

Инновационное видение классификации методов обучения, применяемых при подготовке будущих руководителей всех уровней управления



Автор статьи:

Трикоз Ирина Владимировна. Старший преподаватель кафедры менеджмента и туризма Бердянского университета менеджмента и бизнеса (Украина, г. Бердянск)

Trikoz Irina Vladimirovna – senior teacher Berdyansk University of management and business, Department of management and tourism

irvin-1980@yandex.ru

INNOVATIVE CLASSIFICATION OF TEACHING METHODS APPLIED IN THE PREPARATION OF FUTURE LEADERS

В статье проанализированы традиционные методы обучения, определены инновационно-индивидуальные методы, направленные на развитие практического интеллекта будущих руководителей всех уровней управления.

Ключевые слова: методы обучения, инновационно-индивидуальные методы, тип личности.

Summary: in the article the studied traditional teaching methods, defined innovation-individual methods aimed at the development of practical intelligence of future leaders at all levels of management.

Keywords: teaching methods, innovative individual methods, the type of personality.

Современная молодежь очень динамична, самостоятельна, информационно развита, обладает отменными навыками работы в интернете и с цифровыми технологиями, и каждый из них хочет проявить себя как личность. Поэтому, чтобы преподавателям было чему научить такое развитое не по годам поколение, необходимо искать новые методы обучения, в основе которых будет лежать индивидуальный подход к каждому подростку в зависимости от его доминирующего типа личности.

Целью данного исследования является структурирование методов обучения в классификацию по инновационному принципу.

По мнению доктора философии Роберта Рома, преподаватели – это самые влиятельные люди на Земле. И именно от качества преподавания и выбранных методов обучения зависит уровень образованности будущих руководителей, их жизненные установки, представления о ценностях и моральных нормах, их профессионализм.

В свою очередь, метод обучения – это способ взаимодействия, путь достижения взаимопонимания преподавателя и студентов [1].

Сегодня мы можем использовать различные методы обучения – от лекций и семинаров до онлайн бизнес-тренингов. Поэтому будет целесообразно классифицировать методы обучения, объединив их в следующие группы (табл. 1).

Таблица 1

**Классификация методов обучения
будущих руководителей: инновационный подход**

Методы	Виды
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ	1) лекции, 2) семинарские занятия, 3) круглые столы с участием студентов, преподавателей, ученых, предпринимателей, представителей власти, 4) выступление на конференциях, участие в конкурсах научных работ, эссе, 5) тестирование, 6) открытые дискуссии по обсуждению проблемных вопросов развития предпринимательства и общества, 7) устные опросы теоретического материала, 8) экспресс-опросы, 9) экономический диктант, 10) написание курсовых работ с проведением анализа хозяйственной деятельности предприятия, с изучением проблем и определением путей их устранения, 11) подготовка рефератов и докладов по теоретической тематике дисциплин
ПРАКТИЧЕСКИЕ	1) привлечение студентов к организации и проведению научно-практических мероприятий, 2) участие в конкурсах бизнес-идей, бизнес-проектов, бизнес-планов, групповые творческие проекты, 3) решение ситуационных и расчетно-аналитических задач, проблемных ситуаций, 4) изучение основ управления на практических примерах, 5) учебно-производственная практика, экскурсии на предприятия с написанием отчета, 6) проведение маркетинговых исследований по изучению рынка для создания проекта собственного бизнеса, 7) лабораторные работы, практикумы
ИНТЕРАКТИВНЫЕ	1) презентации изучаемого материала с применением информационных, цифровых, облачных технологий, а также современного программного обеспечения, 2) дистанционное обучение с применением онлайн технологий, 3) моделирование управленческих решений, 4) деловые и ролевые игры, 5) метод «мозговой атаки» при решении нестандартных экономических и управленческих задач, 6) кейс-метод, 7) виртуальная практика
ИННОВАЦИОННО-ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ, направленные на развитие практического интеллекта будущих руководителей	1) тесты по определению позитивной типологии личности, 2) онлайн тренинги, вебинары, проводимые бизнес-тренерами мирового значения, методы по раскрытию природного потенциала, талантов, определению лидерских качеств личности, развитию способностей студентов через поручения и выполнение заданий, 3) самостоятельное прослушивание дисков по успеху, бизнесу, предпринимательству, выполнение практических заданий и представление результатов на обсуждение в аудитории, 4) практические упражнения по управлению личным бюджетом, 5) упражнения по развитию комплексного способа мышления, стратегического видения, прогнозирования, 6) тренинги по развитию бизнеса и личностному росту, 7) групповые обсуждения самостоятельно прочитанных книг по управлению сознанием и подсознанием, 8) просмотр видеороликов и фильмов по успеху, управлению деньгами, созданию предпринимательства,

	9) ведение дневника успеха, 10) привлечение узких специалистов в области экономики, управления, юриспруденции и бизнеса для чтения отдельных тем в рамках дисциплины, 11) изучение историй и принципов успеха известных личностей, 12) применение функций менеджмента в личной жизни студентов, 13) создание коллажа мечты, постановка 101 жизненной цели, 14) упражнения по определению положительных и негативных качеств своей личности, поиск способов преобразования личных недостатков в достоинства, трансформационные тренинги по избавлению от комплексов и страхов, повышению самооценки и приобретению уверенности в себе
--	---

Примечание. Составлено автором на основе материалов источника [2].

Однако вышеперечисленные методы необходимо применять с учетом позитивной типологии личности (табл. 2).

Таблица 2

Позитивная типология личности

Тип личности	Характеристика
D – доминирующий	Открытый и нацеленный на получение результата
I – воодушевляющий	Общительный, стремящийся формировать приятные отношения с людьми
C – осторожный	Предусмотрительный, закрытый и нацеленный на выполнение задач
S – поддерживающий	Замкнутый, но настроенный на нахождение в команде, на поддержание хороших взаимоотношений с людьми

Примечание. Составлено автором на основе материалов источников [3; 4].

Доминирующий тип личности можно определить, задав человеку два вопроса, на которые он должен быстро ответить:

1. Вы считаете себя открытым или закрытым человеком?
2. Когда Вы трудитесь, Вы хотите добиться результата или создать хорошие отношения с людьми?

К открытым личностям относятся типы D и I. К закрытым – S и C. Нацелены на результат D и C. Стремятся создать хорошие отношения с людьми – S и I.

Профессии, которыми могут заниматься люди данных типов личности

1. Тип D – это динамичный лидер.

Способен быть руководителем высших уровней управления, менеджером отделов продаж, администратором, юристом, начальником, предпринимателем, директором, агентом спецслужб, владельцем бизнеса. Предпочитает действовать, конкурировать, осуществлять большие проекты; способен бросить вызов, спорить, добиваться результата.

2. Тип I – это «человек-праздник».

Способен быть менеджером по телепродажам и связям с общественностью, маркетологом, ведущим развлекательных программ, политиком, секретарем, агентом по туризму. Предпочитает находиться среди

людей, осуществлять кратковременные проекты с ограниченным сроком; способен проявлять активность, быть в центре событий, поддерживать престиж.

3. Тип S – это душа команды.

Способен быть менеджером по работе с клиентами, консультантом, проектировщиком, агентом по недвижимости, секретарем, ассистентом, исследователем, дипломатом. Предпочитает мир, дружественное окружение; способен придавать стабильность ситуации, доводить работу до конца, помогать другим, работать в команде.

4. Тип C – это умный стратег.

Способен быть бухгалтером, писателем, юристом, банкиром, программистом, разработчиком, консультантом, учителем, изобретателем, ученым, профессором. Предпочитает постоянство, творчество, внимание к деталям, совершенство, хорошую работу, стремится делать всё правильно.

Данная методика означает, что при подготовке будущих руководителей необходимо учитывать доминирующий тип личности, дабы у власти на всех уровнях управления находились целеустремленные, образованные, умные профессионалы, способные в полном объеме выполнять свои должностные полномочия и обязанности.

Таким образом, хотелось бы порекомендовать современным преподавателям при подготовке будущих руководителей больше внимания уделять именно индивидуальным характеристикам личности. Всячески способствовать развитию талантов, навыков, улучшению личностных качеств будущих руководителей, чтобы воспитывать не безвольных исполнителей, а свободных духом людей, способных легко и стойко справляться с неудачами, самостоятельно и эффективно решать проблемные вопросы, оптимально используя при этом имеющиеся ресурсы, стремящихся создать благополучное и процветающее государство.

Список источников и литературы

1. *Педагогика*: [учеб. пособие для студ. пед. вузов и пед. колледжей] / под ред. П.И. Пидкасистого. М.: Пед. общество России, 1998. 640 с.
2. *Карпов А.В.* Психология принятия управленческих решений. М.: Юрист, 2008. 234 с.
3. *Ром Р.А.* Позитивная типология личности. Киев: ООО «Интернет СИ», 2010. 196 с.
4. *Ром Р.А.* Учитесь понимать себя и других. Киев: ООО «Интернет СИ», 2010. 23 с.