

# **МОТИВАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЛИЧНОСТНОГО РАЗВИТИЯ КАК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ИЗУЧЕНИЯ**

**Л.Л. Гальперина, С.М. Гурская (г. Могилев)**

Анализ психологической литературы, изучение опыта профессиональной деятельности и подготовки, переподготовки психологов показали актуальность изучения мотивационных ресурсов профессионально-личностного развития будущих специалистов в вузах Беларуси.

Думаем, что эта проблема актуальна и значима и для систем профессионального непрерывного образования других государств – участников СНГ. Общими, на наш взгляд, является прежде теоретические основы данной проблемы.

Под профессионально-личностным развитием в отечественной психологии понимается необратимый процесс изменений человека как субъекта профессиональной деятельности. Существует два подхода к определению понятия профессионально-личностного развития. В рамках одного из них оно рассматривается как явление, состоящее из фазы восходящего, прогрессивного развития, характеризующегося появлением новообразований, развитием новых форм профессиональной деятельности, ростом профессионализма и фазы развития, характеризующегося его стагнацией, появлением профессиональных деформаций, деградацией системы профессионализма. В рамках другого подхода профессионально-личностное развитие рассматривается только как прогрессивное развитие. Соглашаясь с первым подходом к феноменологии профессионально-личностного развития как явления (А.К. Маркова, С.П. Безносов и др.), мы, вместе с тем, в соответствии с предметом и задачами исследования охватываем в нем только первую фазу. В качестве профессионально-личностного развития, характеризующегося появлением новообразованием, повышением уровня структурно-функциональной организации как субъекта профессиональной деятельности и достижением им качественно новых уровней готовности к ее реализации, выступает профессиональный рост.

Анализ отечественной психологической литературы позволил выделить два подхода к рассмотрению явления профессионального роста. В рамках одного из них профессиональный рост рассматривается как процесс и результат повышения профессиональной компетентности специалиста (А.Г. Васюк, П.Т. Долгов, И.Е. Елина и др.). В работах этих авторов исследуются процесс, условия и результаты приобретения работником профессиональных знаний, умений, навыков. Рассматривая проблему роста эффективности профессиональной деятельности, повышения степени соответствия качеств человека нормативной модели профессионала, представители этого подхода не затрагивают вопросы личностной самоактуализации, реализации внутренних потенциалов развития личности.

В рамках другого подхода профессиональный рост рассматривается преимущественно как самоактуализация личности (Л.Н. Иванова,

Г.И. Флоровская, И.И. Осадчева и др.). В частности, Осадчева И.И. рассматривает понятия "профессиональный рост" и "самоактуализация" как тождественные. Сосредоточивая внимание на проблеме реализации потребностей личности и ее условиях, авторы опускают профессиональные вопросы, отодвигают профессиональную деятельность, как условие самоактуализации, на задний план.

Явление профессионального роста в отечественной традиции принято рассматривать в двух аспектах: в функциональном и в ценностно-смысловом. В рамках этих подходов, профессиональный рост как целостность не выступает в качестве объекта изучения. Необходима, на наш взгляд, реализация системного подхода к рассмотрению явления профессиональной самоактуализации и связанного с ним повышения уровня готовности к профессиональной деятельности через понятие профессионального роста.

При теоретическом рассмотрении проблемы профессионального роста большинство современных авторов выходят на "узкое" понимание его, сводят к одной из его сторон (развитие самосознания, профессионального восприятия и др.). Между тем, задача современного исследователя подойти к познанию профессионального роста в его целостности требует обращения как системообразующего фактора этого процесса.

Системообразующая роль мотивационной системы профессионально-личностного развития определяется реализацией ею функций побуждения, регуляции и смыслообразования относительно процессов самодвижения, саморазвития, без которых немислим профессиональный рост развивающегося в процессе обучения в вузе ИПК и ПК университетов субъекта профессиональной деятельности. Отечественные психологи указывают на необходимость реализации особой деятельности по профессиональному самосовершенствованию, профессионального самовоспитания, необходимости овладения студентами специальными приемами работы над собой (И.А. Виктин, А.А. Галочкин, И.Е. Елина, Л.Н. Иванова, Н.И. Исаева и др.). Деятельность, направленная на профессионально-личностное самосовершенствование – неотъемлемая часть успешного профессионального роста как процесса. Существуют работы, раскрывающие сущность и психологические особенности особой деятельности по профессиональному самовоспитанию и саморазвитию (Н.И. Исаева, Е.И.Третьякова и др.). В.А. Сластенин указывает, что профессиональное саморазвитие складывается из двух компонентов: внешних условий (создаются определенными позициями) и внутренних спо-

способностей, которые предполагают наличие: потребностей в обновлении, развитии, самопознании, в понимании своих действий, целей, средств. Степень включенности растущего специалиста в профессионально-личностное самосовершенствование, качество такого включения определяются, прежде всего, состоянием мотивационной системы профессионально-личностного развития.

Таким образом, как мы смогли убедиться, что центральным вопросом психологической проблемы профессионального роста практического психолога является вопрос о его мотивационных ресурсах. Понимание его именно в таком общем теоретико-методологическом аспекте будет способствовать, на наш взгляд, укреплению общей профессиональной компетентности психологов в государствах – участниках СНГ.