

МОДЕЛЬ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОДЕЙСТВИЯ ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГИБКОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ВЫСШЕГО ЗВЕНА ПРЕДПРИЯТИЙ

Л.А. Сюзюмова, syuzumoval@gmail.com

Частное образовательное учреждение [Биг Бен] – центр изучения английского языка, Челябинск, Россия

Аннотация. В современных условиях руководителям высшего звена предприятий необходимо обладать профессиональной гибкостью при принятии стратегических управленческих решений. Для решения данной задачи предлагается использовать специально организованное дополнительное профессиональное образование, которое включает в себя использование медиаресурсов TED Talks. Целью статьи является конструирование модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Предложена авторская модель педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий как система, функционирующая в соответствии с системным, ресурсным и синергетическим подходами. В качестве эффективного метода формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий выбраны медиаресурсы TED Talks, повышающие мотивацию и вовлеченность руководителей высшего звена предприятий в образовательный процесс по формированию их профессиональной гибкости. Полученные теоретические и практические результаты работы могут быть применены в программах дополнительного профессионального образования, предназначенных для подготовки руководителей высшего звена предприятий.

Ключевые слова: педагогическое содействие, профессиональная гибкость, профессионализм, руководитель высшего звена, модель, TED Talks

Для цитирования: Сюзюмова Л.А. Модель педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». 2023. Т. 15, № 3. С. 42–55. DOI: 10.14529/ped230304

Original article
DOI: 10.14529/ped230304

MODEL FOR PEDAGOGICAL SUPPORT OF FORMING THE PROFESSIONAL FLEXIBILITY OF COMPANIES' SENIOR EXECUTIVES

L.A. Syuzymova, syuzumoval@gmail.com

Private educational institution [Big Ben] – English language centre, Chelyabinsk, Russia

Abstract. In today's environment, it is necessary for senior executives of companies to have professional flexibility when making strategic management decisions. To solve this problem, the author proposed to use specially organized additional professional education, which includes the use of media resources of TED Talks. The purpose of this article is to develop a model of pedagogical support to form the professional flexibility of senior executives of companies. The author proposes a model of pedagogical support to form the professional flexibility of senior executives of companies as a system, which functions in the frameworks of system, resource and synergetic approaches. The media-resources of TED Talks were selected as an effective method to form the professional flexibility of senior executives of companies, as TED Talks increase the motivation and involvement of senior executives of companies in forming professional

flexibility. The obtained theoretical and practical results of the work can be applied in the programs of additional professional education, designed for training of senior executives of companies.

Keywords: pedagogical support, professional flexibility, professionalism, senior executive, model, TED Talks

For citation: Syuzymova L.A. Model for pedagogical support of forming the professional flexibility of companies' senior executives. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*. 2023;15(3):42–55. (In Russ.) DOI: 10.14529/ped230304

Введение

В современном развивающемся обществе важна роль руководителя, готового к оригинальным решениям и импровизации, человека, владеющего организаторскими способностями, знающего как творчески и профессионально решать неординарные задачи, способного брать ответственность на себя, готового проявлять лидерство и инициативу, умеющего работать в команде и стремящемся к саморазвитию и рефлексии. Необходимость подготовки руководителей высшего звена предприятий с созданием профессиональных и коммуникативных инструментов в рамках дополнительной языковой подготовки отмечены в следующих документах:

- Политика и стратегии обучения на протяжении всей жизни, Институт ЮНЕСКО по обучению на протяжении всей жизни, 2014 [16].
- Инчхонская декларация – Образование 2030: на пути к инклюзивному и справедливому качественному образованию и обучению на протяжении всей жизни для всех [15].
- Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 года [8].

В современном мире VANI (хрупкий, беспокойный, нелинейный, непонятный) все большее значение приобретает умение адаптироваться к изменениям в экономическом и профессиональном пространстве, принимать стратегические решения на благо развития компаний [4, 7]. Исходя из запросов современных тенденций, очевидна потребность в обучении руководителей высшего звена предприятий, обладающих профессиональной гибкостью как одной из составляющих мягких навыков. Таким образом, одной из приоритетных задач педагогической науки является создание благоприятных педагогических условий, способствующих формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий, которая позволит им адаптироваться к изменениям в эконо-

мическом и профессиональном пространстве, принимать стратегические решения на благо развития компаний и эффективно решать профессиональные функции. Для этого необходимо выполнить научную задачу по построению модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий.

Для достижения цели исследования по построению модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий были определены следующие задачи:

- определить научные основания разработки модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий;
- выбрать блоки образовательной модели и обосновать логические связи между ними с помощью системного, ресурсного, синергетического подходов;
- дать системную характеристику модели, определить ее системные свойства;
- дать характеристику модели на практико-ориентированном (технологическом) уровне.

Методология исследования

В качестве методологической основы работы с моделью педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий был сделан выбор в пользу **системного подхода**, который подробно описан рядом ученых: А.Н. Аверьяновым, И.О. Котляровой [5], Г.Н. Сериковым [10], В.А. Сластиным [1, 5, 10]. Опираясь на основное положение системного подхода, согласно которому «аспект, предмет, процесс, явление необходимо рассматривать как некую образовательную систему» [11, 14], и на точку зрения И.О. Котляровой «с позиции системного подхода каждый элемент трактуется как система, соответственно, со своим составом и другими характеристиками» [5], системный подход использован для системной характеристики модели и выявления ее базовых и системных свойств,

с определенными закономерностями и взаимосвязями. Системный подход применен:

1) для рассмотрения процесса педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей как единой системы;

2) для выделения ряда самостоятельных систем, оказывающих влияние друг на друга;

3) для разработки образовательной модели формирования профессиональной гибкости руководителей и установления взаимосвязей между структурными блоками;

4) для определения функций, соответствующих блокам образовательной модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей.

Следующий подход для работы по построению модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий был выбран **ресурсный**. В современных научных публикациях [3, 6, 9, 10, 12, 13] была обнаружена тенденция рассмотрения образования как средства, с помощью которого создается и развивается человеческий ресурс. Ресурсный подход определяет важность человеческого ресурса, где происходит коррекция человеческого ресурса от зарождения до зрелости. Ресурсный подход позволил выявить все необходимые для реализации модели ресурсы (табл. 1).

Таблица 1

Категории ресурсов при построении модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей

Ресурсы	Характеристика ресурса
Материальные	Различное оборудование, необходимое для проведения образовательного процесса, учебные материалы
Человеческие	Человеческий ресурс руководителей
Информационные	Медиаресурсы Ted Talks, банк case study
Временные	Время, которое требуется для формирования профессиональной гибкости руководителей

Таким образом, ресурсный подход позволил выявить и учесть все необходимые ресурсы, которые могут быть использованы при построении и реализации педагогической модели формирования профессиональной гибкости руководителей. Ресурсный подход применен:

1) для интеграции теоретических положений и принципов при построении образовательной модели;

2) выявления и использования ресурсов, необходимых для успешной реализации модели, а также для адаптации данных ресурсов под конкретные требования руководителей высшего звена предприятий;

3) интеграции всех блоков модели, где возникают новые качественные состояния, ведущие к формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий.

Третий подход для работы с построением модели был определен **синергетический** [2]. Синергетический подход раскрывает теоретико-методологический базис устойчивых взаимосвязей между подсистемами и повышает эффективность всех исполнительных компонентов. Синергетический подход выявил синергетический эффект факторов, способствующих функционированию модели по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена: интеграция различных ресурсов в системе; гибкость и адаптивность системы к изменениям внешней среды; взаимодействие всех компонентов модели, где изменения в одной части системы влияют на другие части.

Синергетический подход применен:

1) для акцентирования внимания на целостности функционирования модели с учетом всех блоков, функций и целей;

2) выявления ключевых факторов, определяющих успешность функционирования модели;

3) обеспечения устойчивых взаимосвязей между подсистемами и для повышения эффективности всех блоков модели;

4) разработки содержания образования и выбора технологий обучения.

Таким образом, использование ресурсного, системного и синергетического подходов при построении педагогической модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости у руководителей высшего звена предприятий позволяет учитывать имеющиеся ресурсы, рассматривать обучение как систему и учитывать взаимодействие между блоками системы.

Анализ как метод исследования помог в работе:

– при определении научных оснований разработки модели педагогического содейст-

вия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий;

- выборе блоков образовательной модели;
- обосновании логических связей между блоками с помощью системного, ресурсного, синергетического подходов;
- предоставлении системной характеристики модели и определении ее системных свойств;
- предоставлении характеристики модели на практикоориентированном (технологическом) уровне.

С помощью метода моделирования была создана авторская модель педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий.

Результаты

Для работы с педагогической моделью формирования профессиональной гибкости были определены критерии, которые помогли оценить эффективность данной модели (табл. 2).

Согласно системному подходу, функционирование модели профессиональной гибкости руководителей происходит посредством понимания механизмов следующих аспектов: морфологический аспект, структурный аспект, функциональный аспект, генетический аспект (табл. 3).

Анализ данных аспектов функционирования модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руко-

водителей позволил получить полное и системное представление о ее структуре, функционировании и развитии. Такой подход к системным характеристикам модели позволил более глубоко проанализировать построение данной модели, учитывая различные аспекты и взаимосвязи между ее компонентами, а также более полно понять контекст образовательного процесса и механизмов развития модели.

Данная модель – это теоретическое представление об организации образовательного процесса между субъектами образовательного процесса: руководителями высшего звена предприятий, преподавателем и банком с медиаресурсами TED Talks и кейсами. В разработке модели по формированию профессиональной гибкости за основу взяли синтезированный И.О. Котляровой вывод [6], где ученый утверждает, что моделируемой реальностью в педагогике выступают: «личные ресурсы обучающихся, которые развиваются либо формируются в образовательном процессе (личностные качества, здоровье, образованность, ценностные ориентации и отношения, компетентность, квалификация и др.); образовательный процесс; условия, в которых он осуществляется; системы методического обеспечения; содержание образования и др.».

В нашем исследовании представлена педагогическая модель, которая рассматривается как структурная и содержательная система педагогического содействия формированию профессиональной гибкости у руководителей

Таблица 2

Критерии построения модели формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий

Критерий	Характеристика критерия
Целевая ориентированность	Корректно сформулированные цели помогут определить, какие компоненты профессиональной гибкости необходимо формировать у руководителей высшего звена предприятий, чтобы они могли успешно выполнять профессиональные функции
Гибкость	Модель должна адаптироваться к различным условиям обучения и потребностям руководителей высшего звена предприятий и быть гибкой
Интеграция знаний и навыков	Модель должна обеспечивать интеграцию знаний в области профессиональной гибкости, необходимых для решения профессиональных функций
Наличие практической составляющей	Модель должна включать в себя практические задания и упражнения, позволяющие руководителям высшего звена предприятий применять полученные знания и навыки в реальной ситуации при выполнении профессиональных функций
Наличие связей между компонентами модели	Данная связь должна способствовать формированию профессиональной гибкости

Аспекты и механизмы функционирования модели

Аспект	Описание аспекта
Морфологический	Составление абстрактной структуры; название блоков модели: ознакомительно-целевой блок, содержательный блок, процессуальный блок, результативно-диагностический блок
Структурный	Определение связей между блоками модели, для данной модели характерно: гибкий порядок взаимодействия, где данное взаимодействие может изменяться в зависимости от образовательного процесса; взаимодействие между блоками модели имеет разную степень важности для функционирования и развития; влияние, при котором один блок модели влияет на другой блок, оказывая на него воздействие; зависимость, при котором один блок модели находится в зависимости от другого для своего функционирования
Функциональный	Определение функции и роли каждого блока модели, разработка плана реализации модели и оценка уровня сформированности профессиональной гибкости
Генетический	Анализ научных предпосылок, определение этапов, оценка эффективности функционирования модели: 1) этап постановки целей, оценки и анализа: на этом этапе происходит оценка текущего уровня профессиональной гибкости руководителей; 2) этап планирования и разработки: на этом этапе разрабатывается план развития модели профессиональной гибкости, определяются цели, задачи и ожидаемые результаты образовательного процесса, проводится анализ требований и ожиданий руководителей организаций, чтобы адаптировать модель к конкретным потребностям; 3) этап реализации: на этом этапе осуществляется подготовка к реализации образовательного процесса в соответствии с разработанным планом и образовательный процесс по формированию профессиональной гибкости; 4) этап оценки и контроля: на этом этапе происходит оценка эффективности образовательного процесса и развития модели, полученные результаты оценки позволяют оценить достигнутые результаты; 5) этап коррекции: на основе результатов оценки и контроля происходит коррекция и совершенствование модели по формированию профессиональной гибкости

высшего звена предприятий. Педагогическая модель по формированию профессиональной гибкости дает целостное представление о компонентах, функциях и характере связей между данными компонентами модели по формированию профессиональной гибкости, а также отражает уровни педагогического содействия процесса в образовательной среде. Мы трактуем такую модель как теоретическое представление о формировании профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий.

Опираясь на системный подход, на теоретическое обоснование, делаем выводы, что разработанная модель состоит из четырех блоков:

- ознакомительно-целевой;
- содержательный;
- процессуальный;
- результативно-диагностический.

Каждый из перечисленных блоков является частью модели, обеспечивающей дости-

жение общей цели по формированию профессиональной гибкости за счет определенных функций, методов и результата реализации каждого компонента.

Данная модель характеризуется вертикальным соподчинением, где ознакомительно-целевой блок направляет и координирует работу других блоков, а именно содержательного, процессуального, результативно-диагностического, а также существуют и обратные связи, где содержательный, процессуальный, результативно-диагностический блоки воздействуют на целевой компонент в случае достижения результата. Отсутствие хотя бы одного блока модели формирования профессиональной гибкости приводит к разрушению всей системы. Помимо структурных блоков в модели представлены функции, где при отсутствии любой функции модели произойдет нарушение педагогической системы.

Переходим к описанию и механизму функции модели «Педагогическое содействие

Таблица 4

Функции модели «Педагогическое содействие формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий»

Функция модели	Механизм применения функции
Аналитическая	Модель позволяет определить потребности и ресурсы, необходимые для формирования профессиональной гибкости
Диагностическая	Диагностическая функция модели помогает определить сильные и слабые стороны функционирования модели и выявить потребности в развитии
Постановочная	Модель помогает определить цели и задачи процесса формирования профессиональной гибкости, а также определить последовательность этапов и шагов, необходимых для достижения этих целей. Модель служит основой для разработки программ формирования профессиональной гибкости, определения контента и методов обучения, а также для организации процесса формирования профессиональной гибкости в целом
Организационная	Модель предоставляет структуру и организационную основу для организации процесса формирования профессиональной гибкости, определяет ресурсы, необходимые для проведения процесса формирования профессиональной гибкости
Преобразующая	Модель предлагает методы и подходы, направленные на формирование профессиональной гибкости и адаптацию профессионального поведения

формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий» (табл. 4).

Таким образом, модель по формированию профессиональной гибкости выполняет диагностическую, постановочную, организационную, преобразующую и аналитическую функции, которые позволяют определить текущий уровень гибкости, поставить цели и задачи, организовать процесс формирования профессиональной гибкости.

Изучим реализацию модели с точки зрения функционирования её блоков. **Ознакомительно-целевой блок** направлен на формирование и осознание важности профессиональной гибкости при выполнении профессиональных функций руководителей высшего звена предприятий, на наличие компонентов профессиональной гибкости. Данные знания формировались на аудиторных занятиях, при использовании интерактивных методов: таких как дискуссии, деловые игры, ролевые игры, тренинги, направленных на осознание студентами значимости наличия профессиональной гибкости для успешной профессиональной деятельности и получения первичных знаний в данной области, таких как управление изменениями, адаптация к новым условиям, разрешение конфликтов и другие. А также кейс-метод, основанный на изучении реальных кейсов и ситуаций, с которыми могут столкнуться руководители высшего звена в своей профессиональной деятельности. Эти методы позволили руководителям активно участвовать в процессе обучения, обмениваться мнениями, решать проблемы и разрабатывать

стратегии для формирования профессиональной гибкости, рассмотрения различных альтернативных решений. Эти мероприятия включали как теоретическую часть, так и практическую. Таким образом, в рамках данного блока у руководителей высшего звена предприятий формировались ценностно-целевые установки относительно выполнения профессиональных функций с применением профессиональной гибкости, то есть реализовывались его функции: ориентационная и целеполагания.

Содержательный блок. Целью данного блока являлось определение содержательных и организационных аспектов организации образовательного процесса по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена. Данный блок выполняет 2 функции: деятельностная, развивающая. При разработке практикума Professional flexibility has passed here использовалась методическая схема образовательной программы по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Основаниями при разработке данной методической схемы являются теоретические основы, определяющие ключевые стадии, принципы, методы, методические рекомендации и стратегии, основанные на фундаментальных теоретических исследованиях. Кроме того, использованы инновационные подходы, основанные на научных исследованиях и практическом опыте, чтобы обеспечить адаптацию к современным требованиям и повысить эффективность образовательного процесса по формированию профессиональной гибкости.

Приступаем к описанию содержания практикума по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Данный блок носит комплексный характер и состоит из трех модулей:

- стратегическое управление человеческим ресурсом;
- ведение управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах;
- постоянное самосовершенствование для выбора правильных стратегий управления.

По каждому программному модулю была составлена характеристика программы (табл. 5).

Каждый раздел содержит задания по активизации и закреплению теоретических и прак-

тических навыков по предложенным темам, упражнения на развитие компонентов профессиональной гибкости.

В результате работы над содержательным блоком, посвященным организации образовательного процесса по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена, можно сделать следующие выводы:

1) блок выполняет две функции: деятельность и развивающую;

2) организация всего образовательного процесса по формированию профессиональной гибкости построена с учетом модулей, связанных с развитием компонентов профессиональной гибкости.

Таблица 5

Характеристика программных модулей и их способов взаимодействия

Программный модуль	Характеристика программного модуля	Способы взаимодействия
Управление человеческим ресурсом	Обучение методикам оценки и управления персоналом; обучение методикам умения проявлять гибкость в формировании команды и расстановке приоритетов; обучение методикам умения адаптировать свой стиль управления к различным сотрудникам; обучение методикам умения создавать мотивационную среду [81]; разработка планов развития сотрудников, основанных на анализе информации об их профессиональных навыках и достижениях	Лекции, семинары, тренинги, решение кейсов, индивидуальная и групповая работа, авторские упражнения: Perspective Swap Innovation Challenge Adaptation Simulation Cross-Functional Collaboration Real-World Scenario Analysis Three “A”: Answer, add, ask. Cross-Functional Collaboration Decision-Making Dilemmas Continuous Learning Initiative
Ведение управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах	Методы сбора, обработки и анализа информации, необходимой для принятия эффективных решений в условиях неопределенности; анализ рисков; обучение методикам умения быстро реагировать на кризисные ситуации; обучение методикам умения адаптироваться при ведении управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах; обучение методикам умения проявлять гибкость в принятии решений; обучение методикам умения адаптироваться в стрессовых ситуациях	Лекции, семинары, решение кейсов, индивидуальная и групповая работа, авторские упражнения: Perspective Swap Innovation Challenge Adaptation Simulation Cross-Functional Collaboration Real-World Scenario Analysis Three “A”: Answer, add, ask. Cross-Functional Collaboration Decision-Making Dilemmas Continuous Learning Initiative
Постоянное самосовершенствование для выбора правильных стратегий управления	Обучение методикам умения проявлять гибкость при изменении своих убеждений; обучение методикам умения анализировать свою работу и определять области для улучшения; обучение основам работы с информационными ресурсами для самостоятельного изучения тем, связанных с профессиональной деятельностью; обучение методикам умения управления собственным временем	Авторские упражнения: Perspective Swap Innovation Challenge Adaptation Simulation Cross-Functional Collaboration Real-World Scenario Analysis Three “A”: Answer, add, ask. Cross-Functional Collaboration Decision-Making Dilemmas Learning Initiative

Процессуальный блок представлял образовательный процесс, в котором происходил образовательный процесс по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Данному блоку свойственны следующие функции: деятельностная, организационная, моделирующая. Организационная и деятельностная функция способствуют организации учебного процесса на основе ресурсного подхода с целью эффективного использования ресурсов руководителей высшего звена предприятий. Моделирующая функция направлена на создание реальных ситуаций, которые отражают реальные проблемы, с которыми руководители высшего звена могут столкнуться в своей работе, где необходимо применить профессиональную гибкость. Образовательный процесс ведется по алгоритму «Характеристика программных модулей и их способов взаимодействия» и по авторским упражнениям по каждому компоненту профессиональной гибкости.

Переходим к составлению алгоритма работы по образовательному практикуму. Научный выбор данного алгоритма обоснован следующим образом:

- алгоритм основывается на научных исследованиях в области стратегического управления человеческими ресурсами;

- алгоритм предоставляет набор практических заданий и упражнений для формирования профессиональной гибкости;

- алгоритм следует логической структуре, начиная с вопросов для обсуждения, затем переходя к обсуждению важных аспектов профессиональной гибкости, и заканчивается активным изучением терминов и выполнением упражнений по формированию профессиональной гибкости. Данная структура алгоритма способствует последовательному и систематическому освоению материала по формированию профессиональной гибкости (табл. 6).

Таким образом, процессуальный блок модели является важной частью ее функционирования и представляет собой практический механизм выполнения задач и обработки информации, связанных с применением профессиональной гибкости на практике. В ходе образовательного процесса происходит не только обработка данных по применению профессиональной гибкости, но и данная информация используется для анализа и пони-

Таблица 6

Алгоритм работы по формированию профессиональной гибкости по практикуму Professional flexibility has passed here

Наименование этапа и цель	Действие	Описание процесса формирования профессиональной гибкости
Этап 1. Инициализация. Цель: информирование о важности профессиональной гибкости и понимании ее компонентов	Введение. Lead-in activity	Информация о важности профессиональной гибкости в современном мире выполнения профессиональных функций. Разбор ситуаций, где гибкость играет ключевую роль в успешной профессиональной деятельности руководителей высшего звена предприятий
	Понимание компонента профессиональной гибкости. Comprehension	Объяснить понятие профессиональной гибкости и ее значимость для современного руководителя. Рассмотреть основные компоненты профессиональной гибкости, такие как: стратегическое управление человеческим ресурсом; ведение управленческой деятельности в непредвиденных обстоятельствах; постоянное самосовершенствование для выбора правильных стратегий управления. Discussion “Professionals must do the following”: • Display the information for consideration. • Emphasize the importance of understanding how various organizational components interact and the long-term implications of HR decisions. • Highlight the need for a firm grounding in business basics such as finance, marketing, sales, operations, and IT. • Explain the importance of developing and exercising analytic skills focused on understanding the “why” as well as the “what”. • Mention the value of conducting a SWOT analysis for organizations

Наименование этапа и цель	Действие	Описание процесса формирования профессиональной гибкости
<p>Этап 2. Практическая часть по формированию профессиональной гибкости. Цель: осуществление практической работы, направленной на формирование профессиональной гибкости руководителей высшего звена</p>	<p>Различные упражнения и задания, направленные на формирование профессиональной гибкости. Project participation</p>	<p>Анализ собственных сильных и слабых сторон. Развитие навыков адаптации к новым задачам и изменяющимся обстоятельствам. Постановка гибких целей и планирование своей карьеры. Участие в проектах с разными требованиями и сроками. Работа в команде с разнообразными людьми и точками зрения</p>
	<p>Работа над выбранным медиаресурсом Ted Talks. Ted Talks time</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Display the section titled “Words for understanding”. • Allow users to think of synonyms to the given words and find their definitions in an English-English dictionary. • Display the section titled “Exercises for deeper study”. • Provide exercises or prompts for users to engage in further study or exploration. • Display the section titled “Match the terms (1–13) to the definitions (A–M) below”. • Present the terms and definitions for matching. • Allow users to match the terms with the corresponding definitions. • Display the section titled “Solve the crossword. Use the words below”. • Present a crossword puzzle using the given words
	<p>Предоставить возможность для обсуждения и обратной связи по проделанной работе. Reflection</p>	<p>Задать вопросы для самооценки и анализа достигнутого прогресса в формировании профессиональной гибкости. Работа с кейсом. Алгоритм:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ кейса: проанализировать кейс, отражающий реальную или гипотетическую ситуацию, с которой руководители высшего звена могут столкнуться в своей работе. 2. Исследование и анализ: изучение кейса и проведения анализа ситуации, что включает сбор информации, выявление ключевых факторов и причин проблемы, анализ сильных и слабых сторон. 3. Разработка стратегии: по результатам обсуждения разрабатывается стратегия решения проблемы, основанная на профессиональной гибкости. 4. Разработка способов применения профессиональной гибкости при выполнении профессиональных функций.
<p>Применение профессиональной гибкости в реальной профессиональной деятельности. Application</p>	<p>Задать вопросы для самооценки и анализа достигнутого прогресса в формировании профессиональной гибкости. Это может включать индивидуальные беседы, самооценку, обзоры выполненных проектов и т. д.</p>	
<p>Этап 3. Заключительный. Цель: оценка достижений и прогресса в способности применять профессиональную гибкость. Assessment</p>	<p>Оценка достижений и прогресса в способности применять профессиональную гибкость. Assessment</p>	<p>Проведение оценки, чтобы определить достижения и прогресс в формировании профессиональной гибкости. Это может включать индивидуальные беседы, самооценку, обзоры выполненных проектов и т. д.</p>

мания применения профессиональной гибкости. Также данный блок создает внутреннее представление о полученных данных по использованию профессиональной гибкости, которое позволяет лучше понимать и связывать информацию. В целом процессуальный блок модели представляет собой практический цикл по формированию профессиональной гибкости.

Результативно-диагностический блок.

Данный блок выполняет контролирующую, аналитическую и корректирующую функции

по оценке уровня формирования компонентов профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий и направлен на анализ результатов применения разработанной модели.

После построения модели формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий мы переходим к обоснованиям включения дополнительной медиаобразовательной модели формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий на **практико-**

ориентированном (технологическом) уровне. Цель включения данной модели заключается в том, чтобы обеспечить руководителям знания и практические навыки в использовании современных медиаресурсов. Основным компонентом данной модели является содержательное наполнение. Медиаобразовательная модель формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий на практико-ориентированном (технологическом) уровне выполняет следующие функции: адаптивную, включающую в себя процесс адаптации методов и форм работы, обеспече-

ние доступности материалов и ресурсов, поддержку мотивации; интегративную – комплексное использование кейсов и медиаресурсов. Переходим к подробному описанию функционирования медиаобразовательной модели формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий.

Практико-ориентированная модель основана на подборе TED Talks и кейсов, позволяет руководителям формировать профессиональную гибкость, необходимую для успешного выполнения профессиональных функций (рис. 1).

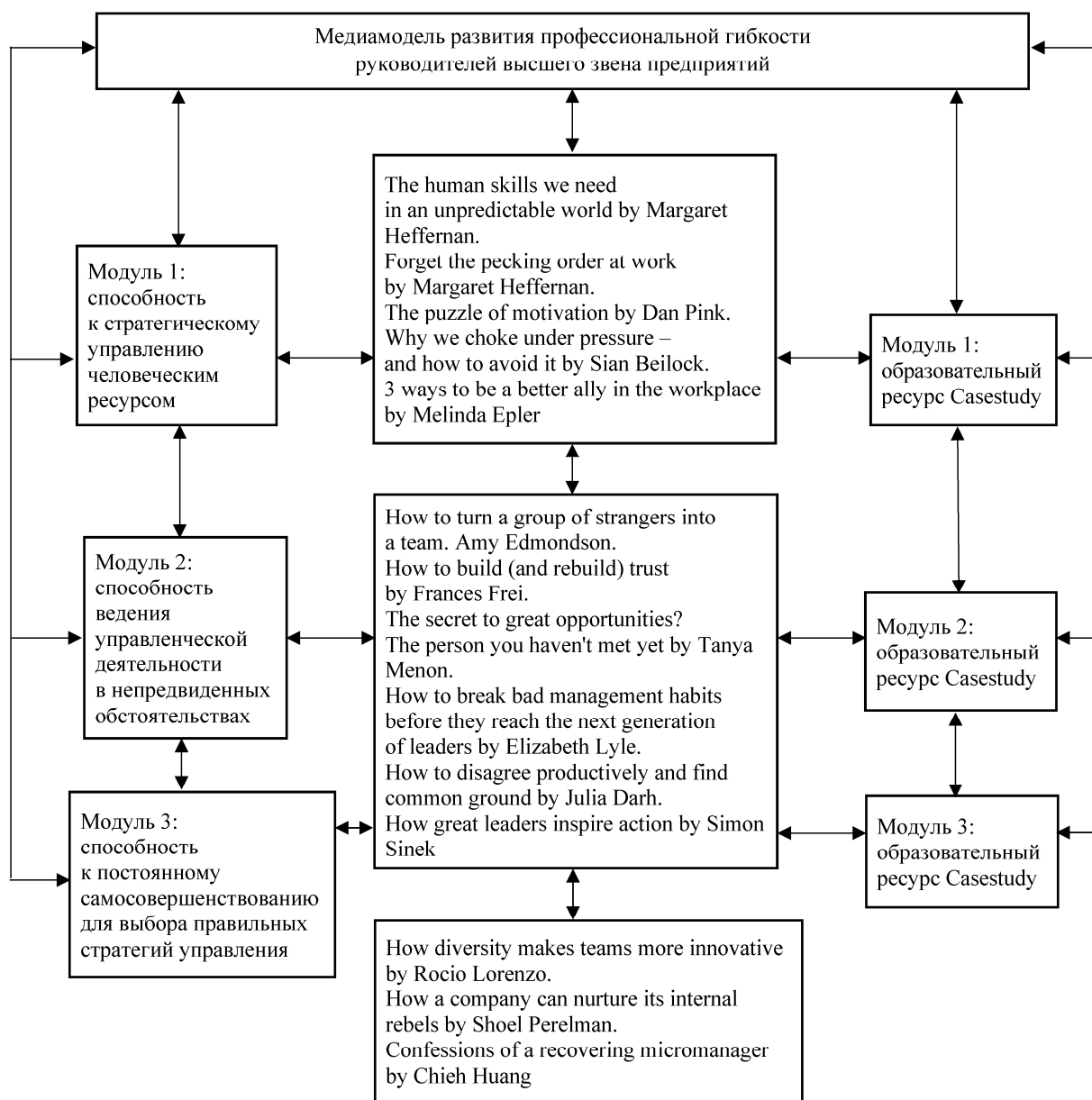


Рис. 1. Медиаобразовательная модель формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий

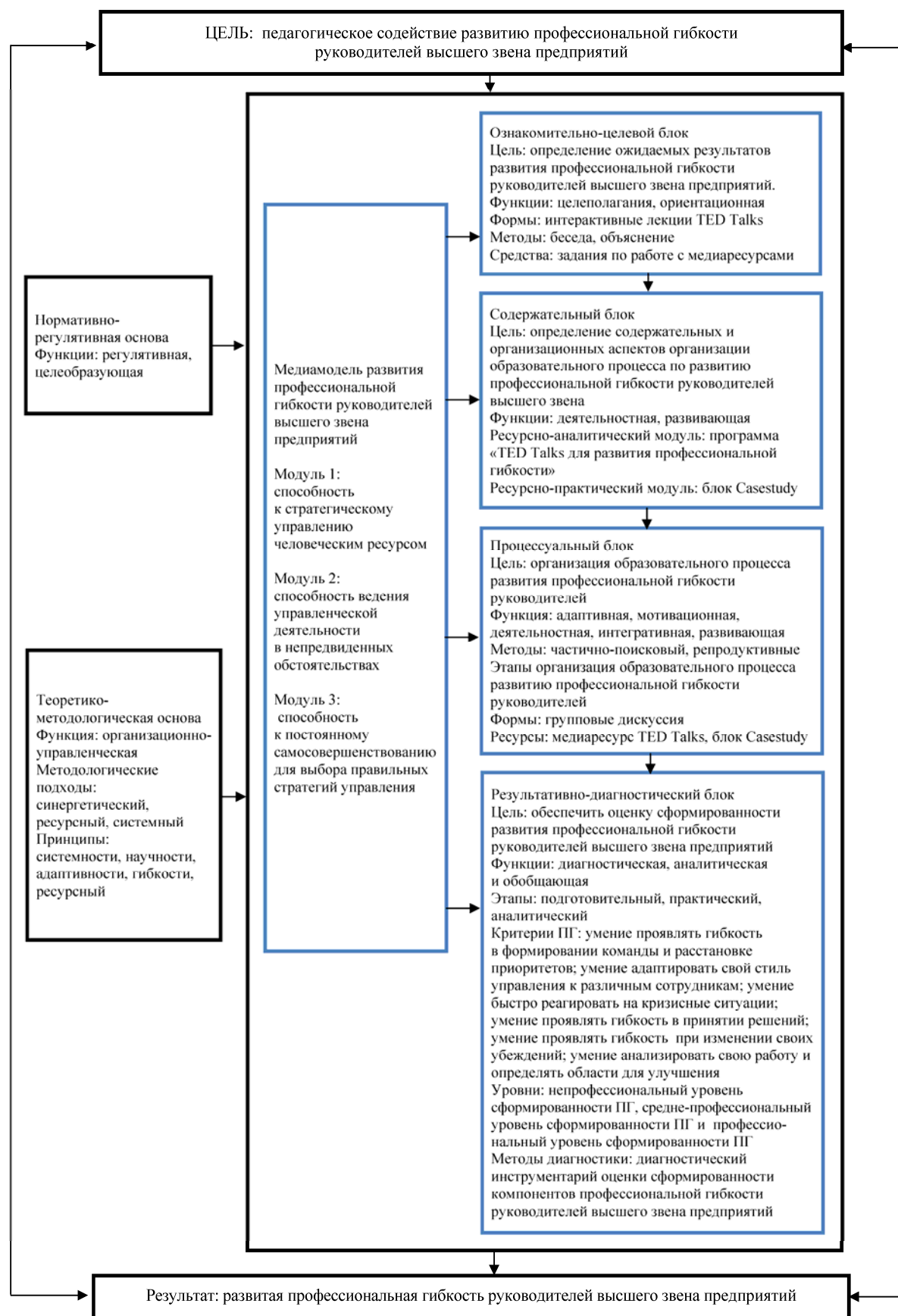


Рис. 2. Модель педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий

Оба ансамбля моделей объединяют различные подходы и методы обучения. «Педагогическое содействие» включает лекции, семинары, тренинги и другие педагогические методы, направленные на обмен опытом, обучение и практику навыков профессиональной гибкости. В свою очередь, «Медиаобразовательная модель» включает использование современных медиаресурсов для усиления визуальной обратной связи и создания мотивационной образовательной среды. В целом применение двух ансамблей моделей «Педагогическое содействие формированию профессиональной гибкости руководителей предприятий» и «Медиаобразовательная модель формирования профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий» обеспечило более полный и эффективный подход к формированию профессиональной гибкости руководителей, объединяя традиционные и современные методы обучения (рис. 2).

Ансамбль моделей профессиональной гибкости руководителей включает различные методы и инструменты, такие как медиаресурсы TED Talks и case study блок, для применения профессиональной гибкости в реальных или смоделированных ситуациях. Он также предусматривает последовательность этапов формирования профессиональной гибкости на основе компонентов гибкости. В статье были определены научные основы разра-

ботки модели педагогического содействия формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Также были разработаны блоки образовательной модели и обоснованы логические связи между ними с использованием системного, ресурсного и синергетического подходов.

Выводы

В настоящее время роли руководителей высшего звена предприятий в профессиональной сфере уделяется много внимания. Руководитель, обладающий профессиональной гибкостью, готовый к оригинальным решениям и импровизации, владеющий когнитивной гибкостью и знающий, как профессионально решать стратегические неординарные задачи согласно повышенным образовательным потребностям, будет востребован для реализации профессиональных целей и задач. В любом научном исследовании модель реализации формирования навыка представляет особую методологическую значимость, так как именно педагогическая модель образует логический каркас построения научной теории по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий. Научная задача построения модели по формированию профессиональной гибкости руководителей высшего звена предприятий была теоретически обоснована и доказана.

Список литературы

1. Аверьянов, А.Н. Системное познание мира: методол. проблемы / А.Н. Аверьянов. – М.: Политиздат, 1985. – 263 с.
2. Аршинов, В.И. Синергетика как феномен постнеклассической науки / В.И. Аршинов. – М.: ИФ РАН, 1999. – 203 с.
3. Астахова, Т.А. Человеческий ресурс и человеческий капитал: разница понятий или подходов управления / Т.А. Астахова, Е.А. Толкачева // Управление человеческим потенциалом. – 2006. – № 4. – С. 302–308.
4. Корнилова, Т.В. Принцип неопределенности в психологии выбора и риска / Т.В. Корнилова // Психол. исследования. – 2015. – № 40. – С. 3. DOI: 10.54359/ps.v8i40.553
5. Котлярова, И.О. Инновационные образовательные системы / И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2008. – № 13. – С. 14.
6. Котлярова, И.О. Проблемы развития человеческих ресурсов университетов / И.О. Котлярова // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2012. – № 41. – С. 22–28.
7. Митина, Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социальных условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 28–38.
8. Об утверждении Стратегии развития малого и среднего предпринимательства до 2030 года. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 2 июня 2016 года №1083-р. – <http://government.ru/docs/23354/> (дата обращения: 15.05.2022).
9. Сафонов, К.Б. Управление человеческими ресурсами как процесс социального взаимодействия / К.Б. Сафонов // Известия Тульского гос. ун-та. Эконом. и юрид. науки. – 2014. – № 2–1. – С. 22–27.

10. Сериков, Г.Н. *Некоторые игровые задачи в линейных системах с запаздыванием: автореф. дис. ... канд. физ.-мат. наук* / Г.Н. Сериков. – Свердловск, 1975.
11. Сериков, Г.Н. *Об особенностях управления человеческими ресурсами* / Г.Н. Сериков // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2011. – № 3. – С. 21–24.
12. Солопов, В.Ю. *Предпосылки перехода к управлению человеческими ресурсами* / В.Ю. Солопов // *Гуманитар. исследования*. – 2008. – № 4. – С. 217–218.
13. Тягунова, Ю.В. *Ресурсная методология проектирования образовательного процесса в университете* / Ю.В. Тягунова // *Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки»*. – 2012. – № 41. – С. 18–21.
14. Шамова, Т.И. *Внутришкольное управление: вопросы теории и практики* / Т.И. Шамова. – М.: Педагогика, 1991. – 192 с.
15. *Education 2030: Towards inclusive and equitable quality education and lifelong learning for all (Incheon Declaration)*. – <http://en.unesco.org/world-education-forum-2015/incheondeclaration> (дата обращения: 11.06.2022).
16. *Lifelong Learning Policies and Strategies (UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2014)*. – <http://uil.unesco.org/fileadmin/keydocuments/LifelongLearning/en/LLPSCollection.pdf> (дата обращения: 11.06.2022).

References

1. Aver'yanov A.N. *Sistemnoe poznanie mira: metodologicheskie problemy* [System Cognition of the World: Methodological Problems]. Moscow, Politizdat Publ., 1985. 263 p.
2. Arshinov V.I. *Sinergetika kak fenomen postneklassicheskoy nauki* [Synergetics as a Phenomenon of Post-Nonclassical Science]. Moscow, IF RAS Publ., 1999. 203 p.
3. Astahova T.A., Tolkacheva E.A. [Human Resource and Human Capital: the Difference in Concepts or Management Approaches]. *Human Potential Management*, 2006, no. 4, pp. 302–308. (in Russ.)
4. Kornilova T.V. [The Uncertainty Principle in the Psychology of Choice and Risk]. *Psichologicheskie issledovaniya* [Psychological Research], 2015, vol. 8, no. 40, p. 3. (in Russ.) DOI: 10.54359/ps.v8i40.553
5. Kotlyarova I.O. [Innovative Educational Systems]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2008, vol. 15, no. 13, pp. 12–24. (in Russ.)
6. Kotlyarova I.O. [Problems of Human Resource Development in Universities]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Science*, 2012, no. 41, pp. 22–28. (in Russ.)
7. Mitina L.M. [Personal and Professional Development of a Person in New Social Conditions]. *Questions of Psychology*, 1997, no. 4, pp. 28–38. (in Russ.)
8. *Ob utverzhdenii Strategii razvitiya malogo i srednego predprinimatel'stva do 2030 goda. Rasporяzheniye Pravitel'stva Rossiyskoy Federatsii ot 2 iyunya 2016 goda № 1083-r*. [On the Approval of the Strategy for the Development of Small and Medium-sized Enterprises until 2030: The Order Government of the Russian Federation of June 2, 2016 No. 1083-r]. Available at: <http://government.ru/docs/23354/> (accessed 16.05.2022).
9. Safonov K.B. [Human Resource Management as a Process of Social Interaction]. *Proceedings of Tula State University. Economic and Legal Sciences*. 2014, no. 2–1, pp. 22–27. (in Russ.)
10. Serikov G.N. *Nekotoryye igrovyye zadachi v lineynykh sistemakh s zapazdyvaniyem. Avtoref. diss. kand. fiz.-mat. nauk* [Some Game Problems in Linear Systems with a Delay. Abstract of cand. diss.]. Sverdlovsk, 1975.
11. Serikov G.N. [On the Peculiarities of Human Resource Management]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Science*, 2011, no. 3, pp. 21–24. (in Russ.)
12. Solopov V.Yu. [Prerequisites for the Transition to Human Resource Management]. *Humanitarian Studies*, 2008, no. 4, pp. 217–218. (in Russ.)
13. Tyagunova Yu.V. [Resource-Based Methodology for the Design of the Educational Process in a University]. *Bulletin of the South Ural State University. Ser. Education. Educational Sciences*, 2012, no. 41, pp. 18–21. (in Russ.)
14. Shamova T.I. *Vnutrishkol'noye upravleniye: voprosy teorii i praktiki* [Intraschool Management: Issues of Theory and Practice]. Moscow, Pedagogika Publ., 1991. 192 p.

15. *Education 2030: Incheon Declaration and Framework for Action Towards Inclusive and Equitable Quality Education and Lifelong Learning for all*. UNESCO Institute for Information Technologies in Education. Available at: <https://iite.unesco.org/publications/education-2030-incheon-declaration-framework-action-towards-inclusive-equitable-quality-education-lifelong-learning/2015> (accessed 11.06.2022).

16. *Lifelong Learning Policies and Strategies*. UNESCO Institute for Lifelong Learning, 2014. Available at: <https://www.uil.unesco.org/en/lifelong-learning/lifelong-learning-policies-and-strategies> (accessed 11.06.2022). DOI: 10.3726/978-3-0351-0758-6/17

Информация об авторе

Сюзюмова Людмила Анатольевна, заместитель директора по учебной части, частное образовательное учреждение [Биг Бен] – центр изучения английского языка, Челябинск, Россия.

Information about the author

Ludmila A. Syuzymova, Deputy Director for Education, Private educational institution [Big Ben] – English language centre, Chelyabinsk, Russia.

Статья поступила в редакцию 28.06.2023

The article was submitted 28.06.2023