

ПРОФЕСІЙНЕ САМОЗДІЙСНЕННЯ ВИХОВАТЕЛІВ ДІТЯЧИХ ДОШКІЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Завадська Т.В. Професійне самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів. В статті представлені результати дослідження особливостей професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів, їх самоефективності та мотивації професійної діяльності. У більшості досліджених виявили середній та вищий за середній рівні загального (82,0%), внутрішньо-професійного (81,0%) та зовнішньо-професійного (75%) самоздійснення. Тестування професійної самоефективності показало середній та вище за середній рівні самоефективності у більшості вихователів (відповідно, 21,6% та 56,0%). Висока внутрішня мотивація визначена у 93,0% вихователів, висока зовнішньо-позитивна у 48,0%; висока зовнішньо-негативна мотивація - у 62,0%. Ми отримали достовірні кореляції між більшістю показників професійного самоздійснення (7 з 10), рівнем самоефективності та видами мотивації. Отже, більшість вихователів даної вибірки мають переважаючу більшість ознак професійного самоздійснення

Ключові слова: професійне самоздійснення, самоефективність, мотивація, вихователь.

Завадская Т.В. Профессиональное самоосуществление воспитателей детских дошкольных заведений. В статье представлены результаты исследования особенностей профессионального самоосуществления воспитателей детских дошкольных заведений, их самоэффективности и мотивации профессиональной деятельности. У большинства исследованных определен средний и выше среднего уровни общего (82,0%), внутренне-профессионального (81,0%) и внешне-профессионального (75%) самоосуществления. Тестирование профессиональной самоэффективности показало средний и выше среднего уровни самоэффективности у большинства воспитателей (соответственно 21,6% та 56,0%). Высокая внутренняя мотивация определена у 93,0% воспитателей, высокая внешне-позитивная у 48,0%; высокая внешне-негативная мотивация – у 62,0%. Мы получили достоверные корреляции между большинством показателей профессионального самоосуществления (7 з 10), уровнем самоэффективности и видами мотивации. Таким образом, большинство воспитателей данной выборки имеют преимущественное большинство признаков профессионального самоосуществления.

Ключевые слова: профессиональное самоосуществление, самоэффективность, мотивация, воспитатель.

Постановка проблеми. Сучасні процеси глобалізації, прагнення до європейських стандартів актуалізують питання високої професійності та компетентності спеціалістів у різних сферах економіки, виробництва, управління та освіти. Значущими стають якості людини, які спонукають її до постійного інноваційного пошуку, творчості та самореалізації у професії, що обумовлює професійне самоздійснення особистості. Професійне самоздійснення – багатогранний та складний феномен, який передбачає поетапний рух професійного зростання, невід’ємний від самої особистості, її внутрішнього потенціалу, результат реалізації людиною власних потреб та можливостей удосконалення всього професійного життя. Тому набуває значущість вивчення проблем психологічних чинників процесів, які сприяють самореалізації в професії як квінтесенції життя людини. Хоча проблема професійного розвитку не нова, але системних досліджень феномену професійного самоздійснення особистості в межах різних професій в науковій літературі проведено мало.

Вихідні передумови. Сучасні дослідники проблему самоздійснення особистості розкривають як в широкому сенсі – життєве самоздійснення, так і стосовно професійного, спираючись, насамперед, на особистісні характеристики людини. Так, самореалізацію [7] пов'язують із сутнісними характеристиками людини, серед яких виділені самовизначення, самовираження, самоідентифікація та інше. В якості головного показника самореалізації позначені дієвість та значущість результатів самоздійснення в діяльності.

В процесі самоздійснення особистості підкреслюється значення індивідуальності [6], що тільки індивідуальність самореалізується, саморозвивається, а не просто формується, особистість є суб'єктом власного розвитку. Відношення до індивідуальності повинно бути не тільки як до суб'єкта діяльності, але й як до будівничого власної долі. Самореалізацією визначається не будь-який розвиток особистості, а лише такий, що супроводжується високою активністю суб'єкта.

Вважається також [4], що сама можливість самореалізації є фактом самоздійснення людини, яка розглядає світ не тільки як простір для реалізації своїх потенцій та можливостей, а сама активно добирає такі умови. Можливість вибору означає прийняття на себе відповідальності за власний вибір та розвиток перед собою та іншими людьми. Згідно інших поглядів [12], самореалізація – це реалізація «свого власного Я», здійснення самого себе в житті та повсякденної діяльності, пошук та становлення особистісного шляху, власних цінностей та сенсу власного існування в кожен момент часу. Самореалізація здійснюється тоді, коли людина має міцний спонукальний мотив щодо особистісного росту. Самоздійснення визначається як результуюча категорія людської життєдіяльності, що забезпечує саморозкриття, самовдосконалення, самовиконання [1].

В словнику Д.М. Ушакова термін «самоздійснення» є аналогом терміну «здійснитися», що означає виконатися, втілитися в дійсність. У науково-технічному словнику «самоздійснення» визначається як «прояв та реалізація власних здібностей». В зарубіжних психологічних словниках «самоздійснення» (self-fulfillment) трактується як вже виконаний кінцевий результат самореалізації, повна реалізація можливостей особистості [1]. За семантичним аналізом слова [9] самоздійснення означає внутрішню активну тенденцію розвитку себе, як би сутнісного самовираження, яке притаманне кожній людині та передбачає наявність продуктивної активності, котра в процесі руху до сутності відходить від самої людини, тобто здійснити себе може тільки сама людина.

Слід зазначити, що практично всі теоретичні висловлювання торкаються, в основному, *життєвого* самоздійснення, а проблеми *професійного* самоздійснення особистості розроблені не так ретельно. Тому *актуальним* є дослідження ступеню професійного самоздійснення людини в процесі діяльності, а також взаємозв'язок такого процесу з мотиваційними характеристиками професіонала, наприклад, вихователя дитячого дошкільного закладу.

Виховання дитини є одним із найскладніших видів професійної діяльності серед професій типу «людина-людина». Саме з дитячого садку закладаються підвалини суспільних відносин, які стають визначальними у подальшому житті

та становленні особистості. Вихователь дитячого садку займається всебічним розвитком дитини: через гру, індивідуальні та спільні заняття дитина зокрема, опановує різні види діяльності, пізнає що таке колектив, друзі, допомога та інше. Вихователь повинен дати дітям певну кількість знань, умінь, навичок, а головне – розвинути їх відчуття та почуття мислення, увагу, пам'ять, волю, етичні якості, життєво необхідні навички. Вихователь також готує дітей до навчання у школі, сприяє розвитку мови, навичкам писати, рахувати, малювати, конструювати та багато чого іншого; розвиває у дітей позитивне ставлення до праці, до оточуючих. Специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що це – діяльність постійного спілкування, у взаємодії педагога та вихованця активними є обидва учасники. Такий широкий та відповідальний спектр професійних обов'язків потребує, щоб вихователь мав не тільки професійні вміння та здібності, а був натурою творчою, мав педагогічне покликання та велику любов до дітей. Сама особистість педагога - вихователя відіграє визначальну, особливу роль у загальному розвитку дитини. Внаслідок вразливості, емоційності, довірливості, відкритості дітей педагогічну дію вихователь справляє не лише своїми інтелектуальними та іншими спеціальними здібностями, але й особистісними властивостями. Дошкільний вихователь - суто жіноча професія, яка є постійно емоційно-напруженою, і до переліку зазначених вище обов'язків ще додається відповідальність за життя та здоров'я дитини впродовж перебування її в садочку. Тільки високопрофесійний вихователь спроможний виховати творчу, допитливу дитину – основу для подальшого розвитку особистості в життєвому і професійному просторі.

Метою роботи стало визначення особливостей професійного самоздійснення, професійної самоефективності та мотивації професійної діяльності вихователів дитячих дошкільних закладів.

Методики. Для вирішення завдань дослідження, визначення особливостей професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів був використаний комплекс методик:

- 1) Опитувальник професійного самоздійснення, призначений для визначення загального рівня професійного самоздійснення фахівця, а також рівня вираженості окремих його складових [11].
- 2) Шкала самоефективності Р. Шварцера та М. Срусалема - відображує ставлення людини до її потенційної здатності здійснити власну діяльність, необхідну для досягнення певної мети.
- 3) Мотивація професійної діяльності (методика К. Замфір у модифікації А. Реана) - діагностика мотивації професійної діяльності, визначення внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Результати досліджень та обговорення. В дослідженні взяли участь 78 осіб, з яких 36 осіб – вихователі дитячих садків, 42 особи - студенти-заочники (спеціальність «Дошкільне виховання») педінституту Київського університету ім. Бориса Грінченка, що працюють в дитячих дошкільних закладах. Всі досліджені – жіночої статі, різного віку та стажу роботи. Результати наведені для

всієї вибірки в цілому, тому що між групами за віком не визначено достовірних відмінностей.

Застосування опитувальника професійного самоздійснення О.М. Кокуна [10] дозволило розподілити вихователів за рівнем професійного самоздійснення та його складових – загального, внутрішньо-професійного (вказує на самовдосконалення людини у фізичному, інтелектуальному, моральному та духовному аспектах) та зовнішньо-професійного (самовираження людини в різних сферах життя, професії, спорті, навчанні, мистецтві та інше). Результати такого розподілу наведені в таблиці 1.

Таблиця 1

Розподіл вихователів (n = 78) за показниками професійного самоздійснення

№	Рівень професійного самоздійснення	Загальний		Внутрішньо-професійний		Зовнішньо-професійний	
		бали	%	бали	%	бали	%
1	Низький	≤ 45	-	≤ 21	-	≤ 19	1%
2	Нижчий за середній	46 – 63	9%	22 – 32	8%	20 – 30	17%
3	Середній	64 – 81	50%	33 – 42	46%	31 – 40	48%
4	Вищий за середній	82 – 99	32%	43 – 51	35%	41 – 49	27%
5	Високий	≥ 100	9%	≥ 52	11%	≥ 50	8%

З таблиці 1 слідує, що у більшості досліджених визначений середній та вищий за середній рівні загального професійного самоздійснення (відповідно, 50,0% та 32,0%), внутрішньо-професійного самоздійснення (відповідно, 46,0% та 35,0%) та зовнішньо-професійного самоздійснення (48,0% та 27,0%). Високий рівень загального професійного самоздійснення та його складових був визначений у незначній кількості досліджених (відповідно, 9,0%, 11,0% та 8,0%). Встановлене вказує на достатньо високий рівень професійного самоздійснення вихователів даної вибірки. Кількість вихователів із вираженими внутрішньо-професійними чинниками самоздійснення домінує над такими ж із зовнішньо-професійними (якщо брати суму рівнів показників, починаючи з середнього, відповідно, 92% та 83%). Тобто, рівень самореалізації даної групи вихователів в інтелектуальному та духовному планах що вищий ніж в професійному за показниками внутрішньо- та зовнішньо-професійного самоздійснення.

Для визначення взаємозв'язків між показниками професійного самоздійснення та його складових був проведений кореляційний аналіз для всієї вибірки. Результати такого аналізу наведені в таблиці 2, де є такі позначення: 1 – загальний рівень професійного самоздійснення фахівця; 2 – внутрішньо-професійне само здійснення; 3 – зовнішньо-професіє само здійснення.

З таблиці 2 видно, що в даній вибірці вихователів дитячих навчальних закладів виявлені міцні зв'язки (на рівні $p \leq 0,01$) між показниками професійного самоздійснення та ознаками загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення. Це свідчить про спрямованість дослі-

джених як на особистісне самовдосконалення (внутрішньо-професійне самоздійснення), так і самореалізацію в професії (зовнішньо-професійне).

Таблиця 2

Кореляційні зв'язки узагальнених показників «Опитувальника професійного самоздійснення» із показниками ознак загального, внутрішньо- та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення

№	Показники	1	2	3
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	1,00	,90**	,90**
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,90**	1,00	,64**
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,90**	,64**	1,00
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,71**	,72**	,54**
5	Наявність проекту власного професійного розвитку	,65**	,81**	,40**
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,66**	,69**	,52**
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,66**	,72**	,52**
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,70**	,72**	,55**
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,81**	,68**	,80**
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,73**	,50**	,85**
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,62**	,33**	,79**
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,73**	,58**	,74**
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,74**	,56**	,75**

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Також був проведений кореляційний аналіз між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самоздійснення, результати якого наведені у таблиці 3.

З результатів таблиці 3 слідує, що у даній вибірці вихователів дитячих дошкільних закладів показники як внутрішньо-, так і зовнішньо-професійного самоздійснення дуже тісно пов'язані між собою, про що свідчить значна кількість кореляцій з достовірністю на рівні $p \leq 0,01$. І тільки один показник внутрішньо-професійного самоздійснення - «наявність проекту власного професійного розвитку» - не виявив кореляції з показником «використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» зовнішньо-професійного самоздійснення. Можливо, вихователі дитячих дошкільних закладів досить індивідуальні у своїх планах та неохоче переймають досвід колег.

Методика визначення самоефективності Р. Шварцера та М. Єрусалема дозволяє оцінити, наскільки людина потенційно здатна організувати та здійснити власну діяльність для досягнення певної мети, що є результатом інтеграції когнітивних, соціальних та поведінкових компонентів. Самоефективність не є глобальним поняттям, вона змінюється залежно від умінь, необхідних для різної діяльності; від присутності або відсутності інших людей, які більш досвідчені або ні; від схильності швидше зазнати невдачу, ніж досягти успіху; від фізичного стану особливості, коли людина відчуває втому, тривогу, апатію або пригні-

ченість [13]. Самоефективність є продуктом складного процесу самопереконання, який відбувається на основі безпосереднього або опосередкованого досвіду, суспільної думки, фізичного та емоційного станів [5].

Таблиця 3

Кореляційні зв'язки між показниками ознак внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного самодійшення

№	Показники	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Потреба у професійному вдосконаленні	1,00	,45**	,41**	,51**	,41**	,51**	,41**	,31**	,54**	,52**
2	Наявність проекту власного професійного розвитку	,45**	1,00	,50**	,51**	,48**	,46**	,27*	,16	,37**	,38**
3	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,41**	,50**	1,00	,32**	,44**	,57**	,45**	,31**	,42**	,29**
4	Постійна постановка нових професійних цілей	,51**	,51**	,32**	1,00	,48**	,59**	,35**	,24*	,50**	,44**
5	Формування власного "життєво-професійного простору"	,41**	,48**	,44**	,48**	1,00	,54**	,47**	,31**	,47**	,42**
6	Досягнення поставлених професійних цілей	,51**	,46**	,57**	,59**	,54**	1,00	,62**	,46**	,60**	,58**
7	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,41**	,27*	,45**	,35**	,47**	,62**	1,00	,70**	,49**	,53**
8	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,31**	,16	,31**	,24*	,31**	,46**	,70**	1,00	,37**	,58**
9	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,54**	,37**	,42**	,50**	,47**	,60**	,49**	,38**	1,00	,52**
10	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,52**	,38**	,29**	,44**	,42**	,58**	,53**	,58**	,52**	1,00

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

За результатами тестування виявилось, що переважаюча більшість вихователів дослідженої групи (N=75 осіб) вказали середній (n=16; 21,6%) та вищий за середній (n=42; 56,0%) рівні самоефективності; високий рівень був притаманний лише 14 особам (14,7%). Нижчий за середній рівень виявився лише у 3-х осіб (4,0%), не визначено жодного випадку з низьким рівнем самоефективності. Таким чином, представлена група вихователів за показником самоефективності має достатній внутрішній ресурс щодо високопрофесійної діяльності. Самоефективність у професійній сфері [3] – це уявлення людини про те, що вона володіє необхідними знаннями, вміннями, навичками, ефективно володіє про-

фесійними технологіями, та її впевненість в тому, що вона зможе продуктивно використовувати їх у своїй діяльності.

Основним важелем, що спонукає людину до діяльності, є мотиви та мотивація. За «Вікіпедією» [2] мотивація - спонукання до дії; динамічний процес фізіологічного та психологічного плану, керуючий поведінкою людини, який визначає її організованість, активність і стійкість; здатність людини діяльно задовольняти свої потреби. Мотивація — це те, що знаходиться в людини "всередині". Якщо людина мотивована, її задоволення від роботи обов'язково призведе до гарного результату.

Для вивчення мотивації професійної діяльності вихователів була використана методика К. Замфір [8] (у модифікації А. Реана) за якою визначалися три складові мотивації: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішня позитивна мотивація (ЗПМ) і зовнішня негативна мотивація (ЗНМ). Під внутрішніми мотивами розуміється те, що породжується у свідомості людини самою трудовою діяльністю: розуміння її суспільної корисності, задоволення, яке приносить робота, результат і процес праці. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, на її основі він трудиться із задоволенням.

Зовнішня мотивація містить мотиви, які перебувають за межами самого працівника і праці, як то: заробіток, побоювання осуду; прагнення до престижу, визнання... До зовнішньої позитивної мотивації відносяться: матеріальне стимулювання, просування по роботі, схвалення з боку колег і колективу, престиж, тобто ті стимули, заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До зовнішньої негативної мотивації відносять покарання, критику, штрафи; спонукання, викликані усвідомленням можливих неприємностей, незручностей, бути гіршою і і.н. З погляду задоволення працею внутрішня мотивація найбільш ефективна, потім за ступенем впливу йде зовнішня позитивна мотивація. Зовнішня позитивна і зовнішня негативна мотивації порівняно зі внутрішньою мотивацією характеризуються меншою стійкістю, вони швидко втрачають свою стимулюючу силу. Вважається [8], що для високої ефективності праці найбільш сприятливим є таке співвідношення між розглянутими трьома видами мотивації, при якому центральне місце займають внутрішні мотиви при одночасному використанні зовнішніх позитивних мотивів і виключенні, по можливості, або обмеженні зовнішніх негативних мотивів.

Дослідження показали, що висока внутрішня мотивація за значеннями балів (4-5) була притаманна 66 особам, що складає 93,0% вибірки (вибірка дорівнювала 71 особі); висока за балами зовнішньо-позитивна мотивація -34 особам (48,0%); висока за балами зовнішньо-негативної мотивація характеризувала 44 особи (62,0%). Така значна група осіб із високим значенням показника зовнішньо-негативної мотивації (62,0%) свідчить або про наявність певних внутрішніх особистісних проблем, або проблемах у колективі, де працюють вихователі. Взагалі, колектив дитячого дошкільного закладу – це невеличкий колектив, практично родина, де всі особистісні проблеми важко приховати, керівник такого закладу – завжди поруч, батьки дітей – кожен день запитують дитину про день, проведений у садочку, тому постійне емоційне напруження може обумовлювати такий висо-

кий відсоток осіб із ознаками зовнішньо-негативної мотивації. В тій же самій групі у більшості вихователів визначені високі значення внутрішньої мотивації, що пов'язане з позитивним ставленням та задоволеністю від праці.

Таблиця 4

Кореляційні зв'язки показників професійного самоздійснення із показниками професійної самоефективності та мотивації

№	Показники самоздійснення	Самоефективність	Мотивація		
			внутрішня	зовнішня позитивна	зовнішня негативна
1	Загальний рівень професійного самоздійснення фахівця	,30**	,32**	,30*	,27*
2	Рівень внутрішньо-професійного самоздійснення	,25*	,26*	,28*	,29*
3	Рівень зовнішньо-професійного самоздійснення	,29*	,29*	,25*	,20
4	Потреба у професійному вдосконаленні	,20	,21	,33**	,34**
5	Наявність проєкту власного професійного розвитку	,21	,27*	,24*	,22
6	Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями	,03	,08	,08	,17
7	Постійна постановка нових професійних цілей	,33**	,28*	,21	,20
8	Формування власного "життєво-професійного простору"	,19	,20	,13	,08
9	Досягнення поставлених професійних цілей	,29*	,27*	,14	,26*
10	Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством	,05	,07	,20	,07
11	Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями	,26*	,23	,19	,12
12	Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії	,16	,29*	,26*	,23
13	Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності	,45**	,29*	,24*	,16

Примітки: * – кореляція достовірна на рівні $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$.

Отже, були досліджені у вихователів дитячих дошкільних закладів показники професійного самоздійснення, професійної самоефективності та мотивації діяльності, які є складовими одного процесу – професійної діяльності. Тому було проведене дослідження зв'язків між ними за допомогою кореляційного аналізу, результати якого наведені у таблиці 4.

З наведеної таблиці 4 слідує, що показники загального рівня професійного самоздійснення, внутрішньо-професійного самоздійснення та зовнішньо-професійного самоздійснення достовірно (на рівнях $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$) корелюють із показником професійної самоефективності (відповідно, $r = 0,30$; $0,25$; $0,29$) та показниками мотивації – внутрішньої (відповідно, $r = 0,32$; $0,26$; $0,29$), зовнішньо-позитивної (відповідно, $r = 0,30$; $0,28$; $0,25$) та зовнішньо-негативної (від-

повідно, $r = 0,30; 0,25; 0,29$). Це свідчить про те, що виявлений рівень професійної майстерності вихователів даної вибірки за показниками самоефективності позитивно впливає на всі три рівні професійного самоздійснення. Такий взаємозв'язок між самоефективністю та рівнями самоздійснення можна вважати доказом активного процесу професійного самоздійснення вихователів.

На високому рівні достовірності ($p \leq 0,01$) показник «Потреба у професійному вдосконаленні» корелює з зовнішньо-позитивною та зовнішньо-негативною мотиваціями (відповідно, $r = 0,33; 0,34$); показники «Постійна постановка нових професійних цілей» та «Вияв високого рівня творчості у професійній діяльності» та - з самоефективністю ($r = 0,33; r = 0,45$), останні два показники корелюють із показником внутрішньої та зовнішньої позитивної мотивацій (з достовірністю $p \leq 0,05$; див. табл. 4). Наведене також підкреслює бажання та рух вихователів до новацій, творчості, самовдосконалення, що зрештою, є професійним самоздійсненням. Активність, творчість – це сутність роботи вихователя дитячого закладу, запорука успішної професійної діяльності. Відмічені також достовірні зв'язки між показниками «Досягнення поставлених професійних цілей» та «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями» з показником самоефективності; показник «Наявність проекту власного професійного розвитку», «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» корелює (с достовірністю $p \leq 0,05$) з внутрішньою та зовнішньо-позитивною мотиваціями, що також підкреслює активність вихователів у напрямку професійного самоздійснення.

Таким чином, проведений кореляційний аналіз виявив, що між більшістю досліджених показників професійного самоздійснення (7 з 10) існують досить тісні зв'язки з показниками самоефективності та мотивації вихователів дослідженої вибірки. Показники «Переважаюче задоволення власними професійними досягненнями», «Формування власного "життєво-професійного простору"», «Визнання досягнень фахівця професійним співтовариством» не виявили кореляцій з показниками самоефективності та мотивації, що, вірогідно, пов'язане з суто специфічними складовими професії вихователя дитячого закладу, як то низка престижності праці, обмеження кар'єрного росту, певна конкурентність, яка завжди існує в невеличких колективах, або інші чинники, що потребує подальшого дослідження.

Вихователь дитячого садку у своєму професійному розвитку виходить за межі професійних обов'язків. Професійність, творчість, активність вихователів наростає в процесі спілкування з дітьми впродовж декількох років, вихователь може бачити певний результат своєї праці – ступінь всебічного розвитку дитини від 3-х до 6-ти років. Вихователі обмежені у професійній кар'єрі, але, спираючись на особистісний досвід, зростання у професійному плані може бути вираженим через розробки новітніх методичних рекомендацій, спілкування та передачу досвіду іншим фахівцям. Дослідження показали, що переважна більшість вихователів дитячих дошкільних закладів даної вибірки активно володіє професійними технологіями, творчо використовує їх у своїй діяльності, має достатню кількість ознак професійного самоздійснення.

Перспективи подальших досліджень полягають у визначенні чинників та «ціни» професійного самоздійснення вихователів у зв'язку з емоційно-напруженою діяльністю, пошуку системи психологічних заходів, спрямованих на підвищення рівнів мотивації та професійного самоздійснення фахівців.

Дослідження ознак професійного самоздійснення вихователів дитячих дошкільних закладів дозволило зробити наступні **висновки**:

1. Для більшості досліджених визначений середній та вищий за середній рівні загального (82,0%), внутрішньо-професійного (81,0%) та зовнішньо-професійного (75%) самоздійснення, що вказує на достатню високий рівень професійного самоздійснення вихователів даної вибірки.
2. Кількість вихователів із вираженими внутрішньо-професійними чинниками самоздійснення домінує над «зовнішньо-професійними» (відповідно, 92% та 83%). Це свідчить, що самореалізація, вдосконалення вихователів більше спрямована на внутрішній розвиток ніж професійний.
3. У більшості вихователів за балами виявлена висока внутрішня мотивація (93,0%); висока зовнішньо-позитивна (48,0%) та висока зовнішньо-негативна (62,0%) мотивації.
4. В даній вибірці вихователів за кореляційним аналізом виявлені міцні зв'язки (на рівні $p \leq 0,01$) між показниками професійного самоздійснення та ознаками загального, внутрішньо-професійного та зовнішньо-професійного рівнів самоздійснення, що свідчить про спрямованість досліджених як до особистісного самовдосконалення, так і самореалізації в професії.
5. Основна більшість вихователів дослідженої групи вказали середній (21,6%) та вищий за середній (56,0%) рівні самоефективності; високий рівень був притаманний лише 14,7%, тобто представлена група вихователів має достатній внутрішній ресурс щодо високопрофесійної діяльності.
6. Показники загального рівня професійного самоздійснення, внутрішньо-професійного самоздійснення та зовнішньо-професійного самоздійснення достовірно (на рівнях $p \leq 0,05$; $p \leq 0,01$) корелювали з показником професійної самоефективності та показниками мотивації. Виявлені взаємозв'язки свідчать про прагнення вихователів до самореалізації в професії.
7. Між більшістю досліджених показників професійного самоздійснення - «Потреба у професійному вдосконаленні», «Наявність проекту власного професійного розвитку», «Постійна постановка нових професійних цілей» «Досягнення поставлених професійних цілей», «Використання професійного досвіду та здобутків іншими фахівцями», «Розкриття особистісного потенціалу і здібностей у професії» - з високою мірою достовірності наявні досить тісні зв'язки з показниками самоефективності та мотивації.
8. За результатами дослідження виявилось, що переважна більшість вихователів дитячих дошкільних закладів даної вибірки професійно самоефективна, творча, має достатню кількість ознак професійного самоздійснення.

Список використаних джерел

1. Алонцева А.И. Самоосуществление личности в юношеском возрасте / А.И. Алонцева // Вектор науки ТГУ. – 2011. – № 3(6). – С. 23-25.
2. Вікіпедія – [Електронний ресурс] – //http://uk.wikipedia.org/wiki/
3. Вовк О.М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці – [Електронний ресурс] – //http://www.psyh.kiev.ua/
4. Галажинский Э.В. Детерминация и направленность самореализации личности: Монография / Э.В. Галажинский – Томск: Изд-во Том. гос. ун-та. – 2002. – 182 с.
5. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. /Т.О. Гордеева –М.: Смысл; Академия, 2006. – 336с..
6. Горностай П.П. Готовность личности к самореализации как психологическая проблема /П.П. Горностай, 2005. – [Электронный ресурс] – //hpsy.ru/public/x1359.htm/
7. Егорычева И.Д. Самореализация как деятельность: К постановке проблемы /И.Д. Егорычева // Мир психологии: Научно-методический журнал. – 2005. – № 3. – С. 11-32.
8. Земфир К. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога / К. Земфир //М.: Политиздат. – 1983, 142 с.
9. Казакова Т. В. «Самоосуществление»: уточнение понятия /Т.В. Казакова // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – 2008. – № 88. – с.84 – 88.
10. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія / О.М. Кокун. – К.: ДП Інформ.-аналіт. Агенство. - 2012. – 200 с.
11. Кокун О.М. Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології / О.М. Кокун // Практична психологія та соціальна робота. – 2013. – № 9. – С. 1-5.
12. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере: Монография /Л.А. Коростылева – СПб.: Речь. – 2005. – 222 с.
13. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Личность: теории, эксперименты, упражнения/ Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен – СПб.: изд. Прайм-Еврознак. –2002. – 865 с.

Spisok vikoristanih dzherel

1. Alonceva A.I. Samoosushhestvlenie lichnosti v junosheskom vozraste / A.I. Alonceva // Vektor nauki TGU. – 2011. – № 3(6). – S. 23 – 25.
2. Wikipedia –[Electronniy resurs] – //http://uk.wikipedia.org/wiki/
3. Vovk O.M. Samoefektivnist': sutnist', struktura ta osoblivosti rozvitku v student-skomu vici – [Electronniy resurs] –//http://www.psyh.kiev.ua/
4. Galazhinskiy E.V. Determinacia I napravlennost' samorealizacii lichnosti: Monografija / E.V. Galazhinskiy. – Tomsk: Izd-vo Tom. Gos. un-ta. - 2002. – 182 s.
5. Gordeeva T.O. Psihologia motivacii dostizhenia./T.O. Gordeeva –М.: Smisl; Akademia.- 2006. – 336 s.

6. Gornostay P.P. Gotovnost' lichnosti k samorealizacii kak psichologicheskaya problema / P.P. Gornostay, 2005. – [Elektronniy resurs] //hpsy.ru/public/x1359.htm.
7. Egoricheva I.D. Samorealizacia kak deyatel'nost': K postanovke problemi / I.D. Egoricheva // Mir psichologii: Nauchno-metodichniy zhurnal. – 2005. – N 3. – S.11-32.
8. Zamfir K. Udovletvorennost' trudom. Mnenie sociologa / K. Zamfir //M.: Politizdat. -1983. - 142 s.
9. Kazakova T.V. "Samoosuschestvlenie": utochnenie ponyatiya / T.V. Kazakova // Izvestia RGPU im. A.I. Gercena.- 2008. – N88. – S. 84-88.
10. Kokun O.M. Psihologija profesijnogo stanovlennja suchasnogo fahivecja: Monografija / O.M. Kokun. – K.: DP Inform.-analit. agenstvo, 2012. – 200 s.
11. Kokun O.M. Zhyttjeve ta profesijne samozdijsnennja jak predmet doslidzhennja suchasnoi psichologii' / O.M. Kokun // Praktychna psichologija ta social'na robo-ta. – 2013. – № 9. – S. 1 – 5.
12. Korostileva L.A. Psychologia samorealizacii lichnosti: zatrudnenia v profes-sional'noy sfere: Monografija / L.A. Korostileva – SPb.: Rech. – 2005. – 222 s.
13. Freydzsher R., Feydimen G. Lichnost': teorii, eksperimenti, uprazshnenia / R. Freydzsher, G Feydimen – SPb.: izd. Praym-Evroznak. -2002. - 865 c.

Zavadska T.V. Professional self-fulfilment of educators of preschool establishments. The results of research of preschool establishments educators professional self-fulfilment, professional self-efficiency and motivation of professional activity are expounded in the article. The 78 educators (women) with different age and experience work took part in testing.

For most participants are set the middle and higher middle levels of general(82,0%), inwardly-professional (81,0%) and outwardly-professional (75%) self-fulfilment. The number of educators with the expressed inwardly-professional signs of self-fulfilment were more than with outwardly-professional. A cross-correlation analysis educed reliable connections between the indexes of professional self-fulfilment and signs of general, inwardly-professional and outwardly-professional levels of self-fulfilment. This fact testifies to the orientation of investigational both to personality self-improvement (inwardly-professional self-fulfilment) and self-realizations in a profession(outwardly-professional).

The testing of professional self-efficiency of educators showed middle and higher middle levels of self-efficiency for most cases (21,6% and 56,0%). The presented group has a sufficient internal resource in relation to high-professional activity, capable to organize and carry out own activity for the achievement of certain goal.

High internal motivation is set for 93,0% educators, high outwardly-positive in 48,0%; high outwardly-negative motivation - in 62,0%. We got reliable correlations between most indexes of self-efficiency and types of motivation indexes of professional self-fulfilment (7 from 10). Thus, mostly this selection educators have a sufficient amount of signs of professional self-fulfilment.

Keywords: self-fulfilment, professional self-fulfilment, professional development, attributes of self-fulfilment, educator.