

# تبیین ابعاد ناشناخته آموزشکده کارآفرین\*

عباس صدیقی<sup>۱</sup>

## چکیده

کارایی و اثر بخشی آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی در دو دهه اخیر مورد تردید قرار گرفته است. از آنجا که میزان کارایی و اثربخشی دوره‌های کاردانی با میزان جذب فارغ‌التحصیلان به بازار کار، ایجاد اشتغال و کیفیت ارائه خدمت در محیط کار همبستگی دارد، کارکردهای دوره کاردانی اساساً باید معطوف به بازار کار باشد. از طرفی چون جهت‌گیری و نگرش جامعه ما معطوف به تحصیل در دوره‌های بالاتر آموزش عالی است، بحث اشتغال فارغ‌التحصیلان این مقطع تحصیلی و مهارت‌هایی که منجر به چنین اشتغالی می‌گردد مورد بی‌مهری قرار گرفته است. در طی چند دهه گذشته سیاستمداران و برنامه‌ریزان آموزشی ساز و کارهای جدیدی را برای بالا بردن کارایی و اثربخشی آموزش‌های دوره کاردانی طراحی و به اجرا در آورده‌اند، اما به نظر می‌رسد این تلاش‌ها چندان تاثیرگذار نبوده است.

در این مقاله سعی شده با ارائه پیشنهاد ایجاد آموزشکده‌های کارآفرین - از طریق رویکردی تلفیقی - زمینه لازم برای ادامه تحصیل فارغ‌التحصیلان دوره‌های کاردانی، همزمان با اشتغال مولد، فراهم شود. به نظر می‌رسد ایجاد زمینه‌های خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی و توسعه مهارت‌های منجر به اشتغال نه تنها نافی کارکردهای دوره کاردانی برای ورود به سطوح بالاتر آموزش عالی نیست، بلکه می‌تواند منجر به ایجاد قابلیت‌ها و توان‌های بیشتری برای ورود به آموزش‌های عالی در سطح بالاتر گردد. در این مقاله ابعاد جدیدی از آموزشکده کارآفرین مطرح و مورد بحث و بررسی قرار گرفته است.

کلیدواژه‌ها: اردوگاه کارآفرینی، آموزشکده کارآفرین، آموزش‌های مادام‌العمر، آموزش

حسب شایستگی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۸۸/۹/۲۱ تاریخ شروع بررسی: ۱۳۸۹/۸/۱۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۴/۲۱

۱. استادیار دانشگاه شهید رجایی

## مقدمه

بسیاری از تحقیقات انجام گرفته در دهه ۱۹۷۰ نشان دهنده آن است که کاهش رشد اقتصادی هر کشور به نحوی متأثر از عملکرد نظام آموزش و پرورش آن کشور است. همچنین مطالعات اقتصادسنجی بسیاری حاکی از آن است که آموزش و پرورش شاخص پیشرفت و توسعه اقتصادی کشورها محسوب می‌شود. صالحی و کیامنش، (۱۳۸۵)

آموزشکده‌های فنی - حرفه‌ای در کشور ما از جمله مؤسساتی هستند که با هدف ارتقا و انتقال دانش کار، ایجاد مهارت‌ها، افزایش بهره‌وری، به‌هنگام کردن و ارتقای معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعدادهای بارز و به‌فعلیت درآوردن استعدادهاى نهفته برای تصدی مشاغل و حرف‌گوناگون تأسیس شده‌اند. آموزش‌های کاردانی عبارت است از سطح شغلی مشخصی که بین مشاغل سطوح کارگری و مشاغل سطوح کارشناسی (مهندسی) قرار دارد و به همین نسبت سطح درک، قدرت استدلال، میزان اطلاعات، دانش و مهارت‌های مشخصی را بیان می‌کند. از جمله وظایف دوره‌های کاردانی انتقال اطلاعات، سازماندهی کار، برنامه‌ریزی و کنترل کار، اندازه‌گیری بازرسی، عیب‌یابی، سرویس و نگهداری، نصب و راه‌اندازی، سرپرستی و... است. در سال‌های اخیر بحث کارآفرینی مورد توجه بسیاری از محافل اقتصادی و صنعتی در جهان قرار گرفته است؛ به خصوص، بحث آموزش و توسعه مهارت‌های کارآفرینی برای جوانان و ایجاد اشتغال مولد در زمینه‌های گوناگون مطرح است و برنامه‌ریزان آموزشی برای بالا بردن میزان کارآیی و اثر بخشی آموزش به آن اهتمام می‌ورزند. هنس مارک<sup>۱</sup> (۱۹۹۸) معتقد است تعداد زیادی از مطالعات نشان می‌دهد که آموزش کارآفرینی می‌تواند به‌عنوان ابزاری برای تغییر نگرش جوانان در جهت خود اشتغالی به حساب آید.

پژوهش‌های انجام شده توسط عباس صدری (۱۳۸۳)، در زمینه بررسی جذب فارغ‌التحصیلان آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای در رشته‌های مختلف، نشان می‌دهد که میزان خود اشتغالی و کارآفرینی این گروه از فارغ‌التحصیلان در حدود ۲۰٪ بوده است، که البته، این قلت در میزان خوداشتغالی و کارآفرینی می‌تواند ریشه در آموزش‌های قبل از ورود به دوره‌های کاردانی داشته باشد (برابر قوانین مصوب شورای تغییر نظام آموزش و پرورش ورودی‌های دوره‌های کاردانی فقط از طریق هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، که به صورت پنج ساله طراحی شده‌اند، تأمین

می‌شود). نویدی و برزگر (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان «بررسی اشتغال و مهارت‌های رشته کامپیوتر و الکترونیک شاخه کار و دانش» به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش‌های دانش‌آموختگان این رشته و مهارت‌های آنان برای انجام وظائف و کسب موفقیت‌های شغلی کافی نیست. از این رو یک تحول اساسی در زمینه توانمندسازی این‌گونه افراد لازم است. از جمله این تحولات می‌توان به ابعدی از قبیل گسترش خلاقیت و نوآوری، ایجاد ارتباط میان آموزش و صنعت و نیز توسعه مهارت‌های کارآفرینی اشاره داشت؛ در این صورت نه تنها جوانان از توانایی‌های فردی خود آگاه شده و زمینه به فعلیت درآوردن آن‌ها را فراهم می‌آورند، بلکه این امر کاهش بیکاری و بالا بردن نرخ اشتغال در جامعه را نیز در پی خواهد داشت. (ارتقاء شغلی و ایجاد زمینه‌های خود اشتغالی از طریق توسعه مهارت‌های خلاقیت و نوآوری و کار آفرینی است).

بدین ترتیب آنچه که در بعد کارآفرینی از آموزشکده‌ها انتظار می‌رود آموزش مهارت‌هایی است که موجب می‌شود فرد نه تنها بتواند در جامعه به عنوان شهروندی موفق اثرگذار باشد و به مدارج علمی بالا دست یابد بلکه به مهارت‌هایی نیز دست یابد که او را در محیط کار فردی لایق و کارآمد و پاسخ‌گوی نیاز بازار کار جلوه دهد و حتی در ایجاد اشتغال مولد نیز نقش بارزی ایفا نماید. کارآفرینان، که اغلب در رأس کسب و کارهای مخاطره آمیز قرار دارند در جست‌وجوی فرصت‌ها هستند و خلاقیت آن‌ها اغلب ابزاری برای موفقیت‌شان تلقی می‌شود. کارآفرینان به عنصر تغییر به عنوان یک پدیده معمولی و بدیهی می‌نگرند و لذا همیشه در جست‌وجوی تغییرند، به آن واکنش نشان می‌دهند و از آن، به مثابه یک فرصت، بهره‌برداری می‌کنند. اینان منابع را از حوزه‌هایی که بهره‌وری پایین دارند به حوزه‌هایی که دارای بهره‌وری بالاتری هستند انتقال می‌دهند.

از «کارآفرین» تعاریف مختلفی وجود دارد که به چند مورد آن اشاره می‌شود:

عباس صدری (۱۳۸۳) معتقد است که: از نظر اسلام «کارآفرین» فرد تلاشگری است که با اتکاء به نفس و توکل به خداوند بتواند از حداکثر توانایی‌های جسمی، مادی و تخصصی خود از راه حلال برای منافع خود در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند استفاده نماید. در فرهنگ غنی اسلام، فرهنگ تلاش، خلق کار و سهولت بخشیدن به زندگی و سطح معیشت هم‌نوعان همواره مورد ستایش بوده است.

قرآن در آیات متعدد، به طور صریح یا در ضمن ضرب‌المثل‌ها و قصه‌ها و با نگاه‌های متفاوت به ثروت و فرهنگ کار، کارآفرینان متعددی مانند حضرت سلیمان(ع)، حضرت داوود(ع) و ذوالقرنین را مثال می‌زند که جامعه را به فعالیت ترغیب می‌کردند و مردم را از بطالت و بیکاری رها ساخته و باعث رشد و اعتلای مردم زمان خود شدند.

خداوند در آیه ۲۱ سوره طور می‌فرماید: *كُلُّ امْرِئٍ بِمَا كَسَبَ رَهينَ* (هر کسی در گرو عمل خویش است). این آیه حاکی از آن است که هر چیزی که آدمی را به خیر و سعادت برساند، آن را خالق سبب ساز برایش آماده کرده است، اما سرانجام خوش فرجامی و بد فرجامی شخص را در گرو عمل خودش نهاده است.

در آیه ۴۰، سوره غافر خداوند بندگان را به کارهای شایسته دعوت و ترغیب می‌نماید: *مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ اَوْ اُنْثٰى وَ هُوَ مُؤْمِنٌ فَاُولٰٓئِكَ يَدْخُلُوْنَ الْجَنَّةَ يُرْزَقُوْنَ فِيْهَا بِغَيْرِ حِسَابٍ* (کسانی که کار شایسته کنند و مؤمن باشند، اعم از زن و مرد، به بهشت درآیند و در آنجا بی‌اندازه روزی دارند).

پیغمبر اکرم می‌فرماید: خداوند بنده‌ای را دوست دارد که کار و پیشه‌ای را بیاموزد تا به وسیله آن از مردم بی‌نیاز شده و از کابوس هراس انگیز فقر رهایی یابد. در جایی دیگر می‌فرماید: هر کس از شما کاری را انجام می‌دهد باید آن را با استواری، استحکام و پشتکار به سرانجام برساند.

### تعییر در محیط‌های کسب و کار و قابلیت‌های مورد انتظار از آموزشکده‌ها

تغییرات سریع تکنولوژی و تغییر در ساختار نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار، مهارت‌های جدیدی را از فارغ‌التحصیلان دوره‌های علمی - کاربردی می‌طلبد. این امر آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای را نیازمند بازنگری و باز مهندسی در برنامه‌های درسی، فرآیند آموزش و ساختارهای این مراکز ساخته است. در مقاله‌ای باعنوان «ارتقاء آموزش کارآفرینی در سیستم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای» که توسط کالج کلمبو به چاپ رسیده است، مجموعه‌ای از تغییرات اساسی مورد نیاز در محیط‌های کسب و کار و شایستگی‌های مرتبط با آنها، به صورتی که در جدول شماره یک می‌بینید، بیان شده است.

جدول شماره ۱

تغییرات اساسی در محیط کسب و کار	شایستگی‌های مورد نیاز
افزایش رقابت	<ul style="list-style-type: none"> <li>• روش‌های جدید مدیریت</li> <li>• یادگیری عوامل جدیدی از موفقیت</li> </ul>
افزایش سرعت در توسعه	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جامعه دانش بنیان</li> <li>• قابلیت‌های فنی</li> <li>• روزآمدی</li> </ul>
مدل‌های جدید کار	<ul style="list-style-type: none"> <li>• شایستگی بالاتر</li> <li>• مهارت‌های حرفه‌ای و کارشناسی بالا</li> <li>• توان بالای پاسخ‌گویی و مسئولیت‌پذیری</li> <li>• چند مهارتی بودن</li> </ul>
تعاملات بین کشورها	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توسعه ارتباطات و مهارت‌های بین فردی</li> </ul>
ارزش‌های جدید	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشخیص و شناخت تغییر، و درک از تغییر</li> <li>• بالندگی شغلی</li> </ul>

### آموزش‌های مادام‌العمر در آموزشکده‌های فنی - حرفه‌ای

این آموزش‌های ساختار یافته و انعطاف‌پذیر (مادام‌العمر) قابلیت برقراری ارتباط بین دروس مرتبط را فراهم می‌سازد و نیز اعتبار واحدهای گذرانده شده را، برای ورود به دوره‌های آموزش و خروج از آن در مراحل مختلف، مورد تأیید قرار می‌دهد. این آموزش‌ها همچنین انعطاف لازم را برای دسترسی دانشجویان به مهارت‌ها دارد و از طریق طراحی برنامه‌های مرتبط زمینه را برای یادگیری آن‌ها فراهم می‌کند. از آنجا که هر سازمان یادگیرنده‌ای خلاق و نوآور است و افراد در این سازمان رشد می‌یابند و می‌تواند یک سیستم را متحول سازند، می‌توان گفت که آموزش‌های مادام‌العمر ضمن افزایش قابلیت‌های فردی زمینه را برای تبدیل سازمان‌ها به سازمان یادگیرنده فراهم می‌سازد که این خود ارتباط مستقیمی با توسعه خلاقیت و کارآفرینی دارد.

## آموزش‌های مبتنی بر شایستگی

نظام آموزشی تاکید بر شایستگی‌هایی دارد که رکن اساسی آن انجام یک کار معین، فعالیت‌های حرفه‌ای و یا اشتغال است. بدین ترتیب شایستگی‌ها به عنوان مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش تجویزی و قابل سنجش می‌باشند که باید به منظور کسب قابلیت برای انجام یک حرفه یا فعل مبنای آموزش قرار گیرند. از آنجا که بسیاری از فارغ‌التحصیلان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به صرف گذراندن دروس نظری و حتی عملی، به صورت انتزاعی، قابلیت لازم را برای انجام فعالیتی مشخص کسب نمی‌کنند، آموزش مبتنی بر شایستگی زمینه‌ای را فراهم می‌کند که آنان بتوانند قابلیت‌های لازم را در حد تسلط بر انجام کار و انجام یک کار و شغل معین از طریق ادغام چندمهارت پیدا نمایند و در حیطه روان حرکتی به حد قابل قبولی برسند، به طوری که به خوبی از عهده کار برآمده و زمینه کارآفرینی و راه‌اندازی یک شغل را به نحو مطلوب کسب کنند.

## مبانی نظری آموزش‌شده کارآفرین

### ۱. اهداف

- الف. بالا بردن کارایی و اثر بخشی افرادی که در این مراکز پذیرفته می‌شوند؛
- ب. ایجاد محیط مناسب به منظور توسعه باورها، نگرش‌ها و ارزش‌های کارآفرینی افراد فوق؛
- ج. توسعه شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای مورد نیاز بازار کار با تاکید بر خود اشتغالی و کارآفرینی؛
- د. بسط و توسعه مهارت‌های مدیریتی برای اداره محیط‌های کسب و کار؛
- هـ. ایجاد ارتباط نزدیک بین محیط آموزش و محیط صنعت برای ایجاد قابلیت‌های حرفه‌ای و مکان‌یابی برای اشتغال فارغ‌التحصیلان؛
- و. ایجاد و گسترش زمینه‌های رفتار خلاق و نوآموز با این هدف که فارغ‌التحصیلان با اقتضانات محیط، درحوزه تحولات تکنولوژی، سازگار شوند.
- ز - ایجاد قابلیت‌هایی در فارغ‌التحصیلان که بتوانند با تغییرات محیطی بخصوص تغییرات تکنولوژی مواجه شوند؛
- ح- گسترش آموزش‌های کارآفرینی به منظور ایجاد اشتغال مولد و کاهش نرخ بیکاری؛
- ط- پشتیبانی از دانشجویان فارغ‌التحصیل در جهت یافتن شغل مناسب.

## ۲. اصول

الف. تنوع‌بخشی به فرصت‌های آموزشی با تأکید بر محیط‌های یادگیری خارج از آموزشکده. لازم به توضیح است که یکی از اصول کارآفرینی جست‌وجوی فرصت‌هاست. از یک طرف محیط‌های یادگیری خارج از مدرسه زمینه را برای ارائه فرصت‌های بیشتر در ابعاد مختلف فراهم می‌آورد و از طرف دیگر وسعت دید و تفکر باز، که از چارچوب‌های اصلی برای کارآفرینی است، بسترسازی می‌شود. در این صورت آموختن دانش به یک محیط خاص تعلیم و تربیت محدود نمی‌گردد.

ب. توجه متعادل و هماهنگ به توسعه مهارت‌های شناختی، بین فردی، کارآفرینی، و عادات کاری؛

ج. تأکید بر حفظ ارتباط دینامیک با محیط‌های کاری؛

د. آینده‌نگری و توجه به روندهای آینده در حوزه فناوری‌های جدید از قبیل فناوری اطلاعات و ارتباطات، فناوری زیستی، فناوری نانو، فناوری انرژی، فناوری فضائی و فناوری روستایی می‌باشد؛

هـ. تأکید بر نوآوری از طریق انجام تحقیقات و ارزشیابی و استخدام مربیان کارآفرین؛

و. تأکید بر مشارکت و آموزش مشارکتی؛

ز. تأکید بر تفکیک جنسیتی محیط‌های آموزشی بر مبنای ارزش‌های دینی و اجتماعی؛

ح. نوآوری در روش‌های آموزشی و مدیریت آموزشکده‌ها؛

ط. استفاده از مربیان کارآفرین؛

ی. تربیت دانش‌آموختگان ریسک‌پذیر.

## ۳. کارکردها

الف. نهادینه‌سازی فرهنگ کارآفرینی و آموزش‌های مادام‌العمر در بین دانشجویان و جامعه در سطح معیارهای جهانی؛

ب. تربیت نیروی انسانی تکنیسین در حد استاندارد جهانی؛

ج. ایجاد ارتباط دائمی با صنعت در جهت افزایش مهارت‌ها و قابلیت‌های مربوط به

مهارت‌های خود اشتغالی و کارآفرینی؛

د. تدوین برنامه‌های درسی و بازنگری در آنها در جهت توسعه قابلیت‌های کارآفرینی و خود اشتغالی؛

هـ. ایجاد سیستم‌هایی برای مبادله اساتید و ارتقاء علمی آنها بکارگیری آنها در صنعت؛  
و. انجام پروژه‌های مشترک با صنایع به منظور توسعه نوآوری‌ها و خلاقیت‌های دانش آموزان؛  
ز. انجام فعالیت‌هایی که متضمن کارآفرینی و خود اشتغالی بوده و زمینه‌ساز راه‌اندازی مراکز کسب و کار در مقیاس کوچک باشد.

#### ۴. مدیریت

فرهنگ سازمانی این آموزشکده به صورت یک سازمان یادگیرنده و با تمام ویژگی‌های آن عمل می‌کند.

کلیده مولفه‌ها و زیر نظام‌های این مراکز باید به صورت تلفیقی، الگوهای رفتار خلاق و نوآور را در مجموعه آموزشکده‌ها ارائه نمایند و زمینه ساز محیطی برای پشتیبانی، سازندگی و راهنمایی دانشجویان باشند به نحوی که دانشجویانگیزه لازم را برای رشد و تعالی کسب نموده و در جهت این رشد و تعالی تلاش نمایند. تعاملات در این نوع آموزشکده باید به گونه‌ای باشد که زمینه پرسشگری، علم توأم با عمل، مثبت‌اندیشی و امیدواری را در دانشجویان ایجاد نماید. این محیط زمینه‌ای را فراهم می‌کند که دانشجویان بتوانند ایده‌های جدیدی را ارائه نمایند که بتواند در آموزشکده تبدیل به فرصت شده و از طریق انجام کار عملی به نتیجه برسند. مرکز آموزشی در این صورت محیطی امن، سالم، با نشاط، جذاب و برخوردار از حس جمعی و تسهیل کننده یادگیری خواهد بود. این مرکز در عین حال باید تجلی بخش فرهنگ غنی اسلامی بوده و از استقلال اداری و مالی و حق تصمیم‌گیری برخوردار باشد.

رویکرد مدیریتی در این آموزشکده‌ها حامی نوآوری، نو اندیشی، خطرپذیری، و بهره‌گیری از تکنولوژی آموزشی بوده و کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های آن به روز و ساختار آموزشکده مبتنی بر روابط باز و افقی خواهد بود.

#### ویژگی‌های آموزشکده‌های کارآفرین

ویژگی‌های آموزشکده‌های کار آفرین در مدل شماره ۱ آمده است. زمینه‌های اولیه برای



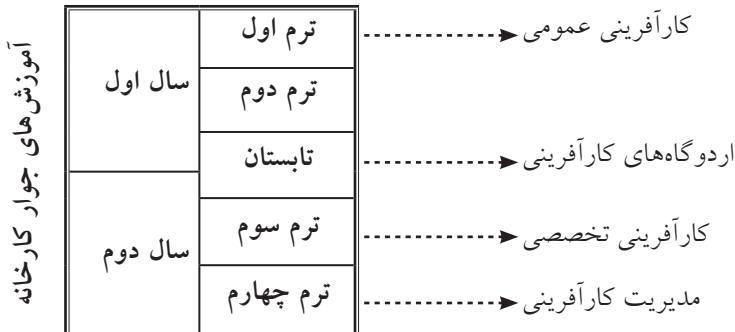


برنامه‌های درسی در این نوع آموزش‌شکده‌ها نیازمند نوآوری در برنامه‌ریزی درسی و شیوه ارائه آن می‌باشیم. لذا برنامه‌های درسی این‌گونه مراکز باید به گونه‌ای طراحی شوند که پاسخ‌گوی گروهی از مشاغل در حوزه‌های گوناگون بازار کار، با تمام تحولات آن، باشند و فارغ‌التحصیلان با کسب قابلیت‌های فنی و کارآفرینی زمینه ایجاد یک شغل معین و به‌کارگیری دیگران را داشته باشند. نگارنده از این برنامه‌ها با نام برنامه درسی فراگیر<sup>۵</sup> نام می‌برد. این برنامه‌ها باید بتواند مهارت‌هایی را آموزش دهد که فارغ‌التحصیل بتواند گروهی از مشاغل و حتی زنجیره‌ای از مشاغل را عهده دار باشد. به‌علاوه، مهارت‌های اصلی و ویژگی‌های کلیدی در طراحی این برنامه باید به گونه‌ای باشد که برنامه بتواند پاسخ‌گوی ساختار در حال تغییر اشتغال باشد و دانشجویان به شایستگی مورد نظر دست یابند. این فرایند می‌تواند از طریق اجرای ساز و کاری دقیق، متناسب و متوازن بین دروس تجویزی، نیمه تجویزی و اختیاری در جهت دستیابی به شایستگی‌های مورد انتظار صورت گیرد. لذا مدل طراحی این برنامه‌ها حسب آموزش مبتنی بر شایستگی است. دروس اختیاری در قالب تک پودمان‌های تکمیلی می‌تواند منجر به شایستگی لازم گردد.

تأکید بر استانداردهای آموزشی، آموزش مادام‌العمر، کار عملی و مهارت‌های کارآفرینی از ویژگی‌های برنامه درسی آموزش‌شکده کارآفرین خواهد بود و ارتباط با صنعت و بازار کار در تمام مراحل برنامه‌ریزی نیز مورد تأکید است. همچنین علاوه بر مهارت‌های فنی باید به مهارت‌ها و شایستگی‌های غیر فنی<sup>۶</sup> باید توجه شود. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های ارتباطی، وقت‌شناسی، علاقه به کار، پشت کار و تقبل ریسک قابل قبول که از ابزارهای کارآفرینی است می‌گردد. ارزشیابی پیشرفت مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و کارآفرینی از طریق ارزیابی و ارزشیابی مرحله‌ای به شیوه‌های گوناگون توصیه می‌شود.

## ۲. اجرای آموزش

اجرای آموزش مطابق با مدل شماره ۲ خواهد بود. برای تهیه این مدل و نحوه اجرای آموزش، از کتاب کارآفرینی (صدری و آیت‌اللهی، ۱۳۷۸) الهام گرفته شده است.



کار آفرینی عمومی در ترم اول، اردوگاه‌های کارآفرینی بین سال اول و دوم در تابستان، درس کار آفرینی تخصصی در ترم سوم، مدیریت در آفرینی در ترم چهارم، و آموزش‌های جوار می‌تواند در طول تحصیل در اشکال مختلفی ارائه شود.

## ۱.۲- ایجاد اردوگاه‌های کارآفرینی

این اردوگاه‌ها می‌توانند به‌عنوان محیط‌های یادگیری خارج از مدارس و به‌عنوان مراکز مکمل آموزش نقش اساسی ایفا نمایند که به‌عنوان مراکز مصنوع<sup>۷</sup> از آنها نام برده می‌شود. ایجاد چنین مراکزی نافی بهره‌برداری و تعامل با مراکز غیر مصنوع نیست. این مراکز به لحاظ اقتصادی از طریق اخذ شهریه و توسط سازمان‌های غیردولتی و بخش خصوصی اداره می‌شوند. این اردوگاه‌ها فضایی را در جهت افزایش انگیزه یادگیری در دانشجو فراهم می‌کنند و پشتیبان، سازنده و راهنما خواهند بود، به دانشجویان می‌توانند به هر نحو که بخواهند در این محیط رشد کنند، به نتایج مطلوب از طریق انجام یک فعالیت دست یابند، ایده جدید بدهند، پاسخ خود را از طریق انجام یک فعالیت پیدا کنند و به نتایج مطلوب برسند.

## اهم فعالیت‌های اردوگاه‌های کارآفرین

الف. خلق ایده‌های جدید در زمینه توسعه کسب و کار توسط دانشجویان. لازم به توضیح است که دانشجویان معمولاً ایده‌های زیادی را خلق می‌کنند ولی چون به آنها اهمیت داده نمی‌شود بدون کاربردی شدن از بین می‌روند. در این مراکز سعی بر آن است که این ایده‌ها اخذ و بسط داده شوند و تعدادی از آنها به حالت کاربردی در آیند و بر روی آنها با مشارکت سایر گروه‌های دانشجویی برنامه کسب و کار تهیه شود.

ب. نهادینه‌سازی رفتار کارآفرینی در دانشجویان (ویژگی‌های این مرکز به گونه‌ای است که دانشجویان پیوسته به دنبال رفتار خلاق و نو آور هستند، به خلق ایده، نوآوری و خلاقیت ارج گذاشته می‌شود و تفکر و حل مسئله از ابزارهای مهم این مراکز است).

ج. انجام پروژه‌های کارآفرینی در مقیاس کوچک با حداقل امکانات

د. تمرین برای سرپرستی یک گروه حداقل ۱۰ نفری

ح. ایجاد انگیزه برای رشد و ارتقاء فردی در جهت توسعه کشور

و. نهادینه‌سازی ابعادی از قبیل خلاقیت و نوآوری، نشاط و سرزندگی، پرسشگری و نظم‌پذیری و امیدواری (این مرکز مسئولیت دارد زمینه‌های نگرش مثبت را در بین دانشجویان توسعه دهد. جو حاکم بر این مرکز به گونه‌ای است که افراد را هدفمند و امیدوار تربیت می‌کند. کارآفرینان موفق به

این مرکز معرفی می‌شوند و به آن‌ها مهارت حل مسئله از طریق مطالعه موردی<sup>۸</sup> آموزش داده می‌شود.

## ۲.۲- تشکیل دفاتر فنی

در هریک از آموزشکده‌های کارآفرین باید حداقل یک دفتر فنی ایجاد شود. این دفتر، از طریق عقد قرارداد، نسبت به انجام پروژه‌های فنی برای سایر دستگاه‌های اجرائی در داخل آموزشکده اقدام می‌نماید و دانشجویان و کارکنان به‌جای آموزش در محل صنعت در محیط آموزشکده پروژه‌های صنعتی را اجرا می‌نمایند و در زمینه‌های تخصصی مختلف فعال می‌شوند. البته انجام این فعالیت به معنای «سری کاری» نیست. سابقه این نمونه از دفاتر فنی در دانشکده فنی و حرفه‌ای دکتر شریعتی (تهران) وجود دارد که تاکنون موفقیت چشمگیری داشته است.

## ۳.۲- ارائه درس کارآفرینی مقدماتی

این درس به شکل تجویزی برای کلیه دانشجویان آموزشکده‌های کارآفرین ارائه می‌گردد. هدف از اجرای این درس آشنایی با اطلاعات اولیه پیرامون کارآفرینی و ویژگی‌های کارآفرینان به منظور آمادگی دانشجویان برای ورود به بازار کار است.

محتوای درس کارآفرینی به شرح زیر است:

الف. برنامه خودسازی برای کارآفرینان؛

ب. آشنایی با روش‌های تاسیس و راه‌اندازی یک واحد کاری در مقیاس کوچک؛

ج. اهمیت کار و کارآفرینی از دیدگاه اسلام؛

د. آشنایی با مفاهیم اولیه حسابداری و دفتر داری برای واحدهای کوچک؛

ه. آشنایی با اصول و مفاهیم اولیه بازرگانی؛

و. انجام پروژه‌های کسب و کار در مقیاس کوچک.

## ۴.۲- درس کارآفرینی تخصصی

دانشجویان باید در ترم سوم کارآفرینی به سبک تخصص نایل شوند از این رو درس کارآفرینی تخصصی برای آن‌ها در نظر گرفته شده که شامل عناصر زیر است:

الف. طراحی برنامه کسب و کار؛

ب. طراحی و ساخت یک نمونه کوچک؛

ج. آشنایی در زمینه فرصت‌های جدید کارآفرینی؛

د. برآورد فرصت‌های تجارتي؛

- ه. ایجاد یک مؤسسه تجاری و یا صنعتی کوچک؛
- و. انجام امور مربوط به بازاریابی؛
- ز. شناخت بازار و بازار هدف؛
- ح. آشنایی با پدیده‌های مرتبط با خودباوری؛
- ط. ایجاد انگیزش و پیشرفت؛
- ی. شناخت رفتار مشتری؛
- ک. ترسیم اهداف دست‌یافتنی؛
- ل. استرس و مدیریت زمان؛

## ۵.۲- آموزش‌های جوار کارخانه

آموزش‌های جوار به صورت غیر مصنوع خواهد بود. هدف از انجام این آموزش‌ها یادگیری از طریق تعامل با محیط واقعی کار است و دانشجویان آنچه را که در محیط یادگیری سنتی به صورت نظری، فراگرفته‌اند در عمل پیاده خواهند کرد. آنچه بیش از هر چیز دیگر در آموزش‌های جوار کارخانه مهم است این‌که دانشجویان باید بتوانند از طریق توسعه مهارت‌های خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی زمینه‌های ارتقاء سطح کارآیی و بالندگی را در مشاغل فراهم سازند. این آموزش‌ها می‌تواند با بهره‌گیری از روش‌های مختلف در طول دوران تحصیل ارائه گردد.

- مهارت‌های قابل احراز در این بخش می‌تواند به شرح ذیل باشد:
- الف. ارتقاء تولید؛
- ب. بهبود کیفیت؛
- ج. کاربرد نرم افزارهای صنعتی جدید؛
- د. تعمیر و نگهداری؛
- ه. نصب و راه اندازی؛

## ۶.۲- درس مدیریت کارآفرینی

این درس در قالب دروس تخصصی آموزشکده‌های کارآفرینی ارائه می‌گردد و موارد زیر را تحت پوشش قرار می‌دهد.

- الف. مدیریت کارآمد پروژه؛
- ب. مهارت‌های رهبری؛
- ج. تهیه برنامه کسب و کار در حد 'SME'؛

د. برنامه‌ریزی و اداره SME؛

ه. مدیریت بنگاه‌های SME؛

و. کنترل عملیات؛

ز. مدیریت کیفیت جامع.

### ۳. ارتباطات

#### ۳.۱- ارتباط با بازار کار

این کار در جهت انجام مطالعات نیازسنجی در طراحی برنامه‌های درسی و انجام مطالعات پی‌گیرانه به منظور ارزشیابی و اعتباربخشی و ارائه آموزش‌های موجود است (عملکرد فارغ التحصیلان). این ارتباط می‌تواند در جهت عقد قراردادهایی به منظور ارائه آموزش‌های کوتاه مدت توسط آموزشگاه‌های کارآفرینی صورت پذیرد.

#### ۳.۲- ارتباط با دولت

دولت باید در رابطه با آموزشگاه‌های کارآفرینی نقش حاکمیتی ایفا کند و پشتیبانی خاصی را از فارغ‌التحصیلان این مراکز در جهت راه‌اندازی بنگاه‌های اقتصادی زود بازده به عمل آورد. همچنین دولت باید برای راه‌اندازی این مراکز مساعدت‌های لازم را داشته باشد.

#### ۳.۳- ارتباط با مراکز آموزشی

از طریق تماس با این مراکز، آموزشگاه کارآفرینی می‌تواند یافته‌های جدید علمی و پژوهشی خود را رصد کند و جریان ادامه تحصیل فارغ‌التحصیلان خود را پی‌گیری نماید. همچنین می‌تواند از طریق این مراکز نیروی انسانی خود را بازسازی کند. آموزشگاه می‌تواند نقش بازآموزی کارکنان دولت را نیز به عهده گیرد و نیز از طریق برگزاری شبکه‌های ارتباطی در جهت گسترش R&D<sup>۱۱</sup> نقش ایفا کند. حتی می‌تواند از نوآوری‌هایی که در آموزشگاه‌ها و دانشگاه‌ها و سایر مراکز تحقیقاتی وجود دارد بهره‌برداری نماید.

#### ۳.۴- ارتباط با صنایع:

از طریق ارتباط با صنایع، آموزشگاه می‌تواند نسبت به روزآمد کردن برنامه‌های درسی خود اقدام کند و زمینه را برای کارورزی و کارآموزی دانشجویان خود آماده سازد. از سوی دیگر صنایع باید در برنامه‌ریزی برنامه‌های درسی حضور داشته باشند و به خصوص در زمینه تربیت معلم مراکز صنعتی نقش اساسی برای آموزشگاه کارآفرینی ایفا نمایند.

#### ۴. نیروی انسانی

معلمین آموزشكده‌های كار آفرین ضمن داشتن قابلیت‌های تخصصی باید كاملاً با مهارت‌های تربیتی، تحقیق و پژوهش، کاربردی و استفاده از رسانه‌ها و ابزارهای جدید تکنولوژی آشنا باشند نقش معلمین آموزشكده‌های كار آفرین به صورت تسهیل كننده<sup>۱۲</sup> و راهنما، مربی<sup>۱۳</sup> و هادی<sup>۱۴</sup> خواهد بود و به صورت زیگزاگی<sup>۱۵</sup>. با صنعت در تعامل می‌باشند و از طریق حضور در صنعت قابلیت‌های خود را توسعه می‌دهند. این گونه معلمان باید بتوانند در غنی سازی برنامه‌های درسی به شرح زیر نقش ایفا نمایند.

الف. بسط آموزش‌های مبتنی بر كار آفرینی، خلاقیت، نوآوری و حل مسئله؛

ب. بسط آموزش‌های مبتنی بر شایستگی؛

ج. تأکید بر شایستگی‌های غیر فنی، نگرش، ارزش‌ها و رفتار خلاق در برنامه‌های آموزشی معلمین (در تحقیقی که در سال ۱۳۸۳ توسط صدری انجام گرفته است بزرگ‌ترین ضعف فارغ‌التحصیلان آموزشكده‌های فنی پایین بودن سطح شایستگی‌های غیر فنی آنها بوده است که این خود ناشی از پایین بودن سطح شایستگی‌های غیر فنی معلمین است.)

د. ایجاد مراکز منطقه‌ای تربیت مدرس برای روزآمد کردن مهارت‌های مربیان آموزشكده‌های

فنی - حرفه‌ای.

#### نتیجه گیری

آسیب‌شناسی دوره‌های كاردانی حاکی از آن است که اثر بخشی این آموزش‌ها با توجه به جذب میزان فارغ‌التحصیلان در بازار كار و ایجاد واحدهای خود اشتغالی رضایت‌بخش نیست و تنها ۲۰٪ از فارغ‌التحصیلان توانسته اند خود اشتغال باشند.

در جهت توسعه مهارت‌های خود اشتغالی نیاز به تجدید نظر در کلیه مؤلفه‌های اصلی در آموزشكده‌های فنی - حرفه‌ای و عملی کاربردی احساس می‌شود. از این رو تحول اساسی در آموزشكده‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند از طریق تبدیل این مراکز به آموزشكده‌های كارآفرین صورت پذیرد.

تحول در برنامه‌های درسی، مدیریت، تنوع در سیستم‌های ارائه، ارتباطات و، تأمین منابع می‌تواند زمینه را برای چنین پدیده‌ای فراهم آورد.

#### منابع

- میبر، رکن. (۱۹۹۸). آموزش‌های پودمانی از طراحی تا اجرا. (ترجمه محرم آقازاده). تهران: آبیژ. صالحی، کیوان و کیامنش، علیرضا. (۱۳۸۵). نگاهی تحلیلی بر عملکرد هنرستانهای كاردانش. فصلنامه علمی پژوهشی نوآوری‌های آموزشی، ۵(۱۶)، ۴۵.

صدری، عباس. مهرمحمدی، محمود؛ نوید، مهدی؛ نفیسی، عبدالحسین و امیری، مجتبی. (۱۳۸۸). *سند تحول راهبردی نظام رسمی و عمومی*. تهران: شورای عالی آموزش و پرورش.

صدری، عباس و آیت‌اللهی، محمد جواد. (۱۳۷۷). *کتاب کارآفرینی*. تهران: شرکت چاپ و نشر کتابهای درسی ایران، سازمان پژوهش و برنامه ریزی وزارت آموزش و پرورش.

صدری، عباس. (۱۳۸۳). *بررسی میزان جذب فارغ التحصیلان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در رشته‌های مختلف*. تهران: معاونت متوسطه وزارت آموزش و پرورش.

صدری، عباس. (۱۳۸۳). *بررسی عملکرد فارغ التحصیلان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای*. تهران: معاونت متوسطه وزارت آموزش و پرورش.

نویدی، احد و برزگر، محمود. (۱۳۸۲). *بررسی وضعیت اشتغال مهارت‌آموختگان رشته‌های کامپیوتر و الکترونیک شاخه کاردانش*. فصلنامه تعلیم و تربیت، ۷۵.

Hansemark, (1998), Student Attitudes Toward Entrepreneurship as Affected by Participation in an SBI Program. *Journal of Education for Business*, 7(4), 224-227.

TJ Tesoro Gayondato. (2008). *Quality Management Systems for TVET: Principles and Practices*.

#### زیر نویس

1. Hansemark
2. Colombo college
3. Searching Opportunities
4. Broad minded
5. Broad - Based Training
6. non technical Competency
۷. مراکز مصنوع مراکزی است که آموزشگاه باید آن‌ها را حسب نیاز ایجاد ایجاد کند و مراکز غیرمصنوع مراکزی است که از قبل وجود دارد و دانشجو در ان به کار آموزی می پردازد
8. Case study
9. Business plan
10. small - Madium Enterprise
11. R&D
12. Facilitator
13. Coach
14. Mentor
15. path way