

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ УПРАВЛІННЯ, ПСИХОЛОГІЇ ТА
БЕЗПЕКИ
Кафедра загальної та соціальної психології

**САМООЦІНКА ЯК ЧИННИК СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО
ПСИХОЛОГА**

Кваліфікаційна робота

здобувачки вищої освіти
першого освітнього рівня «бакалавр»,
денної форми здобуття освіти,
спеціальності 053 Психологія
Софії МОЖИЛОВСЬКОЇ

Науковий керівник

кандидат психологічних наук, професор
кафедри загальної та соціальної
психології
Олена ВАВРИНІВ

Рецензент

кандидат психологічних наук, доцент
Роман ЯРЕМКО

Кваліфікаційна робота допущена до захисту

« » _____ 2025 р., протокол №____
завідувач кафедри загальної та соціальної психології
_____ **Зоряна КОВАЛЬЧУК**

АНОТАЦІЯ

Можилівська Софія. Кваліфікаційна робота. Самооцінка як чинник становлення молодого психолога.

У кваліфікаційній роботі висвітлено проблему самооцінки як чинника становлення молодого психолога. Розглядаються теоретичні підходи до дослідження самооцінки особистості та її роль у особистісно-професійному розвитку особистості. Проаналізовано психологічні особливості становлення професійної самосвідомості молодого психолога. Емпірично досліджено самооцінку як чинник професійного становлення молодого психолога. Встановлено, що підвищення самооцінки та самоповаги молодих психологів дозволить підвищити рівень мотивації досягнення успіху та задоволеністю професійною діяльністю, а відтак це сприятиме їх ефективному професійному становленню, успішному особистісно-професійному розвитку загалом. Розроблено соціально-психологічний тренінг з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості.

Ключові слова: самооцінка, професійна самосвідомість, професійне становлення, молодий психолог, мотивація до успіху, самоповага.

Mozhelovska Sofia. Qualification work. Self-esteem as a factor in the formation of a young psychologist.

The qualification work highlights the problem of self-esteem as a factor in the formation of a young psychologist. Theoretical approaches to the study of self-esteem of an individual and its role in the personal and professional development of an individual are considered. The psychological features of the formation of a young psychologist's professional self-awareness are analyzed. Self-esteem as a factor in the professional formation of a young psychologist is empirically studied. It has been established that increasing the self-esteem and self-respect of young psychologists will allow to increase the level of motivation to achieve success and satisfaction with professional activities, and therefore this will contribute to their effective professional formation, successful personal and professional development in general. A socio-psychological training has been developed to increase the self-esteem of young psychologists, the development of their professional self-awareness.

Keywords: self-esteem, professional self-awareness, professional development, young psychologist, motivation for success, self-esteem.

ЗМІСТ

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА

1.1. Теоретичні підходи до вивчення самооцінки особистості.....	8
1.2. Роль самооцінки у особистісно-професійному розвитку особистості.....	13.
1.3. Психологічні особливості становлення професійної самосвідомості молодого психолога.....	19
Висновки до першого розділу.....	26

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА

2.1. Організація та методи дослідження.....	29
2.2. Аналіз результатів дослідження.....	31
Висновки до другого розділу.....	43
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	57

ВСТУП

Сьогодні проблема самооцінки набуває ключового значення для психологічної науки, оскільки її рівень впливає не лише на формування особистісних рис і установок, а й на успішність виконуваної діяльності, самооцінка відіграє важливу роль у визначенні її результативності. Адекватне оцінювання своїх можливостей, професійних здібностей і якостей є основою як для продуктивності індивідуальної діяльності, так і для ефективності роботи в команді. Рівень самооцінки зумовлює реакцію людини на успіхи чи невдачі, впливає на її взаємодію з іншими, життєвий оптимізм та, в цілому, визначає особистісний і професійний розвиток, включаючи процес професійного становлення [8].

Професійне становлення передбачає розвиток важливих якостей, знань і вмінь, що супроводжуються трансформацією внутрішнього світу особистості, спрямованою на самореалізацію в професії. Це особливо актуально для фаху психолога.

Діяльність психолога вимагає інтеграції особистісних і професійних якостей, що включають цінності, переконання, мотивацію, а також етичні принципи. Освоєння цієї професії можливе лише через особистісний розвиток і накопичення досвіду осмислення цінностей. Усвідомлення себе як суб'єкта професійної діяльності, яке починається з первинної соціалізації в навчальному середовищі, є важливою складовою професійного зростання. Розуміння власних мотивів, цілей навчання та ролі в професії створює основу для подальшого розвитку. Підвищення рівня самосвідомості та адекватна самооцінка допомагають молодому спеціалісту краще зрозуміти свої здібності й риси характеру, що мотивує його працювати над самовдосконаленням у професійній сфері.

У підготовці висококваліфікованого психолога важливою складовою є робота над собою, що включає самопізнання, саморозвиток та розкриття особистісного потенціалу. Визначальним аспектом життєвих установок молодого фахівця є ставлення до самого себе, адже сприйняття власної цінності

та сутності суттєво впливає на його світогляд. На думку вітчизняних науковців (В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелєва), специфіка професії психолога, зокрема її орієнтація на допомогу іншим, вимагає, щоб головним інструментом роботи спеціаліста була його особистість [20]. Вона охоплює самооцінку, систему цінностей, а також уявлення про себе і світ.

Ефективність і результативність діяльності психолога залежать від здатності створити власну професійну модель, яка поєднує технічні навички з глибоким усвідомленням значення професії та свого місця в ній. Підготовка психологів має формувати професійну свідомість, психологічну культуру, важливі особистісні якості, а також забезпечувати володіння знаннями та практичними технологіями [16].

Ключовою умовою успішного становлення практичного психолога є розвиток професійної самосвідомості. Це включає обґрунтований вибір професії, усвідомлення власних здібностей і потреб суспільства, самопізнання, самовдосконалення, а також планування і регулювання особистісного та професійного розвитку. Формування професійної самосвідомості, адекватної самооцінки, цінностей і уявлення про себе та навколишній світ має стати одним із пріоритетів в освітніх закладах [12].

Проблематика самооцінки у контексті її впливу на професійну діяльність висвітлена в роботах А. Адлера, Р. Бернса, О. Столярчук, Ф. Зімбардо, К. Левіна, Л. Бахмат та інших дослідників. Значний обсяг досліджень присвячений вивченню ролі самооцінки у розвитку особистості, ефективності професійної діяльності й міжособистісних стосунків. У сучасній українській психології представлено численні роботи, які аналізують різні аспекти професійної діяльності й професіоналізації особистості (С. Максименко, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, С. Шандрук тощо), а також професійне становлення студентів-психологів (Ж. Вірна, Л. Долинська, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Чепелєва, Н. Шевченко та інші).

Дослідники значну увагу приділяють зв'язку між рівнем професійної самосвідомості та самооцінкою у процесі становлення молодих спеціалістів.

Адекватна самооцінка дозволяє початківцю оцінити свої здібності, особисті якості та сприяє його самовдосконаленню у професійній сфері. Ця проблематика потребує подальшого глибокого вивчення.

Об'єкт дослідження – становлення професійної самосвідомості молодих психологів.

Предмет дослідження – самооцінка як чинник становлення молодого психолога.

Мета дослідження – здійснити теоретико-емпіричне вивчення самооцінки як чинника становлення молодого психолога, розробити соціально-психологічний тренінг з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості.

Завдання дослідження:

1. Розглянути теоретичні підходи до дослідження самооцінки особистості та її роль у особистісно-професійному розвитку особистості.
2. Проаналізувати психологічні особливості становлення професійної самосвідомості молодого психолога
3. Емпірично дослідити самооцінку як чинник становлення молодого психолога.
4. Розробити соціально-психологічний тренінг з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості

Теоретико-методологічні основи дослідження: наукові розвідки з проблеми професійного становлення фахівців-психологів (Л. Долинська, О. Бондаренко, Ж. Вірна, В. Панок, Н. Пов'якель, Н. Чепелєва, Н. Шевченко та ін.); теоретичні основи самооцінки та її впливу на практичну діяльність людини (А. Адлер, Р. Бернс, І. Булах, С. Максименко, В. Рибалка, О. Столярчук, Ф. Зімбардо, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, К. Левін та ін.).

Методи дослідження: теоретичні: аналіз, систематизація, порівняння й узагальнення наукових досліджень; емпіричні: методики «Самооцінка особистості» [26] й «Шкала М. Розенберга» [26], методика «Мотивація до успіху» (Т. Елерс) [45], методика ДСМТД («Динаміка структури мотивів

трудової діяльності») [45], а також методика діагностики ціннісних орієнтацій у кар'єрі «Якорі кар'єри» [45]; методи статистичної обробки даних: розрахунок відсоткових значень і кореляційний аналіз за Пірсоном.

Емпірична база дослідження: у дослідженні прийняло участь 40 психологів м. Львова (віком від 23 до 29 років), які мають трудовий стаж роботи психологом від 1 до 3 років (тобто перебувають на початковій стадії професійної діяльності) та працюють у різних сферах психологічної діяльності.

Теоретичне значення дослідження полягає в розширенні уявлень про особливості професійної самосвідомості та самооцінки молодих психологів, а також їх зв'язку з процесом професійного становлення.

Практичне значення результатів: отримані дані можуть застосовуватися у роботі практичних психологів та педагогів для корекційно-розвивальної, консультативної, просвітницької та освітньої діяльності, а також під час створення тренінгових програм з метою розвитку професійної самосвідомості, самооцінки особистості.

Структура та обсяг роботи: кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку використаних джерел і додатків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА

1.1. Теоретичні підходи до вивчення самооцінки особистості

Проблема самооцінки є на сьогодні однією із важливих тем сучасної психології та привертає значну увагу дослідників. Вчені-психологи активно працюють над уточненням поняття «самооцінка», аналізом її теоретичних аспектів, визначенням типологій і характеристик рівнів розвитку, а також створенням діагностичних інструментів для її вивчення.

Протягом тривалого часу самооцінка залишається у фокусі досліджень вітчизняних учених. Це зумовлено необхідністю вивчення психологічних механізмів її функціонування, що, на думку таких дослідників, як І. Булах, Р. Павелків, Л. Долинська, С. Максименко, Н. Пов'якель, Ю. Приходько, О. Скрипченко та інших, сприяє створенню умов для активізації рефлексивних процесів професійного самосвідомості [6; 9; 12; 26].

Науковці розглядають самооцінку як одну з базових складових особистості, що впливає на її розвиток, взаємини з іншими, професійне становлення та виступає важливим ресурсом і регулятором поведінки. Розвиток зрілої особистості значно залежить від особливостей розвитку самосвідомості, усвідомлення свого «Я» і здатності будувати ефективні стосунки із оточуючими. Самооцінка відіграє центральну роль у цьому процесі, позаяк відображає рівень розвитку самосвідомості й впливає на регуляцію поведінки, діяльності [42].

Згідно із психологічними словниками, самооцінка розглядається як оцінка людиною самої себе, здібностей, якостей і місця серед інших. Самооцінка є важливим фактором, що формує ставлення людини до себе й оточуючих, впливає на вимогливість до себе, критичність, а також на успішність діяльності. Самооцінка суттєво позначається на ефективності діяльності й подальшому розвитку особистості [27].

Самооцінка передбачає процес оцінювання особистістю себе, своїх здібностей, можливостей та місця у суспільстві. Вона є ключовим фактором, що впливає на діяльність людини та визначає її ставлення до себе й інших [19].

Самооцінка має значний вплив на продуктивність діяльності та є невід'ємним елементом формування особистості на всіх етапах її розвитку. Психологічні дослідження підтверджують, що ставлення людини до себе суттєво визначає характер і ефективність її зовнішньої активності. Самооцінка є також важливим показником соціально-психологічної адаптації, позаяк адекватна оцінка себе в процесі взаємодії з іншими є основою гармонійних стосунків. Людина не лише накопичує знання про себе, але й формує емоційне ставлення до власної особистості, що концентрується в самооцінці [30].

Самооцінка має комплексний і динамічний характер, охоплюючи різні аспекти особистості – інтелект, зовнішність, комунікативні здібності тощо [2]. З плином часу вона змінюється залежно від досвіду та життєвих обставин.

У дорослому віці самооцінка структурується в двох основних напрямках:

1. Когнітивна складова, яка базується на знаннях та об'єктивному оцінюванні себе, оскільки в цей період особистість вже сформувала внутрішні стандарти.
2. Емоційна складова, яка стає більш врівноваженою [45].

Емоційно-ціннісне ставлення до себе з віком набуває диференційованого та узагальненого характеру [15]. У молодості, ранній дорослості самооцінка часто є частковою і конфліктною через боротьбу за пріоритетність різних аспектів особистості, таких як зовнішність чи професійні якості. У зрілому віці увага зміщується на інтегрований образ себе, який вважається найважливішим з попередніх етапів розвитку [40].

Дослідники вказують, що взаємозв'язок між частковими та загальною самооцінкою є показником її зрілості. Загальна самооцінка формується як певна ієрархічна система, у якій часткові самооцінки взаємодіють у динамічній єдності, а не є простою сумою окремих компонентів. Когнітивний компонент відіграє провідну роль у формуванні узагальненої самооцінки, забезпечуючи синтез

важливих аспектів і створення «ціннісної» самооцінки, що відображає сутнісно-змістові характеристики особистості [25, с. 16].

Дослідження також виокремлюють кілька видів самооцінки залежно від часового аспекту [37]:

- Прогностична – стосується очікувань щодо майбутніх результатів.
- Актуальна (корегувальна) – пов'язана з поточними досягненнями та ситуаціями.
- Ретроспективна – відображає оцінку минулого досвіду.

Б. Скіннер вважав, що поняття «самооцінка» тісно пов'язане з досвідом особистості, який формується на основі її уявлень про саму себе. Деякі психологи вважають, що самооцінка, як і інші особистісні утворення, розвивається через діяльність, у процесі усвідомлення себе як суб'єкта цієї діяльності, а також шляхом оцінки власних якостей, здібностей і можливостей [41, с. 28].

На різних етапах розвитку особистості по-різному знаходять свої прояви види самооцінки. У молодому віці самооцінка переважно має прогностичний характер, а у більш зрілому періоді -- переважно відображає певні актуальні прояви, виконуючи регулюючу й корегуючу функції [11]. У дорослому віці в професійному та особистому житті відбувається підведення підсумків щодо найзначніших і найбільш самостійних кроків до самоактуалізації. Особистість не тільки певною мірою усвідомлює свої успіхи чи невдачі, а й намагається пояснити їхні причини. Цей аналіз ґрунтується на ретроспективному погляді на розвиток і актуалізацію певних Я-образів. Ретроспективна самооцінка визначає аналіз та висновки, засновані на власній поведінці та діяльності.

Задоволеність досягненнями значною мірою залежить від уявлення індивіда про свій рівень професійної результативності й рівень домагань у різноманітних сферах діяльності. Прогностична самооцінка людини дозволяє визначати рівень її можливих досягнень у певній ситуації. У дорослому віці Я-образ особистості трансформується у Я-образ, орієнтований на забезпечення власної успішності та сприяння розвитку інших [7].

Важливою особливістю самооцінки є відповідність між реальним Я та ідеальним Я [31]. Тобто самооцінка включає оцінку особистістю своїх якостей відносно її власного еталону. Психічно здорова особистість, як правило, має адекватну самооцінку, самоповагу й самовизнання [31]. Самооцінка є відносно стабільною структурною частиною Я-концепції та елементом самосвідомості, що ґрунтується на системі особистісних смислів і прийнятих цінностей. Дослідники вважають її центральним особистісним утворенням і ключовим компонентом Я-концепції [31].

Самоповага, у свою чергу, є ціннісним судженням, що відображає ставлення людини до себе. Вона проявляється через самозадоволення, сприйняття себе, почуття власної гідності та узгодженість між реальним і ідеальним Я [22].

Варто наголосити, що самооцінка може варіюватися за рівнем адекватності та стійкості. Адекватність визначається відповідністю між суб'єктивною оцінкою людиною своїх якостей та їхньою фактичною вираженістю. Неадекватна самооцінка може проявлятися у завищеній чи заниженій формі [44].

Рівень самооцінки відображає, як людина оцінює свої якості, і може бути високим, середнім або низьким. При цьому загальний рівень самооцінки не зводиться до простої суми окремих її компонентів. Занижена самооцінка часто супроводжується постійною тривожністю, через яку людина уникає соціальних контактів. Завищена самооцінка, навпаки, проявляється в надмірній впевненості у власній правоті та запереченні чужих думок [24].

Науковці зазвичай виділяють три основні рівні самооцінки: занижений, середній (адекватний) і завищений. Вони формуються під впливом зовнішніх оцінок, які поступово перетворюються на внутрішню самооцінку [22].

Адекватність самооцінки визначається рівнем реалізму, тобто тим, наскільки суб'єктивна оцінка людиною себе відповідає реальності. Чим вища ця відповідність, тим адекватнішою є самооцінка. Проте адекватність і рівень самооцінки можуть не збігатися. Наприклад, низька самооцінка може бути неадекватно заниженою, якщо її реалістичність є низькою.

Таким чином, самооцінка є відносно стабільною складовою структури особистості, частиною Я-концепції та елементом самосвідомості. Вона базується на системі особистісних смислів і цінностей, виступаючи центральним елементом Я-концепції [49].

Важливою є відповідність між самооцінкою та об'єктивною оцінкою особистісних якостей, оскільки ця узгодженість суттєво впливає на саморегуляцію та контроль. Неузгодженість між самооцінкою та реальними оцінками може відігравати значну роль у прогнозуванні майбутніх змін особистості.

Неадекватно занижена самооцінка складніше піддається психологічній корекції, оскільки нерідко пов'язана з комплексом неповноцінності. Самооцінка людини проявляється не лише у тому, що вона думає чи говорить про себе, а й у її ставленні до успіхів інших. Особи з завищеною самооцінкою часто схильні безпідставно критикувати досягнення інших. Неадекватність самооцінки ускладнює життя як самій людині, так і тим, хто перебуває поруч із нею, адже конфлікти, у яких вона опиняється, часто стають наслідком неправильної самооцінки [11].

Оцінка людиною своїх якостей значною мірою впливає на те, як вона сприймає власні можливості у досягненні цілей у різних сферах життя та діяльності. Від об'єктивності цієї самооцінки залежить рівень домагань особистості.

Рівень домагань людини є певною системою перспективних завдань, що вона ставить перед собою [44]. Він тісно пов'язаний із образом "Я", зокрема ідеальним "Я", відповідно до якого особистість формує цілі для досягнення бажаного образу. Самооцінка також чинить вплив на рівень домагань: висока самооцінка, як правило, сприяє формуванню високих цілей [44].

Недооцінювання чи надмірна переоцінка своїх можливостей може спричинити розвиток комплексу неповноцінності або комплексу переваги. При комплексі неповноцінності людина втрачає самоповагу, стає сором'язливою, невпевненою, виявляє інші риси слабкості [28]. У разі комплексу переваги,

навпаки, самоповага необґрунтовано перебільшується, що проявляється у самовпевненості, зверхності та зневажливому ставленні до інших.

Цікаво, що невдачі негативно впливають на самоповагу, тоді як успіх її підвищує. Оскільки успіх залежить не лише від самої людини, але й від певних зовнішніх факторів, рівень домагань можна коригувати для регулювання самоповаги. Самооцінка дуже тісно пов'язана із мотивацією власних досягнень особистості, які визначають її становлення та особистісно-професійний розвиток.

Таким чином, розглянувши теоретичні підходи до визначення самооцінки, доцільно дослідити її взаємозв'язок із особистісно-професійним розвитком, мотивацією досягнень особистості у професійній діяльності.

1.2. Роль самооцінки у особистісно-професійному розвитку особистості

Серед численних видів діяльності людей дорослого віку важливе місце займає професійна діяльність. Більшу частину свого життя людина присвячує професії, яка стає основним напрямом розвитку її особистості.

Сам термін «професія» -- походить від латинського та французького мов і означає: публічно говорити, оголошувати, заявляти [28]. Професійна діяльність є складною динамічною системою, яку складають численні компоненти. Зміни в особистості, які відбуваються у процесі професійної діяльності, передусім сприяють формуванню особистості як певного суб'єкта цієї діяльності.

Особистість на усіх основних етапах професійного розвитку діє в умовах двох ключових груп чинників: об'єктивних й суб'єктивних [12].

Об'єктивні чинники — це передусім вимоги, норми й обмеження, що накладає професія на діяльність особи, а також необхідність володіти певними властивостями та особливостями (професійними знаннями, вміннями, навичками, професійно важливими якостями).

Суб'єктивні чинники — це переважно природні задатки й здібності особистості, її індивідуально-психологічні властивості та особливості, мотивація й рівень амбіцій, а також — самооцінка [12].

Відтак, успішність професійної діяльності залежатиме від різноманітних причин. Зокрема, дослідники звертають увагу на самооцінку як чинник становлення професіонала, мотивації її досягнень у професійній діяльності, адже мотивація є основою професійного розвитку[36].

У сучасній психології сьогодні існують кілька типів самооцінки, що відображають специфіку оцінюваних об'єктів та якісні та кількісні характеристики самої оцінки.

Залежно від ступеня адекватності розрізняють два типи самооцінки: адекватну і неадекватну, детальний опис (див. попередній підрозділ). Самооцінка є особливо-важливим чинником особистісно-професійного розвитку людини, позаяк вона відображає упевненість людини у власних професійних й особистих силах, а також — самоповагу[12].

Занижена самооцінка може призводити до відчуття безпорадності у професійній діяльності — людина часто схильна «опускати руки» перед певними труднощами, так як вважає, що нездатна досягти успіху, їй легше виконувати вже відомі завдання, а нові виклики можуть її лякати. У свою чергу, завищена самооцінка може призвести до надмірних вимог до себе та інших, створюючи труднощі в професійних та міжособистісних стосунках. Отже, занадто висока або досить низька самооцінка здатні порушувати процес самоконтролю і самоуправління, що особливо проявляється у взаємодії із колегами по роботі, де такі особи можуть бути причиною конфліктів.

Вчені вказуючи на вплив рівня самооцінки на професійну діяльність особистості, наголошуючи, що він визначає рівень поставлених цілей та спектр професійних нахилів людини [22].

Адекватна самооцінка фахівця відображає ступінь відповідності між його домаганнями та реальною діяльністю, а також точність постановки цілей і мотивацію досягати результатів, оскільки індивід чітко розуміє, що хоче досягти,

об'єктивно оцінюючи свої можливості і даючи адекватну емоційну реакцію на результати [22].

Дуже часто завищена самооцінка спричиняє постановку професійних цілей, які перевищують можливості особистості: така людина орієнтується на успіх, але не надає значення необхідній інформації, не виявляє достатньо уваги та зусиль для досягнення мети, що призводить до пригнічення мотивації, оскільки вона вважає, що вже досягла всіх вершин і не має потреби прагнути далі в особистісно-професійному розвитку.

Занижена самооцінка, своєю чергою, може спричинити байдужість, страх перед відповідальністю та прагнення ставити незначні цілі, що веде до нульової мотивації та очікування невдач. Неадекватна самооцінка значно впливає на мотивацію і заважає особистості реалізувати можливості у професійній діяльності [39].

Зважаючи на це, важливою є об'єктивна оцінка свого місця в навколишньому середовищі та професійній реалізації, а також усвідомлення власної мотивації і розуміння результатів своїх зусиль. Для детального дослідження зв'язку між самооцінкою й становленням у професійності, досить важливим є розгляд професійної самооцінки.

Професійна самооцінка розглядається вченими як оцінка людиною власних професійних можливостей, досягнень та місця у професійному середовищі. Вона передусім формується на основі особистісних рис і досвіду, і її адекватність або неадекватність перевіряється через практичну діяльність. На професійну самооцінку досить ефективно впливає зміст професійної діяльності й результати, які вона дає, будучи частиною мотиваційної сфери особистості [29].

Вчені визначають професійну самооцінку як важливий фактор, що значною мірою впливає на професійну успішність особистості [29; 42]. Виділяють два її аспекти: операційно-діяльнісний -- оцінка людиною свого професійного рівня й компетентності) а також, особистісний -- оцінка особистісних якостей у порівнянні із ідеальним образом «Я-професійного» [42, с.88].

До структури професійної самооцінки входять наступні компоненти:

- самооцінка результатів (оцінка певного рівня досягнутого й задоволення чи незадоволення ними);
- самооцінку потенціалу (оцінка власних можливостей, віра й упевненість в собі як професіоналі) [42].

Однак, низька самооцінка не завжди передбачає показники «комплексу професійної непридатності». Навпаки, досить часто поєднання низької самооцінки результатів із високою оцінкою свого потенціалу може стати потужним фактором саморозвитку в професії [37].

Психологи підкреслює важливість вивчення не тільки диференційованої самооцінки, але й змістовних її компонентів і їх взаємозв'язку. В особистості є виражена потреба в приналежності до групи, яка зазвичай є важливою для неї. Референтні групи мають значний вплив на формування мотивації діяльності й самооцінки [49].

Самооцінка регулює процес саморозвитку, позаяк на ній ґрунтуються активізація, мотивування, актуалізація, саморегуляція, самопізнання, самоконтроль, самовладання, самокорекція, самокритичність особистості, її самовдосконалення [17]. Невдача та успіх впливають на самооцінку, підвищуючи або знижуючи мотиваційну сферу.

Переживання успіху людиною залежить не тільки від міри складності завдання, але і від рівня її домагань. Якщо результат у певному виді діяльності людини відповідає чи перевищує її рівень домагань, то виникають переважно позитивні емоції, а самооцінка підвищується, що сприяє досить високій мотивації. У інших випадках, з'являються негативні емоції, й мотиваційна сфера знижується [17].

С. Занюк визначає мотивацію як певну сукупність особистісних й ситуативних чинників, що спонукають індивіда до активної діяльності, при цьому забезпечуючи її успішність [15]. Мотивація досягнення є досить відносно стабільною рисою особистості, оскільки проявляється у багатьох аспектах її розвитку, але водночас залишається динамічною, адаптуючись до ситуативних

умов. Такими умовами можуть бути, наприклад, значущість виконуваної роботи та ймовірність успіху у певній сфері професійної діяльності [15, с. 8].

Крім того, С. Занюком запропоновано формулу успіху людини, яка враховує не лише здібності, її здатності, але й прагнення досягти мети та наполегливу працю: $\text{Успіх} = \text{З} + \text{Мд} + \text{С}$

де З – здатності, Мд – мотивація досягнення, С – ситуація (достатньо-сприятливі обставини). Така формула дозволяє передбачити майбутню кар'єру людини, визначивши рівень її мотивації досягнення [15, с. 12].

Вчені виділяють дев'ять сфер мотивації досягнення, які поділяються на дві групи:

- Екстеріоризований успіх – орієнтований на досягнення результатів у зовнішньому середовищі.
- Інтеріоризований успіх – пов'язаний із глибокою рефлексією й самореалізацією особистості [23; 35].

Ж. Вірна підкреслює, що специфіка умов професійної діяльності людини значно впливає на її результати, хоча особистість має можливість або адаптуватися до цих умов, або змінювати їх. Серед чинників, що визначають успішність діяльності, вона виділяє:

а) зовнішні умови, у яких здійснюється професійна діяльність. До них належать характер суспільно-політичних стосунків людини, її суспільні погляди на цінність особистості та її роль у виробничих процесах, а також умови й організація професійної діяльності, включаючи передусім підготовку фахівця. Соціальні детермінанти успіху забезпечують можливість здобуття людиною позитивного досвіду, активності, відповідального вибору, формування її системи ціннісних орієнтацій, які впливають на рівень спрямованості, її особистісної активності.

б) внутрішні умови, що визначають психологічні риси й схильності особистості до її професійної діяльності. Характеристиками, що сприяють досягненню успіху є: психічне здоров'я, яке допомагає протистояти зовнішнім негативним впливам і використовувати наявні можливості; сформована

орієнтація на успіх; адекватно-висока самооцінка; здатність контролювати ситуацію; активність, зумовлена прагненням пізнавати власні можливості й реалізовувати їх [8].

Реакція самооцінки на зміни у мотиваційній сфері залежить від ступеня розбіжності між досягнутою метою і очікуваним результатом. Випадки успіху у занадто простих чи надто складних завданнях зазвичай не мають істотного впливу на самооцінку. Дослідження показують, що працівники із високою продуктивністю часто демонструють високий рівень професійних амбіцій, стійку й адекватну самооцінку, що позитивно позначається на їх мотивації [8].

Це пояснюється тим, що такі якості формуються завдяки досягненням у праці та визнанню цих досягнень із боку колективу. Навпаки, систематичні невдачі, особливо на початкових етапах професійної діяльності, можуть закріпити у свідомості людини і її оточення думку про неможливість досягти успіху. Це знижує самооцінку та рівень професійних прагнень, що негативно впливає на мотивацію та загальний особистісно-професійний розвиток [8].

Отже, самооцінка є основою внутрішньої мотивації й важливим чинником особистісного-професійного розвитку. Вона тісно пов'язана з процесом пізнання та значно впливає на психологічний стан людини і її самоусвідомлення як у повсякденному житті, так і у професійній діяльності. Адекватна самооцінка сприяє гармонійному розвитку сучасного фахівця, забезпечуючи відповідність між ідеальною моделлю та реальними якостями особистості. Вона підтримує високу мотивацію, впевненість у власних діях і рішеннях, що допомагає досягати поставлених цілей.

Коректне сприйняття себе теперішнього та майбутнього створює умови для гармонійної взаємодії із собою, близькими людьми та колегами. Особливо важливу роль самооцінка відіграє у становленні молодого психолога, адже вона є ключовим фактором розвитку його професійної самосвідомості. Далі розглянемо психологічні аспекти цього процесу більш детально.

1.3. Психологічні особливості становлення професійної самосвідомості молодого психолога

Підготовка фахівців у сфері психології, чий професійні знання та навички відповідають актуальним потребам суспільства, залишається однією з ключових проблем сучасної вищої освіти. У процесі навчання в ЗВО майбутні психологи мають опанувати комплекс знань і вмінь для здійснення психодіагностичної, консультаційної, психокорекційної, психотерапевтичної, тренінгової та психопрофілактичної діяльності [10]. Тому особливу увагу слід приділяти не лише підвищенню рівня теоретичної підготовки студентів, але й забезпеченню практичної спрямованості освітнього процесу, що сприяє професійному становленню спеціалістів.

Метою сучасної вищої освіти є передусім створення умов для формування компетентного фахівця, зокрема психолога, здатного до постійного професійного розвитку, самовдосконалення, конкурентоздатного та професійно мобільного, з високою продуктивністю у професійній діяльності [48]. Окрім засвоєння теоретичних знань і вмінь відповідно до специфіки спеціальності, особливе значення має розвиток практичних навичок і ПВЯ (професійно-важливих якостей), що забезпечують успішне виконання завдань на різних етапах професійного становлення [23].

Традиційні підходи до навчання часто не повною мірою сприяють формуванню професіоналізму у майбутніх психологів, що мають бути здатними якісно виконувати різноманітні професійні обов'язки. Хоча ЗВО прагнуть випускати конкурентоздатних, висококваліфікованих фахівців, спроможних до саморозвитку й самореалізації, вони не завжди створюють належні психологічні та педагогічні умови для їхньої підготовки [16].

У сучасній українській психології представлено численні дослідження, які присвячені різноманітним психологічним особливостям професійної діяльності й професіоналізації особистості вцілому (С. Максименко, В. Рибалка, Д. Сьюпер, Т. Титаренко, С. Шандрук та ін.), а також професійному становленню майбутніх психологів (Ж. Вірна, Л. Долинська, І. Зязюн,

Н. Коломінський, В. Панок, Н. Пов'якель, В. Семиченко, Н. Чепелева, Н. Шевченко). Дослідники наголошують на особистісно-орієнтованій парадигмі до підготовки майбутніх психологів, розвитку професійно важливих якостей, формування професійної компетентності, а також створення системи вмінь та навичок, які забезпечують професійний успіх, самореалізацію, професійну культуру спілкування, інтуїцію та рефлексію. Професійне становлення включає розвиток професійних якостей і здібностей, знань і вмінь, а також активне перетворення внутрішнього світу особистості, що сприяє її самореалізації в професії [16].

Професійне становлення є тривалим процесом, який починається з формування професійних намірів і завершується повною реалізацією себе у певній професійній діяльності. Основою цього процесу є професійне самовизначення, яке проходить через чотири стадії: виникнення намірів, професійне навчання, активне входження в професію та реалізація себе в професійній діяльності. Переважно, кожен перехід між стадіями супроводжується певними суперечностями та кризами [9].

Вчені акцентують увагу на важливості соціальної взаємодії та залучення особистості до професійно-значущих видів діяльності. Цей підхід вказує на необхідність змін особистості відповідно до вимог професійної діяльності. Відтак, професійне становлення розглядається як процес вирішення ускладнених професійних завдань, які сприяють формуванню важливих особистісних і моральних якостей [9].

Вчені виділяють такі стадії професійного становлення:

1. Оптація – вибір професії у навчальному закладі.
2. Адаптація – входження в професію та звикання до неї.
3. Інтернал – набуття професійного досвіду.
4. Майстерність – кваліфіковане виконання професійних обов'язків.
5. Авторитет – досягнення високого рівня кваліфікації.

6. Наставництво – передача досвіду молодим фахівцям [9].

Такий підхід дозволяє системно розглядати професійне становлення у контексті виконання професійних завдань і вдосконалення необхідних якостей.

Професійне становлення майбутніх психологів відбувається в процесі навчання у ЗВО та потребує врахування особливостей студентського віку як важливого етапу особистісного розвитку, створення сприятливих умов для успішного професійного зростання. У дослідженнях В. Панка, Н. Пов'якель висвітлюється ідея застосування рівневого підходу до підготовки психологів, яка передбачає формування чіткої структури компетентностей, знань та умінь, якостей майбутніх фахівців [27].

І. Зязюн акцентує увагу на значущості розвитку здатності до рефлексії, яка сприяє професійному самовизначенню й ефективному вирішенню внутрішніх проблем. Учений наголошує на необхідності впровадження нових методів підготовки, адже вимоги до практичного психолога суттєво відрізняються від вимог до майбутніх фахівців інших спеціальностей [15].

О. Бондаренко виділяє чотири ключові аспекти професійно-особистісної підготовки фахівця-психолога: створення теоретико-прикладної моделі спеціаліста із урахуванням стандартів, норм й вимог до особистості й діяльності; організацію первинного відбору професійно-придатних кандидатів; розроблення змісту навчання й розвитку психологів-практиків; вирішення питань професійного самовизначення фахівців [2].

В. Панком запропоновано трирівневу структуру оволодіння професійними знаннями: перший рівень включає загальнонаукові теорії, гіпотези й факти, другий рівень охоплює практичну психологію, а третій передбачає індивідуально-типологічний підхід, який враховує особливості кожного студента [33].

На думку Н. Чепелевої, ефективна підготовка психолога-практика повинна базуватися на трьох рівнях: світоглядному, професійному та особистісному. Вони мають забезпечити формування психологічної культури, професійної

свідомості, значущих особистісних якостей, а також оволодіння знаннями й технологіями практичної діяльності [41].

Однією із основних умов професійної реалізації психолога-практика є розвиток професійної самосвідомості. Це передбачає свідомий вибір професії відповідно до власних здібностей, усвідомлення потреб і вимог суспільства, самопізнання та самовдосконалення, прогнозування та регулювання власних можливостей і досягнень. Формування таких психологічних якостей, як професійна самосвідомість і механізми самовизначення, а також створення умов для їх підтримки у закладах освіти є особливо актуальним завданням [13].

У широкому сенсі професійна самосвідомість передбачає процес усвідомлення себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, який включає ставлення до себе й самопізнання, саморегуляцію у професійній діяльності, спілкуванні й особистісному розвитку [51].

Цей аспект досліджували С. Васьківська, В. Зайчук, Т. Титаренко, Г. Радчук, О. Туриніна. Вчені професійну самосвідомість розглядають як у динамічному аспекті, так і одночасно як результат її формування. Це поняття охоплює усвідомлення та самооцінку свого "Я" (ідеального, актуального, ретроспективного, рефлексивного) у контексті професійної діяльності, спілкування й власної особистості [7; 18; 20; 31]. Для створення умов, що сприяють формуванню професійної самосвідомості у студентів-психологів у ЗВО, важливим є поєднання знань про свої особистісні характеристики, професійні здібності й інтереси. Успіхи й невдачі у професійній і навчальній діяльності відіграють важливу роль у коригуванні образу "Я", самооцінки, рівня домагань та загального рівня професійної самосвідомості [13].

Професійна самосвідомість починає формуватися в юнацькому віці. Саме в цей час актуалізується завдання професійного самовизначення, й відбувається усвідомлення себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності. Професійна підготовка у ЗВО стає досить важливим етапом професійної самореалізації, що передбачає передусім цілеспрямоване усвідомлення власної професійної діяльності [13]. Це проявляється в створенні й коригуванні "Я-концепції", що

охоплює "Я-ідеальне", життєві плани, цілі й сенси діяльності. Основними механізмами цього процесу є рефлексія, цілепокладання (мотивація через постановку цілей) та смислоутворення [13].

Особливістю професії психолога є спрямованість на допомогу іншим людям, що робить особистість фахівця головним інструментом у роботі. Через власну особистість психолог впливає на клієнтів, тому важливо створити оптимальні умови для розвитку особистісних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності. Особистісна невідкоригованість, внутрішні суперечності чи психологічні захисти можуть стати перешкодою на шляху до професійної реалізації [33]. Таким чином, гармонізація особистості фахівця-психолога є ключовою умовою його професійної ефективності.

Професіоналізм є основною цінністю і результатом підготовки майбутніх психологів. Для цього важливо, щоб фахова підготовка відбувалася в умовах взаємодії між викладачами та студентами, що сприяє створенню позитивної психологічної атмосфери, інтелектуальної співпраці, рівноправних і толерантних відносин, а також суб'єкт-суб'єктної взаємодії, що стимулює творчу активність усіх учасників процесу.

Педагогічні умови для професійного розвитку включають створення рефлексивного середовища, яке сприятиме усвідомленню викладачами ЗВО необхідності формування професіоналізму у майбутніх психологів-практиків і відображенню цього в їхніх мотивах професійної діяльності. Це також включає розвиток особистісних якостей, які допомагають студентам опанувати основні компоненти професіоналізму, а також стимулювання прагнення до вдосконалення своїх професійних здібностей через внутрішні моральні установки. Психологічними умовами стає формування мотивів професійної діяльності, потреби у самоосвіті й творчості, позитивного мислення, розвитку інтелекту й формування професійного способу мислення у структурованому навчальному процесі, орієнтованому на формування професіоналізму [12].

Важливими також є розвиток професійного досвіду, стимулювання саморозвитку, саморегуляції, самооцінки й рефлексії, а також проєктування

моделей навчання фахівців-психологів із урахуванням специфіки професіоналізму, що забезпечують їх постійний культурний, особистісний і професійний розвиток. Всі навчальні дисципліни повинні активно сприяти формуванню професіоналізму у психологів [14].

Процес особистісно-професійного розвитку має включати формування професійних установок, умінь і навичок. Успішне становлення молодих психологів в умовах навчання ЗВО й залежить від морально-етичного вдосконалення їх особистості, підтримки самореалізації та вирішення психологічних проблем, активізації професійної мотивації, єдності змісту, форм та методів навчання, а також від суб'єкт-суб'єктних відносин між викладачами і студентами [10].

Важливою передумовою ефективної професійної діяльності психолога є гармонізація особистості, яка визначає рівень його майстерності. Одним із основних методів формування гармонійної особистості є принцип особистісного підходу, необхідність якого визнана багатьма вітчизняними та зарубіжними дослідниками [3; 6; 19; 24].

Отже, оптимізація особистісно-професійного розвитку психологів може бути досягнута через комплексну систему теоретичної й практичної підготовки, що включає розвиток умінь і навичок у різних напрямках, спрямованих на розвиток професійної самосвідомості, саморозвиток, самовдосконалення та самопізнання майбутніх фахівців. Успішне формування професійних умінь, навичок, ціннісних орієнтирів і важливих професійних якостей можливе за умов врахування психологічних і соціально-психологічних факторів.

Для формування висококваліфікованого психолога важливим є процес роботи над собою, що охоплює самопізнання, саморозвиток та активацію особистісного потенціалу. Однією з ключових складових життєвих ставлень молодого психолога є ставлення до себе. Сприйняття власної цінності та сутності суттєво впливає на інтегроване бачення світу. Сукупність уявлень людини про себе утворює Я-концепцію (У. Джемс, Дж. Міда, Р. Бернс, К. Роджерс, А. Маслоу та інших).

Вітчизняні науковці (В. Панок, Н. Чепелєва) наголошують, що специфіка психологічної професії, зокрема спрямованість на надання допомоги іншим, передбачає, що основним інструментом у роботі психолога, крім тестів і методик, є його особистість: самооцінка, цінності, образ себе та світу навколо [9; 26]. Якість й успішність роботи фахівця-психолога значно залежать від здатності студента-психолога під час навчання сформувати власну модель професійної діяльності, що включатиме не лише володіння техніками роботи, але й ціннісне розуміння майбутньої професії й свого місця в ній [9; 26].

Отже, професійна діяльність психолога передбачає інтеграцію та взаємозв'язок професійних й особистісних якостей, що визначають спрямованість, переконання, ціннісні орієнтації, мотивацію та сенси, а також етичні переконання. Оволодіти цією діяльністю можливо тільки через індивідуально-особистісний розвиток, шляхом накопичення досвіду ціннісного осмислення подій.

Самоусвідомлення як суб'єкта професійної діяльності під час первинної соціалізації в освітньому середовищі є основою професійного зростання [26]. Це розуміння своїх мотивів, цілей навчання та власного місця в професії є важливим етапом професійного розвитку. Підвищення рівня самосвідомості дозволяє молодому спеціалісту оцінити свої здібності та особисті риси й активно працювати над самовдосконаленням у професійній сфері.

Молодий психолог, який розвиває свою професійну самосвідомість, має певні переваги. Зазвичай ці переваги проявляються у високих рівнях емоційно-вольових проявів, таких як оптимізм щодо майбутніх успіхів, впевненість у професійній компетентності, відкритість до професійних комунікацій, готовність до цілеспрямованої праці, здатність ставити професійні цілі, відповідальність за вирішення проблемних ситуацій, а також готовність ініціювати та відстоювати нові ідеї та плани [6].

Аналіз наукових джерел [2; 7; 9; 26] дозволяє зробити висновок, що молоді психологи на початкових етапах професійної діяльності часто стикаються з труднощами в професійному становленні. Це можуть бути ознаки, такі як

незадоволеність своєю діяльністю, відчуття втоми, низький інтерес до обраної професії, почуття невдоволення, психологічний дискомфорт, тривога, а також тимчасова нездатність до вольових дій. Виникає необхідність у попередженні цих негативних явищ, які негативно впливають на професійну діяльність та перешкоджають розвитку молодих психологів. Особливо важливим є використання інноваційних методів професійного становлення, таких як спеціальні курси для молодих психологів, де акцент робиться на розвиток рефлексії, самооцінки, цілепокладання та смислоутворення, що сприяє активізації професійної самосвідомості.

Висновки до першого розділу

Самооцінка передбачає процес оцінювання особистістю себе, своїх здібностей, можливостей та місця у суспільстві. Вона є ключовим фактором, що впливає на діяльність людини та визначає її ставлення до себе й інших. Самооцінка має значний вплив на продуктивність діяльності та є невід'ємним елементом формування особистості на всіх етапах її розвитку. Самооцінка формується протягом тривалого часу під впливом різних факторів і продовжує змінюватися протягом життя.

Самооцінка, а саме її мотиваційний компонент є важливими регуляторами поведінки, що визначають ефективність праці, ставлення до професійних досягнень й невдач, а також кар'єрний розвиток. Адекватна самооцінка сприяє гармонійному розвитку сучасного фахівця, забезпечуючи відповідність між ідеальною моделлю та реальними якостями особистості. Вона підтримує високу мотивацію, впевненість у власних діях і рішеннях, що допомагає досягати поставлених цілей.

Професійна самооцінка — це оцінка своїх знань і вмінь, їх відповідність певним стандартам, а також усвідомлення свого рівня серед інших професіоналів. Завищена або неадекватна самооцінка знижує мотивацію і продуктивність праці. Водночас адекватна професійна самооцінка сприяє

розвитку мотивації, підвищенню ефективності діяльності та коректному оцінюванню власних можливостей, що є запорукою професійного успішного становлення фахівця.

Професійне становлення включає розвиток професійних якостей і здібностей, знань і вмінь, а також активне перетворення внутрішнього світу особистості, що сприяє її самореалізації в професії. Професійне становлення є тривалим процесом, який починається з формування професійних намірів і завершується повною реалізацією себе у певній професійній діяльності. Основою цього процесу є професійне самовизначення.

Особливістю професії психолога є спрямованість на допомогу іншим людям, що робить особистість фахівця головним інструментом у роботі. Через власну особистість психолог впливає на клієнтів, тому важливо створити оптимальні умови для розвитку особистісних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності. Гармонізація особистості фахівця-психолога є ключовою умовою його професійної ефективності.

Професійне становлення майбутніх фахівців-психологів відбувається у процесі навчання у ЗВО та потребує врахування особливостей студентського віку як важливого етапу особистісного розвитку й створення сприятливих умов для успішного професійного зростання у майбутньому. Однією із основних умов професійної реалізації психолога-практика є розвиток професійної самосвідомості.

Професійна самосвідомість передбачає процес усвідомлення себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, який включає ставлення до себе й самопізнання, саморегуляцію у професійній діяльності, спілкуванні й особистісному розвитку. Професійна самосвідомість охоплює усвідомлення та самооцінку свого "Я" (ідеального, актуального, ретроспективного, рефлексивного) у контексті професійної діяльності, спілкування й власної особистості. Підвищення рівня самосвідомості дозволяє молодому спеціалісту оцінити свої здібності та особисті риси й активно працювати над

самовдосконаленням у професійній сфері. Однією з ключових складових життєвих ставлень молодого психолога є ставлення до себе.

Часто молоді психологи на початкових етапах професійної діяльності часто стикаються з труднощами в професійному становленні. Це можуть бути ознаки, такі як незадоволеність своєю діяльністю, відчуття втоми, низький інтерес до обраної професії, почуття невдоволення, психологічний дискомфорт, тривога, а також тимчасова нездатність до вольових дій. Виникає необхідність у попередженні цих негативних явищ, які негативно впливають на професійну діяльність та перешкоджають розвитку молодих психологів. Особливо важливим є використання інноваційних методів професійного становлення, таких як спеціальні курси для молодих психологів, де акцент робиться на розвиток рефлексії, самооцінки, цілепокладання та смислоутворення, що сприяє активізації професійної самосвідомості.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ САМООЦІНКИ ЯК ЧИННИКА СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДОГО ПСИХОЛОГА

2.1. Організація та методи дослідження

Для виконання завдання кваліфікаційної роботи було проведено емпіричне дослідження самооцінки як чинника становлення молодого психолога, у якому прийняло участь 40 психологів (віком від 23 до 29 років), які мають стаж роботи психологом від 1 до 3 років (тобто перебувають на початковій стадії професійної діяльності) та працюють у різних сферах психологічної діяльності: практичні психологи закладів освіти (20 осіб), центрів зайнятості (5 осіб), психологічних кризових та реабілітаційних (6 осіб), психологи приватних консультативних центрів (4), військові психологи (5 осіб). Серед респондентів 32 особи жіночої статі й 8 чоловічої.

Ми припустили, що існує зв'язок між самооцінкою молодих психологів й їх мотивацією досягнень у професійній сфері, що визначатиме взаємний вплив цих явищ.

Для досягнення поставлених завдань були обрані такі методики:

1. Тест «Самооцінка особистості» [26];
2. Шкала самоповаги М. Розенберга [45];
3. Методика діагностики мотивації до успіху Т. Елерса [45];
4. Методика діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності Т. Бадоева («ДСМТД») [45];
5. Методика «Якори кар'єри» Е. Шейна [45].

Усі методики було проведено онлайн і виконувалися респондентами самостійно, після попереднього пояснення. Розглянемо більш детально підібраний нами психодіагностичний комплекс.

Тест «Самооцінка особистості» спрямований на визначення рівня самооцінки особистості. Методика містить перелік 40 якостей, серед яких:

1. «Акуратність»
2. «Заздрість»
3. «Терпимість»
4. «Нервовість»
5. «Гордість» та ін [26].

Респонденти повинні були спочатку поділити ці якості на дві групи: «Мій ідеал» і «Не ідеал». До першої колонки записувалися якості, які відповідають уявленню ідеалу, а до другої — решта якостей. Наступним етапом стало визначення, які з якостей ідеалу реально спостерігаються у поведінці респондентів, на основі принципу «так — ні», без огляду на те, наскільки ця якість є розвиненою у них чи проявляється. У колонці «Не ідеал» зазначаються якості, які не притаманні респондентам.

Обробка результатів здійснюється за формулою: $КС = P/40$, де КС — коефіцієнт самооцінки, Р — кількість якостей, які позначено у обох колонках, а 40 — є загальною кількістю якостей у цій методиці [26]. Після обробки даних результати порівнюються із ключем для визначення рівня самооцінки.

Метою *шкали самоповаги М. Розенберга* є — вивчення рівня самоповаги людини. Тест складають 10 запитань (4 - прямих й 6 - непрямих), які оцінюються за 4-бальною шкалою [26].

Розрахунок результатів здійснюється за ключем: за кожну з відповідей нараховуються бали, сума яких й визначає рівень самоповаги особистості.

Методика Т. Елерса для діагностики мотивації до успіху визначає рівень цього виду мотивації у особистості і включає 41 твердження.

Оцінка балів здійснюється за допомогою ключа: за кожний збіг із ключем нараховується 1 бал, відповідно бали підсумовуються. Виділяються чотири рівні мотивації: низький, середній, помірно високий і занадто високий.

Для діагностики ціннісних кар'єрних орієнтацій використано *методику Е. Шейна «Якори кар'єри»*, що дозволяє оцінити наступні кар'єрні орієнтації: «Менеджмент», «Професійна компетентність», «Автономія», «Стабільність

місця роботи», «Служіння», «Стабільність місця проживання», «Виклик», «Інтеграція стилів життя» й «Підприємництво».

Респондентам пропонується оцінити твердження за 10 б-шкалою. Після відповідей респондентів, підраховуються кількість балів, а їх сума ділиться на кількість відповідних питань, й визначається провідна орієнтація.

Методики для діагностики динаміки структури мотивів трудової діяльності (Т. Бадоева) спрямована на діагностику рівня задоволеності особистості її трудовою діяльністю. Опитувальник включає 12 факторів для оцінки, таких як «Значущість», «Престижність», «Організація», «Санітарно-гігієнічні умови» тощо. Учасники оцінюють кожен фактор згідно 7-бальної шкали від -3 (повністю-незадоволений) до +3 (повністю-задоволений). Сума балів визначає загальну задоволеність профдіяльністю респондентів.

Далі розглянемо кількісні та якісні результати дослідження за усіма методиками.

2.2. Аналіз результатів дослідження

Результати проведення методики «Самооцінка особистості» (див. рис. 2.1), показують, що значна частина (42,5%) молодих психологів має низький рівень самооцінки, 32,5% – адекватний, 25% – завищений.

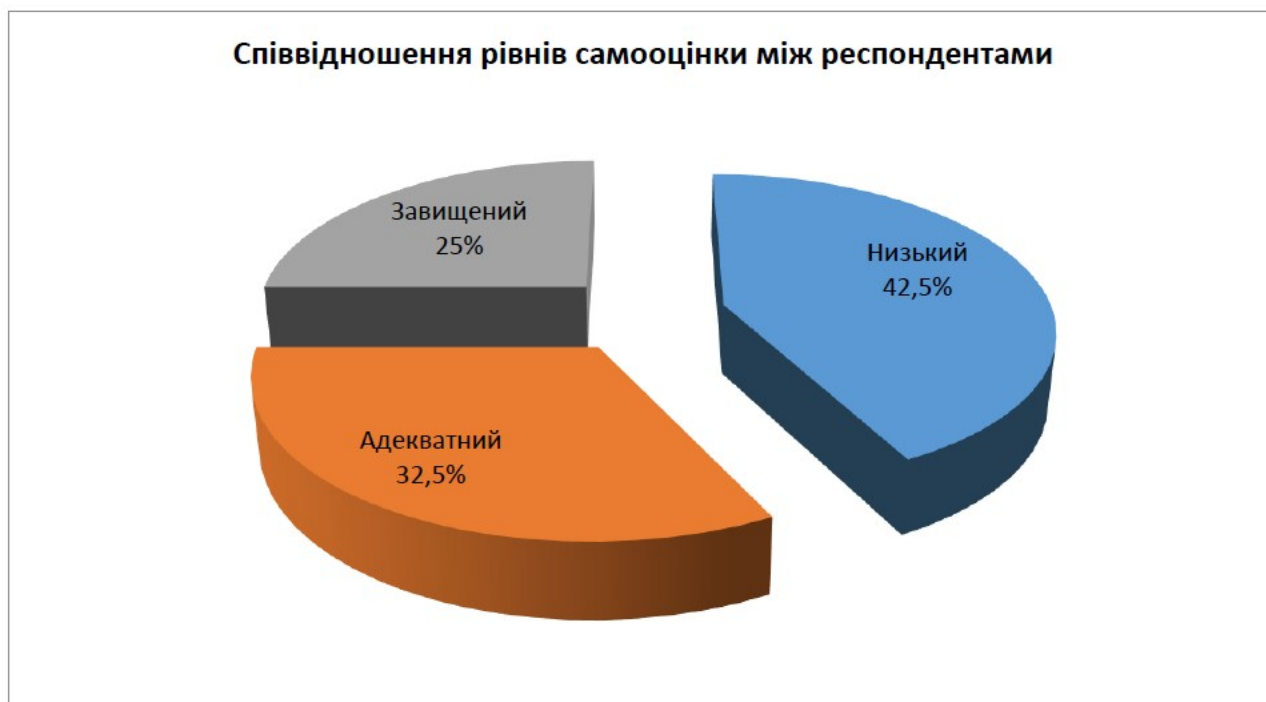


Рис.2.1. Результати дослідження самооцінки молодих психологів згідно методики «Самооцінка особистості»

Аналізуючи особливості вибірки й відповіді респондентів, можемо припустити, що вони регулярно консультуючи та не маючи великого досвіду можуть зазнавати невдач, вислуховування проблем та нездатні швидко допомогти, що може впливати на їхній емоційний стан. Але будь-яка невдача можливо змушує їх відступати і, відтак, це знижує їхню впевненість у собі. Також, молоді психологи надають послуги іншим членам суспільства (особливо освітніх закладів) та досить часто стикаються із негативними відгуками батьків та педагогів, які не завжди позитивно налаштовані до них. Важливим чинником, який впливає на самооцінку таких психологів, є матеріальне становище — хоча воно стабільне, однак доходи не високі, що змушує обмежувати задоволення власних потреб і бажань. Адже зарплата молодого психолога в освітніх закладах є, як правило, невисокою.

Часто молодим психологам може бути притаманна невпевненість, нездатність відстоювати свою думку, страх змінювати власне життя, труднощі у спілкуванні із керівництвом. Характеризуються відсутністю критичного мислення й сором'язливістю, консервативністю, що заважає їм шукати нові

можливості. Але вони добре можуть почуваються в компанії друзів і знайомих, із якими спілкуються. Вони стабільні й компетентні у своїй професії, успішно можуть поєднувати роботу із сімейними обов'язками, хоча інколи стикаються із перевантаженням від керівництва. Часто молодим психологам доводиться виконувати обов'язки, які не входять в коло їх зобов'язань. Зокрема шкільні психологи зауважують, що деколи підміняють вчителів на уроках.

З рис. 2.1 видно, що у 25% молодих психологів завищена самооцінка. Такі молоді психологи переважно надмірно впевнені в собі, інколи поведуться розкуто та зневажливо по відношенню до оточуючих, можуть ставити власну думку вище за думку інших. Вони досить часто шукають прості та легкі способи досягнення мети, не бажаючи докладати значних зусиль, а іноді перекладають й відповідальність на інших. Завищена самооцінка сприяє ефекту Денінга-Крюгера, коли менш досвідчені спеціалісти більш впевнені у своїй професійній компетентності.

32,5% учасників мають адекватну самооцінку, що проявляється у здатності реально оцінювати здатності й можливості відповідно до ситуації і вибору способу життя. Їх задовольняють умови їх самореалізації та вони планують подальший особистісно-професійний розвиток. Такі респонденти мають переважно позитивне ставлення до світу, намагаються жити для себе і не втручатися у чужі справи, поважаючи як себе, так й інших оточуючих. Приділяють увагу власному саморозвитку й самоосвіті, удосконаленню професійних навичок й компетентностей.

Половина досліджуваних нами молодих психологів (50%) мають позитивне ставлення у всіх сферах до себе, задоволенні своєю системою соціальних ролей, що вони виконують, також адекватно оцінюють сильні й слабкі сторони, усвідомлюючи свої переваги й недоліки. Під час спілкування із новими людьми вони одразу визначають власні кордони й вимагають поваги. Однак, їхнє прагнення до поваги не є безпідставним, вони постійно розвиваються, прагнуть здобувати нові компетентності, знання й навички, визнають власні помилки й роблять із них висновки, намагаються не повторювати їх у майбутньому. Вони

конструктивно вирішують суперечливі ситуації і мотивують інших до аналогічної поведінки.

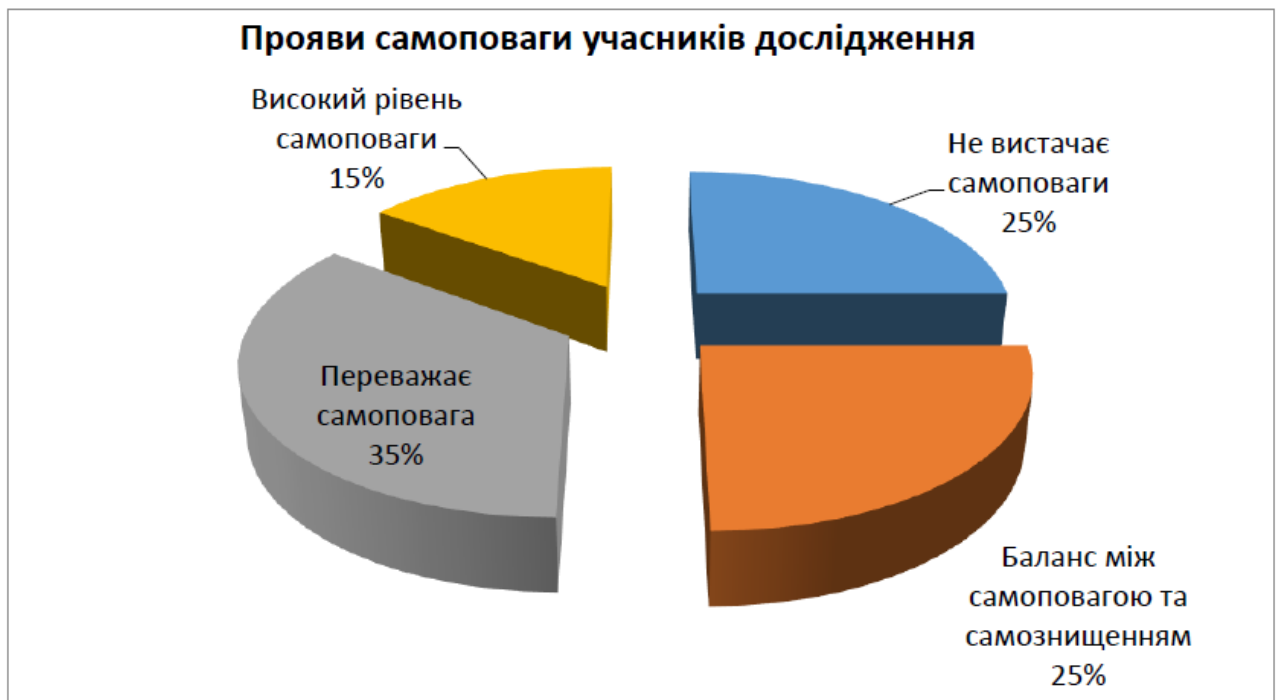


Рис.2.2. Результати дослідження прояву самоповаги молодих психологів згідно методики М. Розенберга

Як бачимо, 35% досліджуваних нами молодих психологів інколи дещо схильні до самокритики. якщо у їх житті трапляються непередбачувані труднощі, на які вони не здатні вплинути, вони досить часто задумуються над тим, чи врахували усі можливі з варіантів розвитку подій і чи продумали інші шляхи для уникнення поразки або досягнення позитивного результату.

25% молодих психологів часто перебувають у стані емоційних «гойдалок». Їхні настрої та самооцінка часто змінюються залежно від результатів їх професійної діяльності. Їхня самооцінка постійно коливається між самоповагою й самоцінністю, де успіхи викликають радість й впевненість, а невдачі – сумніви щодо власних можливостей.

У 25% респондентів низький рівень самоповаги, і в разі невдач вони схильні до самозвинувачення. Їм складно ставити також перед собою цілі, позаяк вони

сумніваються у їх досягненні. Кожна із поразок може підтверджувати їх переконання у власній нікчемності.

Згідно із результатами методики Т. Елерса (див. рис. 2.3), 40% респондентів мають помірно високу мотивацію, 30% – середню, і 30% – низьку. Варто зазначити, що серед вибірки молодих психологів немає осіб із надто високим рівнем мотивації досягнення успіху.

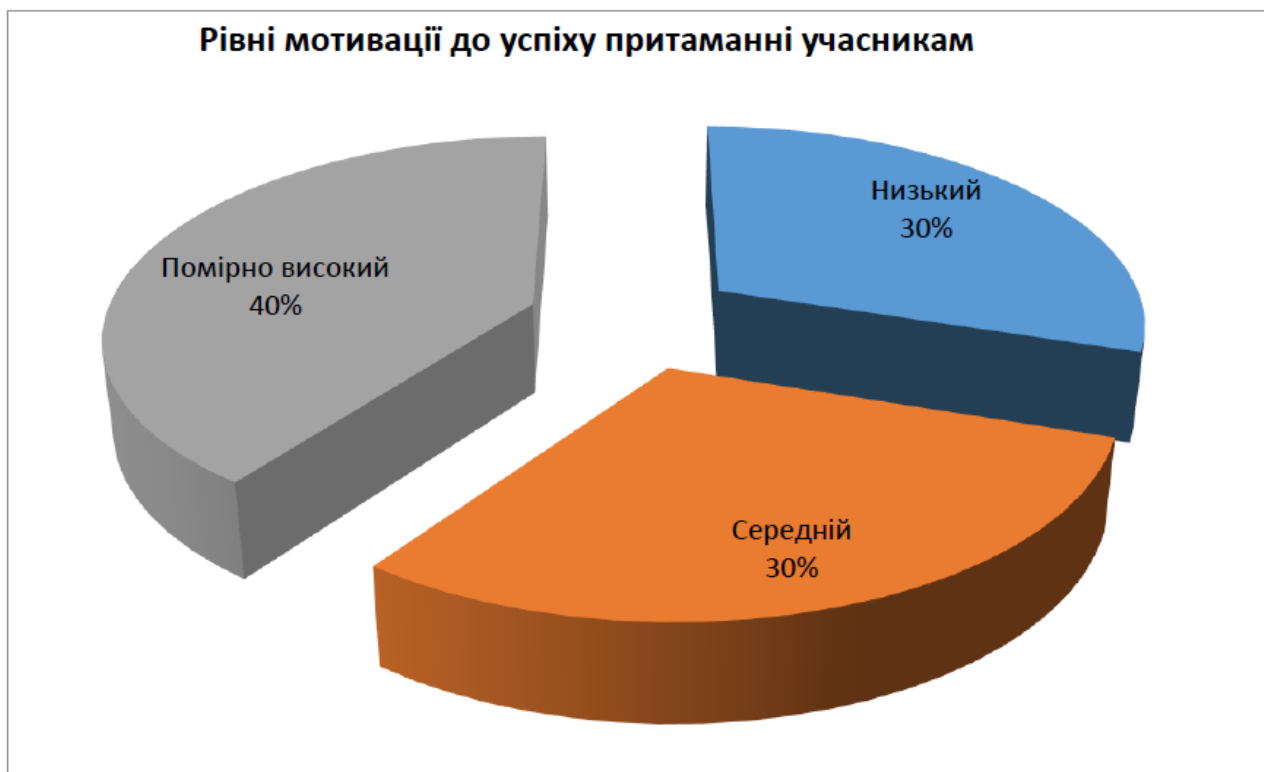


Рис.2.3. Результати дослідження молодих психологів згідно методики Т.Елерса «Діагностика особистості на мотивацію до успіху»

Згідно із отриманими даними, респонденти із помірно-високим рівнем мотивації досягнення успіху вважають, що від результату залежить їх самоповага, самоствердження у суспільстві, тому часто ризикують, орієнтуючись на власні сили. Однак, здатні адаптувати свою поведінку відповідно до змін навколишніх умов, наполегливо працюють, орієнтуючи власні зусилля на досягнення перемоги. Вони оцінюють можливі ризики і використовують всі доступні ресурси для досягнення успіху. Ці респонденти мають добре розвинену волю, критичне мислення та адекватну самооцінку.

З іншого боку, молоді психологи із середнім рівнем мотивації прагнуть досягти успіху тільки у тих випадках, коли результат є особливо-важливим для них. Вони готові ризикувати, оскільки невдача їх не сильно турбує. Для таких респондентів більш важливим зберегти гармонійні стосунки із іншими людьми, а ніж досягти конкретного успіху.

Низька мотивація характерна для осіб, що ставляться до життя й своїх обов'язків досить пасивно. Їх переважно не надто хвилює майбутнє чи думка оточуючих, вони часто перекладають відповідальність на когось іншого. Для них головне — уникнути помилки й покарання, навіть якщо для цього потрібно змінити свої пріоритети чи цілі. Вони сильно бояться можливих негативних наслідків, тому стабільність є для них ключовим пріоритетом.

Також важливо вивчити ціннісні орієнтації особистості у кар'єрі, щоб зрозуміти особливості становлення молодих психологів та їх зв'язку із самооцінкою. Для цього ми використали методику Е. Шейна (див. рис. 2.4).



Рис.2.4. Результати дослідження молодих психологів згідно методики «Якорі кар'єри»

Результати, представлені на рис. 2.4, свідчать, що всі молоді психологи визначають «Інтеграцію стилів життя» як одну з найважливіших цінностей у кар'єрі (100%), а майже 70% із них надають великого значення «Автономії».

Особистості, орієнтовані на «Інтеграцію стилів життя», передусім прагнуть до гармонії між кар'єрою, сім'єю й особистими інтересами. Вони готові розвивати свою кар'єру лише за умови, що це не порушує їх звичний спосіб життя. Вибираючи роботу, вони звертають увагу на графік й можливість відпусток, кількість вихідних, позаяк для них важливо розвиватися не тільки як професіонал, а й як особистість, зокрема як мати чи батько. Їх задоволеність життям залежить від збалансованості роботи і відпочинку, а також від виконання різних соціальних ролей.

Цінність «Автономія» (незалежність) є важливою для тих, хто віддає перевагу професіям без жорстких організаційних обмежень. Вони уникають суворих вимог до дрес-коду, режиму роботи, дисципліни роботодавців. Для них важливіше працювати у комфортному темпі, дотримуючись власних стандартів, а не корпоративних правил. Такі молоді психологи розділяють роботу й особисте життя, прагнуть досягати професійного розвитку через власні зусилля, без залежності від колег чи організацій.

67,5% респондентів орієнтовані на «Менеджмент», що вказує на їхнє прагнення об'єднувати людей для досягнення спільних цілей та взяти відповідальність за результат. Вони хочуть мати можливість зайняти лідерські позиції та збільшити матеріальний достаток, реалізуючи ініціативи, що принесуть користь компанії. Влада є ключовим мотиватором для цієї групи досліджуваних. Такі молоді психологи планують розвиватись у кар'єрному розвитку, до прикладу: очолити психологічний центр.

65% опитаних вважають важливим «Служіння», тобто прагнуть реалізувати свої цінності та таланти через роботу, щоб приносити користь оточуючим. Вони комунікабельні, відкриті та доброзичливі, але не бажають працювати в організаціях, де місія чи цінності суперечать їхньому світогляду.

Стабільність роботи та місця проживання посідають 5-те й 4-те місце у рейтингу кар'єрних орієнтацій молодих психологів. Вони надають великого значення надійності й безпеці, прагнучи уникнути ризиків, які можуть загрожувати їхньому матеріальному становищу. Для них важливими є соціальні гарантії, що пропонує роботодавець, навіть якщо це означає меншу зарплату. Як правило такі психологи намагаються працювати не далеко від місця проживання.

52,5% респондентів орієнтовані на «Підприємництво». Ці психологи хочуть працювати на себе, мріють про приватний кабінет психолога, індивідуальне консультування, відкриття центрів психологічного розвитку, що дозволить на їхню думку самореалізуватись у професії повною мірою.

47,5% молодих психологів орієнтовані на «Професійну компетентність», прагнуть досягати професійного успіху. Вони отримують задоволення від визнання своїх досягнень у професійній діяльності, їм не цікаві види роботи, де не можна реалізувати свої професійні здібності, кар'єрний розвиток.

Орієнтація на «Виклик» виявилась, як показали результати, найменш важливою для молодих психологів. Ця цінність пов'язана із вирішенням унікальних завдань, що виникають під час виконання професійних обов'язків, і є важливою лише для тих, хто прагне долати складні труднощі, розв'язувати складні психологічні задачі, вирішувати психологічні проблеми.

Результати за методикою (ДСМТД)- Т. Бадоева показали, що більша частина молодих психологів (45%) має середній рівень задоволення, 32,5% — незадоволені своєю професійною діяльністю, а 22,5% — дуже задоволені.

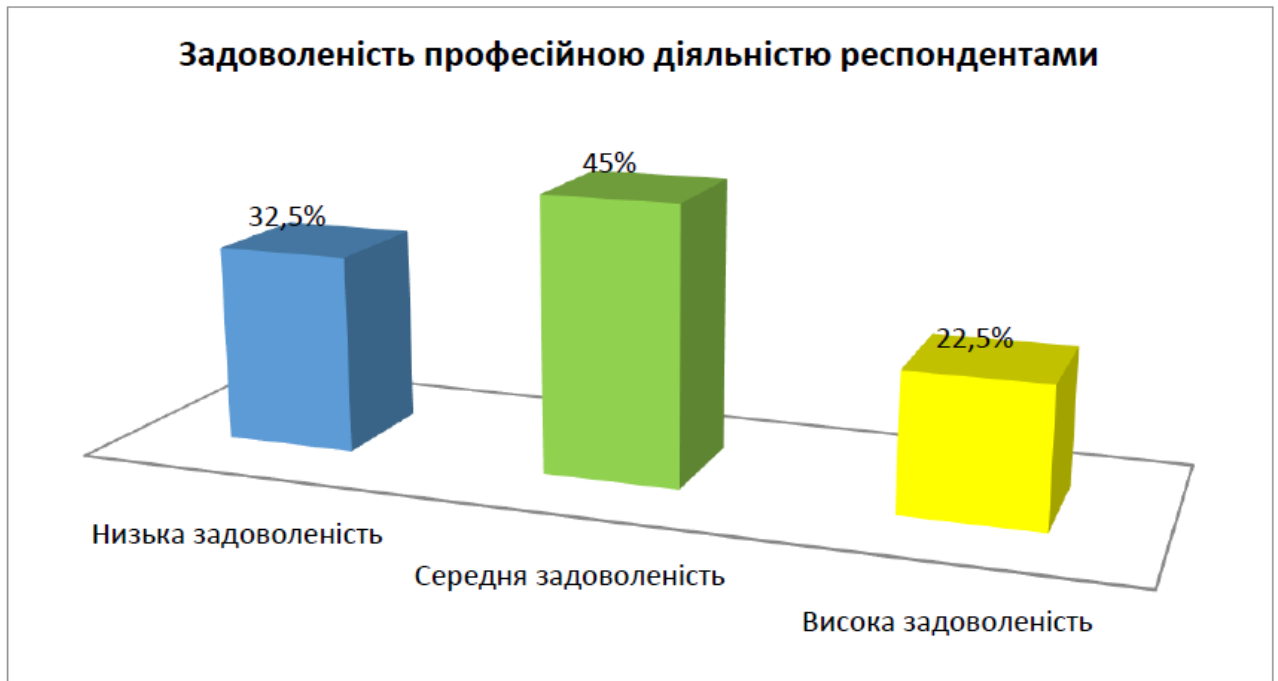


Рис.2.5. Результати дослідження задоволеності молодими психологами своєю професійною діяльністю

З рисунку 2.5 видно, що 22,5% респондентів задоволені своєю професійною діяльністю: охоче йдуть на свою роботу, відзначають про гармонійний та соціально-психологічний клімат у робочих колективах й доброзичливі стосунки із колегами. Крім того, підкреслюють, що організація, в якій вони працюють, створює умови для їх професійно-особистісного розвитку. Важливу роль у при цьому відіграє підтримка керівників, можливість проявляти власну ініціативу й реалізовувати проекти.

45% молодих психологів притаманний середній рівень задоволення, що передусім обумовлено проблемами двох факторів: умовами роботи й рівнем матеріального доходу. Учасники дослідження вказують на необхідність покращення робочих умов (кабінету психолога, технічного оснащення, програмного забезпечення, графіку роботи тощо) і підвищення зарплати, яка на їх думку, не відповідає потребам молодих спеціалістів. Інші аспекти роботи, за їх словами, переважно задовольняють їхні вимоги.

32,5% молодих психологів незадоволені своєю трудовою діяльністю, стикаються із проблемами, що пов'язаними із престижністю роботи й

відсутністю перспектив розвитку, а також невідповідністю між винагородою, обов'язками й відповідальністю. Це негативно впливає на їхнє ставлення до професійних обов'язків. Деякі молоді психологи відзначають труднощі у взаємодії із колегами й керівництвом, що заважає ефективному виконанню робочих обов'язків і інколи негативно впливає на їхнє особисте життя. Ці проблеми знижують мотивацію професійного розвитку. В результаті, багато хто продовжує працювати лише для задоволення своїх матеріальних потреб, адже така ситуація є для них звичною й не потребує додаткових зусиль для освоєння нових знань. Хоча планують змінити місце праці, пройти спеціальні курси підготовки.

Для підтвердження зв'язку між самооцінкою та формуванням мотивації досягнень у професійній сфері молодих психологів було застосовано математичну обробку результатів, зокрема за допомогою програми SPSS і критерію Пірсона, оскільки змінні мали нормальний розподіл, що підтвердив аналіз за критерієм Колмогорова-Смирнова.

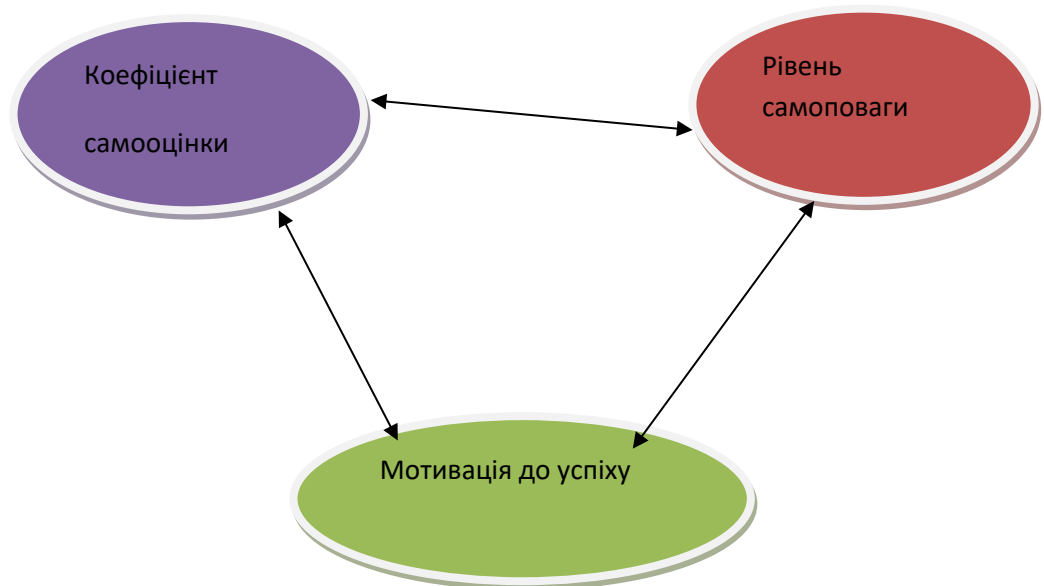


Рис. 2.6. Кореляційна плеяда коефіцієнта самооцінки, рівня самоповаги та мотивації до успіху

На рисунку 2.6 можна побачити значущі кореляції, які були виявлені в результаті проведеного кореляційного аналізу.

Зафіксовано прямий кореляційний зв'язок між коефіцієнтом самооцінки та рівнем самоповаги ($r = 0,709$; $p < 0,01$), мотивацією до успіху ($r = 0,433$; $p < 0,01$); дещо слабший зв'язок між мотивацією до успіху та рівнем самоповаги ($r = 0,380$; $p < 0,05$).

Результат кореляційного аналізу дозволили встановити також прямі кореляційні зв'язки між інтеграцією стилів життя й загальною задоволеністю молодих психологів професійною діяльністю ($r = 0,360$; $p < 0,01$); а також між коефіцієнтом самооцінки та стабільністю місця проживання ($r = 0,375$; $p < 0,05$) Детальніше див. рис.2.7. та рис. 2.8

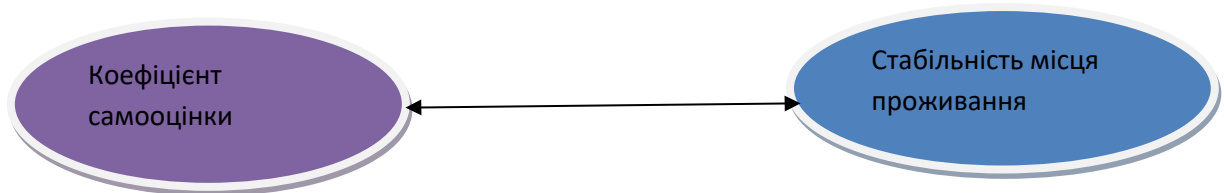


Рис. 2.7. Кореляційна плеяда коефіцієнта самооцінки та стабільності місця проживання

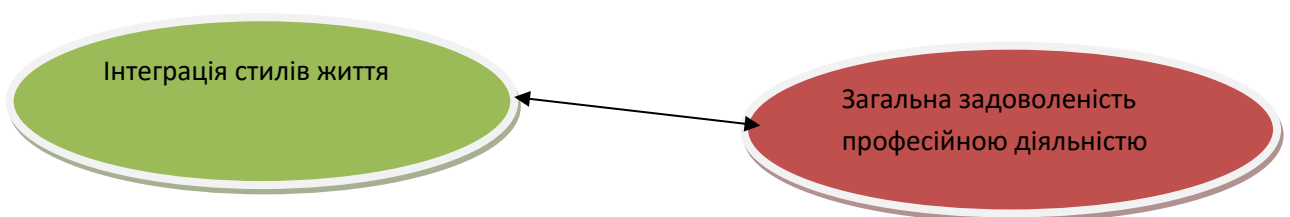


Рис. 2.8. Кореляційна плеяда інтеграції стилів життя та загальною задоволеністю професійною діяльністю молодих психологів

Отже, згідно з результатами кореляційного аналізу, встановлено, що «Коефіцієнт самооцінки», «Рівень самоповаги» й «Мотивація до успіху» є взаємопов'язаними явищами, що підтверджено на рівнях значущості 0,01 й 0,05

(див. рис. 2.6). Це означає, що чим вища самооцінка молодого психолога, тим більший рівень його самоповаги та мотивації досягнення успіху, і навпаки — якщо один із цих показників низький, то й інші також будуть нижчими.

Отже, можна зробити висновок, що молодий психолог із високою самооцінкою, упевнений в собі, який адекватно оцінює власні можливості, має високий рівень самоповаги, буде мати й високий рівень мотивації досягнення успіху професійної діяльності. Ставитиме перед собою реальні цілі й активно буде прагнути їх досягти, використовуючи власні здібності, прагнучи отримати позитивний результат і визнання, що сприятиме його професійному становленню.

Крім того, на рис. 2.7. представлена кореляція між «Коефіцієнтом самооцінки» й «Стабільністю місця проживання», що може свідчити про тенденцію молодих психологів із високим рівнем самооцінки зберігати постійне місце проживання. Це також може свідчити про те, що ці респонденти вже давно живуть за однією адресою, мають родину та створили комфортні умови для себе, тому не планують змінювати їх на нові й невідомі.

Також виявлено зв'язок між «Загальною задоволеністю професійною діяльністю» й «Інтеграцією стилів життя». Це означає, що задоволеність роботою пов'язана із можливістю молодих психологів гармонійно поєднувати різні аспекти свого життя — сімейну, трудову, дружню тощо. Можливо, цей зв'язок пояснюється й тим, що більшість молодих психологів, учасників дослідження надають важливе значення інтеграції цих стилів життя, особливо враховуючи те, що більшість респондентів жіночої статі.

Враховуючи отримані результати дослідження, можемо підсумувати, що підвищення самооцінки й самоповаги молодих психологів дозволить підвищити рівень мотивації досягнення успіху й задоволеністю професійною діяльністю, а відтак це сприятиме їх ефективному професійному становленню, успішному особистісно-професійному розвитку загалом. Нами розроблено рекомендації з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості (див. додаток А).

Висновки до другого розділу

У емпіричному дослідженні прийняли участь 40 молодих психологів м.Львова зі стажем професійної діяльності від 1 до 5 років. Для досягнення цілі дослідження, яка була спрямована на діагностику самооцінки як чинника становлення молодого психолога у професійній діяльності нами обрано відповідний комплекс методів діагностики. У результаті емпіричного дослідження встановлено, що значна частина (42,5%) молодих психологів має низький рівень самооцінки, 32,5% – адекватний, 25% – завищений. Половина досліджуваних нами молодих психологів мають позитивне ставлення у всіх сферах до себе, задоволенні своєю системою соціальних ролей, що вони виконують, також адекватно оцінюють сильні й слабкі сторони, усвідомлюючи свої переваги й недоліки. 25% молодих психологів часто перебувають у стані емоційних «гойдалок». Їхні настрої та самооцінка часто змінюються залежно від результатів їх професійної діяльності. У 25% респондентів - низький рівень самоповаги, і в разі невдач вони схильні до самозвинувачення.

Згідно із результатами методики Т. Елерса, 40% респондентів мають помірно високу мотивацію, 30% – середню, і 30% – низьку. Серед вибірки молодих психологів немає осіб із надто високим рівнем мотивації досягнення успіху.

Встановлено, що усі молоді досліджувані нами психологи визначають «Інтеграцію стилів життя» як одну з найважливіших цінностей у кар'єрі, передусім прагнуть до гармонії між кар'єрою, сім'єю й особистими інтересами, а майже 70% із них надають великого значення «Автономії». Тільки 47,5% молодих психологів орієнтовані на «Професійну компетентність», прагнуть досягати професійного успіху. Вони отримують задоволення від визнання своїх досягнень у професійній діяльності, їм не цікаві види роботи, де не можна реалізувати свої професійні здібності, кар'єрний розвиток.

Орієнтація на «Виклик» виявилась, як показали результати, найменш важливою для молодих психологів, вони не зорієнтовані на цінності пов'язані із вирішенням унікальних завдань, що виникають під час виконання професійних обов'язків, вирішення складних психологічних проблем.

Визначено, що більша частина молодих психологів (45%) має середній рівень задоволення, 32,5% — незадоволені своєю професійною діяльністю, а 22,5% — дуже задоволені. Учасники дослідження вказують на необхідність покращення робочих умов (кабінету психолога, технічного оснащення, програмного забезпечення, графіку роботи тощо) і підвищення зарплати, яка на їх думку, не відповідає потребам молодих спеціалістів, проблеми, що пов'язані із престижністю роботи й відсутністю перспектив розвитку, а також невідповідністю між винагородою, обов'язками й відповідальністю. Це негативно впливає на їхнє ставлення до професійних обов'язків та професійне становлення загалом. Деякі молоді психологи відзначають труднощі у взаємодії із колегами й керівництвом, що заважає ефективному виконанню робочих обов'язків і інколи негативно впливає на їхнє особисте життя. Ці проблеми знижують мотивацію до професійного розвитку.

Згідно з результатами кореляційного аналізу, встановлено, що «Коефіцієнт самооцінки», «Рівень самоповаги» й «Мотивація до успіху» є взаємопов'язаними явищами. Отже, можна зробити висновок, що молодий психолог із високою самооцінкою, упевнений в собі, який адекватно оцінює власні можливості, має високий рівень самоповаги, буде мати й високий рівень мотивації досягнення успіху професійної діяльності. Ставитиме перед собою реальні цілі й активно буде прагнути їх досягти, використовуючи власні здібності, прагнучи отримати позитивний результат і визнання, що сприятиме його професійному становленню.

Встановлено прямі кореляційні зв'язки між «Коефіцієнтом самооцінки» й «Стабільністю місця проживання», а також між «Загальною задоволеністю професійною діяльністю» й «Інтеграцією стилів життя». Це означає, що задоволеність роботою пов'язана із можливістю молодих психологів гармонійно

поєднувати різні аспекти свого життя — сімейну, трудову, дружню тощо. Можливо, цей зв'язок пояснюється й тим, що більшість молодих психологів, учасників дослідження надають важливе значення інтеграції цих стилів життя, особливо враховуючи те, що більшість респондентів жіночої статі.

Враховуючи отримані результати дослідження, можемо підсумувати, що підвищення самооцінки й самоповаги молодих психологів дозволить підвищити рівень мотивації досягнення успіху й задоволеністю професійною діяльністю, а відтак це сприятиме їх ефективному професійному становленню, успішному особистісно-професійному розвитку загалом. Нами розроблено соціально-психологічний тренінг з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості (див. додаток А).

ВИСНОВКИ

Самооцінка передбачає процес оцінювання особистістю себе, своїх здібностей, можливостей та місця у суспільстві. Вона є ключовим фактором, що впливає на діяльність людини та визначає її ставлення до себе й інших. Самооцінка має значний вплив на продуктивність діяльності та є невід'ємним елементом формування особистості на всіх етапах її розвитку. Самооцінка формується протягом тривалого часу під впливом різних факторів і продовжує змінюватися протягом життя.

Самооцінка, а саме її мотиваційний компонент є важливими регуляторами поведінки, що визначають ефективність праці, ставлення до професійних досягнень й невдач, а також кар'єрний розвиток. Адекватна самооцінка сприяє гармонійному розвитку сучасного фахівця, забезпечуючи відповідність між ідеальною моделлю та реальними якостями особистості. Вона підтримує високу мотивацію, впевненість у власних діях і рішеннях, що допомагає досягати поставлених цілей.

Професійна самооцінка — це оцінка своїх знань і вмінь, їх відповідність певним стандартам, а також усвідомлення свого рівня серед інших професіоналів. Завищена або неадекватна самооцінка знижує мотивацію і продуктивність праці. Водночас адекватна професійна самооцінка сприяє розвитку мотивації, підвищенню ефективності діяльності та коректному оцінюванню власних можливостей, що є запорукою професійного успішного становлення фахівця.

Професійне становлення включає розвиток професійних якостей і здібностей, знань і вмінь, а також активне перетворення внутрішнього світу особистості, що сприяє її самореалізації в професії. Професійне становлення є тривалим процесом, який починається з формування професійних намірів і завершується повною реалізацією себе у певній професійній діяльності. Основою цього процесу є професійне самовизначення.

Особливістю професії психолога є спрямованість на допомогу іншим людям, що робить особистість фахівця головним інструментом у роботі. Через

власну особистість психолог впливає на клієнтів, тому важливо створити оптимальні умови для розвитку особистісних якостей, які забезпечують ефективність професійної діяльності. Гармонізація особистості фахівця-психолога є ключовою умовою його професійної ефективності.

Професійне становлення майбутніх фахівців-психологів відбувається у процесі навчання у ЗВО та потребує врахування особливостей студентського віку як важливого етапу особистісного розвитку й створення сприятливих умов для успішного професійного зростання у майбутньому. Однією із основних умов професійної реалізації психолога-практика є розвиток професійної самосвідомості.

Професійна самосвідомість передбачає процес усвідомлення себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, який включає ставлення до себе й самопізнання, саморегуляцію у професійній діяльності, спілкуванні й особистісному розвитку. Професійна самосвідомість охоплює усвідомлення та самооцінку свого "Я" (ідеального, актуального, ретроспективного, рефлексивного) у контексті професійної діяльності, спілкування й власної особистості. Підвищення рівня самосвідомості дозволяє молодому спеціалісту оцінити свої здібності та особисті риси й активно працювати над самовдосконаленням у професійній сфері. Однією з ключових складових життєвих ставлень молодого психолога є ставлення до себе.

Часто молоді психологи на початкових етапах професійної діяльності часто стикаються з труднощами в професійному становленні. Це можуть бути ознаки, такі як незадоволеність своєю діяльністю, відчуття втоми, низький інтерес до обраної професії, почуття невдоволення, психологічний дискомфорт, тривога, а також тимчасова нездатність до вольових дій. Виникає необхідність у попередженні цих негативних явищ, які негативно впливають на професійну діяльність та перешкоджають розвитку молодих психологів. Особливо важливим є використання інноваційних методів професійного становлення, таких як спеціальні курси для молодих психологів, де акцент робиться на розвиток

рефлексії, самооцінки, цілепокладання та смислоутворення, що сприяє активізації професійної самосвідомості.

У результаті емпіричного дослідження встановлено, що значна частина (42,5%) молодих психологів має низький рівень самооцінки, 32,5% – адекватний, 25% – завищений. Половина досліджуваних нами молодих психологів мають позитивне ставлення у всіх сферах до себе, задоволенні своєю системою соціальних ролей, що вони виконують, також адекватно оцінюють сильні й слабкі сторони, усвідомлюючи свої переваги й недоліки. 25% молодих психологів часто перебувають у стані емоційних «гойдалок». Їхні настрої та самооцінка часто змінюються залежно від результатів їх професійної діяльності. У 25% респондентів - низький рівень самоповаги, і в разі невдач вони схильні до самозвинувачення.

Згідно із результатами методики Т. Елерса, 40% респондентів мають помірно високу мотивацію, 30% – середню, і 30% – низьку. Серед вибірки молодих психологів немає осіб із надто високим рівнем мотивації досягнення успіху. Встановлено, що усі молоді досліджувані нами психологи визначають «Інтеграцію стилів життя» як одну з найважливіших цінностей у кар'єрі, передусім прагнуть до гармонії між кар'єрою, сім'єю й особистими інтересами, а майже 70% із них надають великого значення «Автономії». Тільки 47,5% молодих психологів орієнтовані на «Професійну компетентність», прагнуть досягати професійного успіху. Вони отримують задоволення від визнання своїх досягнень у професійній діяльності, їм не цікаві види роботи, де не можна реалізувати свої професійні здібності, кар'єрний розвиток.

Орієнтація на «Виклик» виявилась, як показали результати, найменш важливою для молодих психологів, вони не зорієнтовані на цінності пов'язані із вирішенням унікальних завдань, що виникають під час виконання професійних обов'язків, вирішення складних психологічних проблем.

Визначено, що більша частина молодих психологів (45%) має середній рівень задоволення, 32,5% — незадоволені своєю професійною діяльністю, а 22,5% — дуже задоволені. Учасники дослідження вказують на необхідність

покращення робочих умов (кабінету психолога, технічного оснащення, програмного забезпечення, графіку роботи тощо) і підвищення зарплати, яка на їх думку, не відповідає потребам молодих спеціалістів, проблеми, що пов'язані із престижністю роботи й відсутністю перспектив розвитку, а також невідповідністю між винагородою, обов'язками й відповідальністю. Це негативно впливає на їхнє ставлення до професійних обов'язків та професійне становлення загалом. Деякі молоді психологи відзначають труднощі у взаємодії із колегами й керівництвом, що заважає ефективному виконанню робочих обов'язків і інколи негативно впливає на їхнє особисте життя. Ці проблеми знижують мотивацію до професійного розвитку.

Згідно з результатами кореляційного аналізу, встановлено, що «Коефіцієнт самооцінки», «Рівень самоповаги» й «Мотивація до успіху» є взаємопов'язаними явищами. Отже, можна зробити висновок, що молодий психолог із високою самооцінкою, упевнений в собі, який адекватно оцінює власні можливості, має високий рівень самоповаги, буде мати й високий рівень мотивації досягнення успіху професійної діяльності. Ставитиме перед собою реальні цілі й активно буде прагнути їх досягти, використовуючи власні здібності, прагнучи отримати позитивний результат і визнання, що сприятиме його професійному становленню.

Встановлено прямі кореляційні зв'язки між «Коефіцієнтом самооцінки» й «Стабільністю місця проживання», а також між «Загальною задоволеністю професійною діяльністю» й «Інтеграцією стилів життя». Це означає, що задоволеність роботою пов'язана із можливістю молодих психологів гармонійно поєднувати різні аспекти свого життя — сімейну, трудову, дружню тощо. Можливо, цей зв'язок пояснюється й тим, що більшість молодих психологів, учасників дослідження надають важливе значення інтеграції цих стилів життя, особливо враховуючи те, що більшість респондентів жіночої статі.

Враховуючи отримані результати дослідження, можемо підсумувати, що підвищення самооцінки й самоповаги молодих психологів дозволить підвищити рівень мотивації досягнення успіху й задоволеність професійною діяльністю, а

відтак це сприятиме їх ефективному професійному становленню, успішному особистісно-професійному розвитку загалом. Нами розроблено соціально-психологічний тренінг з метою підвищення самооцінки молодих психологів, розвитку їх професійної самосвідомості.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрійчук І.П. Психолого-педагогічна система гармонізації Я-концепції майбутніх практичних психологів. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. Київ, 2012. Том IV. Ч.3. С.14-20
2. Бахмат Л. В. Взаємозв'язок самооцінки та професійної педагогічної самосвідомості. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. 2014. Вип. 37. С. 83-87.
3. Бегеза Л.Є. Соціально-психологічні концепти самооцінки особистості. Сучасні аспекти модернізації науки: стан, проблеми, тенденції розвитку. 2022. С. 170-174.
4. Боришевський М. Й. Особистість у вимірах самосвідомості. Суми: Еллада, 2012. 608 с.
5. Воронова О. Ю. Самооцінка як умова формування професійної «Я-концепції». Проблеми загальної та педагогічної психології: зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка Національної АПН України. Київ, 2011. Т. XIII, част. 2. С. 73–80.
6. Грибенюк Г. С. Зміст і спрямованість мотиваційних утворень особистості в період професійного становлення. Збірник наукових праць Київського військового гуманітарного інституту. Випуск 3. Кн. 1 МОУ: КВГІ, 2008. С. 39–47
7. Гресь О. Психологічні особливості молоді в період ранньої дорослості. *Педагогічні науки, психологія*. 2020. № 3 (61). С. 24-28.
8. Дядюкіна Є. В. Самооцінка як міждисциплінарне поняття. Науковий вісник Донбасу. Донбас, 2011. № 1 (13). С. 37-45.
9. Заброцький М. М. Основи вікової психології. Тернопіль: Навчальна Книга БОГДАН, 2009. 112 с.
10. Занюк С.С., Психологія мотивації. Київ, Україна: Либідь, 2002, 296 с.

- 11.Злочевська Л. С. Психологічні передумови розвитку самооцінки особистісних якостей у сучасного фахівця. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2007. № 3. С. 118-125.
- 12.Захарова, О. О. Психологічні особливості самооцінки особистості в ранньому дорослому віці. Науковий вісник Ужгородського національного університету, 23(3). 2022. С. 114-117.
- 13.Зінченко С.В. Вплив самооцінки на успішність в житті. *Learning the latest the ories and methods*. 2023. № 9. С. 379-381.
- 14.Калашник О.В. Самооцінка та самоцінність – рушійна сила особистості в умовах сучасних реалій. Редакційна колегія: Головний редактор. 2022. С. 107-113.
15. Кінаш, О. В. Самооцінка особистості в період ранньої дорослості. Психологічні перспективи, 1(25), 2020. С. 142-151.
- 16.Козерук Ю. В. ,Євсейчик Я.О. Самооцінка як фактор становлення особистості.Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Серія: Педагогічні науки. 2015. Вип.124. С.163-165.
- 17.Лефтеров В. О. Проблема особистісного та професійного розвитку в психологічній науці. Актуальні проблеми психології: [збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України]; за ред. С. Д. Максименка Київ.: Логос, 2007. Т. 7, вип. 14: Екологічна психологія. С. 163–168.
- 18.Мамон О. В. Формування адекватної самооцінки студентів у процесі колективної роботи з Інтернет-ресурсами. *Педагогічний дискурс*. 2012. № 12. С. 208-213.
- 19.Масенко Л. Психічне здоров'я та емоційна стабільність молоді. *Соціальна психологія : сучасні підходи та дослідження*. 2017. № 1(16). С. 83-92.
- 20.Матійків І. М. Тренінг емоційної компетентності : навч.-метод. посіб. Київ : Педагогічна думка, 2012. 112 с.

- 21.Матійків І. М., Ковальчук З. Я. Професійна майстерність психолога: навч.-метод. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 2016. 340 с.
- 22.Мельник, М. Ю. Психологічні особливості самооцінки особистості в ранньому дорослому віці. Вісник Національного університету «Львівська політехніка», 296, 2021. С. 202-208.
- 23.Мельничук С. К. Експериментальне дослідження психологічних особливостей впевненості в собі у ранньому юнацькому віці. Інститут соціології, психології та управління НПУ імені М. Драгоманова. Київ.2020. С. 15-22.
- 24.Основи практичної психології. В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. Київ.: Либідь, 2003. 536 с.
- 25.Осьодло В. І. Ідентичність та професійний розвиток особистості. Психолог. 2003. № 14. С. 16–21.
- 26.Олійник О.О. Самооцінка як передумова професійного становлення студентів. Теорія і практика сучасної психології. 2018. №1. С. 97-101.
- 27.Павелків Р. В. Вікова психологія : підруч. для студ. вищ. навч. закл. Київ : Кондор, 2011. 469 с.
- 28.Панок В. Реформування змісту, форм і методів підготовки практикуючих психологів як нагальна вимога суспільної практики. Проблеми підготовки і підвищення кваліфікації практичних психологів у вищих навчальних закладах . К.: Ніка-Центр, 2002. С.18-28.
- 29.Папітченко Л. Теоретичний аналіз проблеми значущості самооцінки в структурі гідності особистості. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 12. Психологічні науки. Випуск 12 (57). 2020.
- 30.Поліщук В. М. Вікова і педагогічна психологія : навчальний посібник. Суми : Університетська книга, 2019. 352 с.
- 31.Прокопенко Т. Теоретичні підходи до визначення поняття «самооцінка» в психолого-педагогічних дослідженнях. Магістерський науковий вісник. 2022. № 38. С. 70-73.

32. Психологія розвитку та вікова психологія. Кутішенко В.П., Ставицька С.О. Навчальний посібник. Київ: Каравела, 2015. 448 с.
33. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці [Текст] : монографія. Суми : Вид-во МакДен, 2012. 410 с.
34. Психологія: підруч. для студ. вищ. навч. закл. Ю. Л. Трофімов, М. І. Алексєєва, П. А. Гончарук та ін.; за ред. Ю. Л. Трофімова. 3-є вид., стер. Київ.: Либідь, 2001. 558 с.
35. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості. Київ: ІЗМН, 2006. 235 с.
36. Рибалка В.В. Особистісний підхід як психолого-педагогічний принцип організації профільної та професійної підготовки учнівської молоді. Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді: Науково-методичний посібник. Київ, Тернопіль: Підручники і посібники, 2002. С.80-90
37. Роменець В. А. Психологія творчості: Навч. посіб. Київ.: Либідь, 2004. 288 с.
38. Руденко В. М. Математична статистика : нав. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2012. 304 с.
39. Рухові вправи під час проведення тренінгів : метод. реком. *На урок* : веб-сайт. URL : <https://naurok.com.ua> (дата звернення : 20.02.2024).
40. Спірін А. С, Кривошеєва І. С. Фактори впливу на розвиток молодшої людини в період ранньої дорослості. *Науковий вісник Полісся*. 2017. Вип. 1 (9). С. 80-85.
41. Солодухова О. Г. Психологічні механізми адаптації та соціалізації особистості. Вісник Харківського держ. ун-ту. Х. : ХДУ, 1999. № 439. Ч. 4, 5. С. 342–346. (Серія «Психологія, політологія: Особистість і трансформаційні процеси у суспільстві»).
- 42.. Становська З. Актуальні проблеми професійного становлення особистості майбутніх практичних психологів. Проблеми підготовки і

- підвищення кваліфікації практичних психологів у вузах / за ред. С. Д. Максименка. К. ; Т. : Нікацентр, 2002. С. 49–52
- 43.Столярчук О. А. Динаміка професійного універсуму майбутніх фахівців. Теорія і практика сучасної психології. 2017. № 2. С. 48-53.
- 44.Трач Р. Балл Г. (ред.). (2001). Гуманістична психологія (Т. 1) / К. Роджерс. Вчитися бути вільним. Київ: Пульсари. С. 38–61.
- 45.Угрин О. Г. Психологія управління: практичний посібник. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. 164 с.
- 46.Шибрук О. В. Проблема феномену та структури Я-концепції особистості в контексті поглядів вітчизняних та зарубіжних. Наукові записки. Серія «Психологія і педагогіка». 194 Острого: Вид-во Національного університету «Острозька академія, 2014. Вип. 26. 168 с. С. 70–74.
- 47.Чорна А.С. Взаємозв'язок структури мотивації та розвитку структури самооцінки. 2021. С. 11-13.
- 48.Штепа О. С. Особистісна зрілість: Модель. Опитувальник. Тренінг. Монографія. Львів : Видавничий центр ЛНУ імені Івана Франка, 2008.232 с.
- 49.Шевченко Н. Ф. Підготовка практичних психологів, особистісні та професійні якості фахівців Психологія : зб. наук. праць КНПУ ім. Драгоманова, 2002. № 7. С. 34–38. 7.
- 50.Шульга В.В. Особливості формування професійно важливих якостей психологів освіти в залежності від стажу роботи. Наукові записки Інституту психології імені Г.С. Костюка АПН України К.: Главник, 2005. Вип. 26, том 4. С. 499-508.
- 51.Ямницький В. М. Розвиток життєтворчої активності особистості: теорія та експеримент : монографія. Одеса. 2006. 362 с.
- 52.Bandura A. Exercise of personal and collective efficacyinchanging societies. Self-efficacyin ChangingSocieties / ed. By Albert Bandura. – Cambridge University Press, 2002. – 336 p. P. 1–45.

53. Baumeister R. Identity. Cultural Change and Struggle for Self. N. Y., Oxford, 1986. 98 p.
54. Burns R. Self-concept development and education : monography. London : Holt, Rinehart and Winston, 1982. 441 c.

Соціально-психологічний тренінг: «Розвиток професійної самосвідомості молодих психологів»

Мета: сприяння розвитку професійної самосвідомості практичних психологів – молодих спеціалістів; формування професійних мотивів та інтересів.

Структура занять. Курс розрахований на 12 занять, кожне з яких триває до трьох годин. Кожне заняття має свою мету, яка є органічною частиною загальної мети. Проведення кожного заняття відбувається за стандартною схемою: на початку кожної зустрічі відбувається обговорення, обмін досвідом щодо виконання домашнього завдання, яке було задано на попередньому занятті. (Тривалість – до 15 хв.); створення настанови на роботу (мета заняття, для чого необхідно, мотивація до заняття, емоційне налаштування тощо); актуалізація теоретичних знань і попереднього досвіду студентів за темою заняття; виконання вправ, спрямованих на досягнення основної мети заняття; обмін думками, власним баченням щодо досягнення мети заняття; домашнє завдання (з метою використання досвіду та закріплення набутих навичок). Тренінгові заняття базуються на основних принципах активного соціально-психологічного навчання: «тут і тепер», щирість і відвертість, принцип «Я», активність, конфіденційність. В ході обговорення учасниками можуть бути запропоновані додаткові умови, які також мають бути включеними у принципи активного соціально-психологічного навчання саме цієї групи студентів. Далі наведемо приклади вправ та технік рекомендованих для тренінгових занять.

Психологічна просвіта: міні-лекція на тему «Професійна самосвідомість практичного психолога» Перед проведенням міні-лекції студентам надається домашнє завдання

1) самостійно ознайомитись з тим, яке місце професійна самосвідомість займає у професійному становленні молодого спеціаліста;

2) підібрати діагностичні методики для виявлення рівня професійної самосвідомості студента-психолога.

Завдання: формувати уявлення про специфіку професійної самосвідомості молодих спеціалістів психологічного профілю активізувати уявлення про особливості становлення професійної самосвідомості. Зміст: поняття про професійну самосвідомість особистості; особливості формування професійної самосвідомості фахівця у близькій і віддаленій перспективі. Тривалість – 20-25 хв. Обговорення виконання домашнього завдання Тривалість – 20 хв.

Хід вправи: Учасники обговорюють результати пошуку діагностичних методик для виявлення рівня професійної самосвідомості студента-психолога, складають спільний методичний інструментарій, домовляються хто які методики проводить, підраховує, робить презентацію результатів.

Вправа «Ступінь кваліфікації»

Завдання: формування професійної спрямованості та інтересів. Тривалість – 20-25 хв.

Хід вправи: Учасникам пропонують проаналізувати та визначити, яке з наведених висловлювань належить кваліфікованому спеціалісту (психологу чи вчителю), а яке – некваліфікованому. У мене дар розуміти людей і ніхто цього не заперечує. Я допоможу вам вирішити всі психологічні проблеми у вашому навчальному закладі. Разом із майбутніми клієнтами ми намагатимемося побачити їхні проблеми іншими очима. Головне для мене – це успішне навчання учнів. Ця мета настільки важлива, що для її досягнення можна використовувати будь-які засоби. Ви можете розраховувати на мої професійні знання та досвід. Важко розпочинати роботу з таким ставленням з Вашого боку. Думаю, що для розв'язання цих проблем Вам необхідно запросити спеціаліста іншого профілю. Ви вже розчаровані! Але чим?! Під час обговорення висловлювань учасники мають обґрунтовувати свою думку щодо кожного з них. Наприкінці вправи проводять групове обговорення результатів.

Вправа «Мій зоряний час» Завдання: оптимізація професійної самосвідомості учасників; формування професійної спрямованості на обраний фах. Тривалість – 20-25 хв. Хід вправи: Вправу проводять у групі 10-15-ти осіб.

Спочатку визначають, який професійний стереотип обговорюватимуть, – учителя, практичного психолога, психотерапевта, соціального працівника, викладача тощо. Учасники намагаються уявити «зоряний час», тобто найприємніші, найрадісніші хвилини життя типового, наприклад, практичного психолога і висловлюють свої думки, обговорюють, чиї уявлення виявились найреалістичнішими, такими, що відповідають дійсності.

Гра «Шістка» Завдання: підвищення емоційного тону учасників, їх зосередженості; тренування уваги й кмітливості.

Тривалість – 5-7 хв. Хід гри: Усі учасники стають у коло. Кожен, починаючи з ведучого, по черзі називає числа натурального ряду: один, два, три і т. д. Але не можна вголос промовляти числа, що закінчуються цифрою 6 та кратні 6-ти. Якщо учасникові випало таке число, він має мовчки підстрибнути й плеснути у долоні. Хто допустив помилку – вибуває з гри. Гра триває, доки не залишиться двоє-троє учасників. Можна використовувати й інші цифри. Обмін досвідом щодо виконання гри Тривалість – 5-7 хв. Хід вправи: Учасники обговорюють результати виконання гри, обмінюються думками, які ще індивідуальні якості потрібні їм як фахівцям, висловлюють почуття та враження від гри.

Ділова гра «Професія – фах»

Перед проведенням ділової гри студентам дається завдання ознайомитися з поняттями фах, професія, спеціальність, професіограма.

Завдання: розширення професійної самосвідомості; формування зацікавленості учасників особливостями обраної спеціалізації. Тривалість – 30-40 хв. Хід гри: Гру можна проводити як із малою (від шести до п'ятнадцяти учасників), так і з більшою групами. Викладач здійснює актуалізацію знань учасників щодо того, як співвідносяться поняття «професія» й «спеціальність» на прикладі обраного ними фаху (професія – психолог, спеціальність – практичний психолог у закладах освіти, психолог – консультант, бізнес-тренер, спеціальний

психолог, психотерапевт тощо). Допустимі короткі обговорення й дискусії. Бажано, щоб кожен учасник орієнтувався у запропонованих професіях, тобто ще до гри самостійно спробував назвати відповідні спеціальності. Можна трохи ускладнити ігрову процедуру, запропонувавши учасникам називати спеціальності не по черзі, а за принципом «пінг-понгу»: учасник, який щойно назвав спеціальність, сам визначає, хто називатиме наступним. Так хоч і дещо ускладнюється гра, але за таких умов учасники перебувають у творчому напруженні. Після завершення цього етапу вправи, викладач зосереджує увагу учасників на професії практичного психолога й аналогічно озвучує ще кілька завдань, наприклад: «Професія – навчальний заклад», «Професія – місце роботи», «Професія – медичні протипоказання», «Професія – необхідні знання», «Професія – фахові здібності» тощо. Рольова гра «Діалог» Перед рольовою грою студентам надається завдання актуалізувати знання по стилям педагогічного спілкування та особливостям спілкування психолога під час консультування. Завдання: підвищення рівня професійної спрямованості; виокремлення різних стилів психологічного консультування. Тривалість – 30 хв. Ведучий описує ситуацію:

Практичний психолог проводить консультативну бесіду з учнем-підлітком. Ставлення учня до однолітків та вчителів у школі завжди було товариським, доброзичливим. Проте останнім часом у нього спостерігають крайні прояви поведінки: від відкритої агресивності до байдужості й замкненості у собі. Про зміни в поведінці учня практичному психологу повідомив класний керівник. Хід гри: Учасники утворюють пари і ведуть консультативну бесіду (діалог, дискусію), вживаючись у ролі шкільного психолога й учня, дотримуються протилежних форм поведінки: домінування (психолог) – підкорення (учень); доброзичливість (психолог) – ворожість (учень); відкритість (психолог) – замкненість (учень); зацікавленість (психолог) – відстороненість (учень). Одна з пар за бажанням демонструє консультативну бесіду. Доцільно, щоб викладач також продемонстрував поведінку психолога під час такої консультації. Результати вправи обговорюють. У кінці вправи доцільно поставити групі

запитання щодо того, які форми поведінки було відтворювати легше, а які – складніше; які форми поведінки будуть найефективнішими та чому саме вони?

Вправа «Творчі успіхи»

Завдання: формування та корегування особистісно-професійних планів учасників. Обладнання та матеріали: кольорові олівці та фломастери; папір формату А4. Тривалість – 40 хв. Викладач: Заплющимо очі й пофантазуймо, яких творчих успіхів ви зможете досягти, розвиваючись в обраній професії. Як у зв'язку з цим змінитеся ви, а як зміниться ваше оточення, сім'я, друзі. Подивіться на цю картину з різних боків, усвідомте свої почуття. Запам'ятайте їх. Щойно відчуєте потребу, розплющте очі та на папері намалюйте свої, як практичного психолога, творчі успіхи. (Учасники малюють.) Розкладіть свої малюнки по колу. Подивіться на малюнки колег і відзначте ті, що вам найбільше сподобалися. Можливо, чиясь робота або й кілька робіт виявилися ідейно дуже схожими на вашу? Якщо так, то покладіть свою роботу поряд із тією, яка найбільш співзвучна з нею. Інструкція: Як результат, формується кілька груп, кожна з яких має презентувати свій спосіб професійного розвитку та відповісти на запитання:

Яка головна мета вашої групи? Навіщо ви все це робите?

Які способи досягнення мети? Як? За допомогою кого або чого?

Що вже зроблено для досягнення мети?• Чим ви можете користуватися зі свого, вже наявного, багажу? Що необхідно ще надбати? Наскільки реальне досягнення цієї мети?

Проективне малювання «Мій професійний світ» та «Мій майбутній професійний світ»

Завдання: Тривалість – 20 хв. Хід вправи: На аркуші паперу позначають коло. Інших обмежень в малюванні немає. Учасникам пропонують зобразити своє уявлення про їх професійний світ сучасний і майбутній. Аналізування: Така вправа дає змогу проаналізувати: представленість себе в теперішньому та/або майбутньому професійному світі; представленість іншої людини, як майбутнього об'єкта своєї професійної діяльності. Характер взаємостосунків Я з

іншими під час аналізування не обговорюють, лише їх наявність. Усі малюнки умовно можна поділити на три типи: реалістичні малюнки. Малюнки приміщення, меблів – малюнки майбутніх вірогідних проблем: сім'я, шкільна дезадаптація. Сфера управління, важкі діти. На таких малюнках коло часто поділяється на декілька сегментів, кожний з яких позначає проблему; образні малюнки (пейзажні: дім – образ психолога, гора – перешкоди, річка – плинність, птах/метелик – надія на результат; око як символ психології тощо). Такі малюнки найбільш повно відображають процесуальні характеристики діяльності у майбутньому (зміни, зростання); абстрактні малюнки. Полум'я, геометричні фігури, символ «іньянь». Такі малюнки передають власні переживання молодих спеціалістів у процесі професійної підготовки (її складність, варіативність, нескінченність).

Медитація-візуалізація «Мудрець із храму»

Завдання: поглиблення самопізнання, самоаналізування; доступ до ресурсів (можливе усвідомлення нерозв'язаних• конфліктів) власної підсвідомості. Тривалість – 30 хв.

Хід вправи: Тренер: Уявіть, що ви перебуваєте на галявині у літньому лісі. Висока густа трава, квіти торкаються ніг. Навколо дерева, їх листя шелестить від теплого вітерцю. Сонячні промені створюють химерну мозаїку світла й тіні. До вас доносяться пересвисти птахів, цвіркання коників, потріскування гілок. Ви насолоджуєтеся приємним ароматом трав і квітів. Кучеряві білі баранчики в синяві літнього неба віщують чудову погоду. Ви минаєте галявину й заходите в ліс. Під вашими ногами вузька стежина. Вона ледь помітна у траві. Видно, по ній зрідка ходять. Ви не поспішаючи йдете нею і несподівано бачите за деревами дах незвичайної будівлі, прямуєте до неї. Це храм! Він віддалений від буденності міст та вуличної штовханини, від гонитви за примарним щастям. Цей храм – місце тиші і спокою, місце для роздумів та заглиблення в себе. Декілька широких сходин ведуть до важких дубових дверей. Ви підіймаєтеся і, узявшись за золоту ручку, відчиняєте двері. Вони піддаються несподівано легко й безшумно. Усередині храму напівтемрява і приємна прохолода. Всі звуки залишаються

зовні. На стінах старовинні розписи, всюди полиці, на яких безліч книг, дивних фоліантів, сувоїв. Напроти дверей, через які ви увійшли, – великий дубовий стіл, за яким сидить старий чоловік у білосніжному одязі. Його добрі мудрі очі дивляться на вас. У свічнику перед ним палає свічка. Підійдіть-но ближче до старця. Це мудрець, що знає всі таємниці світу, минуле й майбутнє. Ви можете запитати його про те, що вас хвилює, – і, можливо, отримаєте відповідь, якої так довго шукали. Мудрець указує вам на свічку. Погляньте на її жваве полум'я, зосередьтеся на його чарівній серцевині. Дивіться: усередині полум'я з'являється спочатку розмитий, а згодом дедалі чіткіший образ. Переведіть погляд на мудреця. Він тримає у руках календар. На листі календаря чітко видно дату, запам'ятайте її. Час відвідин храму закінчується. Подякуєте мудрецеві за те, що зустрівся з вами. Ви виходите з храму і зачиняєте за собою двері. Тут, ззовні, як і раніше, сонячний день. Ви спускаєтеся сходами і знову виходите на лісову стежину, повертаєтеся на галявину, звідки почалася ваша подорож. Зупиняєтеся, востаннє оглядаєте пейзаж навколо і... знову переноситеся сюди, в цю кімнату. (Наприкінці тренер організовує обговорення результатів заняття, обмін почуттями і враженнями протягом 10 хв.).

Ігрове моделювання «Побудова схеми-характеристики професійної самосвідомості практичного психолога» Завдання: формування професійної самосвідомості молодих спеціалістів – практичних психологів. Тривалість – 30-35 хв. Хід вправи: Учасники утворюють мікрогрупи й працюють над образною моделлю професійної самосвідомості практичного психолога, намагаючись уявити її динаміку, механізми та умови розвитку. Їхнє завдання – на основі наявних знань і побудованих раніше схем досягти єдиного уявлення про розвиток професійної самосвідомості і зафіксувати його в остаточній образній схемі-характеристиці. Зрештою кожен учасник здійснює рефлексію особливостей взаємодії в підгрупах. Результатом моделювання є вироблення єдиної схеми професійного самовизначення практичного психолога. Домашні завдання 1. Завести «Щоденник самопостережень» і записувати враження й думки щодо відвіданих занять. 2. Виконати вправу «Соціальні кола»: на аркуші паперу по

центру слід намалювати крапку і позначити її як «Я», а навколо неї — сім орбіт. На орбітах розмістити людей, які найбільше вплинули на життя учасника, зокрема й на вибір ним професії. («Хто або що найбільше вплинуло на вибір вами професії. Чим ближче до «Я» коло, тим більший вплив здійснено»).