

## **Педагогические условия процесса формирования инновационно – предпринимательской компетентности у студентов вуза – будущих менеджеров**

*В статье рассматриваются условия процесса формирования инновационно – предпринимательской компетентности у студентов вуза – будущих менеджеров: - терминологическое сопровождение; - интенсифицирующего воздействия на формирование инновационно – предпринимательской компетентности; - введение комплекса рефлексивно – педагогических приемов; - создание эмоционально – стимулирующего и мотивационного фона; - создание поля вероятностного прогнозирования.*

*Терминологическое сопровождение, интенсифицирующее воздействие, комплекс рефлексивно – педагогических приемов.*

V.V.Kolchina,  
Shadrinsk

## **Pedagogical conditions of process of formation it is innovation – entrepreneurial competence of students - future managers of higher education institution**

*In article the conditions of process of formation it is innovation – entrepreneurial competence of students - future managers of higher education institution is considered with application of conditions: - terminological support disciplines; - intensifying impact on formation it is innovation – entrepreneurial competence; - introduction of a complex reflexively – pedagogical methods; - creation emotionally - stimulating and motivational - evaluative background; - creation of a field of probabilistic forecasting.*

*Key words: terminological support, intensifying influence, complex reflexively – pedagogical methods.*

Интеграция России в мировое образовательное пространство обуславливает интерес исследователей к процессу формирования инновационно – предпринимательской компетентности у студентов вуза – будущих менеджеров, требующий поиска новых педагогических технологий и решений, обеспечивающих интенсификацию познавательной деятельности студентов и мотивацию обучения. Этим объясняется внимание исследователей к поиску новых технологий, методов, средств, форм обучения, к возможностям раскрытия личностного потенциала обучающихся (Е.В. Бондаревская, Г.И. Железковская, И.А. Зимняя, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.).

Проблема формирования инновационно – предпринимательской компетентности студентов вуза – будущих менеджеров достаточно многогранна и неоднозначна. Ее понятийный состав находится на пересечении исследований из сферы педагогики, философии, экономики, предпринимательства, менеджмента. В этой связи определенную значимость имеют труды междисциплинарного характера, в которых раскрываются разные аспекты формирования инновационно – предпринимательской компетентности студентов – будущих менеджеров.

В ходе исследований ряда ученых (М.В. Матюхина, В.А. Слостенин, Г.И. Щукин, В.П. Баранчев, В.Н. Гунин, В.Б. Яковенко, Е.М. Степанов, Л.М. Лузина) установлено, что процесс формирования инновационно – предпринимательской компетентности поддается педагогическому влиянию. Интенсификация рассматривается, как процесс, который способствует формированию инновационно – предпринимательской компетентности студентов и обеспечивает достижение будущими менеджерами более высокого уровня его сформированности.

Интенсифицирующее воздействие на формирование инновационно – предпринимательской компетентности обеспечивает стимулирование будущих менеджеров к самоопределению в рамках своей учебной деятельности, а преподавателей в аспекте моделирования образовательного процесса.

С позиции ненасильственного управления интенсифицирующее воздействие не должно и не может носить характер принуждения, оно должно создавать условия (содержательные, организационные, операционально-технологические и методические), при которых будущий менеджер сам бы определялся в деятельности таким образом, чтобы эффективно использовались личностные возможности и возможности окружающей его среды.

Воздействие на состояние будущего менеджера предполагает учет его индивидуальных особенностей и тем самым обеспечивает положительную направленность личностного отношения, что может привести к высокому стратегическому эффекту. В ходе такого интенсифицирующего воздействия преподаватель «передает» свои изначальные управленческие функции в руки будущих менеджеров, и по мере освоения ими этих функций они становятся все более способными к самоуправлению.

Чтобы интенсифицирующее воздействие было резонансным, необходимо, во-первых, исходить из максимально адекватного его соответствия имеющемуся опыту будущих менеджеров. Иными словами, воздействие должно быть субъективно значимо для будущего менеджера. Во-вторых, надо согласовывать опыт будущего менеджера с научным опытом.

Для выполнения роли «резонанса» интенсифицирующее воздействие должно осуществляться на трех уровнях [1]: 1) мотивационном (обеспечивает позицию «хочу»); 2) информационном (реализует позицию «знаю»); 3) операциональном (создает условия для позиции «делаю»).

Интенсифицирующее воздействие имеет свою логику «прикосновения» к самоуправляемой учебной деятельности, будущего менеджера. Здесь выделяются три шага.

Первый шаг (инициирующий) - углубление проблемной инновационно - предпринимательской ситуации (активизация рефлексии). Первоначально мы отметим, что сама по себе инновационно - предпринимательская ситуация может и не привести к активизации рефлексии будущих менеджеров. Так, встретившись с проблемой, будущий менеджер наталкивается на какую-то преграду. Из теории проблемного обучения известно, что для преодоления возникшей преграды (точнее, познавательного затруднения), как правило, прежнего опыта недостаточно. Будущий менеджер вынужден признать свою несостоятельность. Но ведь такое признание связано с глубинными пластами личности - уровнем самооценки, притязаний, образом «Я». Будущие менеджеры могут либо отказаться от решения инновационно - предпринимательской ситуации, либо, наоборот, найти в себе силы и приступить к ее решению. В такой ситуации преподавателю следует помнить о том, что какую бы он не поставил перед будущим менеджером инновационно - предпринимательскую задачу, она должна в итоге стать для него личностно включенной. Иными словами, она должна отражать творческий кризис, в котором заключены как положительные, так и отрицательные моменты.

Разрешение субъектом инновационно - предпринимательской ситуации, характеризующейся неопределенностью, может осуществляться в разных позициях: нерефлексивной и рефлексивной. В первой (нерефлексивной) позиции субъект воспринимает ситуацию только как результат либо собственных неправильных действий, либо как полностью независимый от него и тех усилий, которые он прикладывает. Эта позиция не продуктивна в плане решения ситуации, а скорее служит для оправдания будущим менеджером себя («трудно», «ничего не понятно» и т. п.) или

самобичевания («я ничего не знаю», «у меня не получится» и т. п.). Рефлексивная позиция будущего менеджера позволяет осуществить эффективное решение инновационно - предпринимательской ситуации за счет переосмысления своего прежнего учебного опыта.

Второй шаг (преобразующий) ориентирован на формирование способности будущего менеджера к рефлексии. Поскольку важно, чтобы будущий менеджер принял к решению инновационно - предпринимательской ситуацию в рефлексивной позиции, преподавателю необходимо обратить внимание на формирование у будущих менеджеров способности к рефлексии. Так, чаще всего будущий менеджер опирается на частные, ситуативные ориентиры и считает их основаниями своих действий, иными словами, осознает свой имеющийся опыт, но использует лишь единичные ориентиры. В связи с этим целесообразно «передавать» будущим менеджерам для выполнения рефлексивных действий обобщенные ориентиры.

Рефлексивный процесс на учебном занятии преподаватель чаще всего осуществляет, поставив будущих менеджеров перед видимым противоречием в учебном материале и предложив обсудить его с различных точек зрения. В ходе обсуждения выявляется ограниченность отдельных позиций будущих менеджеров, и это становится предметом анализа. В результате будущие менеджеры выявляют, что их знаний недостаточно для решения обсуждаемой проблемы, и тогда возникает необходимость выработки общего способа действий для освоения новой области знания. При этом всю координирующую функцию осуществляет преподаватель.

Таким образом, активизируется рефлексия будущего менеджера - его индивидуальная способность осуществлять переходы от незнания к знанию через самостоятельное осмысление различных позиций и взаимопереходов между ними.

Третий шаг (созидающий) обеспечивает возникновение у будущих менеджеров непонимания «смысла» своей деятельности на конкретном учебном занятии. Другими словами, преподаватель «вводит» новые ценностные ориентиры, которые и определяют построение будущим менеджером своей учебной деятельности.

В процессе такого управленческого взаимодействия роль преподавателя не может быть сведена только к приобщению будущего менеджера к культуре посредством трансляции управленческих одобряемых норм и моделей поведения. Основная функция преподавателя состоит в развитии аналитических, прогностических, оценочных способностей будущего менеджера, которые позволили бы ему, присвоив нормы и модели, выработать свои внутренние механизмы самоуправления.

На этой стадии происходит усложнение характера взаимодействия преподавателя и будущих менеджеров. Если на первой стадии ведущая роль принадлежит преподавателю, то на конструктивно-ориентационной стадии у партнеров по взаимодействию практически равные права и обязанности. Это приводит к нарастанию субъектных функций будущих менеджеров и обеспечивает действенную интеграцию деятельности преподавателя и будущего менеджера.

В данном аспекте особая значимость нами придается терминологическому сопровождению дисциплин инновационно - предпринимательского цикла. Основанием для выделения данного условия послужил тот факт, что каждая учебная дисциплина обладает своим терминологическим аппаратом и немаловажным фактором, влияющим на успешность процесса обучения, является его освоение, так как неизвестная терминология делает восприятие учебного материала трудным и непонятным. В отличие от слов общеупотребительных, которые часто бывают многозначными, термины, как правило, однозначны, им не свойственна также экспрессия. Терминология - это совокупность терминов данной области знания, производства, деятельности. Словарь - собрание слов в алфавитном порядке, устойчивых выражений с пояснениями, толкованиями или с переводом на другой язык [3]. «Терминологический словарь – словарь, содержащий термины определенной области

науки, техники, искусства» [3]. «Каждая учебная дисциплина имеет свой терминологический аппарат и его освоение занимает одно из центральных мест в обучении, поскольку знания в своем концентрированном выражении представляют собой усвоенную систему взаимосвязанных терминов и понятий. Неизвестная же терминология затрудняет восприятие учебного материала, делает его непонятным. Таким образом, терминологическое сопровождение - это успешное освоение терминологией, оно вооружает будущих менеджеров методологическим инструментом осуществления своей будущей профессиональной деятельности. Актуальной является разработка такого механизма усвоения понятий, когда наличествует эталонный образец с одной стороны, и когда будущие менеджеры сами включаются в деятельность по решению понятийно-терминологических задач. Усвоить понятие – значит познать его внутреннее противоречие, ведущее от явления к сущности. Не проникнув в противоречие содержания понятия, невозможно усвоить его природу.

Терминологическое сопровождение осуществляется, как самостоятельно, так и в процессе семинарских занятий, в ходе работы с решением инновационно - предпринимательских ситуаций, и с технологической точки зрения данный вид деятельности представляет собой динамическую систему логических действий по осмыслению понятий, отражающих инновационно – предпринимательскую компетентность на основе проводимого рефлексивного анализа; обнаружение и фиксация связей между этими понятиями, конструирование целостного инновационно - предпринимательского образца изучаемого явления.

Методическое сопровождение данного процесса осуществляется на основе комплекса рефлексивно - педагогических приемов с опорой на имеющийся опыт. В.И.Загвязинского, С.А. Гильманова, И.А. Протасова, Т.В.Блохиной, В.Р.Кузьминой, Б.П.Яковлева, В.Ф.Жукова и др. в своих исследованиях рассматривают различные педагогические приемы, с помощью которых формируется профессиональная компетентность у будущего специалиста. Это способы воздействия, направленные на анализ и критическое осмысление поступков субъектов инновационно - предпринимательского взаимодействия, формирование самооценки и построение программы самосовершенствования для конструктивного разрешения инновационно – предпринимательских ситуаций. Исследователи в этой области выделяют следующие рефлексивно - педагогические приемы по формированию инновационно – предпринимательской компетентности: *мотивационно – побуждающие приемы*: 1) создание задачи, опирающейся на прошлый опыт в области разрешения инновационно – предпринимательской ситуации; 2) создание инновационно - предпринимательской ситуации, близкой к предыдущей по внешним признакам, но не позволяющей разрешить её известным способом; 3) дискуссия по выявлению «дефицита» инновационно – предпринимательских знаний для разрешения предыдущей ситуации; 4) постановка целей и задач на основе анализа своих знаний, и «дефицита» знаний, необходимых для конструктивного разрешения инновационно – предпринимательских ситуаций.

*Приемы алгоритмических предпосылок по разработке схемы анализа инновационно - предпринимательских ситуаций*: разработка схемы рефлексивного анализа инновационно - предпринимательских ситуаций преподавателем совместно с будущими менеджером.

*Приемы творческого воплощения*: 1) описание возникшей ситуации; 2) определение ее причин и содержания; 3) описание ситуации глазами студента и преподавателя; 4) определение момента, когда преподаватель мог бы предупредить ее переход в кризисную; 5) определение приемов воздействия; 6) анализ поведения субъектов инновационно – предпринимательского взаимодействия и ошибки; 7) описание вариантов отношений с будущим менеджером после ситуации.

*Приемы многоступенчатого выбора:* 1) выбор наиболее трудного, наиболее лёгкого, наиболее понравившегося задания; 2) из наиболее понравившихся заданий выбор тех, за которые преподаватель положительно оценит; 3) самостоятельный поиск нового способа разрешения инновационно - предпринимательских ситуаций из числа наиболее трудных, наиболее лёгких и наиболее понравившихся заданий.

*Приемы оценивающих работ «Я в инновационно - предпринимательской ситуации»:* 1) написание работ по блочному принципу - работа состоит из четырех блоков - терминологический блок, блок на установление общего компонента в предложенных заданиях, блок «чистого знания» и блок написания бизнес - планов на заданную тему с применением инновационно - предпринимательских знаний и рефлексивно-аналитических навыков.

*Приемы активного осмысления:* рефлексивно-творческие дискуссии, дебаты, круглые столы, мозговой штурм - обсуждение и решение проблемы, выслушивание точек зрения других людей, способность увидеть многомерность задачи.

*Приемы эвристического движения:* ответить на вопросы в процессе разрешения инновационно – предпринимательских ситуации: «Какова истинная первопричина возникшей ситуации и что явилось поводом для ее возникновения?», «Кто вовлечен в ситуацию и почему?», «Кто заинтересован в ситуации и почему?», «Кто инициатор кто исполнитель, кто наблюдатель?», «Кто может быть посредником в разрешении ситуации?», «С чего следует начать разрешение ситуации?», «Каков наиболее продуктивный вариант разрешения ситуации?».

*Приемы творческого моделирования разрешения ситуации:* 1) смоделировать, изобразить в виде схемы, рисунка ситуации; 2) смоделировать все вероятностные стратегии поведения участников ситуации и выхода из нее; 3) детально смоделировать собственные шаги, действия по выходу из ситуации и разрешению ее; 4) смоделировать все возможные компромиссы; 5) составить обобщенную модель своих действий по разрешению ситуации.

*Приемы заданного игрового моделирования:* 1) представление себя в роли участников инновационно – предпринимательской ситуации, демонстрация варианта ее разрешения и возможных отношений между ее участниками после разрешения; 2) оспаривание оппонентами предложенных вариантов разрешения инновационно – предпринимательских ситуаций; попытка доказать конструктивность варианта разрешения ситуаций; 3) использование консультации для конструктивного обмена мыслями; 4) выяснение истинных мотивов и целей участников ситуации, определение зоны взаимных интересов.

*Приемы конструктивного выхода из ситуации («шаг за шагом»):* 1) выслушать всех участников ситуации; 2) проанализировать ситуацию; 3) представить себе как будут развиваться события; 4) мысленно проиграть применение всех известных методов разрешения ситуации; 5) выбрать наиболее оптимальный вариант разрешения; 6) определить наилучшее место, время и условия, возможные компромиссы для разрешения ситуации; 7) разрешить ситуацию и извлечь из нее урок.

*Приемы незаконченных предложений:* будущим менеджерам предлагается продолжить мысль и закончить предложение, обосновывая свои высказывания.

*Приемы самопознания:* составление «Карты знаний»: указание открытий, трудностей, вопросов, возвратных ходов, воспроизведение в письменной форме своего пути движения в учебном материале при овладении инновационно – предпринимательскими знаниями.

При организации стимулирующего воздействия на мотивационно-целевую составляющую учебной деятельности будущих менеджеров в области решения инновационно - предпринимательских ситуаций важное место имеет осознание, его правильная оценка будущим менеджерами и на этой основе активизация своей учебной деятельности.

Мы согласны, с Е.Ю. Никитиной, Л.Ю. Гординым, В.А. Тарасюк, В.П. Шуминым в том, что интенсификация процесса мотивации возможна, если использовать стимулы в качестве «промежуточной переменной», между потребностями и мотивом, «под влиянием которых объекты и потребности, преломляясь в сознании личности, выступают в качестве мотивов, предполагающих осознанную цель и личностное обоснование деятельности»[2]. Таким образом, стимулы, выступая в качестве промежуточной переменной между потребностями и мотивами будущего менеджера в области решения инновационно - предпринимательских ситуаций, «являются не только побудительной силой, но и показателем активности самого субъекта, формой самоуправления со стороны личности» [2].

Согласно точки зрения В.А. Тарасюк, педагогическое стимулирование включает такие средства, которые способны побуждать к активной учебной деятельности будущих менеджеров в области решения инновационно - предпринимательских ситуаций.

В результате педагогического стимулирования происходит интериоризация внешних, социально ценных побудителей в личностно значимые мотивы поведения будущих менеджеров, и на этой основе формируется положительное эмоционально значимое для обучаемых отношение к средствам, формам, методам стимулирующего воздействия.

Педагогическое стимулирование выступает фактором, вызывающим побуждение. Побудительная причина - средство, побуждающее активную деятельность обучаемого. Ведущими стимулами мотивационно-целевой учебной деятельности будущих менеджеров могут быть: 1) методы, средства обучения, процессы; 2) проблемность, межпредметные связи, дидактические игры и проекты; 3) оценка познавательной деятельности.

Логика стимулирования мотивационно-ценностной составляющей процесса формирования инновационно – предпринимательской компетентности у будущих менеджеров включает ряд взаимосвязанных этапов организации этого процесса: 1) подготовительный этап (выработка программной установки, определение программы стимулирующей деятельности, ее планирование); 2) основной этап (активизация действий, мобилизация средств стимулирующей деятельности для достижения целей); 3) заключительный этап (анализ результатов стимулирующей деятельности, обобщение, систематизация результатов на основе стимулирующих оценочных средств).

Основными требованиями к стимулированию мотивационно-ценностной составляющей процесса формирования инновационно – предпринимательской компетентности у будущих менеджеров являются: 1) требование соответствия стимула поставленной цели и задачи учебной деятельности; 2) требования адекватности применяемых методов, средств, форм стимулирования; 3) требование прогнозируемости эффективности результатов стимулирования на основе объективных критериев и показателей.

В основе любой инновационно - предпринимательской деятельности лежит прогноз – предвидение, предвосхищение ее вероятных результатов. Следовательно, усвоение будущим менеджерами материала на творческом уровне непременно предполагает его прогнозирование.

По нашему мнению, заслуживающим внимания представляется подход Б.И.Коротяева, чья идея заключается в оптимальном сочетании репродуцирования и прогнозирования.

Прогнозирование возможно только на основе репродуцирования. Учебные занятия надо организовать так, чтобы каждый обучаемый усваивал информацию на основе использования доступного для него достоверного и строго рассчитанного

прогноза. Тогда учебная деятельность станет на самом деле творческой, приносящей радость и наслаждение.

Таким образом, педагогический прогноз формирования инновационно – предпринимательской компетентности будущих менеджеров должен точно рассчитать ее переход от исходного уровня к репродуктивному, от репродуктивного к интерпретирующему, от интерпретирующего к творческому. Переход этот окажется возможным только тогда, когда будущие менеджеры будут подготовлены к нему должным образом, то есть, вооружены соответствующим комплексом знаний, умений и навыков.

Граница между репродукцией и творчеством условна и подвижна. Она по-разному проявляет себя в различных видах и зонах деятельности, в том числе и познавательной. Количество элементов в каждом звене деятельности тоже условное. Их может быть много или мало, но они всегда есть. Качественный скачок от одного типа к другому как раз и зависит от накопленного количества в предыдущем звене. Таким образом, чем больше элементов творчества внутри репродукции, тем ближе качественный переход к новому типу познания – творческому.

Исходя из выше изложенного, интенсификация процесса формирования инновационно – предпринимательской компетентности необходимо строить так, чтобы в каждом конкретном случае соблюдалась та мера оптимального соотношения репродуцирования и прогнозирования знаний, которая бы согласовывалась с реальными условиями и возможностями будущих менеджеров, спецификой изучаемых знаний.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Гунин, В.Н. Управление инновациями: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 7 / В.Н. Гунин, В.П. Баранчев, В.А. Устинов, С.Ю. Ляпина. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 328 с.
2. Ньюшенкова, М.Л. Методология формирования предпринимательской культуры менеджера социально-культурной деятельности на основе компетентностного подхода / М.Л. Ньюшенкова. – Самара : Изд-во СНЦ РАН, 2008. – 200 с.
3. Российская педагогическая энциклопедия. Т. 1. – М. : Педагогика, 1989.