



صلاحیت های حرفه ای معلمان با روحیه و انگیزه کارآفرینی دانش آموزان مدارس دخترانه کاردانش

آمنه اوسط*

* هنرآموز هنرستان

چکیده

آموزش و پرورش از جمله سازمان‌هایی است که در هر جامعه‌ای از هر جهت از حساسیت و اهمیت خاص برخوردار است و یکی از مهمترین اهدافی که تاکنون برای نظام های آموزش و پرورش ذکر گردیده است آماده کردن افراد جامعه برای اشتغال و درآمد زایی و کمک به چرخاندن چرخ‌های اقتصاد کشور می‌باشد که به نظر می‌رسد ظهور تئوری نیروی انسانی در حیطه‌ی برنامه ریزی آموزشی خود ناظر بر همین امر است. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به صلاحیت حرفه‌ای معلمان اشاره شده و با توجه به اینکه تمامی برنامه‌های آموزش و پرورش بر محور اجرای این سند می‌چرخد، لذا توجه به این ویژگی در بکارگیری معلمان و همچنین تاثیر آن بر متغیرهای مختلف، دارای اهمیت ویژه می‌باشد. همچنین چشم‌انداز تحولات جهانی نظام‌های آموزشی نشان می‌دهد که در قرن بیست و یکم، آموزش متوسطه نسبت به سایر دوره‌های تحصیلی رشد بیشتری را که در بردارنده ابعاد و وجوه گوناگون اقتصادی است و تدوین راهبردها و برنامه‌های جدید را الزامی می‌سازد، شاهد خواهد بود و توصیه یونسکو برای دهه‌های هزاره سوم در مورد آموزش‌های کار و دانش، که سه هدف اساسی را برای این آموزش‌ها مطرح کرده، اهمیت و ضرورت موضوع را دو چندان نموده است.

واژگان کلیدی: صلاحیت های حرفه ای معلمان، روحیه کارآفرینی، انگیزه کارآفرینی

مقدمه

در جهان فراصنعتی امروز، توسعه به معنی عام بدون توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مفهوم ندارد؛ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، انجام دادن فعالیت‌هایی است که می‌تواند فرد را برای احراز شغل و کار آماده کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام دادن کار افزایش دهد و هدف از این آموزش‌ها، افزایش دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار، در محدوده وظایف شغلی است (ذکرایی و اسلامی، ۱۳۹۵: ۲). از سوی دیگر، در واکنش به تغییرات و نیازهای جدید، در بخش‌های صنعت و تجارت،



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

رقابت‌های بین‌المللی برای تولید نیروی کار ماهر و ایجاد حرفه‌های جدید و به دنبال آن الزامات حرفه‌ای متفاوت‌تر و پیچیده‌تر نیاز به معلمان حرفه‌ای شایسته و برنامه‌های آموزشی جدید بیش از پیش لازم است. کارآفرینی موتور محرکه توسعه و پیشرفت اقتصادی و ایجاد شغل و اصلاح اجتماع محسوب می‌شود و در دنیای در حال تحول و پیشرفت امروزی که زندگی خواسته یا ناخواسته تحت تاثیر علم و فناوری قرار دارد کامیابی و موفقیت برای جامعه‌ای بدست می‌آید که از نیروی کار ماهر و متخصص، خلاق و خودباور و دارای روحیه کارآفرینی برخوردار باشند (غیاثی ندوشن و فلاحیانی، ۱۳۹۴: ۹۴). در جوامع امروزی نارضایتی و ناامیدی از فرصت‌های اشتغال در شرکت‌ها و صنایع باعث تشویق افراد به خوداشتغالی به خصوص در بین فارغ التحصیلان شده است. به همین دلایل علاقمندی زیادی در سطح محققان و دانشگاه‌های کل جهان در خصوص مطالعه کارآفرینی شکل گرفته است و نیز رغبت سیاست‌گزاران برای تقویت کارآفرینی در کشورشان زیاد شده است (وایز، ۲۰۱۵) و از این رو، پرورش و آموزش کارآفرینان را در اولویت برنامه‌های توسعه اجتماعی و اقتصادی خود قرار داده‌اند (هوشمندان مقدم و رضوانفر، ۱۳۹۴: ۱۲). شاید یکی از مهمترین راهکارهای توسعه کارآفرینی در میان اقشار جامعه، توسعه و ارتقای آن از همان دوران تحصیلی و از طریق ترویج، آموزش، حمایت و شناخت مستعدان کارآفرینی باشد (شیرازی، ۱۳۹۳). کارآفرینی فرایندی است که فرصت‌ها، منابع و کارآفرینان را به هم مرتبط کرده و طی آن، تغییرات در نظام اقتصادی رخ می‌دهد. برخورداری جوامع از روحیه کارآفرینی، اصل و اساس پیشرفت اقتصادی کشورها به حساب می‌آید، عنصر کارآفرینی با استفاده از، حداقل سرمایه و پس‌انداز و روش‌های جدید بهره‌برداری و ترکیب بهینه عوامل تولید، کارآیی و اثربخشی بنگاه اقتصادی را به حداکثر می‌رساند (ربیعی و صدیقی، ۱۳۹۳: ۵۳)، از این رو باید دست اندرکاران عوامل موثر بر ایجاد کارآفرینی را شناسایی و برای آن برنامه ریزی نمایند. روحیه کارآفرینی عاملی فردی است که بیش از سایر عوامل فردی یا صفات شخصی بر ایجاد کارآفرینی بین افراد تأثیرگذار است (لاسپیتا و همکارانش، ۲۰۱۲). روحیه کارآفرینی ناحیه‌ای در ذهن است که هدایت‌کننده و سوق‌دهنده فرد به سمت رفتار کارآفرینی است (ابشونکا و همکاران، ۲۰۱۰). ماکس وبر، جامعه‌شناس شهیر آلمانی روحیه کارآفرینی را عاملی مهم در تشریح و تبیین چگونگی شکل‌گیری تمدن نوین صنعتی در مغرب زمین می‌داند. پیتر دراگر معتقد است کارآفرین کسی است که، فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند و ارزش‌ها - را تغییر می‌دهد و ماهیت آن‌ها را دچار تحول می‌کند و حتی مخاطره‌پذیر است ولی به درستی تصمیم‌گیری می‌کند. البته لازم به ذکر است زیر بنای همه این رویدادها آموزش کارآفرینی است. آموزش کارآفرینی، فرایند یا مجموعه‌ای از فعالیتهایی است که قصد توانمندسازی، توسعه و رشد دانش، افزایش مهارتها، ارزش‌ها و فهم افراد برای کارآفرینی را دارد. آموزش کارآفرینی به دنبال آماده‌سازی نوجوانان و جوانان برای مسئولیت‌پذیری و خلق کار می‌باشد تا متفکرانی کارآفرین به بار آورد (آنونموس، ۲۰۰۸)؛ که این ویژگی‌ها نشان از روحیه بالا در امر ایجاد حرفه و کارآفرینی می‌باشد زیرا روحیه کارآفرینی پیش‌برنده‌ی بسیاری از موفقیت‌های بشر بوده و تغییر تاریخ به احتمال زیاد در قالب کارآفرینی ادامه می‌یابد (جعفری‌مقدم و فخار زاده، ۱۳۹۰: ۱۲۳). داشتن روحیه کارآفرینی خود موجب انگیزه کسب و کار می‌شود. انگیزه کارآفرینی نیز یک نیروی محرکه است که هدایت‌کننده و نگهدارنده

1. Wais
2. Laspita
3. Obshonka & et all
4. Veber
5. Anonmuse



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

رفتار کارآفرینان در جهت کارآفرینی می‌باشد (سیف، ۱۳۹۹: ۶۴). عوامل زیادی می‌توانند در ایجاد انگیزه کارآفرینی افراد دخیل باشند ولی به نظر می‌رسد در سطح دانش آموزان دوره دبیرستان، محیط مدرسه، امکانات مناسب، مدیریت صحیح و معلمان و شیوه‌های تعامل و شایستگی‌های آنان در این زمینه نقش آفرین باشند. جای هیچگونه شک و تردید نیست که تمامی ویژگی‌های معلمان بخصوص شایستگی‌ها و صلاحیت‌های معلمی‌شان تاثیرگذارترین عنصر در موفقیت دانش‌آموزان است. آنان باید دارای مناسبترین ویژگی‌هایی فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس باشند (استولت، ۲۰۰۶)؛ و در مدارس فنی و حرفه‌ای و کار و دانش علاوه بر صلاحیت‌های معلمی، نسبت به دنیای واقعی کار، دانش دست اول داشته باشند. برنامه‌ریزی آموزشی مدارس کار و دانش جهت تربیت افراد کارآفرین و تکنیسین مستلزم توجه به صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان و معلمان است و در این زمینه ارتقا و بازسازی مداوم صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای معلمان، ضروری است زیرا معلمان علاوه بر رشته تخصصی باید دانش و مهارت خود را در تکنولوژی‌های نوین به روز نموده تا بتوانند آنها را در تدریس به کار گیرند (مورنو، ۲۰۰۷). صلاحیت‌های معلمی، مجموعه شناخت، گرایش و مهارت‌هایی است که معلم با کسب آنها می‌تواند به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران اقدام نماید و راهنمای مناسبی برای هدایت به سمت کار آفرینی باشد. مربی فنی و حرفه‌ای باید دارای اطلاعات عمیق نسبت به تخصص و بازار کار و فرایند کار باشد و ضمن مهارت در ترکیب اطلاعات نظری و عملی، توانایی انتقال درست دانش و مهارت به هنرجویان را داشته باشد (بایور، ۲۰۰۷). لزوم توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای هنرآموزان از آنجا آشکار می‌شود که پژوهش‌های انجام شده در این باب؛ نبود هنرآموزان با کفایت (ذکریایی و اسلامی، ۱۳۹۵) و محدودیت نیروی متخصص در زمینه آموزش دروس رشته‌های فنی و حرفه‌ای (نوه ابراهیم و تندسته، ۱۳۸۷) را نشان داده‌اند؛ یا در مطالعاتی که مهرعلیزاده، مرعشی و طوسی (۱۳۹۱)، خنیفر، احمدی آرم و زمانی فر (۱۳۹۲) در ایران به عمل آورده اند حاکی از عدم موفقیت کامل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (علی رغم کوشش‌های متعدد انجام شده) است. از سوی دیگر در واکنش به تغییرات و نیازهای جدید در بخش‌های صنعت و تجارت، رقابت‌های بین‌المللی برای تولید نیروی کار ماهر و شایسته (امفادی، ۲۰۰۱)، نیاز به معلمان حرفه‌ای شایسته و برنامه‌های آموزشی جدید بیش از پیش لازم است (امین خندقی و همکاران، ۱۳۹۳). حال به نظر می‌رسد بررسی رابطه بین صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان با انگیزه و روحیه کارآفرینی دانش‌آموزان مدارس کار و دانش کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است و خلاءهای پژوهشی در این زمینه وجود دارد.

۱. صلاحیت حرفه‌ای مربیان

از آنجا که آموزش و پرورش از مهمترین نهادهای اجتماعی می‌باشد، به همین دلیل کیفیت سایر نهاد های اجتماعی نیز تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد آموزش پرورش بستگی دارد. شناسایی استعدادها و ایجاد شرایط لازم برای شکوفایی افراد در زمینه های مختلف و رشد موزون و متعادل انسان در جنبه های عقلانی، عاطفی و جسمانی مسئولیت های سنگینی است که آموزش و پرورش باید به انجام برساند (روحی، ۱۳۹۳) و عنصر اصلی عهده دار این مسئولیت معلمین می باشند. معلم کارگزار اصلی تعلیم و تربیت و روح نظام آموزش هر کشوری است و با کوشش خردمندانه اوست که اهداف متعالی نظام آموزشی کشور محقق

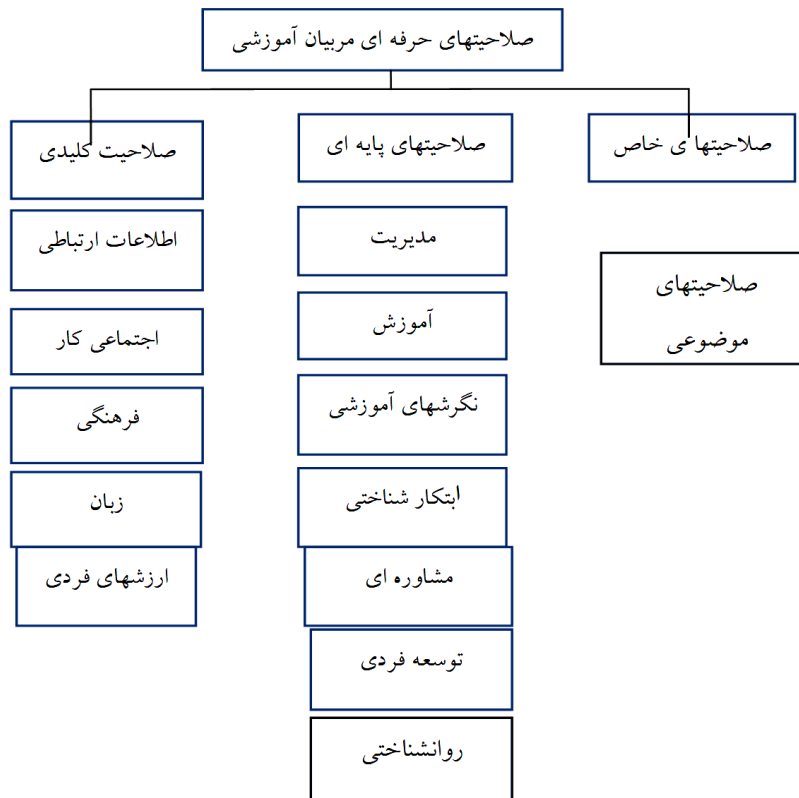


می‌شود. آنچه کودکان، نوجوانان و جوانان در مدرسه کسب می‌کنند، متأثر از خصوصیات، کیفیات و شایستگی‌های علمی، فرهنگی، دینی، اجتماعی، اخلاقی و معنوی معلمان است (عبداللهی و همکاران، ۱۳۹۳). در تحقق اهداف تربیتی، نقش معلم و توانایی او در یاددهی به فراگیران حیاتی است (دارلینگ هاموند، ۲۰۰۶). صلاحیت حرفه‌ای مربی شامل مجموعه علوم تئوری و مهارت‌های عملی است که مربی با کسب آنها می‌تواند در جریان آموزش علاوه بر کسب مهارت، در زمینه معنوی و اجتماعی نیز به کارآموزان کمک کند. از این رو بررسی صلاحیت حرفه‌ای مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. صلاحیت حرفه‌ای معلمان شامل صلاحیت حرفه‌ای صنعتی، صلاحیت آماده سازی تدریس، صلاحیت تدریس عملی، صلاحیت ارزیابی تدریس، صلاحیت مدیریت، توسعه برنامه‌ریزی تدریس، صلاحیت مشاوره فراگیران، صلاحیت ارتقاء روابط عمومی و ارتباط بین فردی، صلاحیت همکاری پروژه‌ها می‌داند (وی ولین؛ ۲۰۱۱، به نقل از گرزین، صالحی عمران و خاوری، ۱۳۹۵: ۳). شایستگی‌های ضروری حرفه‌ای معلمان شامل، شایستگی‌های شناختی (مجموعه آگاهی‌ها، بینش‌ها و مهارت‌های ذهنی است که معلم را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مرتبط با تعلیم و تربیت توانا می‌سازد) شایستگی‌های عاطفی (مجموعه علایق و گرایش‌های معلم نسبت به مسائل و موضوعات مرتبط با، تعلیم و تربیت است) شایستگی مهارتی مجموعه مهارت‌ها و توانایی‌های عملی است که به فرآیند تعلیم و تربیت مرتبط است.

هانتلی قابلیت‌های معلمان را در سه زمینه دانش حرفه‌ای، شایستگی مهارتی-عمل حرفه‌ای و تعهد حرفه‌ای، دسته‌بندی کرده است (هانتلی، ۲۰۰۸، به نقل از دهقانی و بهزادی شیخ، ۱۳۹۴: ۴). مهم‌ترین شایستگی معلمان شایستگی انطباق با نوآوری‌های آموزشی است. مربی ضمن احراز شرایط مربیگری باید توانایی انتقال دانش فنی، به کارآموزان، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزشی فناوری روز و ارزشیابی طی دوره و پایان آن، را مطابق استانداردهای مهارتی و آموزشی، دارا باشد (چانسیری، ۲۰۱۰، به نقل از صالحی و تجری، ۱۳۹۱: ۳).

(اولنا و آنجلینا؛ ۲۰۰۸) صلاحیت‌های حرفه‌ای مربیان آموزشی را به صورت ذیل بیان می‌کنند.

-
3. Darling-Hammond
 4. Vee and Velin².
 1. Huntly
 4. Olena & Angelina



شکل (۱) الگوی صلاحیت‌های حرفه ای مربیان منبع: (اولنا و آنجلینا، ۲۰۰۸)

۲. اهداف و مأموریت‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای به شرح زیر است:

- الف- ایجاد زمینه مناسب برای گسترش و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای برای کسب شایستگی احراز شغل.
- ب - رسمیت‌بخشی به انواع صلاحیت‌های حرفه‌ای در سطوح ملی و بین‌المللی.
- ج - استاندارد سازی فرآیندهای مرتبط با ارزیابی گواهی‌نامه‌های آموزشی، مدارک تحصیلی و تجربیات مستند جهت احراز صلاحیت حرفه‌ای.
- د- انطباق و تعیین ارتباط منطقی بین سطوح مختلف آموزش نظری و مهارتی و سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای.
- هـ- بهبود ارتباط مستمر و اثربخش بین نظام شرایط احراز اشتغال، نظام آموزش نظری و نظام آموزش مهارت و فناوری.
- و- هماهنگی دستگاه‌های مختلف با سازمان ملی مهارت و فناوری به منظور تهیه و تصویب استانداردهای صلاحیت حرفه‌ای مشاغل مرتبط.
- ز - تعیین معیارها و شاخص‌های بهبود کیفیت در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

ح - تعیین دستورالعمل و راهنما برای ارزیابی نیاز فراگیران در حوزه‌های صلاحیت حرفه‌ای (محمدیان و عبده‌وند، ۱۳۹۵: ۵).

۳. ایجاد تحول در نظام آموزشی مبتنی بر نظام صلاحیت حرفه ای

نظام فعلی آموزش و پرورش کشورمان، شاخصه‌ها و ویژگی‌های لازم برای تربیت نیروی انسانی را نداشته و نسل آینده را متناسب با بازار کار و برای کسب صلاحیت‌های لازم شامل بینش به کار و داشتن مهارت‌های کافی برای به دست آوردن مشاغل تربیت نمی‌کند. در سالهای ۸۸ و ۸۹ بحث تدوین بنیانهای نظام تحول در آموزش و پرورش مطرح بود و در سال ۱۳۹۰ سند تحول راهبردی نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی در جمهوری اسلامی توسط شورای عالی آموزش و پرورش تصویب و به تایید شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز رسید. اما با مطالعه فصول این سند متوجه می‌شویم هیچ اشاره‌ای به چگونه تربیت کردن نیروی کاری که دارای فرهنگ کار و بینش کار و خدمت شایسته باشد و با مباحث بینشی مورد لزوم برای کار و شغل و حرفه اشاره‌ای نشده است و اصلی‌ترین مبحث توسعه‌ای کشور که پرداختن به این مباحث می‌باشد در این سند مغفول و مهجور مانده است. در صورتی که آموزش و پرورش در تعلیمات رسمی خود بایستی ابتدا به ایجاد بینش کار و حرفه پرداخته و کودکان را با مبانی وجدان کاری، اخلاق در حرفه و خدمت کردن برای کسب روزی حلال، پذیرفتن کار و پست بر اساس توانمندی‌ها و قابلیت‌ها، سپردن کارها به کاردان، عدم دخالت در اموری که در آن مهارت و سررشته ندارد، اهمیت دادن به، خدمت به خلق و باز کردن گره کار دیگران، عدم استفاده از غش و تقلب در معاملات و تولید کالا و ... مباحثی از این قبیل را فرهنگ سازی و سپس در مقاطع بعدی برنامه ریزی نماید تا نسلهای آینده علوم، مهارت و بینش های پیچیده تر را تعلیم دیده و کم کم وارد بازار کار شوند. در واقع آموزش و پرورش نه در محتوی و نه در هدف، به این مباحث مهم و پایه‌ای توجه کافی و وافی ندارد و نه بر مبنای آموزش و پرورش اسلامی این مباحث مهم را در ذهن آینده سازان کشور نهادینه سازی می‌کند و نه بر اساس اصول موازین توسعه بین المللی. در صورتی که یکی از پایه‌های اصلی رشد و توسعه کشور آموزش انواع صلاحیت‌های حرفه‌ای به نیروی انسانی است. تربیت نیروی کاردان، با صلاحیت که به مباحث برکت در زندگی که بر اساس کار صحیح، اصولی، درست و با موازین به دست آید اعتقاد داشته باشد؛ از وظایف و فلسفه وجودی آموزش و پرورش است (علوی ایلخچی، ۱۳۹۱: ۸). با طرح نظام صلاحیت حرفه ای و اجرای آن در کشور و بیان اصول و ادبیات آن بایستی این مبحث به عنوان خواسته و گفتمان نخبگان و ملت ایران تبدیل شده و کم‌کم ساز و کارها و ساختارهای مورد نظر آن فراهم شود. اما گام اول را در تحول در نوع آموزش در وزارت آموزش و پرورش و سپس وزارت علوم و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باید جستجو کرد. در این راستا لازم است پس از فرهنگ سازی مناسب طی یک دوره ده ساله، قانون آموزشهای فنی و حرفه‌ای و صلاحیت حرفه‌ای در مجلس شورای اسلامی تصویب شده و متولی مشخصی برای اعطاء مدارک صلاحیت حرفه‌ای مشخص نمایند. افرادی که متولی صدور گواهی‌های صلاحیت می‌شوند باید از بهترین و سالمترین افراد انتخاب شده و مانند مشاغل حساس چون «حسابرسان دادگستری» مشمول قسمنامه های شغلی باشند؛ تا تبعات بعدی ناشی از سفارش و توصیه و تقلب و .. پیش نیاید. به طور طبیعی در زمان استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای در کشور، گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر مبنای سطح صلاحیت کسب شده از سوی نهاد مرجع صادر می‌شود و احراز سایت، شغل و ارتقای مستمر در آن با کسب گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای مرتبط، امکان‌پذیر است. از جمله اهداف و مأموریت‌های نظام صلاحیت حرفه ای مندرج در آیین‌نامه مذکور، ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقای شایستگی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی سرمایه انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای برای کسب شایستگی



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

احراز شغل می باشد که در این بحث، توانمندسازی شاغلین را می توان اینگونه تعریف کرد "مجموعه کنش های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح ریزی شده ای است که به منظور افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان، به طور مداوم و نظام مند به بهبود و ارتقاء سطح دانش مهارتها و نگرش های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده ی کارکنان می پردازد" (محمدیان و عبده وند، ۱۳۹۵: ۲۶). مربیان و استادکاران علاوه بر صلاحیت های ویژه مندرج در آیین نامه ها، شرح وظایف و عهدنامه باید دارای صلاحیت معلمی باشند که در منابع مختلف به صور گوناگون، از جمله موارد ذیل در خصوص آنها بحث شده است.

الف- **صلاحیت های تخصصی:** تسلط بر مهارت های آموزشی و تدریس، تسلط بر محتوا و ارائه آن، تعیین تکلیف، پرسش و پاسخ و روش های تدریس را شامل می شود. معلم باید به دانش آموزان فرصت دهد تا دانش خود را در موقعیت های مسأله محور بسازد (سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴).

ب- **صلاحیت های حرفه ای:** بهبود آموزش به وسیله فناوری اطلاعات و ارتباطات، نیازمند فهم و درک روشن از نقش معلم در آموزش است (کرجی بان و علی اکبری، ۱۳۹۰).

ج- **صلاحیت های ارتباطی - اطلاعاتی:** کاهش چالش کاربست فناوری اطلاعات و ارتباطات در تدریس به مهارت ارتباطی - اطلاعاتی معلم وابسته است.

د- **صلاحیت های اخلاقی (اخلاق حرفه ای):** تدریس در شرایط سخت و انجام درست کار مستلزم شایستگی حرفه ای است (سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴: ۶۴).

صلاحیت های معلمی به گونه ای دیگر در سه دسته تقسیم بندی شده است:

الف- **صلاحیت های شناختی:** مجموعه آگاهی و مهارت ذهنی چون؛ شناخت استعداد و علائق یادگیرنده که معلم را در شناخت، تحلیل و بررسی مسائل مرتبط به تربیت توانا می سازد.

ب- **صلاحیت های عاطفی:** مجموعه علایقی چون؛ علاقه به دانش آموزان، اعتقاد به نوآوری در معلم را شامل می شود.

ج- **صلاحیت های مهارتی:** مهارت و توانایی معلمان در فرآیند یاددهی-یادگیری که شامل مهارت در طرح درس و توانایی استفاده از روش های یاددهی- یادگیری است (سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴).

صاحب نظران به برخی صلاحیت های دیگر معلمان فنی و حرفه ای نیز اشاره نموده اند از جمله:

مربی فنی و حرفه ای باید دارای اطلاعات عمیق نسبت به تخصص و بازار کار و فرایند کار باشد و ضمن مهارت در ترکیب اطلاعات نظری و عملی، توانایی داشته باشد که دانش و مهارت خود را به طور مؤثر به هنرجویان منتقل نماید (بایور، ۲۰۰۷). رانر بر مدرک دانشگاهی، عملکرد جمعی و علم مربی فنی و حرفه ای تأکید دارد (رانر، ۲۰۱۲). معلم کارآمد در تعامل با دانش آموز، نقش تسهیل کننده را ایفا می نماید. علائق و انگیزه، ارتباط با دانش آموز و تسلط در تدریس بسیار مهم است. معلمان باید برای آینده آماده باشند تا در گستره جهانی و زندگی در حکم یک عضو فعال جامعه به ایفای نقش بپردازند و دانش حرفه ای، عمل حرفه ای و تعهد حرفه ای باید داشته باشند (هانتلی، ۲۰۰۸، به نقل از علی نژاد و عبدا.. زاده، ۱۳۹۳: ۴). مربیان و استادکاران



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

به استناد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایران، به کمک مربی، سرمربی، مربی ارشد و استاد مربی، طبقه بندی شده‌اند. می‌توان سطوح صلاحیت مربیان و استادکاران را در چهار سطح؛ مربی با کفایت (واجد شرایط)، مربی متبحر، مربی کارشناس و استاد مربی طبقه بندی کرد. سطوح پایین‌تر، اساس سطوح بالاتر هستند. بنابراین برای معلمان فنی و حرفه‌ای این امکان وجود دارد که برحسب علاقه و تلاش خود، با توجه به نیاز مراکز حرفه آموزی، به سطوح بالاتر ارتقا یابند. آنان باید دارای ویژگی‌هایی فردی، حرفه ای، اخلاقی و کیفیت تدریس باشند و علاوه بر صلاحیت‌های معلمی، نسبت به دنیای واقعی کار، دانش دست اول داشته باشند. مربی یا استادکار، دارای تخصص بالا در حرفه و صلاحیت تربیتی، اجرایی و اداری است که علاوه بر مهارت، به پرورش فکری دانش آموزان نیز می پردازد (لوگلو، ۱۹۹۴، به نقل از سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴: ۶۶). برخی دیگر از صلاحیت‌های مربیان و استادکاران عبارتند از:

الف- **صلاحیت‌های حوزه دانش:** شامل محتوای دانش، نگهداری، رشد و انتقال آن می‌باشد. لذا برای مربیان و استادکاران، داشتن دانش و مهارت کافی در رابطه با رشته خود، ضروری است.

ب- **صلاحیت‌های حوزه مهارت:** این حوزه شامل مهارت‌های صنعتی، مربیگری، تسهیل‌گری، هم چنین مهارت‌های فکری، ادراک، احساس و قوه تخیل می‌باشد که از عوامل نوآوری می باشند (گالانس و دیگران، ۲۰۰۴) در برخی کشورها از جمله آلمان که دارای عناصر آموزشی زیادی هستند؛ حوزه مهارت بهتر قابل درک است (دیوسکی، ۲۰۰۵) (سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴: ۶۷).

ج- **صلاحیت‌های حوزه اخلاق و تخصص:** ارزش‌های این حوزه در تمام آداب و رفتار انسان ضروری است. علاوه بر این، بعد اخلاق حتی می‌تواند به تخصص نیز منجر گردد. به عبارتی نیروی کار با اخلاق، خود را موظف و متعهد به افزایش تخصص نیز می‌داند. چرا که پاسخگویی از عناصر اصلی تخصص نیز هست (مؤسسه مدیریت عمومی کشور مالزی، ۱۹۹۱، به نقل از جیلانی، ۲۰۱۰). ضمن این که اخلاق، صرفاً به برخورد و معاشرت نیک، محدود نمی‌شود؛ چنانچه حتی سلامت محیط کار و نگرش مثبت گروه نیز از اخلاق تأثیر می پذیرد.

د- **صلاحیت‌های حوزه اجتماعی:** این بعد از صلاحیت‌ها، عمدتاً پاسخگویی در مقابل جامعه و روابط حسنه بین دانش آموزان، کارکنان آموزشی، همکاران و جامعه را شامل می‌گردد. این بعد از صلاحیت‌ها باعث می‌شود مربیان و استادکاران عملکرد خود را در مقابل جامعه تشریح کنند (نوردین، ۱۹۸۵، به نقل از سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴: ۶۷) و در رابطه با هرگونه انحرافی در مقابل مردم پاسخگو باشند. بنابراین صداقت، درستکاری، کاهش هزینه، بالابردن بهره وری، نظم، انضباط و پایداری، از جمله ویژگی‌هایی هستند که به این بعد از صلاحیت‌ها مربوط می‌شود و باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

- **صلاحیت‌های حوزه کارآفرینی:** اخیراً داشتن دانش و مهارت‌های مربوط به کارآفرینی، مدیریت و تصمیم‌گیری برای معلمان فنی و حرفه‌ای، ضروری شده است. بنابراین معلمان فنی و حرفه‌ای باید دارای دانش و مهارت کارآفرینی

2. Loglu

3. Galance & et all

4. Dybowski

5. Nordin



باشند. زیرا کارآفرینی به عنوان اجزاء کلیدی آموزشهای فنی و حرفه ای به شمار می آید (هیلی، ۱۹۹۴)، به نقل از سبحانی نژاد و تژدان، ۱۳۹۴: ۶۷).

تطبيق آموزش ها با رویکرد نظام صلاحیت حرفه ای

اجرای نظام صلاحیت حرفه ای در کشور مستلزم تغییر رویکرد آموزشهای رسمی و غیر رسمی و حرفه ای و شغلی به سمتی است که بتوان با آن سطوح شغلی را مشخص نمود. نظام صلاحیت حرفه ای به دلیل آنکه ارزیابی کیفیت سرمایه های انسانی صرفاً با مدارک دانشگاهی و تحصیلی امکان پذیر نبود، به وجود آمد. صلاحیت حرفه ای از منظر تعریف در واقع صلاحیت های شغلی و حرفه ای است که از چند منظر گستردگی دارد؛ از یک سو حقوق کارفرمایان که بتوانند نیروی انسانی مناسب خود را پیدا کنند و دارای شایستگی باشند از سوی دیگر موجب کاهش هزینه های سربار اقتصادی می شود تا کسانی که شایسته هستند کارها را برعهده بگیرند. صلاحیت حرفه ای اولین بار در انگلستان مطرح شد. اوایل کار طیف کارفرمایان نتوانستند صلاحیت حرفه ای را ساختارمند کنند و تا مدتها در بحث اجرا متوقف بود تا آنکه چند سال بعد مجدداً با شعار آموزشهای مستمر و مادام العمر در سازمان یونسکو احیا و مطرح شد. در بحث نحوه ارائه آموزشها این بحث مطرح بود که ابتدا آموزش را بر اساس برنامه ارائه می دادند و بعد نتیجه محورش کردند و نگاه جدیدی ایجاد شد که می گفت دیگر نباید تنها به کتاب و آموزش صرف توجه شود بلکه باید به بیرون و بازخوردی که از جامعه بیرون می آید هم توجه شود طوری که بعد از ۱۲ سال آموزش، جامعه با دیپلمه یا مهندس بیکار مواجه نباشد نظام صلاحیت حرفه ای به این دلیل به وجود آمد که کیفیت سرمایه انسانی صرفاً با مدرک دانشگاهی و درجات تحصیلی قابل ارزیابی نبود. دانشگاهها قبل از جنگ جهانی تئوری محور بودند ولی بعد از آن صنعتی شدند و اکنون به دانشگاههای کارآفرین تبدیل شده و دغدغه بازار کار را دارند (ممتاز، ۱۳۹۴: ۴).

کارآفرینی در نظام آموزشی

مفهوم و تعریف کارآفرینی باید با توجه به ماهیت و ساختار نظام های آموزشی مورد توجه قرار می گیرد. با این نگرش می توان کارآفرینی در آموزش و پرورش را چنین تعریف کرد: «کارآفرینی در آموزش و پرورش فرایند منظم و مستمری است که از یک سو به شناسایی و بهره برداری موثر از کلیه منابع درونی و بیرونی نظام آموزشی منجر می شود و از سوی دیگر موجب ایجاد فرصتهای جدید یاددهی و یادگیری می گردد» این فرایند با تکیه بر دو محور آموزش فراگیر کارآفرین و فراهم آوردن زمینه های بروز و ظهور آن محقق می شود. از آن جا که صفات کارآفرینی اکتساب بوده نه ارثی و ژنتیکی، باید آموزش و پرورش با برنامه ریزی و سازماندهی، زمینه های رشد خصوصیات روحی دانش آموزان را در جهت ایجاد و روحیه ی کارآفرینی فراهم کند و این ویژگی ها را در آنان بیوراند. محیط یادگیری مناسب برای آموزش کارآفرینی باید دارای این ویژگی ها باشد:

۱- تفویض اختیار: فراگیران باید خودشان به عنوان مهمترین عوامل فرایند آموزش مانند گروه ایده " فرصت ها و آزمون ها را انتخاب کنند ۲- مدیریت کل گرا: باید از فراگیران خواسته شود تا به طور همزمان وظایف متعددی انجام دهند ۳- معرفی موقعیت ها مبهم و ناشناخته: برای این موارد باید از مثال هایی از دنیای واقعی آورده شود ۴- مجاز شمردن اشتباه: باید اجازه داده شود که



فراگیران از اشتباه و شکستهای خود درس بگیرند ۵- تحت فشار گذاشتن: برای تحویل تکالیف و وظایف تعیین شده باید جدول زمانی فشرده تعیین گردد و به طور ناگهانی تکالیف و وظایف جدید و فوری به آنها داده شود (یعقوبی، ۱۳۸۹: ۲۸). از آنجاییکه در این تحقیق برای بررسی روحیه کارآفرینی از پرسشنامه رویکرد روان شناختانه کارولند و همکاران، (۱۹۸۴) استفاده شده است که شامل ابعاد: روحیه ریسک پذیری، استقلال طلبی، موفقیت طلبی، نوآوری، کنترل پذیری، ابهام پذیری یا تحمل ابهام می باشد لذا در ادامه به تبیین و شرح این مولفه ها می پردازیم:

-روحیه ابهام پذیری (تحمل ابهام):

قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرش عدم قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامه حیات با دانش ناقص درباره محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل، بی آنکه شخص بداند موفق خواهد شد یا خیر (احمدپور داریانی و عزیزی، ۱۳۸۶: ۴۸).

-روحیه استقلال طلبی:

منظور از روحیه استقلال طلبی این است که فرد احساس می کند که بر سرنوشت خود کنترل دارد، کاری را برای خود انجام می دهد و به دیگران وابسته نیست (منصوری نژاد، ۱۳۸۹: ۹).

-روحیه ریسک پذیری:

عبارت است از پذیرش مخاطره های معتدل که می توانند با تلاشهای شخصی مهار شوند (منصوری نژاد، ۱۳۸۹: ۹).

-روحیه کنترل پذیری:

عبارتست از عقیده فرد نسبت به اینکه عاقبت و سرانجام وی تحت کنترل وقایع داخلی و خود فرد می باشد (کردنائیچ و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۹).

-روحیه موفقیت طلبی:

عبارتست از تمایل فرد برای کسب موفقیت بر اساس مجموعه ای از استانداردهاست (کردنائیچ و همکاران، ۱۳۸۶: ۳۹).

-روحیه نوآوری:

منظور از روحیه نوآوری، پذیرش و اجرای ایده های نو در زمینه فرآیندها، تولیدات و خدمات جدید و یا محصولات نو می باشد (لیاوی، ۲۰۱۰: ۲۰).

عوامل انگیزشی برای کارآفرینی

مطالعات و تحقیقات تجربی صورت گرفته بیان می دارند که دو نیروی غالب کششی و رانشی بر انگیزه ها تأثیر دارند. عوامل کششی، عواملی هستند که فرد را تحریک می کنند و بر می انگیزند تا از فرصت استفاده کرده و به فعالیتهای کارآفرینانه روی آورد. عوامل رانشی، نیاز یا نیازهایی هستند که فرد را به فعالیتهای کارآفرینانه مجبور می کنند. یکی از عوامل تأثیرگذار در کارآفرینی، انگیزه های کارآفرینان است. کارآفرینان به حدی از انگیزه می رسند که کارها را به خاطر ماهیتشان و نه فقط به جهت به دست آوردن پاداش و تشویق انجام می دهند. تئوری انتظار یک چهارچوب عمومی ایجاد می کند که بسیاری از تبیین های



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

فرآیند محور از انگیزه کارآفرینانه را به یکدیگر پیوند می‌دهد. بسیاری از مدل‌های شناختی که انگیزه راه اندازی یک کسب و کار جدید را تبیین می‌کنند، شبیه به چهارچوب تئوری انتظار است. اگر چه این مدل‌ها از واژه‌شناسی‌های مختلف استفاده کرده‌اند و مبانی نظری متفاوتی دارند. مدل وروم توضیح می‌دهد که یک فرد از بین گزینه‌های مختلف رفتاری با در نظر گرفتن اینکه کدام رفتار به مطلوب‌ترین پیامد منجر خواهد شد، یکی را انتخاب خواهد کرد. انگیزش به عنوان محصول انتظار، ثمربخشی و ارزش، مفهوم سازی می‌شود (صفری و غلامرضایی، اولین همایش ملی مدیریت کارآفرینی). در سال ۲۰۰۴ بانک بارکلیز، بر اساس تحقیقاتی تعدادی از عوامل انگیزشی کارآفرینی را به ترتیب زیر رتبه بندی نموده است: ۱- خودفرمایی و رضایت از شغل (۲۵٪)، ۲- استقلال و یا کنترل سرنوشت (۱۷٪)، ۳- یافتن فرصتی برای ارایه ارزش (۱۴٪)، ۴- نداشتن چاره‌ای دیگر (۱۲٪)، ۵- کسب پول کلان (۶٪)، ۷- شیوه‌ای متعادل تر در زندگی (۵٪)، ۸- انجام کار مورد علاقه (۵٪)، ۹- چشم انداز مالی بهتر (۱۳٪). عوامل انگیزش برای کارآفرین شدن به دو دسته: الف) انگیزه‌های کوششی ب) انگیزه‌های رانشی تقسیم شده‌اند. انگیزه‌های کوششی (فرصت) یا انگیزه‌های مثبت، عواملی هستند که نشان از امید فرد برای رسیدن به فردایی بهتر را دارند. انگیزه‌های کوششی باعث می‌شوند که فرد با نگرشی مثبت و با عشق و علاقه به کارآفرینی می‌نگرد و کارآفرینی را عامل موفقیت فردی و اجتماعی می‌داند و از انجام کارآفرینی احساس رضایت و شادمانی می‌کند. این نگرش، بیانگر وضعیتی است که فرد احساس مثبت به انجام فعالیت‌های کارآفرینانه در خود دارد. در این وضعیت، این افراد دارای این نگرش هستند که کارآفرینی هم دارای اهداف اقتصادی و هم اهداف اجتماعی‌اند. انگیزه‌های کوششی باعث ایجاد کارآفرینی بر اساس «تشخیص فرصت» می‌شوند؛ برای آشنایی با این انگیزه‌ها به مطالعه و بررسی انگیزه‌های کارآفرینی می‌پردازیم: ۱- استقلال: افرادی که دوست دارند کارها را به شیوه‌ی خودشان انجام دهند و کار کردن برای دیگران، برایشان مشکل است به دنبال استقلال هستند. کاری که به فرد اجازه دهد که در قلمرو شغلی خودش آزادی داشته باشد، خود تصمیم بگیرد و رییس خود باشد. دلیلی که بیش از همه برای کارآفرین شدن ذکر می‌شود، استقلال است یعنی فرد نخواهد برای کس دیگری کار کند. تمایل به اینکه فرد رئیس خودش باشد همان چیزی است که هم زنان و هم مردان کارآفرین را در سراسر جهان وا می‌دارد تمام ریسک‌های اجتماعی، روانی و مالی را بپذیرند و سبب می‌شود ساعت‌های طولانی را کار کنند تا فعالیت کارآفرینانه‌ی نوپای خود را پدید آورند و با موفقیت پیش ببرند. استقلال شامل برعهده گرفتن استفاده از قضاوت شخصی خود در برابر پیروی کورکورانه از اظهارات دیگران است. بیشتر محققان نتیجه گرفته‌اند که نقش استقلال کارآفرینانه، ایجاب میکند در ابتدا کارآفرین مسئولیت تعقیب فرصتی را که قبل از این وجود نداشت را بر عهده می‌گیرد. سپس، در انتهای کار، کارآفرین مسئول نتایج است، چه بدست آمده باشند و چه بدست نیامده باشند. بعلاوه اشخاص ممکن است کارهای کارآفرینانه را به دلیل میل به استقلال پیگیری کنند برای مثال هیسریش^۳ (۱۹۸۵) در مصاحبه با زنان آمریکایی موسس شرکتها، یکی از انگیزه‌های اولیه برای شروع کسب و کار را میل به استقلال دید. علاقه به آزادی: کاری که به فرد اجازه دهد که در قلمرو شغلی خودش آزادی داشته باشد، خود تصمیم بگیرد و رییس خود باشد. وجود آزادی عمل در انجام کارها یک عامل انگیزاننده است. اکثر کارآفرینان از رئیس خود بودن لذت می‌برند. آنها آزادی عمل به روش‌های خود یا برقراری فرهنگ کاری منحصر به فرد خود را دوست دارند. اگر چه مسئولیت‌های زیادی با این استقلال همراه است، اما آنها

3. Vroom

4. Barclays Bank.

1. Hisrish



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

خواهان تقبل آن هستند (سلوکار، ۱۳۸۹). یکی از ویژگی‌های بسیار مهم که به عنوان یکی از نیروهای محرک میتوان قلمداد کرد، گرایش به سمت استقلال، باعث انگیزه است، در واقع استقلال، در عملی کردن رویاهای کارآفرینان نقش دارد و در نتیجه، آزادی عمل، پاداشی برای کارآفرینی است. ۲- کنترل بر سرنوشت خود: فرد می‌خواهد خودش آینده خودش را رقم بزند. یک کارآفرین همیشه اعتماد به نفس و اراده را در خود تقویت می‌کند و با عزمی راسخ مسئولیت‌های تعیین شده خویش را انجام می‌دهد. نیاز به پیشرفت: این احساس که فرد کار را به خوبی به اتمام رسانیده است، فرد بتواند نتایج تلاشهای خود را ببیند. مفهوم نیاز به پیشرفت اولین بار توسط موری در سال ۱۹۳۸ مفهوم سازی شد: تلاش برای موفقیت در هر موقعیتی، به نحوی که عملکرد آن بتواند طبق برخی استانداردهای عالی بودن، ارزیابی گردد. این مفهوم به معنی انگیزه غلبه بر موانع و مبارزه با آنچه که به دشوار بودن شهرت دارد، می‌باشد و به معنی انگیزه فرد برای دستیابی به موفقیت است. در تحقیقاتی که برای نیاز به پیشرفت انجام شده است نشان داده شده که: ۱- انگیزه پیشرفت عاملی است که تلقین موقعیتی است از «درگیری خود» یا در جهت گیری پیشرفت می‌تواند برانگیخته شود. این موقعیت همان نوع تأثیری را برافکنی آزمودنی می‌گذارد که در مورد دخل و تصرف در گرسنگی و تشنگی و صادق است، انگیزه پیشرفت درباره افراد و گروههای گوناگون متفاوت و تحت تأثیرات فرهنگی است. انگیزه پیشرفت را می‌توان از طریق محیط اجتماعی و فرهنگی و برنامه‌های آموزشی کسب کرد. پیشرفت با پیروی از همان جریانی بدست می‌آید که در مورد پاداش و تنبیه صادق است. انگیزه پیشرفت به معنی تلاش برای بهبود عملکرد، ارتقای وضعیت کنونی و دسترسی به اهداف ممکن برای ابزار شایستگی و احساس رضایت درونی است و تحقیقات متعددی بالا بودن این انگیزه در کارآفرینان خاطر نشان کرده است. ۳- خود شکوفایی: یکی از مهمترین انگیزه‌های انسان و از انگیزه‌های اساسی کارآفرینی، انگیزه خود شکوفایی می‌باشد، خود شکوفایی نیاز غریزی انسان برای استفاده حداکثر از همه قابلیت‌ها و استعدادها، تلاش برای شکوفا کردن همه پتانسیل‌ها و تبدیل شدن به بهترین چیزی که امکان بودنش را دارد، است. به اعتقاد «راجرز» آفرینندگی نوعی خودشکوفایی و انگیزه آن خود فرهیختگی است و می‌گوید آفرینندگی عبارت است از تمایل به ابراز و فعال کردن تمام استعدادهای موجود زنده به حدی که چنین فعالیتی موجود زنده و یا خود را تعالی بخشد. کارآفرین بودن در عمیق ترین مفهوم آن به معنای بروز خود به عنوان یک شخص است. به زعم هرزبرگ نظریه پرداز انگیزش در مدیریت اگر افراد در شغل خود فرصت مناسبی برای خودشکوفایی پیدا کنند و برای موفقیت نیز تایید شوند به سوی تلاش و کار و کارآفرینی خلاق بر انگیزه می‌شوند. به اعتقاد مازلو مرحله نهایی تکامل روان شناسی فرد وقتی رخ می‌دهد که او از لحاظ برآورده شدن نیازهای پایه اش (طبقه‌های یک تا چهار) احساس امنیت و آرامش کند. در چنین وضعیتی، او تمرکز خود را بر شکوفا کردن استعدادهای نهفته‌اش برای تبدیل شدن به یک انسان موثر، خلاق، پخته و دارای بینش خواهد گذاشت. متغییر بعدی روحیه کارآفرینی: نگرشی مثبت است که فرد با عشق و علاقه به کار می‌نگرد و کسب و کار را عامل موفقیت فردی و اجتماعی می‌داند و از انجام کار، احساس رضایت و شادمانی می‌کند. در این وضعیت افراد جامعه به خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی گرایش می‌آورند. افراد دارای روحیه کارآفرینی، موقعیت‌ها و فرصت‌ها را مثبت درک می‌کنند و مستعد انجام رفتارهای کارآفرینانه می‌شوند. باید پذیرفت که عصر تسلط دولتها بر اجتماعات بشری رو به افول است، اکنون دوران تسلط روحیه کارآفرینی فرا رسیده است (صمدی و شیرازی اصفهانی، ۱۳۸۶).



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

با توجه به اهمیت کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی، درک عوامل انگیزشی و موفقیت آنها موضوع مهمی است و یکی از مهم‌ترین عوامل این است که چه نظام انگیزشی برای کارآفرین وجود دارد که بتواند خلاقیت خود را بروز دهد. به طور کلی کارآفرین به دو گونه می‌تواند عمل کند: نخست آنکه؛ کارآفرین خود سرمایه‌گذار هم باشد و دوم آنکه؛ کارآفرین و سرمایه‌گذار یکسان نباشند و در حقیقت کارآفرین به استخدام سرمایه‌گذار درآید (قربانی، کولوبندی، محمدی و سلوکار، ۱۳۹۴: ۲). این دو حالت در نظام‌های اقتصادی گوناگون و با توجه به رویکرد آنها نسبت به مالکیت شخصی، می‌تواند برقرار باشد یا نباشد

۱- نظام اقتصادی حامی مالکیت شخصی

در یک نظام اقتصادی حامی مالکیت شخصی، آن که بر تفکر و خلاقیت خود مالکیت دارد، می‌تواند، بنا بر شرایطش، مالک سود حاصل از تفکر و خلاقیت خود نیز باشد. به عبارت دیگر، اگر کارآفرین خلاق بخواهد، می‌تواند شخصاً اقدام به سرمایه‌گذاری کند و مالک نهایی سرمایه و سود حاصل از آن باشد. از سوی دیگر در این نظام، کارآفرین خلاق می‌تواند به استخدام یک سرمایه‌دار درآید و در حقیقت خلاقیت خود را به فروش برساند. بنابراین مانعی از جنبه حقوق مالکیت بر سر راه کارآفرین در زمینه کسب سودهای مالی نیست و در نتیجه انگیزه‌های مالی برای فعالیت‌های اقتصادی فراهم است (برین، ۱۳۹۲: ۴).

۲- نظام اقتصادی غیرحامی مالکیت شخصی

در یک نظام غیرحامی مالکیت شخصی، کارآفرین هیچ‌گاه نمی‌تواند مالک سود حاصل از تفکر و خلاقیت خود باشد. به عبارت دیگر، او تنها می‌تواند خلاقیت و استعداد خود را به دولت عرضه کرده و به عنوان کارآفرین به استخدام آن درآید. در نتیجه در چنین نظامی انگیزه‌های مالی کارآفرین، به طور کامل فراهم نمی‌شود. توسعه کارآفرینی مستلزم توجه به انگیزه‌های افرادی است که تصمیم به کارآفرینی می‌گیرند (اسکات شین^۱، به نقل از آراستی، کنعانی و سیدقاسمی، ۱۳۹۲: ۸۶).

سازمان آموزش فنی حرفه‌ای که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در زمینه آموزش‌های مهارتی است، می‌کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدف‌های تعیین شده را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیت‌های خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته است و سعی می‌کند مهارت شاغلین را با فن‌آوری‌های روز همگام سازد. اما مهم‌ترین بخش در زمینه هماهنگی بین بازار کار و کارآموزان و تهیه سیاست‌های آموزشی و کمک به برنامه‌های آموزشی در کشور ستاد این سازمان می‌باشد که می‌تواند با ارائه برنامه‌های جدیدتر و کاربردی‌تر زمینه ارائه آموزش‌هایی با کیفیت‌تر و مطابق نیاز بازار کار را فراهم آورد و این امر با حضور کارشناسان با انگیزه که بتوانند با اندیشه و افکاری نوین در ستاد سازمان فعالیت نمایند صورت خواهد پذیرفت (حاجی علی اکبری و همکاران، ۱۳۹۵: ۶).

ویژگی‌های افراد دارای انگیزه کارآفرینی

۱- خوداتکایی: اتکاء به اولین خصوصیت یک کارآفرین با انگیزه می‌باشد. با کمک این نیرو کارآفرین می‌تواند به مبارزه با سختی‌ها بپردازد.

۲- نیاز به انجام دادن و بدست آوردن: کارآفرینان با انگیزه همواره نیاز دارند که محصول یا فرصتی را ایجاد کنند تا پیچیده‌ترین کارهایی که ممکن است در تولید یک محصول یا خدمت به آن لازم باشد را عملی سازند.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

- ۳- استفاده از نهایت بهره وری: یکی از بهترین ویژگی های افراد پر انگیزه و کارآفرین استفاده از نهایت بهره وری است، یک کارآفرین همواره می خواهد از انرژی و زمان خود بهترین استفاده را کند.
- ۴- تحمل ریسک: ریسک پذیری از دیگر ویژگی های یک کارآفرین با انگیزه است. هر ایده ای الزاما به موفقیت نمی رسد و ترس از شکست نیز نوآوری را می کشد. با این حساب کسی می تواند مدیریت خطر کند که بین این دو تعادل ایجاد کند. فقط یک کارآفرین با انگیزه راسخ می تواند ریسک ناشی از شکست را پذیرفته و تحمل نماید.
- ۵- استفاده از فرصت: کارآفرینان با انگیزه می توانند میان اتفاقات تمایز قائل شوند و از دل فرصت ها ایده های ناب را خلق کنند و آنرا عرضه کنند.
- ۶- نیاز به پیشرفت: کارآفرینان دارای انگیزه زمانی که فعالیت اقتصادی را راه اندازی می کنند متوقف نمی شوند بلکه تمایل دارند که به پیشرفت های جدید تر دست پیدا کنند.
- ۷- آنها به هدف نگاه می کنند: آنها شب و روز در حال فکر کردن به اهداف خود هستند و تمرکز خود را برای موفقیت در اهداف خود می گذارند.
- ۸- کارآفرین پر شور و انگیزه توانایی تشخیص اولویت ها را دارد: آنها خوب می دانند چه کاری چه موقعی باید انجام شود و حاضر هستند بر سر این موضوع با دیگران بحث کنند.
- ۹- خوش بین هستند: یکی از صفات بارز و مهم کارآفرینان با انگیزه، خوش بینی آنهاست برای همین اکثر کارآفرینان جوان هستند علت این امر آنست که در هنگام برخورد با مشکل بدون آنکه ذهن خود را مخدوش کنند مبارزه می کنند تا آن را از میان بردارند. حتی اگر مشکل بزرگ باشد با خود می گویند: در بهترین و اولین فرصت آن را حل می کنم.
- ۱۰- کارآفرینان با انگیزه شجاعت دارند: کارآفرینان زمانی تصمیم می گیرند که کاری را انجام دهند چه شکست بخورند چه موفق شوند، باید شجاعت آن را داشته باشند که کارشان را اجرا کنند. شجاعت باعث می شود شخص در نیمه راه منصرف و مایوس نشود.
- ۱۱- این کارآفرینان انگیزه داخلی بالایی برای انجام کارها دارد: باید دقت نمود که اگر فردی دارای انگیزه بسیار قوی برای انجام کاری باشد و آن انگیزه در درون آن نباشد در هر لحظه ممکن است فرد آن کار را رها کند. اما باید توجه کرد یک نیروی انگیزشی درون کارآفرین وجود دارد و تا زنده هست به فعالیت خود ادامه می دهد. مثلا اگر خورشید برود زمین سرد می شود، اما اگر زمین برود خورشید همچنان گرم باقی خواهد ماند.
- ۱۲- ارزش آفرینی: کارآفرینان با انگیزه از طریق ارائه محصولات و خدمات به شیوه ی جدید ارزش ایجاد می کنند (اولیور و همکاران، ۲۰۱۱).

شاخه کاردانش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

کاردانش بخش جدیدی در نظام تربیتی کشور است که پس از تغییر نظام آموزش متوسطه طراحی و به اجرا درآمد. به طور کلی سمت‌گیری شاخه کاردانش در جهت آماده کردن جوانان مستعد برای توسعه خود اشتغالی و کارآفرینی است. این شاخه تحصیلی براساس اهداف زیر شکل گرفته است:

- اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و پرورش ملکات و فضایل اخلاقی، بینش سیاسی و اجتماعی.
 - تربیت نیروی انسانی در سطوح نیمه ماهر، ماهر و استادکاری و سرپرستی برای بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات.
 - احراز آمادگی نسبی دانش آموزان برای ادامه تحصیل در رشته‌های خاص علمی - کاربردی.
- با توجه به اهداف مذکور، می‌توان گفت تاکید شاخه کاردانش بر تربیت افراد برای شغل خاص است و به همین دلیل آموزش‌های آن نیز بیشتر جنبه کاربردی دارد. در کلیات نظام آموزش متوسطه (۱۳۷۵)، آموزش‌های کاردانش چنین تعریف شده است: «آموزش‌های کاردانش به آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که موجبات ارتقاء دانش افراد و ایجاد مهارت‌های لازم و به فعلیت درآوردن استعداد‌های نهفته آنان را فراهم می‌آورد تا آنها را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار مشخص آماده سازد و یا مهارت آنها را برای انجام کاری که به آنان محول شده است تا سطح مطلوب افزایش بخشد» (ص ۲۹۴). در واقع، تعریف ارائه شده از کاردانش نشان می‌دهد که این شاخه آموزشی به منظور مهارت آموزی و آماده کردن جوانان برای بازار کار و اشتغال طراحی شده است. شاخه کاردانش نیز مانند شاخه فنی و حرفه‌ای از سه زمینه صنعت، کشاورزی و دامپروری و خدمات تشکیل شده است. هر زمینه دارای یک یا چند گروه و هر گروه دارای یک یا چند رشته اصلی است. هر رشته اصلی نیز دارای یک یا چند رشته مهارتی می‌باشد که تاکنون صدها رشته مهارتی طراحی شده، بعضاً در حال اجرا می‌باشد. براین اساس در شاخه کاردانش رشته‌ها به صورت کاملاً تخصصی و تفکیک شده ارائه می‌شود. به طور کلی برنامه‌ریزی شاخه کاردانش براساس استاندارد ملی مهارت انجام می‌گیرد؛ به این ترتیب که استانداردهای ملی از طریق مطابقت دادن استانداردهای بین‌المللی با امکانات کشور بوجود می‌آیند. در این بخش از آموزش متوسطه، دروس تخصصی به صورت واحدهای مهارتی ارائه می‌شود. درس‌های (واحدهای) مهارتی در آیین نامه آموزشی (۱۳۷۹) چنین تعریف شده است: «درس‌های مهارتی آن دسته از درس‌های اختصاصی شاخه کاردانش است که از طریق آنها مهارت‌های حرفه‌ای موردنیاز برای اشتغال به یک کار مفید به صورت نظری و عملی براساس استانداردهای مهارتی مربوطه آموزش داده می‌شود». واحدهای مهارتی شاخه کاردانش توسط وزارتخانه‌ها و سازمان‌های مختلف تهیه می‌شود. در واقع، برنامه‌های درسی شاخه کاردانش بر مشارکت همه دست‌اندرکاران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کارفرمایان بنا نهاده شده است. به این معنی که متولی استانداردهای مهارتی سازمان‌ها و وزارتخانه‌ها می‌باشند که در برخی موارد نیز این مراکز استانداردها را اجرا کرده، با برگزاری آزمون نهایی، گواهینامه مهارتی صادر می‌نمایند. از تفاوت‌های اساسی دو شاخه فنی و حرفه‌ای و کاردانش، گستردگی رشته‌های مهارتی در شاخه کاردانش و نیز متفاوت بودن تعداد واحدهای عمومی و اختصاصی در دو شاخه تحصیلی است. به این ترتیب که تعداد واحدها و ساعات دروس عملی در شاخه کاردانش بیش از شاخه فنی و حرفه‌ای است و بنابراین درس‌های این شاخه بیشتر جنبه عملی دارد.

علاوه بر این، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای اجرا می‌شود؛ در حالی که آموزش‌های کاردانش به جز دبیرستان‌های کاردانش، در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی، آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، سازمان‌ها و موسسات تولیدی و خدماتی و واحدهای آموزشی وابسته به وزارتخانه‌ها و سازمان‌های دولتی نیز ارائه می‌گردد.



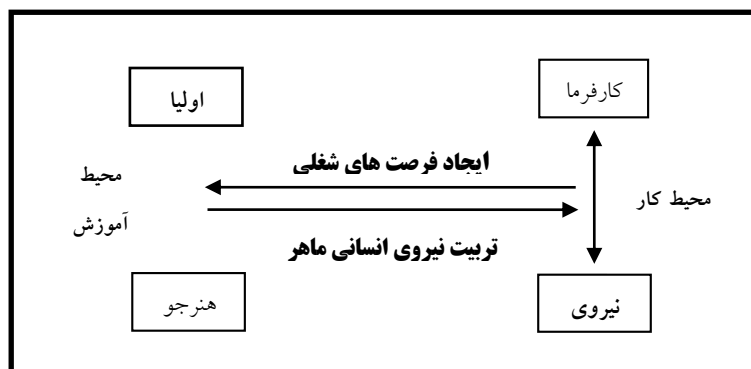
ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

روش آموزش و تدریس در هر دو شاخه، به ویژه در بخش فنی و حرفه‌ای، به شیوه سنتی انجام می‌شود. به این ترتیب که مفاهیم و مهارت‌ها ابتدا توسط معلم آموزش داده شده، سپس به شکل عملی در کارگاه یا آزمایشگاه مدرسه توسط معلم و دانش آموز تمرین می‌شود. بدیهی است در این شیوه به دلیل امکانات محدود مدارس و مجهز نبودن کارگاه‌ها، دانش آموزان محیط واقعی کار را تجربه نکرده؛ بنابراین با ویژگی‌ها و محدودیت‌های محل کار نیز آشنا نمی‌شوند. البته درسی با عنوان کارآموزی در برنامه آموزشی دوره‌ی سه ساله فنی و حرفه‌ای و کاردانش گنجانده شده است که دانش آموزان در تابستان سال سوم، یعنی پایان مدت تحصیل، ملزم به گذراندن آن در محل‌های واقعی کار می‌باشند. لیکن این دوره کارآموزی براساس برنامه دقیق و منسجم و با هماهنگی لازم مربیان و کارفرمایان انجام نمی‌گیرد، از این رو کارایی لازم را نداشته و بازخورد آن نیز به برنامه‌های درسی باز نمی‌گردد (نصیری، ۱۳۹۳).

ارتباط آموزش با محیط و بازار کار

در دهه‌های اخیر با افزایش نرخ بیکاری دانش آموختگان مدارس و دانشگاه‌ها، عملکرد نظام آموزش رسمی با انتقادات شدید روبرو شده است. عدم پاسخگویی نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به نیازهای محیط کار، توجه مسئولان آموزش‌های فنی حرفه‌ای را به تربیت هنرجویانی که پس از فراغت از تحصیل با اتمام دوره آموزشی بتوانند به آسانی در محیط کار از مهارت خود استفاده کرده و از عهده کارهای محوله برآیند و خود را با تغییرات فناوری هماهنگ سازند جلب کرده است. نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای نیز ناگزیر از انعطاف‌پذیری و برقراری ارتباط ارگانیک و تعاملی با بخش‌های تولیدی به شیوه‌های مختلف هستند تا ضمن دستیابی به نیازهای آنها با استفاده از امکانات مدرن موجود در این بخش به تولید آموزش‌های مورد نیاز بپردازند. دنیای کار و موسسات آموزشی بر یکدیگر تاثیر متقابل دارند از یک طرف موسسات صنعتی و تولیدی و خدماتی فرصت‌های شغلی برای فارغ التحصیلان موسسات آموزشی فراهم می‌آورند و از طرف دیگر موسسات آموزشی نیروی انسانی ماهر مورد نیاز آنها را تربیت می‌کنند.



شکل (۲) ارتباط آموزش با محیط و بازار کار منبع: (خلافی، ۱۳۸۱)



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

با این وجود، بین محیط آموزشی و محیط کار و فرهنگ ویژه و نگرش مدیران آنها تفاوت‌های اساسی وجود دارد که برقراری ارتباط مستقیم بین مدیران آموزشی را با دشواری مواجه می‌کند از جمله: ۱. تفاوت در شیوه مدیریت و نگرش مدیران این دو گروه نسبت به مسائل جاری و آموزشی ناشی از ماهیت متفاوت محیط آموزشی و محیط کار ۲. تاثیر این ارتباط بر محصولات نظام آموزشی بویژه از نظر تربیتی با توجه به حساسیت اولیا نسبت به فرزندان خود که به نوبه خود افکار عمومی را تحت تاثیر قرار میدهد ۳. اشتغال کاری زیاد مدیران هردو گروه و کمبود وقت برای برقراری ارتباط مستقیم و مستمر به عنوان یک وظیفه جدید که مانع ایجاد انگیزه برای صرف وقت در این زمینه می‌شود (خلاق، ۱۳۸۲). این پل ارتباطی می‌تواند بوسیله دولت از طریق مکانیسم‌هایی مانند تشکیل سازمانهای نمایندگی شامل نمایندگان کارفرمایان و مدیران و متولیان آموزشی بوجود آید (هال، ۱۹۹۱، به نقل از خلاق، ۱۳۸۱)

نتیجه‌گیری

آموزش و پرورش در هر جامعه وظایف مهمی بر عهده دارد که تلاش برای پاسخگویی به نیازهای دانش آموزان از طریق آموزش های مناسب و ضروری از جمله آنست، همچنین آزادسازی و رهایی افراد از ناتوانی و وابسته بودن، آموزش و هدایت آنان به بازار کار نیز در اولویت است به ویژه در عصر حاضر به دلایلی همچون، افزایش جمعیت و کاهش اشتغالزایی، رویدادهای جهانی و تغییرات سریع تکنولوژیک، آموزش دانش آموزان به سوی کارآفرینی از الزامات و دستور کار دست اندرکاران امر می‌باشد. امروزه یکی از ویژگی‌های مهم هر نظام اقتصادی درهم تنیدگی ساختارهای آموزش و اشتغال است، به عبارتی ارتباط ارگانیک کار و آموزش همواره در برنامه ریزی های اقتصادی و اجتماعی همزمان با یکدیگر در نظر بوده است. در واقع، هر آموزشی باید بازدهی یا توجیه اقتصادی داشته باشد که عالی ترین نوع آن ایجاد اشتغال متناسب با فراگیر است. اهمیت آموزش نیروی انسانی ماهر و متخصص به عنوان یک عامل تولیدی مهم جهت رشد و توسعه اقتصادی نزد کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه شناخته شده است. یکی از مهمترین، عنوان سرمایه انسانی علاوه بر سرمایه فیزیکی ویژگی های انسان توانمند، داشتن دانش و مهارت است. مهارت شامل کلیه توانایی‌های ابتدایی لازم است که انجام کار را در شرایط تعیین شده عملی می‌سازد. در واقع می‌توان فلسفه آموزش کارآفرینی در مقطع متوسطه را توانمندسازی دانش آموزان دانست با این هدف که آنها به اعضای تولید کننده اقتصادی جامعه تبدیل شوند و این در حالی است که نقش مدارس کمک به دانش آموزان در راستای افزایش یادگیری و توسعه مهارتهای زندگی است. از سوی دیگر، تنوع و سرعت تغییرات به حدی است که سرعت بخشیدن به تولید فکر و ارتقاء شیوهی تفکر از یک سو و واداشتن نیروهای خلاق و نو از سوی دیگر، به منظور هماهنگی با این تغییرات و تحولات نو اهمیت دارد (صمدآقایی، ۱۳۸۵). امروزه تمامی کشورهای دنیا رقابت شدیدی در رسیدن به جایگاه اقتصادی برتر در دنیا دارند و از کارآفرینی به عنوان یکی از متغیرهای کلیدی در اقتصاد نام می‌برند. لذا یکی از مهم‌ترین بخش های نظام آموزشی هر کشور، آموزش بخش فنی و حرفه‌ای آن بوده و این نوع آموزش از جمله خط‌مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در سطح پیش از دانشگاه است در این میان، کیفیت، مهارت و شایستگی فارغ‌التحصیلان نظام آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای تا حد زیادی تابع کارایی هنرآموزان این نظام، آمادگی آنان برای تدریس، آگاهی آنان به روشها و وسایل نوین آموزشی و



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

تحولات روزآمد دانش می‌باشد. شایستگی‌های حرفه‌ای هنرآموزان فنی و حرفه‌ای، از جمله تدابیر مؤثر برای تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و بهبود مستمر کیفیت آن است. مدارس و هنرستان‌های کاردانش کشور به عنوان بزرگترین ارگان رسمی کشور در تربیت و آموزش مهارت‌های حرفه‌ای و شغلی با بیش از ۷۰۰ مرکز آموزشی در کشور می‌بایست توجه ویژه‌ای را به انتخاب مربیان و صلاحیت‌های آنان به عنوان مهمترین رکن آموزش داشته باشند؛ در حال حاضر، موضوع صلاحیت و شایستگی‌های معلمان مورد توجه بسیاری از پژوهشگران قرار گرفته است؛ از جمله بولکان و گودبوی (۲۰۱۴) و هووانگ و لین (۲۰۱۴) معتقدند شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان می‌تواند به طور مؤثری بر روحیه دانش‌آموزان و به بهبود مدیریت کلاس کمک می‌نماید. روحیه کارآفرینی عاملی فردی است که بیش از سایر عوامل فردی یا صفات شخصی بر ایجاد کارآفرینی بین افراد تأثیر گذار است. روحیه کارآفرینی مجموعه‌ای از خصوصیات روانشناختی شامل نیاز به استقلال پیشرفت، نیاز به نوآوری، ریسک، پذیری، کنترل درونی و تحمل ابهام است. افراد دارای این خصوصیت این توانایی را دارند که برای خود کسب و کاری مستقل ایجاد نموده و در واقع تبدیل به یک کارآفرین شوند. برخورداری از روحیه بالا، بسیار با ایجاد انگیزه کارآفرینی سنخیت دارد. انگیزه حالت مشخصی است که سبب ایجاد رفتاری معین می‌شود و از آنجاییکه انگیزه‌های روانی به طور عمده تحت تأثیر محیط خاصی قرار دارند که شخص در آن رشد کرده است، پس معلمان می‌توانند با ویژگی‌ها و شایستگی‌های لازم، سبب ایجاد انگیزه کارآفرینی در دانش‌آموزان شوند.

منابع

- احمد پورداریانی، م. (۱۳۹۱) کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها). تهران: انتشارات پردیس.
- آراستی، ز؛ کنعانی، ا و سید قاسمی، ن. (۱۳۹۲). انگیزه‌های کارآفرینی زنان و مردان در بخش صنعت شباهتها و تفاوتها، نشریه زن در توسعه سیاست، دوره ۱۱، شماره ۱: ۱۰۰-۸۳.
- برین، ا. (۱۳۹۲). بررسی ارتباط میان حمایت از مالکیت شخصی با کارآفرینی و انگیزه کارآفرینی، مجله دنیای اقتصاد، باشگاه اقتصاددانان. شماره ۷۲.
- حاجی علی‌اکبری، ر؛ دهقانی زاده، م و برومند، ش. (۱۳۹۵). شناسایی عوامل موثر ایجاد انگیزه در کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال، تهران.
- خلاق، ع. (۱۳۸۲). ویژگی‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استرالیا، درس‌هایی برای اصلاح آموزش فنی و حرفه‌ای ایران. فصلنامه علمی-پژوهشی نوآوری‌های آموزشی، سال دوم شماره ۵: ۶۷-۸۴.
- دهقانی، م و بهزادی شیخ، م. (۱۳۹۴). ضرورت شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان، اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت اقتصاد حسابداری و علوم تربیتی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
- ذکریایی، م و اسلامی، پ. (۱۳۹۵). رابطه برنامه درسی کارآفرینی با میزان انگیزه خود اشتغالی هنرجویان شاخه کار و دانش، دومین کنفرانس بین‌المللی در مدیریت حسابداری و اقتصاد دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

- ربیعی، ز و صدیقی، ح. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد روحیه کارآفرینی در دانشجویان دانشکده منابع طبیعی دانشگاه چمران واحد دانشگاهی بهبهان، فصلنامه کارآفرینی و کشاورزی، سال ۱، شماره ۲: ۵۲-۶۵.
- روحی، ل. (۱۳۹۳). بررسی عوامل مؤثر بر شکل گیری کارآفرینی در دانش آموزان مقطع متوسطه، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه پیام نور مرکز تهران.
- سبحانی نژاد، م و تژدان، ا. (۱۳۹۴). تبیین چارچوب صلاحیتهای حرفه ای مربیان و استاد کاران آموزش فنی و حرفه ای، دو فصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، دوره ۴، شماره ۸: ۶۳-۸۸.
- سمندر حبشی، ا؛ قلعه زاده، م؛ عبدالهی، غ و دسینه، د. (۱۳۹۵). بررسی تاثیر آموزش کارآفرینی بر درک قابلیت‌های کارآفرینانه شهرستان پارس آباد، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال، تهران. سیف، ع. (۱۳۹۹). روانشناسی تربیتی، تهران: نشر دانشگاه پیام نور.
- شیرازی، ک. (۱۳۹۳). رابطه بین رویکردهای آموزش کارآفرینی و قصد کارآفرینانه از دیدگاه دانشجویان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه سیستان و بلوچستان.
- صالحی عمران، ا و رستمی، ف. (۱۳۸۷). آموزش عالی و پرورش روحیه کارآفرینی در دانشجویان، ماهنامه کار و جامعه، شماره ۹۸ و ۹۹: ۱۴-۸.
- صمدی، پ و شیرزادی اصفهانی، ه. (۱۳۸۵). بررسی رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان، فصلنامه نوآوری های آموزشی، دوره ۵، شماره ۱۶: ۱۸۷-۱۶۴.
- عبادی کرجی بان، ز و علی اکبری، ز. (۱۳۹۰). صلاحیتهای و شایستگی های معلمان با فناوری اطلاعات و ارتباطات، فصلنامه پژوهشی و نوآوری های آموزشی، شماره ۴: ۲۳-۲۰.
- عبدالهی، ب؛ دادجوی توکلی، ع و یوسلیانی، غ. (۱۳۹۳). شناسایی و اعتبارسنجی شایستگی های حرفه ای معلمان اثربخش، فصلنامه نوآوری های آموزشی، سال ۱۳، شماره ۴۹: ۴۷-۲۵.
- علوی ایلخچی، ح؛ بهمنیار باروق، ب؛ نماینده، ی و ارواحی، ح. (۱۳۹۰). چارچوب صلاحیتهای فنی و حرفه ای ایران، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- علی نژاد، م و عبدا.زاده، ح. (۱۳۹۳). بررسی صلاحیتهای معلمان در یادگیری دانش آموزان و رشد حرفه ای معلمان، دومین کنفرانس مدیریت چالشها و راهکارها دانشگاه خوارزمی.
- غیائی ندوشن، س و فلاحیانی، س. (۱۳۹۴). تاملی بر نقش دوره های آموزشی بر ایجاد روحیه کارآفرینی در بین دانشجویان دانشگاه، فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، سال ۵، شماره ۱۱: ۹۳-۱۱۲.
- قربانی، پ؛ کولوبندی، ع؛ محمدی، م و سلوکار، ع. (۱۳۹۴). تاثیر آموزش کارآفرینی بر انگیزه های کوشی برای کارآفرین شدن، همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری، گرگان، مرکز آموزش علمی کاربردی هلال احمر استان گلستان.
- کردنایچ، ا؛ زالی، م؛ هومن، ح و شمس، ش (۱۳۸۶). ابزار سنجش ویژگیهای شخصیتی کارآفرینان ایرانی. تهران: دانشگاه تربیت مدرس



- گرزین، ر؛ صالحی عمران، ا و خاوری، ع. (۱۳۹۵). شناسایی و ارزیابی مولفه های شایستگی حرفه ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای مازندران، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال.
- محمدیان، م و عبده وند، م. (۱۳۹۵). آسیب شناسی صلاحیتهای حرفه‌ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد، مورد مطالعه خوزستان، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال.
- ممتاز، ز. (۱۳۹۴). لزوم تحول در آموزش و حرکت به سمت استقرار صلاحیت حرفه ای در ایران، وبلاگ شخصی.
- منصوری نژاد، ع. (۱۳۸۹). بررسی ویژگی‌های کارآفرینی در دانشجویان رشته علوم کتابداری و اطلاع رسانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران.
- موسوی، ف و ابادری، ز. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین شایستگی حرفه‌ای اساتید و مهندسی فرهنگی از دیدگاه دانشجویان دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی تهران و دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه، فصلنامه فرهنگ در دانشگاه اسلامی ۲۴، سال ۷، شماره ۳: ۳۷۰-۳۵۳.
- نصیری، ف و عبدالملکی، ش. (۱۳۹۳). تحلیل صلاحیت های حرفه ای معلمان در تبیین خود راهبری در یادگیری دانش آموزان، فصلنامه پژوهش در آموزش، شماره ۱: ۷۵-۶۶.
- نوه ابراهیم، ع و تندسته، ا. (۱۳۸۷). مطالعه شاخص های کار آفرینی در بین دانش آموزان سال آخر سه شاخه نظری، فنی حرفه ای و کادان (مدارس متوسطه شهرستان گرمسار)، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۲، شماره ۲: ۱۴۶-۱۳۳.
- هوشمندان مقدم فرد، ز و رضوانفر، ا. (۱۳۹۴). عوامل موثر بر روحیه کارآفرینی هنرجویان هنرستانهای کشاورزی استان زنجان، فصلنامه پژوهشهای ترویج و آموزش کشاورزی، سال ۸، شماره ۳: ۲۶-۱۱.
- یعقوبی نجف آبادی، ا. (۱۳۸۹). مجله رشد، دوره ۵، شماره ۴: ۳۰-۲۸.
- Bauer, W. (2007). "International Perspective on Teacher and Lecturer in TVE" .*University Bremen-ITB Bulletin*.
- Darling-Hammond, L. (2003). Teacher Quality and Student Achievement: A review of State Policy Evidence. *Education Policy analysis archives*, 8 (1), 13.
- Dybowski, G. (2005), "Methodology for developing and implementing vocational education and training standards national case study: Germany", Federal Institute for Vocational Training (BIBB): Germany.
- Laspita, S., Breugst, N., Hebllich, S., and Patzelt, H (2012). Intergenerational transmission of entrepreneurial intentions, *Journal of Business Venturing*, 27, 414-435
- Obschonka, M., Silbereisen, R. K., and Schmitt-Rodermund, E. (2010). Entrepreneurial intention as developmental outcome. *Journal of Vocational Behavior*, 77(1), 63-72.
- Olivier, G., Frank, J., Mark, P., Rachel, S. S., Francisco, L. & Bryan, T. (2011). Entrepreneurial intentions, motivations and barriers: Differences among American, Asian and European students, *International entrepreneurship management Journal*, 7: 219- 238.
- Rauner, F. (2012). TVET Teacher and Trainer Competence: A key factor for a high quality of training the work force. AATPC Conference, MERSETA , Johannesburg, South Africa, 26.9.2012.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۷۷۸۶-۲۹۸۰-ISSN

- Weiss,P. (2015). Entrepreneurial Intentions among Dutch and Indonesian university students (MSc. Thesis, Tilburg University). Retrieved from http://www.franssedafoundation.com/wpcontent/uploads/2015/11/Weiss_Thesis.pdf