкість, соціальна

компетентність, самосвідомість, самооцінка, внутрішні переконання та прагнення до самореалізації [35].

Одним із основних ресурсів, що впливає на кар'єрний розвиток психолога, є його самооцінка. Самооцінка є здатністю індивіда оцінювати свої можливості та результати діяльності в конкретному контексті, в тому числі в професійній сфері. Високий рівень самооцінки сприяє більшій впевненості у своїх силах, ініціативності та готовності до професійних викликів. Низька самооцінка, навпаки, може стати бар'єром для кар'єрного росту, оскільки обмежує готовність до нових можливостей і ризиків.

Особистісно-ресурсний підхід акцентує увагу на важливості таких особистісних характеристик, як самоконтроль, емоційна інтелігентність, адаптивність до змін, стратегічне планування і саморегуляція. Ці характеристики відіграють ключову роль у досягненні успіху на професійному шляху психолога, адже допомагають йому ефективно взаємодіяти з клієнтами, реагувати на виклики професійного середовища і розвиватися в умовах постійних змін [38].

Згідно з особистісно-ресурсним підходом, значним фактором професійного росту є здатність психолога використовувати свої ресурси для подолання стресу, керування емоціями в складних ситуаціях і підтримки стабільної мотивації. Ресурсність особистості психолога включає здатність до рефлексії, самопізнання, встановлення та досягнення професійних цілей, а також підтримку емоційної рівноваги в складних умовах.

У професійній діяльності психолога особистісно-ресурсний підхід може бути застосований для створення програми розвитку кар'єри, орієнтованої на розвиток і активне використання внутрішніх ресурсів. Для цього психологи можуть використовувати різні техніки розвитку самосвідомості, покращення самооцінки, навчання емоційній регуляції та соціальній взаємодії.

Також важливим аспектом є підтримка професійного зростання через психотерапевтичні і тренінгові програми, спрямовані на розвиток таких

ресурсів, як професійна впевненість, самодисципліна, стресостійкість і адаптивність. Учасники таких програм можуть навчатися ефективному плануванню кар'єри, а також освоювати практики, які дозволяють ефективно справлятися з професійними труднощами.

Особистісно-ресурсний підхід до кар'єрного росту психолога дозволяє комплексно розглядати процес професійного розвитку, враховуючи не лише зовнішні фактори, але й внутрішні ресурси особистості, які значною мірою визначають успішність і стабільність кар'єрного росту. Цей підхід дозволяє зрозуміти важливість таких характеристик, як самооцінка, емоційна інтелігентність та адаптивність, для подолання професійних викликів і досягнення особистісного успіху.

Кар'єрний ріст психолога має певну специфіку, зумовлену особливостями фаху. Це, передусім, інтенсивна рефлексивна робота над собою, постійне самовдосконалення, етична відповідальність та професійна автономія. На відміну від багатьох інших професій, у психології поняття «успіх» часто пов'язане не лише з зовнішніми критеріями (посада, заробіток), але і з суб'єктивним відчуттям реалізації свого призначення, ефективності допомоги іншим [32].

Професійне становлення психолога – це складний та багатогранний процес, що включає низку етапів розвитку, які охоплюють як професійну підготовку, так і психологічні, соціальні та емоційні аспекти кар'єрного росту. Цей процес безпосередньо пов'язаний із розвитком особистісних і професійних якостей, адаптацією до змін у професійному середовищі та побудовою успішної кар'єри. Вивчення етапів професійного становлення психолога допомагає краще розуміти, які фактори і як впливають на їхній кар'єрний розвиток.

Кар'єрний розвиток у сфері психології часто має «горизонтальний» характер – це набуття нових кваліфікацій (психотерапевт, супервізор, коуч), розширення практики (консалтинг, тренінги, наукова діяльність) або розвиток власного бренду.

У науковій літературі виділяють кілька ключових етапів професійного та кар'єрного становлення психолога (Е. Шейн, Д. Супер, Т. Тітчен) (рис. 1.3):

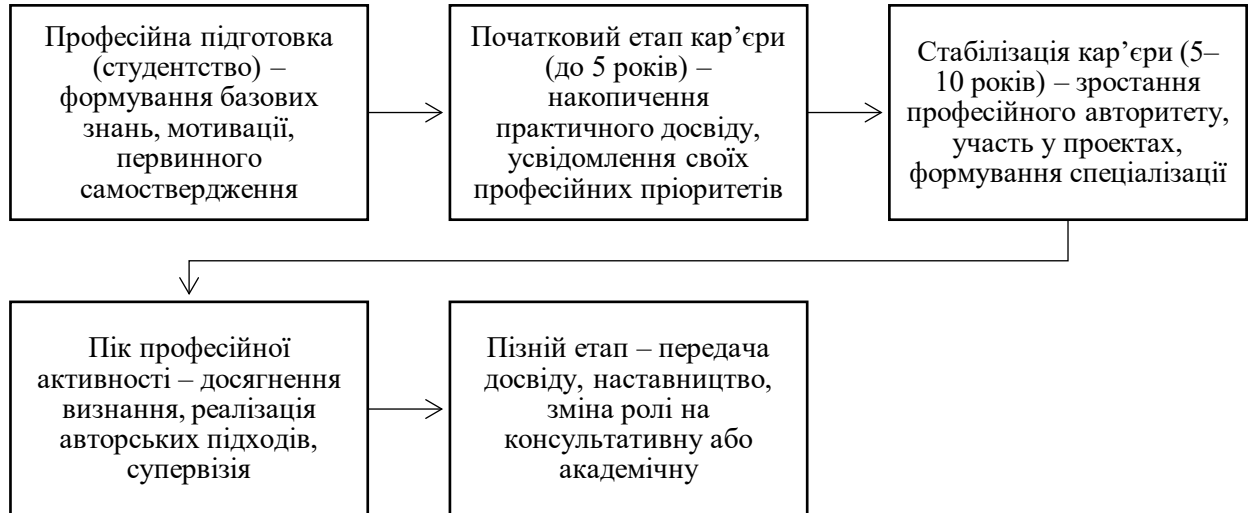


Рис.1.3 Етапи професійного та кар'єрного становлення психолога
(Е. Шейн, Д. Супер, Т. Тітчен) [71]

Підготовка психолога є багатоетапним і комплексним процесом, що включає як набуття теоретичних знань, так і розвиток практичних, психологічних та особистісних якостей [42]. Підготовка майбутнього фахівця повинна орієнтуватися на формування не лише професійних компетенцій, але й здатності до саморозвитку, рефлексії та емоційної стабільності, що є основою для успішної кар'єри в психології. Як можна побачити на рис.1.3, перший етап кар'єрного становлення психолога полягає в здобутті професійної освіти, яке визначає основи майбутньої кар'єри. На цьому етапі майбутні психологи отримують теоретичні знання з психології, проходять практичні тренінги і стажування, вивчають базові психологічні методики та інструменти. Від успіху цього етапу залежить початковий рівень знань і навичок, які будуть використовуватися у подальшій практичній діяльності.

Згідно з дослідженнями Г.Л. Степанова, підготовка психолога – це складний процес формування фахових компетенцій, які необхідні для того, щоб стати ефективним спеціалістом у майбутньому. Вчений зауважує на тому, що професійне становлення психолога не обмежується лише академічною освітою. Важливою складовою цього процесу є формування у студентів психологічної культури, емоційної зрілості та здатності до рефлексії, що дає можливість більш ефективно взаємодіяти з клієнтами і колегами. Він підкреслює, що сучасний психолог повинен бути здатним не лише до висококваліфікованої роботи, але й до самостійного розвитку та адаптації в умовах постійно змінюваного професійного середовища [42].

Дослідник також зазначає важливість формування системи практичних навичок, які включають здатність до застосування різноманітних методик і технік, а також розвиток інтерперсональних і комунікативних умінь. Окрім того, він звертає увагу на необхідність вміння управляти стресовими ситуаціями та розвиток особистісної стійкості, оскільки робота психолога часто пов'язана з високими емоційними навантаженнями, що вимагає особливих ресурсів для збереження ефективності та здоров'я.

Другим важливим етапом є професійна адаптація, коли психологи вперше починають застосовувати свої знання в реальних умовах роботи. На цьому етапі особливо важливим є встановлення професійної ідентичності, визначення власної ролі в професійному середовищі та виявлення кар'єрних цілей. У цей період часто виникають труднощі в адаптації до реальних умов роботи: робоче навантаження, взаємодія з клієнтами, психологічна підтримка пацієнтів, адміністративні аспекти діяльності. Відомий дослідник у цій сфері, В.Ю. Сорокіна, зазначає, що на етапі адаптації особистісні якості, зокрема стресостійкість та емоційна компетентність, набувають особливого значення для професіонала [41].

На наступному етапі важливу роль відіграє формування професійної Я-концепції психолога, тобто усвідомлення себе як фахівця, готового до постійного розвитку та самовдосконалення. Цей етап включає усвідомлення

своїх сильних і слабких сторін, визначення своїх цілей та пріоритетів у професійній діяльності. Я-концепція психолога змінюється під впливом досвіду, практичних навичок та навчання.

Аналізуючи питання Я-концепції, дослідниця С. Розумна підкреслює на те, що ця концепція допомагає психологу визначити свій рівень професіоналізму, а також впливає на вибір стратегії подальшого розвитку та кар'єри [32].

Етап саморозвитку та професійного вдосконалення визначає здатність психолога до саморозвитку, постійного оновлення своїх професійних знань і навичок. Психологія – це галузь, що постійно розвивається, і для досягнення успіху важливо не лише отримати базову освіту, а й постійно вдосконалюватися, проходити курси підвищення кваліфікації, брати участь у конференціях, семінарах і тренінгах. Дослідження О.А. Рубцова показують, що постійний професійний розвиток є необхідною умовою для стабільного кар'єрного росту в психології [34].

Етап професійного лідерства виникає після накопичення значного досвіду роботи в професії, що дозволяє психологу виступати як лідер у своїй сфері. Психологи на цьому етапі займаються організацією роботи колективу, наставництвом і тренінгами для молодших спеціалістів, а також можуть брати на себе важливі управлінські ролі в організаціях, де працюють. Згідно з дослідженням Д.М. Сидоренка, психологи, що досягають цього етапу, можуть отримувати більшу самостійність у виборі методів і підходів до роботи, а також мати можливість впливати на розвиток галузі в цілому.

Отже, процес кар'єрного становлення психолога є багатоступеневим, що включає професійну підготовку, адаптацію до роботи, формування Я-концепції, саморозвиток і досягнення лідерських позицій у професійній діяльності. Кожен із етапів є важливим для досягнення успіху в професії, а також для забезпечення стабільного кар'єрного росту. Врахування цих етапів допомагає побудувати ефективні програми розвитку та підтримки психологів на всіх стадіях їхнього кар'єрного шляху.

Розуміння кар'єрного росту психолога базується на міждисциплінарному підході, який поєднує психологічні, соціальні та особистісні чинники. Теоретичні концепції підкреслюють, що успішна кар'єра у сфері психології є результатом динамічного поєднання внутрішніх ресурсів особистості та впливу зовнішнього середовища. Вивчення кар'єрного росту в цьому контексті потребує врахування не лише об'єктивних досягнень, але і рівня самооцінки, мотивації до професійного саморозвитку та ціннісних орієнтацій особистості.

1.3 Взаємозв'язок самооцінки з професійним становленням та кар'єрною успішністю

Самооцінка, як складова особистісної самосвідомості, відіграє значну роль у процесах професійного становлення та кар'єрного розвитку. Вона формує уявлення особистості про свої можливості та ресурси для досягнення успіху в професійній діяльності. Взаємозв'язок між рівнем самооцінки та професійним становленням психолога є багатограним і складним, що зумовлено численними внутрішніми і зовнішніми чинниками, що впливають на процес кар'єрного розвитку.

Самооцінка є важливим інструментом, який визначає, як людина оцінює свої здібності, знання та навички, а також оцінює свою здатність досягати високих результатів у професійній діяльності. За результатами досліджень, високий рівень самооцінки часто корелює з більшою впевненістю у своїх силах та мотивацією до професійного розвитку [35]. Психологи з високим рівнем самооцінки мають більшу схильність до саморозвитку, проходження додаткових курсів і тренінгів, що, в свою чергу, сприяє їх кар'єрному росту.

Дослідження науковців, таких як Л.І. Чепелева та О.М. Харченко, свідчать, що особи з високим рівнем самооцінки демонструють більшу готовність брати на себе відповідальність за виконання складних завдань і

володіють гнучкістю у процесі адаптації до змін. Це дає їм перевагу в процесі професійного становлення, оскільки вони здатні ефективно справлятися з невизначеністю і нестабільними умовами професійної діяльності [51].

Кар'єрна успішність психолога безпосередньо залежить від рівня його самооцінки, оскільки висока самооцінка є одним із основних факторів, що впливає на розвиток професійної діяльності та кар'єрного зростання. Згідно з дослідженнями В.В. Бойко, самооцінка є важливою складовою особистісної зрілості і самосвідомості, яка визначає не лише рівень внутрішньої мотивації, але й здатність адекватно реагувати на зовнішні професійні виклики. Високий рівень самооцінки підвищує впевненість людини в її силах, сприяє розвитку позитивної самопрезентації, що є критично важливим у професійній сфері, де уміння ефективно представити себе, свої навички та досягнення часто визначає кар'єрний прогрес [3].

Самооцінка психолога є важливим елементом його здатності орієнтуватися в професійній діяльності, приймати стратегічно правильні рішення щодо кар'єрних цілей та адаптуватися до змінюваних умов. Як зазначає В.В. Бойко, здатність особистості орієнтуватися у власних можливостях та об'єктивно оцінювати свої сильні та слабкі сторони є ключовою у визначенні кар'єрних орієнтирів. Тільки маючи чітке уявлення про свої сильні сторони, психолог може ефективно використовувати ці ресурси для досягнення успіху у професії, знаходячи оптимальні шляхи розвитку та кар'єрного зростання.

Також, важливим аспектом є здатність до самокорекції та критичного оцінювання власної діяльності. Психологи з високим рівнем самооцінки мають більшу здатність до аналізу своїх дій, готові приймати відповідальність за помилки, що дозволяє їм швидше адаптуватися до професійних змін та розвиватися. З іншого боку, низька самооцінка може призвести до зайвого самокритицизму, що негативно впливає на впевненість у власних силах і здатність до ефективної взаємодії з іншими людьми в професійній сфері.

Відзначимо також, що самооцінка впливає на готовність психолога до пошуку нових можливостей для професійного зростання. Психологи з високою самооцінкою більш схильні до активного пошуку нових кар'єрних перспектив, вони здатні ініціювати власний професійний розвиток, розвивати нові навички та знання, а також брати участь у нових проектах та ініціативах, що сприяють їхньому кар'єрному просуванню [11].

Таким чином, самооцінка є важливим фактором, який визначає рівень кар'єрної успішності психолога. Висока самооцінка підвищує впевненість у собі, здатність до самопрезентації, саморозвитку та кар'єрного росту, тоді як низька самооцінка може бути бар'єром на шляху до професійних досягнень і успіху в кар'єрі.

На відміну від цього, люди з низьким рівнем самооцінки можуть переживати труднощі в самопрезентації, виникати комплекси невдачі, які в свою чергу можуть знижувати їх мотивацію до кар'єрного розвитку та зменшувати їхні шанси на професійний успіх.

Це підкреслюється в роботах Н. М. Костенко та І. В. Сергєєва, які зазначають, що низька самооцінка психолога може призводити до невпевненості у професійних рішеннях, нестійкості в міжособистісних стосунках та, зрештою, до обмежених можливостей для кар'єрного росту [18].

Самооцінка є одним з ключових психологічних феноменів, що відіграє важливу роль у професійному розвитку особистості, особливо у таких сферах, як психологія. Вона визначає, як індивід оцінює свої можливості, компетенції, досягнення та потенціал. Самооцінка впливає на рівень мотивації, професійну ефективність та здатність особистості адаптуватися до змін в професійній діяльності. У контексті професійного розвитку психолога, самооцінка виступає не тільки як внутрішній показник самосвідомості, але й як фактор, що визначає кар'єрний шлях, можливості для професійного зростання та загальну ефективність у роботі.

Перш за все, самооцінка впливає на рівень впевненості у власних силах. Психолог, який має високу самооцінку, схильний до більш рішучих

кроків у кар'єрному розвитку, активніше шукає нові можливості для професійного вдосконалення та реалізації своїх потенціальних можливостей. Високий рівень самооцінки сприяє позитивному сприйняттю складних ситуацій, дозволяючи фахівцеві долати професійні труднощі, стресові ситуації та конфлікти з колегами чи клієнтами. Це також допомагає в процесі самопрезентації: психологи з високим рівнем самооцінки часто здатні ефективно демонструвати свої вміння та досягнення, що, в свою чергу, підвищує їхню професійну репутацію.

З іншого боку, низька самооцінка може мати негативний вплив на професійний розвиток. Психолог з низьким рівнем самооцінки часто сумнівається у власних силах, що може призвести до недостатньої ініціативності, відсутності рішучості при вирішенні професійних завдань та недостатньої готовності до саморозвитку. Недооцінка своїх можливостей може стримувати психолога від участі в нових проектах, відмови від професійних викликів і призвести до професійного стагнації [34].

Крім того, самооцінка визначає ставлення до зворотного зв'язку та самокорекції. Психолог, який має здорову і адекватну самооцінку, зазвичай сприймає конструктивну критику як можливість для росту та вдосконалення своїх професійних навичок. Це дозволяє йому зберігати гнучкість у своїй діяльності та постійно вдосконалюватися. Водночас психологи з заниженою самооцінкою можуть уникати критики або, навпаки, надмірно реагувати на неї, що заважає їхньому професійному розвитку.

Дослідження В. Кузьміна, М. Кузьміної розглядає фактори, що впливають на розвиток професійної кар'єри, з акцентом на комунікативні та психологічні аспекти. Автори використали соціологічне опитування для збору даних та подальшого аналізу. Це дозволило кількісно підтвердити гіпотези щодо впливу різних факторів на кар'єрне зростання. Математичне обґрунтування застосовувалося для визначення вагових коефіцієнтів цих факторів та створення комплексної оцінки професійного розвитку [21].

Дослідження підкреслює важливість врахування комунікативних та психологічних аспектів у процесі професійного зростання та вказує на те, що самооцінка відіграє важливу роль у побудові кар'єри. Високий рівень самооцінки сприяє більшій здатності до встановлення професійних контактів, пошуку нових кар'єрних можливостей, участі в спеціалізованих тренінгах та курсах. Водночас психологи з низьким рівнем самооцінки можуть сумніватися в своїх силах і уникати таких можливостей, що знижує їхню активність у кар'єрному зростанні.

Отже, самооцінка є важливим чинником у професійному розвитку психолога. Вона впливає на рівень професійної активності, здатність до самовдосконалення, мотивацію до досягнення кар'єрних цілей та здатність адекватно оцінювати свої можливості. Формування здорової самооцінки є важливим аспектом розвитку психолога, оскільки вона визначає його готовність до професійних викликів, рішучість і впевненість у власних силах, що, в свою чергу, позитивно впливає на кар'єрний успіх і досягнення у професії.

Висока або низька самооцінка психолога є важливим показником, який впливає на його професійну діяльність. Від рівня самооцінки залежить не тільки особисте ставлення до себе, але й здатність впливати на професійну діяльність та взаємодіяти з іншими професіоналами. Як зазначає С.Е. Вільчек, здатність адекватно оцінювати свої можливості та ресурси важлива для успішного планування кар'єри, встановлення адекватних кар'єрних цілей, а також для ефективного виконання професійних обов'язків.

Дослідження показують, що самооцінка також тісно пов'язана з рівнем емоційного інтелекту. Психологи з високим рівнем самооцінки зазвичай мають добре розвинений емоційний інтелект, що дозволяє їм краще справлятися зі стресами, налагоджувати ефективні комунікації з колегами та клієнтами. Це в свою чергу підвищує їх професійну репутацію і дозволяє досягати високих кар'єрних результатів [24].

Взаємозв'язок самооцінки з професійним становленням та кар'єрною успішністю психологів є багатовимірним процесом (рис.1.4). Самооцінка

визначає не лише ставлення особистості до себе, але й здатність до професійного самовизначення, прийняття рішень, адекватної оцінки своїх можливостей та цілей. Висока самооцінка стимулює професійний розвиток, підвищує впевненість у своїх силах і сприяє успішному кар'єрному росту. У той же час, низька самооцінка може призводити до обмеження кар'єрних можливостей і зниження рівня професійної ефективності.



Рис.1.4 Взаємозв'язок самооцінки з професійним розвитком і кар'єрним успіхом

Рис.1.4 ілюструє зв'язок між самооцінкою, професійним розвитком і кар'єрним успіхом. Блок-схема показує, як самооцінка впливає на професійний розвиток, що призводить до кращої мотивації, самовдосконалення та активної професійної діяльності, що все сприяє успіху в кар'єрі [28].

Початковий фактор блок-схеми, самооцінка, впливає на те, як люди бачать себе в контексті свого професійного життя. Висока самооцінка підвищує впевненість, дозволяючи професіоналам приймати виклики, ставити амбітні цілі та шукати можливості.

Професійний розвиток: професіонали з вищою самооцінкою, ймовірно, інвестуватимуть у розвиток навичок, шукатимуть можливості для навчання та долучатимуться до поведінки, орієнтованої на зростання, що покращить їхні професійні здібності.

Мотивація та самовдосконалення: вища самооцінка також призводить до більшої внутрішньої мотивації, яка є важливою для постійного вдосконалення. Ця самостійна мотивація створює середовище, сприятливе для особистого та професійного зростання.

Успіх у кар'єрі: кульмінація високої самооцінки, професійного розвитку та постійного самовдосконалення призводить до відчутного успіху в кар'єрі. Це відображається у вищій продуктивності роботи, просуванні по службі та здатності ефективно керувати кар'єрними змінами [61].

Отже, взаємозв'язок між самооцінкою та успіхом у кар'єрі має вирішальне значення. Позитивний образ себе покращує професійний розвиток, сприяючи мотивації та самовдосконаленню, що зрештою веде до просування по службі. Розвиток і підтримка здорової самооцінки є фундаментальним для досягнення довгострокового професійного успіху.

Таким чином, самооцінка є важливим фактором, що впливає на професійну діяльність психолога, його кар'єрний ріст і загальну успішність у професійній сфері. Оскільки самооцінка може бути коригована за допомогою психологічних методик та інтервенцій, необхідно акцентувати увагу на розвитку цієї важливої якості у майбутніх фахівців психологів для досягнення високих результатів у професійній діяльності.

Висновки до розділу 1

Вивчення самооцінки є важливим елементом у психології, оскільки це поняття безпосередньо впливає на поведінку, емоційний стан і адаптацію особистості до навколишнього середовища. Самооцінка складається з кількох компонентів, включаючи Я-концепцію, сприйняття власних

можливостей, досвіду і відношення до інших людей. Вона виконує різні функції: адаптаційну, регулюючу, мотиваційну і оцінну. Механізми формування самооцінки включають соціальні та психологічні фактори, які взаємодіють і впливають на її рівень протягом життя особистості.

Кар'єрний ріст психолога розглядається через призму різних теоретичних підходів, таких як соціально-психологічний, особистісно-ресурсний, а також підходи, що ґрунтуються на концепціях професійної адаптації. Вони підкреслюють важливість професійного самовизначення, розвитку кар'єрних цілей та здатності психолога до самопрезентації та ефективної взаємодії з іншими. Кар'єрний ріст психолога також тісно пов'язаний із здатністю до саморозвитку та самореалізації, що визначає рівень досягнутих результатів у професійній діяльності.

Самооцінка відіграє ключову роль у професійному становленні психолога, оскільки вона впливає на готовність особистості до змін, самовдосконалення та професійного розвитку. Висока самооцінка стимулює психологів до пошуку нових можливостей для кар'єрного росту, підвищує їхню впевненість у власних силах, а також сприяє кращій самопрезентації. Результати досліджень підтверджують, що особистості з високим рівнем самооцінки мають більші шанси на професійний успіх, оскільки здатні чітко визначити свої кар'єрні цілі, адаптуватися до нових умов і долати труднощі на шляху до кар'єрного зростання.

Результати дослідження свідчать про те, що самооцінка є важливим чинником, що визначає не тільки особистісне, але й професійне становлення психолога.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ САМООЦІНКИ НА УСПІШНІСТЬ КАР'ЄРНОГО РОСТУ ПСИХОЛОГІВ

2.1 Організація та методологія дослідження

Актуальність емпіричного дослідження. У сучасному світі зростає значення психологічної служби в різних сферах – освіті, охороні здоров'я, соціальній роботі, бізнесі тощо. Психологи стають ключовими фігурами у процесах допомоги людині у складних життєвих ситуаціях, прийнятті рішень, подоланні психологічних труднощів. Відповідно, актуальним постає питання успішного професійного становлення та кар'єрного зростання самих психологів, як суб'єктів власного професійного розвитку.

Одним із важливих чинників, що визначає траєкторію кар'єрного шляху, є самооцінка. Рівень самооцінки суттєво впливає на мотивацію до досягнень, постановку професійних цілей, здатність до саморефлексії та адаптацію до професійного середовища. Низька самооцінка часто є причиною страху перед професійними викликами, уникнення відповідальності та втрати впевненості у власній ефективності. Натомість адекватна або висока самооцінка сприяє активній побудові кар'єри, професійному зростанню та психологічному благополуччю.

Статистичні дані свідчать про значущість проблеми. Так, за результатами дослідження, проведеного Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (2023), понад 47% випускників-психологів не пов'язують свою діяльність із фахом у перші 2 роки після закінчення університету.

Згідно з дослідженнями Українського інституту соціальних досліджень ім. О. Яременка (2022), близько 62% молодих фахівців у сфері психології зазначають труднощі у кар'єрному самоствердженні, з яких більшість (понад

70%) пояснюють це браком впевненості у власній компетентності. При цьому, саме низька самооцінка є одним із головних бар'єрів у професійному розвитку психологів на етапі ранньої кар'єри.

Враховуючи ці дані, потреба у науково обґрунтованому аналізі впливу самооцінки на кар'єрне зростання психологів є безперечно актуальною. Особливої ваги набуває таке дослідження в умовах зростаючої конкуренції на ринку праці, нестабільності соціально-економічної ситуації та підвищених вимог до гнучкості та ефективності сучасного фахівця.

Попри велику кількість досліджень з питань самооцінки, питання впливу самооцінки на професійну ідентичність та кар'єрний розвиток психологів залишається недостатньо вивченим, особливо в українському контексті. Існує дефіцит емпіричних даних, що дозволяють комплексно оцінити взаємозв'язок між самооцінкою майбутніх психологів та їх готовністю до професійної реалізації.

Також недостатньо розроблено методичні підходи до оцінки та корекції самооцінки студентів-психологів на етапі магістратури – періоді, що є вирішальним для побудови власної кар'єрної траєкторії. Це ускладнює розробку ефективних програм профілактики професійного вигорання, формування здорової професійної мотивації та соціального капіталу.

Мета дослідження: виявити взаємозв'язок між рівнем самооцінки та показниками успішності кар'єрного росту майбутніх психологів.

Гіпотеза дослідження: припускається, що рівень самооцінки психологів має статистично значущий вплив на їхню кар'єрну успішність. Зокрема, високий рівень адекватної самооцінки сприяє більшій професійній активності, готовності до самореалізації та просування по кар'єрній драбині, тоді як занижена або завищена самооцінка може виступати чинником гальмування кар'єрного зростання, а саме: існує статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем самооцінки майбутніх психологів та показниками їхньої готовності до успішного кар'єрного росту.

Етапи реалізації емпіричного дослідження наведені в табл.2.1.

Таблиця 2.1

Етапи реалізації емпіричного дослідження

Етап	Зміст	Опис
1. Підготовчий	Теоретичне обґрунтування проблеми, постановка мети та завдань дослідження, гіпотези, визначення бази та вибірки дослідження, розробка інструментарію	Аналіз наукових джерел, визначення ключових змінних дослідження
2. Основний	Проведення діагностики самооцінки та кар'єрних очікувань.	Анкетування та психологічне тестування респондентів, збір даних.
3. Аналіз даних	Обробка результатів.	Статистична обробка та інтерпретація результатів. Проведення статистичного аналізу для виявлення взаємозв'язку між самооцінкою та успішністю кар'єрного розвитку. Перевірка гіпотези, використання кореляційного аналізу для визначення зв'язку між змінними
4. Завершальний (узагальнювальний)	Узагальнення результатів, розробка пропозицій, формулювання висновків	Підготовка звіту, обґрунтування практичних рекомендацій

Дослідження орієнтоване на виявлення того, як рівень самооцінки професіонала впливає на його здатність до кар'єрного розвитку та реалізації в професії. Проведене емпіричне дослідження дозволяє глибше розуміти взаємозв'язок між самооцінкою і кар'єрним зростанням, а також має важливе практичне значення для розробки психологічних тренінгів і корекційних програм для майбутніх психологів, орієнтуючись на розвиток їх професійної самооцінки.

Очікується, що дослідження підтвердить гіпотезу про те, що високий рівень самооцінки позитивно впливає на професійну реалізацію психологів і, відповідно, на їх кар'єрний успіх.

Операціоналізація понять дозволяє перевести теоретичні конструкти у вимірювані категорії (табл.2.2). Кожне поняття подано через ключові змістовні характеристики, які конкретизуються у вигляді операціональних індикаторів.

Таблиця 2.2

Операціоналізація базових понять

Поняття	Опис змісту поняття	Операціональні індикатори (показники)
Самооцінка	Суб'єктивне уявлення індивіда про власну значущість, здатності, риси, потенціал	Рівень адекватності самооцінки Впевненість у собі Задоволення собою Наявність схильності до самокритики Сприйняття своїх можливостей
Професійна Я-концепція	Система уявлень особистості про себе як суб'єкта професійної діяльності, що охоплює самооцінку, професійну ідентичність, мотивацію та готовність до реалізації у професії	Рівень задоволеності професійним вибором
Кар'єрне зростання	Динаміка просування у професійній діяльності, досягнення нових рівнів майстерності	Професійна мотивація Плани та цілі щодо кар'єри Активність у професійному середовищі Рівень самореалізації Очікування щодо майбутньої роботи
Успішність кар'єрного розвитку	Ступінь досягнення поставлених кар'єрних цілей, відповідність результатів очікуванням	Упевненість у правильності професійного вибору Відчуття прогресу Визнання серед колег/викладачів Готовність до професійних викликів
Професійна ідентичність	Усвідомлення себе як фахівця певної галузі, прийняття ролі професіонала	Стабільність професійних цінностей Усвідомлення місії професії Задоволеність напрямом підготовки Відданість обраній сфері діяльності
Мотивація професійного розвитку	Внутрішні і зовнішні спонукання до вдосконалення в професійній діяльності	Інтерес до професії Прагнення бути кращим фахівцем Орієнтація на досягнення Потреба у самореалізації Визначення себе через професію

Методи дослідження:

1. Теоретичні методи: аналіз наукової літератури: вивчення існуючих наукових праць, статей, монографій та дисертацій, що стосуються самооцінки, кар'єрного росту та професійної діяльності психологів; концептуальний аналіз: формулювання понять самооцінки та кар'єрного росту, визначення їхніх взаємозв'язків на основі теоретичних моделей; систематизація та узагальнення: визначення основних факторів, що впливають на кар'єрний ріст психологів, та їх зв'язок із самооцінкою.

2. Емпіричні методи: психологічне тестування – використання стандартних шкал за методиками: Методика «Професійна Я-концепція» (С. Розумна), Анкета професійного кар'єрного розвитку (К. Карпінський); Тест самооцінки (М. Соренсен).

3. Математичні методи: статистичний аналіз отриманих результатів дослідження (описова статистика), використання статистичних методів (кореляційний аналіз) для вивчення зв'язку між рівнем самооцінки та показниками кар'єрного росту.

Методика «Професійна Я-концепція» (модифікація С. Розумної)

Мета: дослідження уявлень особистості про себе як професіонала, а також визначення рівня узгодженості між реальним, ідеальним та перспективним Я в професійній сфері.

Анкета складається з тридцяти тверджень, які респондент має оцінити за трьома напрямками:

1. Реальне Я (Я-реальне) – яким я є зараз як професіонал.
2. Ідеальне Я (Я-ідеальне) – яким я хочу бути у професії.
3. Перспективне Я (Я-професійне в майбутньому) – яким я реально можу стати.

Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 до 5 балів:

- 1 – зовсім не властиво;
- 2 – скоріше не властиво;
- 3 – частково властиво;

- 4 – скоріше властиво;
- 5 – повністю властиво.

Інтерпретація:

- 100–150 балів – висока професійна Я-концепція, сформоване позитивне уявлення про себе як професіонала.
- 50–99 балів – середній рівень, наявні елементи позитивної самооцінки, однак можлива невизначеність або нестабільність.
- менше 50 балів – низький рівень професійної Я-концепції, потребує уваги до питань професійної самоідентичності.

Анкета «Успішність кар'єрного росту психолога»

Мета: Оцінити рівень професійного розвитку, задоволеності кар'єрою та наявність перспективного кар'єрного планування.

Відповідь оцінюється за шкалою від 1 до 5 балів, де:

- 1 бал – зовсім не відповідає;
- 2 бали – скоріше ні;
- 3 бали – частково;
- 4 бали – скоріше так;
- 5 балів – повністю відповідає.

Блок 1. Самооцінка професійної реалізації.

Блок 2. Рівень задоволеності кар'єрою.

Блок 3. Кар'єрні цілі та плани.

Блок 4. Фактичні професійні досягнення.

Інтерпретація:

Високий: 80–100 балів. Психолог успішно розвивається, має кар'єрну стратегію, високий рівень професійної реалізації.

Середній: 50–79 балів. Є потенціал і часткова реалізація, але потребується уточнення цілей та додаткові ресурси.

Низький: < 50 балів. Професійне зростання ускладнене, низький рівень задоволеності, відсутність чіткої стратегії.

Тест самооцінки Соренсен (Sorensen Self-Esteem Test) запропонований психологом М. Соренсен дозволяє визначити рівень самооцінки особистості.

Інтерпретація:

Високий: 26-50 балів.

Середній: 16-25 балів.

Низький: < 15 балів.

Описова статистика використовується для узагальнення та опису основних характеристик даних. Вона включає:

- середнє значення: визначення середнього рівня самооцінки та середніх показників кар'єрного розвитку (наприклад, кількість років досвіду, рівень зайнятості);

- медіану: визначення медіани для виявлення центральної тенденції в даних, особливо якщо дані мають асиметричний розподіл;

- стандартне відхилення: оцінка варіативності даних, що дозволяє зрозуміти, наскільки сильно відхиляються індивідуальні показники самооцінки та кар'єрного розвитку від середніх значень.

Кореляційний аналіз дозволяє вивчити взаємозв'язок між рівнем самооцінки та етапами кар'єрного розвитку. Коефіцієнт кореляції Пірсона використовується для оцінки лінійного зв'язку між двома змінними (самооцінка та показники кар'єрного розвитку). Значення коефіцієнта коливаються від -1 до 1, де 1 свідчить про сильний позитивний зв'язок, -1 — про сильний негативний, а 0 — про відсутність зв'язку.

Використання цих статистичних методів дозволяє отримати комплексне уявлення про зв'язок між рівнем самооцінки та етапами кар'єрного розвитку психологів.

База дослідження:

Дослідження проводилось протягом 2024-2025 навчального року у Вищому навчальному закладі «Запорізька Політехніка», м. Запоріжжя, серед студентів магістратури денної та заочної форми навчання зі спеціальності «Психологія». Це дозволило зібрати дані від майбутніх психологів, які

знаходяться на початковому етапі професійного розвитку, що є важливим для вивчення самооцінки і її впливу на кар'єрний зріст.

Кафедра психології підтримує партнерські відносини з практичними установами (освітніми, медичними, соціальними), що дозволяє студентам ознайомлюватися з реаліями професійної діяльності та планувати власний кар'єрний шлях ще під час навчання. Таким чином, база дослідження є цілком релевантною для вивчення питань, пов'язаних із формуванням самооцінки та професійного становлення психологів.

Вибірка:

У дослідженні взяли участь 40 студентів-магістрів (чоловіки та жінки), які навчаються за напрямом психології за спеціальністю 053 – Психологія (табл.2.3).

Таблиця 2.3

Характеристика вибірки

Критерій	Показник
Кількість учасників	40 осіб
Ступінь навчання	Магістратура
Курс	1-й та 2-й курс
Вік учасників	Від 21 до 35 років
Середній вік	23,6 роки
Стать	28 жінок, 12 чоловіків
Форма навчання	Денна, заочна
Освітній рівень	Здобувачі другого рівня (магістр)
Критерії включення у вибірку	Студенти, які проходили навчання за освітньою програмою «Психологія», погодилися на участь в дослідженні на добровільній основі
Критерії виключення	Учасники, які не заповнили повністю анкету або припинили участь на будь-якому етапі дослідження

Студенти-магістри, які здобувають професію психолога, знаходяться на важливому етапі професійного становлення: вони вже мають певний рівень професійних знань та досвіду, але водночас лише формують стратегії свого кар'єрного розвитку. Це робить їх оптимальним контингентом для дослідження взаємозв'язку між самооцінкою та кар'єрними перспективами.

Окрім того, в цьому віковому періоді відбувається активна побудова «професійного Я», що безпосередньо пов'язано із самооцінкою та мотиваційними установками.

Усі респонденти були проінформовані про мету дослідження, принцип добровільності участі, а також забезпечення конфіденційності даних.

2.2 Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

На початковому етапі емпіричного дослідження було проведено діагностику рівня сформованості професійної Я-концепції у студентів спеціальності «психологія» (п = 40 осіб) з використанням методики «Професійна Я-концепція» (модифікація С. Розумної). Отримані результати представлено у таблиці 2.4.

Таблиця 2.4

Формування професійної Я-концепції у студентів-психологів за методикою : «Професійна Я-концепція» (п=40)

Рівень сформованості професійної Я-концепції	кількість, осіб	питома вага, %
низький рівень	3	7,50%
середній рівень	35	87,50%
високий рівень	2	5,00%

Аналіз представлених в табл.2.4 даних свідчить про те, що переважна більшість студентів-психологів (87,5%) мають середній рівень сформованості професійної Я-концепції. Це вказує на наявність базового уявлення про себе як майбутнього фахівця, однак така Я-концепція ще не набрала остаточної цілісності, стабільності чи гнучкості. Для майбутніх психологів з таким рівнем характерним є часткове усвідомлення власних професійних цінностей, очікувань, можливостей і перспектив, проте можливе коливання самооцінки, невизначеність щодо пріоритетів професійного розвитку або нестача досвіду, що перешкоджає цілісному самоприйняттю в професійній сфері (рис.2.1).

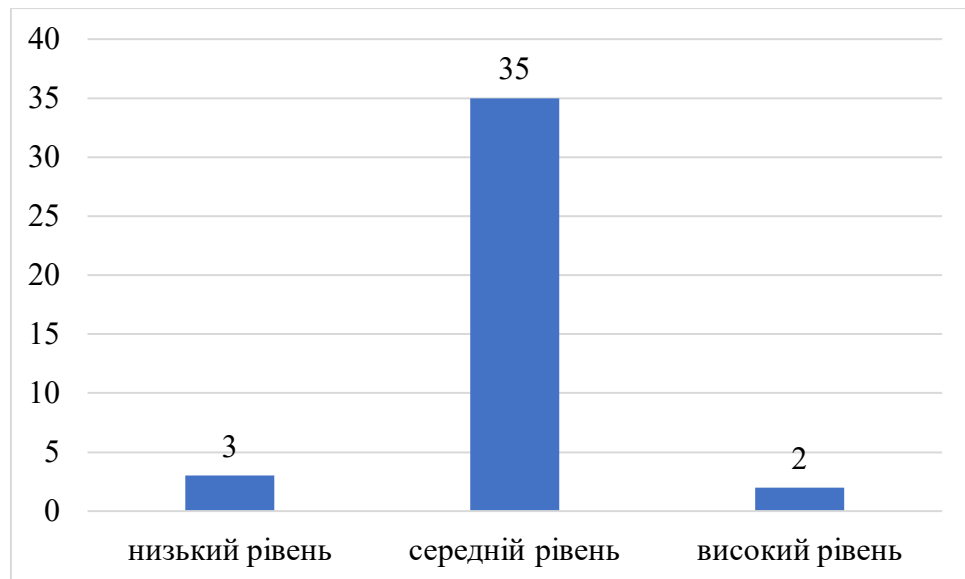


Рис.2.1 Рівень сформованості професійної Я-концепції у студентів-психологів

Як можна побачити на рис.2.1, низький рівень сформованості виявлено у 7,5% студентів (3 особи у вибірці). Це свідчить про наявність у даної частини респондентів невизначеного професійного самовизначення, невпевненості у виборі професії, низького рівня рефлексії щодо власної ролі у професійній діяльності, відсутності чітких цілей та планів щодо майбутньої кар'єри. Такі особи можуть відчувати сумніви щодо правильності професійного вибору, виявляти пасивність у навчанні та виявляти знижену мотивацію до особистісного та професійного саморозвитку.

Високий рівень сформованості професійної Я-концепції виявлено лише у 5% опитаних (2 особи), що свідчить про добре структуровану, гармонійну та стабільну професійну ідентичність. Такі студенти мають чітке уявлення про себе як майбутнього фахівця, високу мотивацію до професійного саморозвитку, здатні до конструктивної самооцінки й прийняття відповідальності за свій кар'єрний шлях. Вони, як правило, орієнтовані на досягнення успіху, мають сформоване бачення професійного майбутнього та вміють самостійно планувати кроки до його реалізації.

Далі, за допомогою статистичного аналізу нами було розглянуто структуру професійної Я-концепції та гармонічність її розвитку у майбутніх психологів (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Структура професійної Я-концепції та гармонічність її розвитку у майбутніх психологів за методикою : «Професійна Я-концепція» (п=40)

Показник	N	Мін	Мах	Середнє	Стд. відхилення
Я-реальне	40	11.00	30.00	22.9250	4.10995
Я-ідеальне	40	14.00	35.00	26.6750	4.71978
Я-професійне в майбутньому	40	15.00	38.00	28.1000	5.02200
Рівень сформованості професійної Я-концепції	40	41.00	102.00	77.7000	13.29199

Як видно з табл.2.5, показник Я-реальне складає (середнє = 22.93) та відображає реальне уявлення респондентів про себе як про майбутнього фахівця. Середнє значення свідчить про помірно позитивне сприйняття власних професійних якостей.

Деякі студенти мають занижену самооцінку (мінімум = 11), що може свідчити про невпевненість або недостатню включеність у професійне середовище, натомість інші демонструють більш сформовану й стабільну Я-образ професіонала.

Я-ідеальне (середнє = 26.68) відображає уявлення студентів про те, яким би мав бути ідеальний фахівець у професії. Високі середні значення (макс = 35) показують високі стандарти та ідеалізоване бачення професійної ролі, що є характерним для студентів, які ще перебувають у процесі формування професійної ідентичності. Різниця між Я-реальним і Я-ідеальним свідчить про наявність внутрішнього напруження та прагнення до професійного зростання.

Показник Я-професійне в майбутньому (середнє = 28.10) відображає професійні очікування студентів щодо самореалізації у майбутньому.

Отримане значення свідчить про те, що більшість респондентів мають позитивні уявлення щодо свого професійного розвитку, налаштовані на досягнення цілей і мають амбіції щодо реалізації в обраній сфері. Високе стандартне відхилення (5.02) вказує на варіативність у баченні майбутніми психологами майбутнього, що логічно з огляду на індивідуальні відмінності досвіду, мотивації та ресурсів.

Рівень сформованості професійної Я-концепції (середнє = 77.70) є інтегральним показником, що охоплює загальну структурованість, узгодженість і стабільність професійного Я-образу. Середнє значення демонструє, що більшість студентів перебувають на достатньо високому рівні розвитку професійної Я-концепції, що свідчить про сформованість внутрішнього уявлення про себе як про майбутнього психолога, наявність чітких професійних орієнтирів і мотиваційної готовності до входження у професію. Водночас досить високе стандартне відхилення (13.29) вказує на різноманітність рівня сформованості серед респондентів.

Результати діагностики показали, що студенти-психологи мають помірно позитивне уявлення про себе як про фахівців, демонструють високі очікування від себе в майбутньому та орієнтовані на професійне зростання.

Виявлена різниця між Я-реальним і Я-ідеальним у середньому становить близько 3.75 балів, що вказує на наявність простору для саморозвитку, а також свідчить про мотиваційну напругу, що може стимулювати або, у разі неуспішності, гальмувати професійний розвиток.

Позитивне бачення професійного майбутнього серед студентів (Я-професійне в майбутньому) свідчить про наявність у них особистісних і професійних ресурсів, необхідних для ефективної побудови кар'єри.

Загальний рівень сформованості професійної Я-концепції перебуває на достатньому рівні, що є позитивним показником готовності до подальшого професійного зростання.

Наступним етапом дослідження стала діагностика психологів на заключному етапі навчання в магістратурі за методикою «Анкета професійного кар'єрного розвитку» (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Формування професійного кар'єрного розвитку студентів-психологів за методикою : «Анкета професійного кар'єрного розвитку» (п=40)

Рівень	кількість, осіб	питома вага, %
низький рівень	5	12,50%
середній рівень	33	82,50%
високий рівень	2	5,00%

Як видно з табл.2.6, переважна більшість студентів демонструє середній рівень розвитку кар'єрних орієнтацій (82,5%), що свідчить про наявність базових знань, уявлень та прагнень у сфері професійної реалізації. Ці студенти, як правило, мають загальну уяву про свій кар'єрний шлях, однак їм може бракувати чіткого плану дій або впевненості в успішному просуванні. Середній рівень є типовим для фахівців, які ще перебувають на етапі професійного становлення (рис. 2.2).

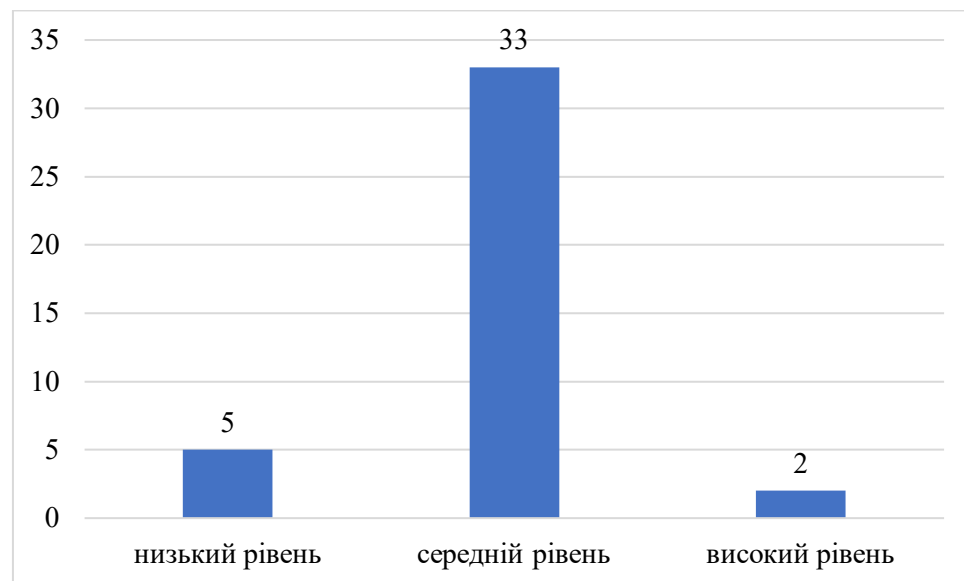


Рис.2.2 Рівні сформованості професійного кар'єрного розвитку студентів-психологів

Частина студентів виявила низький рівень сформованості професійного кар'єрного розвитку (12,5%). Це може бути пов'язано з невизначеністю професійної мотивації, сумнівами щодо обраної професії, недостатньою впевненістю у власних силах або відсутністю зовнішньої підтримки. Такі результати свідчать про потребу в додатковій психолого-педагогічній підтримці, кар'єрному консультуванні та формуванні позитивної професійної ідентичності.

Лише незначна частина респондентів продемонструвала високий рівень сформованості кар'єрного розвитку (5%). Ці студенти вже мають чітке бачення своєї професійної траєкторії, високу мотивацію до досягнення кар'єрних цілей, вміння планувати й відповідно діяти. Вони найімовірніше володіють сформованими стратегічними установками, внутрішньою впевненістю та професійною зрілістю.

Дані дослідження засвідчують, що більшість майбутніх психологів мають помірно сформований професійний кар'єрний розвиток, що є позитивною передумовою для подальшої професійної самореалізації.

Водночас, понад 12% студентів потребують цілеспрямованої допомоги у вибудовуванні власної кар'єрної стратегії, а також у формуванні впевненості у вибраному професійному шляху.

Результати статистичного аналізу чинників професійного кар'єрного розвитку психологів наведені в табл.2.7.

Таблиця 2.7

Чинники професійного кар'єрного розвитку майбутніх психологів за методикою : Анкета професійного кар'єрного розвитку (п=40)

Показник	N	Мін	Мак	Середнє	Стд. відхилення
Самооцінка професійної реалізації	40	20.00	82.00	53.6412	5.22981
Рівень задоволеності кар'єрою	40	26.00	90.00	58.2107	4.98905
Кар'єрні цілі та плани	40	35.00	94.00	65.8809	5.06339
Фактичні професійні досягнення	40	18.00	73.00	50.8935	5.74329

Як можна побачити в табл.2.7, методика дозволяє не лише визначити загальний рівень сформованості кар'єрного розвитку майбутніх психологів, але й виявити окремі психологічні та мотиваційні складові цього процесу.

Показник самооцінки професійної реалізації ($M = 53.64$) свідчить про достатньо позитивну оцінку власної професійної реалізації у студентів. Майбутні психологи вважають себе загалом здатними до професійного становлення, проте відносно високе стандартне відхилення (5.22) вказує на нерівномірність самооцінок у вибірці, що може бути пов'язано з індивідуальними відмінностями в досвіді, впевненості, мотивації тощо.

Рівень задоволеності кар'єрою ($M = 58.21$). Учасники дослідження демонструють помірний рівень задоволеності поточними умовами та перспективами власного кар'єрного зростання. Значення показника є середнім і свідчить про те, що більшість студентів усвідомлює потенціал для розвитку, однак не всі мають чітке відчуття реалізованості або професійної стабільності.

Кар'єрні цілі та плани ($M = 65.88$). Найвищий середній показник спостерігається у сфері усвідомлення та формулювання власних кар'єрних орієнтирів. Це свідчить про наявність мотивації, стратегічного бачення, намірів до професійного просування. Студенти загалом демонструють прагнення до планування кар'єри, що може стати основою для подальших дій у сфері працевлаштування та професійного розвитку.

Фактичні професійні досягнення ($M = 50.89$). Цей показник має найнижчий середній бал, що є закономірним, оскільки більшість респондентів перебуває лише на початковому етапі професійної діяльності. Тим не менш, частина студентів уже має певні досягнення – участь у проектах, стажуваннях, тренінгах, наукових дослідженнях тощо.

Загальна структура чинників професійного кар'єрного розвитку свідчить про високий рівень мотивації та орієнтації на успіх у студентів, однак реальні досягнення поки що відстають від бажаних і запланованих.

Провідними мотиваційними драйверами є наявність кар'єрних цілей і відносна задоволеність поточною професійною ситуацією, що є позитивною основою для подальшого кар'єрного зростання.

Самооцінка професійної реалізації є помірною, але важливою складовою, яка може бути підвищена через позитивний досвід, зворотний зв'язок, менторство та професійну підтримку.

На заключному етапі нами було проведене діагностику за методикою : Тест самооцінки (М. Соренсен) (табл. 2.8). Методика дозволяє визначити загальний рівень самосприйняття особистості, її впевненість у собі, здатність до самоприйняття та адекватне ставлення до власних досягнень і можливостей.

Таблиця 2.8

Рівень самооцінки студентів-психологів за методикою : «Тест самооцінки (М. Соренсен)» (n=40)

Рівень	кількість, осіб	питома вага, %
низький рівень	9	22,50%
середній рівень	28	70,00%
високий рівень	3	7,50%

Як можна побачити в табл.2.8, більшість майбутніх психологів на етапі навчання в магістратурі (70,00%) продемонстрували середній рівень самооцінки, що є позитивним показником. Такий рівень характеризується відносною стабільністю самосприйняття, відкритістю до зворотного зв'язку, наявністю віри у власні сили, але з можливими сумнівами в окремих сферах діяльності.

22,50% студентів-психологів мають низький рівень самооцінки. Це свідчить про наявність труднощів у самосприйнятті, недостатню впевненість у власній компетентності, можливу схильність до самозниження та страху перед професійними викликами. Такий рівень може стати бар'єром у подальшому професійному розвитку та побудові кар'єри психолога (рис.2.3).

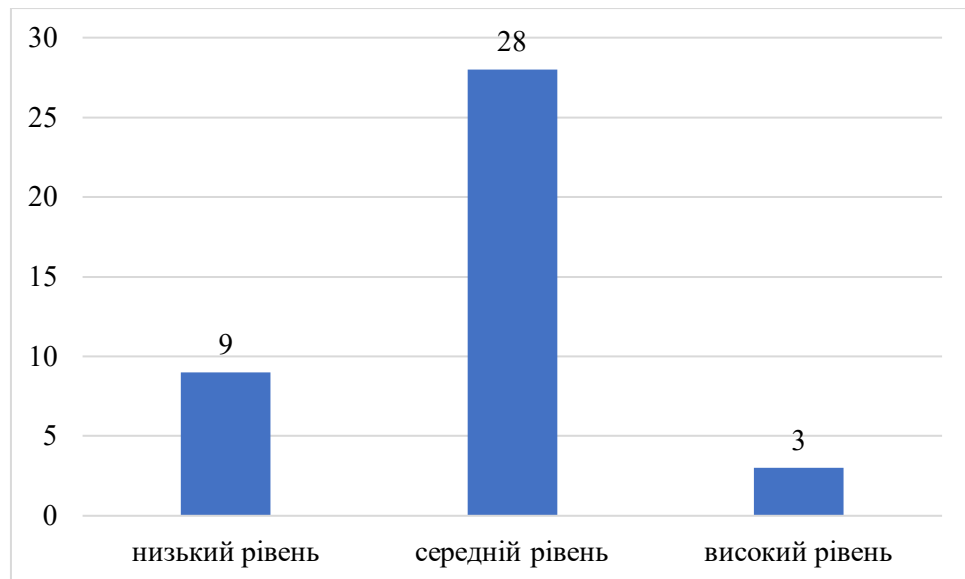


Рис.2.3 Рівень самооцінки студентів-психологів

Як видно на рис.2.3, високий рівень самооцінки виявлено лише у 3 осіб (7,50%). Це вказує на добре розвинене самоприйняття, віру у свої сили, здатність до самостійного прийняття рішень і активну життєву позицію. Проте надто висока самооцінка іноді може бути компенсаторною або не зовсім адекватною, тому важливо враховувати додаткові показники гармонійності Я-концепції. У більшості майбутніх психологів рівень самооцінки перебуває у межах норми (середній), що забезпечує відносну емоційну стабільність, соціальну адаптацію та потенціал для професійного зростання.

Проблемною є група респондентів із низьким рівнем самооцінки, які можуть потребувати додаткової підтримки, психокорекційної роботи або участі в тренінгових програмах особистісного розвитку.

Таблиця 2.9

Розвиток самооцінки майбутніх психологів за методикою : «Тест самооцінки (М. Соренсен)» (n=40)

Показник	N	Мін	Мах	Середнє	Стд. відхилення
Самооцінка	40	11.00	44.00	21.3711	2.83911

Як можна побачити в табл.2.9, мінімальне значення показника самооцінки у вибірці становило 11.00 бали, що вказує на дуже низький рівень самосприйняття в окремих респондентів. Максимальне значення – 44.00 бали є показником високої, позитивної самооцінки.

Середнє арифметичне по вибірці становить 21.3711 бали та свідчить про середній рівень самооцінки в цілому по вибірці майбутніх психологів. Такий рівень притаманний особам, які частково впевнені у своїх здібностях, можуть адекватно оцінювати себе, але схильні до сумнівів у нових чи складних ситуаціях.

Стандартне відхилення склало 2.83911, що вказує на відносно низьку варіативність даних, тобто більшість результатів зосереджені поблизу середнього значення, без значних коливань.

Отримані результати демонструють, що в основному майбутні психологи мають помірний рівень самооцінки, що є сприятливим для професійного становлення, однак потребує подальшої стабілізації та розвитку.

Проте наявність як дуже низьких, так і високих показників у крайніх значеннях свідчить про індивідуальні відмінності у ставленні до себе в контексті професійної реалізації. Це потребує більш глибокого аналізу та можливої психокорекції.

Середній рівень самооцінки, зафіксований у досліджуваній вибірці, відповідає нормальному самосприйняттю й здатності до реалістичної оцінки себе у професійній сфері. Наявність низьких показників може свідчити про невпевненість, тривожність або внутрішні бар'єри у деяких студентів, що вимагає додаткової уваги з боку викладачів та психологічного супроводу.

Для підтвердження гіпотези дослідження про вплив самооцінки на готовність до успішного кар'єрного росту психологів нами було проведено кореляційний аналіз, побудований на основі результатів емпіричного дослідження. Застосовано кореляцію Пірсона, яка дозволяє визначити напрям і силу зв'язку між змінними (табл.2.10). Отримані та представлені в табл.2.10

коефіцієнти кореляції свідчать про статистично значущі позитивні зв'язки між рівнем загальної самооцінки студентів-психологів (за М. Соренсеном) та ключовими показниками готовності психологів до кар'єрного розвитку.

Таблиця 2.10

Кореляційний аналіз взаємозв'язку між рівнем самооцінки та показниками готовності до успішного кар'єрного росту майбутніх психологів (n = 40)

Фактори	Самооцінка
Самооцінка професійної реалізації	$r = 0.652, p < 0.01$
Рівень задоволеності кар'єрою	$r = 0.574, p < 0.01$
Кар'єрні цілі та плани	$r = 0.611, p < 0.01$
Фактичні професійні досягнення	$r = 0.487, p < 0.05$

Як можна побачити в табл.2.10, найвищий зв'язок виявлено між самооцінкою та самооцінкою професійної реалізації ($r = 0.652$), що є логічним і свідчить про глибоку інтеграцію самосприйняття з уявленнями про власну професійну ефективність. Значущі позитивні кореляції з такими параметрами, як кар'єрні плани, задоволеність кар'єрою та досягнення, підтверджують, що вища самооцінка сприяє чіткішому баченню майбутнього та активній позиції щодо професійного росту (рис.2.3).

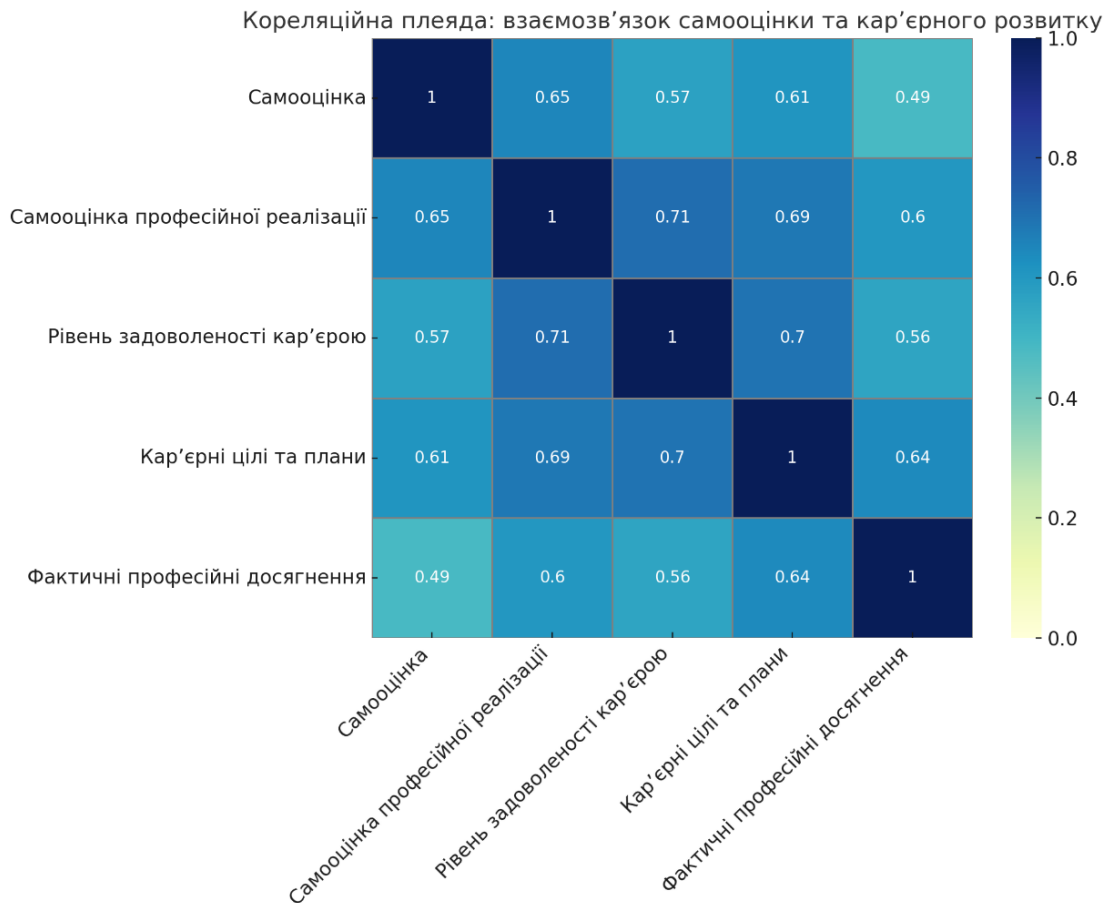


Рис.2.3 Кореляційна плеяда

Як видно з рис.2.4, найвищий зв'язок спостерігається між самооцінкою та самооцінкою професійної реалізації ($r = 0.652$). Також сильні позитивні кореляції зафіксовано з кар'єрними цілями ($r = 0.611$) та задоволеністю кар'єрою ($r = 0.574$), отримано позитивний зв'язок – з фактичними професійними досягненнями ($r = 0.487$). Ці результати підтверджують гіпотезу про статистично значущий позитивний зв'язок між самооцінкою майбутніх психологів і їхньою готовністю до успішного професійного зростання.

Гіпотеза дослідження підтверджена: існує статистично значущий позитивний зв'язок між рівнем самооцінки та показниками готовності до успішного кар'єрного розвитку у студентів-психологів.

Нами було визначено, що самооцінка є критично важливою змінною в контексті успішності професійного розвитку психологів, а отже, її вивчення і корекція має бути інтегрованою частиною підготовки майбутніх психологів.

Результати діагностики підтверджують, що самооцінка є ключовим чинником, який безпосередньо впливає на успішність професійного становлення психолога, оскільки визначає впевненість у собі, рівень домагань, мотивацію до досягнення та професійну активність.

Отримані результати мають практичну значущість і можуть бути використані для розробки психодіагностичних і психокорекційних програм, спрямованих на оптимізацію професійного самосприйняття майбутніх фахівців.

2.3 Пропозиції з підвищення самооцінки психологів

Самооцінка є ключовим аспектом особистісного розвитку, який впливає на всі сфери життя людини. Для психологів, які працюють з емоціями і психічним здоров'ям інших людей, висока самооцінка є особливо важливою. Вона не лише сприяє їхньому професійному зростанню, але й допомагає ефективно надавати підтримку клієнтам.

Психологи часто стикаються з емоційними викликами, працюючи з людьми, які переживають труднощі. Висока самооцінка дозволяє їм впевнено приймати рішення, встановлювати межі і бути більш стійкими до стресу. Крім того, психологи з високою самооцінкою здатні краще розуміти свої емоції та потреби, що робить їх більш чутливими до переживань клієнтів.

На противагу цьому, низька самооцінка може призвести до професійного вигорання, невпевненості у власних навичках та навіть до зниження якості наданих послуг. Психологи, які сумніваються у своїй компетентності, можуть не лише завдати шкоди собі, але й своїм клієнтам.

Серед шляхів підвищення самооцінки психологів в процесі кар'єрного зростання нами було виділено:

1. Професійний розвиток: постійне навчання і вдосконалення своїх навичок – один з найефективніших способів підвищення самооцінки. Участь у семінарах, конференціях, курсах підвищення кваліфікації дозволяє психологам відчувати себе більш упевненими у своїй професії.

2. Супервізія та підтримка колег: регулярні зустрічі з супервізорами або колегами можуть стати важливим ресурсом для психологів. Обговорення складних випадків, отримання зворотного зв'язку та підтримки допомагає зміцнити впевненість у своїх силах.

3. Рефлексія: аналіз власних досягнень і помилок є важливим етапом у підвищенні самооцінки. Ведення журналу рефлексії може допомогти психологам усвідомити свої сильні сторони та зосередитися на позитивних моментах у своїй практиці.

4. Психотерапія: багато психологів також звертаються до терапії для роботи над власними проблемами самооцінки. Це може бути корисним не лише для особистого зростання, але й для покращення професійної практики.

5. Збалансоване життя: важливо пам'ятати про баланс між роботою і особистим життям. Зайняття хобі, спортом або відпочинок із близькими людьми допомагають знизити рівень стресу і підвищити загальну самооцінку.

Отже, підвищення самооцінки психологів – це не лише особистісний процес, а й важлива складова їхньої професійної діяльності. Висока самооцінка дозволяє психологам бути більш ефективними у своїй роботі, підтримувати клієнтів та забезпечувати якісну допомогу. Інвестування в власний розвиток, підтримка колег та рефлексія є ключовими аспектами цього процесу. Тому важливо, щоб психологи приділяли увагу не лише професійним навичкам, але й розвитку своєї самооцінки, адже це безпосередньо впливає на їхню здатність допомагати іншим.

Нами було розроблено програму розвитку самооцінки психологів на етапі здобуття професійної освіти (табл. 2.11).

Метою програми є сприяння розвитку високої та гармонійної самооцінки майбутніх психологів на етапі їхньої професійної освіти, що забезпечить підвищення впевненості у своїх силах, сприятиме професійному становленню та кар'єрному зростанню, а також ефективній самопрезентації у професійній діяльності.

Завдання програми:

2. Формування реалістичної та позитивної самооцінки у майбутніх психологів, базуючись на їхньому розумінні власних сильних сторін і обмежень.

3. Розвиток критичної рефлексії щодо власних досягнень і помилок з метою самовдосконалення та особистісного росту.

4. Сприяння формуванню професійної Я-концепції, що буде допомагати психологам в інтеграції особистісних і професійних ролей.

5. Розвиток навичок самопрезентації та вміння адекватно оцінювати власні здібності в умовах професійної діяльності.

6. Зміцнення мотивації до подальшого професійного розвитку через підвищення рівня внутрішньої задоволеності від досягнутих результатів та усвідомлення власної цінності в професійній сфері.

Учасники програми:

Студенти магістратури з напрямку «психологія», які проходять етап здобуття професійної освіти в університетах.

Викладачі та практикуючі психологи, які беруть участь у навчальному процесі та є менторами студентів.

Кар'єрні консультанти, які можуть сприяти виявленню сильних сторін учасників програми та допомагати в їхньому професійному розвитку.

Методи реалізації програми:

Індивідуальні та групові тренінги: спрямовані на розвиток позитивної самооцінки, самопрезентації та профілактику синдрому «недостатності» у студентів.

Теми тренінгів: «Самооцінка як основа успішної кар'єри», «Психологічні аспекти професійного становлення», «Розвиток навичок самопрезентації» тощо.

Психологічні консультації та супервізії: для індивідуальної роботи зі студентами, які мають труднощі в самооцінці, стресові ситуації або труднощі в адаптації до професійних вимог.

Рефлексивні практики: допомагають студентам оцінювати свій прогрес у навчанні, досвіді та розвитку професійних якостей.

Використання методик самооцінки, таких як «Професійна Я-концепція» та «Анкета професійного кар'єрного розвитку».

Коучинг та менторство: залучення практикуючих психологів до роботи зі студентами, сприяння професійному розвитку і формуванню впевненості в кар'єрі.

Проведення інтерв'ю, симуляційних вправ, тренінгів із розвитку кар'єрних стратегій.

Інтеграція з кар'єрними центрами університетів: проведення семінарів та майстер-класів з професійного планування, надання студентам інструментів для формування кар'єрних цілей.

Таблиця 2.11

Програма розвитку самооцінки у майбутніх психологів

№	Напрямок програми	Мета	Форми реалізації	Очікувані результати
1	Психолого-педагогічний супровід	Формування реалістичної самооцінки через освітній процес	Наставництво, рефлексивні есе, портфоліо	Зростання саморефлексії, формування адекватного професійного «Я»
2	Тренінги з розвитку самооцінки	Підвищення впевненості, подолання бар'єрів	Тренінги «Я – компетентний», «Ресурсна Я-концепція»	Позитивне ставлення до себе як до майбутнього фахівця
3	Психологічне консультування	Робота з внутрішніми конфліктами, що знижують	Індивідуальні консультації за КПТ, гештальт-методом	Усвідомлення себе, стабільна самооцінка

		самооцінку		
4	Професійне моделювання	Отримання досвіду успіху	Стажування, кейс-методи, участь у конкурсах	Підвищення професійної самоповаги
5	Освітнє середовище підтримки	Підтримка психологічної безпеки	Недирективна комунікація, позитивна оцінка	Почуття прийняття, зростання самооцінності
6	Цифрові інструменти	Самодіагностика, самоаналіз	Онлайн-опитувальники, мобільні застосунки	Розвиток самоспостереження, моніторинг змін

Очікувані результати програми:

Покращення рівня самооцінки у студентів-психологів.

Зростання впевненості у власних силах і здатності до самопрезентації в професійній діяльності.

Підвищення мотивації до професійного розвитку та кар'єрного росту.

Поглиблене розуміння студентами своїх професійних цілей і стратегій досягнення успіху в кар'єрі.

Оцінка результатів програми: за допомогою тестування та зворотного зв'язку можна оцінити зміни в рівні самооцінки, професійної Я-концепції та кар'єрних планів студентів.

Заходи для реалізації програми розвитку самооцінки психологів наведені в табл.2.12.

Таблиця 2.12

Заходи в рамках реалізації програми розвитку самооцінки

№	Захід	Тип заходу	Форма	Тривалість	Очікуваний ефект
1	«Моя професійна ідентичність»	Тренінг	Груповою робота	2 дні (6 годин)	Формування образу себе як фахівця
2	Онлайн-діагностика самооцінки	Самодіагностика	Індивідуальна	1 година	Усвідомлення власного рівня самооцінки
3	Стажування у	Практична діяльність	Очна	2–4 тижні	Отримання позитивного

	психологічні й службі				досвіду, зростання впевненості
4	Індивідуальні консультації з психологом	Психо- консультування	Індивідуальна	4–6 сесій	Зняття внутрішніх бар'єрів, стабілізація самооцінки
5	Ведення щоденника саморефлексії	Рефлексія	Індивідуальна	Постійно	Розвиток самоспостереження, глибше розуміння себе
6	Воркшоп «Розкажи про свої сильні сторони»	Інтерактив	Груповий	1 день	Підвищення віри у себе, зміцнення позитивної самооцінки
7	Створення професійного портфоліо	Освітній проект	Індивідуальна	2 тижні	Підтвердження власних досягнень, формування впевненості

Розроблено пропозиції з розвитку самооцінки у майбутніх психологів

1. Психолого-педагогічний супровід у процесі навчання

Мета: Систематичне формування адекватної, стабільної та позитивної самооцінки у студентів через залучення до практичної діяльності, самоаналізу та рефлексії.

Напрями реалізації:

Професійне наставництво: закріплення за студентами досвідчених викладачів-наставників, які допомагають студенту усвідомити власні сильні сторони, отримати підтримку в разі помилок.

Використання рефлексивних методик (щоденники самоспостереження, есе, портфоліо професійного зростання) для формування об'єктивного ставлення до себе як майбутнього фахівця.

Проведення «Годин психологічного самовизначення» як форми занять, орієнтованих на вивчення себе, своїх ресурсів і професійних орієнтирів.

2. Впровадження тренінгових програм з розвитку самооцінки

Мета: Розвиток упевненості у власних силах, подолання внутрішніх обмежень, зміцнення професійної ідентичності.

Приклади тренінгів:

Тренінг «Я – компетентний фахівець»: вправи на виявлення і зміцнення сильних сторін, побудова особистого професійного образу, робота з деструктивними переконаннями.

Тренінг «Ресурсна Я-концепція»: створення мапи власного ресурсу, методики позитивної самоатрибуції, вправи з самоусвідомленням і внутрішнім діалогом.

3. Психологічне консультування

Мета: Індивідуальна робота з внутрішніми конфліктами, які впливають на занижену або нестабільну самооцінку.

Рекомендовані підходи:

Когнітивно-поведінкова терапія (КПТ) – виявлення і трансформація негативних автоматичних думок, що формують занижену самооцінку.

Гештальт-підхід – усвідомлення власного досвіду, формування контакту з собою.

Наративна психотерапія – переосмислення життєвої історії через позитивні професійні наративи.

4. Моделювання успішного професійного досвіду

Мета: Підвищення впевненості через досвід успіху та позитивну самоатрибуцію.

Форми реалізації:

Участь у професійних конкурсах, конференціях, проектах (навіть локального рівня) для підкріплення самооцінки результатами.

Метод кейс-стаді – вирішення складних професійних ситуацій для усвідомлення своєї компетентності.

Стажування в психологічних службах – отримання реального досвіду, позитивного зворотного зв'язку, підвищення самоцінності як фахівця.

5. Формування сприятливого освітнього середовища

Мета: Створення умов, в яких самооцінка формується через прийняття, підтримку, повагу, а не порівняння.

Ключові дії:

Переосмислення системи оцінювання студентів: орієнтація не лише на результат, а й на процес, розвиток, зусилля.

Проведення супервізій для майбутніх психологів – рефлексія досвіду, обговорення труднощів без оцінювання.

Застосування принципів недирективного підходу Карла Роджерса: прийняття, емпатія, автентичність у викладанні.

6. Використання цифрових інструментів самодіагностики

Мета: Надати студентам можливість самостійно відстежувати динаміку самооцінки.

Приклади інструментів: онлайн-опитувальники (наприклад, Google Forms з інтерпретацією результатів), мобільні застосунки з трекерами настрою, самосприйняття, інфографіки на базі самооцінювання в динаміці.

Розвиток самооцінки у майбутніх психологів має бути комплексним, безперервним і системним процесом, що охоплює освітню, особистісну та професійно-рефлексивну сфери. Такий підхід сприятиме не лише формуванню впевненої, гармонійної професійної Я-концепції, а й ефективному входженню у професійну діяльність.

Висновки до розділу 2

Отримані результати свідчать про те, що на етапі завершення магістерського рівня освіти більшість майбутніх психологів знаходяться у фазі формування власної професійної ідентичності. Їхня професійна Я-концепція перебуває на середньому рівні розвитку, що створює сприятливий ґрунт для подальшого професійного становлення, однак вимагає цілеспрямованої підтримки з боку викладачів, наставників і програм професійного розвитку.

Виявлена незначна частка студентів з низьким рівнем Я-концепції вказує на необхідність додаткової психолого-педагогічної підтримки для

забезпечення їх включеності у професійне середовище та зменшення ризиків демотивації або професійного вигорання в майбутньому.

Наявність у вибірці студентів з високим рівнем професійної Я-концепції підтверджує, що існує потенціал для ефективної реалізації особистості у професії психолога, однак таких респондентів меншість, що підкреслює потребу у вдосконаленні програм професійного становлення у вищій школі.

Самооцінка є критично важливою змінною в контексті успішності професійного розвитку, а отже, її вивчення і корекція має бути інтегрованою частиною підготовки майбутніх психологів.

Результати діагностики підтверджують, що самооцінка є ключовим чинником, який безпосередньо впливає на успішність професійного становлення психолога, оскільки визначає впевненість у собі, рівень домагань, мотивацію до досягнення та професійну активність.

ВИСНОВКИ

Вивчення самооцінки є важливим елементом у психології, оскільки це поняття безпосередньо впливає на поведінку, емоційний стан і адаптацію особистості до навколишнього середовища. Самооцінка складається з кількох компонентів, включаючи Я-концепцію, сприйняття власних можливостей, досвіду і відношення до інших людей. Вона виконує різні функції: адаптаційну, регулюючу, мотиваційну і оцінну. Механізми формування самооцінки включають соціальні та психологічні фактори, які взаємодіють і впливають на її рівень протягом життя особистості.

Кар'єрний ріст психолога розглядається через призму різних теоретичних підходів, таких як соціально-психологічний, особистісно-ресурсний, а також підходи, що ґрунтуються на концепціях професійної адаптації. Вони підкреслюють важливість професійного самовизначення, розвитку кар'єрних цілей та здатності психолога до самопрезентації та ефективної взаємодії з іншими. Кар'єрний ріст психолога також тісно пов'язаний із здатністю до саморозвитку та самореалізації, що визначає рівень досягнутих результатів у професійній діяльності.

Самооцінка відіграє ключову роль у професійному становленні психолога, оскільки вона впливає на готовність особистості до змін, самовдосконалення та професійного розвитку. Висока самооцінка стимулює психологів до пошуку нових можливостей для кар'єрного росту, підвищує їхню впевненість у власних силах, а також сприяє кращій самопрезентації. Результати досліджень підтверджують, що особистості з високим рівнем самооцінки мають більші шанси на професійний успіх, оскільки здатні чітко визначити свої кар'єрні цілі, адаптуватися до нових умов і долати труднощі на шляху до кар'єрного зростання. Результати дослідження підтверджують, що самооцінка є важливим чинником, що визначає не тільки особистісне, але й професійне становлення психолога. Розуміння власних можливостей,

оцінка своїх сильних і слабких сторін, а також здатність адаптуватися до змін є основою для досягнення успіху в професійній діяльності. Високий рівень самооцінки забезпечує стабільну мотивацію, сприяє розвитку кар'єрних навичок і кар'єрному зростанню, що безпосередньо впливає на професійну успішність психолога.

Отримані результати емпіричного дослідження свідчать про те, що на етапі завершення магістерського рівня освіти більшість майбутніх психологів знаходяться у фазі формування власної професійної ідентичності. Їхня професійна Я-концепція перебуває на середньому рівні розвитку, що створює сприятливий ґрунт для подальшого професійного становлення, однак вимагає цілеспрямованої підтримки з боку викладачів, наставників і програм професійного розвитку.

Виявлена незначна частка студентів з низьким рівнем Я-концепції вказує на необхідність додаткової психолого-педагогічної підтримки для забезпечення їх включеності у професійне середовище та зменшення ризиків демотивації або професійного вигорання в майбутньому.

Наявність у вибірці студентів з високим рівнем професійної Я-концепції підтверджує, що існує потенціал для ефективної реалізації особистості у професії психолога, однак таких респондентів меншість, що підкреслює потребу у вдосконаленні програм професійного становлення у вищій школі.

Більшість майбутніх психологів на етапі навчання в магістратурі (70,00%) продемонстрували середній рівень самооцінки. Такий рівень характеризується відносною стабільністю самосприйняття, відкритістю до зворотного зв'язку, наявністю віри у власні сили, але з можливими сумнівами в окремих сферах діяльності. 22,50% студентів-психологів мають низький рівень самооцінки, що свідчить про наявність труднощів у самосприйнятті, недостатню впевненість у власній компетентності, можливу схильність до самозниження та страху перед професійними викликами. Такий рівень може

стати бар'єром у подальшому професійному розвитку та побудові кар'єри психолога.

Отримані результати демонструють, що в основному майбутні психологи мають помірний рівень самооцінки, що є сприятливим для професійного становлення, однак потребує подальшої стабілізації та розвитку.

Проте наявність як дуже низьких, так і високих показників у крайніх значеннях свідчить про індивідуальні відмінності у ставленні до себе в контексті професійної реалізації.

Для підтвердження гіпотези дослідження про вплив самооцінки на готовність до успішного кар'єрного росту психологів нами було проведено кореляційний аналіз, побудований на основі результатів емпіричного дослідження. Застосовано кореляцію Пірсона, яка дозволяє визначити напрям і силу зв'язку між змінними. Отримані коефіцієнти кореляції свідчать про статистично значущі позитивні зв'язки між рівнем загальної самооцінки студентів-психологів та ключовими показниками готовності психологів до кар'єрного розвитку. Найвищий зв'язок виявлено між самооцінкою та самооцінкою професійної реалізації ($r = 0.652$), що є логічним і свідчить про глибоку інтеграцію самосприйняття з уявленнями про власну професійну ефективність. Значущі позитивні кореляції з такими параметрами, як кар'єрні плани, задоволеність кар'єрою та досягнення, підтверджують, що вища самооцінка сприяє чіткішому баченню майбутнього та активній позиції щодо професійного росту. Ці результати підтверджують гіпотезу про статистично значущий позитивний зв'язок між самооцінкою майбутніх психологів і їхньою готовністю до успішного професійного зростання.

Результати діагностики підтверджують, що самооцінка є ключовим чинником, який безпосередньо впливає на успішність професійного становлення психолога, оскільки визначає впевненість у собі, рівень домагань, мотивацію до досягнення та професійну активність.

Отримані результати мають практичну значущість і можуть бути використані для розробки психодіагностичних і психокорекційних програм, спрямованих на оптимізацію професійного самосприйняття майбутніх фахівців.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баклицький І.О. Психологія праці : підручник. 2-е вид., переробл. і допов. Київ : Знання, 2008. 656 с.
2. Баранова Л.П. Соціальна адаптація студентів-психологів: вплив самооцінки. *Наука і освіта*, 2019, №2, С. 60–65.
3. Бойко В.В. Психологія кар'єри. Київ: Академія, 2021. 352 с.
4. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога: теорія і практика. 4-е вид., випр. і доп. Київ : Освіта України, 2020. 332 с.
5. Бондаренко О.Ф. Соціальна психотерапія особистості (психосемантичний підхід). Київ : КГППЯ, 2021. 189 с.
6. Бочкарьова О.О. Взаємозв'язок самооцінки та професійної мотивації у майбутніх психологів. *Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12*, 2020, №54, С. 47–52.
7. Василенко О.П. Психологія особистості: навч. посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2016. 248 с.
8. Вільчек С.Е. Психологія особистісного розвитку. Львів : Брама, 2023. 374 с.
9. Гуменюк В.М. Психологічні особливості формування професійного «Я» психолога. *Актуальні проблеми психології*, 2018, №10, С. 88–93.
10. Дьяченко М.І. Самооцінка як фактор професійного становлення особистості. *Психологічні перспективи*, 2018, №31, С. 104–110.
11. Жернова Н.О. Професійна ідентичність та її взаємозв'язок з самооцінкою особистості. *Вісник Чернігівського нац. пед. ун-ту*, 2018, №147, С. 93–99.
12. Задорожна І.Ю. Внутрішній образ професії як основа для професійного зростання. *Психологія і суспільство*, 2021, №3, С. 17–23.

13. Киричук О.В., Роменець В.А. Основи психології. 6-е вид. Київ : Либідь, 2006. 632 с.
14. Клименко І.М. Самооцінка як психологічна умова формування кар'єрної ідентичності. *Психологія і особистість*, 2015, №1(7), С. 56–63.
15. Клімов Є.А. Психологія професійного самовизначення. Одеса : Каравелла, 2014. 304 с.
16. Козяр М.М. Психологічні чинники професійного зростання майбутнього психолога. *Актуальні проблеми психології*, 2021, №5, С. 112–118.
17. Колесник Т.В. Самооцінка як детермінанта адаптації до професійної діяльності. *Молодий вчений*, 2017, №10, С. 47–50.
18. Костенко Н.М., Сергєєв І.В. Самооцінка та її вплив на професійну діяльність психолога. *Журнал психології*, 2011, Т. 18, №4, С. 110–118.
19. Коттер Дж. П. Управління змінами: як реалізувати успішні трансформації в організації. Київ : Основи, 2001. 320 с.
20. Кузнєцова І.С. Кар'єрна самореалізація як чинник розвитку професійної ідентичності. *Вісник Львівського ун-ту. Серія психологічна*, 2017, №4, С. 59–65.
21. Кузьмін В.В. Соціально-психологічні особливості формування професійної кар'єри особистості / В.В.Кузьмін, М.О.Кузьміна, А.В.Іванченко / Габітус : наук. журнал. Одеса : *Причорномор.наук.-дослід. ін-т економіки та інновацій*, 2023. Вип. 45. С. 200–205. <http://habitus.od.ua/journals/2023/45-2023/33.pdf> Наукове фахове видання група Б (053 Психологія, 054 Соціологія)
22. Левінсон Д. Дж. Становлення людини: цикл життя і кар'єра. Харків : Видавництво «Клуб сімейного дозвілля», 2021. 400 с.
23. Левченко Т.В. Самооцінка як психологічна умова професійної адаптації фахівців соціономічного профілю. *Вісник ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, серія "Психологія"*, 2020, № 64, с. 97–102.

24. Литвиненко І.О. Вплив рівня самооцінки на професійне самоствердження молоді. *Психологія і суспільство*, 2016, №2, С. 34–38.
25. Мазур Л.В. Роль самооцінки у професійному самовизначенні студентів. *Гуманітарний вісник*, 2017, №27, С. 77–81.
26. Максименко С.Д., Максименко К.С., Папуча М.В. Психологія особистості : підручник. Київ : КММ, 2020. 296 с.
27. Москаленко В.В. Соціальна психологія : підручник. Київ : Центр учбової літератури, 2022. 688 с.
28. Олійник К.М. Мотиваційно-особистісні особливості професійного самовизначення. *Психологічний журнал*, 2018, №5, С. 49–55.
29. Папіченко Л.В., Лінда С.М. Проблема формування самооцінки у психології: теоретичний аналіз. *Актуальні проблеми психології*, 2021, №5, С. 33–40.
30. Попович І.С. Самооцінка як критерій соціально-психологічних очікувань. *Психологія і суспільство*, 2020, №2, С. 51–58.
31. Психологічні особливості формування самооцінки молодших школярів. *Педагогічні науки: теорія і практика*, 2019, №64(1), С. 118–122.
32. Розумна С. Професійна Я-концепція психолога. *Психологія і суспільство*, 2019, №4, С. 112–118.
33. Розумна С. Роль самооцінки особистості майбутніх психологів у формуванні професійних очікувань. *Економіка та суспільство*, 2023, №54, С. 124–129.
34. Рубцов О.А. Постійний розвиток як складова кар'єрного росту психолога. *Психологія праці*, 2011. С. 78–92.
35. Савенкова Л.І. Психологічні аспекти професійного становлення особистості. *Актуальні проблеми психології*, 2020, № 2(18), С. 33–41.
36. Сапожнікова І.В. Психологічна готовність до професійної діяльності як фактор кар'єрного росту. *Вісник Нац. ун-ту оборони України*, 2020, №1, С. 113–118.

37. Сидоренко Д.М. Лідерство у психологічній практиці: стратегії та підходи. Київ: Логос, 2014. 168 с.
38. Сидоренко О.М. Особистісні ресурси професійного розвитку психологів. *Практична психологія та соціальна робота*, 2019, №4, С. 18–23.
39. Синельникова С.М. Розвиток професійної рефлексії у студентів спеціальності «Психологія». *Психологія і особистість*, 2020, №2(18), С. 21–26.
40. Сноу Д. Розвиток кар'єри: стратегічний підхід до успіху. Харків : Видавництво «Клуб сімейного дозвілля», 2021. 256 с.
41. Сорокіна В.Ю. Адаптація психолога в професійній діяльності. Київ: Видавництво "Наука", 2021. 210 с.
42. Степанов Г.Л. Професійне становлення психолога: основи і процеси. *Психологія*, 2021. С. 45–63.
43. Степанов Г.Л. Психологічні аспекти кар'єрного розвитку: теорія і практика. Київ: Інститут психології, 2022. 240 с.
44. Столяренко О.Б. Психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Центр учбової літератури, 2022. 280 с.
45. Супрун Н.Є. Кар'єра: психологічні основи професійного становлення : навч. посіб. Київ : Каравела, 2019. 216 с.
46. Сухонос А.О. Дослідження професійної самооцінки студентів в умовах підготовки до професії. *Науковий вісник Херсонського держ. ун-ту. Серія Психологічні науки*, 2019, №3, С. 121–125.
47. Тарасенко О.В. Психологічні особливості самооцінки та якості життя особистості. *Психологія розвитку*, 2024, №1, С. 17–24.
48. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності : монографія. Київ : Либідь, 2003. 376 с.
49. Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості : навчальний посібник. Київ : Марич, 2019. 232 с.

50. Цимбал Т.І. Актуалізація самооцінки в процесі професійного самовдосконалення. *Педагогіка та психологія професійної освіти*, 2015, №3, С. 13–19.
51. Чепелєва Л.І., Харченко О.М. Психологія професійної діяльності. Харків: ХНУ, 2014. 298 с.
52. Чепелєва Н.В. Самооцінка і професійне самовизначення особистості. *Психологія і суспільство*, 2012, №1, С. 25–31.
53. Яременко Л.І. Особливості формування самооцінки у студентів психологічних спеціальностей. *Психологія і педагогіка*, 2020, №3, С. 42–46.
54. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York : Freeman, 1997. 604 p.
55. Brown D., Lent R.W. Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. 3rd ed. Hoboken : Wiley, 2020. 720 p.
56. Coopersmith S. The Antecedents of Self-Esteem. San Francisco: W.H. Freeman, 1967. 312 p.
57. Crocker J., Park L.E. The Costly Pursuit of Self-Esteem. *Psychological Bulletin*, 2004, 130(3), 392–414.
58. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York : Plenum Press, 1985. 372 p.
59. Goleman D. Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ. New York : Bantam Books, 1995. 352 p.
60. Hogg M.A., Vaughan G.M. Social Psychology. 8th ed. Harlow : Pearson Education, 2020. 696 p.
61. Judge T.A., Bono J.E. Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 2001, Vol. 86(1), pp. 80–92.
62. Judge T.A., Erez A. Relationship of core self-evaluations traits — self-esteem, generalised self-efficacy, locus of control, and emotional stability —

with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2001, 86(1), 80–92.

63. Kuzmin, V., Gaivoronska, T., Khitrova, T., Velykzhanina, D., Kazannikova, O., Kuzmina M. Communicative and Psychological Aspects of Professional Career Development: Exploring the Differences. *Revista de Cercetare si Interventie Sociala*, 2023. 81, 129-147, DOI: 10.33788/rcis.81.8 (scopus)

64. Lent R.W., Brown S.D., Hackett G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 1994, Vol. 45, pp. 79–122.

65. Maslow A.H. *Motivation and Personality*. 3rd ed. New York : Harper & Row, 1987. 369 p.

66. Rogers C.R. *On Becoming a Person: A Therapist's View of Psychotherapy*. Boston : Houghton Mifflin, 1961. 420 p.

67. Rosenberg M. *Society and the Adolescent Self-Image*. Princeton University Press, 1965. 326 p.

68. Savickas M.L. *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. 2nd ed. Hoboken : Wiley, 2013. 624 p.

69. Schein E.H. *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Francisco : Jossey-Bass, 1990. 112 p.

70. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 1980, Vol. 16(3), pp. 282–298.

71. Super D.E. *The Psychology of Careers*. New York : Harper & Row, 1957. 456 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета «Успішність кар'єрного росту психолога»

Мета: Оцінити рівень професійного розвитку, задоволеності кар'єрою та наявність перспективного кар'єрного планування.

Інструкція:

Оберіть один із варіантів відповіді, який найбільше відповідає Вашій ситуації. Відповідь оцінюється за шкалою від 1 до 5 балів, де:

1 бал – зовсім не відповідає;

2 бали – скоріше ні;

3 бали – частково;

4 бали – скоріше так;

5 балів – повністю відповідає.

Блок 1. Самооцінка професійної реалізації

Я вважаю себе професіоналом у сфері психології.

Мої знання та навички відповідають вимогам сучасної практики.

Мені вдається досягати поставлених професійних цілей.

Я відчуваю, що моя праця приносить користь іншим.

Я отримую позитивну оцінку своєї роботи від колег та керівництва.

Блок 2. Рівень задоволеності кар'єрою

Я задоволений(а) своїм кар'єрним шляхом.

Мене влаштовує рівень оплати моєї праці.

Я відчуваю, що займаю відповідну моїм здібностям посаду.

У моїй роботі є можливості для самореалізації.

Я не відчуваю професійного застою чи регресу.

Блок 3. Кар'єрні цілі та плани

Я маю чітко сформульовані професійні цілі на найближчі 1–3 роки.

Я активно працюю над підвищенням кваліфікації.

У мене є план побудови кар'єри на довгострокову перспективу.

Я прагну кар'єрного зростання та розширення функціоналу.

Я регулярно аналізую власні досягнення та буду наступні кроки.

Блок 4. Фактичні професійні досягнення

За останні 2 роки я підвищував(ла) кваліфікацію або проходив(ла) курси.

Я маю досвід виступів на конференціях, семінарах або тренінгах.

Я маю наукові або методичні публікації з психології.

Я отримував(ла) професійне визнання (грамоти, премії, підвищення).

За останні 2–3 роки я змінив(ла) посаду або зону відповідальності.

Обробка результатів:

Підсумуйте всі бали.

Максимум – 100 балів.

Інтерпретація:

Рівень	Балів	Характеристика
Високий	80–100	Психолог успішно розвивається, має кар'єрну стратегію, високий рівень професійної реалізації.
Середній	50–79	Є потенціал і часткова реалізація, але потребується уточнення цілей та додаткові ресурси.
Низький	< 50	Професійне зростання ускладнене, низький рівень задоволеності, відсутність чіткої стратегії.

Методика «Професійна Я-концепція» (модифікація С. Розумної)

Мета: Дослідження уявлень особистості про себе як професіонала, а також визначення рівня узгодженості між реальним, ідеальним та перспективним Я в професійній сфері.

Структура методики:

Анкета складається з тридцяти тверджень, які респондент має оцінити за трьома напрямками:

1. Реальне Я (Я-реальне) – яким я є зараз як професіонал.
2. Ідеальне Я (Я-ідеальне) – яким я хочу бути у професії.
3. Перспективне Я (Я-професійне в майбутньому) – яким я реально можу стати.

Кожне твердження оцінюється за шкалою від 1 до 5 балів:

- 1 – зовсім не властиво;
- 2 – скоріше не властиво;
- 3 – частково властиво;
- 4 – скоріше властиво;
- 5 – повністю властиво.

Твердження

- 1 Я володію достатнім рівнем професійних знань.
- 2 Я впевнений(а) у своїх професійних здібностях.
- 3 Я вмію ефективно спілкуватися з клієнтами.
- 4 Я відчуваю себе компетентним(ою) у вирішенні складних завдань.
- 5 Я здатен(на) до самостійного прийняття професійних рішень.
- 6 Я володію здатністю до професійного самовдосконалення.
- 7 Я маю високий рівень емоційної стабільності у професійних ситуаціях.
- 8 Я здатен(на) ефективно керувати своїм часом у роботі.
- 9 Я здатен(на) працювати у команді з колегами.
- 10 Я легко встановлюю професійні контакти.
- 11 Я готовий(а) постійно навчатися в межах своєї професії.
- 12 Я знаю, як досягти професійного успіху.
- 13 Я можу самостійно визначати свої кар'єрні цілі.
- 14 Я здатен(на) поєднувати професійні та особисті інтереси.
- 15 Я маю внутрішню мотивацію до професійного зростання.
- 16 Я вмію об'єктивно оцінювати свої професійні досягнення.
- 17 Я гнучко реаую на зміни в професійному середовищі.

- 18 Я можу ефективно справлятися з професійним стресом.
- 19 Я маю чітке уявлення про свою професійну ідентичність.
- 20 Я вважаю себе корисним(ою) для суспільства як фахівець.
- 21 Я вмію підтримувати професійні стандарти у роботі.
- 22 Я постійно вдосконалюю свої комунікативні навички.
- 23 Я маю достатній рівень самоконтролю у складних ситуаціях.
- 24 Я здатен(на) конструктивно сприймати критику.
- 25 Я чітко бачу свій професійний шлях у майбутньому.
- 26 Я маю підтримку з боку професійного оточення.
- 27 Я задоволений(а) своїм професійним розвитком.
- 28 Я відкритий(а) до нових ідей у своїй сфері.
- 29 Я вірю у власну професійну спроможність досягти успіху.
- 30 Я готовий(а) брати на себе відповідальність за свої професійні дії.

Кожне з 30 тверджень респондент оцінює тричі:

Я-реальне: ____ (1–5)

Я-ідеальне: ____ (1–5)

Я-професійне в майбутньому: ____ (1–5)

Додаток В

Результати діагностики за методикою : «Професійна Я-концепція»
(модифікація С. Розумної)

№	Я-реальне	Я-ідеальне	Я-професійне в майбутньому	Рівень сформованості професійної Я-концепції
1	22	28	30	80
2	26	32	34	92
3	25	30	32	87
4	11	15	19	45
5	24	28	30	82
6	22	26	26	74
7	30	34	38	102
8	27	31	35	93
9	20	26	26	72
10	25	30	32	87
11	23	26	26	75
12	20	20	20	60
13	22	25	31	78
14	24	27	36	87
15	25	25	30	80
16	26	30	34	90
17	22	26	26	74
18	26	28	30	84
19	25	30	30	85
20	14	16	18	48
21	24	27	27	78
22	22	25	25	72
23	22	26	26	74
24	25	26	26	77
25	25	27	27	79
26	23	25	25	73
27	20	24	24	68
28	30	35	35	100
29	12	14	15	41
30	25	26	26	77
31	26	28	28	82
32	22	25	25	72
33	26	30	30	86
34	25	28	28	81
35	20	28	28	76
36	24	34	35	93
37	27	30	31	88
38	24	30	30	84
39	20	28	28	76
40	16	18	22	56

Додаток Г

Результати діагностики за методиками : Анкета «Успішність кар'єрного
росту психолога»; Тест самооцінки (Соренсен)

№	Самооцінка професійної реалізації	Рівень задоволеності кар'єрою	Кар'єрні цілі та плани	Фактичні професійні досягнення	Самооцінка
1	20	26	66	36	16
2	46	46	60	47	11
3	55	63	75	50	14
4	71	80	86	25	22
5	24	64	64	23	24
6	30	49	75	20	14
7	36	46	66	32	23
8	47	58	87	24	20
9	50	66	73	38	22
10	35	40	65	46	14
11	23	55	70	52	25
12	20	71	90	30	16
13	22	24	84	36	22
14	34	45	66	47	26
15	25	36	48	50	25
16	26	47	55	35	23
17	22	50	71	23	20
18	26	25	24	20	22
19	25	55	45	22	14
20	82	90	94	73	23
21	64	84	90	25	20
22	52	30	65	26	22
23	40	36	66	22	14
24	20	47	60	26	25
25	46	50	75	25	16
26	55	25	86	47	22
27	71	55	64	50	14
28	24	47	75	25	23
29	30	50	66	55	20
30	36	25	87	47	22
31	47	58	73	50	14
32	50	55	65	25	25
33	25	30	70	58	16
34	23	48	66	66	21
35	20	37	60	48	14
36	32	34	75	55	23
37	24	30	86	71	20
38	38	53	64	24	22
39	46	62	68	45	14
40	52	70	82	60	20