

МОТИВАЦИОННАЯ ФУНКЦИЯ БИЗНЕС-ОБРАЗОВАНИЯ В ТЕХНИЧЕСКОМ ВУЗЕ

В. Ф. Чепель

ГОУ ВПО «Алтайский государственный технический университет им. И. И. Ползунова»
г. Барнаул

Результативность процесса обучения является функцией от многих параметров. Основными же, то есть способными обратить результативность в ноль, оказываются лишь несколько. В выступлении на конференции [1] Б. В. Сёмкин в их число включил три показателя: подготовленность поступающего в вуз выпускника школы, содержание образовательных программ и профессионализм профессорско-преподавательского состава. При этом функция обучения была представлена в виде произведения указанных трёх параметров, поскольку при равенстве нулю любого из них обращается в ноль и функция результативности всего обучения.

Продолжая эту логику, предлагаем включить в эту модель четвертый параметр, связанный с воспитательным процессом, понимаемым как формирование мотивации к обучению. Это может быть некий интегральный "индекс мотивации обучения", формируемый разными сферами интересов студента. И он должен присутствовать в функции тоже в качестве сомножителя, так как нулевая мотивация при любых, даже самых высоких, значениях остальных трёх параметров приведет к нулевым результатам. Наша цель в данном случае состоит не в обсуждении этой функции или детализации индекса, а в обсуждении самой проблемы пониженной мотивации обучения в современной России и возможного влияния "прививки предпринимательства" студентам инженерных специальностей на повышение их мотивации к изучению профессиональных дисциплин.

Если проблему мотивации познавательной деятельности рассматривать в широком плане, то следует выделить две общие тенденции в функционировании и развитии системы образования в российском постсоветском обществе. Первая не является только нашей особенностью [2] и связана с происходящей сменой эпох. Её суть в том, что продолжает господствовать парадигма обучения, которая уже не соответствует новым реалиям, и которую лаконичнее всего представляет стержневой исповедуемый лозунг: "Надо лучше учиться, чтобы потом получить более

оплачиваемую и более интересную работу". Ключевым в этой формуле является то, что стоит за словом "получить". Предполагается, что будет кто-то вовне, кто, во-первых, будет "давать" тебе эту работу, и, во-вторых, он для этого предварительно будет оценивать тебя. И этот кто-то "там" знает, каким ты должен быть. Именно этим определяется всё остальное и в самой формуле, и в том, что она порождает. Это и понимание своей роли учителем, который временно представляет того "там" и потому знает всё, "как надо", и содержание обучения, и критерии того, "что такое хорошо", и формы контроля. В отношении воспитания здесь важно то, что источник мотивации обучения при этом оказывается "вовне". Не "я хочу", а "они хотят", чтобы я соответствовал, – родители, учителя, работодатели. Такое восприятие формируется постепенно, и означает принципиальный переход от активной позиции в обучении, которая есть в каждом ребенке изначально, к пассивной, которую не просто допускают воспитатели, а даже требуют, начиная с детского садика. Можно найти доводы тому, что такая "экстраверсия" мотивации может быть полезной для какого-то контингента обучаемых или в каких-то условиях. Но представляется бесспорным, что для большинства это как минимум понижает эффективность обучения во многих отношениях. Но ещё более важным социальным результатом является тип формируемой при таком подходе личности. У личности, сформировавшейся в условиях внешней мотивации к обучению, целевые качества в виде повышенных исполнительности, знания своего дела и дисциплинированности сопровождаются оставляющими желать лучшего качествами в виде пониженной самостоятельности, повышенной инфантильности, недостаточной инициативности и неспособности брать ответственность на себя.

Такая парадигма массового образования вполне соответствовала требованиям индустриальной эпохи и в целом удовлетворяла запросы и общества и индивидуума. Образование на её основе можно назвать классической системой профессиональной подготовки

наёмных работников разного уровня – от рабочих в профтехучилищах, до среднего и высшего звена в вузах. Эталонном продукцией для этой системы служит "идеальный исполнитель". Такой подход в основном сохраняется во всём мире и сейчас. Например, в [2] авторы указывают на присутствие в западно-европейской системе образования и элементов из аграрной эпохи, и принципов, взятых из модели подготовки солдат в прусской армии. Тогда как требования вследствие трансформации общества во второй половине XX века значительно изменились. Сегодня даже от наёмных работников ждут не просто исполнительности и точности, а и творчества и самосовершенствования. Не говоря уже о резко возросшем спросе на полностью самостоятельных владельцев малого и среднего бизнеса, о чем будет речь дальше.

Наша российская специфика в отношении внедрения принципа воспитания "мотивация вовне" состоит лишь в повышенной степени следования ему в советское время, возможно близкой к предельной. Поскольку такой подход как нельзя более соответствовал идеологическим требованиям к модели создаваемого "нового советского человека". Системность идеологического воздействия и пропаганды даже обеспечили формирование особой, советской системы мотивации, которая как-то работала тогда, но совершенно развалилась и оказалась непригодной теперь из-за её специфичности. И сейчас это только усугубило имевшую место и тогда проблему слабого интереса к учебе. Все учителя школ и преподаватели вузов видят это постоянно у большинства подопечных, многие знают или понимают, что у студентов "за границей" отношение к учебе более ответственное, и при этом широко распространено мнение о высоких достоинствах утерянной советской системы образования.

Вторая связанная с мотивацией обучения тенденция имеет место более в самом обществе, чем в его системе образования. Она может быть названа формализацией спроса на образовательные услуги. Сегодня в сфере высшего образования большая доля этого спроса деформирована в сторону получения формальных "корочек" и званий, а не собственно знаний и умений. Вузы же в силу ряда причин оказываются в положении вынужденного удовлетворения этого спроса. Эта тенденция имеет широкий спектр проявлений, различающихся по степени беспринципности и масштабам распространённости, но одинаковых в смысле пагубности последст-

вий. И одним из них является крайне негативное воздействие на мотивацию учащихся к активному обучению.

Эта вторая тенденция является, по-видимому, сугубо нашей проблемой. Её корни в основном сформировались во времена классового подхода к решению проблем с его принципиальным пренебрежением к высокой образованности. Когда успех и положение зависели не от глубины личности, её знаний и мышления, а от навыков конъюнктурного поведения. Хотя есть причины и обстоятельства, которые сегодня не дают вузам выправлять ситуацию в этом отношении, но это будет неизбежно происходить по мере укрепления их положения. Но пока это остается фактом.

Обе обозначенные тенденции, и формирование патерналистской психологии, и формализация спроса на обучение являются теми причинами, которые понижают внутреннюю мотивацию любой познавательной деятельности. И этот вывод относится ко всем, даже к тем, кто "старается" учиться. И в нашем постсоветском обществе нужны какие-то "нелинейные" меры для её повышения. А в отношении технических специальностей сегодня и внешняя мотивация не особенно сильна. Всё это не позволяет задействовать имеющиеся эмоциональные и интеллектуальные ресурсы и снижает эффективность учебного процесса.

Таков диагноз ситуации с мотивацией обучения. Характер болезни – хронический, состояние – запущенное. Не кажется преувеличением предположение, что четвертый сомножитель, представляющий в производственной функции обучения мотивацию обучения, для очень многих оказывается самым критичным. Но именно в этом просматриваются и основания для оптимизма, так как в таком случае возможен триггерный эффект – малым воздействием на чувствительный параметр можно, во-первых, запустить значительные резервы, а, во-вторых, перевести систему в другое устойчивое состояние.

Теперь о способе лечения. В медицине существует способ лечения хронических заболеваний под названием "метод обострения", который используют как раз в запущенных случаях. Больному вводится другой возбудитель, который стимулирует всю иммунную систему, а она, активизировавшись, справляется и с возбудителем хронического заболевания. В данном случае речь идет о том, что в техническом вузе мотивацию в специальной профессиональной подготовке

можно значительно повысить, "возбудив" обучающуюся личность в другой сфере. А бизнес-образование на роль возбудителя подходит как нельзя лучше по нескольким причинам.

Во-первых, потому что основу менталитета предпринимателя составляют такие качества, как самостоятельность, полная личная ответственность и инициативность. А это как раз те человеческие качества, без которых не может сформироваться более эффективная внутренняя мотивация поведения, и которые не только не формирует существующая система, а, скорее, их подавляет. Поэтому приближение к теме предпринимательского поведения на любом уровне, будь это просто интерес после знакомства, или появление желания дополнить свой арсенал качеств некоторыми его элементами, или по максимуму избрание в качестве эталона поведения и жизненной цели, – в любом случае будет благотворным в смысле повышения осознанной мотивации обучения.

Во-вторых, тема предпринимательства прямо связана с успешностью человека. Стремление к успеху и благополучию и в генах у каждого, и в подсознании, и в осознаваемых целях, а это всё гарантирует априорное внимание ко всему, что с этим связано. Внимание, по крайней мере, не меньшее, чем к тому, что связано с профессиональной подготовкой. При этом предпринимательство является самой конкретной, самой адаптивной и потому самой доходчивой формой представления успеха. Ведь успех можно рассматривать и подавать в разных ракурсах. Можно говорить о психологии личности и самореализации в логике пирамиды Маслоу. Или выходить на названные выше "предпринимательские" качества через призму психологии лидерства. Но это будут более отвлеченные формы представления успешности, предъявляющие дополнительные требования к уровню развития личности. А предпринимательство более понятно увязывается у каждого с будущей профессиональной деятельностью и потому более действенно выводит на задачи самосовершенствования.

Третья причина того, что развитие предпринимательских способностей более всего подходит на роль катализатора повышения мотивации обучения состоит в том, что оно сегодня становится необходимым дополнением профессиональной подготовки в любом виде деятельности и в любой профессии. Базовыми навыками предпринимательства должны владеть и спортсмены, и артисты, и

музыканты, и юристы, и дизайнеры, и инженеры. И мы видим, что многие из этого перечня уже значительно продвинулись в этом направлении. Велением времени является требование становиться специалистом с двойной компетенцией: и профессионал в избранной сфере, и должен быть способен открыть своё дело, чтобы не "получить", а "создать" для себя работу.

Необходимость приобретения указанной второй компетенции связана не только с повышением уровня образованности, который, конечно же, является причиной появления сегодня у многих желания заняться предпринимательской деятельностью. Можно сказать, что уровень образованности увеличивает "предложение" на рынке предпринимательских ресурсов. Ещё более важным является то, что в последней трети XX века резко вырос и "спрос" на этом рынке. Это произошло вследствие изменений в организации производственных процессов с целью повышения их эффективности и сокращения издержек. Сначала крупные фирмы стали уходить от полностью иерархических систем управления, сокращая у себя непрофильные и неэффективные подразделения и передавая их функции партнерам из малого и среднего бизнеса. Типичный пример – схемы субконтрактинга. А затем средний и даже малый бизнес стал использовать схемы партнерства – это схемы аутсорсинга, business-to-business и другие. В результате число субъектов бизнеса выросло в тысячи раз, доля занятых в сфере малого и среднего бизнеса в США выросла до 60, а в Японии до 70 %. Именно поэтому встал вопрос о необходимости массовой подготовки к предпринимательской деятельности.

Из этого следует, что решать проблему развития бизнес-образования придётся так или иначе. А это, обеспечив формирование повышенных самостоятельности, ответственности, активности и творческого подхода к делу, будет иметь побочным эффектом усиление мотивации в профессиональной подготовке.

В заключение несколько соображений об условиях, которые необходимо учитывать прежде всего при решении задачи формирования дополнительной предпринимательской компетенции.

Проблема реформирования образования в сторону соответствия реалиям новой эпохи стоит перед всеми. В том числе требуют совершенствования и сложившиеся во многих странах системы бизнес-образования.

В США сейчас литература на эту тему имеет многомиллионные тиражи, двухдневные семинары собирают аудитории в 60-80 тысяч человек [3]. У нас же с этим всё обстоит проблематичнее и острее, поскольку это пока слабо осознается не только в системе образования, но и в обществе. В планах и действиях органов управления образованием в ближайшей перспективе цель формирования предпринимательской компетенции даже не просматривается. Поэтому в ближайшие годы вузы будут вынуждены делать это в инициативном порядке, продолжая развивать и концентрировать имеющиеся наработки.

Мы в отношении обучения предпринимательской компетенции оказываемся в порочном круге: задача формирования систем бизнес-образования не ставится из-за отсутствия в обществе мотивации на это, а мотивации нет из-за отсутствия в массовом сознании предпринимательского менталитета, который не появится без бизнес-образования. Поэтому проекты, направленные на прорыв из порочного круга, не могут просто ориентироваться на имеющийся спрос, как это имеет место в случае других образовательных услуг, а должны исходить из того, что этот спрос им же придется создавать. А это означает, что отдельные начинания в каком бы то ни было виде не будут эффективными и обречены оставаться локальными и мало заметными, что мы и наблюдаем в настоящее

время. Решение такой задачи возможно при комплексном подходе, когда будут задействованы возможности очного и дополнительного образования, системы внеучебной работы и научно-исследовательского сектора. Только общими усилиями многих подразделений вуза может быть создана атмосфера интереса к бизнес-образованию.

Комплексность подхода означает также то, что в системе бизнес-образования должны быть разные уровни подготовки. От минимального знакомства до параллельного систематического предпринимательского образования. Такое сочетание интереса с предоставляемыми возможностями побудит каждого студента выстраивать свою индивидуальную траекторию обучения, включающую в себя формирование и предпринимательской, и профессиональных компетенций.

Литература

1. Б. В. Сёмкин. Механизмы гарантии качества образования: системы, технологии, инновации. – Международная научно-практическая конференция. – Барнаул: Изд. АлтГТУ, 2009. – 307 с.
2. R. T. Kiyosaki, Sh. L. Lechter. Rich kid smart kid give your child a financial headstart.- USA: "Warner Business", 2001, 288 p.
3. D. J. Trump, R. T. Kiyosaki. Why we want you to be rich. – USA: "Rich press", 2006, 352 p.