

Филиппова Светлана Анатольевна

канд. психол. наук, доцент

Сочилин Андрей Алексеевич

магистрант

ФГБОУ ВО «Тульский государственный
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

УПРАВЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬЮ ТРУДОМ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** актуальность темы исследования обусловлена тем, что современный этап развития образования характеризуется масштабной цифровой трансформацией, которая предъявляет качественно новые требования к профессиональной деятельности педагога. В этих условиях одним из ключевых индикаторов благополучия педагогического коллектива и эффективности управления выступает удовлетворенность трудом. Ключевым ресурсом её повышения является компетентность педагога, включающая цифровые и психологические компоненты. В статье рассматривается взаимосвязь удовлетворённости трудом и уровня развития компетенций педагогов, а также обосновываются практические подходы к управлению данным процессом.*

***Ключевые слова:** удовлетворенность трудом, цифровизация образования, педагог, компетентность.*

Современный этап развития образования характеризуется масштабной цифровой трансформацией, которая предъявляет качественно новые требования к профессиональной деятельности педагога. Изменение форм и методов работы, необходимость постоянного освоения цифровых инструментов, интенсификация труда и рост общей нагрузки создают ситуации с повышенным уровнем стресса.

В этих условиях одним из ключевых индикаторов благополучия педагогического коллектива и эффективности управления выступает удовлетворенность

трудом. Снижение удовлетворенности ведет к росту текучести кадров, эмоциональному выгоранию и, как следствие, к падению качества образования.

Ключевым ресурсом сохранения и повышения удовлетворенности трудом является компетентность самого педагога. С одной стороны, это цифровые компетенции, позволяющие эффективно и с меньшими затратами решать профессиональные задачи в новой среде. С другой стороны, это психологические компетенции, которые помогают преодолевать внутренние барьеры, тревожность и сопротивление изменениям.

Таким образом, возникает противоречие между необходимостью управления удовлетворенностью трудом педагогов в условиях цифровой трансформации и недостаточной изученностью механизмов влияния компетентности педагогов на эту удовлетворенность.

Удовлетворённость трудом является одной из фундаментальных категорий психологии труда и психологии управления. Она рассматривается как эмоционально-оценочное отношение личности к выполняемой работе и условиям её протекания, а также как интегративный показатель, отражающий степень соответствия реальной трудовой ситуации ожиданиям и ценностям работника.

В зарубежной психологии значительный вклад в изучение удовлетворённости трудом внесли представители школы «человеческих отношений». Было установлено, что на удовлетворённость влияют не только объективные условия труда, но и социально-психологические факторы, такие как характер межличностных отношений и внимание со стороны руководства.

Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, факторы удовлетворённости делятся на гигиенические и мотивационные [цит. по: 3, с. 18]. Для педагогической деятельности особое значение имеют мотивационные факторы, связанные с содержанием труда, признанием и возможностями профессионального роста.

В отечественной же психологии удовлетворённость трудом рассматривается В.А. Ядовым как интегральный показатель, аккумулирующий отношение индивида к различным аспектам трудовой ситуации и степень реализации его ценностных ориентаций [цит. по: 2, с. 22].

Особую значимость имеет взаимосвязь удовлетворённости трудом и профессионального выгорания. Эмоциональное выгорание выступает своеобразным антиподом удовлетворённости: чем выше уровень выгорания, тем ниже удовлетворённость работой.

В условиях цифровизации к традиционным стресс-факторам добавляются новые: необходимость постоянного освоения цифровых инструментов, работа с электронными платформами, риск технических сбоев. Всё это усиливает нагрузку на педагога и требует целенаправленного управления его профессиональным состоянием.

Компетентность педагога в условиях цифровизации представляет собой интегративное качество, объединяющее профессиональные знания, навыки и личностные характеристики, обеспечивающие успешность деятельности.

Цифровые компетенции включают умение работать с образовательными платформами, создавать цифровые материалы, организовывать коммуникацию и обеспечивать информационную безопасность. Недостаточный уровень их развития становится источником стресса и снижает удовлетворённость трудом.

Однако владение техникой не гарантирует эффективности без развитых психологических компетенций. В процессе цифровой трансформации педагоги сталкиваются с внутренними барьерами, такими как техно-тревожность, неуверенность в своих силах и сопротивление изменениям.

Для преодоления этих трудностей необходимы такие психологические компетенции, как рефлексивность, эмоциональная устойчивость и саморегуляция. Рефлексивность позволяет анализировать собственную деятельность и корректировать её. Эмоциональная устойчивость обеспечивает сохранение работоспособности в стрессовых ситуациях. Саморегуляция способствует эффективной организации деятельности.

Так, цифровые и психологические компетенции функционируют в тесной взаимосвязи и образуют единый ресурс профессионального развития педагога.

Вместе с тем теория показывает, что, несмотря на признание значимости компетентности как ресурса профессиональной устойчивости, вопрос о характере и степени её влияния на удовлетворённость трудом педагогов в условиях цифровизации требует дополнительного эмпирического уточнения. Недостаточная разработанность данного аспекта обуславливает необходимость обращения к практическому исследованию, направленному на выявление реальных взаимосвязей между изучаемыми показателями в профессиональной деятельности педагогов.

Поэтому нами было решено провести исследование, в рамках которого была поставлена задача выявления взаимосвязи между удовлетворённостью трудом педагогов и уровнем развития их компетенций.

Для достижения цели использовались методы анкетирования, тестирования и статистического анализа, включая корреляционный анализ.

Результаты показали наличие статистически значимых связей между уровнем цифровых компетенций и удовлетворённостью трудом, а также между психологическими компетенциями и уровнем профессионального выгорания.

Установлено, что педагоги с более высоким уровнем развития компетенций демонстрируют более высокую удовлетворённость трудом и меньшую выраженность негативных состояний.

На основе полученных результатов была разработана программа развития компетенций педагогов, направленная на повышение их профессионального благополучия. Данная программа включает в себя дистанционные формы обучения, использование цифровых ресурсов, а также авторские разработки, такие как: образовательный сайт для обучения и оптимизации деятельности педагогов, чат-бот и методические материалы.

Реализация программы направлена на повышение уровня компетенций, что, в свою очередь, способствует росту удовлетворённости трудом и снижению уровня профессионального выгорания.

Проведённое исследование позволяет сделать вывод о том, что компетентность педагога выступает не вспомогательным, а системообразующим фактором,

опосредующим отношение специалиста к своей профессиональной деятельности. Установленная взаимосвязь между уровнем развития цифровых компетенций и удовлетворённостью трудом свидетельствует о том, что владение современными технологиями снижает уровень профессиональной неопределённости, оптимизирует выполнение трудовых задач и повышает субъективную уверенность педагога в собственной профессиональной состоятельности.

Таким образом, развитие цифровых и психологических компетенций выступает эффективным и управляемым механизмом повышения удовлетворённости трудом, обеспечивая профессиональную устойчивость педагогов и их готовность к функционированию в условиях цифровой трансформации образования.

Список литературы

1. Артамонова М.В. Компетентность и компетенция: теоретические основы и практическое применение в образовании / М.В. Артамонова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2023. – №208. – С. 41–56.
2. Караваев В.А. Управление человеческим капиталом организации на основе формирования позитивной мотивации персонала: учебное пособие / В.А. Караваев. – М.: Перо, 2013. – 131 с.
3. Солнцева Н.В. Управление в педагогической деятельности / Н.В. Солнцева. – М.: Флинта, 2012. – 120 с. EDN NQJKEP