



Научно-исследовательский журнал «Современный ученый / Modern Scientist»  
<https://su-journal.ru>

2025, № 3 / 2025, Iss. 3 <https://su-journal.ru/archives/category/publications>

Научная статья / Original article

Шифр научной специальности: 5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

УДК 378.046.4

## Связь между профессиональным развитием преподавателей высшего образования и их удовлетворенностью работой

<sup>1</sup> Лутфуллина Г.Ф., <sup>1</sup> Миннуллина Э.Б., <sup>1</sup> Иванов Д.А., <sup>1</sup> Рукавишников В.А.

<sup>1</sup> Казанский государственный энергетический университет

**Аннотация:** цель данного исследования – определить как профессиональное развитие влияет на удовлетворенность работой преподавателей. Научная новизна состоит в том, что впервые доказывается важность профессионального развития как фактора определения удовлетворенности работой. Преподавателя высшего профессионального образования должны соответствовать высоким запросам современных студентов, а связь между их профессиональным развитием и удовлетворенностью работой имеет решающее значение для повышения их мотивации к работе и качества образования. В этой статье изучаются пути профессионального развития преподавателей высшего профессионального образования и их влияние на удовлетворенность работой. Анализируя рабочую среду преподавателей, стресс, связанный с работой, и профессиональное выгорание, исследование объясняет, как профессиональное развитие напрямую влияет на удовлетворенность работой преподавателей, и предлагает конкретные стратегии для улучшения профессиональных достижений. В этом исследовании представлена теоретическая основа и практические рекомендации по повышению удовлетворенности работой и профессионального развития преподавателей высшего образования. В результате доказано, что профессиональное развитие и чувство удовлетворенности работой могут быть обеспечены: 1) предоставлением возможностей для регулярного повышения квалификации, организация семинаров и межвузовских обменов; 2) обеспечением карьерного развития на разных этапах как возможности каждому преподавателю совершенствоваться в соответствии со своим собственным темпом и потребностями; 3) внедрение системы наставничества или поддержки молодых руководством вуза как обеспечение преемственности и передачи опыта.

**Ключевые слова:** преподаватель высшего образования; профессиональное развитие; удовлетворенность работой; стресс на работе; профессиональные достижения

**Для цитирования:** Лутфуллина Г.Ф., Миннуллина Э.Б., Иванов Д.А., Рукавишников В.А. Связь между профессиональным развитием преподавателей высшего образования и их удовлетворенностью работой // Современный ученый. 2025. № 3. С. 210 – 217.

Поступила в редакцию: 14 ноября 2024 г.; Одобрена после рецензирования: 15 января 2025 г.; Принята к публикации: 5 марта 2025 г.

## The relationship between higher education teachers' professional development and their job satisfaction

<sup>1</sup> Lutfullina G.F., <sup>1</sup> Minnullina E.B., <sup>1</sup> Ivanov D.A., <sup>1</sup> Rukavishnikov V.A.

<sup>1</sup> Kazan State Power Engineering University

**Abstract:** the purpose of this study is to determine how professional development affects job satisfaction of teachers. The scientific novelty consists in the fact that for the first time the importance of professional development as a factor in determining job satisfaction is proven. Higher education teachers must meet the high demands of modern students, and the relationship between their professional development and job satisfaction is crucial for increasing their motivation to work and the quality of education. This article examines the paths of professional development of higher education teachers and their impact on job satisfaction. By analyzing the work environment of teachers, work-related stress and professional burnout, the study explains how professional development directly affects job satisfaction of teachers and offers specific strategies for improving professional achievements. This study presents a theoretical basis and practical recommendations for improving job satisfaction and professional development of higher education teachers. As a result, it has been proven that professional development and a sense of job satisfaction can be ensured by: 1) providing opportunities for regular professional development, organizing seminars and inter-university exchanges; 2) ensuring career development at different stages as an opportunity for each teacher to improve in accordance with their own pace and needs; 3) introducing a mentoring system or support for young people by the university management as a guarantee of continuity and transfer of experience.

**Keywords:** higher education teacher; professional development; job satisfaction; stress at work; professional achievements

**For citation:** Lutfullina G.F., Minnullina E.B., Ivanov D.A., Rukavishnikov V.A. The relationship between higher education teachers' professional development and their job satisfaction. Modern Scientist. 2025. 3. P. 210 – 217.

*The article was submitted: November 14, 2024; Approved after reviewing: January 15, 2025; Accepted for publication: March 5, 2025.*

### Введение

По мере роста спроса на профессиональное образование вопросы профессионального развития и удовлетворенности работой для преподавателей высшего образования становятся все более важными. Профессиональное развитие преподавателей является не только ключевым фактором их карьерного роста, но и важным путем к улучшению качества преподавания и результатов обучения студентов. Удовлетворенность работой является основным показателем опыта работы преподавателей, напрямую влияющим на их чувство профессиональной результативности и мотивацию к работе. Преподаватели высшего образования часто сталкиваются с большим стрессом, связанным с работой, и с выгоранием, что делает особенно необходимым изучение взаимосвязи между их профессиональным развитием и удовлетворенностью работой.

Актуальность данной работы объясняется необходимостью решения проблем текучки кадров в системе высшего образования, трудностями привлечения молодых специалистов, выгорания на работе, которая во многом зависит от

возможности преподавателей постоянно повышать уровень своего профессионального мастерства.

В рамках данной статьи находят свое решение следующие задачи:

- 1) дано определение понятию “профессиональное развитие преподавателей”, выделены его особенности в сфере высшего образования, а также проблемы и возможности;
- 2) дано определение понятию “удовлетворенность работой” и описаны факторы, влияющие на удовлетворенность работой;
- 3) описано прямое влияние профессионального развития на удовлетворенность работой.

Теоретическое значение заключается в том, что практические выводы исследования будут полезны в организации работы по повышению квалификации в высших учебных заведениях. Практическая значимость состоит в том, что результаты найдут свое применение при координации и систематизации работы по организации повышения квалификации преподавателей и решения вопросов их карьерного роста.

## Материалы и методы исследований

В качестве иллюстративного материала были использованы новейшие работы по проблематике профессионального развития преподавателей зарубежных и отечественных ученых.

В статье эффективно использованы методы индуктивного и дедуктивного анализов для выявления общих и отличительных черт в современных публикациях по данной тематике.

## Результаты и обсуждения

### 1. Теоретическая основа профессионального развития преподавателей высшего образования

#### 1.1. Определение понятия “профессиональное развитие преподавателей”

Профессиональное развитие преподавателей относится к непрерывному процессу, посредством которого они повышают свои знания, навыки преподавания и качество работы на протяжении всей своей карьеры. Цель состоит в том, чтобы улучшить возможности преподавания и качество образования посредством постоянного обучения и практической деятельности. Профессиональное развитие охватывает не только развитие педагогических способностей, но и развитие профессионального самосознания, обновление компетенций и способность адаптироваться к новым образовательным технологиям и концепциям. Это динамичный и непрерывный процесс, который включает три этапа: 1) предварительную базовую подготовку; 2) повышение квалификации; 3) постоянный профессиональный рост, поддерживаемый различными средствами, такими как обучение на курсах, поддержка коллег и прикладные исследования. Эффективное профессиональное развитие может повысить самоэффективность преподавателей, улучшить результаты обучения и положительно повлиять на успеваемость учащихся.

#### 1.2. Особенности профессионального развития преподавателей высшего образования

Профессиональное развитие преподавателей высшего образования детерминировано высокими запросами со стороны студентов и образовательной среды. Преподаватели высшего образования работают со студентами, имеющими высокие запросы, что требует более широкого спектра профессиональных знаний и навыков, включая разработку современных планов обучения и применение новейших образовательных технологий. Кроме того, преподаватели высшего образования должны обладать устойчивыми психологическими качествами и навыками эмоциональной регуляции, чтобы справляться с педагогическим давлением и эмоциональными нагрузками, которые возникают из-за стресса соответствия современным, постоянно растущим запросам студентов.

Профессиональное развитие преподавателей высшего образования предполагает междисциплинарное сотрудничество, разработку новейших планов обучения и как индивидуальную, так и коллективную оценку успехов студентов. Содержание обучения в профессиональном развитии должно быть больше сосредоточено на управлении психологическим поведением и применении разнообразных стратегий обучения, чтобы гарантировать предоставление соответствующих образовательных услуги для каждого студента [1].

Преподаватели высшего образования должны соответствовать высоким запросам современных студентов, а также помогать в преодолении трудностей в обучении и развитии социальных навыков, необходимых для профессиональной карьеры будущих специалистов. Благодаря постоянному профессиональному развитию преподаватели могут освоить новейшие методы, такие как использование цифровых технологий, которые помогают улучшить результаты обучения студентов. Преподавателя должны постоянно развивать свои практические навыки в преподавании, чтобы повысить эффективность применения новых стратегий. Более того, профессиональное развитие преподавателей высшего образования должно включать обучение методам сохранения психического здоровья, управления стрессом.

#### 1.3. Проблемы и возможности в профессиональном развитии

Преподавателя высшего образования сталкиваются с многочисленными проблемами и возможностями в ходе своего профессионального развития. Во-первых, разнообразие и сложность высшего образования создают трудности профессионального роста. Преподавателям необходимо постоянно обновлять свое понимание новых образовательных технологий, политик и новых концепций в профессиональном образовании, что может увеличить стрессовую нагрузку. Кроме того, недостаточность ресурсов часто ограничивают доступ преподавателей к высококачественным возможностям обучения. Более того, преподавателя высшего образования часто сталкиваются с выгоранием на работе и эмоциональным давлением, что превращает поддержание профессиональной мотивации в серьезную проблему [2].

Однако с другой стороны эти проблемы можно рассматривать как стимулы для профессионального развития. Рабочая среда преподавателей высшего образования предоставляет богатые практические возможности для самосовершенствования посредством персонализированного обучения и инновационных образовательных стратегий. Развитие современных образовательных технологий,

таких как виртуальная реальность и искусственный интеллект, предлагает новые инструменты и ресурсы, которые помогут преподавателям лучше удовлетворять высокие запросы современных студентов. Кроме того, продвижение междисциплинарного сотрудничества и моделей командного обучения представляет новую платформу для преподавателей высшего образования, где они могут учиться, поддерживать сотрудничество друг с другом, что еще больше способствует профессиональному развитию.

## 2. Факторы, влияющие на удовлетворенность работой

### 2.1. Определение понятия “удовлетворенность работой”

Удовлетворенность работой относится к эмоциональным реакциям и отношению человека к своей профессии или работе, отражая его общие чувства в рабочей среде, содержание работы, условия труда и возможности карьерного роста. Удовлетворенность работой не только влияет на мотивацию сотрудников к работе и результативность, но также имеет последствия для их долгосрочного карьерного развития и психического здоровья. Иерархия потребностей А. Маслоу и двухфакторная теория Ф. Герцберга служат теоретическим обоснованием понятия удовлетворенности работой. А. Маслоу утверждает, что людям необходимо удовлетворять физиологические, социальные, потребности в уважении и самореализации в работе, в то время как двухфакторная теория Ф. Герцберга различает два измерения, влияющих на удовлетворенность работой: мотивационные факторы и гигиенические факторы. Мотивационные факторы, такие как чувство результата, признания и возможности карьерного роста, напрямую связаны с повышением удовлетворенности работой, тогда как гигиенические факторы, такие как зарплата, рабочая среда и межличностные отношения, в первую очередь влияют на неудовлетворенность работой. Таким образом, удовлетворенность работой может быть повышена за счет удовлетворения потребностей более высокого уровня и улучшения условий труда.

### 2.2. Влияние рабочей среды на удовлетворенность работой

Рабочая среда является ключевым фактором, влияющим на удовлетворенность работой. Положительная рабочая среда включает в себя соответствующие материальные условия, гармоничные межличностные отношения и культуру осуществления управленческих процессов, которые способствуют улучшению практической деятельности и удовлетворенности сотрудников. В сфере высшего образования рабочая среда особенно важна для

удовлетворенности работой преподавателей. Преподаватели высшего образования часто сталкиваются со сложными образовательными ситуациями и высокими требованиями к обучению. Если вузы предоставляют адекватную ресурсную поддержку, разумные рабочие условия и эффективную командную работу, удовлетворенность преподавателей работой значительно повышается. Кроме того, стиль управления вузов также влияет на удовлетворенность преподавателей работой. “Поддерживающее” и интерактивное управление может повысить как чувство индивидуальной значимости, так и корпоративный дух преподавателей, тем самым повышая их трудовую мотивацию и удовлетворенность. И наоборот, неблагоприятные рабочие условия, отсутствие поддержки со стороны руководства и рабочая среда с недостатком ресурсов могут привести к усилению чувства выгорания среди преподавателей, что впоследствии снижает их удовлетворенность работой.

### 2.3. Влияние стресса на работе преподавателя и выгорания

Стресс на работе является существенным фактором для преподавателя, способствующим снижению удовлетворенности работой, особенно в сфере высшего образования, где психологическое давление более выражено. Преподавателя высшего образования должны не только справляться с обычными учебными задачами, но и соответствовать высоким запросам студентов, оправдывать ожидания родителей и справляться с обременительной административной работой. Эти источники стресса могут привести к эмоциональному истощению, деперсонализации и снижению чувства результата, которые характерны для профессионального выгорания. Выгорание не только снижает эффективность работы преподавателей и качество преподавания, но и серьезно влияет на их физическое и психическое здоровье, а также на их удовлетворенность работой [3]. Длительное выгорание может снизить мотивацию преподавателей к работе и увеличить текучесть кадров, что отрицательно сказывается на сохранности преподавательского коллектива и общем качестве преподавания [4].

## 3. Связь между профессиональным развитием преподавателей высшего образования и удовлетворенностью работой

### 3.1 Прямое влияние профессионального развития на удовлетворенность работой

Профессиональное развитие оказывает прямое и значительное влияние на удовлетворенность работой преподавателей высшего образования. Благодаря непрерывному профессиональному развитию и повышению квалификации преподаватели

не только расширяют свою базу знаний, но и улучшают свою способность применять новейшие стратегии, тем самым повышая эффективность обучения и профессиональную уверенность. Сложность сферы высшего образования требует от преподавателей обладания широким спектром знаний и навыков для удовлетворения высоких запросов современных студентов. Таким образом, профессиональное развитие предоставляет преподавателям новейшие образовательные концепции и технологии, помогая им лучше справляться с трудностями и повышая адаптивность при столкновении с проблемами высшего образования. Это развитие возможностей не только снимает рабочее давление, но и способствует формированию чувства профессиональной результативности, что напрямую способствует повышению удовлетворенности работой.

Кроме того, профессиональное развитие дает преподавателям возможность взаимодействовать с коллегами и экспертами в области образования. Благодаря такому взаимодействию преподавателя могут получать обратную связь и признание от коллег и руководителей, что не только повышает их профессиональную уверенность, но и укрепляет их чувство профессионального самосознания. Участие в мероприятиях по профессиональному развитию позволяет преподавателям приобретать новейшие знания в области образовательной политики и практики, повышая их конкурентоспособность и перспективы карьерного роста. Кроме того, непрерывное профессиональное развитие позволяет преподавателям лучше разрабатывать образовательные планы, обеспечивая их более эффективное наполнение. Это не только повышает удовлетворенность преподавателей своей работой, но и способствует успешной учебной деятельности студентов, еще больше усиливая чувство профессиональной результативности.

И наоборот, отсутствие возможностей для профессионального развития может привести к тому, что преподаватели будут чувствовать себя растянутыми и беспомощными в процессе преподавания, особенно когда они будут сталкиваться с растущими запросами студентов и с ощущаемой неадекватностью своих знаний и навыков. Подобная ограниченность профессиональных возможностей может привести к тому, что преподаватели будут чувствовать себя подавленными и сомневаться в своих профессиональных способностях, что в конечном итоге приведет к снижению удовлетворенности работой. Преподавателя, которые не имеют возможности постоянного повышения квалификации, могут испытывать выгорание и постепенно терять энтузиазм и мотивацию к работе.

Предоставление возможностей непрерывного профессионального развития является не только важнейшим средством повышения удовлетворенности работой, но и важной стратегией обеспечения качества обучения и удержания преподавателей в сфере высшего образования. Предлагая структурированные и регулярные программы обучения и возможности повышения квалификации, вузы могут гарантировать преподавателям постоянный профессиональный рост, помогая им достигать более высоких уровней успеваемости и удовлетворенности работой.

### 3.2 Мотивационная роль возможностей карьерного роста для преподавателей высшего образования

Возможности карьерного роста являются значимыми мотивационными факторами, влияющими на удовлетворенность работой преподавателей, особенно в сфере высшего образования, где эти возможности оказывают глубокое влияние на профессиональный рост и психологическое благополучие. Возможности карьерного роста охватывают различные аспекты, включая профессиональную подготовку, академический рост, возможности продвижения по службе, инновации в преподавании, участие в управлении и междисциплинарное сотрудничество. Эти возможности могут значительно повысить профессиональные навыки преподавателей, позволяя им более гибко реагировать на потребности современных студентов в преподавательской практике, тем самым повышая качество образования и удовлетворенность работой. Кроме того, возможности карьерного роста предоставляют преподавателям четкие пути для карьерного роста, помогая им увидеть потенциал и надежду на будущий профессиональный рост, что усиливает их чувство планирования своей карьеры.

Участвуя в мероприятиях по карьерному развитию, преподавателя могут не только улучшить свои навыки преподавания, но и получить большую самостоятельность в личном планировании своей карьеры. Эта самостоятельность позволяет преподавателям включать инновационные методы в свое преподавание, изучать новые модели обучения и корректировать его в соответствии с растущими потребностями студентов, тем самым повышая их чувство контроля над своей работой. Это чувство контроля и самостоятельности мотивирует преподавателей быть более вовлеченными в свою работу, усиливая их мотивацию и снижая чувство выгорания и стресса в ежедневной практике преподавания. Кроме того, участие в профессиональном развитии позволяет преподавателям обмениваться идеями и учиться у коллег, делиться

опытом и передовой методикой, что еще больше стимулирует развитие новых идей и стратегий обучения, способствуя профессиональному росту преподавателей и преподавательским инновациям [5].

Возможности карьерного развития могут быть реализованы через открытую платформу общения и обучения на научных конференциях, тренингах и семинарах как внутри, так и за пределами вуза, получения доступа к передовым образовательным концепциям и применения новых знаний на практике. Это не только способствует личностному росту преподавателей, но и повышает их гибкость и креативность в преподавании. Кроме того, в процессе карьерного развития преподавателя могут получать признание коллег и руководства, что еще больше повышает чувство профессиональной гордости и самосознания. Участвуя в этих мероприятиях, преподавателя могут постоянно расширять свои профессиональные возможности, тем самым снижая выгорание и повышая удовлетворенность работой [6].

Важно отметить, что разнообразие возможностей карьерного развития гарантирует, что несмотря на постоянное столкновение с трудностями в своей повседневной работе у преподавателей усиливается их долгосрочная профессиональная устремленность. Независимо от того, принимают ли они участие в управлении вузов, занимаются ли инновациями в преподавании или участвуют в академических исследованиях, эти возможности для профессионального развития позволяют преподавателям развиваться в разных направлениях и достигать самореализации на протяжении всей своей карьеры. Таким образом, неограниченные возможности для карьерного роста не только помогают повысить навыки и чувство профессионального самосознания преподавателей, но и эффективно повышают их удовлетворенность работой и общее благополучие.

### 3.3 Взаимодействие между профессиональным развитием и достижением в работе

Существует тесная взаимосвязь между профессиональным развитием и достижениями в работе. Профессиональное развитие — это не просто накопление навыков; оно помогает преподавателям достигать более высокого уровня удовлетворенности работой. В сфере высшего образования преподаватели сталкиваются со сложными ситуациями и разнообразными растущими запросами студентов, требующими от глубоких профессиональных знаний, богатого практического опыта и высокой гибкости обучения. Благодаря непрерывному профессиональному развитию преподаватели могут постоянно совершенствовать методы и

эффективность обучения, обеспечивая академические успехи студентов. Эта обратная связь значительно усиливает у преподавателей чувство результативности выполненной работы и самореализации [7].

Когда преподаватели видят плоды своих усилий в успешной учебе студентов, их чувство результативности в работе естественным образом усиливается [8]. Это чувство возникает не только из высоких показателей студентов, но и из уверенности и компетентности преподавателей в решении сложных задач обучения. Профессиональное развитие вооружает преподавателей новыми стратегиями обучения, образовательными технологиями и методами управления, которые позволяют им с легкостью подходить к растущим запросам студентов. Этот успешный опыт мотивирует их более активно участвовать в дополнительных мероприятиях по профессиональному развитию. Дальнейшее повышение знаний и навыков позволяет преподавателям достигать более высоких профессиональных целей, тем самым получая больше удовлетворения от преподавания.

И наоборот, чувство высокой результативности своей работы служит для преподавателей внутренней мотивацией к дальнейшему профессиональному развитию. Когда преподавателя ощущают свою высокую результативность и удовлетворение работой, они охотно принимают участие в профессиональном обучении и подготовке, чтобы поддержать этот положительный опыт. Этот эффективный процесс не только непрерывно повышает удовлетворенность работой, но и способствует долгосрочному профессиональному развитию и психическому благополучию. Успех профессиональной деятельности, обеспеченный профессиональным развитием, добавляет значимости работе преподавателей, а также гарантирует долгосрочные положительные результаты для деятельности вузов, тем самым формируя положительную обратную связь между профессиональным ростом и достижениями в работе.

### 3.4 Стратегии и пути повышения удовлетворенности работой посредством профессионального развития

Чтобы эффективно повышать удовлетворенность работой среди преподавателей высшего образования, крайне важно разрабатывать разумные стратегии и пути профессионального развития.

Во-первых, вузы должны предоставлять разнообразные возможности для развития карьеры, включая регулярное повышение квалификации, организацию семинаров и межвузовских обменов, чтобы помочь преподавателям постоянно совершенствовать свои знания и навыки. Эти програм-

мы повышения квалификации должны не только охватывать передовые теории в сфере высшего образования, но и информировать о практических стратегиях и индивидуальных методиках обучения, чтобы гарантировать их эффективное применение в реальной практике преподавания. Кроме того, межвузовские обмены и сотрудничество открывают преподавателям возможности для расширения кругозора и повышения их чувства профессионального самосознания.

Во-вторых, необходимы индивидуальные или личностные планы карьерного роста. Вузы должны адаптировать содержание программ повышения квалификации и возможности карьерного развития на основе реальных целей и потребностей каждого преподавателя. Для преподавателей на разных этапах их карьеры должны быть установлены различные уровни обучения и механизмы роста, чтобы гарантировать, что каждый преподаватель мог постоянно совершенствоваться в соответствии со своим собственным темпом и потребностями. Индивидуальный план развития позволяет преподавателям чувствовать, что вуз ценит их индивидуальный карьерный рост, тем самым повышая чувство удовлетворенность работой [7].

В-третьих, руководство вуза может внедрять системы наставничества или поддержки молодых, когда опытные преподаватели направляют деятельность новых коллег, чтобы помочь им быстро адаптироваться к сложностям высшего образова-

ния и повысить их профессиональные навыки и уверенность. Этот механизм взаимной поддержки не только облегчает передачу опыта между преподавателями, но и укрепляет командную работу и способствует созданию позитивной рабочей атмосферы. Кроме того, вузы должны создавать больше возможностей для реализации лидерских качеств и продвижения по карьерной лестнице, что включает участие в процессах управления и руководства проектами, которые могут усилить чувство контроля и самостоятельности преподавателей в профессиональном развитии, мотивируя их более глубоко заниматься своим карьерным ростом.

## Выводы

Во-первых, предоставление возможностей для регулярного повышения квалификации, организация семинаров и межвузовских обменов помогает преподавателям постоянно совершенствовать свои знания и навыки. Во-вторых, обеспечение карьерного развития на разных этапах гарантирует возможность каждому преподавателю совершенствоваться в соответствии со своим собственным темпом и потребностями. В-третьих, может внедрение системы наставничества или поддержки молодых руководством вуза обеспечит преемственность и передачу опыта и окажет помочь молодым в адаптации к сложностям высшего образования.

## Список источников

1. Лутфуллина Г.Ф., Галиахметова А.Т. Реализация цифровых интерактивных технологий в процессе преподавания иностранного языка как условие повышения эффективности формирования глобальных компетенций в вузе // Вестник педагогических наук. 2022. № 1. С. 133 – 137.
2. Wu H. Design of Professional Development Training for Provincial Backbone Teachers // Journal of Jilin Provincial Education Institute. 2024. № 40 (09). P. 8 – 10.
3. Li Y. Research on the Digital Empowerment of Vocational Education Teachers' Professional Development // Beijing Education (Higher Education). 2024. № (09). P. 76 – 78.
4. Li Y., Li H. The Relationship Between Special Education Teachers' Professional Development and Job Satisfaction // Zhengzhou Normal University. 2024. P. 110 – 119.
5. Yang H. Promoting Teacher Professional Development Through Innovative Teacher Training Mechanisms // Gansu Education. 2024. № 14 (17). P. 34 – 39.
6. Ji C. A Comparative Study of New Teachers' Job Satisfaction in Different Schools from the Perspective of Positive Education // Jiangsu Education. 2021. № 50. P. 37 – 40.
7. Wu H., Qiu X. A Survey on Job Satisfaction and Well-being of Female Teachers in Higher Vocational Colleges // Guangdong Vocational Technology Education and Research. 2021 № (02).. P. 37 – 40.
8. Song J. A Survey of Job Satisfaction Among Teachers in Private Colleges in Jiangxi and Analysis of Its Main Influencing Factors // Today's Wealth (China Intellectual Property). 2020. № (01). P. 197 – 199.

### References

1. Lutfullina G.F., Galiakhmetova A.T. Implementation of digital interactive technologies in the process of teaching a foreign language as a condition for increasing the efficiency of forming global competencies in a university. Bulletin of pedagogical sciences. 2022. No. 1. P. 133 – 137.
2. Wu H. Design of Professional Development Training for Provincial Backbone Teachers. Journal of Jilin Provincial Education Institute. 2024. No. 40 (09). P. 8 – 10.
3. Li Y. Research on the Digital Empowerment of Vocational Education Teachers' Professional Development. Beijing Education (Higher Education). 2024. No. (09). P. 76 – 78.
4. Li Y., Li H. The Relationship Between Special Education Teachers' Professional Development and Job Satisfaction. Zhengzhou Normal University. 2024. P. 110 – 119.
5. Yang H. Promoting Teacher Professional Development Through Innovative Teacher Training Mechanisms. Gansu Education. 2024. No. 14 (17). P. 34 – 39.
6. Ji C. A Comparative Study of New Teachers' Job Satisfaction in Different Schools from the Perspective of Positive Education. Jiangsu Education. 2021. No. 50. P. 37 – 40.
7. Wu H., Qiu X. A Survey on Job Satisfaction and Well-being of Female Teachers in Higher Vocational Colleges. Guangdong Vocational Technology Education and Research. 2021 № (02).. P. 37 – 40.
8. Song J. A Survey of Job Satisfaction Among Teachers in Private Colleges in Jiangxi and Analysis of Its Main Influencing Factors. Today's Wealth (China Intellectual Property). 2020. No. (01). P. 197 – 199.

### Информация об авторе

**Лутфуллина Г.Ф.**, доктор филологических наук, профессор, заведующий кафедрой “Иностранные языки”, Казанский государственный энергетический университет, [gflutfullina@mail.ru](mailto:gflutfullina@mail.ru)

**Миннулина Э.Б.**, доктор философских наук, доцент, заведующий кафедрой “Философии и медиакоммуникации”, Казанский государственный энергетический университет

**Иванов Д.А.**, доктор технических наук, доцент, заведующий кафедрой “Промышленная электроника”, Казанский государственный энергетический университет

**Рукавишников В.А.**, доктор педагогических наук, доцент, профессор, Казанский государственный энергетический университет

© Лутфуллина Г.Ф., Миннулина Э.Б., Иванов Д.А., Рукавишников В.А., 2025