

**Хуажева Аминат Шумафовна**

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, выражающаяся 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 преодолен 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 уровнях (Таблица 1).

Таблица 1

Систематизация управленческих решений по преодолению барьеров  
и усилению 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 самореализации 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. Психолого-педагогические 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