

Мотивация профессионального саморазвития личности

Г.В. Черняева

Профессиональное саморазвитие личности опирается на ряд процессов:

- развитие общепрофессиональной компетентности как готовности видеть и участвовать в решении задач социально-профессионального совершенствования;
- развитие личностной профессиональной компетентности как готовности видеть и решать задачи личностно-профессионального совершенствования;
- развитие способностей и личностной компетентности как способности личностного самосовершенствования;
- формирование в структуре «Я-концепции» образа «Я — профессионал (п + 1) уровня (класса)»;
- определение способов профессиональной самореализации и стратегий профессионального саморазвития;
- развитие соответствующих навыков и умений.

Таким образом, проблема мотивации профессионального саморазвития может быть исследована, по крайней мере, в трех основных направлениях:

- развитие профессионального самосознания;
- развитие профессиональной компетентности (общепрофессиональной и личностной);
- развитие профессиональных способностей, а также навыков и умений профессиональной самореализации.

И в целях теоретического исследования, и в целях практического применения (диагностики, оценки динамики, формирования прогнозов и проч.) важно различать уровни мотивации профессионального саморазвития.

Уровень мотивации профессионального саморазвития субъекта формируется на основе следующих основных (базовых) составляющих профессионального саморазвития личности:

- отношения к профессиональной деятельности;
- отношения к профессиональным ценностям;
- отношения к субъектам профессиональной деятельности (коллегам и потребителям профессиональных услуг и продуктов деятельности);

- отношения к себе как к профессионалу;
- отношения к лично-профессиональному развитию;
- инициативы лично-профессионального саморазвития.

На основе оценки характерных особенностей и силы проявления интереса к профессиональному саморазвитию, а также учитывая интринсивную и экстринсивную направленность мотивации, можно построить шкалу мотивации профессионального саморазвития.

Строго говоря, на основе тех же признаков можно было бы выделить также пять уровней демотивации, но такая детализация необходима лишь в ряде частных случаев, поэтому вполне достаточным является выделение локального и тотального уровней демотивации.

Высший, высокий и средний уровни мотивации профессионального саморазвития соотносимы с диагностической характеристикой «успешное профессиональное саморазвитие». Невысокий и допустимый уровни мотивации и локальный и тотальный уровни демотивации профессионального саморазвития в большей или меньшей мере соотносимы с диагностической характеристикой «остановленное профессиональное саморазвитие», которое вызывает тревогу у специалистов по управлению персоналом, т.к. зачастую становится преддверием возникновения у сотрудника с такой доминирующей тенденцией трудно разрешимых проблем в выполнении профессиональных обязанностей и ведении деловых отношений.

Интересны в данной связи результаты эмпирических исследований тенденций и закономерностей профессионального самосовершенствования. К примеру, при исследовании проблем физического самосовершенствования студентов — будущих преподавателей физической культуры А.М. Ахметовым были выявлены следующие наиболее значимые стимулы профессионального самосовершенствования:

1) **стимулы самопознания**: осознание личной значимости самосовершенствования; осознание необходимости повысить ответственность перед самим собой; осознание проблем самореализации;

2) **стимулы самоопределения**: мнение значимых других; интерес к предмету; интерес к самосовершенствованию;

3) **стимулы самоуправления**: способности к объективной самооценке; способности к овладению новым; способности к использованию возможностей;

**Таблица 1— Взаимосвязь уровня мотивации /
демотивации профессионального саморазвития и типа
профессионального самосознания¹**

Уровень	Краткая характеристика
Высший	Интерес к профессиональному саморазвитию очевиден и постоянен вплоть до завышенного (тенденция к непрерывному профессиональному обучению в различных формах), профессиональное обучение и саморазвитие инициируются субъектом вне связи с характером производственной деятельности и задачами ситуации. Формируется устойчивое дефицитарное профессиональное самосознание.
Высокий	Интерес к профессиональному саморазвитию заметен, постоянен, обусловлен инициативой субъекта и проявляется в высоком уровне ответственности за результаты труда; субъект учитывает контекстные факторы. Формируется развитое профессиональное самосознание.
Средний	Интерес к профессиональному саморазвитию заметен, но носит циклический характер, связанный с периодами напряжения профессиональной активности, равно стимулируется как внешними объективными обстоятельствами, так и внутренними субъективными факторами. Формируется контекстно ориентированное развитое профессиональное самосознание.
Невысокий	Интерес к профессиональному саморазвитию носит эпизодический характер, преимущественно инициируется субъектом в лично значимых ситуациях (аттестация, возможность повышения заработной платы, изменения профессиональной позиции и др.) и заметно проявляется в ситуациях необычайно ярких обстоятельств, конфликтов, экстремальных ситуаций и т.п. Формируется персонально ориентированное профессиональное самосознание.
Допустимый	Интерес к профессиональному саморазвитию носит эпизодический характер, обусловлен сильной внешней мотивацией и наличием ярких обстоятельств; при прекращении или ослаблении действия внешних мотиваторов интерес быстро угасает. Формируется фрагментарное профессиональное самосознание.
Локальный	Заметное нежелание профессионального самосовершенствования в отдельных сферах профессиональной деятельности и в процессе выполнения отдельных трудовых операций. Формируется ограниченное профессиональное самосознание.
Тотальный	Имеет место очевидное и достаточно активное нежелание профессионального самосовершенствования; заметно наличие развернутых (часто однотипных и «универсальных») мотивировок отсутствия профессионального роста для любых направлений профессиональной деятельности и выполнения любых трудовых операций; наличие самооценки профессиональной самодостаточности. Формируется деградирующее профессиональное самосознание.

¹ Черняева, Г.В. Мотивация профессионального саморазвития личности: научное издание / Г.В. Черняева. — М.: МИИТ, 2005. — С. 23—24.

4) **стимулы самореализации**: привычка; высокий уровень знаний; высокий уровень культуры общения с тренером;

5) **стимулы самосовершенствования**: высокие результаты; социальное признание; овладение эффективными методами самосовершенствования².

Как бы мы ни старались воздействовать на человека, как бы мы ни пытались стимулировать его деятельность посредством внешних воздействий, внешних стимулов, успешное развитие личности возможно лишь на основе включения самого человека в качестве активного субъекта самомотивации.

Термин «развитие» неоднозначно трактуется в научной литературе. Отметим следующие характеристики процесса развития, отмеченные и исследованные в специальной литературе: системность процесса развития; стадийность (стадии, периоды, этапы, фазы); структурность (элементы, уровни, их взаимосвязь); характер изменений (направленность, поступательность, дискретность, непрерывность, многоступенчатость, многоэтапность, спиралевидность, необратимость, количественно/качественная взаимосвязь); наличие тенденций (эволюция, коэволюция, революция) и др.

Саморазвитие личности — это сложный многоуровневый процесс качественного самоизменения субъекта на основе интенсивной самомотивации, главной движущей силой, главным инициатором, вдохновителем и стимулятором которого является сам человек, актуализирующий свой духовный и социально-психологический потенциал. Как правило, саморазвитие осуществляется на основе активизации процессов саморефлексии, самооценки, самоидентификации и самосоциализации и предполагает уверенное, эффективное самопредъявление личности социуму в некотором новом качестве. Поэтому управление профессиональным саморазвитием личности в современных организациях предполагает создание условий и обучение персонала эффективной реализации аналогичных процессов применительно к профессиональной деятельности.

² См.: Ахметов, А.М. Стимулирование мотивации физического самосовершенствования студента — будущего учителя: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук / А.М. Ахметов. — Ульяновск, 2004. — С. 11–12.