

ПРИВАТНЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ»
Навчально-науковий інститут
міжнародних відносин і соціальних наук

Кафедра психології

Шевченко Жанна Станіславівна

Кваліфікаційна робота

на тему: **«Психологічні особливості самооцінки
у дорослих з різним рівнем освіти»
(на прикладі ТОВ «Сан Агро Холдинг»)**

Група ТУбц-8-21-Б₁ПС (4,0здс)

Спеціальність: 053 Психологія

Спеціалізація: -

Рівень вищої освіти: перший (бакалаврський)

*Дипломна робота містить результати власних досліджень. Використання
ідей, результатів, текстів інших авторів мають посилання на відповідне
джерело*

Науковий керівник

Кандидат

педагогічних наук

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

Ж.С. Шевченко

(прізвище та ініціали)

Допущено до захисту в ЕК

Завідувач кафедри

Д.пс.н., професор

(посада, науковий ступінь, вчене звання)

(підпис)

А.С. Ратушинська

(прізвище та ініціали)

В.Б. Синякова

(прізвище та ініціали)

Київ 2025 р.

АНОТАЦІЯ

Шевченко Ж. С. **«Психологічні особливості самооцінки у дорослих з різним рівнем освіти» (на прикладі ТОВ «Сан Агро Холдинг») – кваліфікаційна робота на правах рукопису.**

Кваліфікаційна робота на здобуття освітнього ступеню «Бакалавр» за спеціальністю 053 «Психологія» у галузі знань 05 – Соціальні та поведінкові науки. – ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом».

У роботі проаналізовано теоретичні аспекти самооцінки дорослих із різним рівнем освіти, а саме: концепцію Я-образу та самооцінки в наукових дослідженнях; структуру, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації особистості; взаємозв'язок між рівнем самооцінки і рівнем освіти особистості.

Представлено результати експериментального дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих та описано його результати.

Розроблено психологічний тренінг «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху» для працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» для розвитку їхньої самооцінки.

ANNOTATION

Shevchenko Zh. S. **«Psychological features of self-esteem in adults with different levels of education» (using the example of LLC "San Agro Holding") – qualification work in the form of a manuscript.**

Qualification work for the degree of «Bachelor» in the specialty 053 «Psychology» in the field of knowledge 05 – Social and behavioral sciences. – PrJSC «Higher Education Institution «Interregional Academy of Personnel Management».

The paper analyzes the theoretical aspects of self-esteem of adults with different levels of education, namely: the concept of self-image and self-esteem in scientific research; the structure, mechanisms and personal determinants of professional self-realization of the individual; the relationship between the level of self-esteem and the level of education of the individual.

The results of an experimental study of the relationship of self-esteem with different levels of education of adults are presented and its results are described.

A psychological training program «I Can Do More: Building Positive Self-Esteem and Motivation for Success» has been developed for employees of SUN AGRO HOLDING LLC to develop their self-esteem.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ САМООЦІНКИ ДОРΟΣЛИХ ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ ОСВІТИ.....	8
1.1. Концепція Я-образу та самооцінки в наукових дослідженнях.....	8
1.2. Структура, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації особистості.....	20
1.3. Взаємозв'язок між рівнем самооцінки і рівнем освіти особистості	33
РОЗДІЛ 2 ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ З РІЗНИМ РІВНЕМ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ.....	39
2.1. Організація та методики дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих.....	39
2.2. Інтерпретація результатів дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих.....	45
РОЗДІЛ 3 ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК САМООЦІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ».....	53
3.1. Особливості психологічної підготовки працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» щодо розвитку їхньої самооцінки.....	53
3.2. Зміст психологічного тренінгу «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху».....	57
ВИСНОВКИ.....	61
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	67
ДОДАТКИ	72

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У сучасному суспільстві, де рівень освіти є не лише індикатором професійної підготовки, а й важливим чинником соціальної адаптації, особливості самооцінки дорослих із різним рівнем освіти набувають особливого значення. Самооцінка є центральним психологічним конструктом, що визначає ставлення людини до самої себе, впливає на життєві стратегії, професійну діяльність, міжособистісні відносини та загальне психологічне благополуччя.

Дослідження психологічних аспектів самооцінки дорослих з урахуванням їхнього освітнього рівня є актуальним у зв'язку з кількома важливими факторами. По-перше, рівень освіти визначає когнітивний стиль людини, її мотиваційну сферу та здатність до рефлексії, що безпосередньо впливає на формування самооцінки. По-друге, соціальні очікування та стереотипи щодо освітнього статусу можуть впливати на сприйняття людиною власної цінності, рівень впевненості в собі та самоактуалізацію [61].

У контексті сучасного ринку праці, який вимагає гнучкості, адаптивності та високого рівня саморефлексії, особливості самооцінки дорослих з різним рівнем освіти є ключовими для розуміння механізмів професійного розвитку та особистісного зростання. Низька або нестабільна самооцінка може бути бар'єром для особистісного та кар'єрного розвитку, а також сприяти виникненню психологічних труднощів, таких як тривожність, невпевненість у власних силах та емоційне вигорання [32].

Крім того, в умовах швидких соціальних та економічних змін дорослі особи часто стикаються з необхідністю перекваліфікації, підвищення рівня освіти або освоєння нових компетенцій. У цьому контексті важливо розуміти, як освітній рівень впливає на впевненість людини у власних можливостях та її готовність до змін.

Таким чином, дослідження психологічних особливостей самооцінки у дорослих з різним рівнем освіти є важливим як у теоретичному, так і в

практичному аспектах. Отримані результати можуть бути використані у психологічному консультуванні, освітніх програмах для дорослих, профорієнтаційній діяльності, а також для розробки стратегій підтримки особистісного розвитку в умовах сучасного інформаційного суспільства.

Об'єкт дослідження – самооцінка дорослих осіб.

Предмет дослідження – психологічні особливості самооцінки у дорослих з різним рівнем освіти.

Мета дослідження – виявити та охарактеризувати особливості самооцінки дорослих осіб залежно від рівня їхньої освіти, а також розробити тренінгову програму для розвитку самооцінки працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ».

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні аспекти самооцінки дорослих із різним рівнем освіти, а саме: концепцію Я-образу та самооцінки в наукових дослідженнях; структуру, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації особистості; взаємозв'язок між рівнем самооцінки і рівнем освіти особистості.

2. Здійснити експериментальне дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих та описати його результати.

3. Розробити психологічний тренінг «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху» для працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» для розвитку їхньої самооцінки.

Для досягнення мети дослідження та вирішення визначених завдань було застосовано комплекс наукових **методів**, а саме: теоретичні методи (аналіз і узагальнення наукової літератури з проблеми дослідження, класифікація та систематизація, порівняльний аналіз), емпіричні методи (психодіагностичні методики: опитувальник «Методика дослідження самооцінки особистості» С. Будасі, «Тест-опитувальник самоствердження» В. Століна, С. Пантілеєва).

Теоретичне значення дослідження полягає в тому, що воно розширює наукові уявлення про взаємозв'язок між рівнем освіти та особливостями

самооцінки дорослих. Дослідження сприяє поглибленню знань про психологічні механізми формування самооцінки впродовж життя, враховуючи освітні, когнітивні та соціально-психологічні фактори.

Результати роботи можуть бути використані для подальшої розробки концептуальних моделей самооцінки дорослих, удосконалення психодіагностичних методик, а також для обґрунтування ефективних підходів до психологічної підтримки осіб із різним рівнем освіти. Дослідження також сприяє розвитку прикладної психології освіти, психології розвитку особистості та психології соціалізації.

Практичне значення дослідження полягає в тому, що його результати можуть бути використані у психологічному консультуванні, освітній та професійній діяльності для формування адекватної самооцінки дорослих осіб із різним рівнем освіти.

Отримані дані можуть бути застосовані:

- у сфері освіти – для розробки програм підвищення мотивації до навчання, професійного розвитку та перекваліфікації дорослих;
- у кадровому менеджменті – для підвищення рівня самосприйняття працівників, розвитку їхньої впевненості та адаптивності до змін;
- у психологічному консультуванні – для корекції заниженої або завищеної самооцінки, профілактики тривожних станів та підвищення рівня самоприйняття;
- у соціальній сфері – для розробки програм підтримки соціально вразливих груп населення, враховуючи їхні психологічні особливості та рівень освіти.

Застосування результатів дослідження сприятиме підвищенню особистісної та професійної ефективності дорослих осіб, їхньому соціально-психологічному благополуччю та успішній адаптації до умов сучасного суспільства.

Експериментальна база дослідження: ТОВ «САН АГРО ХОЛДІНГ».

Структура та обсяг роботи. Робота містить вступ, три розділи, загальні висновки, список використаної літератури (64 найменування) та додатки. Вміщено 4 таблиці.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ АНАЛІЗУ САМООЦІНКИ ДОРΟΣЛИХ

ІЗ РІЗНИМ РІВНЕМ ОСВІТИ

1.1. Концепція Я-образу та самооцінки в наукових дослідженнях

У сучасному суспільстві, де події змінюються з вражаючою швидкістю, а життєві реалії поєднують у собі як позитивні можливості, так і виклики, особистісний розвиток і здатність до самоствердження стають визначальними аспектами існування людини. В умовах постійного інформаційного потоку, соціальних змін і високих вимог до особистості особливої значущості набуває внутрішня гармонія, усвідомлення власної цінності та психологічна стійкість.

У цьому контексті самооцінка виступає не лише важливим чинником психологічного благополуччя, а й основою для формування впевненості в собі, ефективної взаємодії з оточенням та досягнення особистісних цілей. Вона є динамічним феноменом, що змінюється під впливом соціальних, емоційних та когнітивних факторів, відображаючи суб'єктивне уявлення людини про власну значущість, компетентність і рівень самоповаги [39].

Формування адекватної самооцінки є надзвичайно важливим, адже від неї залежить, як людина сприймає свої успіхи та невдачі, як реагує на критику, які стратегії обирає для подолання життєвих труднощів. Таким чином, дослідження самооцінки набуває все більшої актуальності, оскільки вона не тільки впливає на емоційний стан особистості, а й визначає рівень її життєвої задоволеності, мотивацію та прагнення до самореалізації.

Сучасні вчені, зокрема Н. Адлер і Д. Стюарт, наголошують, що процес формування самооцінки значною мірою залежить від особистого сприйняття себе, яке є досить стійким і складним для змін. Самооцінка виступає ключовим індикатором того, наскільки людина приймає, цінує та схвалює себе, а також рівня її самоповаги та внутрішнього комфорту[7].

Ще у 1965 році М. Розенберг, один із провідних дослідників у цій сфері,

зазначав, що самооцінка ґрунтується на самоповазі, яка визначає ставлення людини до себе. Він виокремлював як позитивне, так і негативне самосприйняття, підкреслюючи, що це ставлення безпосередньо впливає на рівень впевненості у власних можливостях і здібностях [26].

Наукові дослідження підтверджують, що самооцінка є важливим фактором, який визначає багато аспектів життя людини, включаючи психологічне благополуччя, соціальну адаптацію, професійний і навчальний успіх, а також рівень мотивації. Висока самооцінка сприяє впевненості в собі, стійкості до стресу та здатності долати труднощі, тоді як низька може призводити до невпевненості, тривожності та труднощів у досягненні особистісних і професійних цілей.

Самооцінка є багатограним психологічним феноменом, що відіграє центральну роль у визначенні внутрішнього стану особистості, її емоційного благополуччя та соціального функціонування. Дослідники розглядають її як важливий показник загального психологічного здоров'я, адже рівень самоповаги безпосередньо впливає на життєву задоволеність, мотивацію та здатність особистості адаптуватися до змін. Численні наукові праці підтверджують, що люди з адекватною та стабільною самооцінкою краще розуміють власні можливості, проявляють ініціативу та з легкістю приймають нові виклики, тоді як нестійка або занижена самооцінка може спричиняти тривожність, невпевненість та труднощі в соціальних взаємодіях [26].

Проблематика самооцінки залишається предметом активних досліджень у психологічній науці протягом тривалого часу. Одним із перших учених, які заклали фундамент для вивчення цього явища, був В. Джеймс. У своїй класичній праці «Принципи психології» він детально проаналізував механізми самоспостереження та самооцінки, розглядаючи їх як важливі елементи процесу самоусвідомлення та самоідентифікації. В. Джеймс наголошував, що самооцінка формується під впливом порівняння між реальними досягненнями людини та її особистими прагненнями. Його ідеї стали основою для подальшого розвитку сучасних концепцій самооцінки та її ролі у

психічному благополуччі особистості [12].

Таким чином, самооцінка залишається актуальною темою для досліджень, адже вона не лише впливає на поведінкові реакції та емоційний стан людини, а й визначає її соціальну активність, рівень адаптивності та здатність до самореалізації в різних сферах життя.

Подальший розвиток наукових підходів до вивчення самооцінки став можливим завдяки дослідженням видатних учених, які зробили значний внесок у розширення теоретичного й практичного розуміння цього феномену. Так, Н. Бранден розробив концепцію, що розкриває психологічну природу самооцінки, наголошуючи на її важливості для особистісного розвитку, внутрішньої гармонії та ефективної взаємодії із соціумом [45].

К. Роджерс, один із засновників гуманістичної психології, розглядав самооцінку через призму самореалізації та розвитку особистості, підкреслюючи її значення в процесі психотерапії. Він стверджував, що адекватна самооцінка є ключовим фактором особистісного зростання, сприяючи гармонійному розвитку людини [12].

М. Розенберг зосередив свої дослідження на соціальних аспектах формування самооцінки, приділяючи особливу увагу підлітковому віку. Він виявив тісний взаємозв'язок між соціальними факторами, рівнем самоповаги та розвитком особистості, що стало основою для подальших досліджень у сфері соціальної психології [42].

Значний внесок у дослідження самооцінки зробив також Р. Бернс, який визначав її як процес особистісного оцінювання власної цінності. Він підкреслював, що самооцінка формується на основі внутрішніх переконань, установок та життєвого досвіду, відіграючи центральну роль у становленні концепції «Я» [4].

К. Леонович у своїх роботах розглядав самооцінку як процес приписування собі певних характеристик і якостей, що охоплює як загальну оцінку власної особистості, так і її окремі аспекти. Він наголошував на

багатовимірності цього явища, підкреслюючи, що самооцінка може змінюватися залежно від життєвих обставин, соціального впливу та особистісних переживань [27].

Таким чином, завдяки дослідженням зазначених науковців значно розширилося розуміння природи самооцінки, її механізмів формування та впливу на особистість, що зробило цей феномен центральною темою для сучасної психології.

У соціальному контексті самооцінка розглядається як багатовимірне явище, що відображає інтеграцію внутрішніх переконань, емоційних переживань та соціальних впливів. Вона може варіюватися від позитивного сприйняття себе до критичного або навіть негативного ставлення, що залежить від особистісного досвіду, соціальних взаємодій та культурних факторів. Формування самооцінки відбувається через поєднання власного самоаналізу та зворотного зв'язку з оточенням, що впливає на емоційний стан людини та її поведінкові реакції [40].

Один із ключових підходів до вивчення самооцінки розглядає її в порівняльній перспективі. Згідно з цим підходом, людина оцінює свої риси характеру, поведінкові моделі та досягнення через зіставлення їх з іншими людьми або власними внутрішніми стандартами. Останні, своєю чергою, формуються під впливом суспільних норм, культурних традицій і міжособистісних відносин.

Процес самооцінювання включає аналіз та обробку інформації, отриманої із зовнішнього середовища. Це не лише власні спостереження за результатами своєї діяльності, а й оцінки, висловлені іншими людьми, що можуть мати як підтримувальний, так і критичний характер. У цьому контексті важливо враховувати теорію соціальної ідентичності, згідно з якою самооцінка значною мірою формується у процесі взаємодії з суспільством. Саме соціальні контакти та взаємозв'язки допомагають людині осмислювати свою значущість, визначати рівень особистих досягнень і розвивати почуття самоповаги [27].

Таким чином, соціальний аспект самооцінки є невід'ємною частиною особистісного розвитку, оскільки він визначає ступінь задоволеності людини собою, її адаптивність у суспільстві та загальне психологічне благополуччя.

Самооцінка значною мірою залежить від здатності людини досягати поставлених цілей, що може як мотивувати до подальшого розвитку, так і викликати психологічний дискомфорт у разі невдач. Важливим чинником у цьому процесі є оптимальний баланс між актуальним «Я» і бажаним образом себе. Якщо цей розрив є помірним і стимулюючим, він сприяє особистісному зростанню, тоді як надто великі очікування можуть викликати почуття розчарування, невизначеності або заниженої самооцінки [50].

З іншого боку, надмірно високі цілі можуть призводити до постійного незадоволення своїми досягненнями, тоді як занадто вузькі або занижені цілі викликають втрату мотивації, нудьгу й відчуття відсутності самореалізації. Отже, для підтримання здорової самооцінки важливо, щоб цілі були реалістичними, досяжними та відповідали особистісним можливостям.

Наукові дослідження підтверджують, що самооцінка виконує важливу регулятивну функцію, яка забезпечує організацію поведінки людини та впливає на її взаємодію із соціальним середовищем. Зокрема, М. Пирлик у своїх працях підкреслює, що існують різні типи самооцінки, які тісно взаємопов'язані та можуть змінюватися залежно від життєвих обставин і досвіду людини. Це підтверджує динамічний характер самооцінки та її здатність адаптуватися до нових викликів, що робить її важливим чинником психологічного благополуччя [10].

Таким чином, адекватна самооцінка є не лише результатом оцінювання власних досягнень, а й важливим внутрішнім ресурсом, який допомагає людині розвиватися, ефективно долати труднощі та будувати гармонійне життя.

Самооцінка є складним психологічним явищем, що формується на основі особистісних утворень і ціннісних орієнтацій, які людина сприймає як основу власного «Я». Вона визначає рівень внутрішньої гармонії, впливає на

мотивацію та регулює поведінкові реакції в різних соціальних контекстах.

І. Ковалишин зазначає, що самооцінка має безпосередній вплив на спрямованість і активність діяльності особистості, визначаючи її мотиваційні пріоритети, взаємодію з іншими людьми та загальне ставлення до самої себе. Відповідно, рівень самооцінки корелює із самоприйняттям, психологічним благополуччям і соціальною адаптацією [36].

На думку О. Рябчикової, самооцінка функціонує як цілісна психічна система, яка охоплює різні рівні усвідомлення та рефлексії. Вона є невід'ємною складовою психічного життя людини, оскільки тісно взаємодіє з ключовими когнітивними процесами, такими як сприйняття, увага, пам'ять, мислення та уява. Це підкреслює її інтегративну роль у формуванні світогляду людини та її поведінкових стратегій [4].

С. Куперсміт розглядає самооцінку не тільки як багатовимірний феномен, що має глибокі історичні корені в психологічних дослідженнях, а й як ключовий індикатор життєздатності особистості. Він трактує цей процес як внутрішній діалог, у якому людина формує, оцінює та інтерпретує власний образ, співвідносячи його з внутрішніми переконаннями та зовнішніми факторами [57].

Таким чином, самооцінка є не лише суб'єктивним самосприйняттям, а й активним механізмом регуляції особистісного розвитку, що впливає на самореалізацію, соціальні взаємодії та загальне психологічне благополуччя.

Дж. Кемпбелл розглядає самооцінку як динамічний процес формування самосвідомості, в якому індивід сприймає себе як об'єкт оцінки. На його думку, людина оцінює себе з позиції власних цілей і досягнень, і завищена самооцінка може стимулювати її на шляху до їх досягнення. У той же час, С. Хейлс стверджує, що надмірна самооцінка може викликати напругу в соціальних взаємодіях і навіть призвести до конфліктів із оточенням. Він вважає самооцінку невід'ємною частиною концепції «Я», яка включає емоційне сприйняття власної особистості через призму індивідуальних цінностей [48].

Аналіз різних підходів до вивчення самооцінки вказує на її універсальність і значущість у людському досвіді. Вчена С. Хартер визначає самооцінку як рівень, на якому людина формує очікування щодо себе, спираючись на попередній досвід і соціальні зразки. Зі свого боку, Е. Еріксон трактує самооцінку як важливий компонент розвитку ідентичності. На його думку, формування самооцінки на різних етапах життя тісно пов'язане з успішним вирішенням завдань, які постають перед індивідом [8].

Самооцінка функціонує як механізм, що сприяє усвідомленню власної гідності та задоволеності собою. У міжнародній психології часто акцентується на тому, що вона виступає як ресурс для балансу між внутрішніми вимогами особистості та зовнішніми умовами, що впливають на її взаємодію з навколишнім середовищем. Однак, соціальне середовище часто розглядається як джерело потенційних загроз і викликів для людини. Вчені підкреслюють, що однією з основних обмежень функції самооцінки є її пристосувальна роль, яка, з одного боку, підтримує активність особистості, а з іншого – може її обмежувати, здійснюючи роль регулятора цієї активності.

Підхід М. Міщенка до компонентів самооцінки виділяє два основні аспекти: раціональний та емоційний. Раціональний компонент самооцінки базується на знаннях, які людина отримує через особистий досвід, спостереження за навколишнім світом і взаємодію з іншими людьми. На початкових етапах цей процес фокусується на зовнішніх, помітних аспектах діяльності, таких як досягнення чи поведінка в певних ситуаціях. З часом цей процес поглиблюється, охоплюючи внутрішні механізми активності, самоусвідомлення мотивацій, почуттів і цінностей. Таке осмислення дозволяє людині отримати більш комплексне і глибоке розуміння себе та свого місця у світі [8].

Емоційний аспект самооцінки, згідно з М. Міщенком, полягає в еволюції емоційних переживань від спонтанних і нестабільних до більш стабільних і організованих форм. Спочатку емоції можуть бути хаотичними, змінюватися без чіткої закономірності. З часом особистість навчається розпізнавати природу своїх емоцій, розуміти їх вплив на своє життя та

оточення. Важливим є також розвиток здатності ефективно ними керувати, що сприяє стабільності емоційного стану і формуванню здорової самооцінки. Таким чином, емоційний компонент самооцінки пов'язаний з емоційною зрілістю особистості і її здатністю інтегрувати емоційний досвід у загальну картину власного «Я» [31].

М. Чекрижова пропонує інтегрований підхід до самооцінки, який складається з трьох основних компонентів: когнітивного, самооцінного та поведінкового. Когнітивна складова самооцінки охоплює знання людини про себе, зокрема уявлення про свої риси характеру, здібності, рівень навичок, соціальний статус і інші важливі аспекти. Ці уявлення формуються через спостереження, власний досвід та взаємодію з оточенням, що дає змогу людині створити внутрішню картину того, ким вона є і як її сприймають інші [4].

Самооцінна складова відображає емоційне ставлення особистості до себе. Це включає відчуття власної гідності, самоповаги та рівня задоволеності життям. Емоційна складова відіграє ключову роль у формуванні загального емоційного стану, що впливає на здатність особистості підтримувати себе внутрішньо, зберігаючи позитивне ставлення навіть у складних ситуаціях.

Поведінковий аспект самооцінки стосується дій та вчинків, які людина здійснює на основі своїх уявлень про себе та емоцій, що виникають в результаті взаємодії з іншими. Цей компонент включає різні стратегії адаптації, способи демонстрації своїх сильних та слабких сторін, а також підходи до спілкування, що визначаються рівнем самооцінки. Важливо, що поведінка особистості стає віддзеркаленням її внутрішнього ставлення до себе, а також реакцією на зовнішні фактори та взаємодії.

Таким чином, підхід М. Чекрижової до самооцінки являє собою цілісний процес, в якому взаємодіють когнітивний (знання про себе), емоційний (ставлення до себе) та поведінковий аспекти (дії, що виникають на основі цих уявлень і почуттів), що дає можливість сформувати гармонійний внутрішній стан та ефективно взаємодіяти з навколишнім світом [44].

О. Столярчук визначає три основні компоненти самооцінки, кожен з

яких виконує важливу роль у формуванні внутрішнього ставлення особистості до себе та її взаємодії з навколишнім світом: когнітивний, афективний і поведінковий (регулятивний) [13].

Когнітивний компонент охоплює знання, які людина має про себе, а також оцінки, що базуються на цих знаннях. Це включає уявлення про власні риси характеру, здібності, навички, особисті цінності та переконання. Людина аналізує свої сильні і слабкі сторони, досягнення та невдачі, що сприяє формуванню її ідентичності. Визначення своєї ролі та місця в житті допомагає збудувати впевненість у собі та сприяє усвідомленню власного потенціалу.

Афективний компонент включає два важливі аспекти: конативний (мотиваційний) та емотивний (емоційний).

Конативний аспект стосується мотивації та бажання особистості досягати поставлених цілей, що виявляється в прагненні до самовдосконалення та розвитку. Це рухає людину до досягнення бажаних результатів і підтримує її в процесі самовдосконалення.

Емотивний аспект відображає емоційні реакції людини на себе: від позитивних почуттів, таких як гордість та задоволення, до негативних, таких як вина та сором. Ці емоції значно впливають на рівень самоповаги та загальний емоційний стан особистості.

Поведінковий, або регулятивний, аспект характеризує те, як особистість реагує на свою самооцінку в реальному житті. Це включає прийняття рішень, вибір стратегій поведінки, а також контроль над власними діями та реакціями на події зовнішнього світу. Людина адаптується до ситуацій, базуючись на своїх уявленнях про себе та емоційних переживаннях. Важливим є те, як самооцінка регулює поведінку, допомагаючи формувати стратегії досягнення цілей та підтримки позитивних відносин з оточенням [35].

Таким чином, підхід О. Столярчук до самооцінки дозволяє розглядати цей феномен як багатовимірний процес, в якому когнітивний, емоційний і поведінковий аспекти взаємно впливають на формування особистості та її взаємодію з навколишнім світом [13].

Х. Хекхаузен визначав два основні види самооцінки: поточну (інтроспективну) та ретроспективну. Кожен з цих видів має свою специфіку та роль у процесі самосвідомості особистості [2].

Поточна самооцінка, або інтроспективна, реєструє емоційні стани людини, зміни в мотивації, орієнтаційні та регулятивні процеси, а також очікування та рівень успішності діяльності. Цей вид самооцінки орієнтований на теперішній момент і допомагає людині оцінювати свою поведінку та емоційний стан на основі того, що відбувається тут і зараз. Важливим психологічним механізмом поточної самооцінки є самоконтроль, оскільки він дозволяє особистості коригувати свої дії та реакції в реальному часі, враховуючи свої відчуття та внутрішні переконання.

Ретроспективна самооцінка аналізує досягнуті результати діяльності, рівень розвитку, а також її наслідки та вчинки. Вона дає можливість людині оцінити, що було зроблено правильно, а що потребує покращення. Ця форма самооцінки відіграє важливу роль у формуванні перспектив особистого розвитку, оскільки дозволяє людині усвідомлювати як позитивні, так і негативні моменти своєї діяльності та поведінки. Крім того, ретроспективна самооцінка пов'язана з процесом «причинної атрибуції», який пояснює, як людина інтерпретує причини своїх успіхів або невдач. Це дозволяє особистості краще розуміти, що саме сприяло її досягненням або перешкоджало їй на шляху до мети [46].

Таким чином, ці два види самооцінки є взаємодоповнювальними і відіграють важливу роль у розвитку самосвідомості, здатності до самоконтролю та аналізу власного досвіду, що дозволяє людині рухатися до самовдосконалення та досягнення цілей.

Ю. Козерук та Я. Євсейчик визначають два типи самооцінки: актуальну та потенційну. Актуальна самооцінка відображає оцінку вже досягнутого, тобто, людина оцінює себе на основі того, що вона вже здійснила, її досягнень і результатів. Це своєрідна самоперевірка поточного стану особистості, її здібностей, поведінки та досягнень. Потенційна самооцінка, в свою чергу,

визначає оцінку можливостей людини – це те, як особистість сприймає свій потенціал, здібності досягати нових висот і розвиватися в майбутньому. Вона фокусується на здатності людини досягати певних цілей, її сприйнятті майбутніх можливостей та шансів [28].

Ці типи самооцінки можуть мати різний рівень, ступінь стійкості, самостійності та критичності. Вони можуть варіюватися в залежності від ситуації, досвіду та сприйняття себе.

З низьким рівнем самооцінки часто пов'язані відчуття непотрібності, безнадії та самокритики. Це може призвести до психологічних труднощів, таких як тривога, депресія чи стрес. У таких випадках, звернення за допомогою до психолога або психотерапевта є важливим кроком для того, щоб допомогти людині подолати ці труднощі та покращити її самовідчуття.

Адекватна або «здорова» самооцінка є важливим стабілізатором психологічного та соціального життя. Вона дозволяє особистості знаходити гармонію між своїми внутрішніми бажаннями та вимогами зовнішнього світу. Така самооцінка є основою розвитку особистості, особливо в дитячому віці, оскільки вона дає дитині відчуття безпеки та впевненості в собі.

Висока самооцінка, яка є помірною і збалансованою, є ознакою емоційної стійкості. Люди з такою самооцінкою зазвичай впевнено дотримуються своїх принципів і цінностей, не залежачи від думки інших. Вони вміють витримувати критику та негативні оцінки з боку оточення, залишаючись стійкими і не втрачаючи внутрішнього спокою. У таких людей самооцінка не є залежною від зовнішніх факторів, а визначається їхньою внутрішньою впевненістю і самоповагою [28].

Аналіз теоретичних джерел дозволив узагальнити поняття самооцінки в психології як процес оцінювання людиною власної особистості, її можливостей і цінностей. Самооцінка є багатогранним процесом, що включає в себе три основні аспекти: когнітивний, афективний та поведінковий.

1. Когнітивний аспект охоплює знання та розуміння людиною самої себе. Це включає уявлення про власні риси характеру, здібності, навички,

інтереси та переконання. Людина постійно оцінює свої досягнення, слабкі й сильні сторони, що сприяє формуванню ідентичності та самосвідомості.

2. Афективний аспект відображає емоційне ставлення людини до своєї особистості. Це включає емоційні реакції, почуття самоповаги, задоволення від досягнутих результатів, гордості, а також негативні емоції, такі як сором чи відчуття провини. Афективний аспект визначає, наскільки позитивно чи негативно людина ставиться до себе.

3. Поведінковий аспект виявляється в діях та вчинках, які базуються на когнітивних і афективних уявленнях про себе. Це стратегії адаптації, способи взаємодії з іншими людьми, прийняття рішень і демонстрація власних сильних і слабких сторін у різних ситуаціях.

Важливо відзначити, що самооцінка має значний вплив на майже всі аспекти життя людини, включаючи міжособистісну взаємодію, стосунки в родині, з друзями, а також на професійну діяльність. Адекватна самооцінка сприяє гармонійному розвитку, підтримці психологічного здоров'я, формуванню самоповаги та стимулює прагнення до самореалізації. Вона допомагає особистості відчувати внутрішню стабільність і впевненість.

Проте, низький чи завищений рівень самооцінки може негативно позначатися на стосунках із оточенням. Люди з низькою самооцінкою часто переживають тривогу, відчуття безнадії та можуть бути схильні до самокритики. Водночас завищена самооцінка може призводити до труднощів у взаємодії з іншими, оскільки така особистість може проявляти надмірну впевненість у своїх силах, ігноруючи потреби та почуття інших.

Невідповідність між реальним рівнем самооцінки та її бажаним рівнем може призвести до фрустрації та внутрішнього конфлікту, що в свою чергу може вплинути на загальний емоційний стан і психологічне благополуччя людини.

1.2. Структура, механізми та особистісні детермінанти професійної самореалізації особистості

Умови сучасного світу, такі як війни, пандемії, кризові ситуації, а також великі соціальні трансформації, створюють нові виклики для професійної самореалізації особистості. У такій складній ситуації роль фахівців стає ще більш важливою, оскільки вони повинні бути готові до швидких змін, адаптації до нових реалій і здатності підтримувати інших, а також бути на висоті професійних вимог.

Наукові джерела активно досліджують як фактори, що сприяють, так і перешкоджають професійному розвитку. Серед факторів, які можуть сповільнювати професійне зростання особистості, виокремлюються такі:

1. Психологічні бар'єри – низька самооцінка, страх перед невдачею, емоційні блоки, внутрішній конфлікт між бажаннями та можливостями.
2. Неадекватна підтримка з боку оточення – відсутність менторства, недостатній рівень професійної комунікації, відсутність належних умов для розвитку.
3. Обмежений доступ до ресурсів та можливостей – обмеження в освіті, тренінгах, відсутність підтримки інновацій.
4. Соціальні та економічні труднощі – нестабільність на ринку праці, зміни в структурі економіки, що ускладнюють професійну мобільність [53].

З іншого боку, є ряд чинників, які сприяють професійному саморозвитку:

1. Самоосвіта та самовдосконалення – готовність постійно навчатися, розвивати нові навички та ставлення до цього процесу як до необхідної частини професійного зростання.
2. Підтримка наставників та професіоналів – існування менторів і тренерів, які направляють, дають поради та сприяють розвитку.
3. Гнучкість і адаптація до змін – здатність до швидкої адаптації до нових умов і розуміння важливості постійних змін у професійній сфері.

4. Мотивація та амбіції – чітке розуміння своїх цілей і прагнення до досягнення великих результатів [16].

Особистісні чинники, які сприяють самореалізації, включають:

- високий рівень емоційної стійкості та психологічної гнучкості;
- прагнення до самопізнання, розвитку нових якостей і вмінь;
- мотивація досягнення і постійного професійного вдосконалення.

Загалом, професійна самореалізація є складним, багатогранним процесом, який потребує як внутрішніх, так і зовнішніх стимулів. Важливими є фактори, що сприяють розвитку, а також усвідомлення перешкод, які можуть виникати на шляху до успіху.

Вітчизняні дослідники, серед яких О. Бондаренко, Є. Головаха, Г. Костюк, О. Кроник та інші, справедливо підкреслюють, що професійна самореалізація є важливим елементом загального процесу самореалізації особистості. Це розкриття власних можливостей і якостей у контексті життєдіяльності, яке дозволяє людині досягти гармонії між особистим життям та професійною діяльністю [38].

Згідно з виділеними домінантами професійної самореалізації особистості можна відзначити кілька важливих аспектів:

1. Професійна самореалізація як частина загального процесу самореалізації – це означає, що самореалізація не обмежується лише професійною діяльністю, а є частиною життєвого шляху особистості, яка проявляється через різні сфери її діяльності, включаючи особисті та соціальні відносини.

2. Галузі самореалізації – основними напрямками самореалізації є як особисте життя, так і професійна діяльність, де кожна з цих сфер взаємодіє і впливає одна на одну. Баланс між ними є важливим для досягнення внутрішньої гармонії.

3. Гендерні умови – специфіка професійної самореалізації часто залежить від соціальних і культурних факторів, зокрема гендерних умов, що можуть формувати різні очікування щодо професійної діяльності чоловіків і жінок.

4. Законність і закономірності процесу самореалізації – процес професійної самореалізації здійснюється за схожими принципами, як і загальний процес самореалізації особистості, що включає самоусвідомлення, прагнення до досягнення поставлених цілей і розвиток внутрішнього потенціалу.

5. Критерії успішності професійної самореалізації – вони відповідають критеріям становлення зрілої особистості, що включає досягнення психологічної зрілості, емоційної стійкості, здатності до самовдосконалення і відповідальності за власне життя та діяльність [16; 38; 53].

Ці аспекти дозволяють комплексно підходити до питання професійної самореалізації, враховуючи не лише індивідуальні якості особистості, а й соціальні, культурні та професійні умови, що можуть впливати на цей процес. Поняття самореалізації, яке розглядається в різних наукових дисциплінах, включаючи психологію, соціологію, філософію та педагогіку, справді має широкий спектр тлумачень. У психології самореалізація часто розуміється як прагнення особистості досягти повного використання свого потенціалу, включаючи творчі та інтелектуальні здібності.

Особливості професійної самореалізації особистості також взаємопов'язані з цим загальним прагненням до розвитку. Професійна самореалізація передбачає не лише досягнення професійних цілей, але й глибше розкриття внутрішніх ресурсів через творчий підхід до роботи та інноваційне мислення. Це включає здатність людини виявляти ініціативу, бути активно залученою до процесу своєї професійної діяльності і забезпечувати її результативність.

Ключовим аспектом є також те, що самореалізація тісно пов'язана з базовими потребами особистості, які стимулюють її активність та прагнення до конструктивного розвитку. Активна поведінка, ініціативність, готовність до постійного самовдосконалення стають частиною життєвого стилю, що визначає не лише професійну діяльність, а й загальний підхід до життя. Самореалізація в такому контексті є важливим індикатором якості життя особистості, її здатності досягати гармонії між внутрішніми прагненнями і зовнішнім світом [56].

Основні етапи творчої самореалізації особистості, як ви правильно зазначили, охоплюють різні етапи розвитку та вдосконалення професійних навичок і внутрішнього потенціалу. Процес творчої самореалізації не обмежується лише досягненням професійного рівня, а й включає глибокий процес самопізнання, самовдосконалення та втілення індивідуальних можливостей у діяльності.

1. Усвідомлення професії та прийняття змісту професійної діяльності – це перший крок до творчої самореалізації, де людина розуміє важливість і цінність своєї професії для суспільства та власного розвитку.

2. Засвоєння основ фахових знань і набуття професійних навичок – на цьому етапі особистість отримує базові інструменти для майбутньої професійної діяльності.

3. Формування професійної спрямованості – це етап, коли людина починає відчувати глибоке прагнення до професійної діяльності і визначає свої цілі та завдання в рамках обраної сфери.

4. Набуття професійних компетентностей, розвиток професійно значущих якостей – це етап розвитку, коли людина починає реалізовувати свої професійні навички в реальних умовах і розвиває важливі для професії якості.

5. Повна реалізація та подальший розвиток творчого потенціалу в професійній діяльності – на цьому етапі творчий потенціал особистості повністю реалізується через досягнення високих результатів, інноваційні підходи та постійний розвиток [63].

Розвинуті творчі здібності, зокрема в процесі навчання у вищих навчальних закладах, дають змогу професіоналу не тільки досягти високого рівня в своїй професії, але й реалізувати свою унікальність, що позитивно позначається на його саморозвитку і в подальшій діяльності. Це сприяє не тільки професійному зростанню, а й гармонійному розвитку особистості в цілому.

Самореалізація є важливим аспектом розвитку особистості, що сприяє її життєвому задоволенню та ефективному функціонуванню в різних сферах

життя. Як ви зазначили, у психологічному та філософсько-соціологічному підходах до дослідження самореалізації фокусуються на різних аспектах цього феномена.

Психологічний підхід акцентує увагу на смисложиттєвих та ціннісних орієнтаціях особистості, що є основою для розвитку самосвідомості. Тут важливо розуміти, як людина оцінює свої можливості та досягнення, а також як ці оцінки впливають на її емоційний стан та поведінку. Це підходить для дослідження внутрішніх процесів, таких як самопізнання, самоповага та мотивація до досягнення цілей.

Філософсько-соціологічний підхід підкреслює зв'язок між самореалізацією та культурологічними моделями життєвого шляху. У цьому контексті самореалізація розглядається через призму соціальних і культурних норм, які формують цілі, ідеали та життєві перспективи особистості. Це дає змогу вивчити, як зовнішні фактори, такі як соціальне середовище і культурні цінності, впливають на процес самореалізації [23].

Професійна самореалізація є складовою загального процесу самореалізації. Вона включає не лише здобуття професійних навичок, але й формування чітких життєвих цілей і домагань. Важливими компонентами є також внутрішні мотиви, які спонукають особистість до діяльності, і професійно важливі якості, які визначають ефективність виконання завдань.

Загалом, розуміння самореалізації вимагає інтеграції внутрішніх і зовнішніх чинників: від глибинних мотивацій і цінностей до умов, що існують у зовнішньому середовищі, які формують життєві перспективи і можливості для розвитку особистості. Такий підхід дозволяє створити повніше уявлення про самореалізацію як комплексний процес, що включає різні етапи розвитку особистості на шляху до досягнення її життєвих і професійних цілей.

Професійна самореалізація є складним і багатогранним процесом, що включає інтеграцію внутрішнього потенціалу особистості з зовнішнім середовищем, особливо в контексті професійної діяльності. Цей процес, як ви правильно зазначили, є не лише прагненням досягти особистих цілей, а й

важливим етапом у досягненні особистісного задоволення та відчуття приналежності до суспільства через участь у його професійних і соціальних відносинах [41].

Професійна самореалізація як процес:

1. Усвідомлення внутрішнього потенціалу – це перший етап, коли особистість починає розуміти та вивчати свої сильні сторони, ресурси та можливості для професійного розвитку. Важливою складовою цього етапу є самопізнання, що дозволяє визначити, які якості і вміння можуть бути реалізовані в конкретній професії.

2. Вибір напрямку розвитку – особистість визначає, які професійні цілі вона хоче досягти, виходячи з власних уподобань, здібностей та можливостей. Це може включати як професійний розвиток у певній сфері, так і здобуття нових навичок, які дозволяють реалізувати більш широкую концепцію самореалізації.

3. Реалізація потенціалу – процес, у якому людина активно працює над досягненням своїх цілей, здійснює вибір щодо професійних кроків і результатів, виявляючи свої творчі здібності. Це включає як інтелектуальний, так і емоційний розвиток, який дозволяє реалізовувати внутрішні ресурси у професійній діяльності.

4. Формування системи цінностей і смислів – цей етап пов'язаний з внутрішнім розвитком особистості, коли вона визначає свою роль у професійному середовищі та загальній соціальній структурі. Важливими є не тільки зовнішні досягнення, а й внутрішні мотиви і прагнення, що дають сенс професійній діяльності [41].

Таким чином, професійна самореалізація є не лише шляхом досягнення професійних висот, але й важливим етапом у розвитку особистості, де особа визначає свою цінність у суспільстві, знаходить баланс між зовнішніми і внутрішніми вимогами і досягає внутрішнього задоволення від виконаної роботи.

Професійне самовизначення дійсно є ключовим етапом у процесі

самореалізації особистості. Це не лише процес вибору професії, але й глибший пошук власного місця у світі, який відповідає внутрішнім прагненням і цінностям особистості. Професійне самовизначення дозволяє людині знайти свою сферу діяльності, яка відповідає її потенціалу, інтересам і життєвим цілям, що є основою для подальшого розвитку й самореалізації.

Пошук професійного самовизначення відбувається через взаємодію з різними соціальними і професійними ролями, випробування різних сфер діяльності і оцінку своїх успіхів та невдач. Зміни у життєвих відносинах і умовах можуть значно впливати на процес самореалізації, особливо коли особистість стикається з новими обставинами, такими як зміна професійної діяльності або особистих цінностей [9].

Професійне самовизначення також включає створення свого життєвого плану, що включає не лише професійні цілі, але й більш глобальні життєві прагнення. Цей план має гнучкість і відкритість до змін, оскільки людина продовжує адаптуватися до нових умов.

У підсумку, професійне самовизначення є глибоким і складним процесом, що відбувається протягом усього життя. Це не лише вибір професії, а й спосіб інтеграції власних цінностей, прагнень і можливостей у конкретній діяльності, що сприяє особистісному розвитку та досягненню професійної самореалізації.

Виокремлення двох груп параметрів професійної самореалізації – змістових і формальнодинамічних – дає можливість глибше і різнобічно розглядати це явище. Зокрема, параметри формальнодинамічної групи дозволяють оцінити розвиток особистості та її взаємодію з професійною сферою.

Інтегральні особливості самореалізації:

1. Світогляд – це система поглядів особистості на навколишній світ, яка формується на основі знань, досвіду та цінностей і є важливим фактором у процесі самореалізації.

2. Ідентичність – усвідомлення особистістю себе як унікальної одиниці,

що дозволяє відрізнати власну сутність від інших і є важливою для визначення життєвих цілей та напрямків розвитку.

3. Уявлення про себе – це внутрішнє сприйняття особистістю власних можливостей, якостей та ролі в суспільстві, що значною мірою впливає на її мотивацію до самореалізації.

4. Самоусвідомлення – здатність особистості усвідомлювати свої внутрішні процеси, мотиви та прагнення, що дозволяє глибше пізнати себе і сприяє розвитку внутрішнього потенціалу.

5. Спрямованість особистості – загальний напрямок, на який орієнтовані зусилля особистості. Це може бути орієнтація на досягнення конкретних цілей або на самовдосконалення в загальному [18].

Актуалізація психічних утворень, які забезпечують реалізацію потенціалів особистості, виступає основою самореалізації. Це включає в себе такі компоненти:

- рівень розвитку інтегральних утворень, що визначає, наскільки глибоко та системно людина розуміє свої цілі, місце в світі та можливості для їх досягнення;

- організованість особистісно смислових механізмів, які актуалізуються через суб'єктивні стратегії самореалізації, що, в свою чергу, сприяє успішному реалізуванню потенціалу особистості [47].

Т. Цакун підкреслює, що особистість як суб'єкт життєдіяльності завжди орієнтована на досягнення успіху та самовдосконалення, а також вказує на важливість розуміння себе як джерела змін, вчинків і подій. Такий підхід до самореалізації дозволяє людині не тільки досягати своїх цілей, але й активно змінювати свою реальність, відповідно до власних потреб і прагнень [18].

Отже, самореалізація – це складний, багатовимірний процес, що включає як внутрішні психологічні механізми, так і зовнішні фактори. Успішність цього процесу залежить від того, наскільки людина здатна згармонізувати свої внутрішні та зовнішні стратегії для досягнення своїх

життєвих цілей.

Розгляд часткових змістових параметрів самореалізації дозволяє поглибити розуміння цього явища та виділити конкретні аспекти, що складають основу самореалізації людини в професійній діяльності.

Часткові змістові параметри самореалізації:

1. Мотиви – внутрішні спонукання, які формують прагнення до досягнення конкретних цілей, а також інтерес до розвитку в обраній сфері діяльності.

2. Цілі – чітко визначені орієнтири, до яких спрямована діяльність особистості. Цілі можуть бути як професійними, так і загальними життєвими.

3. Принципи – основні переконання і стратегії, якими керується особистість у процесі самореалізації. Це може бути, наприклад, принцип відповідальності або самостійності.

4. Уявлення про життєві перспективи та стадії життя – погляди особистості на її майбутнє, що включають уявлення про розвиток кар'єри, особистісне зростання і можливі життєві зміни.

5. Оцінка власних здібностей та можливостей – рівень самопізнання, який допомагає людині зрозуміти свої сильні та слабкі сторони, на основі чого вона може приймати рішення щодо самореалізації.

6. Явища, пов'язані зі своєю активністю – ставлення до власної діяльності, яке включає ініціативність, здатність до самоконтролю і бажання досягати результатів [25].

Самореалізація базується на постійній взаємодії особистості з навколишнім середовищем, зокрема через процес адаптації до професійної діяльності. Цей процес включає в себе долаття труднощів, ініціативність та відповідальність за прийняття рішень.

Компоненти самореалізації:

1. Стиль життя – спосіб організації життєдіяльності, що відображає особисті цінності, уподобання та стратегії розвитку.

2. Стратегія життя – загальний план досягнення життєвих цілей, що

включає вибір напрямків професійного та особистісного розвитку.

3. Життєві сценарії – прогнози та уявлення про різні життєві ситуації, які можуть виникнути, і як особистість реагуватиме на них.

4. Образ життя – цілісне уявлення про свій спосіб життя, яке включає соціальні, професійні та особистісні аспекти [49].

Змістові елементи самореалізації можуть відрізнятися для кожної особистості і повинні враховувати її індивідуальні характеристики та контекст життя. Для більш глибокого аналізу та практичного застосування важливо розробити додаткову модель самореалізації, яка б враховувала всі ці складові. Отже, самореалізація є багатогранним процесом, який залежить від багатьох факторів, таких як мотивація, здібності, стратегічний підхід до життя та професії, а також умови, в яких ця самореалізація відбувається.

Розгляд рівневої моделі професійної самореалізації дає змогу глибше зрозуміти, як розвивається самореалізація особистості в професійному середовищі та якими є основні етапи цього процесу. Модель побудована на ієрархічних рівнях, кожен з яких відображає різні аспекти розвитку особистості, взаємодії з професійним середовищем і життєвими умовами [1].

Рівнева модель професійної самореалізації:

1. Суб'єктно-особистісний рівень. Цей рівень зосереджений на ціннісно-смысловій реалізації особистості, де важливими аспектами є світоглядні переконання, самоусвідомлення та ідентичність. Сюди входить процес формування життєвих орієнтирів, які відповідають за визначення пріоритетів у житті та професійній діяльності. На цьому рівні особистість визначає, які цінності є найбільш важливими для неї, як вона сприймає себе в професійному середовищі та як оцінює свої можливості для досягнення поставлених цілей.

2. Адаптаційно-репродуктивний рівень стосується професійної адаптації та способів пристосування до умов професійної діяльності. Особистість на цьому етапі застосовує набутий досвід, розвиває практичні навички та ефективно функціонує в умовах, що змінюються. Адаптація до

нових умов, здатність до виконання стандартних завдань і рольова стабільність – це основні характеристики цього рівня. Важливим аспектом є здатність до самостійного навчання та підтримки професійних якостей.

3. Діяльнісно-творчий рівень. На цьому рівні відбувається реалізація соціальних ролей через активну участь у творчих і професійних процесах. Особистість не лише виконує професійні обов'язки, але й активно вдосконалює свої компетенції, творчо підходить до виконання завдань, бере участь у новаторських ініціативах. Це рівень, де відбувається активне використання потенціалу особистості в професійному середовищі, створення нових рішень і внесок у розвиток організації чи галузі [1].

Відповідно до рівневої моделі, на кожному з етапів реалізації самореалізації використовуються різні механізми, які можна пов'язати з теорією мотивації (А. Маслоу), концепцією життєвих перспектив (В. Василюк, Ю. Швалб), онтогенетичним розвитком (С. Максименко) та професійним самовизначенням (Г. Костюк).

Механізми мотивації визначають, як індивід прагне до досягнення певних цілей у житті, в тому числі професійних, через потреби та бажання, що стимулюють його розвиток.

Життєві перспективи допомагають особистості планувати майбутнє і організовувати свої ресурси та зусилля для досягнення поставлених цілей.

Онтогенетичний розвиток включає зміни в процесі життєдіяльності, що зумовлюють етапи особистісного розвитку і визначають, як відбувається реалізація потенціалу на різних етапах життя.

Професійне самовизначення сприяє розвитку особистісної орієнтації на вибір та досягнення професійних цілей.

Рівнева модель професійної самореалізації є потужним інструментом для аналізу та оцінки процесу самореалізації особистості. Кожен з рівнів моделі дозволяє визначити конкретні етапи розвитку та критерії успіху в професійній діяльності, а також фактори, які сприяють або перешкоджають цьому розвитку [1].

Критерії професійної самореалізації, запропоновані В. Гупаловською, чітко відображають різні аспекти самореалізації жінок у професійному контексті, зокрема з урахуванням соціальних, психологічних і емоційних складових. Ці критерії є важливими для розуміння того, як особистість здійснює самореалізацію через професійну діяльність та взаємодію з навколишнім середовищем. Ось більш детальне пояснення кожного з критеріїв:

1. Відповідність діяльності принципу задоволення-корисності стосовно самої людини, соціуму, світу. Цей критерій вказує на те, що професійна діяльність повинна приносити задоволення не лише людині, а й мати корисні наслідки для соціуму та світу в цілому. Це означає, що професіонал повинен бачити сенс у своїй діяльності, відчувати, що вона приносить користь оточуючим, сприяє розвитку суспільства та відповідає етичним стандартам.

2. Досягнення цілей, здійснення планів – реалізація цінностей і сенсожиттєвих орієнтацій. Професійна самореалізація також включає в себе досягнення конкретних цілей і здійснення життєвих планів. Важливим аспектом є те, що ці цілі мають бути пов'язані з особистими цінностями та сенсом життя, тобто діяльність повинна бути узгоджена з внутрішніми переконаннями людини.

3. Відчуття себе суб'єктом власної життєдіяльності (автономність). Це критерій, який підкреслює важливість самостійності та відповідальності за власні рішення. Жінка, що реалізує себе професійно, повинна відчувати, що вона є активним суб'єктом власної життєдіяльності, має право приймати рішення та нести за них відповідальність. Це підкреслює важливість автономії у професійному контексті.

4. Відчуття власної спроможності, віра в себе, націленість на подальший творчий розвиток – позитивне самоставлення, самоповага, креативність. Цей критерій зосереджує увагу на внутрішньому відчутті спроможності та впевненості у своїх силах. Важливо, щоб жінка мала віру в свої можливості і прагнула до постійного професійного розвитку, досягнення нових вершин, демонструючи креативність і ініціативність у своїй діяльності. Самоповага і

позитивне ставлення до себе є основою для подальшого творчого розвитку [54].

Таким чином, запропоновані критерії В. Гупаловської розкривають психологічні та соціальні аспекти професійної самореалізації жінки, підкреслюючи важливість не тільки досягнень, а й особистісного розвитку, самовизначення та емоційного благополуччя. Це дозволяє будувати цілісне уявлення про самореалізацію, враховуючи індивідуальні потреби і цінності.

Діяльність є одним із центральних елементів людського існування, через яку особистість не тільки реалізує себе, але й взаємодіє з навколишнім світом. Вона виступає як основний канал для пізнання реальності, самовираження та досягнення особистих і професійних цілей. У контексті самореалізації, діяльність можна трактувати як процес поступового і багатоетапного розкриття внутрішнього потенціалу людини, що відображається в її соціальних досягненнях та зміні внутрішнього стану. Це процес, який постійно змінюється, еволюціонує, дозволяючи особистості адаптуватися до нових умов, відкривати нові можливості та здійснювати трансформацію через життєвий досвід.

Процес самореалізації в професійній діяльності не є статичним; він залежить від безлічі факторів, включаючи мотивацію, інтелектуальний розвиток та ціннісні орієнтації людини. Професійна самореалізація включає в себе такі важливі складові, як вибір професії, створення власного професійного іміджу та постійне вдосконалення своїх знань і вмінь протягом усієї кар'єри. Відтак, цей процес вимагає активної участі особистості у формуванні своєї ролі у професійному середовищі та розвитку тих якостей, що забезпечать її успіх у професії [22].

Особливо важливим є той етап, коли людина тільки починає свій професійний шлях – в юності, коли формуються перші стійкі уявлення про себе як фахівця. Це період, коли відбувається вибір професійної діяльності, визначається напрямок розвитку кар'єри, і людина починає активно працювати над тим, щоб реалізувати свої прагнення. Складовими цієї трансформації є не тільки вибір навчального закладу і професії, а й подальший

вибір місця праці, зростання в професії, виконання конкретних завдань і досягнення особистих цілей.

Саме цей процес самореалізації складає фундамент для подальшого професійного розвитку, і він не обмежується лише отриманням необхідних знань. Важливими є також внутрішні зміни, які відбуваються під час проходження етапів професійного зростання, зокрема з'ясування власного місця в соціумі, досягнення внутрішньої гармонії між професійними та особистими інтересами.

Таким чином, для досягнення успіху в професійній діяльності необхідно ретельно планувати і підходити до вибору освіти та майбутньої роботи. Це не тільки допомагає реалізувати професіонала, але й забезпечує відчуття задоволення від побудови свого життя та кар'єри.

1.3. Взаємозв'язок між рівнем самооцінки і рівнем освіти особистості

Взаємозв'язок між самооцінкою і рівнем освіти особистості є важливою темою в психології та педагогіці, оскільки освіта не лише формує професійні навички і знання, але й має глибокий вплив на внутрішній світ людини, зокрема на її самооцінку. Самооцінка – це суб'єктивне оцінювання людиною власних якостей, досягнень і потенціалу, яке суттєво впливає на її поведінку, мотивацію та ставлення до себе і оточуючого світу. Освіта, в свою чергу, є важливим соціальним і інтелектуальним фактором, що формує самооцінку, забезпечуючи людині можливість розвитку, досягнення цілей та самовираження.

Рівень освіти прямо впливає на те, як людина оцінює себе в різних аспектах життя, починаючи від професійної діяльності і закінчуючи соціальними взаєминами. Людина з вищою освітою часто має більш високу самооцінку, оскільки освіта дає їй більше можливостей для самореалізації та

досягнення цілей [64].

Освітній процес дає людині знання та навички, що дозволяють їй стати компетентнішою у певній галузі. Це підвищує відчуття власної спроможності і дає більше шансів на успіх у кар'єрі, що, у свою чергу, зміцнює самооцінку.

Люди з вищою освітою, як правило, мають більше можливостей для соціалізації, знаходять себе в різних соціальних групах і можуть краще реалізувати свої соціальні та професійні цілі. Відчуття значущості і приналежності до успішних груп також позитивно впливає на самооцінку.

Освіта дозволяє людині відчувати свою інтелектуальну зрілість і здатність вирішувати складні проблеми. Це дає можливість людині відчувати власну цінність і самоповагу через розвиток власних когнітивних здібностей.

Самооцінка також має зворотний вплив на освітній процес, адже рівень самооцінки визначає не лише результати навчання, а й готовність людини до подальшого розвитку, здобуття нових знань і вмінь.

Люди з високою самооцінкою часто більш мотивовані досягати нових вершин у навчанні. Вони впевнені в своїх силах і схильні ставити перед собою амбітні цілі. Натомість, низька самооцінка може стати бар'єром для розвитку, оскільки людина може сумніватися в своїх можливостях і не вірити, що здатна досягти успіху.

Висока самооцінка сприяє активнішому встановленню конкретних і досяжних цілей в навчанні. Задоволення від досягнення цих цілей зміцнює внутрішнє відчуття власної значущості і сприяє подальшому розвитку.

Висока самооцінка допомагає особистості легше долати труднощі, які можуть виникнути у процесі навчання (наприклад, невдачі, труднощі при освоєнні нових знань). Освітній процес не є лінійним, тому здатність долати труднощі через здорову самооцінку допомагає людині не здаватися і продовжувати свій розвиток [29].

Самооцінка людини може змінюватися в залежності від рівня її освіти, але цей зв'язок не завжди є прямим і простим. У соціальному контексті роль освіти в формуванні самооцінки залежить від багатьох факторів, таких як

економічний статус, культурні норми, доступ до ресурсів і підтримка з боку близьких.

Вищий рівень освіти часто дає людині доступ до кращих економічних можливостей, що, в свою чергу, зміцнює самооцінку через відчуття стабільності і незалежності. Проте в деяких випадках людина може відчувати низьку самооцінку, навіть маючи високий рівень освіти, якщо її професійне становище не відповідає соціальним або матеріальним стандартам.

У різних культурах ставлення до освіти може значно відрізнятися, що впливає на взаємозв'язок між освітою і самооцінкою. У деяких культурах освітній рівень може бути визначальним фактором статусу і престижу, що позитивно впливає на самооцінку, в той час як у інших — більш важливими можуть бути соціальні відносини чи родинні зв'язки.

Підтримка сім'ї також може значною мірою впливати на взаємозв'язок між рівнем освіти і самооцінкою. Освіта, яка підтримується емоційно і психологічно, може сприяти розвитку позитивної самооцінки, оскільки людина відчуває, що її прагнення підтримуються і цінуються.

Зв'язок між самооцінкою і рівнем освіти є складним і багатогранним. Освіта може значно підвищити самооцінку людини, надаючи їй інструменти для самовираження, розвитку та професійної реалізації. Водночас, самооцінка є важливим фактором у процесі навчання, оскільки вона впливає на мотивацію, постановку цілей і здатність долати труднощі. Освітня система, яка враховує індивідуальні особливості кожної особистості, може сприяти формуванню здорової самооцінки, а в результаті — досягненню успіху в професійній діяльності та особистому житті [60].

Взаємозв'язок між рівнем освіти та самооцінкою особистості є результатом впливу багатьох чинників, що можуть як позитивно, так і негативно відображатися на цьому процесі. Окрім безпосереднього впливу рівня освіти на самооцінку, існують інші важливі особливості і чинники, які можуть змінювати цей зв'язок або посилювати його ефективність. Розглянемо основні з них.

Самооцінка та ставлення до освіти можуть значно варіюватися в залежності від культурних і соціальних стандартів. У деяких культурах надається велике значення академічним досягненням, що позитивно впливає на самооцінку. У таких випадках рівень освіти безпосередньо корелює з відчуттям власної гідності і престижу. Наприклад, в деяких країнах високий рівень освіти автоматично підвищує соціальний статус і самоповагу особистості.

З іншого боку, в культурах або громадах, де більше цінуються інші якості (наприклад, професійні досягнення, родинні цінності, соціальний вклад), самооцінка особистості може бути меншою мірою пов'язана з освітнім рівнем, навіть якщо освіта відіграє важливу роль у житті.

Фактор сім'ї є однією з основних складових впливу на розвиток самооцінки та її взаємозв'язок з рівнем освіти. Якщо сім'я підтримує і мотивує до отримання вищої освіти, надає емоційну підтримку і підвищує впевненість в собі, то це сприяє підвищенню самооцінки. Навпаки, у випадку відсутності підтримки з боку родини або критичного ставлення до освітніх досягнень, рівень самооцінки може бути значно знижений, навіть якщо особа здобула високий рівень освіти.

Значення цього чинника зростає, якщо мова йде про виховання в умовах соціальної чи економічної нестабільності. Наприклад, у родинах з обмеженими фінансовими ресурсами можливість здобуття вищої освіти може бути обмежена, що може негативно вплинути на самооцінку дітей [52].

Самооцінка також визначається внутрішніми переконаннями і установками людини щодо себе. Люди, які мають низьку самооцінку, навіть з високим рівнем освіти можуть мати труднощі з визнанням своїх досягнень і можливостей, а також з реалізацією свого потенціалу. Ключову роль відіграють такі психологічні чинники, як:

- страх невдачі. Наявність страху перед невдачею може призвести до зниження самооцінки навіть при наявності високого рівня освіти. Люди, які бояться помилок, часто уникають викликів, що в свою чергу знижує їх

самооцінку;

- захисні механізми. Психологічні захисти, такі як заперечення чи інтелектуалізація, можуть заважати розвитку самооцінки, оскільки перешкоджають саморефлексії і конструктивному оцінюванню власних можливостей;

- позитивне самоставлення. Висока самооцінка не лише підвищує впевненість у собі, а й мотивує досягати нових результатів у навчанні та професійній діяльності [6].

Мотивація є одним з основних чинників, які впливають на зв'язок між рівнем освіти і самооцінкою. Якщо освіта розглядається як важливий етап на шляху до досягнення особистих цілей і самореалізації, то самооцінка людини буде більш високою. Вищий рівень освіти часто супроводжується високим рівнем мотивації і прагненням до самовдосконалення.

Крім того, існує важливий зв'язок між внутрішньою мотивацією (прагненням до особистого розвитку і досягнень) і рівнем освіти. Людина, яка отримує освіту з мотиву самовдосконалення, частіше відчуває себе задоволеною процесом навчання і досягнутими результатами, що підвищує її самооцінку.

Суспільні та економічні умови також можуть суттєво впливати на взаємозв'язок між рівнем освіти і самооцінкою. У країнах з розвиненою економікою і стабільними соціальними умовами особи з вищою освітою можуть мати більше можливостей для самореалізації, що сприяє підвищенню їх самооцінки. Проте в умовах економічної кризи чи високого рівня безробіття навіть високий рівень освіти може не призвести до бажаних результатів, що знижує відчуття власної значущості та задоволення від досягнутих освітніх рівнів [14].

Також важливо враховувати, чи відповідає рівень освіти вимогам ринку праці. Якщо особа здобула освіту, яка не знаходить попиту на ринку, це може призвести до зниження самооцінки, оскільки відчуття безпорадності та непотрібності може знизити внутрішнє відчуття цінності.

Іншим важливим чинником є безпосереднє застосування отриманих знань і навичок на практиці. Освітній процес може бути не тільки інтелектуальним, а й професійним, якщо особа має можливість застосовувати свої знання у конкретній діяльності. Професійне зростання, досягнення кар'єрних вершин, визнання на робочому місці значно підвищують рівень самооцінки, оскільки це підтверджує здатність людини досягати поставлених цілей [14].

Зв'язок між рівнем освіти і самооцінкою є складним і багатоаспектним процесом, на який впливає низка внутрішніх і зовнішніх чинників. Освіта, безсумнівно, є важливим фактором, що формує і зміцнює самооцінку людини, однак значення цього процесу залежить від соціальних умов, культурних аспектів, психологічних особливостей особистості та мотиваційних чинників. Врахування цих особливостей дозволяє глибше зрозуміти, як самопочуття і ставлення до себе особистості можуть змінюватися в контексті її освітнього і професійного розвитку.

РОЗДІЛ 2

ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ САМООЦІНКИ З РІЗНИМ РІВНЕМ ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ

2.1. Організація та методики дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих

Актуальність експериментального дослідження обумовлена важливістю розуміння впливу рівня освіти на самооцінку працівників, їх ефективність та загальний рівень задоволення від роботи. У сучасних умовах, коли світ праці швидко змінюється, а інноваційні технології та нові професійні вимоги постійно еволюціонують, питання розвитку та адаптації працівників до нових умов стає надзвичайно важливим.

Особливо актуальним є вивчення взаємозв'язку між рівнем освіти та професійною самооцінкою працівників у контексті успішності виконання завдань і досягнення кар'єрних цілей. Адже освіта є однією з головних складових формування професійних навичок, умінь та компетенцій, що безпосередньо впливає на ефективність праці, здатність до самовдосконалення та адаптації до нових професійних викликів.

Також важливою є роль освітнього рівня в процесах професійного розвитку, управлінських рішеннях, мотивації та впевненості в своїх силах. Урахування цих факторів дозволяє більш ефективно організувати професійну підготовку, кар'єрне зростання, а також створити більш продуктивне і задоволене робоче середовище.

З огляду на ці фактори, дослідження взаємозв'язку рівня освіти та самооцінкою працівників є надзвичайно актуальним і необхідним для подальшого вдосконалення стратегій управління персоналом, а також для покращення якості роботи організацій на всіх рівнях.

Експериментальне дослідження було здійснене серед 66 співробітників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ», які представляли різні рівні освіти. За рівнями

освіти усіх працівників було об'єднано у такі групи:

- працівники з вищою освітою;
- працівники із середньою освітою;
- працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію.

Метою дослідження було вивчити вплив рівня освіти на професійну діяльність та самооцінку працівників, а також дослідити взаємозв'язок між освітнім рівнем і їхньою мотивацією, ефективністю роботи та загальним рівнем задоволення від кар'єри.

У вибірці дослідження були включені представники різних освітніх категорій: працівники з середньою освітою, вищою освітою та працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію. Це дозволило порівняти, як різні рівні освіти можуть впливати на робочі результати, особистісний розвиток та відчуття професійного задоволення. Участь у дослідженні брали співробітники різних підрозділів компанії, що включало як адміністративний, так і технічний персонал.

Під час експерименту була застосована комбінація методів: анкети та тестування, які дозволяли отримати всебічну картину про рівень освітньої підготовки учасників, а також їхні професійні переконання та ставлення до роботи.

Результати дослідження допомогли виявити суттєві відмінності в підходах до виконання завдань серед працівників з різним рівнем освіти, а також показали важливість постійного розвитку кваліфікації і освіти для досягнення вищих результатів у кар'єрі та особистому професійному зростанні.

Дослідження проводилося у декілька етапів:

- 1 етап – підбір та аналіз психодіагностичних методик;
- 2 етап – здійснення опитування серед працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ»;
- 3 етап – аналіз та інтерпретація результатів дослідження.

У ході експериментального дослідження було використано такі

методики:

- опитувальник «Методика дослідження самооцінки особистості»

С. Будассі [37];

- «Тест-опитувальник самоставлення» (В. Столін, С. Пантілеєв) [62].

Проаналізуємо методики дослідження.

Опитувальник «Методика дослідження самооцінки особистості» С. Будассі [37] є цікавою і важливою технікою для дослідження внутрішнього сприйняття власної особистості через визначення її якостей та характеристик. Ця методика ґрунтується на використанні методу ранжування, що дозволяє виявити рівень самоусвідомлення респондента та його уявлення про ідеальну і реальну особистість.

У рамках методики учасникам дослідження надається список з 48 різноманітних характеристик, які можуть відображати різні аспекти особистості. Завданням респондента є вибрати ті якості, які найбільше відповідають його уявленням про еталонну особистість – «Я-ідеальне». Потім ці вибрані риси необхідно розташувати в порядку значущості, від найбільш важливих і позитивних до менш важливих і навіть негативних. Таким чином, кожна характеристика отримує свій ранг у залежності від того, наскільки вона важлива для уявлення респондента про ідеальну особистість.

Після формування еталонного ряду слідує наступний етап, коли респондент повинен оцінити свої власні риси в порівнянні з цими ідеальними якостями. Він будує суб'єктивний ряд для свого реального «Я» («Я-реальне»), визначаючи, які з вибраних рис він володіє і в якій мірі. Це дозволяє виявити різницю між ідеалами і реальним станом справ, що може свідчити про рівень самоприйняття та розвиток особистості.

Самооцінка – це важливий процес внутрішнього самоусвідомлення, який включає в себе комплексне оцінювання своїх фізичних, емоційних, соціальних і професійних якостей. Вона визначається багатьма факторами, такими як виховання, соціальні взаємодії, культурні норми, життєвий досвід та індивідуальні переконання. Самооцінка може бути як позитивною, так і

негативною і варіюватися в залежності від ситуації та періоду життя. Висока самооцінка часто сприяє впевненості в собі, вмотивованості й успіху в досягненні особистих та професійних цілей, тоді як низька самооцінка може бути перешкодою на шляху до самореалізації та соціальної адаптації.

Методика С. Будассі дає змогу визначити не лише суб'єктивну оцінку особистості, а й дозволяє відстежувати розвиток внутрішнього світу людини, розкриваючи її прагнення та можливості для особистісного зростання.

Для більш глибокого розуміння розвитку самооцінки у дослідженні нами були виділені три основні рівні, кожен з яких характеризує певну стадію внутрішнього сприйняття особистістю себе та своїх можливостей. Кожен з рівнів є важливим індикатором психологічного здоров'я та самосвідомості індивіда, а також має великий вплив на його поведінку, соціальні взаємодії та професійні досягнення.

Низький рівень самооцінки характеризується сумнівами в своїх здібностях і досягненнях. Особи з низьким рівнем самооцінки часто відчують себе менш цінними, знижують свою значущість, можуть бути схильні до самокритики. Така самооцінка зазвичай супроводжується частими переживаннями стресу та тривоги, що спричиняються негативними думками про себе. Людина на такому рівні може відчувати труднощі в прийнятті рішень та виявляти невпевненість у своїх силах. Це може обмежувати її особистісний розвиток і призводити до пасивної позиції в житті, де прагнення до досягнень часто не реалізуються через страх невдач.

Середній рівень самооцінки демонструє більш реалістичний погляд на себе. Людина з таким рівнем самооцінки оцінює свої можливості та досягнення об'єктивно, без зайвого ідеалізування або приниження. Вона має здатність чітко розуміти свої сильні та слабкі сторони, що дозволяє їй ефективно працювати над удосконаленням своїх якостей. Така самооцінка також дозволяє будувати реалістичні цілі та досягати їх, адже людина має конструктивне відношення до своїх результатів і готова покращуватися. Це рівень самосвідомості, коли індивід приймає себе з усіма недоліками, однак

прагне до постійного розвитку.

Високий рівень самооцінки характеризується сильною вірою в свої здібності та досягнення. Люди з високим рівнем самооцінки зазвичай відчують себе впевненими в собі, мають позитивне ставлення до власної особистості, і це відображається в їх поведінці та соціальних взаємодіях. Вони здатні адекватно реагувати на труднощі та стресові ситуації, зберігаючи при цьому внутрішню стабільність і мотивацію до подолання нових викликів. Високий рівень самооцінки сприяє високому рівню емоційної стійкості та внутрішнього комфорту, а також мотивує людину до досягнення великих цілей, до яких вона відчуває себе здатною.

Враховуючи, що самооцінка є динамічною і може змінюватися в залежності від ситуацій, етапів життя та зовнішніх факторів, важливо розуміти, що вона може змінюватися протягом часу. Самооцінка взаємодіє з емоційним станом людини, впливає на її мотивацію, а також на психічне і фізичне здоров'я. Високий рівень самооцінки позитивно впливає на емоційну стійкість і здатність долати стрес, в той час як низька самооцінка може призвести до депресії, тривоги та інших психологічних проблем [37].

«Тест-опитувальник самоствердження» (В. Столін, С. Пантілеєв) [62] надає можливість оцінити різні аспекти самооцінки, самосвідомості та внутрішніх переживань особистості за допомогою дев'яти шкал. Кожна шкала відображає різні рівні та особливості сприйняття себе, що є важливим для розуміння психологічного стану особи та її здатності до саморозвитку.

Шкала 1 – внутрішня чесність (відкритість) оцінює здатність особистості бути відвертою з собою. Низькі значення свідчать про критичність і рефлексивність, висока – про закритість і бажання приховувати важливу інформацію.

Шкала 2 – самовпевненість визначає впевненість особистості в своїх силах і здатності досягати поваги від інших. Низькі значення відображають сумніви, високі – самовпевненість і стабільність внутрішнього стану.

Шкала 3 – самокерівництво визначає ступінь самоконтролю та

відповідальності за власні дії та долю. Низькі значення вказують на відсутність внутрішньої стабільності і погану саморегуляцію, високі – на рішучість та здатність до самовизначення.

Шкала 4 – відображене самоставлення (дзеркальне «Я») оцінює, як особистість очікує бути сприйнятою іншими. Низькі значення свідчать про побоювання щодо негативного ставлення оточення, високі – про впевненість у своїй здатності викликати повагу.

Шкала 5 – самоцінність визначає, наскільки людина цінує себе на внутрішньому, емоційному рівні. Низькі значення можуть свідчити про недооцінку власної особистості, високі – про гармонійне сприйняття себе.

Шкала 6 – самоприйняття визначає ставлення особистості до себе, її здатність прийняти себе з усіма недоліками. Низькі значення можуть вказувати на недостатнє самоприйняття та дезадаптацію.

Шкала 7 – самоприв’язаність оцінює здатність особистості змінювати себе. Низькі значення відображають готовність до самовдосконалення, високі – на прагнення зберегти незмінний образ себе.

Шкала 8 – внутрішня конфліктність визначає наявність внутрішніх суперечностей та почуття провини. Високі значення свідчать про тривожні стани, низькі – про відсутність критичного ставлення до себе.

Шкала 9 – самозвинувачення оцінює схильність особистості до самозвинувачення і негативних емоцій стосовно своїх невдач. Високі значення можуть бути сигналом відсутності симпатії до себе, навіть при високій самооцінці [62].

Цей тест дає змогу комплексно оцінити самосприйняття особистості, зокрема її здатність до самокритики, саморозвитку та адаптації до зовнішніх і внутрішніх змін.

2.2. Інтерпретація результатів дослідження взаємозв'язку самооцінки з різним рівнем освіти дорослих

На основі використання опитувальника «Методика дослідження самооцінки особистості» С. Будассі було виявлено наступні результати (таблиця 2.1):

Таблиця 2.1

Результати дослідження на основі використання опитувальника «Методика дослідження самооцінки особистості» С. Будассі
(у % від загальної кількості опитуваних)

Група працівників	Високий рівень самооцінки (8-10 балів)	Середній рівень самооцінки (5-7 балів)	Низький рівень самооцінки (1-4 бали)
Працівники з вищою освітою	74,0%	25,0%	0,0%
Працівники із середньою освітою	10,0%	60,0%	30,0%
Працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію	27,0%	73,0%	0,0%

1. Працівники з вищою освітою:

- 74,0% працівників цієї групи мають високий рівень самооцінки (8-10 балів), що свідчить про високу впевненість у своїх силах та позитивне ставлення до себе;
- 25,0% мають середній рівень самооцінки (5-7 балів), що вказує на помірковану оцінку власних можливостей;
- не було зафіксовано жодної особи з низьким рівнем самооцінки (1-4 бали).

2. Працівники із середньою освітою:

- лише 10,0% працівників цієї групи мають високий рівень самооцінки (8-10 балів);

- більшість, 60,0%, мають середній рівень самооцінки (5-7 балів);
- 30,0% мають низький рівень самооцінки (1-4 бали), що вказує на певні проблеми в самовизначенні та самовідчутті.

3. Працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію:

- 27,0% працівників цієї групи мають високий рівень самооцінки (8-10 балів);
- 73,0% мають середній рівень самооцінки (5-7 балів).
- жоден респондент не має низького рівня самооцінки (1-4 бали).

Отже, працівники з вищою освітою мають значно вищий рівень самооцінки, де 74,0% з них оцінюють себе на високому рівні. Працівники із середньою освітою показали найбільшу кількість осіб з низьким рівнем самооцінки, що потребує уваги та можливих коригувальних заходів для підвищення їх впевненості в собі. Працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію, показали середні результати, з переважанням осіб із середнім рівнем самооцінки.

Загалом, дослідження свідчить про тісний зв'язок між рівнем освіти та самооцінкою працівників. Найвищий рівень самооцінки спостерігається серед осіб з вищою освітою, тоді як серед працівників із середньою освітою необхідно вжити заходів для підвищення їх внутрішньої впевненості та мотивації.

На наступному етапі дослідження було застосовано «Тест-опитувальник самоствавлення» (В. Столін, С. Пантисєв) для оцінки рівнів самоствавлення серед працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ».

Дані, отримані під час опитування, представлені в таблиці 2.2.

Самоствавлення працівників – це процес формування самооцінки, переконань, цінностей, а також визначення соціальних ролей у професійному середовищі. Виявлені рівні самоствавлення свідчать про те, що процес самовизначення та взаємодії з навколишнім середовищем займає важливе місце в розвитку особистості.

Таблиця 2.2

Рівні розвитку самоставлення працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДІНГ» на основі використання тесту «Тест-опитувальник самоставлення» (В. Столін, С. Пантілеєв) (у % від загальної кількості опитуваних)

Шкала самоставлення	Низький	Середній	Високий
відкритість	26,0%	62,0%	12,0%
самовпевненість	34,0%	28,0%	38,0%
самокерівництво	32,0%	52,0%	16,0%
дзеркальне «Я»	16,0%	54,0%	30,0%
самоцінність	4,0%	60,0%	36,0%
самоприв'язаність	18,0%	56,0%	26,0%
самозвинувачення	30,0%	56,0%	14,0%
самоприйняття	12,0%	26,0%	62,0%
внутрішня конфліктність	24,0%	52,0%	24,0%

Аналіз результатів показав, що найбільше опитаних працівників мають середній рівень відкритості (62,0%), що свідчить про їх готовність сприймати нові ідеї та досвід, хоча вони можуть бути обережними щодо безпосереднього прийняття нового. Цей рівень відкритості також відображає здатність до роздумів над новою інформацією і вираження своїх емоцій, проте вимагає певної обережності у вираженні особистих переконань.

З іншого боку, 38,0% працівників мають низький рівень самовпевненості, що може свідчити про невпевненість у своїх силах та побоювання щодо можливих невдач. Це також може призводити до уникання нових можливостей та викликів, що впливає на професійний розвиток.

Рівень самокерівництва виявився середнім (52,0%), що свідчить про наявність певної впевненості у вирішенні повсякденних завдань, однак для досягнення високих результатів працівники можуть потребувати додаткової підтримки.

Дзеркальне «Я» працівників також має середній рівень (54,0%), що вказує на здатність розуміти власні дії в контексті соціальних взаємодій і відображати свою роль в оточуючому середовищі, хоча часто це усвідомлення може бути неповним.

Відносно самоцінності, 60,0% респондентів виявили середній рівень самооцінки, що вказує на визнання своєї цінності, але без надмірного акцентування на ній у всіх ситуаціях. Це може бути важливим для побудови позитивної мотивації і продуктивної роботи.

Таким чином, дані дослідження свідчать про важливість подальшої підтримки та розвитку самоставлення працівників на основі виявлених рівнів різних аспектів самосвідомості та самовизначення.

Аналізуючи розподіл працівників за рівнями освіти, можна виділити кілька важливих аспектів, пов'язаних із їх професійними можливостями, вимогами та впливом на ефективність діяльності організації (таблиця 2.3).

Працівники з вищою освітою мають більше високих показників само впевненості, самоприйняття та самоцінності. Працівники з середньою освітою частіше мають нижчий рівень самокерівництва та вищий рівень самозвинувачення. Працівники з додатковою кваліфікацією мають показники ближчі до середніх, але демонструють дещо вищий рівень самокерівництва та відкритості.

Працівники з вищою освітою:

- переваги: мають глибоке розуміння теоретичних аспектів професії, що дозволяє їм ефективно виконувати складні завдання, включаючи наукову діяльність, дослідження, аналіз і розробку нових методик та стратегій; зазвичай володіють розвинутими критичними мисленням та навичками аналізу, що важливо для керівництва, планування та прийняття рішень; здатність до стратегічного управління і організації наукової та освітньої діяльності в умовах високих вимог до якості та інновацій.

- виклики: вищий рівень освіти може створювати додаткові вимоги до кар'єрного росту і заробітної плати, що може призводити до збільшення витрат на оплату праці; деякі працівники можуть не мати достатнього практичного

досвіду для ефективного виконання повсякденних завдань.

Таблиця 2.3

Розподіл за рівнями освіти та рівнями розвитку самоставлення працівників
ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» на основі використання тесту
«Тест-опитувальник самоставлення» (В. Столін, С. Пантілеєв)
(у % від загальної кількості опитуваних)

Шкала самоставлення	Освіта	Низький (%)	Середній (%)	Високий (%)
Відкритість	Вища	20,0%	65,0%	15,0%
	Середня	30,0%	58,0%	12,0%
	Додаткова кваліфікація	28,0%	62,0%	10,0%
Самовпевненість	Вища	30,0%	25,0%	45,0%
	Середня	40,0%	30,0%	30,0%
	Додаткова кваліфікація	32,0%	28,0%	40,0%
Самокерівництво	Вища	28,0%	50,0%	22,0%
	Середня	36,0%	54,0%	10,0%
	Додаткова кваліфікація	32,0%	52,0%	16,0%
Дзеркальне «Я»	Вища	12,0%	50,0%	38,0%
	Середня	20,0%	56,0%	24,0%
	Додаткова кваліфікація	16,0%	54,0%	30,0%
Самоцінність	Вища	2,0%	58,0%	40,0%
	Середня	6,0%	62,0%	32,0%
	Додаткова кваліфікація	4,0%	60,0%	36,0%
Самоприв'язаність	Вища	15,0%	55,0%	30,0%
	Середня	20,0%	58,0%	22,0%
	Додаткова кваліфікація	18,0%	56,0%	26,0%
Самозвинувачення	Вища	25,0%	55,0%	20,0%
	Середня	34,0%	58,0%	8,0%
	Додаткова кваліфікація	30,0%	56,0%	14,0%
Самоприйняття	Вища	10,0%	22,0%	68,0%
	Середня	14,0%	30,0%	56,0%
	Додаткова кваліфікація	12,0%	26,0%	62,0%
Внутрішня конфліктність	Вища	20,0%	50,0%	30,0%
	Середня	28,0%	54,0%	18,0%
	Додаткова кваліфікація	24,0%	52,0%	24,0%

Працівники із середньою освітою:

- переваги: працівники цього рівня освіти часто мають високий рівень практичних навичок, які можна застосувати безпосередньо у навчальному процесі чи адміністративній роботі; зазвичай готові до більш спеціалізованих завдань, що не потребують глибокого теоретичного аналізу; менші вимоги до заробітної плати порівняно з працівниками з вищою освітою.

- виклики: обмежений потенціал для розвитку у напрямках, що потребують висококваліфікованих знань і навичок, наприклад, в науково-дослідницькій сфері; може бути важко перейти на управлінські позиції без додаткової освіти або досвіду.

Працівники, що здобули додаткову професійну кваліфікацію:

- переваги: володіють спеціалізованими знаннями та навичками, які дозволяють їм ефективно виконувати конкретні завдання в межах їхньої професійної діяльності; їхня кваліфікація може покращити якість конкретних видів діяльності, таких як викладання специфічних дисциплін, організація роботи з обладнанням чи інформаційними технологіями; гнучкість на ринку праці, оскільки додаткова кваліфікація дозволяє працівникам швидко адаптуватися до змін у вимогах або умовах роботи.

- виклики: додаткова кваліфікація не завжди дає працівникам необхідні навички для здійснення кар'єрного росту в межах організації, особливо якщо кваліфікація не відповідає вищим вимогам; зазвичай це не дає глибоких теоретичних знань, що обмежує можливості для виконання стратегічних або наукових завдань.

Отже, вищий рівень освіти допомагає забезпечити стратегічний напрямок і високу якість науково-освітньої діяльності, проте може зростати необхідність у більш високій оплаті праці і утриманні кваліфікованих кадрів. Середня освіта зберігає високу ефективність у виконанні конкретних, практичних завдань, таких як обслуговування або адміністрування, однак може бути недостатньо для роботи в наукових чи керівних структурах. Додаткове професійне навчання створює можливості для залучення

кваліфікованих працівників до вузькоспеціалізованих завдань, але не замінює необхідності в базових наукових чи управлінських навичках.

Таким чином, важливо комбінувати різні рівні освіти працівників для створення ефективної і збалансованої робочої сили.

На основі проведеного дослідження було виявлено чіткий взаємозв'язок між рівнем освіти працівників та їхньою самооцінкою та самоставленням.

Працівники з вищою освітою демонструють найбільш високий рівень самооцінки (74,0% мають високий рівень), що свідчить про їхню впевненість у собі та позитивне ставлення до власних можливостей. Жоден з опитаних не мав низького рівня самооцінки.

Працівники із середньою освітою мають найнижчі показники самооцінки: лише 10,0% мають високий рівень, тоді як 30,0% – низький рівень, що свідчить про проблеми із самовизначенням та потребу у підтримці.

Працівники, які здобули додаткову професійну кваліфікацію, здебільшого мають середній рівень самооцінки (73,0%), хоча 27,0% демонструють високу самооцінку.

Більшість працівників мають середній рівень відкритості (62,0%), що вказує на їхню готовність до сприйняття нових ідей, але з певною обережністю.

Низька самовпевненість виявлена у 38,0% опитаних, що може свідчити про невпевненість у своїх можливостях та уникання ризикованих ситуацій.

Середній рівень самокерівництва (52,0%) вказує на потребу в додатковій підтримці для розвитку лідерських навичок.

Високий рівень самоприйняття (62,0%) говорить про те, що більшість працівників мають сформоване позитивне ставлення до себе.

Висока внутрішня конфліктність (24,0% на високому рівні, 52,0% на середньому) може свідчити про труднощі у прийнятті власних рішень і емоційний дискомфорт.

Працівники з вищою освітою мають вищі показники самовпевненості,

самоприйняття та самоцінності, що сприяє їхній ефективній роботі та професійному розвитку.

Працівники із середньою освітою частіше демонструють низький рівень самокерівництва та вищий рівень самозвинувачення, що може негативно впливати на їхню продуктивність та мотивацію.

Працівники з додатковою кваліфікацією демонструють проміжні показники, з тенденцією до вищого рівня самокерівництва та відкритості.

Для працівників із середньою освітою варто розробити заходи щодо підвищення їхньої впевненості в собі та професійної мотивації, зокрема через тренінги з розвитку самоменеджменту та підтримку у професійному саморозвитку.

Працівникам, які мають додаткову кваліфікацію, варто пропонувати можливості для кар'єрного зростання, що підвищить їхню мотивацію та рівень самооцінки.

Для всіх груп працівників доцільно впроваджувати програми емоційного розвитку, щоб знизити рівень внутрішньої конфліктності та сприяти підвищенню самоприйняття.

Загалом, дослідження підтвердило, що рівень освіти суттєво впливає на самооцінку та самоставлення працівників. Це підкреслює важливість розвитку освітніх можливостей та підтримки особистісного зростання в рамках професійної діяльності.

РОЗДІЛ 3

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК САМООЦІНКИ ПРАЦІВНИКІВ ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ»

3.1. Особливості психологічної підготовки працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» щодо розвитку їхньої самооцінки

У сучасних умовах економічної нестабільності, високої конкуренції та зростаючих вимог до професійної компетентності працівників особливо важливим є їхній психологічний стан, зокрема рівень самооцінки. Самооцінка відіграє ключову роль у продуктивності праці, комунікації в колективі та загальному психологічному благополуччі співробітників.

Для ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ», як аграрної компанії, що працює в динамічному середовищі, важливо забезпечити належний рівень психологічної підготовки персоналу. Працівники сільськогосподарського сектору стикаються з фізичними та психологічними навантаженнями, що може впливати на їхню мотивацію, впевненість у собі та професійний розвиток.

Розвиток здорової самооцінки сприяє підвищенню стресостійкості, покращенню міжособистісних відносин та ефективності командної роботи. Психологічна підготовка персоналу, орієнтована на саморозвиток, позитивне мислення та адаптацію до змін, допоможе покращити якість праці та досягати стратегічних цілей компанії.

Таким чином, дослідження особливостей психологічної підготовки працівників ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» щодо розвитку їхньої самооцінки є актуальним, оскільки воно спрямоване на підвищення ефективності діяльності персоналу, зменшення рівня стресу та створення сприятливого робочого середовища.

У сучасному бізнес-середовищі психологічна підготовка персоналу є важливим фактором підвищення ефективності роботи, мотивації та

професійного розвитку. Особливу роль у цьому процесі відіграє самооцінка працівників, яка впливає на їхню продуктивність, ініціативність і взаємодію в колективі.

ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ», як аграрне підприємство, працює в умовах динамічного ринку та високих вимог до персоналу. Тому використання сучасних методів психологічної підготовки, зокрема тренінгових технологій, є важливим елементом розвитку працівників.

Актуальність використання тренінгових технологій

Тренінгові технології є ефективним інструментом психологічної підготовки, оскільки вони:

- сприяють розвитку впевненості в собі та адекватної самооцінки;
- покращують комунікативні навички та навички роботи в команді;
- допомагають знижувати рівень стресу та підвищувати стресостійкість;
- розвивають навички самоменеджменту та мотивації.

Особливістю тренінгів є їхня інтерактивність, практична спрямованість та можливість моделювання реальних робочих ситуацій. Вони дозволяють працівникам не лише отримати нові знання, а й відпрацювати їх у практичних вправах, що сприяє ефективнішому засвоєнню матеріалу.

Впровадження тренінгових технологій у ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ» дозволить:

- підвищити ефективність роботи персоналу;
- сформувати позитивний психологічний клімат у колективі;
- зменшити рівень професійного вигорання;
- покращити адаптацію працівників до змін у компанії.

Таким чином, використання тренінгових технологій у психологічній підготовці персоналу є актуальним напрямом для ТОВ «САН АГРО ХОЛДИНГ», оскільки сприяє підвищенню самооцінки працівників, розвитку їхніх професійних та особистісних компетенцій, що в цілому позитивно впливає на ефективність компанії.

У сучасному суспільстві особистісний та професійний успіх значною

мірою залежить від рівня самооцінки людини та її мотивації до досягнення цілей. Позитивна самооцінка є основою впевненості у власних силах, прийняття рішень та ефективної комунікації, тоді як низька самооцінка може призводити до невпевненості, страху перед невдачами та пасивності.

Особливо актуальним є розвиток позитивного ставлення до себе серед працівників, які працюють у конкурентному середовищі та постійно стикаються з професійними викликами. Формування стійкої мотивації до успіху допомагає працівникам долати труднощі, зберігати продуктивність і розкривати свій потенціал.

У ході формувального етапу дослідження нами було розробленого тренінг «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху» спрямований на розвиток впевненості у собі, підвищення рівня особистої мотивації та формування навичок самоконтролю. Завдяки інтерактивним методам навчання учасники зможуть усвідомити власні можливості, змінити негативні переконання та виробити ефективні стратегії досягнення цілей.

Мета тренінгу: формування у учасників позитивної самооцінки, розвиток віри у власні можливості та мотивації до досягнення успіху в професійній та особистій сферах.

Завдання тренінгу:

1. Діагностика рівня самооцінки – допомогти учасникам усвідомити власний рівень самооцінки та фактори, що на нього впливають.
2. Формування позитивного ставлення до себе – навчити приймати власні сильні та слабкі сторони, працювати над саморозвитком.
3. Розвиток навичок самопідтримки – сформувати вміння працювати з внутрішніми переконаннями та долати негативні думки.
4. Підвищення рівня мотивації – допомогти учасникам усвідомити свої цілі, розробити особистий план досягнення успіху.
5. Формування ефективних стратегій самореалізації – навчити методам самоменеджменту та ефективного використання ресурсів.

6. Практична відпрацювання навичок впевненості – закріпити отримані знання через вправи, рольові ігри та рефлексію.

Тренінг дозволить учасникам навчитися керувати своїми емоціями, формувати позитивний настрій та мотивувати себе на досягнення поставлених цілей, що сприятиме їхньому особистісному та професійному зростанню.

Ефективність тренінгу значною мірою залежить від його правильної організації та методичних підходів. Оскільки тема тренінгу пов'язана з особистісним розвитком, важливо створити комфортне психологічне середовище, в якому учасники зможуть відкрито висловлювати свої думки, аналізувати власний досвід та працювати над змінами у власній поведінці.

Особливості проведення тренінгу:

1. Інтерактивний формат: використання групових дискусій, вправ, рольових ігор та кейс-методу; залучення учасників до активного обговорення та взаємодії; акцент на практичне засвоєння матеріалу через досвід.

2. Поєднання теоретичної та практичної частин: теоретичні блоки містять коротку інформацію про самооцінку, механізми мотивації та їхній вплив на життя; практичні завдання спрямовані на самопізнання, розвиток позитивного мислення та постановку цілей.

3. Безпечне середовище для навчання: використання психологічних вправ на довіру та відкритість; відсутність критики, підтримка групи. Конфіденційність інформації, що озвучується на тренінгу.

4. Індивідуальний та груповий підхід: робота як у великих, так і в малих групах для обговорення особистих досвідів та напрацювання індивідуальних стратегій розвитку; виконання персональних завдань для усвідомлення особистих сильних сторін та можливостей зростання.

5. Залучення учасників до самоаналізу: виконання тестів на рівень самооцінки та мотивації; вправи для формування усвідомленого ставлення до власних досягнень; робота з внутрішніми обмеженнями та негативними переконаннями.

6. Рефлексія та зворотний зв'язок: підбиття підсумків кожного модуля

тренінгу; використання методів рефлексії (щоденник усвідомлення, вправа «Що я виніс із цього тренінгу?»); отримання зворотного зв'язку від тренера та учасників для глибшого самопізнання.

Очікувані результати:

- учасники отримують навички позитивного мислення та роботи із самооцінкою;
- вони розуміють, як формувати мотивацію та ставити досяжні цілі;
- отримують підтримку в колективі та діляться досвідом;
- вчаться перетворювати негативні думки на конструктивні установки.

Такий тренінг сприяє особистісному розвитку, покращує емоційний стан та допомагає учасникам рухатися до своїх цілей впевнено та мотивовано.

Грамотна організація тренінгу сприяє ефективному засвоєнню матеріалу, розвитку позитивного мислення та створенню мотиваційного імпульсу для подальшого особистісного та професійного зростання учасників.

3.2. Зміст психологічного тренінгу «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху»

У процесі розроблення тренінгової програми ми ґрунтовно проаналізували науково-методичну літературу [3; 15; 17; 19; 24; 30; 33; 34; 55], присвячену питанням розвитку самооцінки, мотивації до успіху та психологічної підготовки особистості. Дослідження сучасних підходів до тренінгових методик дозволило створити ефективну програму, яка поєднує теоретичні знання та практичні вправи, спрямовані на самопізнання, усвідомлення власних можливостей та формування впевненості у собі.

З метою структурованого представлення тренінгу «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху», у таблиці 3.1 наведено його детальну побудову, яка включає основні модулі, вправи, їх зміст, тривалість та необхідне обладнання. Такий підхід забезпечує логічну

послідовність проведення тренінгу, сприяє ефективному засвоєнню матеріалу та досягненню поставлених цілей.

Таблиця 3.1

Структура проведення тренінгу
«Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху»

№	Назва модуля	Назва вправи	Зміст вправи	Тривалість	Обладнання
1	Вступ. Налаштування на роботу	«Знайомство: 3 факти про мене»	Учасники називають три факти про себе, два з яких правдиві, а один вигаданий. Інші мають відгадати неправдивий факт. Вправа допомагає встановити контакт і створити невимушену атмосферу.	15 хв	Картки для запису фактів, маркери
2	Діагностика самооцінки	«Мій рівень самооцінки»	Учасники проходять тест на рівень самооцінки, аналізують його результати та діляться враженнями у групі. Обговорюються основні фактори, що впливають на самооцінку.	25 хв	Роздаткові матеріали з тестами, ручки
3	Формування позитивного ставлення до себе	«Мої досягнення»	Учасники записують свої досягнення (особисті та професійні), після чого обговорюють їх у групі. Вправа спрямована на усвідомлення власної цінності та зміцнення впевненості.	20 хв	Аркуші А4, маркери
4	Робота з обмежуючими переконаннями	«Зміна негативних установок»	Учасники пишуть свої негативні переконання про себе та трансформують їх у позитивні установки. Обговорення у групі.	30 хв	Картки, фліпчарт, маркери
5	Розвиток мотивації до успіху	«Мое ідеальне майбутнє»	Візуалізація майбутніх успіхів: учасники уявляють себе через 5 років, описують, що вони досягли, що їх мотивувало. Обговорення шляхів досягнення бажаного.	25 хв	Аркуші А3, кольорові олівці
6	Формування стратегій досягнення цілей	«Карта успіху»	Учасники складають покроковий план досягнення власних цілей, визначають ресурси та можливі труднощі.	30 хв	Фліпчарт, стікери, маркери
7	Підсумок, рефлексія	«Що я виніс із тренінгу?»	Учасники діляться головними висновками, обговорюють, що було корисним і що планують застосовувати у житті.	20 хв	Картки для зворотного зв'язку, ручки

Хід тренінгу «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху»

Вступ. Налаштування на роботу.

Вправа «Знайомство: 3 факти про мене».

Мета: Створити невимушену атмосферу, налаштувати учасників на активну взаємодію.

Хід вправи. Кожен учасник пише три факти про себе, два з яких правдиві, а один – вигаданий. По черзі учасники зачитують свої факти, а група намагається визначити, який із них є неправдивим. Після виявлення неправдивого факту учасник розповідає коротку історію, пов'язану з одним із правдивих фактів.

Вправа «Мій рівень самооцінки».

Мета: допомогти учасникам усвідомити власний рівень самооцінки, виявити її сильні та слабкі сторони.

Хід вправи. Учасники проходять короткий тест на визначення рівня самооцінки. Обговорюються результати тесту: які фактори впливають на самооцінку та як можна її покращити. Учасники діляться своїми відчуттями після виконання тесту.

Вправа «Мої досягнення».

Мета: допомогти учасникам усвідомити власні успіхи, підвищити впевненість у собі.

Хід вправи. Кожен учасник отримує аркуш і записує свої особисті та професійні досягнення (мінімум 5 пунктів). Далі учасники обговорюють свої досягнення у малих групах (по 3-4 особи).

Обговорення: як часто ми помічаємо свої досягнення? Чому важливо їх усвідомлювати?

Вправа «Зміна негативних установок».

Мета: навчити учасників трансформувати негативні думки у позитивні установки.

Хід вправи. Кожен учасник записує 2-3 негативні переконання про себе

(наприклад: «Я не вмію бути лідером», «У мене нічого не виходить»). Потім група аналізує ці переконання, шукає їхні джерела. Учасники переписують ці установки у позитивній формі (наприклад: «Я можу навчитися бути лідером», «Я маю досвід подолання труднощів»).

Групове обговорення та підтримка один одного.

Вправа «Моє ідеальне майбутнє».

Мета: допомогти учасникам візуалізувати свої цілі та успіхи.

Хід вправи. Учасники закривають очі й уявляють себе через 5 років: що вони досягли, яким стало їхнє життя? Після цього вони записують або малюють на аркуші ключові моменти свого уявного майбутнього.

Групове обговорення: які кроки потрібні для досягнення цього майбутнього?

Вправа «Карта успіху».

Мета: навчити учасників ставити реальні цілі та планувати їх досягнення.

Хід вправи. Кожен учасник обирає одну важливу для себе мету. На аркуші фліпчарту вони малюють «карту» досягнення цієї мети, визначаючи ключові етапи, ресурси та можливі труднощі.

Обговорення у групі: що допоможе подолати труднощі? Які дії можна зробити вже зараз?

Вправа «Що я виніс із тренінгу?»

Мета: закріпити отримані знання, підвести підсумки та отримати зворотний зв'язок.

Хід вправи. Кожен учасник записує 3 ключові думки, які він бере з тренінгу. Потім по черзі ділиться одним із своїх висновків із групою.

Обговорення: як отримані знання можна застосувати у житті?

ВИСНОВКИ

На основі теоретичного узагальнення проблеми дослідження щодо психологічних особливостей самооцінки у дорослих з різним рівнем освіти, здійсненого експериментального дослідження було зроблено наступні висновки.

Проведений аналіз наукових досліджень підтвердив, що самооцінка є одним із ключових психологічних феноменів, який безпосередньо впливає на емоційний стан, соціальну адаптацію, мотивацію до успіху та загальну життєву задоволеність людини. Вона відіграє центральну роль у процесі саморозвитку, формуванні впевненості в собі та досягненні особистісних і професійних цілей.

Сучасні дослідники розглядають самооцінку як динамічний процес, що змінюється під впливом соціальних, емоційних і когнітивних факторів. Вона є важливим механізмом саморегуляції, який допомагає людині оцінювати свої можливості, приймати рішення та адаптуватися до змін. Наукові роботи таких учених, як М. Розенберг, К. Роджерс, Н. Бранден, Р. Бернс, В. Джеймс, зробили значний внесок у розуміння природи самооцінки, її механізмів формування та впливу на особистісний розвиток.

Аналіз літератури дозволив виокремити три основні компоненти самооцінки: когнітивний компонент – знання людини про себе, усвідомлення своїх можливостей, рис характеру, здібностей і соціального статусу; афективний компонент – емоційне ставлення до себе, рівень самоповаги, почуття власної значущості, емоційні реакції на успіхи та невдачі; поведінковий компонент – прояви самооцінки у вчинках, вибір стратегій поведінки, адаптація до соціального середовища.

Науковці також розрізняють різні типи самооцінки: актуальна і потенційна самооцінка (Ю. Козерук, Я. Євсейчик): перша відображає оцінку вже досягнутого, друга – бачення власного потенціалу; поточна та ретроспективна самооцінка (Х. Хекхаузен): поточна фіксує стан людини «тут і зараз», ретроспективна аналізує минулі досягнення; адекватна і неадекватна

самооцінка: адекватна сприяє гармонійному розвитку особистості, тоді як завищена чи занижена може призводити до труднощів у взаємодії з оточенням.

Формування самооцінки відбувається через поєднання внутрішнього самоаналізу та зворотного зв'язку з соціальним середовищем. Вона змінюється протягом життя, залежно від особистого досвіду, міжособистісних відносин і суспільних норм. Важливу роль у цьому процесі відіграють: соціальні взаємодії та оцінка з боку інших людей; життєві досягнення та пережиті невдачі; внутрішні переконання та система цінностей.

Дослідження підтверджують, що самооцінка має значний вплив на мотивацію до успіху. Люди з високою самооцінкою впевнені у своїх можливостях, активні, менш схильні до тривожності та стресу. Натомість занижена самооцінка може обмежувати ініціативність, викликати страх перед невдачами та ускладнювати досягнення поставлених цілей.

Таким чином, самооцінка є не просто суб'єктивним сприйняттям себе, а ключовим механізмом регуляції особистісного розвитку, що впливає на всі сфери життя людини: від емоційного благополуччя до професійного успіху. Її дослідження залишається актуальним у сучасній психологічній науці, адже формування здорової самооцінки є важливим завданням як для особистісного зростання, так і для гармонійної соціальної взаємодії.

Освіта має значний вплив на самооцінку особистості, оскільки дає можливість для розвитку професійних навичок, соціалізації та самовираження. Люди з вищою освітою зазвичай мають більш високу самооцінку через більші можливості для реалізації своїх цілей і досягнень.

Високий рівень самооцінки позитивно впливає на мотивацію до навчання, сприяючи більшій рішучості в досягненні освітніх цілей. Низька самооцінка може стати перешкодою для розвитку та здобуття нових знань.

Взаємозв'язок між освітою і самооцінкою залежить від соціальних і культурних норм. В окремих культурах освіта може мати більше значення для статусу, що позитивно впливає на самооцінку. Проте в інших культурах соціальні або родинні зв'язки можуть мати більш важливий вплив.

Підтримка з боку сім'ї може суттєво впливати на самооцінку особистості. Емоційна підтримка сприяє розвитку позитивної самооцінки, в той час як відсутність підтримки може знижувати її, навіть при високому рівні освіти.

Внутрішні переконання, страх невдачі та захисні механізми можуть як посилювати, так і знижувати взаємозв'язок між рівнем освіти і самооцінкою. Люди з низькою самооцінкою, навіть маючи високий рівень освіти, можуть мати труднощі в реалізації свого потенціалу.

Мотивація є ключовим чинником, що впливає на зв'язок між рівнем освіти і самооцінкою. Люди з внутрішньою мотивацією до самовдосконалення та досягнень часто мають більш високу самооцінку, а також здатні досягати кращих результатів у навчанні.

Суспільні та економічні умови також відіграють важливу роль у взаємозв'язку між рівнем освіти та самооцінкою. В умовах економічної кризи навіть високий рівень освіти може не забезпечити бажаних результатів, що знижує самооцінку.

Застосування здобутих знань на практиці, професійне зростання та визнання на робочому місці значно підвищують самооцінку, оскільки це є підтвердженням здатності досягати поставлених цілей.

Загалом, взаємозв'язок між освітою та самооцінкою є складним і багатогранним, і залежить від численних соціальних, психологічних та мотиваційних чинників.

На основі проведеного дослідження можна зробити кілька важливих висновків щодо взаємозв'язку між рівнем освіти працівників та їхньою самооцінкою та самоставленням.

1. Працівники з вищою освітою демонструють найбільш високий рівень самооцінки, що свідчить про їхню впевненість у собі та позитивне ставлення до власних можливостей. Це також підтверджує важливість здобуття вищої освіти для формування здорового ставлення до себе та розвитку професійної мотивації.

2. Працівники з середньою освітою мають найнижчі показники самооцінки, що свідчить про потребу у підтримці та розвитку їхніх особистісних якостей. Середній та низький рівень самооцінки у цій групі потребує впровадження спеціальних заходів для підвищення впевненості в собі, наприклад, через тренінги з розвитку самоменеджменту.

3. Люди, які здобули додаткову кваліфікацію, в основному мають середній рівень самооцінки, однак їхня мотивація та впевненість зростають, якщо їм надаються можливості для кар'єрного зростання. Це вказує на важливість постійного професійного розвитку та підтримки в подальшому навчанні.

4. Більшість працівників продемонстрували середній рівень відкритості до нових ідей, що вказує на їхню готовність до змін, але з певною обережністю. Низька самовпевненість у значної частини опитаних може бути пов'язана з недостатнім рівнем самокерівництва, що потребує підтримки для розвитку лідерських навичок.

5. Високий рівень самоприйняття виявлено у більшості працівників, що сприяє їхній ефективності, однак наявність значної кількості працівників з високим рівнем внутрішньої конфліктності вказує на потребу в програмах емоційного розвитку та підтримки для зниження цього рівня та покращення загального психоемоційного стану.

Рекомендації для покращення ситуації:

- для працівників із середньою освітою варто розробити заходи щодо підвищення їхньої впевненості в собі та професійної мотивації;
- працівникам з додатковою кваліфікацією потрібно надавати можливості для кар'єрного росту, що підвищить їхню мотивацію і самооцінку;
- важливо впроваджувати програми емоційного розвитку для всіх груп працівників, що допоможе знизити рівень внутрішньої конфліктності і сприяти підвищенню самоприйняття.

Загалом, дослідження підтвердило, що рівень освіти справді має суттєвий вплив на самооцінку та самоствердження працівників. Це підкреслює

необхідність розвитку освітніх можливостей та надання підтримки для особистісного зростання працівників у професійній діяльності.

Проведене дослідження питання розвитку позитивної самооцінки та мотивації до успіху підтвердило важливість психологічної підготовки працівників та її вплив на їхню особистісну та професійну ефективність. Самооцінка є фундаментальною характеристикою особистості, яка визначає рівень впевненості, стресостійкість, здатність до самореалізації та продуктивної діяльності. Водночас мотивація до успіху є рушійною силою, що допомагає долати труднощі, досягати поставлених цілей і зберігати високу ефективність роботи.

У ході розроблення тренінгу «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху» ми провели аналіз науково-методичної літератури, що дозволило обрати найбільш дієві підходи та методи роботи. В основу програми покладено принципи інтерактивного навчання, що сприяє максимальному залученню учасників до процесу розвитку їхніх особистісних якостей.

Структура тренінгу побудована таким чином, щоб поступово залучати учасників до процесу самопізнання, усвідомлення власних досягнень та розвитку навичок позитивного мислення. Спочатку учасники проходять етап знайомства та налаштування на роботу, що створює комфортну атмосферу та підвищує рівень довіри в групі. Далі вони працюють із діагностичними методиками для оцінки власної самооцінки, аналізують її вплив на поведінку та прийняття рішень.

Окрему увагу в тренінгу приділено формуванню позитивного ставлення до себе через усвідомлення власних досягнень, а також роботі з обмежуючими переконаннями, які заважають людині розкрити свій потенціал. Використання спеціальних вправ дозволяє учасникам не лише визначити негативні установки, а й навчитися трансформувати їх у позитивні твердження, що сприяють особистісному зростанню.

Розвиток мотивації до успіху та формування стратегій досягнення

цілей є наступними важливими етапами тренінгу. Учасники працюють над візуалізацією свого ідеального майбутнього, вчаться формулювати чіткі цілі та розробляти ефективні стратегії їх реалізації. Використання карт успіху дозволяє кожному сформулювати покроковий план досягнення бажаних результатів, усвідомити свої ресурси та потенційні труднощі, а також знайти способи їх подолання.

На завершальному етапі тренінгу учасники підбивають підсумки, рефлексують отриманий досвід і діляться висновками щодо власних відкриттів та змін у сприйнятті себе. Такий підхід дозволяє не лише закріпити отримані знання, а й сформулювати готовність до їх практичного застосування у повсякденному житті та професійній діяльності.

Загалом тренінг «Я можу більше: формування позитивної самооцінки та мотивації до успіху» є ефективним засобом особистісного розвитку, оскільки:

- допомагає учасникам усвідомити власні сильні сторони та досягнення;
- навчає долати негативні переконання та розвивати позитивне мислення;
- сприяє формуванню внутрішньої мотивації та активному прагненню досягати цілей;
- забезпечує практичні інструменти для саморозвитку та ефективного самоменеджменту.

Таким чином, розроблена програма сприяє комплексному розвитку особистості, підвищенню рівня самооцінки, формуванню впевненості у власних силах та мотивації до досягнення успіху. Отримані в ході тренінгу знання та навички можуть бути корисними як у професійній діяльності, так і в особистому житті, допомагаючи учасникам розкрити свій потенціал та впевнено рухатися до реалізації власних мрій і цілей.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бабіч Н. В. Етапи розвитку самооцінки в різні вікові періоди дорослої людини. Київ: «Емоційна підтримка», 2020. 140 с.
2. Баранов А. В. Самооцінка в психотерапевтичній практиці дорослих. Київ: «Терапевтичний центр», 2023. 125 с.
3. Бойко А. В. Тренінги для покращення самооцінки: теорія та практика. Київ: «Особистісний розвиток», 2023. 160 с.
4. Бойко М. С. Самооцінка в умовах професійного розвитку. Київ: «Психологічний науковий центр», 2023. 140 с.
5. Бондаренко Л. В. Теорія і практика психодіагностики: методи та інтерпретація результатів. Харків: «Психологія», 2023. 160 с.
6. Бондаренко О. П. Роль самооцінки у формуванні лідерських якостей у дорослих. Львів, 2024. 125 с.
7. Борсук Ю. Г. Самооцінка як чинник мотивації досягнень у професійній діяльності осіб дорослого віку. Київ, 2021. 120 с.
8. Братковська В. М. Психологічні аспекти самооцінки дорослих людей у професійному житті. Київ, 2024. 145 с.
9. Гавриленко В. О. Фактори, що впливають на самооцінку у період адаптації до нових соціальних умов. Одеса, 2022. 160 с.
10. Гавришко І. О. Емоційний інтелект та самооцінка: сучасні підходи. Харків: «Академія», 2024. 115 с.
11. Глущенко О. В. Вплив групових тренінгів на самооцінку дорослих. Одеса: «Навчальний центр», 2023. 140 с.
12. Гончарова І. М. Самооцінка та її вплив на взаємини в колективі. Одеса, 2023. 120 с.
13. Горіна О. Особистісна самооцінка студентської молоді як критерій психологічної безпеки в умовах війни. Львів: «Нова Книга», 2024. 250 с.
14. Грищенко Л. М. Психологічні аспекти самооцінки та самопрезентації. Львів, 2023. 130 с.

15. Демченко С. М. Психологія самооцінки та її корекція на основі психотерапевтичних підходів. Київ, 2023. 115 с.
16. Денисова О. В. Розвиток самооцінки в період кризових змін у житті дорослих. Київ, 2020. 110 с.
17. Дмитрієва Ю. І. Розвиток адекватної самооцінки у дорослих через когнітивно-поведінкову терапію. Харків, 2020. 145 с.
18. Дячук І. О. Вплив соціальних факторів на самооцінку дорослих. Харків, 2021. 110 с.
19. Зоріна І. М. Психологічні тренінги для корекції самооцінки у дорослих. Львів, 2021. 180 с.
20. Карпенко А. А. Розвиток самооцінки підлітків засобами арт-терапії. Київ, 2021. 100 с.
21. Ковальчук Т. І. Методи психодіагностики в психологічній практиці. Львів, 2022. 150 с.
22. Ковальчук Т. І. Самооцінка і її вплив на якість життя. Одеса, 2022. 125 с.
23. Колесникова М. С. Самооцінка як важливий елемент емоційної стабільності у дорослих. Львів, 2021. 100 с.
24. Корнєєва Т. І. Розвиток самооцінки через групові тренінги для дорослих. Одеса, 2024. 175 с.
25. Кошман М. М. Самооцінка та її роль у розвитку психологічної стійкості. Львів, 2021. 135 с.
26. Кравченко І. М. Психологічні аспекти самооцінки у кризових періодах життя. Київ, 2023. 160 с.
27. Кривенко І. В. Самооцінка та її вплив на особистісний розвиток у дорослому віці. Харків, 2022. 150 с.
28. Кривенко Ю. А. Формування здорової самооцінки у дорослих через міжособистісні взаємодії. Одеса, 2022. 120 с.
29. Кудрявцева О. П. Роль самооцінки в розвитку психічного здоров'я дорослих. Одеса, 2022. 160 с.
30. Кузьменко О. С. Методи тренінгової роботи з розвитку самооцінки у

дорослих. Харків, 2022. 210 с.

31. Куриленко А. М. Самооцінка та стратегія адаптації дорослих у складних життєвих ситуаціях. Львів, 100 с.

32. Кушнір Л. С. Теоретичні основи самооцінки у дорослих людей у контексті кризових ситуацій. Харків, 2023. 100 с.

33. Лапіна І. О. Корекція самооцінки у дорослих через психотерапевтичні техніки. Одеса, 2024. 130 с.

34. Левченко Л. С. Корекція самооцінки за допомогою когнітивно-поведінкової терапії. Харків, 2023. 130 с.

35. Леонова Н. О. Психологія самооцінки в процесі старіння людини. Харків, 2021. 125 с.

36. Мазур В. М. Зміни самооцінки в процесі реабілітації після травм у дорослих. Одеса, 2022. 135 с.

37. Мартиненко О. В. Психодіагностичні методи в оцінці особистісних характеристик. Одеса, 2021. 180 с.

38. Мартинюк С. С. Особливості самооцінки професіонала в умовах змін професійної діяльності. Київ, 2022. 150 с.

39. Марченко О. С. Підвищення самооцінки як шлях до успіху в професійному житті. Львів, 2024. 140 с.

40. Мельник С. П. Самооцінка та психічна адаптація до нових життєвих ситуацій у дорослих. Київ, 2023. 125 с.

41. Могильний В. О. Самооцінка як чинник ефективності професійної діяльності. Київ, 2021. 155 с.

42. Назаренко С. М. Самооцінка в процесі професійного становлення у дорослих. Одеса, 2024. 115 с.

43. Носова А. С. Особливості розвитку самооцінки у осіб періоду ранньої дорослості з різними проявами невротичної депресії. Київ: «Медпреса», 2024. 110 с.

44. Носова Л. В. Самооцінка та її роль у формуванні життєвих стратегій у дорослих. Харків, 2021. 110 с.

45. Онуфрієва Л. Професійна самооцінка у професійному становленні

особистості майбутніх фахівців соціономічних професій. Львів, 2014. 25 с.

46. Петренко В. О. Самооцінка у контексті емоційного інтелекту дорослих. Харків, 2020. 170 с.

47. Поліщук О. Л. Психологічний аналіз самооцінки у дорослих, які пережили важкі життєві події. Одеса, 2022. 135 с.

48. Романова Т. О. Роль самооцінки у розвитку адаптивних механізмів у дорослих. Львів, 2022. 110 с.

49. Романова Т. С. Самооцінка у контексті формування ідентичності дорослих. Київ, 2023. 170 с.

50. Савченко А. В. Самооцінка і вплив на міжособистісні відносини. Львів, 2021. 110 с.

51. Сердюк Л. З., Данилюк І. В., Турбан В. В. та ін. Психологічні технології самодетермінації розвитку особистості. Київ, 2018. 190 с.

52. Сивак О. Самооцінка і самоцінність. Харків, 2024. 180 с.

53. Сидорова І. В. Самооцінка в умовах зміни соціальних ролей у дорослих. Харків, 2021. 110 с.

54. Тарасенко І. А. Психологічні особливості самооцінки та якості життя особистості. Харків, 2024. 140 с.

55. Тимофєєва Л. В. Тренінги для розвитку самооцінки в дорослому віці: практичний посібник. Київ, 2023. 190 с.

56. Тимощук І. І. Самооцінка як детермінант психологічного благополуччя дорослих. Київ, 2024. 140 с.

57. Тищенко О. І. Розвиток самооцінки як механізм соціальної адаптації дорослих у сучасному суспільстві. Львів, 2024. 130 с.

58. Тищенко С. О. Самооцінка як психологічний інструмент розвитку дорослої особистості. Київ, 2020. 120 с.

59. Федорова Л. І. Самооцінка у дорослих людей як фактор підвищення життєвого комфорту. Одеса, 2023. 130 с.

60. Чеботарева Л. С. Зв'язок між самооцінкою та стресом у професійному житті дорослих. Київ, 2020. 200 с.

61. Чуприна Т. О. Відображення соціальних змін в самооцінці дорослих людей. Київ, 2020. 140 с.
62. Шевченко В. І. Психодіагностика: підходи до оцінки психічного здоров'я та особистісних рис. Київ, 2022. 175 с.
63. Шелудько В. І. Самооцінка в контексті розвитку професійних навичок. Київ, 2021. 135 с.
64. Яковенко О. В. Самооцінка та її зв'язок з емоційним самопочуттям дорослих. Харків, 2021. 100 с.

ДОДАТКИ

Опитувальник
«Методика дослідження самооцінки особистості»
С. Будасі

Інструкції:

1-а інструкція. Прочитайте уважно всі слова, що характеризують якості особистості. Розгляньте ці якості з погляду корисності, бажаності, соціальної значущості у Вашій професії. Оцініть кожен з них в межах від 20 до 1 бала. Оцінку «20» проставте в графі А1 бланка зліва від тої якості, яка, на Вашу думку, є найбільш бажаною, корисною, значущою; оцінку «1» – зліва від якості, яка найменш бажана, корисна, значуща; оцінки від «2» до «19» розташуйте відповідно до Вашого ставлення до всіх інших якостей. Пам'ятайте, жодна оцінка не повинна повторюватися. Коли виконаєте перше завдання, загніть ліву частину бланка з оцінками так, щоб їх не було видно.

2-а інструкція. У графі А2 справа поставте оцінку «20» якості, яка, на Ваш погляд, властива Вам найбільшою мірою; оцінку «19» – якості, що притаманна Вам дещо менше, і т. д. Нарешті поставте оцінку «1» – якості, що найменш властива для Вас. Пам'ятайте, що оцінки не повинні повторюватися.

Бланк до методики «Самооцінка особистості» С. Будасі

А1	Якості	А2
	Поступливість	
	Сміливість	
	Запальність	
	Наполегливість	
	Агресивність	
	Терпеливість	
	Креативність	
	Пасивність	
	Холодність	
	Ентузіазм	
	Обережність	
	Примхливість	
	Повільність	
	Нерішучість	
	Енергійність	
	Життєрадісність	
	Недовірливість	
	Впертість	
	Безпечність	
	Сором'язливість	

«Тест-опитувальник самоствавлення» (В. Столін, С. Панталеєв)

Хід проведення: досліджуваним пропонується опитувальник, що налічує 110 тверджень.

Інструкція: «Уважно прочитайте запропоновані Вам твердження і обведіть одну з двох відповідей на окремому бланку поряд з номером кожного твердження: обведіть знак «+» – якщо Ви погоджуєтесь або знак «-» якщо не погоджуєтесь.

Над твердженнями довго не роздумуйте. Правильних і неправильних відповідей немає.

Текст опитувальника

1. Мої слова не так уже й часто розходяться з ділом.
2. Випадковому знайомому я швидше за все видамся людиною приємною.
3. До чужих проблем я завжди ставлюсь з тим же розумінням, що і до своїх.
4. У мене часто виникає відчуття, що те, про що я подумки з собою розмовляю, мені неприємне.
5. Думаю, що більшість моїх знайомих ставиться до мене з симпатією.
6. Найрозумніше, що може зробити людина у своєму житті, – це підкоритися власній долі.
7. У мене достатньо здібностей та енергії втілити в життя задумане.
8. Якби Я роздвоївся, то мені було б дуже цікаво спілкуватися зі своїм двійником.
9. Я не здатен завдати душевного болю коханим та рідним мені людям.
10. Я вважаю, що іноді не гріх пожаліти самого себе.
11. Зробивши якийсь промах, я часто не можу зрозуміти, як мені могло прийти в голову, що із задуманого могло вийти щось хороше.
12. Частіше я схвалюю свої плани і вчинки.

13. В моїй особистості є, мабуть, щось таке, що здатне викликати у інших гостру неприязнь.
14. Коли я намагаюся себе оцінити, я насамперед бачу свої недоліки.
15. У мене не виходить бути для коханої людини цікавим тривалий час.
16. Можна сказати, що я ціную себе досить високо.
17. Мій внутрішній голос рідко підказує мені те, з чим би я кінець кінцем погодився.
18. Багато моїх знайомих не сприймають мене серйозно.
19. Бувало, і не раз, що я сам сильно ненавидів себе.
20. Мені дуже заважає нестача волі, енергії та цілеспрямованості.
21. В моєму житті виникали такі обставини, коли я йшов на угоду з власною совістю.
22. Іноді я сам себе погано розумію.
23. Часом мені буває дуже болісно спілкуватися з самим собою.
24. Думаю, що без великих зусиль міг би знайти спільну мову з будь-якою розумною та знаючою людиною.
25. Якщо я і ставлюся до кого-небудь з докором, то насамперед до самого себе.
26. Іноді я сумніваюсь, чи можна любити мене по-справжньому.
27. Часто мої суперечки з самим собою обриваються думкою, що все одно вийде не так, як я вирішив.
28. Моє ставлення до самого себе можна назвати дружнім.
29. Навряд чи знайдуться люди, яким я не по душі.
30. Часто я не без сарказму жартую над собою.
31. Якби моє друге «Я» існувало, то для мене це був би найнудніший партнер по спілкуванню.
32. Я вважаю, що я достатньо склався як особистість і тому не витрачаю багато сили на те, щоб в чомусь стати іншим.
33. В цілому мене влаштовує те, який я є.
34. На жаль, дуже багато не розділяють моїх поглядів на життя.
35. Загалом я можу сказати, що поважаю себе.

36. Я думаю, що маю надійного і розумного радника в самому собі.
37. Я досить часто дратуюсь від самого себе.
38. Я часто, але досить безуспішно, намагаюсь в собі щось змінити.
39. Я думаю, що моя особистість значно цікавіша і багатша, ніж це може видатися на перший погляд.
40. Мої достоїнства загалом переважають над моїми недоліками.
41. Я рідко залишаюсь незрозумілим в самому важливому для мене.
42. Думаю, що інші в цілому оцінюють мене досить високо.
43. Те, що зі мною трапляється, - це справа моїх рук.
44. Якщо я сперечаюсь з собою, то завжди впевнений, що знайду єдине правильне рішення.
45. Коли зі мною трапляються неприємності, як правило, я кажу: «Так тобі і треба».
46. Я не вважаю, що достатньо духовно цікавий для того, щоб бути привабливим для багатьох людей.
47. У мене часто виникають сумніви, чи такий я насправді, яким себе уявляю.
48. Я не здатен зрадити навіть подумки.
49. Частіше всього я думаю про себе з дружньою іронією.
50. Мені здається, що мало хто може подумати про мене погано.
51. Я впевнений, що на мене можна покластися у самих відповідальних справах.
52. Я можу сказати, що в цілому я контролюю свою долю.
53. Я ніколи не видаю думки, які мені сподобались за свої.
54. Яким би я не видавався оточуючим, я знаю, що в глибині душі я кращий, ніж більшість інших.
55. Я хотів би залишитися таким, який я є.
56. Я завжди радий критиці на мою адресу, якщо вона обґрунтована і справедлива.
57. Мені здається, що якби таких людей як я було більше, то життя змінилося б на краще.
58. Моя думка має достатню вагу в очах оточуючих.

59. Щось заважає мені зрозуміти себе по-справжньому.
60. У мені є чимало такого, що навряд чи викликає симпатію.
61. В складних обставинах я зазвичай не чекаю, доки проблеми вирішаться самі собою.
62. Іноді я намагаюсь видати себе не за того, хто я є.
63. Бути поблажливим до власних слабостей цілком природно.
64. Я впевнився, що глибоке проникнення в себе – малоприємне та досить ризиковане заняття.
65. Я ніколи не дратуюсь і не злюсь без особливих на те причин.
66. В мене бували такі моменти, коли я розумів, що мене є за що зневажати.
67. Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.
68. Саме багатство та глибина мого внутрішнього світу і визначають мою цінність як особистості.
69. Тривалі суперечки з собою частіше залишають гіркий осадок в моїй душі, ніж приносять полегшення.
70. Думаю, що спілкування зі мною приносить людям відверте задоволення.
71. Якщо говорити відверто, іноді я буваю дуже неприємним.
72. Можна сказати, що я собі подобаюсь.
73. Я – людина надійна.
74. Здійснення мої бажань мало залежить від везіння.
75. Моє внутрішнє «Я» завжди мені цікаве.
76. Мені дуже просто переконати себе не засмучуватися через дрібниці.
77. Близьким людям притаманно мене недооцінювати.
78. У мене в житті часто бувають хвилини, коли я сам собі огидний.
79. Мені здається, що я все-таки не вмію сердитися на себе по-справжньому.
80. Я переконався, що в серйозних справах на мене краще не розраховувати.
81. Іноді мені здається, що я якийсь дивний.
82. Я не схильний пасувати перед труднощами.
83. Моє власне «Я» не видається мені чимось вартим уваги.
84. Мені здається, що глибоко обдумуючи свої внутрішні проблеми, я навчився значно краще себе розуміти.

85. Навряд чи я викликаю симпатію у більшості моїх знайомих.
86. Мені траплялось робити такі вчинки, яким навряд чи можна знайти виправдання.
87. Десь у глибині душі я вважаю себе слабаком.
88. Якщо я відверто і звинувачую себе в чомусь, то, як правило, викривального запалу вистачає ненадовго.
89. Мій характер, яким би він не був, цілком мене влаштовує.
90. Я цілком ясно уявляю собі, що чекає мене попереду.
91. Іноді мені буває досить важко знайти спільну мову зі своїм внутрішнім “Я”.
92. Мої думки про себе найчастіше зводяться до звинувачень на власну адресу.
93. Я не хотів би сильно мінятися навіть на краще, тому що кожна зміна – це втрата якоїсь дорогої часточки самого себе.
94. В результаті моїх дій досить часто виходить зовсім не те, на що я розраховував.
95. Навряд чи в мені є щось, чого б я не знав.
96. Мені ще багато чого не вистачає, щоб з впевненістю сказати собі: ”Так, я цілком зріла особистість”.
97. В мені цілком мирно вживаються як мої достоїнства, так і мої недоліки.
98. Іноді я надаю “безкорисну” допомогу людям лише для того, щоб краще виглядати у власних очах.
99. Мені досить часто і безуспішно доводиться виправдовуватися перед самим собою.
100. Ті, хто мене не любить, просто не знають, яка я людина.
101. Переконати себе в чомусь для мене нескладно.
102. Я не відчуваю нестачі в близьких та розуміючих мене людях.
103. Мені здається, що мало хто поважає мене по-справжньому.
104. Якщо не бути дріб’язковим, то в цілому мене себе немає в чому дорікнути.
105. Я сам створив себе таким, який я є.
106. Думка інших про мене цілком співпадає з моєю власною.
107. Я сам хотів багато в чому себе переробити.

108. До мене ставляться так, як я того заслуговую.

109. Думаю, що моя доля все-одно складеться не так, як мені хотілося тепер.

110. Впевнений, що в житті я на своєму місці.

Обробка та аналіз результатів: проводиться підрахунок «сирих балів» шкальних значень згідно ключа. При співпаданні з ключем нараховується 1 бал, при неспівпаданні – 0 балів.

Ключ:

1. Відвертість:

«+»: 1, 3, 9, 48, 53, 56, 65.

«-»: 21, 62, 86, 98.

2. Самовпевненість:

«+»: 7, 24, 30, 35, 36, 51, 52, 58, 61, 78, 82.

«-»: 20, 80, 103.

3. Самокерівництво:

«+»: 43, 44, 45, 74, 76, 84, 90, 105, 106, 108, 110.

«-»: 109.

4. Дзеркальне «Я»:

«+»: 2, 5, 29, 41, 42, 50, 102.

«-»: 13, 18, 34, 85.

5. Самоцінність:

«+»: 8, 16, 39, 54, 57, 68, 70, 75, 100.

«-»: 15, 26, 31, 46, 83.

6. Самоприйняття:

«+»: 10, 12, 17, 28, 40, 49, 63, 72, 77, 79, 88, 97.

«-»: -

7. Самоприв'язаність:

«+»: 6, 32, 33, 55, 89, 95, 101, 104.

«-»: 96, 107.

8. Конфліктність:

«+»: 4, 11, 22, 23, 27, 38, 47, 59, 64, 67, 69, 81, 91, 94, 99.

«-»: -

9. Самозвинувачення:

«+»: 14, 19, 25, 37, 60, 66, 71, 78, 87, 92.

«-»: -