

УДК: 159.9

DOI: 10.25629/НС.2023.02.20

**МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К РАЗРАБОТКЕ ПРОГРАММ
ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ТРАНСФОРМАЦИИ ЦЕННОСТНО –
СМЫСЛОВОЙ СФЕРЫ СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Топорнина А.В.

Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого

Аннотация. В статье представлен опыт разработки методического обеспечения работы по психологическому сопровождению трансформации ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации. Авторы отмечают, что, несмотря на «состоявшуюся» цифровизацию большинства современных российских вузов, имеют место многочисленные проблемы и трудности в повышении ее эффективности, в том числе и в направлении трансформации ценностно – смысловой сферы сотрудников образовательной организации. Рассматриваются как общие направления, так и содержательное наполнение политики университета в области цифровой трансформации. В ходе формирующего эксперимента подтверждена эффективность разработанной и реализованной программы внутреннего обучения сотрудников вуза «Цифровизация вуза: проблемы, перспективы и компетенции сотрудника».

Ключевые слова: цифровизация, цифровой вуз, ценностно-смысловая сфера, профессиональные ценности, трансформация, психологическое сопровождение.

Результаты проведенного нами эмпирического исследования по выявлению особенностей ценностно-смысловой сферы различных групп сотрудников образовательной организации убедительно продемонстрировали тот факт, что, несмотря на «состоявшуюся» цифровизацию большинства современных российских вузов, имеют место многочисленные проблемы и трудности в повышении ее эффективности, в том числе и в направлении трансформации ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации [5].

Решение этой задачи, на наш взгляд, возможно прежде всего на основе таких документов, как «Стратегия цифровой трансформации отрасли науки и высшего образования» (Москва, 2021 г.) и разработанных целым рядом вузов программ развития образовательных организаций высшего образования в рамках реализации программы стратегического академического лидерства «Приоритет-2030» [2,3].

Современные исследования показывают, что преподавательское сообщество отечественных вузов демонстрирует достаточно консервативное отношение к цифровым технологиям и инструментам в своей профессиональной деятельности. Исследования Д.С. Константиновой и др. показали, что лишь 23% преподавателей используют средства для защиты информации в цифровой среде (пароли, шифрование и т.п.), а почти половина преподавателей высшей школы рассматривают цифровые ресурсы лишь как средство для создания учебных материалов или модификации уже имеющихся, что, конечно же, далеко не раскрывает всех возможностей данных технологий. Возможно, это можно объяснить недостаточный опыт опыта цифровой трансформации вуза и недостаточность стандартизированных программ цифрового развития в образовании [1].

Политика университета в области цифровой трансформации реализуется по направлениям:

1. Создание системы управления рабочими процессами университета на основе данных.
2. Модернизация существующей технологической базы ИКТ до инфраструктуры реализации модели цифрового университета.

3. Развитие цифровых сервисов.

4. Создание условий применения цифровых образовательных технологий, реализации индивидуальных образовательных траекторий в целях формирования цифровых компетенций в своей отрасли и для региона.

5. Управление кадровым потенциалом университета.

6. Интеграция с цифровой тканью регионального социокультурного пространства.

Для создания стратегии университета в области цифровой трансформации необходим ряд условий, и прежде всего – наличие в образовательной организации регулярного менеджмента, проведение предварительного аудита текущего состояния цифровизации, а также адекватных поставленной цели управленческих инструментов. При этом важным является создание «процессного» управления, при котором каждая группа исполнителей процесса должна работать четко, последовательно, воспроизводя алгоритм намеченных шагов, что обеспечивает достижение конечного результата независимо от того, кто конкретно будет обеспечивать реализацию данного алгоритма.

Необходимо добавить, что такого рода аудит должен осуществляться и в процессе реализации разработанной стратегии, что позволяет понять, насколько эффективно удастся управлять в организации процессной (регулярной повторяющейся деятельностью) и проектной (уникальной деятельностью, направленной на то, чтобы собрать результат из разных процессов, из разных рабочих групп в межфункциональном или межведомственном взаимодействии) деятельностью. При условии конгруэнтности проектов, процессов и системы менеджмента становится возможным эффективное управление изменениями в организации, что предполагает работу с сопротивлением цифровизации, увеличение вовлеченности сотрудников в данный процесс, их осознанное желание активно участвовать в нем.

Содержательной основой для разработки программы трансформации ценностно – смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации может стать Концепция цифровых навыков, в рамках которой рассматриваются следующие виды цифровых навыков.

1. Общие ИТ-навыки позволяют работникам самого широкого спектра профессий использовать ИТ в своей повседневной работе. Например, это поиск информации в Интернете, использование офисного ПО, средств для статистического анализа данных, формирования и производства документации и т.п.

2. Профессиональные ИТ-навыки необходимы прежде всего специалистам в области ИТ и их приложений для производства продуктов, услуг и ресурсов в сфере ИТ. Например, это навыки системного проектирования, программирования, разработки приложений, управления данными и сетями, разработки систем электронной коммерции, облачных хранилищ данных, и т.п.

3. Проблемно-ориентированные цифровые навыки – навыки специалистов, разрабатывающих и использующих специализированные проблемно-ориентированные платформы, приложения, пакеты программ, системы автоматизированного проектирования, ВМ-платформы, ГИСы, инструментальные средства логистики, фреймворки для решения задач биоинформатики и пр.

4. Комплементарные ИТ-навыки (complementary skills) – навыки использования возможностей экосистемы для выполнения новых задач, связанных с применением ИТ на рабочем месте. Например, использование социальных сетей для коммуникации с коллегами и клиентами, продвижение бренда продуктов на платформах электронной коммерции, анализ больших данных, бизнес-планирование и т.п.

5. Навыки использования сервисов цифровой экономики – навыки использования различных полезных сервисов и процессов, реализуемых на основе инфраструктуры Интернета Вещей и функциональных компонент цифровой экономики, позволяющие повысить уровень решения задач практики. Например, такие, как службы облачных хранилищ информационных ресурсов и управления ими, автоматизация выполнения процессов логистики, использование

возможностей технологий 5G, оптимизация задач розничной торговли, управление малым бизнесом и управление его трансформацией и т.п. [4].

Кроме того, для успешного решения данной задачи необходимо опираться на выявленные в процессе проведенного ранее эмпирического исследования «проблемных зон» в ЦСС различных категорий сотрудников вуза [5]. При этом для апробации программы нами были выбраны три категории сотрудников – ППС, ИТ-специалисты и УВП, поскольку категория НС была крайне малочисленна.

Важно еще раз отметить, что для категории ППС наиболее значимым стал фактор разнообразия управленческих ситуаций при доминировании ситуации хаоса, поскольку преподаватели в условиях цифровой образовательной среды (ЦОС) действуют методом проб и ошибок, постоянно «зондируют» среду. Этот фактор к тому же вступает в некоторое противоречие между ответственным профессиональным поведением ППС (стремление к культуре результата) и субкультурой отношений в вузе и отсутствием творчества, что усугубляет профессиональное состояние их тревожности.

Что касается категории ИТ-специалистов, то проявление их ЦСС характеризует доминирование фактора организационной культуры, при этом оказалось, что культура порядка, характеризующаяся авторитарическим стилем управления группой обратно (отрицательно) взаимосвязана с культурой творчества, результата, отсутствия давления на членов данной профессиональной группы. Тем не менее, ИТ-специалисты вполне профессионально идентифицированы, осознают свое место в процессе цифровизации и высоко оценивают свой вклад в данный процесс, а также достаточно высоко оценивают психологическую атмосферу в группе.

Наконец, если говорить о ЦСС категории учебно-вспомогательного персонала (УВП), то мы увидим, что система эмпирически выявленных факторов указывает на по меньшей мере четыре фактора мотивации данной категории респондентов – фактор организационной субкультуры «порядок», фактор профессиональных состояний (удовлетворенность деятельностью и тревожность), фактор сложившейся профессиональной идентичности, а также четко осознаваемый фактор вклада в цифровизацию вуза.

Итак, еще раз отметим, что наиболее доминирующими ценностями для каждой группы участников цифровизации оказались: для ППС – ценность «Умение», для ИТ-специалистов – ценность «Качества», для УВП-специалистов – ценность «Отношения». Это доминирование, на наш взгляд, обусловлено прежде всего тем, что сотрудники вуза, принадлежащие к данной профессиональной группе, с одной стороны, считают, что ценности соответствующей категории наиболее важны для них в процессе цифровизации, и в то же время, они не удовлетворены уровнем развития у них именно этих ценностей («необходимо, но недостаточно»).

Соответственно, можно предположить, что трансформация ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации должна быть направлена на формирование оптимальной (профессионально целесообразной) иерархии ЦСС каждой категории сотрудников, для чего необходимо включать в программы обучения (повышения квалификации) блоки, ориентированные на развитие той или иной группы ценностей.

В соответствии с поставленными задачами была разработана программа внутреннего обучения сотрудников вуза «Цифровизация вуза: проблемы, перспективы и компетенции сотрудника». При этом обучение проводилось в трех специально сформированных группах численностью по 20 человек каждая (ППС, ИТ-специалисты и УВП). Программа была рассчитана на 36 часов, из них 8 часов были отведены на контактную работу, 10 часов – на работу в дистанционном формате, 18 часов – на самостоятельную работу.

Базой для апробации данной программы был избран государственный вуз (экспериментальная группа), где в реализации Программы участвовал лично автор. В двух других вузах (контрольная группа) специальной работы по сопровождению трансформации профессиональных ценностей сотрудников не проводилось.

Для оценки результативности Программы был разработан диагностический инструментарий, являющийся модернизацией диагностического комплекса, применяемого в ходе констатирующего эксперимента. В диагностику вошли: методика изучения профессионально-ценностных ориентаций сотрудников (Н.А. Самойлик), методика изучения шкала социально-психологической атмосферы по Фидлеру, методика расчета индивидуального вклада сотрудника в цифровизацию вуза.

Полученные после реализации Программы в результаты наглядно представлены на рис. 1.

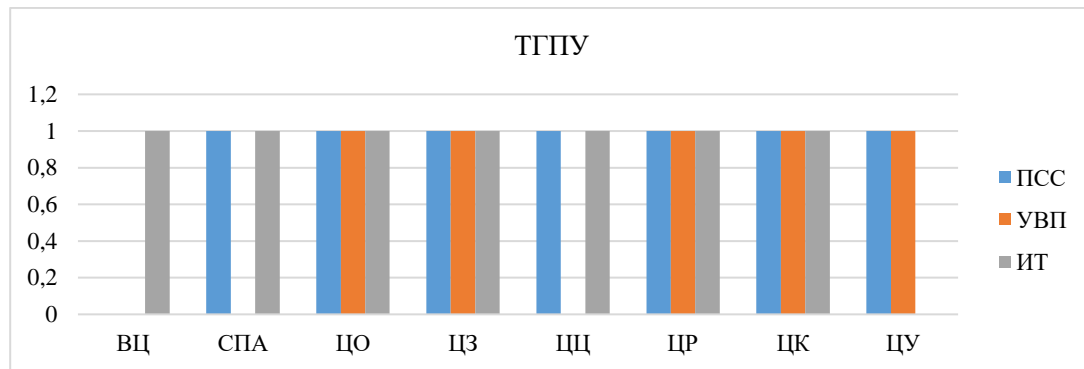


Рисунок 1 – Изменения показателей ЦСС, социально-психологической атмосферы, вклада членов профессиональных групп вузов после прохождения группами Программы (в разнице измерений, в стенах)

Полученные результаты в контрольной группе вполне оптимистичны. По 5-ти из 6-ти категорий ценностей во всех профессиональных группах произошли значимые изменения, улучшился вклад в цифровизацию со стороны ИТ-специалистов, социально-психологическая атмосфера у ППС и ИТ-специалистов также изменилась в положительную сторону.

При этом положительная динамика результатов по различным категориям сотрудников не была отмечена в других вузах, где в группе ППС вклад в цифровизацию остался на прежнем уровне, в группах УВП и ИТ он повысился незначительно; социально-психологическая атмосфера в группах ППС и ИТ незначительно улучшилась, а в группе УВП не изменилась; смыслообразующий, оценочно-регулятивный и операционально-деятельностный компоненты ЦСС в трех группах также либо остались без изменений, либо изменились недостоверно.

Тем самым, была экспериментально подтверждена эффективность разработанной и реализованной программы внутреннего обучения сотрудников вуза «Цифровизация вуза: проблемы, перспективы и компетенции сотрудника».

Литература

1. Константинова Д.С., Кудяева М.М. Цифровые компетенции как основа трансформации профессионального образования // Экономика труда. – 2020. – Том 7. – № 11. – С. 1055-1072.
2. Программа (проект программы) развития ФГБОУ ВО "Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого", Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого, ФГБОУ ВО "ТГПУ им. Л.Н. Толстого", ТГПУ им. Л.Н. Толстого на 2021-2030 годы. – Тульская обл., 2021, 241 с.
3. Стратегия цифровой трансформации отрасли науки и высшего образования. – М., 2021. – 267 с.
4. Сухомлин В.А., Зубарева Е.В., Якушин А.В. Методологические аспекты концепции цифровых навыков// Современные цифровые технологии и ИТ-образование. – 2017. – Том 13, №2. – С. 146-152.

5. Топорнина А.В. Изучение особенностей ценностно-смысловой сферы сотрудников образовательной организации в условиях цифровизации// Вестник Тверского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». № 3(60), 2022. – С. 43-51.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF PSYCHOLOGICAL SUPPORT PROGRAMS FOR TRANSFORMATION OF THE VALUE AND MEANING SPHERE OF EMPLOYEES OF AN EDUCATIONAL ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Topornina A.V.

Tula State Lev Tolstoy Pedagogical University

Abstract. The article presents the experience of developing methodological support for the psychological support of the transformation of the value-semantic sphere of employees of an educational organization in the conditions of digitalization. The authors note that, despite the “successful” digitalization of most modern Russian universities, there are numerous problems and difficulties in increasing its effectiveness, including in the direction of transformation of the value-semantic sphere of employees of an educational organization. Both the general directions and the content content of the university's policy in the field of digital transformation are considered. During the formative experiment, the effectiveness of the developed and implemented internal training program for university employees “Digitalization of the university: problems, prospects and employee competencies” was confirmed.

Key words: digitalization, digital university, value-semantic sphere, professional values, transformation, psychological support.