

PROIECTAREA INSTRUIRII PENTRU DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ANTREPRENORIALE

*Larisa BUGAIAN,
dr. hab., prof. univ.,
Doina NISTOR,
drd., Universitatea Tehnică a Moldovei*

Last time it felt an increasing need for development of the entrepreneurial skills both for those who open new businesses and young managers that manage new companies. Despite the risks and difficulties normally associated with the start-up of any business and despite the obstacles caused by economic and financial crisis, the new generation of entrepreneurs still finds the passion required to overcome barriers and move forward. A business can only be developed when people interact, when they know the obstacles and risks associated with launch and /or with business development. In terms of economic and financial challenges the role of the entrepreneurial skills is extremely important. Challenges can be controlled only by persons with appropriate skills that are developed through consultative assistance, training, cooperation with other successful business. This article is related to how to approach design training programs for entrepreneurs and young managers who want to develop business.

Cuvinte cheie: antreprenoriat, business instruire, business training

Introducere

Dezvoltarea abilităților antreprenoriale este o necesitate acută pentru cei care inițiază noi afaceri sau manageri care gestionează noi întreprinderi. În ciuda riscurilor și dificultăților asociate cu deschiderea unei afaceri și în ciuda obstacolelor cauzate de criza economică și financiară, noua generație de antreprenori găsește pasiunea necesară pentru a depăși barierele. O afacere poate fi dezvoltată doar atunci când oamenii interacționează, atunci când ei cunosc greutățile ce țin de lansarea și dezvoltarea afacerii. Provocările pot fi controlate numai de către persoane cu abilități adecvate, care pot fi dezvoltate prin intermediul instruirii și asistenței consultative.

Practica arată că pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial pot fi folosite programe de instruire standarde sau actualizate la necesitatea unui grup concret. În ambele cazuri dezvoltarea unui curs de instruire pentru antreprenori și manageri tineri trebuie să ia în considerare misiunea și viziunea afacerii, filosofia marketingului, mediul social economic în care afacerea este desfășurată. Rezultatele instruirii trebuie să fie în mod general personalizat la cerințele fiecărui participant. Programul trebuie să ajute antreprenorul sau managerului să dezvolte o pasiune pentru afacere, integritate morală și de business. Instruirea antreprenorială primară ar trebui, de asemenea, să ofere o bază pentru o mai amplă cerere pentru educația antreprenorială.

Principii metodologice de crearea programului de instruire pentru antreprenori

Înainte ca un program de instruire să fie dezvoltat, e necesar să fie determinat conceptul instruirii, bazat pe necesitățile atât a participanților, dar și a societății. Analiza mediului de afaceri este o caracteristică esențială a programului de instruire. Cercetarea pieței va oferi informații cu privire la competențele necesare și tendințele afacerii în cauză. Antreprenorii, clienții instruirii ar trebui să fie co-dezvoltatori ai programului de instruire, nevoile lor ar trebui să fie înțelese atât în procesul de dezvoltare a programului de instruire, cât și pe parcursul livrării la toate etapele de

implementare a cursului. Această abordare are o relevanță deosebită pentru selectarea metodelor de predare, învățare și evaluare.

De regulă, clienții interesați în așa fel de instruire sunt persoane adulte, ce vor să înceapă afacerea sau deja sunt implicate în business, ceea ce impune de a ține cont de principalele caracteristici ale unei astfel de instruire:

- participarea este conștientizată de necesitate, dar în același moment este voluntară;
- instruirea trebuie să fie relevantă pentru experiența și necesitățile determinate;
- scopul și obiectivele instruirii să fie stabilite într-un cadru și context definit anterior începerii activității;
- conținutul instruirii trebuie să fie explicit și livrat în mod clar, deoarece el definește ceea ce antreprenorul are de a face după instruire;
- instruirea trebuie privită ca un parteneriat între instructor și cel instruit, iar experiența proprie a cursantului trebuie folosită ca resursă în cadrul procesului de instruire;
- instruirea va fi dotată preponderent cu exemple practice, studii de caz;
- se va ține cont de posibilitatea readaptării conținutului în dependență de nivelul de pregătire a participanților;
- se vor crea condiții pentru implicarea activă a celor instruiți. Învățarea eficientă este activă - persoana învață cel mai bine atunci când este angajat în proces;
- este necesar de a avea feedback permanent cu cei instruiți, feedback-ul trebuie să fie constructiv și în timp util;
- deoarece participanții pot avea stiluri diferite de învățare, astfel de cursuri ar trebui să fie proiectate cu o varietate de metode de învățare și de predare;
- instruirea trebuie organizată într-un mediu agreabil, cursanții trebuie să se simtă confortabil.

Când se planifică elaborarea sau predarea unui program de instruire pentru adulți instructorul, de asemenea, trebuie să-și pună unele întrebări:

- Care este nivelul de pregătire a cursanților pentru o așa instruire?
- Ce nivel de înțelegere și de experiență vor lua participanții după curs?
- Ce au de gând să facă și ce anume ar trebui să facă cursanții după instruire?
- Are participantul careva necesități particulare de studii sau poate deja necesitățile sunt conștientizate deoarece au apărut dificultăți în gestionarea afacerii?
- Sunt dificultățile legate de lipsa experienței ce, desigur, ar putea influența desfășurarea afacerii?
- Competențele și stilul de predare sunt adecvate pentru cerințele acestui grup de participanți?
- Corespunde instructorul în termeni de nivel, ritm și conținut pentru predarea acestui curs?
- Este destulă experiență pentru a răspunde necesităților specifice pentru fiecare instruit?

Ciclul și etapele de elaborare și livrare a programului de instruire pentru antreprenori

În elaborarea unui nou program de instruire sau modificarea unui efectiv, există o serie de etape care trebuie să fie urmate pentru a parcurge un ciclu complet de dezvoltare și livrare a unui program de instruire.

Ciclul include 4 faze de instruire: evaluarea necesităților, designul cursului, livrarea instruirii și evaluarea cunoștințelor și a competențelor primite. Accentul pe diferite aspecte variază în funcție de participanți, necesitățile percepute și de nivelul de

pregătire a instructorului. Programul trebuie să fie dinamic, poate necesita schimbări chiar pe parcursul predării.

Pentru a parcurge ciclul complet de dezvoltare a programului de instruire (figura 1) e necesar de a trece următoarele etape:

1. *Determinarea contextului (educațional sau profesional) programului* ce urmează să fie dezvoltat și livrat. Pe parcursul instruirii e de dorit ca cursanții să acumuleze un amestec complex de cunoștințe, abilități și atitudini. Instruirea trebuie proiectată ținând cont atât de abordarea educațională, cât și de cea profesională. Dar în cazul instruirii viitorilor antreprenori instruirea va avea un accent mai concret pe aspectul educațional, iar pentru cei ce dezvoltă afacerea contextul va purta caracter profesional.

2. *Definirea necesităților de instruire.* Pentru realizarea acestei sarcini e necesar de a elabora și completa un chestionar, care va acoperi cel puțin următoarele aspecte: date personale ale respondenților, gradul lor de familiarizare cu domeniul antreprenoriat (vor să înceapă o activitate de business sau deja o desfășoară), ce cunoștințe și abilități ar dori să capete participând la instruire, care sunt greutățile estimate în cazul creării sau gestionării unei afaceri.

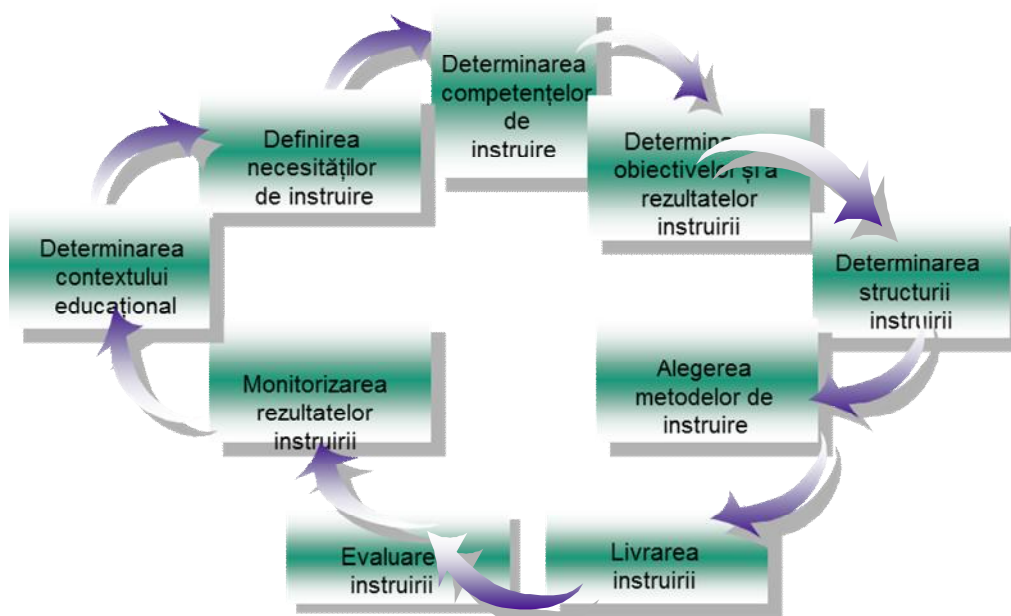


Fig. 1. Etapele de dezvoltare și livrare a instruirii

3. *Determinarea competențelor* necesare de a fi dezvoltate prin instruire vor fi determinate prin prelucrarea chestionarelor repartizate în perioada de elaborare a programului de instruire. Aria de competențe pentru domeniul antreprenorial ar putea fi următoare [1]:

- *Competențe profesionale:*

- a) Cunoașterea (dimensiunea cognitivă).

- Ø Cunoașterea, înțelegerea și utilizarea limbajului specific: cunoașterea profundă a spiritului antreprenorial și a evoluțiilor teoretice specifice, metodologice și practice, utilizarea adecvată a limbajului specific de a comunica cu mediul economic;

- Ø Explicare și interpretare: explicarea și interpretarea detaliată a situațiilor noi folosind expertiza de specialitate, dezvoltarea spiritului antreprenorial.

- Ø Abilități (dimensiune funcțională - bazată pe acțiune).

- Ø Aplicarea, transferarea și soluționarea problemei: utilizarea integrată a mecanismului conceptual și metodologic pentru a aborda noi probleme teoretice și practice;

Ø Reflecție critică și constructivă: utilizarea unor criterii și metode semnificative de evaluare a situației pentru formularea deciziilor constructive;

Ø Creativitate și inovare: dezvoltarea profesională prin aplicarea inovatoare a metodelor cantitative și calitative.

Competențe transversale:

b) Competențe de rol.

Ø Autonomie și responsabilitate: efectuarea de activități profesionale complexe în condiții de autonomie și independență profesională;

Ø Interacțiunea socială: acceptarea funcțiilor de conducător pentru a gestiona grupuri profesionale și companii nou create;

c) Competențe de dezvoltare personală și profesională.

Ø Dezvoltarea personală și profesională: auto-controlul procesului de învățare, diagnosticul necesităților de instruire, analiza reflexivă a performanțelor profesionale proprii.

4. *Determinarea obiectivelor și a rezultatelor* generale de învățare ale programului. Scopurile și obiectivele de învățare trebuie să fie dezvoltate pentru a asigura că instruirea va forma condiții de creare a competențelor antreprenoriale și manageriale necesare. Obiectivul descrie ceea ce instructorul încearcă să atingă prin dezvoltarea de abilități, iar rezultatele instruirii sunt acelea ce cursanții vor căpăta în rezultatul participării la instruire.

a) În calitate de obiectiv a programului de instruire pentru antreprenori și tineri manageri ar putea fi:

Ø dezvoltarea aptitudinilor antreprenoriale de evaluare, inițiere și implementare a ideii de afaceri, de accesare și gestionare eficientă a resurselor necesare pentru prosperarea afacerii.

b) Rezultate estimate. La încheierea acestei instruirii participanții vor putea:

Ø genera și evalua idei de afaceri oportune;

Ø estima piața și metodele de promovare a produsului;

Ø estima resursele necesare pentru inițierea și dezvoltarea afacerii, inclusiv a celor financiare;

Ø dezvolta strategii pentru a obține resursele necesare;

Ø elaboreze propriul plan de afaceri pentru a iniția și dezvolta cu succes afacerea;

Ø evalueze și stabilească modalitatea de succes antreprenorial.

Obiectivele și rezultatele sunt adesea folosite în mod alternativ, dar ambii termeni trebuie să fie realizabili, să fie concreți pentru a putea monitoriza și evalua.

5. *Determinarea structurii generale, a principalelor module, a conținuturilor de instruire, succesiunea principalelor subiecte și a rezultatelor instruirii cursanților.* Conținutul trebuie să formeze un program de instruire coerentă. Acesta ar trebui să cuprindă o selecție de cunoștințe, abilități, valori și atitudini relevante pentru activitatea de antreprenariat. Conținutul este, de obicei, derivat din obiectivele care stau la baza dezvoltării programului și poate fi definit prin cunoștințe, deprinderi, atitudini și valori care urmează să fie învățate.

6. *Alegerea metodelor de instruire și învățare; resurselor relevante disponibile pentru instruire.* În calitate de exemplu pot fi următoarele metode de instruire: analiza exemplurilor practice și reflecția asupra lor, activități de stimulare a gândirii, feedbackul, interacțiunea dintre cursanți, lucrul în echipă și sarcini individuale, prezentarea situațiilor concrete din practica cursanților, întâlniri cu antreprenori de succes.

7. *Livrarea programului de instruire.* Cât nu ar fi de bine proiectat cursul de instruire, trebuie să ținem minte că, un pachet standard deseori este respins de ascultător. Țelul unui program eficient este cursantul. O activitate de instruire are rezultate diferite pentru fiecare grup de cursanți. Nu e posibil de a impune oamenilor

anumite soluții, nu poți obliga să accepte ideile preconcepute referitoare la ce este bine pentru ei. În acest context de idei deseori apare necesitatea de a perfecționa din mers programul.

8. *Evaluarea rezultatelor instruirii.* Practica arată că companiile de instruire și consultanță au tendința de a evalua programele de instruire pe patru nivele: comportament, nivelul de învățare și reacție, și rezultate. Evaluarea instruirii, de regulă, se face folosind diferite chestionare.

9. *Monitorizarea rezultatelor instruirii.* Această ultimă etapă, de regulă, se realizează în baza interviurilor. Monitorizarea se definește ca o verificare periodică de către cei responsabili de program. Acesta ar trebui să-și concentreze atenția asupra corespunderii rezultatelor cu obiectivul instruirii, asupra momentelor de conținut, metodelor de predare care ar putea necesita acțiuni corective. Monitorizarea permite replanificarea programului de instruire sau a procesului de implementare, care pot cauza incorectitudini ce blochează realizarea rezultatele așteptate.

Desigur, doar instruirea nu poate asigura succesul afacerii. Capacitățile antreprenoriale includ creativitate, inovație, asumarea riscurilor, precum și răbdare, sârguință, încredere în sine, capacitatea de a planifica și de a gestiona afacerea în scopul atingerii obiectivelor.

Referințe bibliografice

1. C. Doicini, M. Roșu, N. Ionescu, D. Băilă. Developing the entrepreneurial competences for setting up new successful business. Proceedings of the 7th International Conference of Technological Changes, - September, 2011, Alexandropoulos, Greece, p. 641-645
2. David Simmonds. Proiectarea și livrarea programelor de instruire. Traducere: Olivia Podobea. - București: Editura CODECS, 2008, 318 p.
3. Judy McKimm MBA, MA (Ed), BA (Hons), Curriculum design and development. Head of Curriculum Development, School of Medicine. Imperial College Centre for Educational Development. Cert Ed, ILTM, 2007, 32 p.