

Хуажева Аминат Шумаховна

д-р экон. наук, профессор

Казаков Анатолий Павлович

магистрант

Булавинцева Оксана Самвеловна

магистрант

ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»

г. Майкоп, Республика Адыгея

DOI 10.21661/r-586429

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ БАРЬЕРЫ И МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ ВОВЛЕЧЕННОСТИ ПЕДАГОГОВ В НЕПРЕРЫВНОЕ ОБУЧЕНИЕ

Аннотация: авторы статьи утверждают, что в условиях стремительного развития информационного общества и постоянного обновления знаний непрерывное профессиональное образование педагогов становится важным фактором повышения качества образования. Однако практика показывает, что многие педагоги сталкиваются с эмоциональными барьерами, снижающими их вовлеченность в процесс постоянного обучения. Цель данной статьи – проанализировать основные психологические барьеры и мотивационные факторы, влияющие на вовлеченность педагогов в непрерывное обучение, а также предложить направления работы по их преодолению, основываясь на анализе современных психологических и педагогических подходов, эмпирических наблюдений и обобщении практик профессионального развития педагогов.

Ключевые слова: непрерывное образование, педагог, мотивация, психологические барьеры, профессиональное развитие, вовлеченность.

В современном мире образование становится одной из ключевых сфер общественного развития, определяющей качество человеческого капитала и конкурентоспособность государства. Переход к экономике знаний, активное внедре-

ние цифровых технологий, изменение запросов общества к образовательным результатам требуют постоянного обновления профессиональных знаний и навыков педагогов. Концепция «обучения в течение всей жизни» (lifelong learning), отмеченная в стратегических документах ЮНЕСКО и национальных образовательных стандартах, становится неотъемлемой частью профессиональной деятельности современного педагога [1].

Однако несмотря на очевидную необходимость, вовлеченность педагогов в процессы непрерывного обучения остаётся неоднородной. Значительная часть специалистов демонстрирует устойчивую мотивацию к развитию, тогда как другая сталкивается с внутренними препятствиями, затрудняющими активное участие в образовательных программах. Эти препятствия часто носят психологический характер и связаны с особенностями профессионального самосознания, установками, опытом и социальным контекстом деятельности педагога [2].

Непрерывное образование педагога – это процесс постоянного обновления и совершенствования профессиональных знаний, навыков и компетенций. Оно включает в себя формальные формы (повышение квалификации, курсы, переподготовку), неформальные (семинары, тренинги, вебинары) и информальные (самообразование, обмен опытом) виды обучения [3].

Современный педагогический труд характеризуется высокой динамичностью и многогранностью. От педагога требуется не только владение предметом и методикой преподавания, но и способность адаптироваться к изменениям, использовать цифровые технологии, строить образовательный процесс на основе личностно-ориентированного подхода, развивать у обучающихся мульти-предметные компетенции [4]. Эти задачи невозможно эффективно решать без регулярного обновления профессиональных знаний. Таким образом, вовлеченность педагога в процессы непрерывного обучения становится неотъемлемым условием его профессиональной состоятельности. Однако, как показывают исследования и практика, не все педагоги одинаково активно включаются в образовательные программы. Это связано не столько с внешними обстоятельствами, сколько с внутренними психологическими факторами.

Психологические барьеры представляют собой внутренние установки, эмоциональные состояния и особенности личности педагога, которые затрудняют или полностью препятствуют его активному участию в образовательной деятельности.

Одним из наиболее распространённых барьеров являются *когнитивные затруднения*, возникающие во время восприятия и осмысления информации. Многие педагоги испытывают тревогу перед освоением новых знаний и технологий, особенно если они значительно отличаются от привычной практики. Иногда встречается и так называемый «эффект насыщенности» – убеждённость в достаточности уже имеющихся знаний, что снижает готовность к дальнейшему обучению. С другой стороны, заниженная оценка собственных когнитивных возможностей и страх не справиться с новыми требованиями также становятся причиной отказа от участия в образовательных программах.

Существенную роль играют эмоциональные барьеры, которые проявляются в форме страха неудачи, тревоги перед оценкой коллег или руководства, а также в снижении внутренней энергии вследствие профессионального выгорания. Отрицательный опыт участия в обучении в прошлом способен формировать устойчивую установку на избегание подобных ситуаций в будущем.

Значимыми остаются и *социально-психологические барьеры*, связанные с восприятием педагогом своего окружения и профессиональной среды. Отсутствие поддержки со стороны администрации или коллег, консерватизм педагогического коллектива, страх изменения профессионального статуса и утраты привычной роли могут существенно снижать вовлечённость в обучение [2]. Эти факторы особенно заметны в коллективах с устойчивыми традициями и фиксированными ролевыми ожиданиями.

Не менее важны и *личностные барьеры*, отражающие индивидуальные особенности педагога. К ним относятся низкий уровень внутренней мотивации, недостаточные навыки самоорганизации, склонность к прокрастинации, а также фиксированное мышление – убеждение в неизменности собственных способностей. Эти характеристики напрямую влияют на готовность педагога инвестировать время и усилия в профессиональное развитие.

Мотивация является ключевым детерминантом участия педагогов в непрерывном обучении. Именно она определяет готовность специалистов инвестировать время, усилия и ресурсы в собственное развитие, а также преодолевать возникающие на этом пути трудности. Мотивационные механизмы традиционно делятся на внутренние и внешние, однако их влияние носит взаимодополняющий характер. Внутренняя мотивация связана с личностными потребностями, интересами и ценностями педагога, в то время как внешняя формируется под воздействием организационных и социальных условий его профессиональной деятельности [5].

Внутренняя мотивация представляет собой внутренний побудительный фактор, возникающий из стремления к развитию и самореализации. Одним из её центральных компонентов является потребность в профессиональном росте: педагоги, ориентированные на высокие профессиональные стандарты, стремятся поддерживать актуальность своих знаний и компетенций. Немаловажную роль играет и познавательная мотивация – желание осваивать новое, расширять кругозор и находить инновационные решения педагогических задач.

Внешние мотивационные факторы формируются под влиянием внешней среды – требований образовательной системы, организационных условий и социального окружения. Существенным стимулом является необходимость соответствовать профессиональным стандартам и нормативным требованиям, которые регулярно обновляются и требуют постоянного повышения квалификации.

Важную роль играет и наличие карьерных перспектив: участие в программах повышения квалификации может стать условием для продвижения по службе, получения новых профессиональных ролей или увеличения заработной платы. Немаловажным фактором выступает поддержка со стороны администрации и коллег, выражаясь в признании усилий педагога, создании условий для обучения и формировании позитивного отношения к профессиональному росту в коллективе [5]. Особое значение имеют и организационные условия, обеспечивающие доступность обучения: гибкий график, разнообразие форматов, со-

временное содержание образовательных программ и наличие цифровых ресурсов существенно снижают барьеры и усиливают мотивацию к участию в образовательном процессе.

Психологические барьеры и мотивационные факторы находятся в тесной взаимосвязи. Барьеры снижают действие мотивации, тогда как сильные мотивационные стимулы способны нивелировать влияние барьеров [6]. Например, страх перед новыми технологиями может быть преодолён при наличии устойчивого интереса к профессиональному развитию и поддержки со стороны коллектива.

Для повышения вовлеченности педагогов в непрерывное обучение необходимо комплексное воздействие на индивидуальном, организационном и системном уровня (Таблица 1).

Таблица 1

Систематизация управленческих решений по преодолению барьеров и усилиению мотивации сотрудников образовательной организации

Уровень	Решение
Индивидуальный	Развитие навыков самоорганизации и рефлексии.
	Формирование установки на рост.
	Психологическая поддержка и консультирование.
Организационный	Создание мотивационной образовательной среды.
	Система поощрений и признания.
	Корпоративная культура обучения.
Системный	Совершенствование нормативной базы.
	Поддержка инновационных программ.
	Сотрудничество с научными и образовательными организациями.

Важно отметить, что преодоление барьеров и формирование мотивации – это не разовый акт, а процесс, требующий системной работы как со стороны самого педагога, так и со стороны образовательной организации. Психологическая поддержка, создание позитивной атмосферы в коллективе, индивидуальное сопровождение педагогов и развитие культуры обучения могут существенно повысить их вовлеченность.

Выводы. Непрерывное обучение педагогов является неотъемлемым условием развития современной системы образования. Психологические барьеры, такие как страх неудачи, низкая самооценка или консерватизм, могут существенно

снижать вовлеченность педагогов в образовательный процесс. Однако при правильной организации условий и учёте мотивационных факторов возможно их эффективное преодоление. Внутренние стимулы, такие как стремление к само-реализации и профессиональному росту, в сочетании с внешними факторами поддержки и признания создают благоприятную основу для развития устойчивой мотивации к обучению. Системный подход к решению проблемы, включающий меры на индивидуальном, организационном и государственном уровнях, позволит повысить вовлеченность педагогов в процессы непрерывного образования и, как следствие, качество образовательной системы в целом.

Список литературы

1. Lifelong learning. UNESCO. URL: <https://www.unesco.org/en/lifelong-learning>
2. Новиков А.В. Психологопедагогические характеристики вовлеченности в процесс непрерывного образования / А.В. Новиков // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2023. – Т. 12. №10А. – С. 385–392. DOI 10.34670/AR.2023.84.43.042. EDN CHQJKR
3. Квеквескири Д.В. Непрерывное педагогическое образование как фактор профессионального развития педагога / Д.В. Квеквескири // Молодой ученый. – 2023. – №26(473). – С. 160–162. EDN FJZANR
4. Юдина И.А. Непрерывное профессиональное развитие учителей как требование современной школы / И.А. Юдина, А.П. Орешко // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №2–1. EDN UHXdWJ
5. Сидаш М.Д. Нематериальные стимулы мотивации педагогов / М.Д. Сидаш // Международный научный журнал «Вестник Науки». – 2023. – Т. 4. №4(61).
6. Ширманова Е.Б. Мотивация деятельности педагогов, как фактор повышения эффективности деятельности образовательного учреждения / Е.Б. Ширманова // Бюллетень науки и практики. – 2021. – Т. 7. №3. DOI 10.33619/2414-2948/64/39. EDN HCAAVL