

کارآفرینی ، مهارت آموزی و خود اشتغالی درآموزههای فنی و حرفه ای
" آموزش مداوم و مهارت آموزی : پلی است برای گذر به آینده "

مهدی خدام محمدی

کارشناس ارشد معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی

Mehdikhoddam@yahoo.com Email

چکیده :

مفهوم کارآفرینی چیست ، از کجا آمده و معنای آن چیست؟ آیا بنیانی برای خط مشی های پیش برنده کارآفرینی و کلیدی برای فهمیدن نقش کارآفرینی در توسعه است؟ چه چیز، چه کسی و چرا؟ تعریف کارآفرینی کار ساده ای نیست. تقریباً به تعداد این موضوع در کتاب های مکاتب مختلف تعریف وجود دارد^۱ به عقیده بعضی کارآفرینی به معنی نوآوری اولیه و از نظر گروهی دیگر به معنی مخاطره جویی است و عده ای آن را نیروی تثبیت کننده بازار می دانند، و برای سایرین هنوز به معنی ایجاد و مدیریت یک کسب و کار کوچک تلقی می شود، بنابراین به کارآفرین به عنوان فردی که هم آفریننده ترکیب جدیدی از عوامل تولید است ، مثل روش جدید تولید ، محصول جدید، بازار جدید و یافتن منابع جدید برای عرضه و شکل های جدیدی از سازماندهی یا به عنوان شخصی که علاقمند به مخاطره جویی یا کسی که از طریق بهره گیری از فرصت های بازار، موجبات کاهش عدم تعادل بین عرضه و تقاضای انبوه را فراهم می سازد ، یا به عنوان کسی که مالک و گرداننده کسب و کار متعلق به خود است ، نگریسته می شود.^۲ واقعیت تازه گردانی موضوع کار آفرینی و مهارت آموزی در خود اشتغالی ارتباط مستقیم با مسائل و مشکلات فزاینده در گذار از^۳ (VET) آموزه های فنی و حرفه ای به زندگی کاری به لحاظ قابل تضمین نبودن دسترسی به اشتغال دارد. در این موقعیت خاص است که کارآفرینی و خود اشتغالی بعنوان یک منبع حیاتی از اهمیت بیشتری برخوردار می گردد . در این مقاله نگارنده سعی نموده است تا پنج موضوع مرتبط با عنوان مقاله را بشرح زیر مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار دهد. محتوا و اصول مختلف کار آفرینی با توجه ویژه به تفاوت بین کارآفرینی خارجی و داخلی، روندهای آموزش کار آفرینی در کشورهای مختلف و کاربرد کار آفرینی ، آموزش کار آفرینی و ضرورت مهارتهای حرفه ای گسترده با تسلط (مهارت) حرفه ای به آموزش و یادگیری، زمینه اجتماعی و نظام آموزشی ، آموزه های کارآفرینی، مسائل و مشکلات مرتبط با دسترسی به مهارت آموزی و کارآفرینی (برای مثال در موقعیت زنان)، آینده آموزش کار آفرینی در پرتو آزمونهای نقادانه و موشکافانه با تاکید بر محتوا و اهداف آموزه های کار آفرینی و منظور داشتن خلاصه ای از چالش هایی که کار آفرینی و آموزه های کار آفرینی در ایجاد این آموزه ها و عملیاتی کردن و سازماندهی آن در بخش عمومی به همراه دارد .

کلید واژه ها : کارآفرینی، آموزش های فنی و حرفه ای، خود اشتغالی و مهارت آموزی

^۱ Byrd W.A.1987,p,3

^۲ Tyson,Petrin,Rogers,1994,

^۳ Vocational Education and Training

مقدمه :

ما در عصر کار آفرینی زندگی می کنیم . وقتی بیل گیت (Bill Gates) بنیانگذار و مدیرعامل ماکروسافت و آنیتا رودیک (Anita Roddick) بنیان گذار بادی شاپ (Body Shop) بنظر می رسد که از سران ایالات و کشورها معروف ترند، می توانیم بگوئیم که عصر کارآفرینی فرا رسیده است .

سازمان جهانی کار (I.L.O.) برآورد نموده است که یکصد و شصت (۱۶۰) میلیون نفر بیکار یک بیلیون یا بیشتر شاغل فصلی (Under Employed) یا فقیر به اضافه ۵۰۰ میلیون نیروی کار تازه وارد که بیشتر زنان و جوانان هستند ، در طی ده سال آینده وارد بازار کار خواهند شد . سازمان جهانی کار تاکید زیادی بر نقش حیاتی کارآفرینان در اشتغال دارد.

(Timmons, J.A. 1989)

هرچند که مقوله مهارت آموزی در زمینه کارآفرینی و خود اشتغالی موضوع جدیدی در حوزه آموزشهای فنی و حرفه ای (VET) نیست ، در خیلی از کشورها سیستم های آموزش های فنی و حرفه ای (VET) ریشه در مهارت آموزی سنتی ، تجارت و صنایع دستی دارد. بنابر این دیدگاه سنتی ، کارکنان با مشخصه های کارآفرینی و خود اشتغالی شناخته می شود. به هر حال باتوجه به تاریخچه توسعه در گذشته ، علاقمندیم که اینگونه فرض کنیم که آماده سازی و مهیا ساختن (مهارت آموزان) برای اشتغال افراد بصورت حقوق بگیر بوده است .

بیکاری یکی از مسائل فزاینده جهان امروز است که کشورهای صنعتی، کشورهای در حال توسعه و کشورهای در حال گذار از مراحل اقتصادی را همانند هم به ستوه آورده است . در واقع همه کشورهای جهان در حال جدال و کنکاش برای غلبه بر محدودیت های کارگران دستمزد بگیر هستند و بخش عمومی به توسعه خود از طریق برنامه ریزی یا ضرورتاً بطور برنامه ریزی نشده ، از بخش غیررسمی و خود اشتغالی برای حل مسئله بیکاری یاری می طلبد . عنوان جدیدی که این موضوع بدان مرتبط می گردد، مسائل فزاینده ناشی از انتقال آموزشهای فنی و حرفه ای (VET) به مستخدمین حقوق بگیر است که میزان آن برآورد یا تخمین زده شده است، می باشد.

در زمانی که موسسات و شرکت های بزرگ در حال کاهش دادن جذب نیروهای کاری جدید هستند ، موسسات سنتی کوچک و متوسط ، در حال تجربه کردن فشارهای فزاینده بازار هستند . بر همین اساس آنها بطور گسترده ای وقتی با کارکنان جدید روبرو می شوند بگونه ای انتخابی عمل می کنند. آنها نیاز به کارگران ماهر با تجربه کاری، مرتبط با کارشان دارند. با توجه به گسترش و توسعه این موارد ، تمایل به پیروی از طرح پشتیبانی از مرحله گذار یا بنیاد های کارایی در اثنای دوره ای که مهارت آموزان تصمیم می گیرند که خود کارفرما شوند یا اینکه خودشان را برای ادامه خدمت به دیگران آماده سازند، بسیار مشهود است.

نیاز برای چنین معیارهای حمایتی موجب برانگیختن سئوالاتی در مورد چگونگی پیامد برنامه های آموزش های فنی و حرفه ای (VET) در کشورهای مختلف در مورد موقعیت های جدید و آماده سازی مهارت آموزان برای گذار موفقیت آمیز می گردد. بویژه این نیاز برای انعکاس موقعیت های جدید در مورد (SME,s) موسسات کوچک و متوسط، که بیشترین تدارک کنندگان فرصت های استخدامی شغلی جدید هستند می باشد. کارآفرینی بعنوان تضمینی متفکرانه در حمایت از تاسیس مدیریت موسسات در بخش های مختلف حرفه ای مورد توجه واقع گردیده است . زیر بنای منطقی یک چنین تفکری موجب پیدایش راهبرد های مفیدی، بخصوص وقتی که برای استفاده در مجموعه های کاری بزرگتر چه بخش عمومی چه بخش خصوصی انطباق می یابد، می باشد. در یک جامعه کارآفرینانه این امر بعنوان یک منبع برای پاسخ به مسائل نوآورانه و سئوالات مربوط به انعطاف پذیری و کیفیت می باشد. فردی که مجدداً گرایش به کارآفرینی پیدا می کند برای جستجوی

راه های امنیت بخشیدن به اشتغال و یافتن انگیزه های شغلی ، خود اشتغالی در پی درمان معضل بیکاری نیست هر چند که دربرگیرنده منافی برای سایر افراد می باشد. درحالیکه خود اشتغالی ایجاد شغل می کند گروهی دیگر تاسیس موسسات و شرکت ها را امری مشکل تر می پندارند.

زنان از نظر کارآفرینی نادرتر از مردان هستند ، زنان با مشکل سنتی و کلیشه ای تبعیضات جنسیتی روبرو هستند که اغلب بصورت ساختارهای نا مرئی محدود کننده حق انتخاب زنان عمل می کند. (Lasonen,1996)

در طی بیست سال گذشته نسبت زنان در بین تمام کارآفرینان تقریباً در تمام قسمت های جهان افزایش یافته است خود اشتغالی برای زنان فرصت هائی برای پیشرفت و استقلال در موقعیت های اجرائی را فراهم آورده است .

بعنوان یک راهبرد اجتماعی ، کار آفرینی و برنامه های ارتقاء جایگاه کارآفرینی در زمینه سطوح مختلف فعالیت های محلی ، منطقه ای و ملی و فعالیت هائی که به قصد توسعه عملی شبکه های مختلف عملی خواهد شد ، مد نظر قرار دارد.

کسب و کار ملی و راهبردهای نیروی کاری بعنوان یک نیروی محرکه اجتماع تاکید بر کارآفرینی دارد. در سطح منطقه ای و محلی بطور فزاینده ای در توسعه بخش های مختلف کشور کارآفرینی مرتبط با زمینه های مختلف بعنوان بهترین و جالب ترین وسیله جایگزین در افزایش بهبود کیفیت زندگی انسانها اهمیت یافته است. درهسته مرکزی این راهبردها در ساختارها و شبکه هائی از کار آفرینان قرار دارد.

کار آفرینی در حال حاضر بطور تنگاتنگ در ارتباط با راهبردهای سازمان های عمومی و در خدمت اصلاح و منطقی ساختن پیش بینی های بخش عمومی قرار دارد. مرزهای مطلق موقعیت های کارآفرینی با قوانین خاص اخلاقی که در اصول جهانی حقوقی بشر آمده است محدود می گردد.

رفتار قانونگذاران جهانی ، ملی و منطقه ای قوانین کار و سایر قوانین مربوطه نشان دهنده این است که کوشش های آینده برای اطمینان از اینکه "هیچ کس نمی تواند از منافع و هزینه کرد دیگران به طور غیر قانونی بهره مند شود" سا مانده می شود و حقوق کارکنان بحدی روشن است که در همه موارد باید بدان عمل گردد.

نقطه آغازین برای توسعه آتی کارآفرینی ، موقعیت های است که ما می توانیم آنها را تغییر داده ، از مسائل و زمینه های مربوطه آگاهی کافی بدست آوریم . آنچه در فرایند توسعه مد نظر است آمادگی کارآفرینی برای مقابله با پی آمدهای آتی در زمینه هدفهای متمرکز بر رشد اقتصادی ، کاهش فقر ، توانمند سازی کارکنان یا ترکیبات مختلفی از موارد فوق در محدوده هر سه فعالیت هدفگذاری می شود که این امر خیلی پیچیده و پرمحتوا است. در این مقاله چند موضوع بعنوان پیش نیاز برای تسریع در بروز کردن کارآفرینی مورد اشاره قرار می گیرد .

روش تحقیق:

در تحقیق حاضر از روش توصیفی از نوع مطالعه تطبیقی استفاده شده است و ابزار تحقیق روش مطالعه کتابخانه ای و مرور منابع مذکور در ماخذ و منابع مقاله بوده و نگارنده تلاش نموده است تا با مقایسه آموزش های فنی و حرفه ای در کشورهای مختلف به بررسی و ارزیابی نقش مهارت آموزی در آموزشهای فنی و حرفه ای و تاثیر آن بر کارآفرینی و خود اشتغالی پرداخته و لزوم ایجاد " هسته آموزش کار آفرینی در بخش کشاورزی " را مورد تاکید قرار دهد.

چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

مردم در پناه موسسات موفق ، برای کسب منفعت برانگیخته می شوند. اینکه آنها چگونه عمل می کنند، و ادراکشان از محیط اطراف بر چه اساسی است. و آیا ادراکشان را همان گونه که عمل می کنند بکار می برند، خود از مسائل بسیار مهم در دسترسی به کار آفرینی داخلی و خارجی به شمار می رود. ضمناً میخواهیم بدانیم آنها چگونه دانش آموخته اند و چگونه کارشان را یاد گرفته اند . نوع مهارت آموزی کارآفرینی درجائی که هدف مالکیت کارآفرینی ، یا ایجاد و برپا داشتن یک شرکت (یا موسسه) است ، چگونه بوده است. هدف توسعه یک جهت گیری فکری ، عملی و ایجاد بینش (یا نگرش نوین)

است که به آن کارآفرینی گفته می شود و با مشخصه های خلاقیت ، سخت کوشی ،ایده های نو، فعالیت ها و نگرش وینش در راستای کار ، بعنوان یک نیاز برای تولید موفقیت آمیز محصولات تلقی می گردد، شناخته می شود. کارآفرینی و فرهنگ خلاقیت محوری در کسب و کار، مفاهیم نا معینی هستند که دربرگیرنده متغیرهایی هستند که بیانگر تعریفی از افراد ، فعالیت های اجتماعی و موقعیت ها است (Cross& Payne 1991). مفهوم کارآفرینی هم چنین ممکن است با ایدئولوژی های سیاسی هم گره بخورد. در اروپا احزاب دولتی مشخص ، این موضوع را بطور غیرشفاف اعمال نموده اند . بهره روی ایدئولوژی کارآفرینی بستگی به پایه ریزی، آغازگری ، بنیان گذاری ، کشف و رهبری دارد.

نگرش در مورد کار آفرینی ، یک موضوع مرتبط با فرهنگ است ، لذا با توجه به این امر مفهوم آن حتی در درون یک فرهنگ از موقعیتی به موقعیت دیگر متفاوت است همان گونه که ملاحظه می شود، در تعاملات کار آفرینی (Cunning ham & Lischeron 1991) شش راه برای جستجو و تحقیق درباره طبیعت آن شناخته شده است .

(۱) یک رویکرد بر جنبه های ذاتی کار آفرینی تاکید داشته و چنین استدلال می کند که افراد بزرگ با یک اشتیاق ذاتی که محرک و پیش برنده کار آفرینی است متولد می شوند .

(۲) یک مکتب فکری تاکید بر خصوصیت های فیزیولوژیکی دارد که با توجه به آن کارآفرینان بوسیله بعضی ارزش های خاص، نگرش ها و نیازها هدایت می گردند.

(۳) یک رویکرده عوض توجه به دارا بودن پیش زمینه های فرایند عملکرد ، بعنوان یک کارآفرین، تاکید بر نوآوریها دارد.

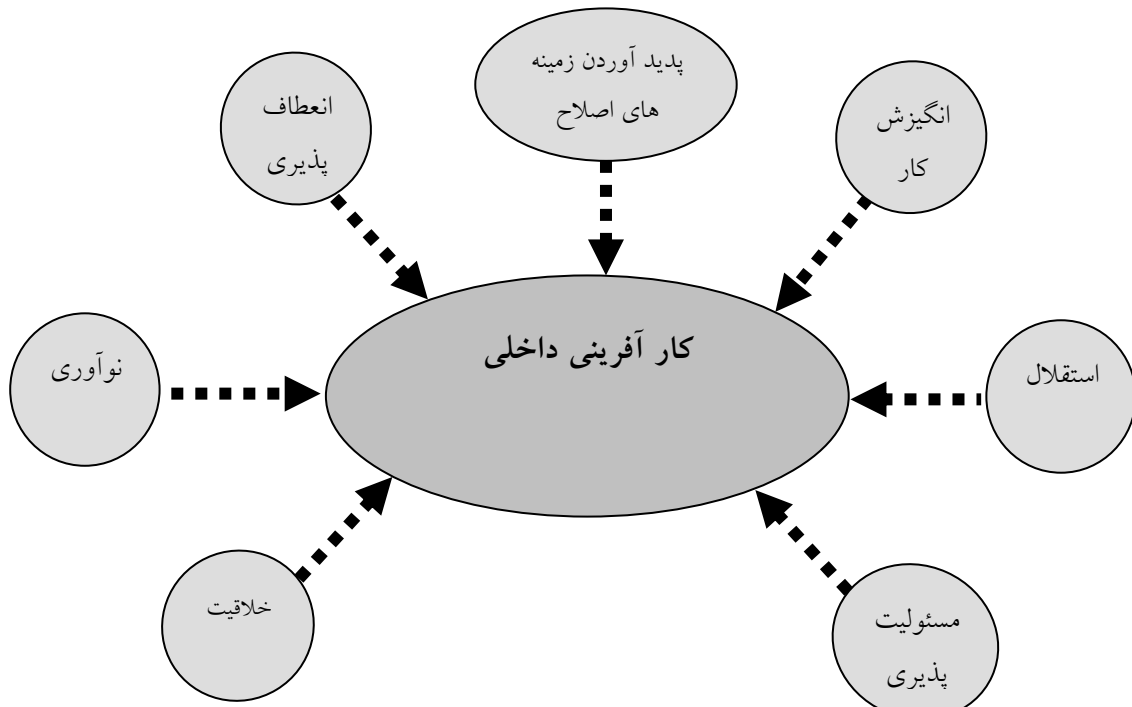
(۴) رویکرد دیگری تاکید بر مدیریت دارد که از این دیدگاه کارآفرین را بعنوان یک سازمان دهنده، یک مالک، مدیر و یک مخاطر جوی اقتصادی می شناسد .

(۵) یک مکتب فکری تاکید بر رهبری دارد و چنین استدلال می کند که یک کارآفرین توانائی تنظیم کردن فعالیت هایش با نیازهای مردم را دارد.

(۶) یک رویکرد دیگر تاکید بر کار آفرینی درونی دارد، که پیش زمینه کار آفرینی را درون سازمان روشن و شفاف می سازد و در خدمت به دیگران و گره خوردن با خلاقیت، بازاریابی و گسترش خدمات نقش دارد.

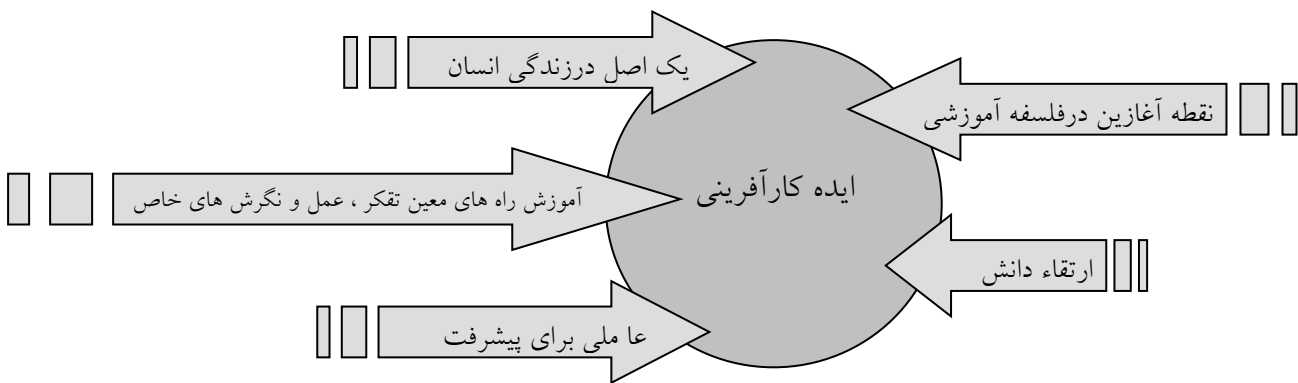
بهر حال بایستی کار آفرینی را در زمینه فرهنگ، یک کار خطیر، گسترده و در هر جامعه ای از همان دیدگاه نگرینست (Timmons 1989) کار آفرینی را بعنوان یک توانائی برای آفرینش و ایجاد یک چیز از تقریباً هیچ چیز مد نظر قرار می دهد. این امر شامل برداشتن گام های اولیه، ترقی دادن چیزها و ساختن یک موسسه ابداعی ، کسب و کار مخاطر آمیز یا سازمان، همراه با تجزیه و تحلیل تهدیدها و فرصت ها می باشد. به اعتقاد برخی از صاحب نظران کارآفرینی در تشخیص فرصت ها یک توانائی فردی است در صورتیکه برخی فقط آشفتنگی، تعارض توانائی پشتیبانی از مهارت ها و شایستگی های فرد (دانش کارشناسی) در قضاوت بردیگران را کارآفرینی می دانند. کارآفرینی تا ورای بنیانگذاری یک امر خطیر (کسب و کار مخاطره آمیز) که نشان دهنده کارآفرینی خارجی است پیش می رود. ایده کار آفرینی ممکن است بعنوان یک اصل در زندگی انسان محسوب و بعنوان یک نقطه آغازین در فلسفه آموزشی یا از طریق ارتقاء دانش و آموزش ، راه های معین تفکر و عمل و نگرش های خاص که نشان دهنده کارآفرینی درونی است بعنوان عاملی برای پیشرفت مد نظر قرار گیرد. بیشترین ابعاد مرکزی کارآفرینی داخلی منجمله انگیزش کار، انعطاف پذیری، پدیدآوردن زمینه های اصلاح و نوآوری است که دربرگیرنده خلاقیت ، مسئولیت پذیری و استقلال می باشد (نگاره ۱ و ۲).

نگاره ۱) عوامل تاثیر گذار بر شکل گیری کارآفرینی داخلی



ماخذ : نگارنده

نگاره ۲) منابع کسب ایده در کارآفرینی درونی



ماخذ : نگارنده

در سطح گروهی کارآفرینی داخلی با محیط های عملیاتی، روشهای مدیریت سازمان و موقعیت های بدست آمده پیوستگی دارد در سطح فردی نیز کارآفرینی داخلی با شخصیت، انگیزش، محیط و موقعیت پیوستگی دارد. کار آفرینی بمتابه فضای زیر یک چتر است که در آنجا فرق بین کارآفرینی خارجی و داخلی مشخص گردیده است.

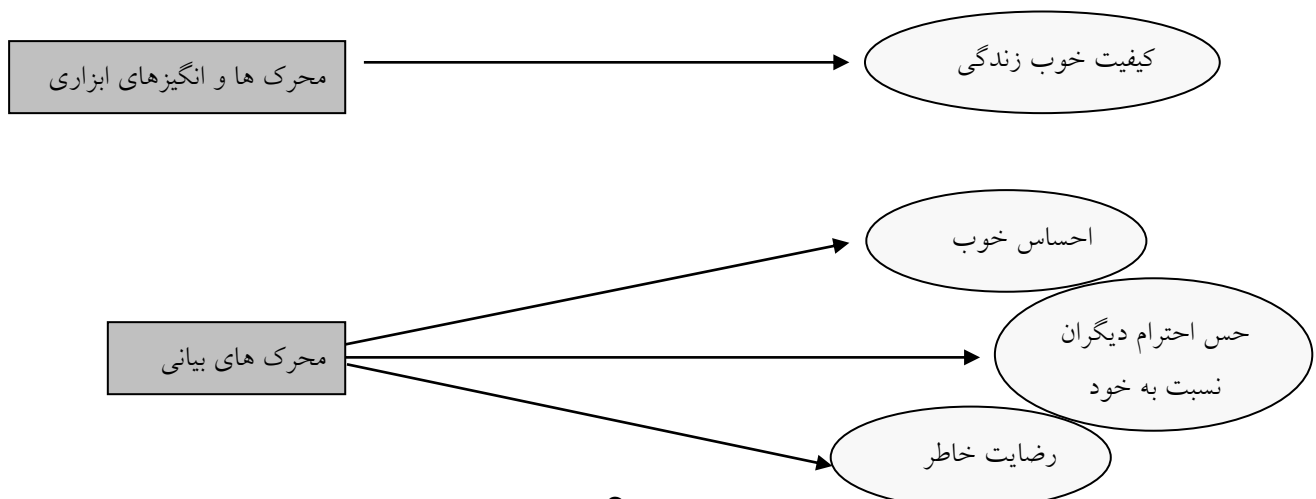
کارآفرینی خارجی: کارآفرین خارجی به راه اندازی کسب و کار (موسسه ابداعی) مخاطره آمیز، و اداره یک کارآفرینی خود ما لک و مستقل می پردازد. یک چنین کار آفرینی توانائی این را دارد که دانش مورد استفاده خود را ازدرون تکنیک هائی که بدان مرتبط است با کاربرد مهارت های مشخص و ارزشی نظام، منابعی برای اهداف خلاقیت و نوآوری با دیدگاه برآورده ساختن نیازها و حل مشکلات در توسعه کسب و کار، بیرون کشیده و آنها را در جایگاه خود قرار دهد (Kyro, P1997).

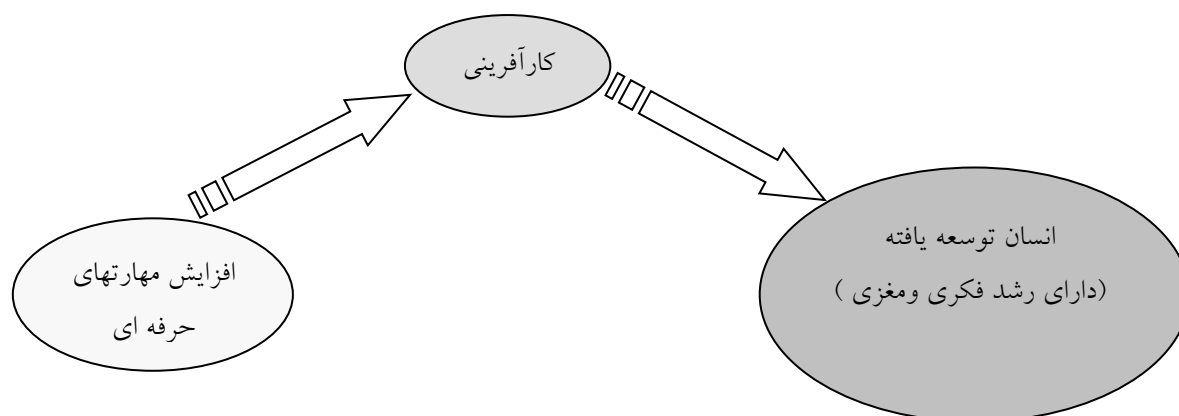
کارآفرینی درونی: کارآفرین درونی به خدماتی که عهده دار نوآوری و خلاقیت در کارهای یک کسب و کار مخاطره آمیز است می پردازد، (در هر صورت چه کارآفرین خود ما لک باشد یا برای دیگری این کار را انجام دهد). فرض بر این است که کارآفرین خارجی زمانی دست به کاری می زند که قرار است آن کار را انجام دهد. ولی یک کارآفرین داخلی حتی در موقعی که کار وجود ندارد، باید کارش را انجام دهد. در اینجا اجزاء تشکیل دهنده خلاقیت و نوآوری یک کار آفرین در اولویت قرار می گیرد. اگر کار سودآور وجود نداشته باشد یک کارآفرین داخلی بایستی مهارت های خلاقانه و نوآورانه خودش را برای ایجاد یک کار جدید و سود آور بکارگیرد، که از جمله بازنگری کارهایی که برای تاسیس موسسه انجام گرفته است را نیز در بر می گیرد. کار آفرینی درونی پیوند بسیار نزدیکی با اصول انگیزشی دارد، بسیاری از تئوریهای انگیزش برای توضیح کار آفرینی درونی مناسب هستند. (Peltonen, 1987) انگیزش برای انجام کار دربرگیرنده سه گونه محرک اصلی است. در کارآفرینی

انگیزه های محرک های ابزاری (نگاره ۳) (Instrumental Motives) متضمن این موضوع است که فرد کیفیت خوبی از زندگی را بدست آورد. درحالی که محرکهای بیانی (Expressive Motives) (نگاره ۴) پیوند محکمی با رضایت خاطر فرد و ایجاد یک احساس خوب و حس احترام دیگران نسبت به خود را دارد. دیگر اینکه کارآفرینی رشد فکری و مغزی را در زمانی فراهم می سازد که مهارتهای حرفه ای کارآفرین افزایش می یابد و آنها خودشان را بعنوان یک انسان توسعه یافته می یابند، کارآفرینی به فرد، فرد افراد یک جامعه این فرصت را میدهد که از زندگیشان بعنوان یک چالش و یک عامل نگهدارنده برای همه چیزها، استفاده نمایند.

براساس نظرات (Koiranen and Pohjansaari 1994) وقتی یک خدمتگذار بخش عمومی (کارمند دولت) وارد سیستم بوروکراسی شده و ارزشهای خشک و شکننده و نگرش های ایجاد شده اداری موسسه در او درونی شد. ممکن است او را به صورت یک مخالف کار آفرینی درونی دید. یک چنین فرد بوروکراتی در جستجوی دست یابی به اطمینان و نظم و ترتیب حوزه مدیریتش بوده و خودش را تحت شرایط منظم (با دیسیپلین) و نظارت شده اداره می کند. وقتی یک سازمان به سمت وسوی بوروکراسی تمایل پیدا می کند، کارمند ایده آل بطور فزاینده ای ضرورتاً شباهت به یک چنین حالتی را پیدا می کند. رویکرد های سیستمی محکم بهم پیوسته و معمول نه آنگونه که در هر جا و برای همیشه چیز بدی باشد، بلکه هدف و منظور اصلی از بوروکراسی (دیوان سالاری) ایجاد نظم و تربیت و ارتباط منسجم و هارمونی در فعالیت های سازمانهای بزرگ بوده است، به هر حال نگرش های دیوان سالارانه ممکن است بصورت یک مانع برای کارآفرینی درون تلقی گردد. یک جایگزین برای بوروکراسی، هدفمندی نیروزا و قدرت آزادی انسان است.

نگاره ۳) آثار محرک های ابزاری و بیانی





ماخذ : نگارنده

در این مقاله کار آفرینی بعنوان موقعیت هائی که برحسب نیاز موجب اتفاقات و وقایعی در زمانهای مختلف و منطبق بر کار و اشتغال در زمینه های مختلف اجتماعی می گردد، تلقی می شود. علاوه بر دینوع کارآفرینی که در بالا توضیح داده شد (داخلی و خارجی) نوع سوم از کارآفرینی هم وجود دارد. این نوع از کارآفرینی دارای بعد سوم است که در برگیرنده خود رهبری (خود هدایتی) به عنوان یک رکن از کار آفرینی است. این بعد سوم ممکن است بعنوان یک عنصر مشترک از کارآفرینی، یا نوعی از کارآفرینی که رشد شخصی فرد درزندگیش با آن وابستگی دارد، هم تلقی شود. (Cf. the Concept of entrepreneurship as used by Haskins & Willams, 1987)

در فعالیت های انسان این سه نوع یا جنبه های مختلفی از کار آفرینی هرکدام وظایف ویژه ای را عهده دارند. کار آفرینی درونی فرآیندی است که دست یابی به بالاترین نقطه یا اوج در تولد یک کسب و کار مخاطره آمیز، مستقل که دارای تجلی و ظهور خارجی هم می باشد، را شرح می دهد. کارآفرینی داخلی در اینجا به گونه ای تعریف شده است که راههای کارآفرین مانند عمل یک جامعه کاری (که در واقع دربرگیرنده فرایند یک فعالیت جمعی است) را نیز در بر می گیرد. خود رهنمودی در کارآفرینی به تغییرات در نقش یک فرد اشاره مجددی دارد، داستان توسعه آنها در زمینه رفتار، نگرش و راه های عملکردشان، از نظر ما بیشتر بر روی دورنمای کارآفرینی است تا خودش. این به معنی تمرکز و توجه به نگرش ها و شخصیت وابسته به کار آفرینی است، و در بحث کارآفرینی بعنوان یک شخصیت قابل تشخیص و ذهنی (عقلی) ابتدا مطا لیبی را خاطر نشان خواهیم کرد که، مهارت آموزی قصد ندارد که کارآفرین تولید کند، اما شهروندان کارآفرین تولید می کند. شهروندان با کسب و کار بدیع و مخاطره آمیز قادر خواهند بود نقاط قوت و راههایی را که آنها می توانند از آن طریق درزندگی موفق شوند را، بیابند. در نهایت هر فرد خودش مسئول یافتن یک شغل و تامین هزینه های زندگی، منافع و مخاطرات وابسته به آنها، (بسته به میزان پیچیدگی ممکن که در جوامع مختلف وجود دارد) می باشد. این موقعیتی است که ما برای رویارویی با آن خود، فرزندان و جوانانمان را با کسب دانش تجهیز می کنیم.

دستیابی به مهارت آموزی و کارآفرینی

زنان با وجود اینکه از نظر کمی و تعداد بخش کمی از جمعیت کلی کار آفرینان را تشکیل می دهند علی رغم مداومت و سعی در نشان دادن خود در میان کار آفرینان مستقل و مدیران موسسات مخاطره جو، از نظر کمی و تعداد، آنها نسبت به کل جمعیت در اقلیت قرار دارند. تصمیم بر آغاز یک کسب و کار ممکن است برای زنان بیشتر از مردان ایجاد ترس و واهمه کند زیرا فرصت های کارآفرین شدن یا خود کارفرما شدن از نظر سنتی به دلیل تفاوت جنسیتی و همچنین غالب بودن مردان در

حوزه‌های اجتماعی، در اغلب کشورها در اختیار مردان است و از سویی دیگر نیز بیشتر مشاغل در تجارت جهانی در تصرف مردان بوده است تا زنان. زنان برای اداره کسب و کاری که متعلق به خودشان می باشد با فشارهای درونی و بیرونی روبرو هستند. این گونه فشارها گاهی به دلیل فرایندهای بخصوص، اجتماعی شدن، جنسیت و بعضی مواقع بدلیل نیروهای ساختاری اعمال می گردد. ارزشها و مهارتهای ضروری زندگی کاری مخصوصاً در موقعیت های مدیریتی بیشتر با پیا مدهای فرایند اجتماعی شدن مردان جفت و جور می شود. در میان این مهارتها، شایستگی سیاسی مشتمل بر توانایی خلق و کاربرد تماس های غیررسمی و شبکه ای و توانایی متقاعد کردن سایر مردم و خواندن طرح های سیاسی یعنی همان چیزی که زنان را بطور سنتی از حقوقشان محروم ساخته است (Pehu Arotie & Lasonen 1997) بر موفقیت مردان می افزاید..

مباحثه در مورد زنان بعنوان مدیران موسسات مخاطره جوی در سالهای دهه 1980 آغاز گردید. در طی ۲۵ سال گذشته شاهد افزایش قابل ملاحظه ای در نسبت زنان در میان دارندگان (ما لکین) شرکت های متوسط و کوچک در سرتاسر جهان بوده ایم. با افزایش سطح دانش زنان، آنها برای تاسیس و راه اندازی موسسات مخاطره جو که دست مایه خودشان است بهتر تجهیز شده و موفقیت های بیشتری را در همین راستا بدست آورده اند. با وجود این زنان اساساً بعنوان کارآفرین نسبت به مردان نادرترند، زنان هم چنین بخش های مختلفی از کسب کار را انتخاب می کنند و در زمینه تجارت و خدمات اغلب بیشتر از مردان رغبت به خرج می دهند (International labor organizatin 1998). انگیزش برای کارآفرین شدن بین زنان و مردان متفاوت است (Carter & cannon 1992). زنان به کارآفرینی بعنوان یک موقعیت برای کار مستقل می نگرند. یک موسسه تجاری مخاطره جوی تاسیس شده توسط زنان راهگشای آنها برای بدست آوردن موقعیت های مدیریتی و شان اجتماعی می باشد، در حالی که شغل های مرتبط با جنسیت که در بخش کارگری وجود دارد ممکن است در بخش دولتی امکان پذیر نباشد. عامل دیگری که تاحدی بر کارآفرین شدن زنان تاثیر می گذارد، بیکاری است. عوامل موقعیتی اجتماع که بنیان گذاری یک موسسه مخاطرجو را ترغیب می کند ممکن است برای تشویق مردم برای خود اشتغالی بکار گرفته شود. همان گونه که برای مثال یک چنین محرکهای موقعیتی ممکن است راهکارهایی در ارتباط با تاسیس و اداره یک موسسه مخاطره جو (ابداعی) سرمایه گذاری، پشتیبانی و حمایت از مردم برای آغاز اولین شرکتشان، خدمات مشاوره ای و روزنه ها، و فوت و فن های کسب و کار را یاد آور شوند. بهر حال زنانی که کارآفرین می شوند با موانع بسیار زیادی روبرو هستند.

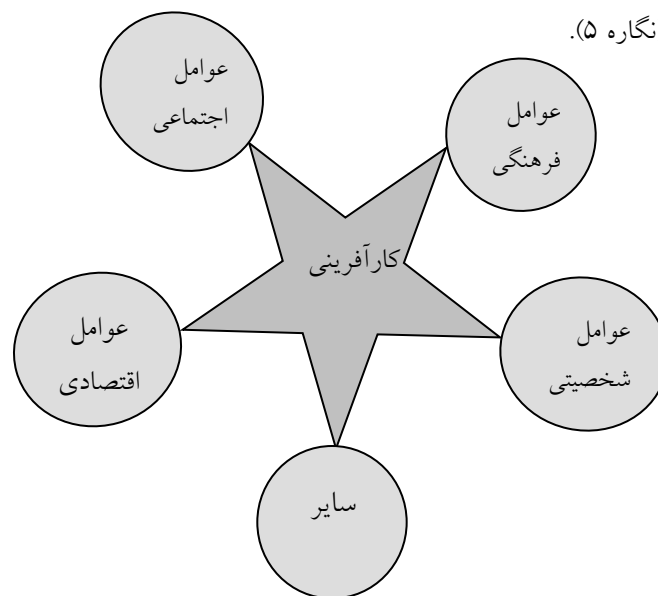
رفتار تبعیضی نسبت به زنان کارآفرین از طرف اعتباردهندگان، تدارک کنندگان و مشتریان ممکن است نگهداری و گسترش موسسه تجاری مخاطره جو را برای آنان با مشکل و سختی روبرو سازد. کارآفرینان زن کسانی هستند که موانع اجتماعی را هر چند تلخ و ناگوار، واقعیت اجتماعی پنداشته و در مسیر کارآفرینی در نقش مولد و مربی با رشد و پرورش مانوس می شوند و آهنگ زندگی و حرکت خود را نه در بستر حمایتی و اتکا به غیر بلکه با بهره گیری از توانمندیهای خود تنظیم می کنند. مطالعات نشان میدهد که جامعه زنان کارآفرین با محدودیت ها و چالش های فرهنگی و اجتماعی از یک سو و چالش های مالی و اقتصادی از سوی دیگر مواجه هستند. (فیروز صابردبیر اولین همایش کارآفرینی زنان و چالش های پیشرو) زنان کارآفرین را از الگوهای خلاق و امید بخش دانسته و عقیده دارد اگر توسعه ای در کشور رخ دهد نقش کارآفرینان زن در آن متجلی است (فیروز صابردبیر اولین همایش کارآفرینی زنان و چالش های پیشرو).

کارآفرینی مفهومی است که از خلقت بشر وجود داشته است. کاربرد کارآفرینی فراتر از ایجاد شغل است، در واقع کارآفرینی " ارزش" است. هرگاه افراد جامعه، کارآفرینان را به عنوان یک " ارزش" بپذیرند، آنگاه این افراد می توانند با خلق ثروت، فرصت های جدید فراهم کنند. لازم به توضیح است که شرایط کشورها به گونه ای است که الگویی به جز کارآفرینی نمی تواند باعث رشد و توسعه شود. لذا ضروری است که در گسترش فرهنگ کارآفرینی سعی وافر مبذول گردد. با توجه به محدودیت های سرمایه گذاری از سوی دولت، کارآفرینی اگر نگوئیم تنها راه پیش روست، دست کم یکی از مهم ترین راه حل

های معضل بیکاری زنان محسوب می شود . هرچند درگذشته جامعه با پذیرش این بینش " که کارمنزل برای زنان و کاریرون برای مردان است" و اولویت دادن به اشتغال مردان بعنوان نان آوران خانه بیش از نیمی از آحاد جامعه را از صحنه های اقتصادی کشور حذف نموده بود. ولی امروزه این ضرورت احساس میشود که به نقش زنان در مسئولیتهای اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی بیش از پیش باید توجه شود .

یکی از مسائلی که نتیجه مطالعات متعدد در کشورهای مختلف نشان می دهد. پائین بودن نرخ کارآفرینی زنان در مقایسه با مردان است ، هرچند که این موضوع خود می تواند عنوان یک تحقیق گسترده در این مورد باشد. بدیهی است هرگونه افزایش در نرخ کارآفرینی زنان می تواند در نهایت به شتاب گیری توسعه کار آفرینی منجر گردد. بر اساس پژوهش های انجام شده در آمریکا ۹۹ درصد کسب و کارهای این کشور کسب و کار کوچک با کمتر از ۱۰۰ نفر شاغل در هر کسب و کار می باشد و اکثر این قبیل کسب و کارها توسط ما لکان آنها اداره می شود و نقش آنها در ایجاد شغل های جدید ۸۰ درصد و در نوآوری تکنولوژی های برتر ۳۸ درصد است. (دکتر نسیرین جزئی مقاله "عدالت جنسیتی ، حقوق و توانمند سازی زنان کار آفرین " ۱۳۸۳). در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، از جمله ایران حضور زنان در بازار کار متناسب با افزایش سطح تحصیلات آنان افزایش نیافته است و موانع بسیاری بر سر راه فعالیت های اقتصادی زنان در خارج از منزل وجود دارد. قطعاً با افزایش شمار زنان تحصیل کرده و فعال بحران بیکاری تشدید خواهد شد (دکتر زهرا کریمی مقاله "توسعه کار آفرینی زنان و دختران دانشگاهی " ۱۳۸۳).

کارآفرینی به نوبه خود فرآیند پیچیده ای است که عوامل متعدد شخصیتی ، فرهنگی ، اجتماعی و اقتصادی در آن تاثیر گذار است و شاید همین پیچیدگی و ناهموازی توجیه گر میزان قابل تامل عدم موفقیت زنان در کار آفرینی و اساساً عدم ورود آنها به فعالیت های کار آفرینانه باشد. شناخت عوامل موثر در موفقیت فرایند، راه اندازی یک فعالیت کارآفرینانه از اهمیت خاصی برخوردار است (نگاره ۵).



نگاره ۵) عوامل تاثیرگذار بر کارآفرینی

نبرد کسب و کارهای جنبی و کوچک اندازه، برای زنان ممکن است دسترسی آنان را به منابع اعتباری را سد کند. در کشورهای در حال توسعه زنان اغلب ناچارند که بهره بالاتری بپردازند. زنان کارآفرین اغلب فاقد شبکه های حمایتی (پشتیبانی) هستند. یارانه به کل کسب و کارها عمدتاً به موسسات تجارتي بزرگ و ایجاد موسسات مخاطره جوی در حوزه فعالیت های عمومی اختصاص یافته و سپس به موسسات دیگر که در سطوح کوچک و توسط زنان هدایت می شود واصل می

گردد. برنامه های مهارت آموزی کمی که منطبق با نیاز زنان باشد وجود ندارد. زیرا در اکثر (بیشتر) کشورها اغلب زنان کمتر از مردان به کار اشتغال دارند. ضرورت برنامه های خود اشتغالی زنان روز بروز بیشتری شود. ما بایستی عوامل دست و پاگیری را که مانع کارآفرینی مستقل زنان است شناسایی و آنها را کاهش دهیم.

روندهای آموزش کارآفرینی

فرهنگ های مختلف وزمینة های جامعه شناسی، تفسیرهای متفاوتی از کارآفرینی و تاکید بر مبنای این اصل را بوجود می آورد. مفهوم کارآفرینی با توجه به ارزشهای جامعه ای که کارآفرین در آن قرار دارد تنظیم می گردد. اصطلاحاتی که در رابطه با کارآفرینی یادآور می شویم شامل: موسسه تجاری مخاطره جو، بدیع، آموزش کارآفرینی و مهارت آموزی کارآفرینی است. در کشور انگلستان (UK) اصطلاح موسسه مخاطره جو (Enterprise) در زمینه های مختلفی مثل موسسات کسب و کار مخاطره جو (business enterprise)، یا فعالیت های یک فرد کاسب کار (business person)، مهارت آموزی اداره و موسسه مخاطره جوئی (Enterprise Training) یا مهارت آموزی برای اداره یا طراحی و راه اندازی موسسات مخاطره جوی کوچک (Small Enterprises) گامهای اولیه در ایجاد موسسات مخاطره جو یا ابداعی (Enterprise initiative) یا اینکه عمدتاً مهارتهای مشاوره ای بکاربرده می شود.

مفهوم " آموزش کارآفرینی " (Entrepreneurship education) بطور کلی در کانادا و آمریکا و اخیراً در انگلستان و تنها بطور پراکنده در جاهای دیگر اروپا بکار گرفته شده است. انگلستان برای اصطلاح (Enterprise Education) آموزش اداره موسسات مخاطره جو که وابستگی به توسعه صفات شخصیتی دارد را بکار می برد.

مطابق با نظرات جیب (Gibb 1993) این اصطلاح ضرورتاً دربرگیرنده یک چارچوب از بازخورد ناشی از سود آوری یک موسسه مخاطره جوی کوچک نبوده حتی اگر در ایجاد یک فرهنگ برای موسسات مخاطره جو وابستگی هائی داشته باشد.

در کانادا مدارس ایالت کبک (QUEBEC) تاکید بر کارآفرینی و توسعه و ترقی دادن آن بعنوان یک فرایند پویا که افراد را منفرداً یا بصورت گروه های جمعی توانمند می سازد دارد، تا پتانسیل های (توانائی های بالقوه) آنها را برای ایجاد ابتکارات آزاد سازد. (Pihka 1998) در فنلاند، کمیته ملی آموزش، اهداف آموزش کارآفرینی را با این دیدگاه ویژه جمع بندی می کند که از یک سو به معنی توسعه یک نگرش و کارآفرینی درونی که مشتمل بر انعطاف پذیری، بنیانگذاری، نوآوری، خلاقیت، مخاطره پذیری، فعالیت های مستقل، توانایی مشارکت و همکاری و انگیزش قوی برای انجام امور به نحو خوب است، از سوی دیگر به معنی افزایش دانش کودکان و نوجوانان در مورد کارآفرینی بعنوان یک فعالیت و ضرورت آن بعنوان یک پیش نیاز با یک دیدگاه کمک به آنها در طراحی و انتخاب شغل و آموزشهای بعد از آموزش اجباری مد نظر می باشد (Ojala & Pinkala 1994).

در سال های ۱۹۹۰ آموزش کارآفرینی با اهداف خط مشی آموزشی جامعه فنلاندی در تمام سطوح سیستم آموزشی ترکیب شده است. در مدارس ابتدائی، آموزش کارآفرینی مبتنی بر بیان نظرات و اصول مربوطه نظیر مطالعه مهارتهای خودیابی و فرضاً داشتن مسئولیت می باشد. در سطح پائین دوره دوم دبیرستان، دیدگاه آموزش کارآفرینی تا تحت پوشش قرار دادن کسب دانش و مهارتها گسترش می یابد. در مناطق خاصی در سطوح بالاتر دبیرستانهای حرفه ای، آموزش کارآفرینی ممکن است بصورت و شکلهای خیلی انترعاعی نظیر بازاریابی، و آموزش کسب و کار، صنایع دستی، و زراعت ارائه گردد. ضمناً آموزش بزرگسالان در تدارک راه اندازی و ایجاد شرایط لازم برای کارآفرینی است (National Board of Education 1993).

نگرش عمومی در مورد کارآفرینی و آموزش کارآفرینی همیشه مثبت نبوده است. چنانچه حال و هوای دست یابی به موقعیت عالی در آموزش و سیاست های ایجاد موسسات مخاطره جوی کشورهای عضو جامعه اقتصادی اروپا را در سالهای دهه ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ بخاطر بیاوریم، تغییر ساختار به همراه دوران کاهش فعالیت های اقتصادی و بروز بیکاری حاصل از آن رفته، رفته موجب ظهور و شکوفائی موقعیت کارآفرینی گردید. ما در اینجا مورد کشور فنلاند را به تصویر خواهیم کشید. کشوری که

درزمینه جغرافیائی از نظر تاریخی بین شرق و غرب قرار گرفته است ، تنها درسالهای دهه ۱۹۹۰ کارآفرینی در فنلاند به موقعیتی از توسعه دست یافت که اهداف مدارس جامع دوره دوم دبیرستانها و مدارس حرفه ای ، سومین مرحله آموزش دبیرستانی و آموزش بزرگسالان همه در حال حاضر دربرگیرنده آموزشهای کارآفرینی هستند. بیش از هر چیز یک سیاست گسترده موجب پیشبرد کارآفرینی خواهد شد . در فنلاند تمام وزارتخانه هایی که به نحوی رابطه بسیار نزدیکی با زندگی کاری داشتند بطور عموم، سالهای 1980-2000 را به نام دهه کارآفرینی نامگذاری کردند. کارآفرینی درونی درسالهای دهه ۱۹۸۰ خلافت هاو علاقمندی هائی را در جهان کسب و کار ایجاد نمود در حالی که دست یابی و توجه به تمام بخش های آموزش تنها در این دهه انجام پذیرفت ، ترقی کارآفرینی درونی یکی از اساسی ترین محورهای چالش های توسعه در آموزش و پرورش محسوب می گردد. این چالش مربوط به و دربرگیرنده تمام آموزشهای حرفه ای بوده و تدریجاً به آموزشهای عمومی نیز گسترش خواهد یافت. همزمان با این موارد تغییرات عمیق و عقلانی در مفاهیم پشتیبانی از یاد گیری و علاقمندی به تاکید بر کارآفرینی در آموزش صورت پذیرفت . (Pinchot 1987) اصطلاح کارآفرینی درون سازمانی (Entrepreneurship) را وقتی بکار می برد که قصد شرح کارآفرینی در سازمانهای بزرگ را دارد. مطابق با نظرات وی یک اصل کارآفرینی درونی مفروض بر مسئولیت پذیری فرد برای خلافت، نوآوری در درون سازمان خودش است. کارآفرینی درونی بستگی به ابزار روشها و دستورالعمل هائی دارد که یک سازمان برای شناخت ایده های جدید ، محصولات و فلسفه آنها ، به کار می برد.

هاسکینز و ویلیامز (Haskins and Williams 1987) تاکید بر این موضوع دارند که کارآفرینی درونی نه تنها برای نوآوری در تولید محصولات ، بلکه برای گسترش و توسعه فرایندهای جدید و ترقی روشهای موجود نیز مناسب است. در این مورد منتهای آرزویشان این است که کارآفرینی داخلی در یک جو سازمانی که تشویق کننده کارآفرین است بعنوان یک ضرورت ویژه در تشویق پیشگامی و اقدام به آغاز یک ابتکار در میان اعضای سازمان برای دست یابی به یک ایده جدید مد نظر قرار گیرد.

زمینه های نظام آموزشی ، آموزش کارآفرینی و یاد گیری

چه در کشور های فقیر و چه در کشورهای غنی ، موسسات مخاطره جوی کوچک (Small, enterprises) دربرگیرنده یک ساختار اقتصادی هستند که مکمل کسب و کارهای بزرگ و چند ملیتی و بخش رسمی هستند. بهر حال در خیلی از کشورها موسسات کوچک جدیدی شروع بکار نموده اند که مالکیت آن هر ساله یا یک سال در میان تغییر می کند. دلایل یک چنین شکستی عبارتند از نبود یا فقدان مهارتهای طراحی ، نظارت نا کافی ، مهارتهای ضعیف مدیریتی ، نا توانی در بازاریابی و ارائه یک محصول یا خدمت و فقدان مهارت مورد لزوم برای استقرار کمک های حرفه ای (Hernandez-gantes 1997). برای بقاء ، موسسات کوچک مخاطره جوی بایستی خودشان را با سبک های جدید مدیریت منطبق ساخته و مهارتهای کارآفرینانه ای که آنها را قادر به تشخیص تغییرات و پیشرفت عملکردی کسب و کار می کند ، بدست آورند.

مهارتهای کارآفرینانه هم چنین زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که کسب و کارها قادر به پیش بینی تغییرات ، شناسائی فرصت ها و خلق یک محیط کاری با کارائی بالا و درک واقعیت هائی که بوسیله رقابت جهانی ، منطقه ای و ناحیه ای ، شکل می گیرند باشند. آمادگی موسسات مخاطره جوی برای رویارویی با این تقاضاها بستگی به یادگیری مهارتها، سن، آموزش و مهارت آموزی ، انگیزش . نگرش ، کسب و کار، مهارتهای فنی (تکنیکی) توانائی گردآوری اطلاعات و منابع برای اهداف کارآفرینانه در ابعاد درون فردی و فرهنگی و خصوصیت های جامعه ای که در آن قرار دارند و طبیعت و کیفیت فرصت های قابل دسترس مهارت آموزی دارد. برای مثال جوانان علاقمند به کسب فرصت های کارآفرینانه ممکن است فاقد دانش و پشتیبانی لازم برای توسعه شغل و حرفه در آغاز یک کسب و کار باشند. توسعه سریع تکنولوژی (فن آوری) یک نتیجه فرایندی است. در جائیکه سرمایه انسانی مسلط بوده و کنترل محیط را عهده دار است ، تغییرات اقتصادی و فنی منجر به احساس نیاز تغییر و بازنگری در ساختار و محتوای آموزش گردیده است . در سالهای دهه (۱۹۶۰-۱۹۷۰) ، مباحثه های آموزشی در خیلی از کشورهای

صنعتی‌در مورد مفاهیم تغییر و اصول حاکم بر آن موجب تهیه برنامه‌هایی برای پاسخ به سئوالات مربوط به موقعیت‌های عملی آنها گردید. که در نهایت منجر به فراهم آمدن فرصت‌های جدید گردید. اصول گذشته و کارکردهایی که حاکم بر پیش‌بینی و تدارک پیش‌شرط‌های لازم، آموزش حرفه‌ای است. در کشورهای مختلف با توجه به موقعیت‌های اقتصادی، فرهنگی، خصوصیت‌های اجتماعی و فرآیند توسعه‌ای که در ساختار صنعتی آن‌ها دیده می‌شود توسط مردم آن کشور تعیین می‌گردد. نقش سنتی، تدارک‌کنندگان مهارت‌آموزی‌های معمول یعنی بنگاه‌های آموزش حرفه‌ای و فنی، آماده‌سازی فراگیران برای شرکت در تولید آنی بعنوان نیروی کاری، آموزش مداوم و در نهایت ورود افراد به زندگی کاری بوده است. روند جاری (کنونی) در محل کار و بازارهای جهانی، منطقه‌ای، ضرورت ارزیابی مجدد نقش آموزش فنی و حرفه‌ای را برای تمرکز و توجه به مشارکت هرچه فعال‌تر در توسعه اجتماعی و جهانی ایجاد می‌کند این درحالی است که به کارآفرینی و توسعه اقتصادی بعنوان یک فعالیت جامع و جدی در جامعه نگریسته می‌شود.

اجرای سیستماتیک آموزش کارآفرینی در نظام‌های آموزشی ملل مختلف از یک سو بستگی به وضعیت آموزش‌های حرفه‌ای و وازسوی دیگر بستگی به میزان بها دادن و ارزش‌گذاری‌های ابراز شده و بویژه اهداف ضمنی آموزش کارآفرینی دارد، با توجه به بهادادن، ارزش‌گذاری و اعتباربخشی به آموزش‌های حرفه‌ای در اروپا مقایسه‌ای بین ۸ سیستم مختلف آموزش‌کاردانی، منجربه شناسایی چهار استراتژی جایگزین برای گسترش و پیشبرد توازن بین ارزش‌گذاری بین آموزش حرفه‌ای و آموزش نظری (دانشگاهی)، گردید. این راهبردها عبارتند از: **ترقی و توسعه حرفه‌ای**، **غنی‌سازی دوسویه**، **همبستگی‌ها**، و **یکپارچه‌سازی** است که همگی نشان‌دهنده تفاوت‌های سیستماتیک در نقاط آغازین هریک از، دیدگاه‌های متفاوت برای فعالیت‌های خلاقانه و طیف‌های گوناگونی از برنامه‌های آموزشی می‌باشد. (Lasonen 1996) توان بالقوه استراتژیهای مختلف برای گسترش ارزش و بهای آموزش حرفه‌ای بستگی به میزان تغییر در ساختار و برنامه‌های آموزش‌های کاردانی و توسعه درونی آموزش‌های حرفه‌ای از طریق یادگیری و توسعه تحصیلات و شرایط عمومی و حرفه‌ای، دارد.

راهبرد (Vocational Enhancement) ترقی و توسعه حرفه‌ای، با این فرض شروع می‌شود که از طریق توسعه یاددهی و یادگیری این امکان وجود دارد که به فراگیران مدارک تحصیلی ارائه گردد که برای شرکت در سطح سوم نظام آموزشی یعنی کاردانی، به ادامه تحصیل مشغول شوند درحالی که تفکر سنتی گذشته فقط امکان دست‌یابی به مدارک تحصیلی دوره دوم دبیرستان‌های حرفه‌ای را فراهم می‌ساخت.

اعتبار بخشی به آموزش حرفه‌ای بستگی به استانداردها، محتوا و هنر آموزش بکارگرفته شده در آموزش حرفه‌ای و مهارت‌آموزی دارد. اصلاحات بعمل آمده در آلمان و استرالیا بر این فرض استوار است که مهارت‌آموزی حرفه‌ای هم، می‌تواند راهگشای دانشجویان برای کسب مدارج دانشگاهی باشد. در واقع راه‌یابی برای نفوذ مهارت‌آموزان به تحصیلات دانشگاهی در این کشورها نشان‌دهنده همان چیزی است که تحت عنوان سیستم دوگانه شناخته می‌شود. آموزش حرفه‌ای بخوبی با اقبال عامه روبرو شده است بگونه‌ای که دانش‌آموزان آلمانی و استرالیایی مخیر به انتخاب بین آموزش‌های حرفه‌ای، آکادمیک و عمومی هستند. آموزش کارآفرینی در محتوای سیستم آموزش حرفه‌ای بعنوان یک رویکرد ویژه منظور گردیده است، نگرش به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشورهای صنعتی نسبت به کشورهایی که آموزش فنی و حرفه‌ای کمتر رشد یافته است، مثبت‌تر است.

تحت راهبرد غنی‌سازی دوطرفه (Mutual enrichment) که طی برنامه اصلاحات نروژیها و فنلاندیها ارائه گردیده است انستیتوهای آموزش حرفه‌ای، موسسات مخاطره‌جو در دوره دوم دبیرستان و دوره عمومی، در مشارکت با دانش‌آموزان و ارائه ایده‌های جدید برای داشتن انتخاب‌های مطلوب در یک طیف گسترده موجب انگیزش بیشتر آنها برای یادگیری محیط‌های کاری گردیده است.

مدارس مختلف از یک سو و مدرسه و کارازسوی دیگر در کنار هم قرار گرفته اند این در حالی است که هنوز این قبیل مدارس خصوصیت های مشخص خودشان را حفظ و نگهداری می کنند. در این کشورها هم چنین موقعیت جایگاه آموزشهای حرفه ای در سطح بالائی قرار دارد و اهداف آموزش کارآفرینی به صراحت در تمام سطوح سیستم آموزشی تبیین گردیده است .

مقایسه بعمل آمده میان پیشرفت حرفه ای در سیستم آموزشی در غنی سازی دوطرفه در تحصیلات دبیرستانی ، همانند آموزشهای عمومی و آکادمیک ، نشان می دهد که آموزشهای حرفه ای نیز به یک سیستم آموزشی کامل با تمام سطوح آموزشی نظیر آموزش آکادمیک تجهیز گردیده است . آموزش کار آفرینی هم چنین در آموزش بزرگسالان منظور گردیده ، فراگیری دروس معمول و هم چنین دروس کارآفرینی منجر به کسب مدارک تحصیلی خواهد شد.

استراتژی همبستگی (Linkage strategy). این راهبرد در انگلستان و فرانسه مد نظر قرار گرفته است و در آن، آموزشهای حرفه ای و عمومی بطور رسمی و مساوی بواسطه پیوستن هر دو آنها در یک ساختار عمومی از نظر کسب مدارک تحصیلی یکسان می باشد. در نگرش، سنتی سیستم های آموزشی این کشورها تابع پایگاه اجتماعی افراد بود و شرکت افراد در آموزش های حرفه ای نشان دهنده سطح پائینی از درجات اجتماعی بود. (افراد پائین اجتماع، می بایستی در این آموزشها شرکت نمایند) بویژه در انگلستان خصوصاً توسعه آموزشهای حرفه ای منجر به پایه گذاری سیاست های نوین آموزشی گردید، تاکید بر کارآفرینی با افزایش نرخ بیکاری رو به فزونی گذاشت. با توجه به منابع موجود و بنا به ضرب المثل معروف (هرکس معمار آینده خود است) برای هر سه استراتژی که در بالا به آنها اشاره گردید همگی فرضشان قایل بودن به یک شناسه جداگانه برای آموزشهای حرفه ای و عمومی بوده است . در تحت استراتژی (Unification) و یکپارچگی در مقایسه آموزش حرفه ای و آموزش عمومی به آن درجه درهم ادغام گردیده اند که در سیستم آموزش کاردانی به شکل یکپارچه و یکدست درآمده اند. از نظر تاریخی جایگاه آموزش حرفه ای در این کشورها ضعیف و کمتر مورد تقدیر و توجه قرار گرفته به طوری که ، کاربرد استراتژی وحدت (یکپارچگی) نیز این وضعیت را گسترش نخواهد داد.

آنچه در بالا مورد اشاره قرار گرفت بیانگر این است که دو فرهنگ آموزشی خیلی متفاوت منطبق با نیازهای آموزشی متفاوت با تاکید و زور درهم آمیخته شده اند. در این استراتژی آموزش کار آفرینی در ترکیب برنامه های درسی متعارف قرار گرفته است . با اضافه برابر اصلاح سیستم آموزشی برای پیشبرد جایگاه مساوی برای آموزش حرفه ای در مقابل آموزش عمومی ، رویکردهائی به توسعه برنامه ریزی درسی و یادگیری با اصلاح آموزش کارآفرینی در ترقی وارج نهادن به روح کارآفرینی مرتبط گردیده است .

رویکرد های کارآفرینی

یکی از مهم ترین اصول این موضوع ادراک ما از یادگیری است . مفاهیم یادگیری بطور فزاینده ای پیش زمینه مشارکت فعال خود فراگیر و پویائی طبیعت پویای فرایند یادگیری را فراهم می سازد ، یک فراگیر در فرایند یادگیری چیزی مثل عامل فعالیت فکری و موضوعی که از طریق کسب تجربیاتش یاد می گیرد و قوانین یادگیری ، دیده شده است . در نتیجه عوامل درونی شیخ صی فراگیر ، مثل آرزو، اهداف ، طرحها ، دانشی که مدنظر دارد، ساختار مهارتها ، این عوامل بعنوان عوامل محوری در حوزه اثربخشی یادگیری ، پررنگ تر دیده می شوند.

بنا بر یک ادراک فعال و پویا از یادگیری ، یادگیری یک فرایند کاری ، فراگیر است . فرد در حین انجام کار رموکداً بطور فزاینده ای نیازمند یادگیری چیزهای جدیدی است. یادگیری در حین کار بطور فزاینده ای بعنوان یک بخش معتبر قابل درج در مدارک تحصیلی و مدارج علمی رسمی کارکنان منظور می گردد. یاد گیری وسایر انواع کار دربرگیرنده عوا ملی مشابه با عوامل انگیزاننده هستند. این امکان وجود دارد که مطالعه را از دیدگاه انگیزش، کار مد نظر قرار دهیم . بعنوان یک نتیجه این

تغییر مسیر در مفاهیم یادگیری نقش فراگیر بعنوان یک عامل فعال و یک پیش زمینه تلقی می گردد. از یک دیدگاه بلند مدت این موضوع بدین معنی است که ظهور کارآفرینی در یک فرد یک فرایند درونی است، که توسط عوامل درونی فرد هدایت می شود. مردم آگاهانه اهدافی را دنبال می کنند که خودشان آنها را برگزیده اند. کاتن (Cotton 1991) بعنوان یک متدولوژی تاکید بر آموزش کارآفرینی دارد، حالتی که جوانان در آن غوطه ور شده و پروژه های خودشان را بعنوان یک روش یادگیری مدیریت می کنند.

در بهترین حالت در یک پروژه ممکن است یک چنین صفات مشخصه ای که به کار آفرینی وابسته است نظیر بنیان گذاری، انعطاف پذیری، هدفمندی و مهارتهای کارگروهی، ایجاد گردد. تئوریهای یادگیری سنتی بعلاوه تعریف یادگیری بعنوان یک پدیده جدا از کارمورد انتقاد قرار گرفته است. یادگیری در موقعیت هایی که جدا گانه سازماندهی شده و با کار متصل نیستند به کار گرفته شده است. پیش از هر چیز باید بخاطر بسپاریم که یادگیری وابسته به یک فرد بعنوان فراگیر است. بهر حال در موقعیت های کاری، دانش و یادگیری در تعامل بین افراد شرکت کننده در آموزش و در سرتاسر ساختار بعنوان یک کل توزیع گردیده است.

یادگیری در فعالیتهای خارجی شکل نمی گیرد. اما در عوض در رابطه بین افراد، اعمالشان و مفعول این فعالیت ها صورت می گیرد. تعریف جدید اهداف و نحوه عمل و اتصال آنها با یادگیری مسئله اصلی و محوری در ایجاد یک موسسه مخاطره جو بعنوان یک سازمان است. موضوع محوری قابل توجه دیگر وابسته به کارآفرینی، مفهوم استادی، تسلط و مهارت شغلی است که در زمانهای مختلف و در زمینه های فرهنگی متفاوت زندگی کاری مهارتهای شغلی عرصه های متفاوت محدود و گسترده ای را می طلبد. مهارتهای محدود یا باریک (Narrowness) عبارت از مهارت هایی است که بوسیله مشخصه کوتاهی زمان مهارت آموزی برای اجرای یک وظیفه خاص یا اداره کردن مرحله معینی از یک فرایند کاری آموخته می شود. آموزش محدود (باریک) حرفه ای حتی ممکن است از کارآفرین شدن افراد ممانعت بعمل آورد. دوناچی گسترده از شایستگی برای کارآفرینان اهمیت دارد که می توان شایستگی های عملیاتی (Operational Competencies) و شایستگی های مدیریتی (Managerial Competencies) را نام برد.

مهارت های عملیاتی شامل دانش فنی اولیه راجع به فرایند های تولید به همراه دانش عمومی در همان زمینه می باشد. مهارتهای مدیریتی شامل مهارت هایی می شود که در زمینه های طراحی، حل مسئله، تصمیم سازی، سازماندهی، مذاکره و کنترل و نظارت می باشد. مهارتهای گسترده حرفه ای سه هدف آموزشی عمده را شامل می شود عبارتند از:

۱- دانشجویان (فراگیران) باید تسلط هدفمندی را از فرایند کاری بطور کامل بدست آورند.

۲- شخص دارای مهارتهای شغلی گسترده، خود را با انعطاف پذیری در مورد متغیرهای جدید و حتی تغییرات شگفت انگیز در آینده ها، موقعیت ها و ابزارها منطبق می سازد.

۳- فراگیران (دانشجویان) باید یاد بگیرند که تمام شخصیتشان را در حین کار بگونه ای به کار گیرند که شخصیت آنها و فعالیت کاریشان هر دو در نتیجه کار عملی توسعه پیدا کند. بنابراین مهارتهای گسترده شغلی شامل فعالیت های مبتنی بر درک کامل از حوزه عملیاتی که مشخصه آن عکس العمل مناسب به طیف وسیعی از موقعیت ها است، می باشد. تجزیه و تحلیل محتوا و ساختار کار، و روند توسعه درونی آن نظیر توسعه تاریخی کار و پارامترهای ادراکی و انگیزشی آن، راهنمای کار تلقی می گردد. در اروپا پایه گذاری سیاست های توسعه، برنامه های مهارت آموزی اتحادیه اروپا تا کید بر کارآفرینی دارند و فعالیت های کار آفرینانه جدید یک شبکه همکاری را ایجاد نموده است.

آموزش کارآفرینی در طی دوره برنامه ۱۹۹۹-۱۹۹۴ در کشور های عضو اتحادیه اروپا مدنظر قرار گرفت و این امر در سالهای ۲۰۰۰-۲۰۰۶ نیز ادامه خواهد یافت. بنیادهای ساختاری اتحادیه اروپا با نواحی دریافت کننده پشتیبانی های مختلف

مرتبط است. با نوسازی (Renewing) مناطقی که از تغییرات ساختاری در صنایع در رنجند (Goal 2 areas). تلفیق توسعه و ساختار مناطق غیرشهری (Goal 5b areas) و توسعه مناطق با جمعیت بسیار متفرق و پراکنده (Goal 6 area) اهداف منطقه محور بعنوان نقطه آغاز برای هدفگذاری برای پشتیبانی ها با دیدگاه پیشبردن کارآفرینی در این مناطق منظور گردیده است .

آینده آموزش کارآفرینی

در آینده شکل و مدل تدارکات و پیش بینی های آموزشی را باید بطور فراینده ای به گونه ای طراحی نمود که برابر با بالاترین سطح نیاز فراگیران باشد. باضافه ، داشتن یک شغل ، انگیزه برای دست یابی به شناخت و اعتماد به نفس وابسته به بروز صفات شخصی و رشد فکری، همه انگیزه هائی برای مطالعه و تحصیل دانش به شمار می روند. یک عامل تاثیر گذار ی که امروزه در موقعیت های کمترتفوق آمیز در تولید صنعتی وجود دارد. وهمان چیزی است که بیشتر وبیشتر شدن نوآوریهای تکنولوژیکی را تحریف شده و سفسطه آمیز می خواند و مردم را از انجام کار آزاد منع می کند. با توجه به دیدگاه آینده نگرها مفهوم کارمجدداً تعریف خواهد شد . پیوند بین راه ورسم زندگانی و کارموقعی مشاهده خواهد شد که درآمد شهروندان یک درآمد پایه وحدافل را دربربگیرد . آموزش بایستی توانمندی های لازم برای پیش بینی و تعیین آینده وآماده سازی مردم برای آن را داشته باشد .مدت زمانی است که فرد وفرد گرایی بعنوان یک ارزش مثبت درجوامع ریشه دوانیده است. بدیهی است این روند فضای مناسبی را برای کار آفرینی پی ریزی خواهد کرد . هرچند کارآفرینی درونی توانائی بالقوه ای برای توسعه از طریق استراتژیهای مدیریت ورهبری را دارد، تاکید بر فرد گرایی نیز می تواند بصورت مشکلی بروز کند، زیرا درنهایت مهارتهای شغلی یاحرفه ای فرد تنها درزمینه مهارتهای مشترک یک جا معه و تسلط واستادی در یک شغل وحرفه درکار با دیگران مفهوم و معنی خود را می یابد .

کارآفرینی درونی بویژه یک پیش زمینه برای نشان دادن راه های عمل و فرایند جمعی دریک جامعه کاری می باشد. درنهایت حتی یک فرد برای کارهایش درمقابل جامعه ناگزیر به پاسخ گوئی خواهد بود. هر چند فرد یک موسسه مخاطرآمیز را پایه ریزی کند یابرای کس دیگری کارکند. برای مثال کاهش عوامل خطرناک محیطی پیشبرنده توسعه پایدار بوده وبرای همه سودمند است . اهداف مهارت آموزی کارآفرینی بطور بسیار گسترده تاکید برارزش ابزاری دانش ، یادگیری وارزش اقتصادی ومادی دارد. در بدترین حالت انطباق تفکرسود آوری محورآموزش ممکن است منجر به یک بربریت نوین درنتیجه تلاش برای تبدیل هرچیزبه صورت یک کالای قابل عرضه دربازار شود.

دربهترین حالت آموزش، کارآفرینی ، مشتمل است برآموزشهای حرفه ای و عمومی بعنوان اجزائی برای ارائه مواد سازنده یک دسته ازارزشها و مهارتها بعنوان پایه و اساس فعالیت های کسب وکارکه آماده کننده دانشجویان (فراگیران) برای یادگیری دانش عمومی حرفه ای وترکیب یادگیری فردی با یادگیری سازمانی است. آموزش کارآفرینی می تواند فعالیت های آموزشی ایجاد شده یاددهی و یادگیری را مورد پرسش قراردهد. روشهای معلم محور معمول و برخوردار با دانش جویان و (فراگیران)بصورت فراگیران غیرفعال ،دانش کارآفرینی را به پیش نخواهد برد. یاد گیری درحین کار ولحاظ نمودن آن بعنوان بخشی ازتوانمندیها ی رسمی ، یادگیری اثربخش است ظهور تاکید برحضور بخش خصوصی و موسسات ابداعی خرد وخود اشتغالی منجربه فروکش کردن بحران درآموزش حرفه ای و کمک به شناخت یک تجدید محوریت به سمت خود اشتغالی بعنوان یک عکس العمل ممکن ، گردیده است . نتیجه طبیعی از اینگونه تمرکز برکارآفرینی موجد ایجاد موسسات آموزشی با روابط مشارکتی و همکاری با محیط کاروشرکت ها است . معلمان باید تشخیص دهند که نیازمند درک چه اطلاعاتی درمورد بروز اتفاقاتی که درخارج ازسیستم مدرسه ای درحال وقوع است می باشند ضمناً آگاهی لازم را درمورد زندگی کاری که برای وارد ساختن فراگیردرآن تدارک می بینند، داشته باشند. درآینده مدارس و معلمین بیشتر ازاین قادر نخواهند بود که خودشان را جدای از سیستم آموزشی بروز اتفاقاتی که درجهان درحال وقوع است به یندارند .موسسات آموزشی بعنوان یک پیش شرط

برای ادامه حیاتشان باید موقعیت محلی و ملی خودشان را مجدداً تعریف کنند. روح کارآفرینی تغییر دادن شکل بخش عمومی است و بهر حال فعالیت ها و تصمیمات بخش عمومی ممکن است بر روند اشتغال تاثیر بگذارد. مدل های خلاقیت ایجاد شده نسبت به سایر موارد بیشتر از طریق ادغام موسسات مخاطره جوی عمومی و خصوصی و تاسیس موسسات نیمه عمومی ، نیمه خصوصی و تجاری بوده است بیشتر پیشگامان اگر چه از نظر سیاسی مجادله جو هستند ولی در واقع ایجاد کنندگان کسب و کار بخش عمومی و سرمایه های مواجه با خطر (که فراهم آوردنده وجوه در سود موسسه شریک خواهد بود) می باشند.

تولید مشترک و خودیاری با مشتری

یک مدیریت کهن که تجدید حیات یافته ، مدلی از همکاری با سازمانهای داوطلب است در این موقعیت رویکردهای آموزشی (مربوط به فنون تعلیم) در آزمونهای فنی و حرفه ای و مهارت آموزی ممکن است نیازمند باشد که بگونه ای تنظیم شود که فرایند یاد دهی و یادگیری قادر به پرورش خلاقیت و نوآوری شهروندانی که قادر به کارکردن برای خودشان باشند، باشد تصاویر آینده که از آموزش کارآفرینی در این مقاله ارائه گردید بازتاب عکس العمل های جهان حاضراست ممکن است این پرسش را مطرح کنیم در آینده چه کسانی را بعنوان یک معیار برای تعاقب این موضوع پیشنهاد می کنیم تا یک مطالعه از تصویر واقعی کار آفرینی بر پایه آموزش حرفه ای انجام پذیرد.

گردانندگان گروه های تحقیق و توسعه در مناطق مختلف جهان بایستی در مورد به تجزیه و تحلیل کشاندن محدوده ای که مورد توافق جمعی قرار گرفته است کمی گسترده تر موارد نمونه (تیپیک) را توضیح دهند. وضعیت کنونی و اهداف آینده ، محور و شاخص های دربرگیرنده آموزش کارآفرینی و یک چنین توضیحاتی ممکن است احتمالاً ما را قادر به ساخت بعضی از انواع تصاویر ترکیبی (سنتز) از موقعیت جهانی در آموزش کارآفرینی به نماید. دورنما از آینده کارآفرینی از بازتاب حال در قالب نیازهای گذشته و آینده آمادگی برای آینده آموزش کارآفرینی از طریق پیش بینی تغییرات ایجاد شده در افراد سازمانها و جوامع و از طریق فراهم آوردن این پیش بینی ها برای یک کارآفرینی پیش نگرانه ، انجام می پذیرد. تصویر ما از کارآفرینی در آینده راهنمای عمل ما خواهد بود. آمادگی برای آینده یک فرایند مداوم است در حالیکه موتور تغییر، تعامل بین دو عامل دورنمای آینده و استراتژیهای توسعه ای خواهد بود.

جمع بندی و ارائه پیشنهاد

یکی از مشکلات اساسی ، دسترسی به آموزش فنی و حرفه ای است ، آموزشی که از نظر مردم اغلب در درجه دوم اهمیت قرار دارد . مشکل بعدی آموزش فنی و حرفه ای از این حقیقت ناشی میشود که این نظام آموزشی اغلب یک نوع آموزش نهایی است که دستیابی به آموزش عالی را میسر نمی سازد . اگر بخواهیم برای مردم می کردن آموزش اصلاحات موفقیت آمیزی را انجام دهیم . باید این اصلاحات با ایجاد فرصت های شغلی همراه باشد . بنا بر این ضروری است تا مردم خصوصاً " جوانان را برای اشتغال سود مند و مشاغل خود گردان ، و یا کارآفرینی پرورش دهیم (روند ها و توسعه آموزش فنی حرفه ای ص ۲۵) . پژوهش های انجام شده توسط سازمان جهانی کار (I.L.O.) و سایر موسسات علمی و پژوهشی نشان می دهد که آموزشهای کارآفرینی بویژه برای افرادی که ایده ای برای راه اندازی کسب و کار عملی دارند و صاحبان و مدیران واحدهای کوچک تولیدی و خدماتی که در صدد یاد گیری اصول و مفاهیم مدیریتی و روشهای اداره موسسات خود و توسعه آن هستند ، موفقیت های جدی در زمینه های رشد ، اشتغال و سود آوری برجای گذاشته است . و بسیاری از کسانی که آموزش دیده اند آموزشهای یاد شده موجب بهبود کارشان شده است . از سوئی بدلیل حاد شدن مسئله بیکاری در اقتصاد ایران و درجا زدن بنگاه های کوچک (بویژه موسسات و تعاونی های تولیدی کشاورزی) بدلیل نبود آگاهی های لازم در زمینه چگونگی اداره موسسه ضرورت وجود مربیان دوره ها و کارگاههای آموزش کارآفرینی بویژه برای واحدهای کوچک تولیدی روستائی را دو چندان می کند . از سوئی نبود شناخت ، جامعه اقتصادی ایران (اعم از مدیران ، کارکنان ، سیاست گذاران و سازمانهای

اقتصادی) از جایگاه و نقش کارآفرینان در رشد و توسعه اقتصادی کشور بخصوص در زمینه آموزشهای فنی و حرفه ای بخش کشاورزی (هرچند که در حوزه و عرصه دانشگاه ها و مراکز علمی در زمینه آموزش کارآفرینی فعالیت هائی آغاز گردیده است .) ایجاب می کند که از طریق تدوین پودمانهای آموزش کارآفرینی برای سطوح مختلف فراگیران منجمله کارکنان . بهره برداران و دانشجویان و دانش آموز آن و فارغ التحصیلان بخش کشاورزی نسبت به برپائی دوره های آموزش کارآفرینی با استفاده از زیان ساده علمی و عملی ، فرهنگ کارآفرینی را از سطح تئوریک و آکادمیک به عرصه وسیع بخش کشاورزی و روستائی کشانده و این مهم را بعنوان یک نیاز ملی در جامعه کشاورزی و روستائی نهادینه سازیم.

ازاین رو برای تمرکز و سا ماندهی نظام مند آموزش کارآفرینی پیشنهاد می شود که :

طرح ایجاد ((هسته آموزش کارآفرینی در بخش کشاورزی)) بعنوان مسئول و متولی برپائی دوره های آموزش کارآفرینی بخش کشاورزی در معاونت آموزش و تجهیز نیروی انسانی مورد بررسی و ا معان نظر قرار گیرد:

۱. احمد پور داریانی، محمود " کارآفرینی . تعاریف ، نظریات ،الگوها" چاپ چهارم ۱۳۸۱- ناشر پردیس
۲. ادوارد، دیونو "تفکر نوین" ترجمه ضیاالدین رضا خانی ناشر انتشارات کویر ۱۳۷۶
۳. داندوف، اف کوراتکو؛ ریچاردام . هاجتس " نگرشی معاصر بر کارآفرینی" جلد ۱ - ویرایش پنجم - ترجمه - ابراهیم عامل محرابی و همکار - ناشر دانشگاه فردوسی مشهد
۴. راجر، کارت رایت ". سازمان های کارآفرین" ترجمه علی پارسائیان چاپ اول ۲۰۰۲ ناشر انتشارات ترمه
۵. گروهی از نویسندگان" مجموعه مقالات کارآفرینی و فناوری پیشرفته" چاپ اول ۱۳۸۲ . ناشر انتشارات دانشگاه تهران
۶. گزارش " مقالات اولین همایش کارآفرینی زنان و چالش های پیش رو" ، وزارت کار وامور اجتماعی ۱۳۸۳ .
۷. مقیمی، سید محمد" کارآفرینی در نهادهای جامعه مدتی" (تالیف) چاپ اول ۱۳۸۴ ناشر دانشگاه تهران
۸. ملکی شمس آبادی، ابوالقاسم مترجم " روند ها و توسعه آموزش فنی و حرفه ای " گروه مولفان ناشر مرکز انتشارات کمیسیون ملی یونسکو ذر ایران چاپ اول ۱۳۷۴.
۹. هیات نویسندگان " مقدمه ای بر کارآفرین" ترجمه سیامک نطاق چاپ سوم ۱۳۸۳ ناشر انتشارات کوهسار
10. Berlin: BIBB, Bundesinstitut für Berufsbildung .
11. Carter,S,& Cannon.T.(1992). Women as entrepreneurs .London: Academic Press.
12. Cotton,j. (1991).The enterprise education experience .Education and Training ,33(4),6-13
13. Cross,M.,&Payne,G(1991). Work and enterprise culture . Explorations in sociology
14. Cunningham J., & Lischeron ,J.B.(1991).Defining entrepreneurship . Journal of small Business Management, 1(29),45-61.
15. Drewits Dan . Fostering Entrepreneurship. University of Minnesota 2002
16. Employability in the global economy: How training matters. Geneva: International Labor Office.
17. Esimerkkeja yrittajyyskasvatuksen toteutuksesta eri Kouluasteilla (Entrepreneurial training- What is its potential? Examples of implementing entrepreneurial training at different levels of the school system).Jyvaskyla:University of Jyvaskyla, Chydenius Institute.
18. Gibb, A.(1993).The enterprise culture and education .International small Business Journal,11(3),11-31.
19. Haskins,G.,&Williams,R.(1987) Intrapreneurship in action : Successful E UROPEAN Company practices .Lontoo: Falmer Press.
20. International Labor Organization. (1998).World employment report 1998-99.
21. Koironen,M.,& Pohjansaari,T. (1994).Sisäinen yrittäjyys. Innovatiivisuuden, laadun ja tuottavuuden perusta [Internal entrepreneurship. Basis of innovativeness, quality and productivity]. Tampere:Tammer-paino.
22. Kyro,P(1997).Yrittäjyiden muodot ja tehtava ajan murroksissa (Forms and function of entrepreneurship during the current).Jyvaskyla: Jyvaskylan yliopisto.
23. Lasonen, J.(1998).Finding new strategies for post-16 education to promote parity of esteem between vocational and general education In A.Dietzen and M.Kuhn Eds.).Building a European co operative research tradition in vocational education and training(pp.85-95).

24. Lasonen, J.(ed.)(1996).Reforming upper secondary education in Europe. The Leonardo da Vinci project Post-16 Strategies.(Publication Series B. Theory into Practice 92). Jyvaskyla: University of Jyvaskyla, Institute for Educational Research.
25. Luukkainen, O& Toivola, T.(Eds.)(1998).Yrittajyyskasvatus-mita se voi olla?
26. National Board of Education.(1993).Yrittajatutkinnon perusteet(Essentials of entrepreneurship qualifications).Helsinki: Author.
27. No 38 London : Falmer Press.
28. Ojala,A.,& Pihkala,J(1994).Yrittajyys Koulussa (Entrepreneurship at school).Helsinki: National Board of Education.
29. Pehu,E., Avotie, I.,& Lasonen,J.(1997).Training needs in entrepreneurial leadership for women .In J.lasonen (ED).IVETA97 conference proceedings. The Challenge of the 21st century for Vocational Education and Training (pp.212-218).Jyvaskyla: University of Jyvaskyla Institute for Educational Research.
30. Peltonen,M.(1987).The role of education in entrepreneurship. Series B/3.Helsinki: Industrial Education Committee.
31. Petrin ,T. Entrepreneurship as an economic force in , rural development. FAO 1994.
32. Pihkala, J.(1998).Yrittajyyskasvatus Koulussa(Entrepreneurship training at school) Lico-ntiate"s dissertation .Faculty of Education .University of Jyvaskyla.Jyvaskyla.
33. Pinchot,G.(1987).Innovation through intrapreneuring .Research Management,30(2) 14-19.
34. Sexton, D.L. & Kasarda, j.d.(1992).The state of the art of entrepreneurship .University of North Carolina, Chapel Hill .Boston: PWS- KENT.
35. Timmons, J.A.(1989).The entrepreneurial mind. Andover, MA: Brick House.
36. Vocational teachers . InS. Ojanen (Ed). Nordic teacher training congress on Challenges for Teachers, Profession in the 21 st Century (pp.98-106).(Research Reports N:o44).Joensuu: University of Joensuu, Faculty of Education.

**Entrepreneurship and Self- Employment Training
In Technical and Vocational Education
Edited by mehdi khoddam Mohammadi
Deputy for Agricultural Education
mehdikhoddam@yahoo.com**

Abstract

Entrepreneurship Concept

The entrepreneurship concept, what it means and where it comes from, is the foundation for policies promoting entrepreneurship and the key to understanding the role of entrepreneurship in development .**What , who and why?** Defining entrepreneurship is not an easy task. There are almost as many definitions of entrepreneurship as there are scholar books on the subjects¹ . To some, entrepreneurship means primarily innovation, to others it means risk- taking? To others a market stabilizing force and to others still it means starting, owning and managing a small business. Accordingly, the entrepreneur is then viewed as a person who either creates new combinations of production factors such as new methods of production, new products, new markets, Finds new sources of supply and new organizational Forms; or as a person who is willing to take risks; or a person who, by exploiting market opportunities, eliminates disequilibrium between aggregate supply and aggregate demand, or as one who owns and operates a business².The renewed actuality of the theme of entrepreneurship and self-employment training is due to increasing problems in transition from VET to working life at a time where access to paid employment can no longer be taken for granted and where entrepreneurship and self-employment have, consequently. Become more important as potential sources of livelihood. The paper examines this situation through a discussion of five interconnected themes: 1) the content and various concepts of entrepreneurship, with particular attention being paid to the distinction between external and internal entrepreneurship; 2) trends in entrepreneurship education in different countries and the implications of entrepreneurship and entrepreneurship education and of the necessity of broad occupational skills or occupational mastery to education and learning in general; 3) the societal and educational system contexts of entrepreneurship education ; 4) problems in access to training and entrepreneurship as exemplified by the position of women; and 5) the future of entrepreneurship education in the light of a critical examination of the emphases, contents and goals of entrepreneurship education and a brief consideration of the challenge that entrepreneurship and entrepreneurship education present to educational establishments and the operation and organization of the public sector.

¹ ByrdW.A.1987, P.3

² Tyson, Petrin,Rogers, 1994,P.2-3