



**Ничипорюк Е. А.**

**Доверие к себе как условие профессиональной самореализации воспитателей дошкольных образовательных организаций**

*В статье отражены результаты теоретико-эмпирического исследования, посвященного деятельности воспитателей детских садов в современных условиях. Доверие к себе рассматривается в качестве необходимого условия профессиональной самореализации воспитателей. Самореализация исследуется как многоаспектный феномен. Автором использовался комплекс диагностических методик, с помощью которого были выявлены особенности: доверия к себе, самоактуализации, значимости мотивации самореализации в профессии, удовлетворенности самореализацией (профессиональной и в жизни в целом) и самооотношения. В исследовании приняли участие 240 воспитателей дошкольных образовательных организаций Ростовской области. Предлагаются рекомендации, направленные на повышение у педагогов уровня доверия к себе в профессиональной сфере.*

**Ключевые слова:** *воспитатель, доверие к себе, профессиональная самореализация, самоактуализация, внутренняя мотивация, удовлетворенность самореализацией.*

Изменения, происходящие в системе российского образования, оказывают существенное влияние на педагогическую деятельность, и особенно повышают требования к личности педагогов. Влияние педагогической деятельности и личности педагога тем значительнее, чем младше ребенок. В первую очередь, педагогическая деятельность и личность воспитателя оказывают влияние на формирующуюся у ребенка-дошкольника систему отношений: к себе, другим людям, миру в целом. Главным средством решения этой педагогической задачи является система отношений педагога, основой которой является его отношение к себе. Низкий уровень доверия к себе в профессиональной сфере, отсутствие стремления к самореализации, профессиональная неудовлетворенность могут приводить к нарушениям в профессиональной деятельности педагогов. В какой мере и у какого количества воспитателей наблюдается оптимальный уровень доверия к себе в профессиональной сфере, насколько испытывают они удовлетворенность профессиональной самореализацией, остается до сих пор не исследовано.

Самореализация личности относится к многоаспектным феноменам, что затрудняет его исследование, и объясняет отсутствие единства взглядов на него в различных научных школах. Относительно профессиональной самореализации также не наблюдается единства взглядов среди исследователей. Понятие профессиональной самореализации рассматривается разными авторами как:



- самореализация в профессиональной сфере [5];
- карьерный рост [2];
- выраженность характеристик самоактуализирующейся личности у профессионалов, реализующих себя в деятельности [4].

Исследования, посвященные профессиональной лояльности, также можно отнести к числу тех, в которых раскрываются особенности профессиональной самореализации. С. С. Баранская исследовала проблему организационной лояльности и выделила в качестве одного из ее типов профессиональную лояльность [1]. О профессиональной лояльности можно говорить в том случае, когда «причина организационной лояльности заключается не столько в возникновении привязанности к определенной организации, сколько в возможностях профессиональной самореализации внутри нее, построении карьеры в рамках своей специализации» [там же]. Профессиональная лояльность основывается на идентификации сотрудника со своей профессиональной деятельностью, стремлении к профессиональному самосовершенствованию.

Ряд зарубежных авторов рассматривают близкие по смыслу профессиональной лояльности феномены: приверженность сфере занятости [16], профессиональная приверженность [15], карьерная значимость [13] и профессионализм [14]. Эти авторы отмечают, что в ситуации профессиональной лояльности место работы (организация) имеет второстепенное значение по отношению к характеру, специализации работы. Можно предположить, что в случае невозможности профессиональной самореализации в конкретной организации сотрудник скорее проявит лояльность профессии и сменит место работы. Вместе с тем, понятие профессиональной лояльности с нашей точки зрения не полностью тождественно понятию профессиональной самореализации и редуцировать одно понятие, хотя и близкое по смыслу к другому, мы не считаем целесообразным.

В данном исследовании мы взяли за основу положения, разработанные Л. А. Коростылевой [5], и исходим из понимания профессиональной самореализации личности как самореализации в профессиональной сфере. Под самореализацией личности понимаем «осуществление самого себя в жизни и повседневной деятельности, поиск и утверждение своего особого пути в этом мире, своих ценностей и смысла своего существования в каждый данный момент времени» [там же, с. 52].

Самореализация личности исследуется нами в двух наиболее значимых аспектах: как цель (самоактуализация) и как состояние (удовлетворенность самореализацией). Изучение особенностей профессиональной самореализации обеспечивается в виде оценки значимости внутреннего мотива профессиональной деятельности (мотив самореализации в профессии) и удовлетворенности профессией.



Большинство исследователей считает, что самоактуализация и самореализация предполагает признание значимости САМО-. Э. В. Галажинский отмечает, что можно предположить наличие таких личностных параметров, которые обеспечивают функционирование открытой системы, обуславливающих возникновение ситуативных детерминант, вызывающих возникновение деятельности, направленной на самореализацию определенного уровня [3]. Мы предполагаем, что в качестве такого личностного параметра может рассматриваться доверие к себе.

Первое фундаментальное исследование доверия к себе было выполнено Т. П. Скрипкиной [10, 12]. Она определяет доверие к себе «как рефлексивный, субъектный феномен личности, позволяющий занять определенную ценностную позицию по отношению к самому себе, к миру и, исходя из этой позиции, строить собственную жизненную стратегию» [11, с. 139]. Проявления активности в любой из сфер жизнедеятельности определяется сложившимся уровнем доверия к себе. Данное положение легло в основу нашего исследования. Сформированный уровень доверия определяет стратегию жизнедеятельности человека в конкретной сфере: творческую или репродуктивную. При оптимальном уровне доверия к себе человек будет стремиться к самореализации.

Взаимосвязь доверия к себе с различными аспектами самореализации, насколько нам известно, пока не стала предметом самостоятельного исследования. Это подтверждает и публикация Н. С. Крамаренко [6]. Н. С. Крамаренко считает, что «в настоящее время вопрос о том, какова роль доверия в процессе самореализации личности как самоосуществлении, саморазвитии, как отдельная проблема не ставился и остается открытым» [там же, с. 112].

На базе Ростовского института повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования было проведено теоретико-эмпирическое исследование, в котором приняло участие 240 воспитателей дошкольных образовательных организаций (далее – ДОО) Ростовской области. Использовались следующие методики: «Оценка доверия к себе» (Т. П. Скрипкина), «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир), «Удовлетворенность избранной профессией» (А. А. Реан), «Методика исследования самоотношения» (С. Р. Пантлеев), «Тест смысловых ориентаций» (Д. А. Леонтьев), «Вопросник САМОАЛ» (Н. Ф. Калина). Все использованные методики, по сути, являются опросниками, что может вызывать сомнения в достоверности полученных данных. Для контроля достоверности результатов, основные выводы мы делали после исключения педагогов, получивших 9–10 стенов по шкале «закрытость – открытость» по методике самоотношения, т. к. высокие оценки по данной шкале свидетельствуют о недостаточной рефлексии представлений и переживаний, связанных с Я-концепцией, а также о тенденции давать социально-желательные ответы (С. Р. Пантлеев, 1993).



Результаты анализа показали, что около 30 % педагогов получили 9–10 стенов по шкале «закрытость – открытость» данной методики. В связи с таким большим количеством результатов, которые не проходили по достоверности, мы не просто исключили их из дальнейшего рассмотрения, а выяснили различия между педагогами с разной выраженностью тенденции давать социально-желательные ответы. Подробно результаты этого анализа отражены в одной из публикаций автора [8].

Для доказательства взаимосвязи между уровнем выраженности доверия к себе в профессиональной сфере уровнем удовлетворенности самореализацией в профессии наиболее адекватным могло быть использование дисперсионного анализа (ANOVA). Однако отличие от нормального распределения данных по шкале «удовлетворенность профессиональным выбором» позволило использовать только непараметрический метод – критерий Пирсона [9].

Мы сравнили теоретическое и эмпирическое распределение вариантов сочетания уровней доверия к себе в профессиональной сфере и удовлетворенности профессиональным выбором, предположив, что в случае отсутствия взаимосвязи между уровнем доверия к себе в профессиональной сфере и уровнем удовлетворенности профессиональным выбором эмпирическое распределение не будет отличаться от теоретического (равномерного).

Полученные результаты (таб. 1) показали, что распределение вариантов сочетания уровней доверия к себе в профессиональной сфере и удовлетворенности профессиональным выбором статистически значимо отличается от равномерного распределения ( $p < 0,001$ ). Это позволяет сделать вывод о статистически значимой зависимости между уровнем удовлетворенности профессиональным выбором и уровнем выраженности доверия к себе в профессиональной сфере [7].

Таким образом, гипотезу о том, что доверие к себе является необходимым условием самореализации в профессиональной сфере, можно считать доказанной.

Влияние меры доверия к себе на уровень удовлетворенности самореализацией в профессиональной сфере зависит от значимости для педагога внутренней мотивации. Внутренняя мотивация выражает желание педагога быть субъектом своей деятельности (самореализовываться в ней, получать удовольствие от работы). Мера доверия к себе является также отражением степени развития субъектности в той или иной сфере или жизни в целом. При среднем и высоком уровнях внутренней мотивации невозможно удовлетворение от самореализации в профессиональной сфере без среднего или высокого уровня доверия к себе.

К уже существующим вариантам сочетания уровней доверия к себе и удовлетворенности профессиональным выбором мы добавили еще одну исследованную нами характеристику самореализации – уровень внутренней мотивации (таб. 2).



Таблица 1

**Сочетание уровней доверия к себе в профессиональной сфере (ДП)  
и удовлетворенности профессиональным выбором (ИУ)**

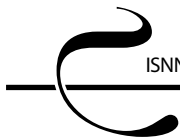
№ варианта	Уровни		эмпирическое N	теоретическое N	Остаток
	дп	иу			
1	низкий	низкий	14	17,6	-3,6
2	низкий	средний	6	17,6	-11,6
3	низкий	высокий	1	17,6	-16,6
4	средний	низкий	18	17,6	,4
5	средний	средний	63	17,6	45,4
6	средний	высокий	25	17,6	7,4
7	высокий	низкий	2	17,6	-15,6
8	высокий	средний	20	17,6	2,4
9	высокий	высокий	9	17,6	-8,6
Всего			158		
Chi-квадрат <sup>(a)</sup>				163,038	
ст.св.				8	
Асимпт. знч.				,000	

<sup>a</sup> Частоты, меньшие 5, ожидалась в 0 ячейках (,0 %). Минимальная ожидаемая частота равна 17,6.

В данной выборке, как и предполагалось, отсутствуют некоторые теоретически возможные варианты.

1. Вариант № 21 и вариант № 7. Как в ситуации сочетания высокого уровня доверия к себе и высокой значимости самореализации в профессиональной деятельности не может не возникнуть удовлетворенность профессиональным выбором, так и в ситуации низкого доверия к себе и низкой заинтересованности в самореализации в профессиональной деятельности не может возникнуть удовлетворенность профессиональным выбором. В первом случае человек чувствует себя автором собственной жизни и принимает ответственность за профессиональный выбор и в случае неудовлетворенности им (выбором) меняет или профессию, или должность, или место работы. Во втором случае человек, не чувствуя себя автором жизни, не считая нужным реализовываться в профессии, может продолжать профессиональную деятельность, даже не испытывая от нее удовлетворенности, занимая безответственную позицию.

2. Вариант № 19 и вариант № 3. Отсутствие данных вариантов подтверждает предположение об обусловленности самореализации в профессиональной сфере доверием к себе. Как невозможно при высоком уровне доверия к себе не стремиться к самореализации и не испытывать удовлетворенности от профессии, так невозможно при низком уровне доверия к себе в профессиональной сфере позволять себе работать ради самореализации и испытывать чувство удовлетворенности от работы.



3. Вариант № 25 и вариант № 9. Возможно, что данные варианты в несколько иной форме повторяют высказанные выше предположения (пункт 1).

Таблица 2

**Варианты сочетания уровней доверия к себе в профессиональной сфере (дп),  
удовлетворенности профессиональным выбором (иу)  
и внутренней мотивации (вм)**

№ варианта	Уровни			Частота	Процент
	ДП	ИУ	ВМ		
1	низкий	низкий	низкий	6	3,8
2	низкий	низкий	средний	8	5,1
3	низкий	низкий	высокий	0	0
4	низкий	средний	низкий	2	1,3
5	низкий	средний	средний	3	1,9
6	низкий	средний	высокий	1	,6
7	низкий	высокий	низкий	0	0
8	низкий	высокий	средний	1	0,6
9	низкий	высокий	высокий	0	0
10	средний	низкий	низкий	4	2,5
11	средний	низкий	средний	12	7,6
12	средний	низкий	высокий	2	1,3
13	средний	средний	низкий	6	3,8
14	средний	средний	средний	43	27,2
15	средний	средний	высокий	14	8,9
16	средний	высокий	низкий	2	1,3
17	средний	высокий	средний	15	9,5
18	средний	высокий	высокий	8	5,1
19	высокий	низкий	низкий	0	0
20	высокий	низкий	средний	2	1,3
21	высокий	низкий	высокий	0	0
22	высокий	средний	низкий	1	0,6
23	высокий	средний	средний	13	8,2
24	высокий	средний	высокий	6	3,8
25	высокий	высокий	низкий	0	0
26	высокий	высокий	средний	4	2,5
27	высокий	высокий	высокий	5	3,2
	Итого			158	100,0

Отсутствие перечисленных вариантов еще раз доказывает взаимосвязь между уровнем выраженности доверия к себе и уровнем профессиональной самореализации воспитателей ДОО.

Результаты исследования позволили сформулировать рекомендации, направленные на повышение у педагогов меры доверия к себе в профессиональной сфере.



В качестве основных средств, стимулирующих развитие доверия к себе в профессиональной сфере, могут выступать:

1) авансирование доверия (предложение педагогам участвовать в научно-исследовательской работе, побуждение к выполнению самостоятельных методических разработок);

2) создание ситуации успеха с последующей фиксацией профессиональных достижения (иницирование подготовки публикаций, участия в конкурсах профессионального мастерства, аттестации на более высокую квалификационную категорию).

Использование данных средств в работе преподавателей системы профессионального образования и в работе руководителей образовательных организаций будет способствовать повышению меры доверия к себе у педагогов, и следовательно, обеспечивать становление и реализацию их субъектности в профессиональной деятельности. Эти положения выступают в качестве обоснования необходимости включения модулей, посвященных проблемам доверия и самореализации, в программы профессиональной подготовки преподавателей системы профессионального образования (основного и дополнительного) и руководителей образовательных организаций.

### **Литература**

1. *Баранская С. С.* Методика измерения лояльности [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электрон. науч. журн. – 2011. – № 1(15). – URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения 17.03.2011).
2. *Богатырева О. О.* Личностные факторы профессиональной самореализации: автореф. дис.... канд. психол. наук. – Москва, 2009. – 25 с.
3. *Галажинский Э. В.* Системная детерминация самореализации личности: дис. ... докт. психол. наук. – Томск, 2002. – 320 с.
4. *Карпова Е. А.* Социально-психологические особенности профессиональной самореализации руководителей социально-культурной сферы: автореф. дис.... канд. психол. наук. – Ярославль, 2007. – 21 с.
5. *Коростылева Л. А.* Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб.: Речь, 2005. – 222 с.
6. *Крамаренко Н. С.* Доверие в процессе самореализации личности (постановка проблемы) // Вестник УРАО. – 2010. – № 5. – С. 111–114.
7. *Наследов А. Д.* Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. – СПб.: Речь, 2004. – 392 с.
8. *Ничипорюк Е. А.* Сравнительный анализ особенностей педагогов, с различной тенденцией давать социально желательные ответы // Педагогическое образование: проблемы и перспективы – Владикавказ: Изд-во СОГУ, 2010. – С. 348–352



9. Сидоренко Е. В. Методы математической обработки в психологии. – СПб.: Речь, 2000. – 350 с.
10. Скрипкина Т. П. Психология доверия. – М.: Академия, 2000. – 264 с.
11. Скрипкина Т. П. Психология доверия. – Ростов н/Д: Изд-во РГПУ, 1997. – 250 с.
12. Скрипкина Т. П., Тутова Е. А. Доверие в структуре профессиональной компетентности учителя // Российский психологический журнал. – 2008. – Т. 5. – № 1. – С. 45–51.
13. Adler R., Corson D. Organisational commitment, employees and performance // Chartered Accountants Journal of New Zealand. – 2003. – Vol. 82. – № 3. – P. 31–33.
14. Cacioppe R. Creating spirit at work: revisioning organisation development and leadership-part 1 // The Leadership and Organisational Development Journal. – 2000. – Vol. 21. – P. 48–54.
15. Herscovitch L., Meyer J. P. Commitment to organizational change: Extension of a three-component model // Journal of Applied Psychology. – 2002. – Vol. 87. – P. 474–487.
16. Mellor S., Mathieu J. E., Farell J. L., Rogelberg S. G. Employee's nonwork obligations and organizational commitments: a new way to look at the relationships // Human Resources Management. – 2001. – Vol. 40. – # 20. – P. 171.