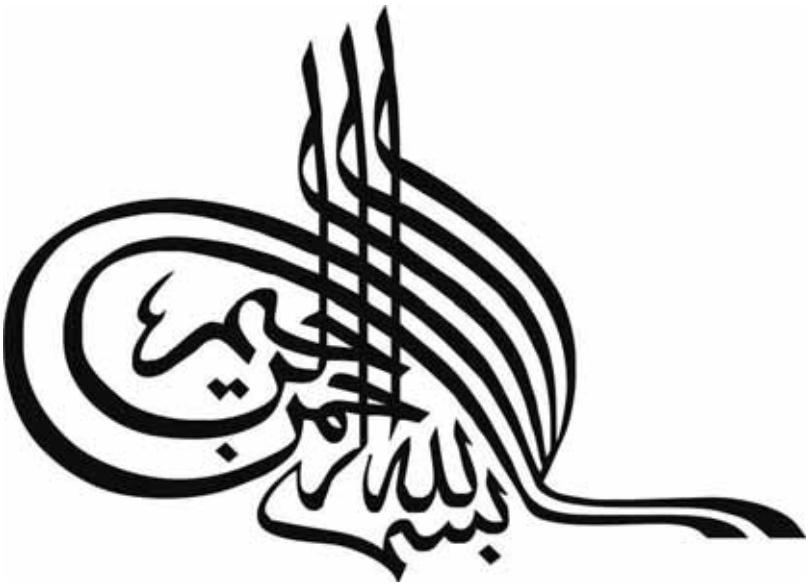


آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش

آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی

آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی

جلد ششم

سرشناسه: همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال (نخستین:۱۳۹۲:تهران)
عنوان و نام پدید آور :آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی؛ آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی [کتاب]/ گردآورندگان: حسن‌رضا زین‌آبادی، کورش پرند، دکتر علی توکلی گلپایگانی، یداله مهرعلی‌زاده.
مشخصات نشر : تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۲.
مشخصات ظاهری : ۲۷۸ ص.
فروست: آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش؛ ۶.
شابک : 978-964-153-406-8
وضعیت فهرست‌نویسی: فیپا
قیمت : ۲۰۰,۰۰۰ ریال
شناسه افزوده : زین‌آبادی، حسن‌رضا، ۱۳۵۷- گردآورنده
شناسه افزوده : پرند، کورش، ۱۳۵۰-گردآورنده
شناسه افزوده : توکلی گلپایگانی، علی،۱۳۵۲-گردآورنده
شناسه افزوده : مهرعلی‌زاده، یدالله، ۱۳۴۰-گردآورنده
رده بندی کنگره: ث۱۳۹۱ ۸۴ هـ۹ الف/LC۱۰۴۷
رده بندی دیویی : ۳۷۰/۱۱۳۰۹۵۵
شماره کتابشناسی ملی: ۳۲۸۸۵۴۱
موضوع : آموزش حرفه‌ای – ایران – کنگره‌ها
موضوع : آموزش فنی –ایران—کنگره‌ها
موضوع : زنان – ایران – آموزش حرفه‌ای

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

عنوان کتاب : **آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش/ آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی؛ آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی**
گردآوردنگان : دکتر حسن‌رضا زین‌آبادی، دکتر کورش پرند، دکتر علی توکلی گلپایگانی، دکتر یداله مهرعلی‌زاده
صفحه آرا : ژیلا حسینی
نمونه‌خوان: ندا حیدری
کارشناسان: ملیحه شیرمحمدی، رسول شیرزادی، علیرضا سوری، شریف‌علی حبیبی، یزدان رحیمیان
طراح جلد: الهام افضلی
نوبت چاپ: اول
تیراژ: ۱۰۰۰ جلد
قطع: وزیری
قیمت: ۲۰۰,۰۰۰ ریال
ناشر: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
مرکز پخش: تهران، خیابان آزادی، نبش چهارراه خوش، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
www.irantvto.ir

آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش

پیش‌گفتار ۵

فصل اول: آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی ۹

بازنگری حرفه‌گرایی متعارف دانشگاهی: شناسایی مهارت‌های مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی/ مهندس مهنوش شریفی، دکتر احمد رضوانفر، دکتر سید محمود حسینی و دکتر سیدحمید موحد محمدی ۹

بررسی الگوی تعامل دولت، صنعت و دانشگاه بر توسعهٔ ملل/ مسعود نوری ۲۳

بررسی جهت گیری و انتظارات شغلی دانشجویان کشاورزی: مطالعهٔ موردی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان/ دکتر ابوالقاسم شریف زاده و محمد آلق ۳۶

بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر دانشکدهٔ های کشاورزی به تشکیل تعاونی در استان تهران/ مهفام علی‌رمضانی، داود ثمری و داود معنوی پور ۴۶

بررسی مشکلات اشتغال و کارآفرینی در تحصیلات دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان دورهٔ تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه/ مسعود قربان حسین ۵۷

بررسی نگرش مهارت‌آموختگان زن حرفه‌های کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی، مطالعهٔ موردی: مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت/ آزاده قربانی واقعی و زینب صفرپور بهدانی ۶۹

چالش‌های آموزش عالی در زمینهٔ کارآفرینی دانش‌آموختگان و مواجهه با تغییرات سریع تکنولوژی/ علیرضا بخشایش و مهسا کازرانی نژاد ۷۹

دانشگاه کارآفرین و نقش آن درتجاری‌سازی دانش و تولید ملی/ هدایت پویا، نادر نادری و دانیال بهنامه ۹۱

دانشگاه نسل سوم؛ گامی به سوی مهارت‌آموزی و اشتغال‌آفرینی در کشور/ سمیرا ابراهیم پور کوملە، سروش قبادی و کامیان خزایی ۱۰۴

دگردیسی در نظام آموزش عالی مهارتی: لازمه‌ها و چالش‌ها/ سید علی قادری ۱۱۸

نظام جامع مهارت و فناوری نیاز فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها/ محمدحسن پیرسلامی، محمدعلی حسینی و حمید رحیمی ۱۳۱

نظام جامع مهارت و فناوری و نیم نگاهی به دانشگاه‌های صنعتی اروپا/ محمدحسن پیرسلامی و محمدعلی حسینی ۱۳۸

نقش آموزش‌های مهارتی در ایجاد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی/ سهیلا سلیمی‌خراشاد و پرویز سلیمی‌خراشاد ۱۴۶

نقش مراکز رشد در بسترسازی دانشگاه کارآفرین/ زهرا عاقل، نرجس صفری و الهام سادات وزیری ۱۵۶

هنرهای عالی آموزش، پرورش و پژوهش علم: گوهر ملی مهارت‌آموزی، اشتغال و اقتصاد پسامدرن/ اکبر نیکخواه، حجت صفری و ندا بابایی لیایی ۱۶۹

فصل دوم: آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی ۱۷۵

اخلاق کارآفرینی، پیش بایستی در کسب و کارخانگی/ مصطفی کبیریان کوچکسرایی ۱۷۷

فهرست

اشتغال غیر کشاورزی راهکاری جهت توسعهٔکارآفرینی در مناطق روستایی/ مهنا شاهمرادی، مریم بساطی و مژگان علوی نیا.... ۱۸۴

آموزش های فنی و حرفه‌ای روستایی در مسیر حمایت از تولید ملی/ امین مکاری مقدم، علی قهرمانی و دکتر ابراهیم امیری.... ۱۹۵

بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در پیشگیری از مهاجرت روستاییان به مناطق شهری: مطالعهٔ موردی استان کرمان/ دکتر مهدی ابراهیمی نژاد و سپیده پوررمضان ۲۰۷

بررسی چگونگی تأمین مالی، ایجاد و توسعهٔ کسب و کارهای کوچک (مشاغل خانگی) و اثر آن بر رشد اقتصادی استان چهار محال و بختیاری/ شهرام کوهیان، نورالله سعیدی و سیامک حیدری ۲۲۱

بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بسترسازی ملزومات و نیازهای شروع کسب و کار،/ پیمان کلاگر ، غلامحسین عبداله زاده ، محمدرضا محبوبی و احمد عابدی سروستانی ۲۲۷

توسعهٔ روستایی با تأکید بر توانمندسازی و اشتغال جوانان روستایی/ بهمن خسروی‌پور، حبیبه نظام‌دوست و کبری صادقی..... ۲۳۶

زنان و مشاغل خانگی/ الناز واحد، مرضیه خدادادی، احمدیارمحمدی و حسن حسینی ۲۴۷

شناسایی وضعیت مشاغل خانگی و برنامه‌ریزی برای آموزش‌های مرتبط/ دکترمهدی ابراهیمی نژاد، سینا زینلی، مریم صابری و ثریا امیدی ۲۵۵

نقش تسهیلات مشاغل خانگی در ایجاد اشتغال: با تأکید بر اشتغال زنان توسط تعاونی ها، مطالعهٔ موردی: استان کهگیلویه و بویر احمد/ فریبا هاشمی، دکتر عنایت الله نجیب زاده و حبیب حبیبی زاد ۲۶۹

۵ آموزش فنی و حرفه‌ای و اشتغال در چشم‌انداز پژوهش

پیش‌گفتار

با نگاه به چشم‌انداز بیست‌ساله و با عنایت به برنامه‌های اول تا پنجم توسعه و توجه خاص دولت به امر اشتغال و نقش آموزش در اشتغال پایدار، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور مفتخر به تشکیل و استقرار «سازمان ملی مهارت و فناوری» و طراحی «نظام جامع ملی و مهارت و فناوری» با سه زیرنظام «نظام آموزش مهارت و فناوری»، «نظام صلاحیت حرفه‌ای» و «نظام شرایط احراز اشتغال» می‌باشد. در این شرایط با یکپارچه‌سازی مدیریت و سیاست‌گذاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شاهد تحول بزرگ در نظام‌مند نمودن این آموزش‌ها از طریق استقرار نظام جامع مهارت و فناوری با رویکرد و توجه به تغییرات فناوری و مبتنی کردن آنها با نیاز بازار کار می‌باشیم. در این راستا نخستین همایش بین‌المللی «مهارت‌آموزی و اشتغال» با مشارکت گستردهٔ کارشناسان ملی و بین‌المللی و با توجه به کلیهٔ اسناد بالادستی از جمله «سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، مواد ۲۱» و «۱۹۴ برنامهٔ پنجم توسعه»، «سیاست‌های کلی اشتغال ابلاغ‌شده از طرف مقام معظم رهبری»، «سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور» برگزار شده است. آنچه هم راستا با ایجاد ساختارها، نظام‌ها، تدوین قوانین و رویه‌ها در مسیر توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاربرد این آموزش‌ها در عرصهٔ عمل در کشور ضروری به نظر می‌رسد، داشتن رویکرد مدبرانه، علمی و مبتنی بر پژوهش به این آموزش‌ها می‌باشد که در این عرصه گام‌های مؤثری برداشته شده است و برگزاری این همایش‌ها یکی از آنها بوده است. شناسائی چالش‌ها، فرصت‌ها، نقاط قوت و ضعف، تبیین نظام جامع مهارت و فناوری، فرهنگ‌سازی برای گسترش توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تبیین نقش حساس این آموزش‌ها در اشتغال از جمله اهداف کلانی است که این همایش پیگیری نموده است. با تأکید بر نگاه پیشرو و آینده‌پژوهانه در کلیهٔ فعالیت‌ها، راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، بیانیه و نتایج محوری حاصل از این همایش به شرح ذیل در نظر گرفته شده است:

- ارتقاء نقش‌آفرینی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان زیربنای توسعهٔ پایدار و کاهش نرخ بیکاری.
- کاربست چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی برای ارتباط صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها در سطوح و انواع مختلف در حوزه، حرفه و شغل و در جهت به رسمیت شناختن یادگیری مادام‌العمر.
- رتبه‌بندی، اعتبارسنجی و اعتباربخشی به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و غیردولتی بر اساس شاخص‌های مدیریت اجرائی، فرآیند یاددهی و یادگیری نیروی انسانی، تحقیق و توسعهٔ منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران.
- ضرورت استقرار نظام جامع مهارت و فناوری با سه زیرنظام، نظام آموزش مهارت و فناوری، نظام صلاحیت حرفه‌ای و نظام شرایط احراز اشتغال به عنوان زیربنای ایجاد اشتغال بر پایهٔ آموزش فنی و حرفه‌ای.
- توسعهٔ الگوهای آموزشی بر اساس ظرفیت‌های فضای کسب و کار کشور و نیز ارائهٔ آموزش‌های شبیه‌سازی‌شده.
- برنامه‌ریزی برای جلب مشارکت کشورهای پیشرو در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اجرای پروژه‌های مشترک.
- برنامه‌ریزی برای استفاده از تجارب کشورهای موفق در عرصهٔ مسابقات جهانی و نیز برگزاری مسابقات بین‌المللی مهارت بین کشورهای اسلامی.
- ضرورت برنامه‌ریزی برای اعتباربخشی به گواهینامه‌های سازمان در نظام آموزش بین‌المللی.
- آموزش نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار (فعلی و آتی) و ارتقاء توان کارآفرینی و توأم کردن آموزش و مهارت و جلب همکاری بنگاه‌های اقتصادی برای استفاده از ظرفیت آنها.

- ارتقاء مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی از طریق توانمندسازی آنان با بهره‌گیری از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
- افزایش سهم گسترده و تأثیرگذار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کاهش آسیب‌های اجتماعی و توانمندسازی اقشار در معرض آسیب.
- طراحی و اجرای دوره‌های تکمیلی بین سطوح تحصیلی با مشارکت دانشگاه جامع علمی-کاربردی در دو بخش آموزش مهارتی دولتی و خصوصی.
- استفاده از منویات و فرمایشات مقام معظم رهبری و سیاست‌های کلی ابلاغی از سوی معظم له در بخش اشتغال و نظام اداری و آموزشی سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان و با اجرای بیش از ۲۶۰ برنامهٔ عملیاتی سند مذکور در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

مجموعهٔ حاضر در شش جلد منعکس کنندهٔ مقالات ارسال شده برای این همایش است. این مجموعه در کنار مجموعهٔ چهار جلدی «مهارت‌آموزی و اشتغال در ایران»، از جمله اسناد علمی مهم در حوزهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد. با توجه به کمبود اسناد علمی و پژوهشی در این حوزه، این شش جلد نیز می‌تواند بسیاری از نیازهای پژوهشی پژوهشگران علاقه‌مند به حوزهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را مرتفع نماید. این مجموعه نیز برای استفادهٔ بهتر و هدفمند در قالب بخش‌های ذیل طراحی و تدوین شده است:

- آموزش فنی و حرفه‌ای و زنان. (جلد اول)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، اشتغال و آینده پژوهی (جلد دوم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، تضمین کیفیت و نیازهای مهارتی. (جلد سوم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، یادگیری، مدیریت و رفتار سازمانی. (جلد سوم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، اقتصاد و تولید ملی. (جلد چهارم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، فناوری و نظام جامع مهارت و فناوری. (جلد چهارم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای و کارآفرینی. (جلد پنجم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی. (جلد ششم)
- آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی. (جلد ششم)

در پایان ضمن تشکر از تمامی دست‌اندرکاران برگزاری این همایش، به‌ویژه کمیتهٔ علمی و اجرایی، امیدواریم که با استعانت خداوند بزرگ و یاری تمامی پژوهشگران و دست‌اندرکاران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، شاهد اعتلای هر چه بیشتر ایران عزیز در سایهٔ این آموزش‌ها باشیم.

حسن رضا زین‌آبادی
عضو هیأت علمی دانشگاه خوارزمی
کورش پرند
عضو هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی
علی توکلی گلپایگانی
عضو هیأت علمی پژوهشگاه استاندارد
یداله مهرعلی‌زاده
عضو هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

فصل اول

آموزش فنی و حرفه‌ای و

آموزش عالی

بازنگری حرفه‌گرایی متعارف دانشگاهی شناسایی مهارت‌های مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی

مهندس مهنوش شریفی[۱]
دکتر احمد رضوانفر[۲]
دکتر سید محمود حسینی[۳]
دکتر سیدحمید موحد محمدی[۴]

چکیده

با وجود اهمیت نقش تحقیق و توسعه، تاکنون به‌طور نسبی کمتر در نظام مدیریت تحقیقات کشور به رسانش، کاربرد نتایج و بهره‌برداری از یافته‌های پژوهشی توجه شده است. در چنین شرایطی، برعهدهٔ تمامی مؤسسات تحقیقاتی و دانشگاه‌های کشور است تا به تجاری‌سازی یافته‌های تحقیقاتی خویش جهت تحقق اقتصاد دانش‌بنیان و رسیدن به آرمان‌ها و اهداف توسعهٔ پایدار کشور اهتمام ورزند. در این مقاله تلاش شده است تا از منظر توسعهٔ حرفه‌ای و در قالب یک پژوهش کیفی، مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی کشاورزی برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و راهکارهای توسعهٔ قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در این خصوص شناسایی و معرفی شود.

واژگان کلیدی: تحقیقات دانشگاهی، تجاری‌سازی یافته‌های تحقیقاتی، توسعهٔ حرفه‌ای.

---

۱. دانشجوی دکتری دانشکدهٔ اقتصاد و توسعهٔ کشاورزی دانشگاه تهران.
۲ استاد دانشکدهٔ اقتصاد و توسعهٔ کشاورزی دانشگاه تهران، Email:arezvan@ut.ac.ir
۳. دانشیار دانشکدهٔ اقتصاد و توسعهٔ کشاورزی دانشگاه تهران، Email:hoseinim@ut.ac.ir
۴. دانشیار دانشکدهٔ اقتصاد و توسعهٔ کشاورزی دانشگاه تهران، Email:hmovahed@ut.ac.ir

مقدمه

ضرورت و تلاش دانشگاه‌ها برای مشارکت مؤثر و کامل در توسعهٔ کارآفرینی به شکل‌گیری الگوی دانشگاه کارآفرین انجامیده است. اصلی‌ترین ویژگی دانشگاه کارآفرین تجاری‌سازی دانش و فناوری است (Etzkowitz,1998). دانشگاه کارآفرین نظام داخلی خود را برای تجاری‌سازی دانش به‌طور جامع توسعه می‌بخشد و گسترهٔ وسعی از زیرساخت‌های حمایتی مورد نیاز را برای پرورش کارآفرینی در دانشگاه فراهم می‌سازد (Jacob et al., 2003). از دیگر ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین می‌توان به این موارد اشاره نمود: کسب منابع درآمدی مختلف، فعالیت‌های کارآفرینانه دانشگاهیان (اعضای هیئت علمی، دانشجویان یا کارکنان و مدیران دانشگاه)، بهسازی ساختار سازمانی دانشگاه متناسب با فعالیت‌های کارآفرینی و ایجاد شرکت‌های جدید (ساختارسازی و نهاد سازی) (Cano, 2006).

تجاری‌سازی نتایج تحقیقات در فرآیند تحقیق و توسعه، عبارت است از فرآوری و تبدیل نتایج تحقیق به محصولات، فرآیندها و خدماتی که می‌تواند هدف مبادلات تجاری قرار گیرد یا به‌صورت تجاری عرضه و مبادله شود. تجاری‌سازی دانش و فناوری دانشگاهی فرآیندی است که از اختراع و پژوهش شروع می‌شود و تا تبدیل دانش و فناوری به محصولات با ارزش در قالب کارآفرینی و توسعهٔ کسب و کارها ادامه می‌یابد و دستاوردها و پیامدهایی را برای مخترعان و محققان، دانشگاه و سایر دست‌اندرکاران به همراه دارد (فکور، ۱۳۸۵). دیدگاه سنتی به حرفهٔ دانشگاهی مبین تضاد و تعارض بین فعالیت اعضای هیئت علمی در زمینهٔ تجاری‌سازی و کارآفرینی دانشگاهی است؛ از این‌رو کارآفرینی دانشگاهی به‌طور معمول در خارج از دانشگاه و فراسوی نقش‌های سنتی دانشگاه رخ می‌دهد (Louis et al.1989; Klofsten and Jones-Evans 2000; Laukkanen 2003). به‌طور کلی، ضرورت حضور تمام‌وقت اعضای هیئت علمی در دانشگاه توأم با محدود کردن استانداردمابانه و آیین‌نامه‌ای شرح وظایف، برنامهٔ زمان‌بندی هفتگی، تخصیص اعتبارات و ضوابط ارتقاء حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به تدریس، پژوهش، مدیریت امور اداری و دیگر امور غیرمرتبط و یا کمتر مرتبط با فعالیت کارآفرینانه در سطح دانشگاه، بازتاب نوعی حرفه‌گرایی دانشگاهی متعارف است. حرفه‌گرایی متعارف می‌تواند زمینه‌ساز تحقق انگاره برج‌عاج‌نشینی[1] اعضای هیئت علمی مبتنی بر نوعی احساس اشرافیت دانشگاهی، مرزبندی دانشگاه با نهادهای دیگر (بازار، بخش خصوصی، صنعت، دولت و غیره)، انزواطلبی و دوری‌گزیدن دانشگاهیان از نقش‌آفرینی مستقیم و عمل‌گرایانه در فرآیند توسعهٔ پایدار جامعهٔ خویش باشد. این رویکرد با ماهیت کارآفرینی دانشگاهی که نیازمند آزادی عمل، انعطاف‌پذیری، تعامل با محیط پیرامون و حضور ذهنی و عملی فعال در جامعه، درگیر شدن در ایده‌پردازی و بهره‌برداری از فرصت‌های کارآفرینی و کسب‌وکار مبتنی بر ظرفیت‌های علمی و دانشگاهی (کارآفرینی علمی، فکری، عقلانی یا روشنفکرانه[2]، سیاست‌ها و مشوق‌های تسهیلکر و حمایتی و دیگر ملزومات اقدام کارآفرینانه در چارچوب حرفهٔ دانشگاهی است، کمترهمساز و گاهی، ناهمساز و تنش‌زا است.

---

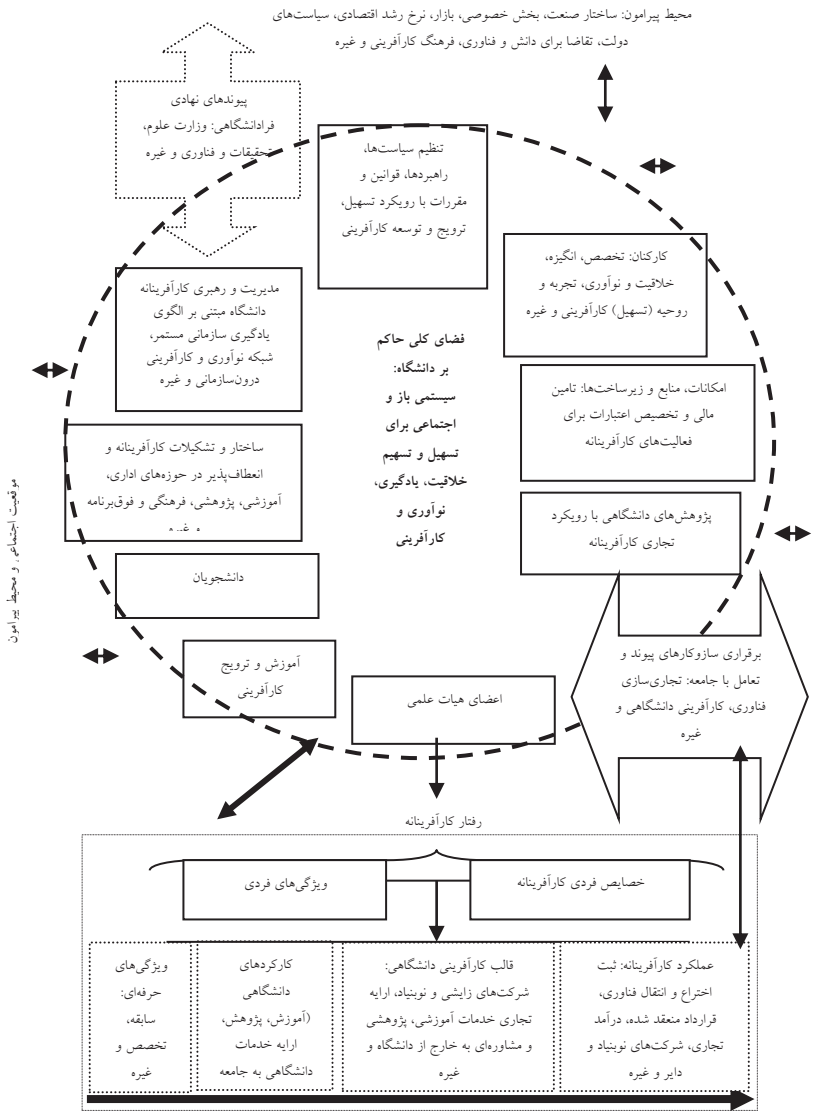
1. *Ivory-towering*
2. *scientific* /Scholar/ Intellectual entrepreneurship

از این منظر، کارآفرینی دانشگاهی مستلزم گذار از حرفه‌گرایی متعارف به حرفه‌گرایی کارآفرینانه[1] است که فراتر از نوعی چالش حرفه‌ای، مستلزم تحول یکپارچهٔ نظام دانشگاهی در ابعاد مختلف سیاست‌ها و ضوابط، مشوق‌ها، برنامه‌ها و جهت‌گیری‌ها، ساختار، مدیریت و غیره است.

شکل‌گیری یا پدیدارشدن کارآفرینی دانشگاهی از طریق تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و دیگر شیوه‌ها نیازمند هم‌آیی سیستمی سازه‌های مختلفی در فضای دانشگاه یا محیط پیرامون است. در بین این مؤلفه‌ها، کارآفرینی اعضای هیئت علمی یا بروز رفتار کارآفرینانه از سوی اعضای هیئت علمی مؤلفه‌ای اساسی به‌شمار می‌رود. وجود اعضای هیئت علمی کارآفرین و کارآفرینی اعضای هیئت علمی موتور محرکهٔ دانشگاه کارآفرین به‌ویژه در ارتباط با رویکرد کارآفرینی دانشگاهی به‌شمار می‌رود. از آنجایی که عضو هیات علمی در پرتو نظام دانشگاهی مربوطه فعالیت می‌کند و در واقع بسان یک مؤلفه با سایر مؤلفه‌های شاکلهٔ این نظام در پیوند است، از این‌رو، رفتار کارآفرینانهٔ او متأثر از سایر مؤلفه‌ها است (شکل ۱).

اعضای هیئت علمی کارآفرین مولفهٔ بنیادین یک دانشگاه کارآفرین و کارآفرینی دانشگاهی به‌شمار می‌رود (Klofsten, 2008). نوآوری علمی و فرصت‌آفرینی حرفه‌ای در ارتباط با کارکردهای دانشگاهی همچون آموزش، پژوهش و برون‌رسانی (نوآوری‌های روش‌شناختی، طرح موضوع‌ها و نظریه‌های جدید، ابداع و فناوری و اشاعهٔ و تجاری‌سازی آن و راه‌اندازی در رشتهٔ جدید، تیم‌سازی جهت پیشبرد فرآیندهای پژوهشی، ساماندهی و هدایت خلاقانه و راهبری گروه‌های دانشگاهی و نظایر آن) در نظام دانشگاهی مربوطه یا سایر نظام‌های مرتبط و فرصت‌سازی برای کنش سایر همکاران و نیروهای علاقه‌مند و ذی‌نفع خارج از دانشگاه بر پایهٔ توان فردی، بسیج منابع و نیروهای دانشگاه و یا جذب نیروهای فرادانشگاهی در چارچوب نهادی دانشگاه یا همساز با آن از جمله شناسه‌های کارآفرینی نیروهای دانشگاهی به‌شمار می‌رود. هر عضو هیئت علمی از ویژگی‌های فردی و نیز درجه‌ای از خصایص کارآفرینانه (همانند خطرپذیری، نوآوری، میل به موفقیت و انگیزهٔ پیشرفت، میل به استقلال، و غیره) برخوردار است و با ظرفیت‌های حرفه‌ای که دارد در پرتو نظام دانشگاه و پیوند با محیط پیرامون به انجام کارکردهای مورد انتظار با درجه‌ای رویکرد کارآفرینانه می‌پردازد و از این طریق ممکن است به عملکرد کارآفرینانه که همان بروندادهای رفتار کارآفرینانه است (همانند اختراعات ثبت‌شده، قراردادهای پژوهشی منعقده، شرکت‌های دایرشده، همکاری و سهیم شدن در طرح‌های تحقیقاتی مشترک و نظایر اینها)، دست یابد.

1. *conventional professionalism* to entrepreneurial professionalism



شکل۱. جایابی سیستمی کارآفرینی اعضای هیئت علمی در دانشگاه کارآفرین (شریف‌زاده و اسدی، ۱۳۸۹)

رویکرد دانشگاهیان به کارآفرینی و تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی متأثر از محرک‌ها و مشوق‌های درونی و بیرونی است. این رویکرد علاوه بر فرصت‌سازی برای مشارکت دانشگاهیان و دانشگاه در توسعهٔ اقتصادی دانش‌بنیان و پاسخگویی به نیازهای جامعه، می‌تواند به تأمین نیازهای روزافزون مالی دانشگاه‌ها و منفعت‌رسانی مالی به دانشگاهیان در

نتیجهٔ کسب درآمد از محل فعالیت‌های تجاری و پیشبرد روند توسعهٔ حرفه‌ای آنها در نتیجهٔ سهیم شدن در فرآیند کارآفرینی و تعامل حرفه‌ای بسان فرصتی برای یادگیری تجربی کمک نماید (Nell et al., 2006،Etzkowitz, 2000, 2003). تداوم چنین دستاوردهای ارزشمندی در پرتو حمایت نظام‌یافته و نهادمند از اعضای هیئت علمی از جمله از طریق خدمات آموزشی و مشاوره‌ای است که شناسایی آن موضوع این تحقیق است.

روش تحقیق

این پژوهش از منظر پارادایم تحقیق جزو تحقیقات کیفی محسوب می‌شود و به لحاظ هدف، کاربردی بوده و با غایت اکتشاف (چالش‌های کاری و نیازهای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی) و توصیف عوامل شناسایی‌شده به انجام رسیده است. در این پژوهش، از مصاحبهٔ کیفی نیمه‌ساختارمند برای گردآوری اطلاعات و داده‌ها استفاده شد. اعضای هیئت علمی کشاورزی دارای تجربهٔ تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی جامعهٔ آماری این پژوهش جاری را تشکیل دادند. در انجام مصاحبه‌ها از تکنیک نمونه‌گیری هدفمند بهره گرفته شد و بر این منوال، ۲۴ نفر مورد مصاحبه قرار گرفته‌اند. برای هدایت نظام‌یافته و روآمد مصاحبه‌ها، پروتکل مصاحبه‌گری تنظیم گردید که علاوه بر مشخصات تکنیکی، سؤالات محوری زیر را دربرداشت:

- تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی نیازمند چه رویکردهای کاری و حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی است؟
- تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی چه ملزومات حرفه‌ای را به همراه دارد؟
- اعضای هیئت علمی برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی نیازمند کسب چه نوع مهارت‌ها و صلاحیت‌هایی هستند؟
- شیوه‌های کسب مهارت و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی نیازمند کدامند؟

پس از تدوین پروتکل و وصول آمادگی مصاحبه‌شونده‌ها طبق برنامهٔ زمان‌بندی‌شده، به انجام گفت‌وگو و سپس پیاده‌سازی متن گفتگوهای صورت گرفته حول سؤالات محوری در قالب فرم‌های تدارک دیده شده اقدام گردید. برای تکمیل و تأیید متن، نسخه‌ای از فرم‌های تکمیل‌شده مجدداً در اختیار آنها قرار داده شد تا نسبت به پالایش آنها مبادرت ورزند و به نوعی طرف‌های پرس و جو یا مصاحبه‌شوندگان در تخلیص و تحلیل مضمونی دستاوردها مشارکت داده شدند تا زمینهٔ استفهام متقابل[1] فراهم آید. پس از گردآوری فرم‌های تکمیل‌شده، نسبت به پالایش، بازخوانی، دسته‌بندی و ارائهٔ یافته‌ها از طریق تحلیل محتوای کیفی متن مصاحبه‌ها اقدام شد.

یافته‌ها

یافته‌های تحقیق در نتیجهٔ استخراج و تدوین فهرستی از کدهای مفهومی (گویه‌ها) به تفکیک پرسش‌های محوری مصاحبه در دو بخش کلیدی زیر ارائه شده است.

1. Mutual Interrogation

رویکردهای کاری و حرفه‌ای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی

یکی از مهم‌ترین عوامل در گسترش کارآفرینی دانشگاهی مبتنی بر تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی، شناسایی شیوه‌ها یا قالب‌های مناسب برای فعالیت‌های کارآفرینانهٔ اعضای هیئت علمی است. در جدول (۱) با جمع‌بندی پاسخ‌های مصاحبه‌شوندگان، ۱۱ مورد از این شیوه‌ها ارائه شده است. در این بین، برخی از شیوه‌ها شامل انجام طرح تحقیقاتی خارج دانشگاه (قرارداد پژوهشی) توسط اعضای هیئت علمی، آموزش و تدریس خارج دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی، مشاوره و خدمات مدیریتی خارج دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی، و تولید و فروش محصولات علمی – آموزشی (جزوه، نشریه، کتاب، لوح فشرده، بسته‌های آموزشی و غیره) نسبت به سایر معیارها از بیشترین فراوانی برخوردارند. این یافته نشان‌دهندهٔ رواج بیشتر چنین شیوه‌هایی در بین اعضای هیئت علمی و در نتیجهٔ آشنایی بیشتر آنها در این خصوص است. در مقابل، شیوه‌هایی نظیر راه‌اندازی شرکت‌ها و مؤسسات علمی وابسته به دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی برای ارائهٔ خدمات آموزشی و تحقیقاتی، راه‌اندازی شرکت‌ها و مؤسسات علمی مستقل از دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی برای ارائهٔ خدمات آموزشی و تحقیقاتی، مشارکت راهبردی دانشگاه در پروژه‌های کلان در قالب قطب‌های علمی، هسته‌های پژوهشی و کانون هماهنگی دانش و صنعت، تولید و فروش محصولات و کالاهای کشاورزی (زراعی، دامی، باغی و فراورده‌های صنایع غذایی) توسط دانشگاه، و ارائهٔ خدمات علمی (آزمایشگاهی، برگزاری آزمون، کارگاه آموزشی، همایش علمی و غیره) توسط دانشگاه به جامعه از کمترین فراوانی برخوردارند. این یافته نشان‌دهندهٔ عدم آشنایی بیشتر پاسخگویان با چنین شیوه‌هایی برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و اقدامات کارآفرینانهٔ اعضای هیئت علمی است.

جدول ۱. رویکردهای کاری و حرفه‌ای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و کارآفرینی دانشگاهی

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
۱	انجام طرح تحقیقاتی خارج دانشگاه (قرارداد پژوهشی) توسط اعضای هیئت علمی	۲۲	۹۱/۷
۲	آموزش و تدریس خارج دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی	۱۹	۷۹/۲
۳	ارائهٔ مشاوره و خدمات مدیریتی خارج دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی	۸	۳۳/۳۳
۴	واگذاری یا فروش امتیاز اختراعات ثبت‌شده	۵	۲۰/۹
۵	ارائهٔ خدمات علمی (آزمایشگاهی، برگزاری آزمون، کارگاه آموزشی، همایش علمی و غیره) توسط دانشگاه به جامعه	۲	۸/۳
۶	راه‌اندازی شرکت‌ها و مؤسسات علمی وابسته به دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی برای ارائهٔ خدمات آموزشی و تحقیقاتی	۱	۴/۲
۷	راه‌اندازی شرکت‌ها و موسسات علمی مستقل از دانشگاه توسط اعضای هیئت علمی برای ارائهٔ خدمات آموزشی و تحقیقاتی	۱	۴/۲
۸	راه‌اندازی شرکت تعاونی دانشگاهی توسط دانشگاه برای ارائهٔ خدمات علمی و فنی به جامعه و سرمایه‌گذاری مشترک با مشارکت اعضای	۳	۱۲/۵

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
	هیئت علمی، دانشجویان و کارمندان دانشگاه		
۹	تولید و فروش محصولات و کالاهای کشاورزی (زراعی، دامی، باغی و فراورده‌های صنایع غذایی) توسط دانشگاه	۲	۸/۳
۱۰	تولید و فروش محصولات علمی – آموزشی (جزوه، نشریه، کتاب، لوح فشرده، بسته‌های آموزشی و غیره)	۷	۲۹/۲
۱۱	مشارکت راهبردی دانشگاه در پروژه‌های کلان در قالب قطب‌های علمی، هسته‌های پژوهشی و کانون هماهنگی دانش و صنعت	۲	۸/۳
	n= ۲۴ *		

ملزومات حرفه‌ای و نهادی تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و کارآفرینی دانشگاهی

در جدول ۲ ملزومات حرفه‌ای و نهادی تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی معرفی شده است. این ملزومات نشان‌دهندهٔ ضرورت فراهم‌سازی شرایط اداری و سازمانی، مالی و زیرساختی مورد نیاز برای تلفیق و نهادینه‌نمودن تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی در حرفهٔ دانشگاهی یا برنامهٔ کاری و تحقیقاتی اعضای هیئت علمی است.

جدول ۲. ملزومات حرفه‌ای و نهادی تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و کارآفرینی دانشگاهی

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
۱	تعریف مفهوم و مصادیق تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی و اعمال معیارهای مناسب برای ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی	۵	۲۰/۹
۲	در نظر گرفتن فعالیت‌های کارآفرینانه در شرح وظایف شغلی، برنامهٔ کاری و ارتقائ شغلی اعضای هیئت علمی	۱۶	۶۶/۶۶
۳	الزام اعضای هیئت علمی به برآورد قابلیت تجاری تحقیقات خود در هنگام تدوین و ارائهٔ پیشنهاده‌های تحقیقاتی (توجیه تجاری)	۶	۲۵
۴	تکمیل و پیوست نمودن برگهٔ رازداری همراه با پیشنهاده‌های تحقیقاتی به‌منظور حفظ مالکیت دارایی فکری	۴	۱۶/۶۶
۵	تنوع‌بخشی به منابع مالی دانشگاه از طریق التزام دانشگاه و اعضای هیئت علمی به تأمین بخشی از اعتبار (گرنت) پژوهشی مورد نیاز از خارج دانشگاه از محل فعالیت‌های کارآفرینانه	۳	۱۲/۵
۶	شناسایی نیازهای آموزشی و ارائهٔ آموزش‌های مورد نیاز به اعضای هیئت علمی در خصوص تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی	۱۴	۵۸/۳۳
۷	ارائهٔ خدمات مشاوره‌ای به اعضای هیئت علمی در خصوص تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی	۱۳	۵۴/۱۶
۸	پژوهش در خصوص کارآفرینی دانشگاهی به‌منظور آسیب‌شناسی فرآیندها و ارائهٔ الگو و نشر آن در سطح دانشگاه	۳	۱۲/۵
۹	تدریس موضوعات و تعریف پروژه‌های گروهی کسب‌وکار دانشجویی در	۸	۳۳/۳۳

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
	رشته‌های مختلف و جهت‌دهی شغلی/حرفه‌ای موضوعات درسی به بازار کار و دنیای کسب‌وکار توسط اساتید		
۱۰	انتخاب، تشویق و معرفی مناسب اعضای هیئت علمی نمونه به لحاظ کارآفرینی و تجاری‌سازی تحقیقاتی دانشگاهی	۱۳	۵۴/۱۶
۱۱	دعوت از افراد کارآفرین موفق در رشته‌های مختلف برای حضور در دانشگاه و تبادل تجربیات با دانشگاهیان	۲	۸/۳
۱۲	اولویت‌بخشی به همکاری گروهی و تیمی بین‌رشته‌ای اعضای هیات علمی در تعریف پروژه‌های تحقیقاتی برون دانشگاهی	۵	۲۰/۹
۱۳	بازدید از کسب‌وکارهای موفق دانش‌بنیان اعضای هیئت علمی به عنوان یک فرصت آموزشی و کسب تجربه توسط اعضای هیئت علمی	۲	۸/۳
۱۴	تغییر دیدگاه متعارف مدیران بخش پژوهش و فناوری دانشگاه به تحقیقات دانشگاهی (از ایده تا گزارش به جای ایده تا بازار)	۶	۲۵
۱۵	تعریف فرآیند اداری مناسب به صورتی شفاف و سرراست برای ادارهٔ امور مربوط به تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی	۱۱	۴۵/۸۳
۱۶	نهادینه‌کردن تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی در راهبرد و مأموریت پژوهش و فناوری دانشگاه	۴	۱۶/۶۶
۱۷	بازاریابی محصولات علمی اعضای هیئت علمی (کتاب، نمونه‌های اولیه، اختراع و ...)	۸	۳۳/۳۳
۱۸	پایش و تضمین کیفیت تحقیقات اعضای هیات علمی به لحاظ منجر شدن به دانش فنی و فناوری قابل عرضه به بازار	۵	۲۰/۹
۱۹	تدوین و اعمال آیین‌نامهٔ تجاری‌سازی و کارآفرینی دانشگاهی در هر دانشگاه	۵	۲۰/۹
۲۰	تدوین راهبردی منسجم برای انتقال فناوری از دانشگاه به بخش کشاورزی با محوریت تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و راه‌اندازی شرکت‌های دانش‌بنیان دانشگاهی	۳	۱۲/۵
۲۱	تدبیر سازوکار و رویه‌ای مشخص برای حفاظت و مدیریت دارایی‌های فکری دانشگاه	۶	۲۵
۲۲	تدوین و پیاده‌کردن سازوکاری برای شناسایی و معرفی زمینه‌ها و فرصت‌های تحقیقات و فناوری با قابلیت تجاری‌سازی به اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف (پروژه‌یابی از طریق مطالعات بازار و آینده‌نگاری فناوری)	۴	۱۶/۶۶
۲۳	تغییر فرهنگ و هنجار مربوط به بهره‌برداری از یافته‌های تحقیقاتی از حالت انتشار و افشای عمومی به صورت مقاله و کتاب به بهره‌برداری تجاری	۷	۲۹/۲
۲۴	تهیه و انتشار مواد آموزشی(نشریه، کتابچه، و...) در مورد موضوعات کارآفرینی و کسب‌وکار بین اعضای هیئت علمی و دانشجویان توسط	۹	۳۷/۵

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
	مرکز کارآفرینی دانشگاه		
۲۵	استقرار یک واحد اداری منسجم در سطح دانشگاه برای مدیریت تجاری‌سازی تحقیقات و هدایت فعالیت‌های کارآفرینانهٔ اعضای هیئت علمی توأم با تأمین نیروی انسانی خبره در زمینهٔ امور اداری، حقوقی و فنی و بازاریابی و مالی و تخصیص اعتبارات لازم به آن	۱۷	۷۰/۸۳
۲۶	تشکیل کمیته یا شورایی متشکل از اعضای هیئت علمی صاحب نظر و با تجربه و نیز مدیران حوزهٔ پژوهش و فناوری، اداری، مالی و حقوقی دانشگاه برای برنامه‌ریزی و هدایت امور تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی	۹	۳۷/۵
۲۷	تقویت قطب‌های علمی و هسته‌های پژوهشی و کانون‌های شکوفایی خلاقیت با رویکرد بین‌رشته‌ای در سطح دانشگاه به عنوان مجرایی برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی	۱۲	۵۰
۲۸	تسهیل مشارکت و فعالیت اعضای هیئت علمی دانشگاه در پارک علم و فناوری و جشنواره‌ها و نمایشگاه‌های مرتبط با تجاری‌سازی و فن‌بازارها	۷	۲۹/۲
۲۹	ارزیابی پیامدها و رهگیری طرح‌های تحقیقاتی تجاری‌شده به قصد مستندسازی و تسهیم آموزه‌ها و الگوسازی موارد موفق	۲	۸/۳
۳۰	پرداخت اعتبار یا تأمین مالی مناسب اقدامات کارآفرینانهٔ اعضای هیئت علمی از سوی دانشگاه در راه‌اندازی شرکت‌های دانش‌بنیان با همکاری با موسسات اعتباری و بانک‌ها	۱۸	۷۵
۳۱	پرداخت رقابتی اعتبارات تحقیقاتی دانشگاهی با اولویت‌بخشی به تحقیقات دارای طرح‌های توجیهی و پتانسیل تجاری‌سازی قابل ملاحظه	۵	۲۰/۹
۳۲	سرمایه‌گذاری و همکاری مشترک دانشگاه با بخش خصوصی و دستگاه‌های اجرایی از طریق تعریف پروژه‌های تحقیقاتی و صنعتی	۶	۲۵
۳۳	پرداخت سهم مناسب و مشخصی از محل تجاری‌سازی تحقیقات و فعالیت‌های کارآفرینانهٔ اعضای هیئت در خارج از دانشگاه به اعضای هیئت علمی	۱۱	۴۵/۸۳
۳۴	اولویت‌بخشی به سرمایه‌گذاری در تأمین نهاده‌ها و زیرساخت‌های تحقیقاتی پیشرفته نظیر نانوتکنولوژی، بیوتکنولوزی و غیره	۹	۳۷/۵
۳۵	همکاری دانشگاه با مؤسسات و سازمان‌های ذی‌ربط برای دایر کردن فن‌بازارهای استانی و منطقه‌ای برای عرضهٔ دستاوردهای تحقیقاتی و علمی با قابلیت تجاری‌سازی دانشگاهیان	۱	۴/۲
۳۶	رایزنی دانشگاه با بانک‌ها و مؤسسات اعتباری به تأمین مالی طرح‌های کسب‌وکار اعضای هیئت علمی	۲	۸/۳
۳۷	رایزنی دانشگاه با سازمان‌های دولتی و دستگاه‌های اجرایی به منظور برون‌سپاری تحقیقات و بهره‌گیری از ظرفیت‌های دانشگاه در قالب	۳	۱۲/۵

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
	تفاهم‌نامه		
۳۸	برنامه‌ریزی به‌منظور بهره‌برداری مناسب از موقعیت و اعتبار دانشگاهی و پذیرش اجتماعی اعضای هیئت علمی در محیط کسب‌وکار و بازار به‌عنوان یک برند قابل استفاده (سرمایهٔ اجتماعی – نهادی) در امور تجاری‌سازی و کارآفرینی	۱	۴/۲
۳۹	شناسایی و انعقاد قرارداد همکاری با مؤسسات تخصصی در بیرون از دانشگاه به‌منظور کسب ارائهٔ مشاوره، آموزش و ... در زمینه‌های کسب‌وکار و کارآفرینی به متقاضیان دانشگاهی	۴	۱۶/۶۶
۴۰	تعامل منسجم و مستمر دانشکده‌های کشاورزی با تولیدکنندگان و فعالان بخش کشاورزی برای شناسایی نیازهای پژوهش و فناوری بخش در قالب نشست‌های مشترک	۳	۱۲/۵
۴۱	شناسایی و اولویت‌بندی و معرفی نیازهای تحقیقاتی و فناوری در زیر بخش‌های مختلف کشاورزی و ابلاغ آن در قالب برنامهٔ کار تحقیقات کشاورزی به دانشگاه‌ها و مؤسسات تحقیقات کشاورزی	۲	۸/۳
	n= ۲۴ *		

صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی

تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی مستلزم بهره‌مندی از مهارت‌ها و قابلیت‌های مورد نیاز است. در جدول(۳) شماری از این صلاحیت‌ها و مهارت‌ها شناسایی و معرفی شده است که می‌تواند در برنامه‌ریزی برای ارائهٔ آموزش و خدمات مشاوره‌ای به اعضای هیئت علمی برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی مد نظر قرار گیرد.

جدول ۳. صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و کارآفرینی دانشگاهی

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
۱	نحوهٔ راه‌اندازی و مدیریت شرکت‌های دانش‌بنیان (انشعابی) برای تجاری‌سازی طرح‌های تحقیقاتی	۱۴	۵۸/۳۳
۲	تدوین طرح کسب‌وکار مبتنی بر تجاری‌سازی طرح‌های تحقیقاتی	۱۶	۶۶/۶۶
۳	نحوهٔ ثبت اختراع	۱۲	۵۰
۴	نحوهٔ فروش امتیاز اختراع یا دارایی فکری برآمده از طرح تحقیقاتی	۹	۳۷/۵
۵	فرآیند و ملاحظات مربوط به واگذاری اختراع یا دارایی فکری برآمده از طرح تحقیقاتی	۱۳	۵۴/۱۶
۶	تشکیل و مدیریت تیم تحقیقاتی برای پروژه‌های تحقیقاتی مشترک	۸	۳۳/۳۳
۷	شیوه و ملزومات حفاظت و مدیریت دارایی فکری	۱۱	۴۵/۸۳
۸	نحوهٔ جلب سرمایه‌گذار و سرمایه‌گذاری مشترک برای تجاری‌سازی طرح‌های تحقیقاتی	۶	۲۵

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
۹	امور حقوقی و قضایی مربوط به تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیقاتی	۹	۳۷/۵
۱۰	نحوهٔ مطالعات بازار برای ارزیابی سهم مربوطه از بازار و نرخ احتمالی بازگشت سرمایه (سنجش بازار)	۷	۲۹/۲
۱۱	آینده‌نگاری برای شناسایی زمینه‌ها و حوزه‌های تحقیقاتی و فناوری آینده	۲	۸/۳
۱۲	شیوهٔ فروش دستاوردهای تحقیقاتی و محصولات تولیدی	۵	۲۰/۹
۱۳	شیوهٔ مدیریت طرح‌های تحقیقاتی پیشرفته	۴	۱۶/۶۶
۱۴	امور فنی و تخصصی مربوط به طرح‌های تحقیقاتی پیشرفته	۵	۲۰/۹
۱۵	شیوهٔ ارزیابی پیامدها و منافع تجاری‌سازی طرح‌های تحقیقاتی (ارزیابی اقتصادی، محیطی و ...)	۱	۴/۲
۱۶	شناسایی و مدیریت ریسک‌های مرتبط	۲	۸/۳
۱۷	امور مربوط به کسب‌وکار و کارآفرینی (مذاکره، ارتباطات، خلق، ارزیابی و پردازش، گزینش و تسهیم ایده و...)	۱۴	۵۸/۳۳
۱۸	نحوهٔ خرید و تأمین نهاده‌های تحقیقاتی از خارج کشور	۲	۸/۳
۱۹	نحوهٔ جذب و هزینه‌کرد اعتبارات تحقیقاتی از مؤسسات داخلی و خارجی	۳	۱۲/۵
۲۰	امور و ملاحظات مربوط به گرفتن و انجام و تسویه حساب طرح‌های تحقیقاتی سفارشی نظیر مسایل مربوط به بیمه، نیروی کار و مالیات	۱۲	۵۰
۲۱	امور و ملاحظات مربوط به استانداردهای کیفیت در بخش و صنعت مربوطه	۳	۱۲/۵
۲۲	مفاهیم پایه همانند اختراع، ثبت اختراع، دارایی فکری، لیسانس‌دهی، رویالتی، شرکت‌های انشعابی و غیره	۱۷	۷۰/۸۳
۲۳	نحوهٔ مشارکت و فعالیت در پارک‌های علمی و فناوری و مراکز رشد	۱۲	۵۰
۲۴	نحوهٔ حضور در جشنواره‌ها و نمایشگاه‌های فناوری داخلی و خارجی	۵	۲۰/۹
۲۵	نحوهٔ تکمیل فرم‌ها، شیوه‌نامه‌ها و آیین‌نامه‌ها و اساس‌نامه‌های مصوب در وزارت علوم تحقیقات و فناوری و دانشگاه	۴	۱۶/۶۶
۲۶	شیوهٔ تنظیم قرارداد و تفاهم همکاری پژوهشی و فناوری با صنعت و مؤسسات خارج دانشگاه	۶	۲۵
n= ۲۴ *			

شیوه‌های کسب مهارت و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی

در جدول زیر شیوه‌های مختلف حرفه‌آموزی برای کسب و ارتقاء مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی ارائه شده است. هر چند آموزش‌های رسمی و برنامه‌ریزی شده می‌تواند به ارتقاء مهارت‌ها و صلاحیت‌های مورد نظر در بین اعضای هیئت علمی منجر شود؛ ولی عمدهٔ این قابلیت‌ها به صورت تجربی و در

نتیجهٔ همکاری با اساتید با تجربه و یا تعامل با مراکز مربوطه و درگیر شدن عملی در کسب می‌شود. بنابراین، نیاز است در تدوین برنامهٔ توسعهٔ حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در این زمینه از تمرکز محدود بر شیوه‌های رسمی پرهیز شده و به یادگیری حرفه‌ای تجربی بها داده شود.

جدول ۴. شیوه‌های حرفه‌آموزی برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی و کارآفرینی دانشگاهی

ردیف	شیوه‌ها	فراوانی	درصد*
۱	کارگاه‌های آموزشی و توجیهی برگزارشده توسط مراکز رشد و واحدهای مربوطه در دانشگاه	۲۴	۱۰۰
۲	راهنمای تجاری‌سازی دستاوردهای پژوهشی و آیین‌نامه‌های تدوین‌شده توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه	۱۹	۷۹/۱
۳	کارگاه‌های آموزشی و مشاوره‌ای برگزار شده توسط مؤسسات خارج دانشگاه	۵	۲۰/۹
۴	یادگیری گام به گام و تجربی در حین تجاری‌سازی دستاوردهای تحقیقاتی و کارآفرینی دانشگاهی	۷	۲۹/۲
۵	یادگیری تجربی در نتیجهٔ همکاری با اساتید و افراد با تجربه در قالب طرح‌های تحقیقاتی مشترک	۹	۳۷/۵
۶	بهره‌گیری از مشاوران با تجربه برای کسب راهنمای در جریان پیشبرد تجاری‌سازی طرح‌های تحقیقاتی	۱۱	۴۵/۸۳
۷	بهره‌گیری از فرصت‌های مطالعاتی به‌عنوان فرصتی برای کسب تجربه در زمینهٔ تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی موفق	۸	۳۳/۳۳
۸	همایش‌ها و نشست‌های علمی مرتبط با کارآفرینی و تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی با حضور کارآفرینان با تجربه	۱۴	۵۸/۳۳
۹	خبرنامه‌ها و نشریات مرتبط اعم از برخط یا چاپی	۱۶	۶۶/۶۶
۱۰	تلفیق مطالب یا اختصاص واحدهایی در برنامهٔ درسی به‌ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی	۵	۲۰/۹
۱۱	شرکت در جشنواره‌ها و نمایشگاه‌های دستاوردهای پژوهشی و فناوری	۶	۲۵
۱۲	بازدید از مراکز تولیدی و صنعتی مرتبط	۴	۱۶/۶۶
n= ۲۴ *			

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

ضرورت توجه به بهره‌برداری مناسب از نتایج و یافته‌های تحقیقاتی در راستای اهداف کلان سند چشم‌انداز ۲۰ سالهٔ کشور مورد تأکید قرار گرفته است. در فصل دوم لایحهٔ برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور و در مادهٔ ۱۹،۲۰ و۲۱ بر حمایت مالی از شرکت‌های دانش‌بنیان و تجاری‌سازی نتایج حاصل از تحقیق، تولید و صادرات خدمات فنی و مهندسی به‌ویژه محصولات مبتنی بر فناوری‌های پیشرفته، اعطای تسهیلات و حمایت مالی از توسعهٔ خلاقیت و فعالیت‌های نوآورانه و طرح‌های پژوهشی در حوزه‌های پژوهش‌های بنیادی، کاربردی، توسعه‌ای و

تجاری‌سازی با تأکید بر توانمندسازی بخش غیردولتی و حمایت هدفمند از نخبگان و نوآوران علمی و فناوری «صندوق توسعهٔ علمی و فناوری کشور» و اقدامات مختلف جهت گسترش حمایت‌های هدفمند مادی و معنوی از نخبگان و نوآوران علمی و فناوری از جمله از طریق حمایت از تجاری‌سازی دستاوردهای آنان تأکید شده است. در اهداف کلان برشمرده‌شده برای نظام علم و فناوری کشور در سند نقشهٔ جامع علمی کشور، دستیابی به جایگاه اول علم و فناوری در جهان اسلام و احراز جایگاه برجستهٔ علمی و الهام‌بخش در جهان، استقرار جامعهٔ دانش‌بنیان، ... دستیابی به توسعهٔ علوم و فناوری‌های نوین و سودآور، متناسب با اولویت‌ها و نیازها و مزیت‌های نسبی کشور، و انتشار و به‌کارگیری آنها در نهادهای مختلف آموزشی، صنعتی و خدماتی، افزایش سهم تولید محصولات و خدمات مبتنی بر دانش و فناوری داخلی به بیش از ۵۰ درصد تولید ناخالص داخلی کشور... در نظر گرفته شده است. در این رابطه، تجاری‌سازی تحقیقات به‌عنوان رویکرد جدید نظام علم و فناوری کشور، بر ترکیب عرضه‌محوری و تقاضامحوری در حوزهٔ تحقیقات و فناوری استوار است. بدین منظور، در نقشهٔ جامع علمی کشور، چندین راهبرد کلان برای توسعهٔ علم و فناوری کشور، از جمله جهت دادن چرخهٔ علم و فناوری و نوآوری به ایفای نقش مؤثرتر در اقتصاد مطرح شده است.

با توجه به نتایج تحقیق می‌توان نتیجه گرفت شیوه‌های مختلفی برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در مراکز آموزش کشاورزی وجود دارد که انتخاب هر یک ملزومات حرفه‌ای و نهادی خاص خود را به همراه دارد. بدین‌منظور نهادینه‌کردن تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در راهبرد مدیریتی دانشگاه، رویکرد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به تجاری‌سازی تحقیقات، توسعهٔ نهادی برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی، ارائهٔ خدمات حمایتی مورد نیاز و پشتیبانی از کارآفرینی دانشگاهی، تعامل با بخش کشاورزی و بهره‌برداری از ظرفیت‌های منطقه‌ای برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی، تأمین منابع و زیرساخت‌های تحقیقات و فناوری و ترویج فرهنگ کارآفرینی و پیشبرد همکاری تیمی برای پیشبرد تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی ضروری می‌نماید. در این بین، شناسایی و ارتقاء مهارت‌ها و صلاحیت‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی برای تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در کل یافته‌های این تحقیق مبین لزوم بازنگری در حرفهٔ علمی و دانشگاهی مبتنی بر تدرس و پژوهش و تلفیق تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در برنامهٔ کاری و مسیر شغلی اعضای هیئت علمی است. بدین منظور، پژوهش و برنامه‌ریزی به‌منظور شناسایی و تأمین نیازهای آموزشی و خدمات حمایتی مورد نیاز اعضای هیئت علمی در زمینهٔ تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی، شناسایی و معرفی الگووار اعضای هیئت علمی با تجربه و موفق در زمینهٔ تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی، بررسی تطبیقی تجارب موفق داخلی و خارجی در این زمینه به‌منظور درس‌گیری و بهبود فرایندهای کاری موجود، تدوین و اعمال معیارها و نشانگرهای ارزیابی عملکرد تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی در برنامهٔ توسعهٔ حرفه‌ای و ارتقاء شغلی اعضای هیئت علمی، شناسایی و تحلیل سلسله‌مراتبی شیوه‌های مختلف تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی به تفکیک زمینه‌ها و رشته‌های مختلف، تحلیل عوامل مؤثر بر عملکرد

اعضای هیئت علمی کشاورزی در زمینهٔ تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی و سرانجام، پایش مستمر به‌منظور شناسایی و معرفی فرصت‌های تجاری‌سازی تحقیقات و کارآفرینی دانشگاهی به اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف کشاورزی پیشنهاد می‌شود.

منابع

شریف‌زاده، ا. و اسدی، ع.(۱۳۸۹)، دانشگاه، کارآفرینی و توسعهٔ دانش‌بنیان. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران، چاپ اول.

فکور، ب.(۱۳۸۵). مروری بر مفاهیم نظری تجاری‌سازی نتایج تحقیقات. نشریهٔ رهیافت. شماره ۳۷.

Cano, M. G.(2006). A Literature Review on Entrepreneurial Universities: an Institutional Approach; Universitat Aut?noma de Barcelona Departamento Econom?a de la Empresa. UAB University Seminar; June 2006; Available at: w w w. s e l e n e . u a b . e s / d e p - e c o n o m i a - empresa/Jornadas/Papers/2006/Maribel.pdf

Etzkowits, H.,(1998). The norms of entrepreneurial science: cognitive effects of the new university – industry linkage. Research Policy, 27: 823-833.

Etzkowitz, H.(2000). The future of the university and the university of the future: evolution of ivory tower to entrepreneurial paradigm. Research Policy, Vol. 29, pp. 313-330.

Etzkowitz, H.(2003). Research groups as ‘quasi-firms’: the invention of the entrepreneurial university .Research Policy 32 : 109–121.

Jacob, M., Lundqvist, M. Hellsmark, H.(2003). Entrepreneurial transformations in the Swedish University system: the case of Chalmers University of Technology. Research Policy, Vol.32, pp. 1555-1568.

Klofsten, M,.(2008), Supporting academic enterprise: A case study of an entrepreneurship programme, in Groen, A., Oakey, R.P, van der Sijde, P., Cook, G,(eds.), New Technology- Based Firms at the New Millennium, Elsevier Science Ltd, Oxford.

Klofsten, M., & Jones-Evans, D.(2000). Comparing academic entrepreneurship in Europe—The case of Sweden and Ireland. Small Business Economics, 14(4), 299–309.

Laukkanen, M.,(2003), Exploring academic entrepreneurship: Drivers and tensions of university-based business. Journal of Small Business and Enterprise Development 10(4): 372–382

Louis, K. S., Jones, L. M., Anderson, M. S., Blumenthal, D. and Campbell, E. G.,(2001),‘Entrepreneurship, secrecy, and productivity: a comparison of clinical and non-clinical life sciences faculty,’ Journal of Technology Transfer 26(3): 233–245

Nell, L., Torren, B. Dervojeda, K.(2006). Boosting the knowledge valorization process: putting plans into action. A practical study concerning the spin-off generation process at universities. The Hague, PricewaterhouseCoopers Advisory, p.17, Available at www.pwc.nl.

بررسی الگوی تعامل دولت، صنعت و دانشگاه بر توسعهٔ ملل

مسعود نوری[1]

چکیده

این مقاله نگاهی گذرا به تاریخ روابط دولت، صنعت و دانشگاه داشته و روابط بین این سه عامل در ایران و چند کشور جهان مقایسه شده است. فعالیت‌های تحقیقاتی جزء فعالیت‌های ریسک‌پذیر بوده اما این خصیصه نباید عامل بازدارنده‌ای برای شرکت‌های صنعتی باشد. زیرا سرمایه‌گذاری در امر پژوهش سرمایه‌گذاری برای آینده است. بر این اساس، مدیران تحقیق و توسعهٔ مراکز صنعتی باید با مراکز تحقیقاتی مرتبط، ارتباط فعال داشته باشند و در تحقیقات مشترک با دیگر واحدهای تحقیق و توسعه شرکت نمایند و بازخورد نتایج اجرای پروژه‌ها به دانشگاه پس از اجرای تحقیقات و انجام پروژه‌های صنعتی توسط دانشگاهیان برای رفع نواقص و بهبود روش‌ها و رویه‌های مراکز سیاست‌گذار با جهت دادن به آموزش‌ها« خصوصاً آموزش‌های حوزهٔ مدیریت»، تعریف دقیق و مطمئنی برای روابط با مراکز علمی جهانی ارائه نمایند. بسترسازی فرهنگی به‌عنوان مهم‌ترین اصل در بسط فرهنگ پژوهش و ایجاد روحیهٔ تحقیق مورد توجه جامعهٔ صنعتی و دانشگاهی قرار گیرد. در ادامه، ضرورت و لزوم این تعاملات بررسی و تنگناها مد نظر قرار گرفته است و نگاهی به فعالیت‌های سازمان‌های پژوهشی و کاربردی داشته و روند فعالیت آنها مد نظر قرار گرفته است. تعاملات بین بخش دولتی، صنعت و دانشگاه در خصوص اشتغال و توسعهٔ ملی بررسی و پس از بیان وظایف این سه عامل در قبال یکدیگر و اهدافشان در خصوص متغیرهای کلان اقتصادی، نتایجی حاصل گردیده است که ارتقاء درجهٔ علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آنها با صنعت باید توسعه یابد، زیرا همکاری اساتید دانشگاه‌ها با صنعت یکی از ارکان اساسی پیشرفت صنایع است و دروس دانشگاهی باید مبتنی بر نیازهای جامعهٔ صنعتی کشورها باشد که این امر مستلزم دانستن اطلاعات تجربی در کنار دانش‌های تئوریک است.

واژگان کلیدی: تعامل، توسعهٔ ملی، دانشگاه، دولت، صنعت.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی MBA ، مدرس دانشگاه، Email:M_Nouri_sts@yahoo.com

مقدمه

امروزه کمتر کسی می‌توان یافت که منکر نقش دولت به‌عنوان بسترساز و هدایت‌کنندهٔ دانشگاه (بخش تولید علم) و صنعت (بخش تولید ثروت) و ایجادکنندهٔ ارتباط ما بین باشد. دانش به‌عنوان «منبعی» ارزشمند و استراتژیک و نیز یک «دارائی» مطرح است و ارائهٔ محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی، بدون مدیریت و استفادهٔ صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و بعضاً ناممکن است. بحث ارتباط دانشگاه و صنعت از دیرباز در بسیاری از کشورها، مطرح بوده است. برخی از کشورها بنا به نیاز و ساختار صنعتی و دانشگاهی خود این ارتباط را تا حد ممکن تبیین، طراحی و به اجراء در آورده‌اند. اما به علت پیچیدگی موضوع، استقرار چنین ارتباطی در بسیاری از کشورها همچنان با مشکلات فراوانی مواجه است. بدون تردید دانشگاه در هزارهٔ سوم نقش‌آفرین اصلی تحولات خواهد بود و کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده می‌باشد که با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو می‌تواند هرلحظه در شریان‌های حیاتی جامعه که حرکت روبه رشد دارد نیروی نوینی را تزریق نماید و صنعت نیز با به‌کاربستن ایده‌های نوظهور دانشگاهیان می‌تواند اندیشهٔ توسعهٔ اقتصادی و پیشرفت جامعه را محقق سازد. بحث کاربردی کردن علوم دانشگاهی و دانش آکادمیک در کشور ما، ریشه در تفکرات صنعتی شدن و تلاش‌های میرزا تقی‌خان فراهانی (امیرکبیر) در پایه‌گذاری مدارس فنی و حرفه‌ای دارد، تفکر و دیدگاهی که در طول این سالیان دستخوش تغییرات و الزامات بسیاری شده است. بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهد که در کشورهایی که امروزه به‌عنوان کشورهای توسعه‌یافته از آن یاد می‌شود تحولات صنعتی ابتدا از دانشگاه‌ها آغاز شده است. به عبارت دیگر، نیروهای علمی آن کشورها پیشگام توسعهٔ صنعتی بوده‌اند و از هنگامی که صنعت رو به شکوفایی گذاشت حل مشکلات خود را در گرو همکاری با دانشگاه دانست. میزان ارتباط دانشگاه و صنعت در هر کشور از شاخص‌های تعیین‌کنندهٔ توسعه‌یافتگی آن کشور به‌شمار می‌آید و پرواضح است که این ارتباط به خودی خود شکل نمی‌گیرد مگر آنکه با ایجاد سازوکارهای مناسب و در پیش گرفتن سیاست‌های مدون و راهبردی صحیح آن را ایجاد کرد. ارتباط دانشگاه و صنعت، پایه و اساس مناسبی را می‌طلبد که بر مبنای آن بتوان این ارتباط را در راستای رشد و توسعهٔ کشور هماهنگ کرد. در کشور ما ارتباط دانشگاه و صنعت به‌طور ریشه‌ای شکل نگرفته و با توجه به ساختار دانشگاه که عمدتاً مبتنی بر فعالیت‌های آموزشی سامان داده شده‌اند و نیز ساختار صنعت که شکل وارداتی و مونتاژ داشته این ارتباط ضعیف بوده است. افزون برآنکه در مقایسه با کشورهای صنعتی که شکل‌گیری دانشگاه‌ها و صنایع سابقهٔ طولانی داشته و بسترهای تاریخی ارتباط دانشگاه و صنعت به سال‌های دور برمی‌گردد، دانشگاه و صنایع ما جوان هستند و از قدمت تاریخی چندانی برخوردار نیستند. با این حال موضوع ارتباط دانشگاه و صنعت به‌عنوان یک راهبرد اساسی در بهبود شیوه‌های آموزش و تحقیقات در دانشگاه‌ها و مدیریت سازمانی و فعالیت‌های صنعتی می‌تواند نقش مؤثری در توسعهٔ همه‌جانبهٔ یک کشور داشته باشد.

تاریخچهٔ ارتباط صنعت و دانشگاه در ایران

تا به امروز هفتاد سال از تکوین دانشگاه به سبک جدید در ایران می‌گذرد. در این دورهٔ نه‌چندان طولانی تلاش بسیار کمی برای توسعهٔ تعامل دانشگاه و صنعت صورت گرفته است. با توجه به قرارداشتن دانشگاه و صنایع جدید در ساختار دولت، تلاش عملی برای توسعهٔ تعامل این دو نهاد عمدتاً توسط دولت انجام شده است. تاریخچهٔ تلاش دولت برای توسعهٔ تعامل علم و صنعت با دانشگاه و بنگاه به ۴ دوره قابل تقسیم است.

- **دورهٔ اول:** از زمان تأسیس دانشگاه تهران تا سال ۱۳۴۰، در این دورهٔ تعامل دانشگاه و صنعت مبتنی بر آموزش بود.
- **دورهٔ دوم:** از سال ۱۳۴۰ تا ۱۳۶۰، در این دوره نیز تعامل مبتنی بر آموزش بود با این تفاوت که در این دوره کارآموزانی از دانشگاه برای آشنایی با فناوری‌های وارداتی جدید و آشنایی با بعضی از مسائل به شرکت‌های صنعتی دولتی فرستاده می‌شدند.
- **دورهٔ سوم:** از سال ۱۳۶۱ تا ۱۳۷۴، در این دوره دولت تلاش می‌کرد مبنای تعامل دانشگاه و صنعت را علاوه برآموزش به پژوهش نیز گسترش دهد. در این دوره دفاتر ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها تأسیس شدند.
- **دورهٔ چهارم:** از سال ۱۳۷۴ تا ۱۳۸۱، در این دوره تلاش دولت براین بود که علاوه بر مبانی آموزشی و پژوهشی مبنای جدیدی برای تعامل دانشگاه و صنعت ارائه دهد. این مبنای جدید را توسعهٔ فناوری می‌توان نام نهاد. در این راستاد دولت، از سال ۱۳۷۹ اقدام به تأسیس شهرک‌های علمی و تحقیقاتی، پارک‌های علمی و مراکز رشد وابسته به دولت و دانشگاه‌ها در استان‌های مختلف کرده است.

وضعیت ارتباط دانشگاه با صنعت در کشورهای مختلف جهان

مطالعهٔ ارتباط دانشگاه با صنعت در جوامع مختلف، برای دستیابی به الگوهای مناسب ارتباط دانشگاه با صنعت از اهمیت زیادی برخوردار است. اگرچه الگوهای ارتباط دانشگاه با صنعت به میزان زیادی تحت تأثیر عوامل درونی کشورها تعیین می‌شود، ولی معمولاً جریان‌های عامی هم یافت می‌شود که می‌توانند مورد توجه و استفاده قرار گیرند .

بررسی‌های به‌عمل آمده نشان می‌دهد که در جهان توسعه‌یافته، ارتباط دانشگاه و صنعت به‌طور سنتی پشتوانهٔ محکمی داشته است. در این کشورها دانشگاه‌ها پیشگام توسعهٔ صنعتی بوده‌اند. در حالی که در جهان در حال توسعه این ارتباط ضعیف است و علت آن هم این است که صنعت در این کشورها در انزوا نبوده و انتقال تکنولوژی بدون انتقال دانش فنی به صورت کلید در دست یا به صورت مونتاژ شکل گرفته است. بدیهی است که چنین صنعتی نیاز چندانی به تحقیق و توسعه ندارد.

• سوئیس

در سوئیس، همکاری دانشگاه و صنعت، اساس اقتصاد این کشور را تشکیل می‌دهد. مجاورت دانشگاه‌ها با شرکت‌های تولیدی (کارخانه‌ها) به‌ویژه در صنایع شیمیایی و صنایع ماشینی و

وجود شبکه‌های غیررسمی دانشمندان (دانشگاهیان) و صنعتگران، نمود بارزی از همکاری‌های دانشگاه و صنعت در این کشور است.

▪ژاپن

در ژاپن، دانشگاه‌ها دروازهٔ ورود دانش پیشرفته از کشورهای اروپایی بوده‌اند. دانشگاه‌ها در زمینهٔ تحقیقات مشترک و راهنمایی‌های فنی با صنعت نقش کاملاً گسترده‌ای دارند. در بسیاری از موارد، یک دانشگاه انجام تحقیقات بنیادی را تقبل می‌کند و صنعت نیز توسعهٔ کار را بر عهده می‌گیرد. اغلب شرکت‌های تولیدی برای انجام کارهای تحلیلی به آزمایشگاه‌های دانشگاه‌ها مراجعه می‌کنند. حتی در مراکز عمده و بزرگ، عموماً صنعت رهبری مشخص بر دانشگاه‌های مجاور دارد و به‌طور کلی از دید دانشگاه‌ها، ارتباط با صنعت منبع مهم دریافت بودجه‌های تحقیقاتی به‌شمار می‌آید.

▪ کرهٔ جنوبی

در جمهوری کره در سال‌های اخیر، اقدامات خوبی در جهت همکاری‌های متقابل دانشگاه و صنعت صورت گرفته است و این نقش بیشتر بر عهدهٔ بنیاد ملی علوم و مهندسی کره است که بودجهٔ تحقیقات مشترک توسط صنایع و دانشگاه‌ها را برای توسعهٔ تکنولوژی‌های جدید، تأمین می‌کند. این برنامهٔ بنیادی هدفدار، استادان دانشگاه‌ها و مدیران تحقیق و توسعهٔ صنعتی را دور یکدیگر گرد می‌آورد تا فهرست کاملی از زمینه‌های تحقیقات دانشگاهی را که از نظر صنایع و برای انجام فعالیت‌های آنها در راه توسعهٔ تکنولوژی‌های جدید، ضروری و حیاتی است، تهیه و تدارک کنند.

ضرورت ارتباط سه عامل دولت، دانشگاه و صنعت

ارتباط ناملموس

طرح ارتباط مؤثر بحث صنعت و دانشگاه سابقه‌ای ۷۰ ساله - برابر با عمر دانشگاه درکشور ما دارد. اما به‌رغم توافق عمومی بر ضرورت و اهمیت این مهم، سؤال اینجاست که چرا قدم جدی و مؤثری در این قلمرو برداشته نشده است؟ از آنجا که یکی از مهم‌ترین حلقه‌های مفقودهٔ تحقق جنبش نرم‌افزاری ارتباط صنعت و دانشگاه می‌باشد، باید دید چه عواملی مانع شکل‌گیری بزرگراه صنعت و دانشگاه است؟ و چه راهکارهای عملی در جهت رفع موانع پیش‌رو و تحقق این رویای دیرینه که شرط لازم سمت‌گیری تولید علم به‌سوی تولید ثروت است می‌توانند مؤثر باشند؟ اولین حرکتی که دولت در این راستا انجام داد اواخر اردیبهشت ماه سال ۱۳۶۱ اتفاق افتاد. در پی مصوبه‌ای، دولت از گروهی از متخصصان صنعت در دانشگاه خواست موضوع ارتباط صنعت و دانشگاه را در جهت ایجاد پیوندی نزدیک و مستمر بین مراکز علمی و صنعتی بررسی نمایند. حاصل این بررسی به استقرار دفتر مرکزی ارتباط صنعت و دانشگاه در حوزهٔ معاونت پژوهشی وزارت فرهنگ و آموزش عالی وقت انجامید.

به این طریق، فعالیت دفاتر ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها با اهدافی همچون: «ایجاد ارتباط مستقیم و مؤثر بین واحدهای صنعتی و مراکز آموزشی به‌منظور اتخاذ سیاست

صنعتی صحیح در جهت رسیدن به استقلال و خودکفایی صنعتی و هماهنگی امر آموزش با سیاست مذکور»، آغاز گردید. به‌منظور تحقق این اهداف طی بخشنامه‌ای در تاریخ ۱۲/۱۱/۶۱، چهارده وظیفه برای دفاتر ارتباط با صنعت، به دانشگاه‌ها ابلاغ شد که مهم‌ترین آنها عبارت بودند از: دریافت پروژه‌های پیشنهادی و مورد نیاز صنایع و انجام تحقیقات در مورد آنها. پیگیری تشکیل کلاس‌های بازآموزی شاغلان بخش صنعت در دانشگاه. معرفی کادر علمی دانشگاه‌های نیازمند به گذراندن دوره‌های علمی به مراکز صنعتی منطقه. اما علی‌رغم هزینه‌ها و تلاش‌های صورت‌گرفته، پس از گذشت بیش از دو دهه شواهد و قرائن، خبرهای خوشحال‌کننده‌ای برای ما ندارند. در دو دهۀ ۶۰ و ۷۰ اوضاع به همین منوال گذشت تا اینکه در ابتدای دهۀ ۸۰ ایجاد پارک‌های علمی و فناوری حلقۀ مفقودۀ ارتباط صنعت و دانشگاه بارقه‌ای از امید را روشن نمود. طرحی که در دنیا سابقه‌ای ۵۰ ساله دارد و تجربۀ موفقی در اروپا و آمریکا داشته است

لزوم ارتباط

در دنیای امروز تحقیقات و نوآوری، کلید بهبود عملکرد اقتصادی و رفاه اجتماعی به‌شمار می‌آید. تأثیر فزایندۀ تحقیق و توسعه بر اقتصاد جامعه موجب شده است که بسیاری از دولت‌ها به‌کارگیری محقان جوان و جابه‌جایی پژوهشگران بین مراکز علمی و صنعتی را مورد توجه قرار داده و علاوه بر اقدامات معمول، به ساز و کارهای جدیدتری نیز روی آورده‌اند مانند: تقویت همکاری‌های بین مراکز علمی و بخش‌های صنعتی، ایجاد مراکز مشاوره‌ای دانش‌محور، حمایت از سرمایه‌گذاران ریسک‌پذیر، تحرک و جابه‌جایی دانشمندان بین علم و صنعت و توسعۀ تعاونی‌های تحقیقاتی و ایجاد پارک‌ها و مراکز رشد علم و فناوری، به همراه حمایت و تقویت شرکت‌های کوچک و متوسط.

در کشور ما، کمتر از ٪۱ تولید ناخالص ملی به امر تحقیق اختصاص می‌یابد (ذکر این نکته ضروری است که سرمایه‌گذاری کمتر از ۱ درصد تولید بر روی R&D صرفاً هزینه است زیرا سود آن کمتر از مقدار هزینه‌شده خواهد بود.) ۳۴ درصد این اعتبارات پژوهشی به دانشگاه‌ها و مؤسسات وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت داده می‌شود و نزدیک ۶۰ درصد آن به وزارتخانه‌ها می‌رود؛ اما حدود یک یازدهم آن ۶۰ درصد به دانشگاه‌ها برمی‌گردد که رقم بسیار اندکی است.

اما نظام تحقیقاتی ما نیز مشکلات فراوانی دارد. مدل موجود در نظام تحقیقاتی کشور، مدلی مستقل از مشتری واقعی بوده و در آن مشتری دیده نمی‌شود. پژوهش باید در ارتباط مستقیم با صنعت باشد و بودجه را باید از صنعت بگیرد. باید مدل نظام تحقیقاتی، مدل داد و ستد (عرضه و تقاضا) باشد تا مراکز تحقیقاتی در رقابت با یکدیگر قرار گیرند.

ضرورت ارتباط

مطابق آمار و تحقیقات صورت‌گرفته حدود ۸۰ درصد از نیروهای عالم و تحصیل‌کرده در دانشگاه‌ها هستند و کمتر از بیست درصد در مراکز تحقیقاتی؛ صنایع و شرکت‌ها مشغول به کار می‌باشند. بنابراین، نهاد علم یعنی دانشگاه و فناوری نیز ابزار کمک‌کننده در جهت رفاه و تسهیلات افراد جامعه است، یعنی نهاد صنعت. با این تفاسیر ارتباط علم و فناوری که یکی از

عوامل مهم در توسعهٔ همه‌جانبهٔ کشورهاست همان ارتباط دانشگاه با صنعت است. ارتباط صنعت و دانشگاه را می‌توان این‌گونه بیان کرد: استفاده از توانمندی‌های دانشگاه در جهت رفع نیازهای صنعت که همگی در راستای توسعهٔ همه‌جانبهٔ کشور می‌باشد.

دانشگاه و صنعت دو نهاد کلیدی هر جامعه‌ای در دنیائی که بر محور و مدار دانائی در جهان کنونی می‌باشد، محسوب می‌شوند. اگر درگذشته نیازی به برقراری ارتباط بین این دو نهاد در جوامع احساس نمی‌شد ولی امروزه لزوم ایجاد چنین ارتباط و تعاملی بین این دو نهاد، بیش از هر زمان دیگری آشکار شده است. تربیت نیروهای متخصص و کارآمد از سوئی و اشتغال به کار فارغ‌التحصیلان دانشگاه از سوی دیگر مسائلی است که در این زمینه ذهن مسئولان هر کشور را به خود معطوف کرده است.

ارتباط دانشگاه وصنعت می‌تواند تأثیری تعیین‌کننده در این امر داشته باشد. به این دلیل که این ارتباط اگر به شکل مناسب برقرا شود می‌تواند تأثیر بنیادی بر جای بگذارد. تجربهٔ کشورهای توسعه‌یافته و صنعتی به ما نشان می‌دهد که بدون وجود این همکاری، رشد و توسعهٔ اقتصادی کشورهای غیرممکن و حداقل بسیار دشوار است. مگر نباید مراکز صنعتی و تولیدی که امید فارغ‌التحصیلان دانشگاهی برای حضور در این مکان‌ها هستند با کمک به دانشگاه و یا سفارش به مراکز نیاز خود را برطرف سازند؟ این عملکرد مستقل خصوصاً در بخش صنعت که به‌طور عمده به لحاظ تفکر خاص مدیریتی و امکانات مالی است که متأسفانه در کشور ما به عینه مشاهده می‌گردد، ممکن است در کوتاه‌مدت برخی مسائل و مشکلات صنعت را رفع کند ولی در مجموع پیامدهائی دارد که مهم‌ترین آن کمرنگ شدن نقش مراکز حرفه‌ای علمی و دانشگاهی است. در حال حاضر بیشترین ارتباط صنایع با دانشگاه‌ها که به شکلی دائمی و منظم می‌باشد، برنامهٔ کارآموزی تابستانی دانشجویان در واحدهای صنعتی است. نقش و اهمیت دانشگاه بدین دلیل است که چون دانشگاه محل تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر و به‌معنای واقعی کلمه است و اگر این نیروی متخصص بتواند دانش و مهارت خود را در عرصهٔ تولید و صنعت به‌کار برد، موجب پیشرفت خواهد شد، اما درحال حاضر دانشگاه ما از سه وظیفهٔ تولید دانش، انتقال دانش به نسل جدید و همچنین نشر و اشاعهٔ دانش به‌طور عمده بر انتقال دانش تأکید دارند. البته تولید دانش در دانشگاه‌های ما در مراحل اولیه است و هنوز بومی‌سازی‌شده و در حد و اندازهٔ شایسته‌ای نیست. در واقع ما یکسری دانش را از کشورهای دیگر می‌گیریم و به دانشجو انتقال می‌دهیم. چنین دانشجویی می‌تواند در بخش‌های صنعت خدمات جامعه قرار بگیرد؟ اگر این‌گونه نباشد جامعه دچار مشکل است که به عینه در کشور قابل مشاهده است.

نقش دولت و دانشگاه در توسعهٔ صنعت

▪ پارک‌های علمی و فناوری

پارک‌های علمی و فناوری در جهان قدمتی ۵۰ ساله دارد و اکثر دانشگاه‌های معتبر دنیا برای ارتباط با صنعت به سراغ این پارک‌ها رفته‌اند. چراکه فعالیت انجام‌شده از نوع تحقیق و توسعه(R&D) بوده و ارتباط نزدیکی را با شرکت‌ها به‌وجود می‌آورد. در این مسیر «پارک پژوهشی مثلثی» کارولینای شمالی در آمریکا و «پارک علمی کمبریج» و «هریوت وات» در

انگلستان پیش‌قدم بودند. امروز پس از گذشت ۵ دهه بیش از ۸۰۰ پارک علمی، تحقیقاتی و فناوری در بیش از ۵۵ کشور دنیا فعالیت می‌کنند که اکثر آنها توسط دانشگاه‌ها پایه‌گذاری شده یا وابسته به آنها می‌باشند. در ایران نیز مدتی است به پارک‌های علمی توجه بیشتری شده است، به‌طوری‌که اکنون حدود ۸ پارک علمی و فناوری و ۲۸ مرکز رشد در استان‌های مختلف به ثبت رسیده‌اند که البته برای پیداکردن جایگاه واقعی خود به زمان بیشتری نیاز دارند.

▪کانون‌های تفکر tank think

به‌طور کلی کانون‌های تفکر، مراکز مستقل سیاست پژوهی و استراتژی‌پردازی هستند که با بهره‌گیری از خبرگان جامعه و جمع‌آوری آرای آنها درواقع به‌مثابهٔ پلی میان آنان و دولت عمل می‌کنند و تصمیمات و سیاست‌های کاربردی و مشخصی را به مسئولین پیشنهاد می‌دهند. هدف دیگر کانون‌های تفکر، ایفای نقش یک مرجع مستقل و ارزیابی نقادانهٔ سیاست‌ها و برنامه‌های دولت یا دستگاه سیاست‌گذار است. یکی از بهترین حوزه‌های فعالیت کانون‌های تفکر دانشگاه‌ها هستند که می‌توانند در جهت تقویت و گسترش نقش خود به عنوان ناظری آگاه بر نظام ملی تکنولوژی و صنعتی کشور گام بردارند و در تکمیل چرخهٔ دولت، دانشگاه و صنعت نقش کاتالیزوری مؤثر را بازی نمایند.

هدفدار بودن پژوهش‌ها و کیفیت بالای فعالیت‌ها و محصولات و رضایت شغلی حاصله، یکی از راه‌های جلوگیری و یا کاهش فرار مغزها می‌تواند باشد. نیروهایی که غالباً نه فقط به خاطر دستمزد بالا، بلکه به خاطر کارهای عالی‌تر و جدیدتر که از تکنولوژی‌های نو بهره می‌گیرند به خارج می‌روند، دیگر تمایلی به مهاجرت نخواهند داشت. در این مقاله به برخی چالش‌های صنعت نرم‌افزار اشاره می‌شود، سپس وضعیت و جایگاه دانشگاه در نرم‌افزار بررسی گردیده و در نهایت، تأثیرات متقابل صنعت و دانشگاه در حوزهٔ نرم‌افزار به همراه راه‌حل‌های پیشنهادی ارائه می‌شود.

تعاملات دولت، صنعت و دانشگاه بر توسعهٔ ملی

امروزه دانش به‌عنوان «منبعی» ارزشمند و استراتژیک و نیز یک «دارائی» مطرح است و ارائهٔ محصولات و خدمات با کیفیت مناسب و اقتصادی، بدون مدیریت و استفادهٔ صحیح از این منبع ارزشمند، امری سخت و بعضاً ناممکن است. در این نگرش، دانش همچون منبعی ارزشمند در کنار منابع کار، زمین و سرمایه که بیشتر در اقتصاد مورد توجه بود و نیز به عنوان دارائی پرمایه‌ای مطرح شده است. در چنین ساختارهائی، دیگر صنعت، محور نیست، بلکه محور، دانش است که در آن دانشکاران (Knowledge Workers) به کار مشغولند و تبع آن نوع کارها در سازمان‌ها به کارهای دانشی (Knowledge Work) در حال تغییر است. مدیریت دانش، فرایند کشف، کسب، توسعه و ایجاد تسهیم، نگهداری، ارزیابی و به‌کارگیری دانش مناسب در زمان مناسب توسط فرد مناسب در سازمان است که از طریق ایجاد پیوند مناسب بین منابع انسانی، فناوری‌اطلاعات و ارتباطات و ایجاد ساختاری مناسب برای دستیابی به اهداف سازمان است.

مدیریت دانش بر سه موضوع اصلی، انسان، ساختار و فناوری اطلاعات و ارتباطات تأکید دارد و تلاش می‌کند با ایجاد ساختار و فرایندهای مناسب و زیرساختارهای تکنولوژی لازم در سازمان و نیز با محور قرار دادن انسان و آماده‌سازی او به‌عنوان دانشکار، با کسب و تولید و نیز استفادهٔ صحیح از منبع دانش، به هدف‌های سازمانی دست یابد، در این راستا دولت، صنعت و دانشگاه هر یک هم برای خود و هم برای دیگر بخش‌ها وظائف و اقداماتی را در چارچوب موارد یادشدهٔ فوق درخصوص مدیریت دانش باید انجام دهند، تا از این طریق امکان و زمینهٔ تحقق سازمان و جامعهٔ مبتنی بر دانش فراهم شود. برخورد هوشمندانه با منبع دانش، عاملی مؤثر و مهم در موفقیت سازمان‌ها به‌شمار می‌رود. سازمان‌هایی در آینده موفق خواهند بود که بتوانند با ایجاد زیرساخت‌ها، فرایندها و آماده‌سازی همکاری خود به‌عنوان دانشکاران از این دارایی و منبع کلیدی به درستی استفاده کنند. با این دید می‌توان گفت مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی ایران در دو بخش کلی می‌توانند با مراکز خدمات فنی و مهندسی در تعامل و همکاری و مشارکت باشند :

۱) کارهای مطالعاتی و دانش‌اندوزی و ۲) انجام تحقیقات کاربردی.

در عصر حاضر میزان توسعهٔ فناوری از عوامل اصلی تمایز بین کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است. دانشگاه و مؤسسه‌های پژوهشی با ورود صنعت می‌توانند از نهاد درون‌گرا و نخبه‌پرور و محدود به نهادی برون‌گرا که پاسخگوی همهٔ نیازهای کشور در سطوح قابل قبول بین‌المللی باشد، تبدیل شوند. برای به وقوع پیوستن حقیقت مذکور، ابزارهای بازاریابی و تجاری‌سازی محصولات پژوهشی و تحقیقاتی می‌توانند نقش عمده‌ای را ایفا نمایند. مراکز و مؤسسه‌های تحقیقاتی که به‌طور عمده دولتی بوده، معمولاً خدمات زیربنایی تحقیق و توسعه و امکانات بازاریابی، تجاری‌سازی و انتقال فناوری را برای صنایع فراهم می‌آورد. حمایت دولت از واحدهای بازاریابی و تجاری‌سازی این مؤسسه‌ها موجب افزایش سطح علم و فناوری صنایع کشور و در نتیجه بهبود شاخص‌های علم و فناوری خواهد شد.

صنعت معمولاً به دنبال فناوری‌ها، روش‌ها و موادی است که مبتنی بر نوآوری‌های محصول، کارایی فرایند و بهبود فناوری اطلاعات و مدیریت باشند. این پیگیری و استفاده از فناوری‌های جدید نیازمند واحدهای بازاریابی و تجاری‌سازی قوی در مؤسسه‌های پژوهشی و مراکز دانشگاهی است.

▪ نوآوری یعنی تحقق ایده، یعنی این که ایده‌ای وارد عالم عمل شود و نوآوری تکنولوژی یعنی این که ما یک ایدهٔ فنی یا عملی داشته باشیم و آن ایده را از طریق فرایندی که ممکن است از مفهوم«توسعه» عبور کند، به تولید معمولاً نیمه صنعتی و بعد از آن به بازار رسانده برسانیم.

▪ مراکز پژوهشی و دانشگاهی کشور به‌عنوان کانون تفکر و تولید علم و تحقیقات جدید، چنانچه میل به رقابت و بقاء در بازارهای بین‌المللی و داخلی داشته باشند، ناگزیر از ایجاد واحدهای بازاریابی و تجاری‌سازی برای رساندن محصولات پژوهشی، به صنعت و بازار می‌باشند.

▪ بنگاه اقتصادی اعم از کوچک یا شرکت‌های چندملیتی دارای سه عنصر اساسی هستند: دارائی‌های پولی، دارائی‌های ملموس و دارائی‌های غیرملموس. این عناصر تشکیل‌دهندهٔ

ارزش دارائی‌های یک بنگاه اقتصادی هستند، به عبارتی، می‌توان گفت که جمع این ارزش‌ها مساوی ارزش بنگاه اقتصادی است.

▪ فرایند انتقال و توسعهٔ فناوری در کشورهای توسعه‌یافته جدید و در حال توسعه همواره تابعی از رویکردها و راهبردهای کلان توسعهٔ اقتصادی و صنعتی این کشورها بوده است. درجه و میزان موفقیت نیز متناسب با دقت در تعیین اهداف برنامه‌های توسعه، تعهد دولت‌ها در اجراء، کنترل، اصلاح مستمر آنها و همچنین میزان توجه دولت‌ها بر استفادهٔ حداکثر از توانمندی‌های انسانی و مالی داخلی و خارجی در راستای رقابت‌پذیری محصولات و فناوری‌های خود می‌باشد.

▪ دولت‌ها در راه‌اندازی چرخهٔ اقتصاد برای تولید کالا، خدمات و تولید علم و فناوری مجموعه‌ای از راهبردها، سیاست‌ها، نظامات، ساز و کارها، نهادها، مؤسسات، پشتیبانی‌ها، ابزارها و قوانین و مقررات را با اهداف و وظایف خاصی سازماندهی و به اجرا درمی‌آورند تا روابط و تعاملات بین نظام‌های تولید کالائی را با نظام‌های تولید علم و فناوری تنظیم نمایند.

انتقال تکنولوژی از سازمان‌های تحقیقاتی به صنعت فرایندی پیچیده است و نتیجهٔ روابط چندبعدی بین بخش علمی و صنعت می‌باشد که همهٔ بازیگران در آن با هم تعامل دارند. نهادهای انتقال تکنولوژی که سطح مشترک سیستماتیک و پیوسته‌ای را بین بخش علمی و بنگاه‌ها ایجاد می‌کنند، یکی از ابعاد ارتباط بخش علمی و صنعت می‌باشند. در این میان دانشگاه و صنعت به‌عنوان دو پایهٔ بنیادین جامعه و پیش‌برندهٔ ماشین توسعه در کشور باید ارتباطی درست، منظم و پیوسته با یکدیگر برقرار کنند و در نهایت اینکه همکاری‌های سه‌جانبهٔ دولت، دانشگاه و صنعت باید بتواند تنظیم‌کننده و تسهیل‌کنندهٔ فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده و طراحی‌شدهٔ جامعه در دستیابی به اهداف عالی توسعه باشد.

▪ رشد روزافزون رقابت در سطح بین‌المللی، تغییرات سریع تکنولوژی، لزوم توجه به افزایش نوآوری، کارایی و ایجاد ثروت در جامعه، ضروری می‌نماید که دولت‌ها به‌صورتی فعال با دانشگاه‌ها و صنعت همکاری و تعامل بین سازمانی داشته باشند.

این‌گونه همکاری‌ها و تعاملات بین سازمانی می‌تواند مزایای زیادی نظیر پیشرفت‌های تکنولوژیکی، کاهش هزینه‌ها، تولید بیشتر دانش و غیره را برای جامعه به همراه داشته باشند. این امر برای دانشگاه‌ها نیز می‌تواند مزایای زیادی داشته باشد که از جملهٔ آنها می‌توان به منابع مالی مکتسبهٔ ناشی از اجرای پروژه‌های تحقیقاتی، اشاره کرد.

وظیفه و تعهد دانشگاه

دانشگاه‌ها از یک سو تأمین‌کنندهٔ نیروی انسانی متخصص در سطح عالی هستند و از سوی دیگر بسیاری از توانایی‌های علمی، تحقیقاتی و آزمایشگاهی در آنجا متمرکز شده است. بنابراین، دانشگاه به عنوان مجموعه‌ای آکادمیک که به‌طور مستمر پردازش علمی و پژوهشی در آن صورت می‌گیرد، می‌تواند تقویت‌کنندهٔ نهاد صنعت باشد و از این طریق است که صنعت و اقتصاد در یک جامعه می‌تواند توسعه و ارتقاء یابد. در فرایند انتقال تکنولوژی، دانشگاه‌ها می‌توانند هم در تشخیص تکنولوژی مناسب و هم در یادگیری تکنولوژی خارجی و تولید تکنولوژی فعالیت کنند و فعالیت دانشگاه‌ها نباید صرف تولید مقاله باشد. صنعت باید

نیازهای خود را از دانشگاه بخواهد و دانشگاه نیز انعطاف لازم را از خود نشان دهد تا در نهایت یک الگوی مناسب ایجاد شود. نقش آموزشی دانشگاه در فرایند توسعه، بر پایهٔ تربیت نیروی انسانی به‌عنوان کلید راهگشای توسعهٔ صنعتی، استوار است.

بر اساس نظر متخصصان، دانشگاه به‌عنوان نهاد عرضه‌کنندهٔ دانش و تولید نیروی انسانی وظایفی به شرح زیر دارد:

- تولید برنامه‌های جدید و کارآمد آموزشی به‌گونه‌ای که نیازهای کنونی و آینده جامعه را با توجه به افزایش نیازها، تغییر سطح زندگی و روند افزایش توقعات، پاسخگو باشد.
- انجام پروژه‌های تحقیقاتی (بنیادی - کاربردی و توسعه‌ای).
- برگزاری دوره‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت کاربردی برای صنایع.
- انتقال و بومی‌سازی دانش و تبدیل آن به تکنولوژی برای استفادهٔ صنایع.
- نیازسنجی آموزشی و تحقیقاتی صنایع مستقر در مراکز رشد فناوری و تولید علم برای رفع موانع و راهکارهای توسعه.
- بهبود کیفیت و ارتقاء استانداردها و شیوه‌های آموزشی و پژوهشی در سطح ملی.

به این ترتیب حرکت در چارچوب موارد یادشده توسط دانشگاه از جمله مهم‌ترین تعهدات دانشگاه به حساب می‌آید. این اقدامات می‌تواند توسعهٔ صنعتی را به دنبال داشته باشد. به دنبال جهانی شدن اقتصاد و توسعهٔ فرهنگی در سطح بین‌الملل و با تغییر الگوهای مصرفی جوامع و تغییر انتظارات اقشار مختلف، نقش دانشگاه‌ها در پاسخگویی به نیازهای روبه افزایش جوامع مختلف از جمله کشور ما، بیشتر از هر زمانی با اهمیت می‌نماید. بنابراین، یک نوع توافق چندمنظوره بین دانشگاه و جامعه می‌بایست ایجاد شود، در غیر این‌صورت توسعهٔ اجتماعی کم‌رنگ می‌شود.

تولید نشریات علمی و انتشار مقالات مفید و کاربردی در مجلات علمی که از فعالیت‌های علمی مراکز دانشگاهی به‌حساب می‌آید، می‌تواند در توسعهٔ صنعتی و ارتقاء کیفیت زندگی جوامع نقشی مؤثر داشته باشد. مراکز دانشگاهی همچنین به ترویج و اشاعهٔ آموزش عالی و تخصص‌های فنی می‌پردازند که خود به‌عنوان موتور محرکهٔ توسعهٔ صنعتی، نقشی مهم ایفا کند.

وظیفه و تعهد صنعت

صنعت به‌عنوان مصرف‌کنندهٔ علم و تکنولوژی باید ارتباط تنگاتنگی با دانشگاه داشته باشد و برای به‌کارگیری بهینه از دانش تولیدشده و تکنولوژی به‌وجود آمده، از آن استفاده کند.

- موارد زیر فعالیت‌هایی است که باید صنعت به آن توجه کند:
- تأمین نیروی انسانی از بین افراد تربیت‌شده در دانشگاه‌ها، با توجه به مهارت و قابلیت فردی آنها.
- کاربردی کردن دانش تولیدشده و تکنولوژی.
- تجاری کردن تحقیقات کاربردی و توسعه‌ای.
- دسته‌بندی مشکلات و موانع موجود در تولید، ایده‌های قابل تبدیل به تولید و سفارش آنها به دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای بررسی و تحقیق در ارتباط با آنها.
- ارتقاء کیفیت محصولات تولیدی و اجرای سیستم‌های مدیریت کیفیت.

- بررسی راهکارهای توسعهٔ محصول و استفاده از نوآوری‌ها برای رقابت در بازارهای جهانی.
- شناسایی بازارهای هدف برای تأمین نیاز مصرف‌کنندگان و رقابت در عرصهٔ جهانی جهت انتقال و توسعهٔ تکنولوژی و تجاری ساختن نتایج تحقیقات و نوآوری‌ها.

نتیجه‌گیری

به‌طورکلی، می‌توان گفت علی‌رغم نقش اساسی حمایت دولت، پیوند دانشگاه با صنعت تنها با سازوکارها و شیوه‌های اداری، چه در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و چه در وزارتخانه‌های صنعتی، تحقق نیافته و نخواهد یافت و از طرفی ارتباطات سازمان نیافته و حمایت‌های غیرهدفمند دولت نیز به دستاوردی منتج نخواهد شد. در هر صورت اگر بخواهیم خلاء بزرگ بین دانشگاه و صنعت را برطرف کنیم، می‌بایست به راهکارهای زیر توجه کرد:

- ارجاع مسائل و مشکلات و پروژه‌های مورد نیاز صنایع به دانشگاه‌ها،
- بازخورد نتایج اجرای پروژه‌ها به دانشگاه پس از اجرای تحقیقات و انجام پروژه‌های صنعتی توسط دانشگاهیان برای رفع نواقص و بهبود روش‌ها و رویه‌ها،
- جذب کارآموز از دانشگاه توسط صنایع،
- آشنایی مدیران صنایع با عوامل انگیزشی دانشگاهیان برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی بخش صنعت،
- تفویض اختیار به مدیران صنایع برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی،

- همفکری و رایزنی در خصوص مشکلات مختلف صنایع بین مدیران صنایع.

به‌منظور استفاده از تجارب بدیهی است تدوین استراتژی‌های لازم برای تحقق این راهکارها برعهدهٔ برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کشور می‌باشد و نقش آنها به‌عنوان قوام‌بخش این ارتباط می‌تواند تعیین‌کننده باشد. دانشگاهیان باید بدانند که تحقیق و پژوهش وقتی مطلوب است که در راستای توسعهٔ ملی کشور باشد و هر پروژه‌ای به صرف تحقیق بودن مطلوبیت ندارد؛ نهادهای علمی و تحقیقاتی کشور باید به‌طور کامل و آشکار در خدمت اقتصاد و تجارت قرار گیرند. در مقابل مدیران صنعت نیز باید بدانند که از فعالیت‌های تحقیقاتی نمی‌توان انتظارات آنی داشت. فعالیت‌های تحقیقاتی هم نتایج ملموس زیادی داشته و هم سرمایهٔ نامحسوس محسوب می‌شوند و ممکن است گاهی یک طرح تحقیقاتی همهٔ هزینه‌های صرف‌شدهٔ یک شرکت در زمینهٔ تحقیقات را جبران کرده و سود سرشاری را نصیب آنها نماید. فعالیت‌های تحقیقاتی جزء فعالیت‌های ریسک‌پذیر بوده اما این خصیصه نباید عامل بازدارنده‌ای برای شرکت‌های صنعتی باشد. سرمایه‌گذاری در امر پژوهش سرمایه‌گذاری برای آینده است.

پیشنهادهای عملی برای تقویت ارتباط دولت صنعت و دانشگاه

✓ اعطای مدرک معتبر در مقابل کار تحقیقاتی دانشجویان و متخصصان جامعه در صنعت: در اغلب کشورهای صنعتی به فعالیت‌های تحقیقاتی که دانشجویان و غیره در صنعت انجام می‌دهند، مدارک معتبر داده می‌شود که معادل مدارک دانشگاهی است. این روندی ملی در جهت ایجاد انگیزه برای کارهای صنعتی است و در نهایت منجر به توسعهٔ یک

رابطهٔ نزدیک بین صنعت و دانشگاه می‌شود. البته در کشور ما مراکزی از قبیل پژوهشگاه مواد و انرژی، پژوهشگاه نیرو، مرکز تحقیقات پلیمر هستند که اقدام به پذیرش دانشجو و اعطای مدرک می‌کنند ولی اولاً تعداد این مراکز کم است و ثانیاً مدارک آنها نیز عملاً معادل مدارک دانشگاه‌ها دانسته نمی‌شود.

- ✓ ارتقاء درجهٔ علمی اساتید دانشگاه بر مبنای همکاری آنها با صنعت: این امر باید توسعه یابد، زیرا همکاری اساتید دانشگاه‌ها با صنعت یکی از ارکان اساسی پیشرفت صنایع است.
- ✓ صنعت در ایجاد رشته‌های جدید دانشگاهی مشارکت کند، پیشرفت های سریع تکنولوژی، نیازمند همراهی دانشگاه‌هاست. صنعت بایستی به تحولات سریع تکنولوژی توجه کند و دانشگاه نیز رشته‌ها و واحدهای درسی خود را متناسب با پیشرفت‌های تکنولوژیک، بهبود بخشد.
- ✓ سیاست‌گذاری و ابلاغ ساز و کارهای لازم برای احیاء و تقویت منزلت دانشگاهیان و محققان در اولویت برنامه‌های ارتباطی دانشگاه و صنعت قرار گیرد.
- ✓ با توجه به فقدان نظام جامع اطلاع‌رسانی یافته‌های پژوهشی در کشور، دانشگاه‌ها و صنایع به‌صورت بخشی یا گروهی، نظام اطلاع‌رسانی و فرایند نحوهٔ دستیابی به نتایج تحقیقات انجام‌شده را طرح ریزی نمایند.
- ✓ بیش از تقویت منابع مالی، تخصیص عادلانهٔ بودجه‌های تحقیقاتی در دانشگاه و صنعت مورد توجه قرار گیرد.
- ✓ مراکز سیاست‌گذار با جهت دادن به آموزش‌ها «خصوصاً آموزش‌های حوزهٔ مدیریت»، تعریف دقیق و مطمئنی برای روابط با مراکز علمی جهانی ارائه نمایند.
- ✓ بسترسازی فرهنگی به‌عنوان مهم‌ترین اصل در بسط فرهنگ پژوهش و ایجاد روحیهٔ تحقیق مورد توجه جامعهٔ صنعتی و دانشگاهی قرار گیرد.

منابع

انتظاری، یعقوب، تعامل علم - صنعت در چارچوب نظام ملی توسعهٔ دانش - نشریهٔ مجلس و پژوهش، سال ۱۰، شماره ۴۱.

پورقربان.علی، انتقال تکنولوژی در جهان سوم و ایران، تهران: انتشارات تندین،۱۳۷۶.

حلافی، حمیدرضا، پارک‌های علم و فناوری، هرم ارتباطی دولت، صنعت و دانشگاه (با تأکید بر نقش آنها در توسعهٔ اقتصادی) فصل‌نامهٔ تولید علم، سال دوم، شمارهٔ ۴، ۱۳۸۶.

جائو، نان جائو، اصلاحات اخیر در نظام آموزش عالی چین ترجمه: فرامرز حجازی تهران: فصل‌نامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شمارهٔ ۲ سال ۶ ،۱۳۸۷.

سپهر محمدنوری ، مدیریت ارتباط دانشگاه با صنعت در ایران و جهان، نهمین کنگرهٔ سراسری همکاری‌های سه‌جانبهٔ دولت، صنعت و دانشگاه برای توسعهٔ ملی، ۱۳۸۴.

شفیعی، مسعود. ارتباط صنعت پتروشیمی با دانشگاه‌ها. انتشارات دانشگاه صنعتی امیرکبیر، ۱۳۸۴.

شفیعی، مسعود، بررسی تطبیقی ارتباط صنعت و دانشگاه در جوامع توسعه‌یافته و در حال توسعه، نهمین کنگره سراسری همکاری‌های سه‌جانبهٔ دولت، صنعت و دانشگاه برای توسعهٔ ملی، ۱۳۸۳.

شجاعی، محمدرضا، تعامل دانشگاه و صنعت و نقش آن در توسعهٔ اقتصادی، نشریهٔ مجلس و پژوهش، سال ۱۰، شمارهٔ ۴۱.
کرباسی. منصور، همکاری دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی با دستگاه‌های اجرایی، مجلهٔ رهیافت، شمارهٔ ۲۷، ۱۳۸۱.
محسن‌زاده، علی‌اکبر، مقدمه‌ای بر تاریخچهٔ صنعت و دانشگاه در ایران و جهان، سومین کنگرهٔ همکاری‌های دانشگاه، صنعت و دولت برای توسعهٔ ملی.
مقیمی، سیدمحمد، سمینار کارآفرینی (اصول و مبانی) تهران: دانشکدهٔ مدیریت پردیس قم دانشگاه تهران،۱۴۸۴.
مهدوی ، محمدتقی، ارتباط دانشگاه، صنعت و دولت عامل مؤثر درتوسعهٔ فناوری، دانشگاه صنعتی شریف ،۱۳۷۹.
مهرمحمدی، محمود، تدوین سند ملی آموزش، تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر تدوین سند ملی آموزشی، ۱۳۸۴.

Etzkowitz,H.,(1998).the Norms of Entrepreneurial Science:Cognitive Effects of the New Univerisity-In-dustry Linkages.Elsevier Science, Volume 27, No.8
Duncan D.(2003).“Partnership between Industry and Academia in Information technology”, California state university.
Tessler S, Barr A,(2004).“Software R&D Strategies of Developing Countries”, Stanford Computer Industry Project.
Bartos, Dilanthi(2003), A coceptnol framework to mosure acilities management performance, property management, Volum21
Altovaejery.Abdolaziz.(2005) Islamic Education, Hay Ryad, Rabat, Kingdm of morocco, ISESCO, Islamic Education, Scientific and cultural organization

بررسی جهت‌گیری و انتظارات شغلی دانشجویان کشاورزی: مطالعهٔ موردی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

ابوالقاسم شریف زاده[1]
محمد آلق[2]

چکیده

این تحقیق کیفی با هدف شناسایی جهت‌گیری شغلی و انتظارات دانشجویان کشاورزی در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان انجام شده است. براساس یافته‌های تحقیق، راهکارهایی برای جهت‌دهی شغلی دانشجویان کشاورزی در راستای خوداشتغالی و کارآفرینی ارائه شده است. از این جمله می‌توان به بازنگری در برنامهٔ درسی دانشجویان کشاورزی و تلفیق روش‌ها و محتوای آموزشی کارآفرینانه، ارائهٔ مشاوره‌های شغلی از طریق تقویت مرکز کارآفرینی دانشگاه، تقویت کارآموزی کارآفرینانه در بنگاه‌ها و کسب و کارهای کشاورزی و نظایر آن اشاره نمود.

واژگان کلیدی: جهت‌گیری شغلی، خوداشتغالی، اشتغال کارآفرینانه، دانشجویان کشاورزی.

---

۱. استادیار دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، پردیس ۲ دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان،گروه ترویج و آموزش کشاورزی، Email:sharifsharifzadeh@gmail.com
۲. دانش‌آموختهٔ دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، پردیس ۲ دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان.

مقدمه

مسئله‌شناسی و مشکل‌گشایی پیشانگر و بهنگام بر پایهٔ تدبیر راهبردی واقع‌گرا و آینده‌نگر، جوهرهٔ حکمرانی شایسته در قلمروهای سرزمینی ترسیم‌شده در سطح بین‌المللی به‌شمار می‌رود. بنابر پژوهش‌های صورت‌گرفته و بر پایهٔ آمارهای موجود، در حال حاضر، بیکاری یکی از مهم‌ترین مسائل مبتلا به و چالش‌های بحران‌گونهٔ فراروی جوامع در حال توسعه و حتی کشورهای صنعتی به‌شمار می‌رود (انتظاری،۱۳۸۱؛ فرجادی و عبادی،۱۳۷۸).

یکی از وظایف اصلی دانشگاه در تربیت نیروی انسانی، آماده‌سازی دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار است. تصمیم‌گیری دربارهٔ انتخاب شغل یکی از سرنوشت‌سازترین موضوعات در زندگی هر فرد به حساب می‌آید. شواهد آماری نشان می‌دهند که وضعیت بیکاری در بین دانش‌آموخته‌های دانشگاهی در رشته‌های کشاورزی بسیار زیاد است. متخصص‌هایی که می‌توانستند با ورود به این بخش و کار و تلاش در بخش کشاورزی باعث پیشرفت، توسعه و خودکفایی در این بخش شوند، اکثراً یا در این بخش نتوانستند مشغول به‌کار شوند و بیکار مانده‌اند، یا به اشتغال در بخش‌های دیگر و شغل‌های کاذب روی آورده‌اند. (موحدی و همکاران، ۱۳۸۹)

یکی از مهم‌ترین اقدامات لازم برای برنامه‌ریزی مسیر شغلی شناسایی جهت‌گیری‌های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی خود است.(شهرزاد و علوی، ۱۳۸۸). عدم مشاهدهٔ چنین مطالعه‌ای در رشته‌های کشاورزی بر اهمیت این تحقیق افزوده است. گل محمدی در سال ۱۳۸۸ آموزش کارآفرینی و توسعهٔ تعاونی‌ها را به‌عنوان دو راهکار اساسی اشتغال‌زایی دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی معرفی کرده است. جهت‌گیری‌های شغلی یا گرایش افراد به انتخاب‌های شغلی می‌تواند تابع عوامل درونی و بیرونی باشد. عوامل درونی شامل نیازها، ارزش‌ها و توانایی‌های افراد در رابطه با شغل آنها است. عوامل بیرونی همان شرایط محیطی می‌باشند که دستاورد نهایی و پاداش یک جهت‌گیری شغلی خاص را معین می‌کنند. (شهرزاد و علوی، ۱۳۸۸). جهت‌گیری‌های شغلی به انتخاب‌ها و مسیرهای شغلی مورد نظر افراد با در نظر گرفتن عوامل محیطی در کنار مراجع درونی شغلی دلالت دارد. جهت‌گیری انگیزه‌ها برای انتخاب است که حاصل تحلیل عوامل درونی و بیرونی است ولی مراجع درونی، صرفاً از عوامل درونی نشأت می‌گیرند (متعبد، ۱۳۸۶).

هر چند مسئلهٔ بحران‌گونهٔ بیکاری در کلان قضیه طی سالیان اخیر به‌عنوان یکی از چالش‌های اساسی اقتصادی- اجتماعی، در زمرهٔ مهم‌ترین تهدیدهای امنیت و توسعهٔ ملی مطرح شده است، با این‌حال، به دلایل عمده‌ای، بیکاری دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی کشور، در مقایسه با سایر افراد جامعه، از اهمیت و حساسیت به مراتب بیشتری برخوردار است: نخست اینکه، بخش قابل توجه‌ای از منابع مادی و معنوی محدود کشور صرف تربیت این گروه می‌گردد. دوم اینکه، در دهه‌های اخیر، به نحو فزاینده‌ای سطح پیشرفت و توسعهٔ هر کشوری قویاً تحت تأثیر نحوهٔ استفاده از این سرمایه‌های انسانی قرار گرفته است و سوم اینکه، آثار و عوارض سوء سیاسی- اجتماعی بیکاری دانش‌آموختگان نظام آموزش کشور

به‌ویژه در مقاطع بالاتر به مراتب شدیدتر از سایر بیکاران است (شریف‌زاده و اسدی، ۱۳۸۹ به نقل از: مؤمنی، ۱۳۷۸).

افزایش نرخ بیکاری در میان دانش‌آموختگان آموزش عالی دلایل متعددی دارد: نخست آنکه، الگوی نظام آموزش عالی در تمامی زمینه‌ها، بر اساس تقاضای اجتماعی است نه تقاضای بازار. در نتیجه با افزایش جمعیت جوان متقاضی آموزش عالی، جمعیت بیشتری وارد دانشگاه‌ها می‌گردند. پیامد این سیاست بروز عدم تعادل میان عرضه و تقاضای نیروی انسانی متخصص و نهایتاً بیکاری عدهٔ زیادی از دانش‌آموختگان است (فیروزکوهی،۱۳۸۰). دوم آنکه، تاکنون اصلی‌ترین و نهادی‌ترین راهبرد دانشگاه‌ها، جهت‌گیری دانش‌افزایی شناخت‌گرایانه بوده است. بر مبنای این راهبرد، دانشجویان طی دوران تحصیلات دانشگاهی، دانش تخصصی در یک حوزه را کسب می‌کنند. فارغ از اینکه بازار کار به این دانش نیاز دارد یا خیر؟ خصیصهٔ دیگر این راهبرد، تلاش برای مهیاسازی دانشجویان عمدتاً جهت اشتغال (و به معنای واقعی کلمهٔ استخدام) در بخش دولتی است[1](احمدپور داریانی،۱۳۸۲). سوم آنکه، فرهنگ عمومی، هنجارهای متعارف حاکم بر خانواده‌های ایرانی و نظام اجتماعی جامعه به نوعی الهام‌بخش این انتظار است که دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی، پس از فراغت از تحصیل می‌توانند در بخش دولتی استخدام شوند (زمانی،۱۳۸۰).

به لحاظ ساختاری در پی‌آیند رخداد تحولات گسترده در سطح جهان، همانند حرکت از جامعهٔ صنعتی به‌سوی جامعهٔ اطلاعاتی و دانش‌بنیان؛ حرکت از الگوهای مدیریت و حکمرانی متمرکز به سوی الگوهای غیرمتمرکز؛ حرکت از تصدی‌گری دولت به‌سوی خصوصی‌سازی و افزایش مشارکت بخش خصوصی در تمامی حوزه‌های اقتصادی؛ جهانی شدن و رقابتی شدن فزایندهٔ اقتصاد، بازار کار شاهد تغییرات شدیدی بوده است. به‌طوری‌که دیگر نظام سنتی آموزش عالی پاسخگوی نیازهای بازار کار نخواهد بود (ساکتی،۱۳۸۰). برخی پژوهندگان (زمانی،۱۳۸۰؛ نفیسی، ۱۳۷۷؛ شارع‌پور،۱۳۸۰) عدم تناسب آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار را از عوامل اصلی بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی برشمرده‌اند.

یکی از عواملی که می‌تواند اثر بخشی سیستم‌های برنامه‌ریزی مسیر شغلی را در سازمان‌ها افزایش دهد، بررسی هم‌خوانی مسیرهای شغلی با جهت‌گیری‌ها و مراجع درونی شغلی پرسنل سازمان‌ها می‌باشد. به طور خلاصه، مراجع درونی شغلی ناشی از تمایلات درونی شخص و درک شخص از خود در رابطه بازندگی شغلی خویش می‌باشد و می‌توانند شامل باورها، ارزش‌ها و نیازهایی، باشندکه در مسیر حرکت شغلی شخص شکل می‌گیرند (Schein, 1996). کسانی که دارای مرجع استقلال هستند متوجه می‌شوند توانایی تحمل هنجارها و استانداردهای کاری سازمان را ندارند و به شدت احساس می‌کنند که نیاز دارند آقای خود باشند (Schein, 1980). هرشخص یک مرجع درونی شغلی تقریباً غالب داردکه تصمیمات شغلی وی را به شدت تحت تأثیر قرار می‌دهد (Schein, 1974). عوامل خارجی نیز علاوه بر عوامل داخلی در شکل‌گیری جهت‌گیری‌های شغلی افراد تأثیرگذار می‌باشند. به بیان دیگر، مراجع درونی ارزش‌ها و انگیزه‌های درونی هستند،که با توجه به شرایط محیطی

---

۱. جهت‌گیری این راهبرد مصداق کارمندپروری به جای کارآفرین پروری است.

جهت‌گیری‌های شغلی افراد را شکل می‌دهند. افراد ممکن است برخلاف مراجع درونی شغلی خود، تحت تأثیر عوامل محیطی جهت‌گیری‌های شغلی دیگری پیدا کنند (Tremblay et all, 2002). در نظام آموزش عالی کشاورزی می‌بایست تأکید خاصی بر برنامه‌های کارآموزی، مهارت‌های عملی، و مهارت‌های تخصصی وجود داشته باشد تا دانشجویان توان رقابت برای کسب مشاغل مختلف در بازارکار رقابتی را داشته باشند. پیشنهاد وی برای این منظور دانشگاه‌ها می‌بایست حمایت‌ها و همکاری‌های بازار کار را از طریق برقراری روابط مستمر و منظم حفظ نمایند (Lin, 2006).

همان‌طورکه در پژوهش‌های پیشین نیز آمده است، توسعهٔ قابلیت‌ها و صلاحیت‌های شایستهٔ دانشجویان و مهیاسازی کارآفرینانه آنها مطابق با نیازهای پویای بازار کار در حوزه‌های مختلف، اعم از صنعت، کشاورزی، خدمات و غیره یکی از دستاوردهای ضروری مورد انتظار از دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. در این راستا، آموزش کارآفرینی و تلفیق کارآفرینی در فرآیندهای آموزشی نظام آموزش عالی در پرتو انگارهٔ دانشگاه کارآفرین و نظام آموزش عالی کارآفرینانه، می‌بایست بر پایهٔ شناسایی چالش‌ها و ملزومات امر و بهبود ابعاد مختلف راهبرد تدریس _ یادگیری و مؤلفه‌های شاکله، همانند روش‌های تدریس، سبک یادگیری، برنامه‌ریزی درسی، مدیریت آموزشی، فناوری آموزشی، کار ویژه‌های آموزشگر و آموزش‌گیرنده، پژوهش دربارهٔ آموزش کارآفرینی و غیره به انجام رسد. چندگانگی الگوها و گزیدارهای آموزش کارآفرینی از یک‌سو و پیچیدگی و چندمؤلفه‌ای و وضعیت‌مندی هر نظام آموزشی از سوی دیگر ایجاب می‌کند که تلفیق آموزش کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشاورزی به‌صورت هدفمند و با مطالعهٔ ابعاد مختلف موضوع صورت پذیرد. این تحقیق با هدف شناسایی جهت‌گیری شغلی و انتظارات دانشجویان کشاورزی در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان انجام شده است.

روش تحقیق

نمونهٔ تحقیق شامل ۱۰۴ نفر از جامعهٔ ۳۲۹ نفری دانشجویان سال آخر مقطع کارشناسی رشته‌های کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب انتخاب گردید. ۱۶ نفر از رشتهٔ علوم دامی، ۱۳ نفر از رشتهٔ صنایع غذایی، ۱۱ نفر از رشتهٔ ترویج و آموزش کشاورزی،۱۰ نفر از رشتهٔ باغبانی،۱۰ نفر از رشتهٔ مکانیک و ماشین‌آلات کشاورزی، ۹ نفر از رشتهٔ مهندسی آب، ۹ نفر از رشتهٔ زراعت و از هرکدام از رشته‌های علوم خاک، اصلاح نباتات و اقتصاد کشاورزی ۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه استفاده شد که محتوای آن بر اساس نظر اساتید گروه ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان تأیید شد. پرسش‌نامهٔ تحقیق بین دانشجویان تمام رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی (۱۱ رشته) توزیع گردید. داده‌ها با آمار توصیفی و تحلیلی در نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد که بیشترین فراوانی (۱۵/۴ درصد) مربوط به دانشجویان رشتهٔ علوم دامی و کمترین فراوانی (۵/۸ درصد) مربوط به دانشجویان رشته‌های علوم خاک، اصلاح نباتات و اقتصاد کشاورزی بوده است.

یافته‌های تحقیق

توصیف ویژگی‌های فردی پاسخگویان

۵۲/۹ درصد از پاسخگویان مرد و ۴۷/۱ درصد زن و میانگین سنی آنها ۲۲/۵۲ سال بود. ۷۶/۷ درصد از پاسخگویان دیپلم تجربی و ۲۳/۳ درصد دیپلم ریاضی داشته‌اند. نیمی از پاسخگویان متولد شهر و نیمی دیگر متولد روستا می‌باشند. محل زندگی ۵۲/۴ درصد آنها شهر بوده و باقی در روستا زندگی می‌کنند. از لحاظ وضعیت اشتغال ۹۶/۱ درصد از پاسخگویان فقط دانشجو بوده و فقط یک نفر از بین پاسخگویان مغازه‌دار و یک نفر هم دامدار بوده است. ۷۳/۵درصد پاسخگویان گواهی مهارت ندارند. ۵۱ درصد از پاسخگویان سابقهٔ کار کشاورزی و فعالیت‌های مرتبط با آن را داشته‌اند. ۸۲/۷ درصد از پاسخگویان در مورد آیندهٔ شغلی خود تصمیم گرفته‌اند. ۸۶/۵ درصد از آنها علاقه‌مند به اشتغال در رشتهٔ تحصیلی خود می‌باشند. ۴۷/۸ درصد از آنها به اشتغال در بخش دولتی، ۳۵/۹ درصد بخش خصوصی و ۱۶/۳ درصد شرکت‌های تعاونی تمایل دارند.

❖ انتظارات پاسخگویان از شغل آینده

از لحاظ انتظارات پاسخگویان از شغل آینده، داشتن امنیت شغلی، داشتن جو حمایتی (یادگرفتن و پشتیبانی همکاران)، داشتن استقلال شغلی، داشتن درآمد بالا، امکان نوآوری و طرح ایده، تعامل با مردم و اجتماعی بودن شغل و امکان انجام کار گروهی از اهمیت بیشتری برخوردار می‌باشند. ولی نگرش مثبت خانواده نسبت به شغل، داشتن سطح بالای فناوری، امکان رشد و ارتقاء شغلی، مرتبط بودن با رشتهٔ تحصیلی، نزدیک بودن محل کار، تنوع وظایف و روتین نبودن شغل، فارغ بودن از قوانین و محدودیت‌های سازمانی و جذاب و شیک بودن محیط کار به ترتیب در سطح پایین‌تری از انتظارات پاسخگویان از شغل آینده را در بر می‌گیرد.

جدول ۱. رتبه‌بندی انتظارات از شغل آینده

رتبه	انتظارات از شغل آینده	انحراف معیار	میانگین
۱	داشتن امنیت شغلی	۰,۵۷	۴,۶۱
۲	داشتن جو حمایتی (یادگرفتن و پشتیبانی همکاران)	۳,۹۶	۴,۵۲
۳	داشتن استقلال شغلی	۰,۷۹	۴,۳۵
۴	داشتن درآمد بالا	۰,۸۰	۴,۱۶
۵	امکان نوآوری و طرح ایده	۰,۸۷	۴,۱۶
۶	تعامل با مردم و اجتماعی بودن شغل	۰,۷۸	۴,۰۴
۷	امکان انجام کار گروهی	۰,۸۳	۴,۰۳
۸	نگرش مثبت خانواده نسبت به شغل	۵,۱۳	۳,۹۵
۹	داشتن سطح بالای فناوری	۰,۹۱	۳,۸۷
۱۰	امکان رشد و ارتقاء شغلی	۰۹۸	۳,۸۶
۱۱	مرتبط بودن با رشتهٔ تحصیلی	۱,۱۳	۳,۸۵
۱۲	نزدیک بودن محل کار	۱,۱۶	۳,۷۱
۱۳	تنوع وظایف و روتین نبودن شغل	۰,۹۹	۳,۵۲
۱۴	فارغ بودن از قوانین و محدودیت‌های سازمانی	۱,۰۷	۳,۴۸
۱۵	جذاب و شیک بودن محیط کار	۱,۳۸	۳,۳۰

❖ اولویت بندی گزینه‌های شغلی

براساس نتایج جدول(۲) استخدام در بخش دولتی گزینهٔ شغلی ۴۵ درصد پاسخگویان و راه‌اندازی کسب‌وکار به‌صورت فردی تنها اولویت ۱۳ درصد پاسخگویان است.

جدول ۲. توزیع فراوانی گزینه‌های شغلی

گزینه‌های شغلی	فراوانی درصد اولویتها				
	۱	۲	۳	۴	۵
استخدام در بخش دولتی	۴۵,۲	۱۵,۴	۱۷,۳	۱۲,۵	۹,۶
استخدام در بخش خصوصی	۲۶,۹	۳۲,۷	۱۶,۳	۱۷,۳	۶,۷
راه‌اندازی یک شرکت به صورت گروهی	۸,۷	۲۵,۰	۴۰,۴	۲۰,۲	۵,۸
راه‌اندازی یک شرکت به صورت فردی	۱۳,۵	۱۹,۲	۲۳,۱	۲۸,۸	۱۵,۴
اشتغال در کسب‌وکار خانوادگی	۵,۸	۷,۸	۱,۹	۲۱,۴	۶۳,۱

در نمودارهای زیر فراوانی درصد اولویت‌های هر یک از گزینه‌های شغلی ترسیم‌شده است. برحسب نمودار شمارهٔ (۱) /۴۵ درصد پاسخگویان استخدام در بخش دولتی را به‌عنوان اولویت اول خود، ۱۵/۴ درصد به‌عنوان اولویت دوم، ۱۷/۳ درصد اولویت سوم، ۱۲/۵ درصد اولویت چهارم، ۹/۶ درصد اولویت آخر خود انتخاب کرده‌اند.



نمودار ۱. اولویت اشتغال در بخش دولتی

بر حسب نمودار شمارهٔ (۲) استخدام در بخش خصوصی ۲۶/۹ درصد الویت اول، ۳۲/۷ درصد اولویت دوم، ۱۶/۳ درصد اولویت سوم، ۱۷/۳ درصد اولویت چهارم پاسخگویان انتخاب شده است.



نمودار۲. اولویت اشتغال در بخش خصوصی

با توجه به نمودار شمارهٔ (۳) راه‌اندازی یک شرکت به صورت گروهی ۸/۷ درصد اولویت اول، ۲۵ درصد اولویت دوم، ۴۰/۴ درصد اولویت سوم پاسخگویان بوده است.



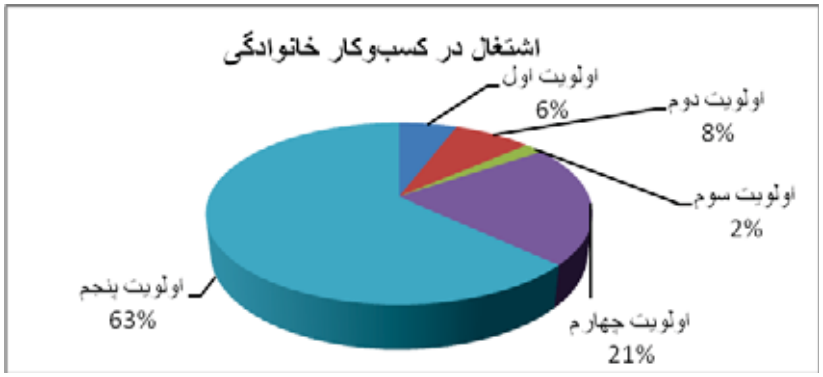
نمودار۳. اولویت اشتغال به شیوه راه‌اندازی کسب‌وکار گروهی

با توجه به نمودار شمارهٔ (۴) راه‌اندازی یک شرکت به صورت فردی ۱۳/۵ درصد اولویت اول و ۱۹/۲ درصد اولویت دوم پاسخگویان است.



نمودار ۴. اولویت اشتغال به شیوه راه‌اندازی کسب‌وکار فردی

برحسب نمودار شمارهٔ (۵) اشتغال در کسب و کار خانوادگی ۶۳/۱ درصد اولویت پنجم پاسخگویان بوده است. یعنی بیشتر پاسخگویان علاقه‌ای به اشتغال در کسب و کار خانوادگی خود ندارند.



نمودار ۵. اولویت اشتغال در کسب‌وکار خانوادگی

خلاصه و نتیجه‌گیری

برقراری پیوند نزدیک‌تر بین بازار و بخش‌های اقتصادی از یک‌سو و نظام آموزش عالی از سوی دیگر در حوزهٔ تامین نیروی انسانی در راستای ایفای نقش اساسی‌تر این نظام در جریان تسهیل و هدایت روند تغییر و تحولات مداوم جاری به جای مقاومت و مقابله با آن، نبایست به منزلهٔ انحراف این نظام از ادای دیگر رسالت‌ها و مسئولیت‌های مربوطه در نظر گرفته شود (عزیزی،۱۳۸۲). در عوض لازم است سازوکارهای مقتضی برای تحکیم این پیوند و بازشناخت سودمندی‌های متقابل آن مد نظر واقع شود (شریف‌زاده و اسدی، ۱۳۸۹). افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان بخش کشاورزی مسأله‌ای است که نیاز به برنامه‌ریزی دارد و یکی از

اقدامات قبل از فرآیند برنامه‌ریزی شناسایی جهت‌گیری‌های شغلی و تمایلات افراد برای انتخاب مسیرهای شغلی است. هدف از انجام این مطالعهٔ ارزیابی جهت‌گیری شغلی دانشجویان رشته‌های کشاورزی بود. نتایج این تحقیق نشان داد که پاسخگویان آن به شغل‌هایی که انتظارات زیر را در سطح بالاتری برآورده کنند، جهت‌گیری و تمایل بیشتری دارند: داشتن امنیت شغلی، داشتن جو حمایتی، داشتن استقلال شغلی، داشتن درآمد بالا، امکان نوآوری و طرح ایده، تعامل با مردم و اجتماعی بودن شغل و امکان انجام کار گروهی. نزدیک به نیمی از پاسخگویان از میان گزینه‌های شغلی، استخدام در بخش دولتی را به‌عنوان اولویت اول خود انتخاب کرده‌اند.که نشان می‌دهد جهت‌گیری شغلی بیشتر پاسخگویان به سمت اشتغال در بخش‌های دولتی و به‌عبارت دیگر کارمندی به‌جای کارآفرینی و خوداشتغالی است. با توجه به نتایج تحقیق راهکارهای زیر را می‌توان پیشنهاد نمود:

- یکی از انتظارات پاسخگویان از شغل آینده امکان انجام کار گروهی است؛ ولی تمایل آنها به راه‌اندازی یک شرکت به صورت فردی بیشتر از راه‌اندازی یک شرکت به‌صورت گروهی است. پیشنهاد می‌شود در یک تحقیق دیگر ابتدا دلایل این مسأله بررسی شده سپس راهکارها و راه‌حل‌های کاربردی در این زمینه ارائه گردد.
- اساتید بر انجام کار گروهی توسط دانشجویان بیشتر تأکید نمایند، تا آنان با فرهنگ کار گروهی بیشتر آشنا شوند. تا دانش‌آموختگان در راه‌اندازی شرکت‌ها به صورت گروهی موفق‌تر عمل نمایند.
- با توجه به نتایج تحقیق که نشان می‌دهد جهت‌گیری شغلی پاسخگویان به اشتغال در بخش دولتی بیشتر از بخش‌های دیگر مانند استخدام در بخش خصوصی و راه‌اندازی شرکت‌های تعاونی است. پیشنهاد می‌شود برای گسترش فرهنگ کارآفرینی در مراکز آموزش عالی کشور برنامه‌ریزی‌های لازم انجام شود، دروس مربوط به زمینهٔ کار آفرینی در برنامهٔ درسی گنجانده شود و کارآفرینان برتر بخش کشاورزی به دانشجویان معرفی شوند تا دانش‌آموختگان بتوانند در زمینه‌های جدید ایجاد کسب و کار نمایند.
- حمایت دولت از شرکت‌های تعاونی و معرفی فرصت‌های شغلی در این بخش به دانشجویان می‌تواند موجب جهت‌دهی شغلی دانش‌آموختگان به این سمت شود.

منابع

احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۲). آیا کارآفرینی استراتژی دانشگاه‌ها را تغییر می‌دهد؟رهیافت شمارهٔ ۲۹، صص: ۲۶-۱۵.

انتظاری، یعقوب (۱۳۸۱). تحلیل تقاضای اقتصاد ایران برای دانش‌آموختگان آموزش عالی از چشم‌انداز اقتصاد مبتنی بر دانش (مقالهٔ ارائه‌شده در سمینار ارائهٔ نتایج طرح جامع نیازسنجی نیروی انسانی متخصص و سیاست‌گذاری توسعهٔ منابع انسانی کشور). انتشارات الکترونیکی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، تهران.

زمانی، غلامحسین (۱۳۸۰). پیش‌بینی نیاز نیروی انسانی بخش کشاورزی و آسیب‌شناسی اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی، مؤسسهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

ساکتی، پرویز (۱۳۸۰). بررسی رابطهٔ اشتغال در بخش غیرمتشکل (غیردولتی) با ویژگی‌های فردی، رشتهٔ تحصیلی و فعالیت‌های اقتصادی دانش‌آموختگان شاغل در استان‌های جنوبی کشور، مؤسسهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

شارع‌پور، محمود (۱۳۸۰). بررسی شایستگی‌های کانونی فارغ‌التحصیلان آموزش عالی، مؤسسهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
شریف‌زاده، ا. و اسدی، ع. (۱۳۸۹)، دانشگاه، کارآفرینی و توسعهٔ دانش‌بنیان. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تهران، چاپ اول.
شهرزاد، ز. علوی، ب.(۱۳۸۸). جهت‌گیری‌های شغلی و مراجع درونی شغلی برنامه‌نویسان نرم‌افزار، فصل‌نامهٔ علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شمارهٔ۱۶، (ص ۸۴-۵۵).
عزیزی، نعمت ا...(۱۳۸۲). اشتغال و آموزش عالی: راهبردهای پیوند آموزش عالی با نیازهای بازار کار. فصل‌نامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. شمارهٔ ۳۱و۳۲. ص:۱۷۱.
فرجادی، غلامعلی و حسین عبادی (۱۳۷۸). بازار کار، اشتغال و بیکاری در اقتصاد ایران. تهران: مؤسسهٔ عالی پژوهش در برنامه‌ریزی و توسعه.
فیروزکوهی مقدم، طیبه (۱۳۸۰). جریان‌های مختلف آموزش عالی در ایران. تهران: مؤسسهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
گل محمدی، ف. (۱۳۸۸). آموزش کارآفرینی و توسعهٔ تعاونی‌ها دو راهکار اساسی اشتغال‌زایی دانش‌آموختگان کشاورزی در شرایط جهانی شدن اقتصاد در ایران. مجموعه مقالات سومین همایش دوسالانهٔ اشتغال و نظام آموزش عالی کشور. ۲۴ و ۲۵ اردیبهشت ماه ۱۳۸۶. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی واحد تربیت مدرس. صفحات ۷۳-۴۷
متعبد، ش.(۱۳۸۶). شناسایی علل شکل‌دهندهٔ جهت گیری‌های حرفه‌ای مهندسان کامپیوتر نرم‌افزار با استفاده از مطالعه‌ای کیفی و طراحی اولیهٔ ابزار اندازه‌گیری برای سنجش این جهت‌گیری‌ها، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد MBA، دانشکدهٔ مدیریت و اقتصاد دانشگاه صنعتی، شریف.
موحدی، ر. اکبری، ر. یعقوبی فرانی، ا. خداوردیان، م.(۱۳۸۹). راهکارهای بهبود وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی، مجلهٔ پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال سوم، شمارهٔ ۴.
نفیسی، عبدالحسین (۱۳۷۷). بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام آموزش و پرورش و بازار کار و ارائهٔ راه‌حل‌های اصلاح آن. تهران، انتشارات وزارت آموزش و پرورش.

Lin, J.(2006). Employment and China's private universities: Key concerns. International Higher education Newsletter, 42(1), 1-28. Retrieved from 3 Feb 2010 http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/newsletter/Number42/p16_Lin.htm/
Schein, E.H.(1996). Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21st Century, Hall Career Paper Jan.
Schein, E.H.(1980). Developing Your Career--Know Your Career Anchors and Develop Your Options, Sloan School of Management, M.I.T. Report.
Schein, E.H.(1974). Career Anchors and Career paths: A Panel Study of Management School Graduates, Sloan School of Management, M.I.T.Report.
Tremblay, M. Wils, T. Proulx, C.(2002). Determinants of career path preferences among Canadian engineers, Journal of Engineering and Technology Management 19, 1–23.

بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر دانشکده‌های کشاورزی به تشکیل تعاونی در استان تهران

مهفام علیرمضانی[۱]
داود ثمری[۲]
داود معنوی پور[۳]

چکیده

از مسائل مهم امروز در کشور ما که مورد بحث و تفحص مسئولین، در سمینارها و کنفرانس‌های متعدد قرار می‌گیرد، معضل اشتغال و حل بحران بیکاری است که تمامی اقشار به‌خصوص دانشجویان دختر را رنج می‌دهد. در این زمان توسعهٔ بخش تعاون نه تنها برای اشتغال و به‌کارگیری افراد تحصیل‌کرده، بلکه برای توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی کشور راهکار نوینی است. از سویی دیگر، بخش کشاورزی یکی از بخش‌های اقتصادی مهمی است که به‌رغم فراهم نبودن برخی الزامات پایه‌ای، با توجه به شرایط موجود جهانی جهت اشتغال دانشجویان این بخش، بهتر است از ایجاد تعاونی‌ها مدد گرفت. بر این اساس، هدف تحقیق حاضر بررسی عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر دانشکده‌های کشاورزی به تشکیل تعاونی است و جامعهٔ آماری تحقیق را دانشجویان دختر دانشکده‌های کشاورزی دانشگاه‌های تهران (N=11/000) تشکیل می‌دهند که تعداد ۳۸۴ نفر از آنان به روش نمونه‌گیری چندمرحله‌ای به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای رسیدن به این هدف، از روش توصیفی- همبستگی و ابزار پرسش‌نامه استفاده شده است. نتایج آزمون همبستگی نشان می‌دهد بین وجود فردی مدیر کاردان و میزان گرایش به‌کار تعاونی و همچنین میزان فعالیت‌های ترویجی صورت گرفته در این رابطه و میزان علاقه‌مندی دانشجویان و گرایش به تشکیل تعاونی دانشجویان رابطهٔ معنی‌داری وجود دارد و بر پایهٔ آزمون رگرسیون خطی چندمتغیره این متغیرها ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته گرایش به تشکیل تعاونی را تبیین کرده‌اند.

واژگان کلیدی: عوامل مؤثر بر گرایش، تعاونی کشاورزی، دانشجویان کشاورزی.

---

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد رشتهٔ ترویج و آموزش کشاوزی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار.
۲. استادیار و عضو هیئت علمی رشتهٔ ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار،
Email:drsamari@yahoo.com
۳. استادیار و عضو هیئت علمی رشتهٔ روان‌شناسی صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحدگرمسار،
Email:Manavipor53@yahoo.com

مقدمه

امروزه نیروی انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه و پیشرفت اقتصادی و اجتماعی کشورهای در حال توسعه ایفا می‌نماید. در واقع، از میان منابع تولید برای رشد و توسعه یعنی منابع طبیعی، نیروی انسانی، سرمایه، فناوری و مدیریت، این نیروی انسانی است که سهم اصلی را بر عهده دارد (آجیلی و همکاران، ۱۳۸۸).

یکی از وظایف اساسی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی تربیت نیروی انسانی ماهر از طریق توانمندسازی و بالا بردن مهارت‌های علمی و عملی دانشجویان برای جذب شدن به بازار کار و در نهایت گرداندن چرخهٔ اقتصادی است. از طرفی، دانشجویان دانشگاه‌ها در نظام آموزش عالی بهترین جایگاه را برای به‌عهده گرفتن مشاغل جدید دارا هستند، مسئلهٔ اشتغال دانشجویان در بخش کشاورزی و بدون سابقه بودن در کار کشاورزی از مشکلات این رشته بوده و یکی از راه‌های مقابله با این مشکل در سطح جهان، اشتغال به کمک تعاونی‌ها می‌باشد. امروزه به‌رغم آمارها و داستان‌های موفقیت الگوی تعاونی و پیشرفت قابل توجه آن‌ها در نقاط مختلف دنیا در نظام‌های مختلف اقتصادی و با وجود تأکیداتی که در ادوار مختلف بر برنامه‌های توسعهٔ کشور و نیز سیاست‌های ابلاغی اصل ۴۴ بر توسعهٔ نقش و جایگاه بخش تعاون در اقتصاد کشور شده است، متأسفانه شاهد هستیم که تعاونی در کشور هنوز نتوانسته در بین دانشجویان به جایگاه واقعی خود در عرصهٔ اقتصادی اجتماعی دست یابد و همچنان روح بی‌اعتمادی و تردید نسبت به کارآمدی این ساختار بر بدنهٔ اقتصادی کشور حکمفرماست. فقر اطلاعاتی سرمایه‌گذاران، کارآفرینان، مدیران و فعالان اقتصادی نسبت به توانمندی‌ها و قابلیت‌های این الگو و عوامل مؤثر بر گرایش آنها به تعاونی‌ها به‌عنوان یکی از اصلی‌ترین دلایل وجود چنین روحیه‌ای در فضای کشور است (ازکیا،۱۳۸۷).

متأسفانه تصور اکثر دانشجویان دختر کشاورزی کشور ما این است که صرفاً دولت برای آنها ایجاد کار و اشتغال نماید و آنها کمتر متوجه بخش‌های اقتصادی دیگر مانند بخش خصوصی و تعاونی‌ها هستند و میزان گرایش به تشکیل تعاونی در آنها کم وحتی گاهی وجود ندارد. یکی از نکاتی که باید برای جوانان و مردم روشن شود این است که دولت نه توان جذب نیروی انسانی جدید را دارد و نه اینکه باید به او اجازه داده شود که نیروی انسانی خود را بیش از این افزایش دهد. زیرا اکثر درآمد و بودجهٔ کشور صرف حقوق و دستمزد حجم وسیع نیروی انسانی بخش دولتی می‌شود. امروزه تمام دولت‌ها متوجه شده‌اند که خودشان به تنهایی نمی‌توانند توسعه و رشد ایجاد کنند. بنابراین، اکثر دولت‌ها در جهان سیاست‌هایی اتخاذ می‌کنند که در کشورشان بخش تعاون و خصوصی را رشد و توسعه دهند تا فضای کسب و کار ایجاد شود (کارآفرینان،۱۳۸۹).

لاجرم جوانان به‌خصوص دانشجویان دختر بخش کشاورزی بایستی در بخش‌های خصوصی در جستجوی کار و فعالیت باشند. بنابراین، تعاونی‌ها فضای مساعدی را برای حل مشکل اشتغال و تقلیل دغدغه‌های مسئولین و جلوگیری از تبعات بسیار اقتصادی و اجتماعی ناشی از بیکاری به‌وجود می‌آورد. توسعهٔ بخش تعاون نه‌تنها برای اشتغال دختران دانشجوی کشاورزی بیکار، بلکه برای توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی کشور، راهکار نوینی است که یافته‌های بسیاری را در زمینهٔ اصلاح ساختارهای تولید و اشتغال، تعدیل تورم، صادرات و

به‌خصوص بسط عدالت اجتماعی می‌تواند به ارمغان بیاورد. در این میان تعاونی‌های کشاورزی توانسته‌اند فرصت‌های شغلی جدیدی را در جامعه ایجاد نمایند. این تعاونی‌ها با توجه به ویژگی‌های خاص اجتماعی و اقتصادی خود می‌توانند به امر ایجاد اشتغال صادرات نمایند. لذا، یکی از مهم‌ترین برنامه‌های وزارت تعاون تشویق جامعه به‌خصوص دانشجویان دختر رشته‌های کشاورزی بر مشارکت در امور تشکیل تعاونی‌ها قرار گرفته است تا با ترویج در بین بیکاران جویای کار و فاقد سرمایه و امکانات ضمن کوچک نمودن حجم و دخالت دولت در امور، آنان را به ایجاد تعاونی و اشتغال‌زا هدایت نماید (پویش و جمشیدی، ۱۳۸۶).

از آنجا که تعاونی انجمن مستقلی است که اهداف اجتماعی و اقتصادی گروهی از افراد را جهت خدمات رسانی در وهلهٔ اول و کسب سود اقتصادی در مرحلهٔ دوم دنبال می‌کند، این بخش متشکل از مجموعهٔ اعضا است نه سرمایه‌ها، از این رو، باید به دنبال مطالعهٔ اعضا و عوامل مؤثر بر گرایش آنها به تشکیل تعاونی، باشیم.

مبانی نظری و پیشینهٔ تحقیق

اتحادیهٔ بین‌المللی (ICA) در سی و یکمین کنگرهٔ خود که در سال ۱۹۹۵ در منچستر برگزار گردید، تعاونی را این‌گونه تعریف کرده است: «تعاونی اجتماعی مستقل از اشخاصی است که به‌منظور تأمین نیازها و اهداف مشترک اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود از طریق اداره و نظارت دموکراتیک مؤسسه‌ای با مالکیت جمعی با همدیگر به نحو اختیاری توافق نموده‌اند» (جعفرراد، ۱۳۸۷).

شرکت تعاونی شرکتی است که مردمی که از آن استفاده می‌کنند، آن را کنترل می‌کنند. سازمان دموکراتیک که سود و دارایی آن متعلق به اعضای آن است و با تشویق اعضاء به خرید از تعاونی و فعال کردن آنها، افراد با قدرت، تبدیل به یک شرکت می‌کنند (یزدانیان، ۱۳۸۹).

در بررسی پیشینهٔ تحقیق، مطالعهٔ مشخصی در کشور در زمینهٔ بررسی گرایش دانشجویان به تشکیل تعاونی پیدا نشده است. از جمله مطالعات مشابه در زمینهٔ گرایش به تشکیل تعاونی‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

اورنگی، حسینی‌نیا و حیدری در مطالعه‌ای که در (۱۳۸۹) بر سنجش سازه‌های مؤثر بر گرایش دانش‌آموختگان سال آخر رشته‌های کشاورزی به اشتغال در بخش تعاون استان خراسان جنوبی داشتند، به این نتیجه رسیدند که بین سن، سطح تحصیلات و اعطای مشوق‌ها و نگرش افراد مورد مطالعه به اشتغال در بخش تعاون همبستگی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. ایشان همچنین دریافتند که بین سن افراد و نگرش به اشتغال در بخش تعاون ارتباط منفی و معنی‌داری وجود دارد.

تحقیق گندم زاده و ثمری (۱۳۸۸) مبنی بر عوامل مؤثر بر گرایش کشاورزان به عضویت در تعاونی‌های تولید شهرستان طبس نتایج زیر را نشان داد: بین میزان ارتباط اعضاء با یکدیگر، ویژگی‌های اجتماعی، اقتصادی و مکانی اعضاء و گرایش به عضویت رابطه وجود داشته و همچنین بین ویژگی‌های روان‌شناختی چون رضایت نیاز، شناخت، انگیزه و ازدیاد سرمایه در کشاورزان و گرایش به عضویت رابطهٔ مثبت وجود دارد.

ویسی، رضوانفر، حجازی و پیکانی (۱۳۸۹) در واکاری اثر عوامل سازمانی بر بازار محوری آموزش عالی کشاورزی، ابراز داشتند که تغییرات عوامل سازمانی؛ رسالت و چشم‌انداز سازمانی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر مزایای پایدار رقابتی، سطح کار تیمی و گروهی، تسهیم و انتشار اطلاعات، مدیریت و رهبری و سطح کاری فنی با تغییرات بازارمحوری همبستگی داشتند.

عباسی (۱۳۸۶) در بررسی راه‌های توانمندسازی شرکت‌های تعاونی استان آذربایجان شرقی، وجود رابطهٔ معنادار بین توانایی مدیریت شرکت تعاونی و توانمندی شرکت و داوطلبانه بودن عضویت در تعاونی و توانمندی شرکت را به اثبات رساند.

رفیع پور (۱۳۷۲) به بررسی و سنجش و گرایش روستاییان نسبت به جهاد سازندگی پرداخت که نتایج حاصل از آن نشان داد میزان رضایت‌مندی از اوضاع فردی، گروهی و اجتماعی سیاسی بر گرایش تأثیر داشته است.

طاهری و قرنی آرانی (۱۳۸۲) در مطالعهٔ عوامل مؤثر بر گرایش روستاییان به تشکیل تعاونی روستایی نشان دادند که عوامل اجتماعی بر تشکیل تعاونی‌های روستایی مؤثر بوده‌اند و مشارکت تنها وابسته به عوامل اقتصادی نیست، بلکه ترکیبی از عوامل اقتصادی – اجتماعی در این فرایند مؤثر است.

ویسی، رضوانفر، حجازی و پیکانی (۱۳۸۹) در واکاری اثر عوامل سازمانی بر بازارمحوری آموزش عالی کشاورزی ابراز داشتند که تغییرات عوامل سازمانی؛ رسالت و چشم‌انداز سازمانی، فرهنگ سازمانی مبتنی بر مزایای پایدار رقابتی، سطح کار تیمی و گروهی، تسهیم و انتشار اطلاعات، مدیریت و رهبری و سطح کاری فنی با تغییرات بازارمحوری همبستگی داشتند.

نکات ذکرشده در واقع همان عوامل مؤثر بر تمایل به تشکیل تعاونی هستند که ارضای نیاز و رضایت دو متغیر خیلی نزدیک به هم بوده و میزان دسترسی به اهداف و کارایی بهتر برای حل مسائل در واقع همان متغیر ارزیابی فایده فیش باین – ایزن است، ولی تجربهٔ قبلی به عنوان عامل مؤثر بر روی گرایش می‌تواند مفید باشد (شهبازی، ۱۳۸۹).

به عقیدهٔ زمانی‌پور (۱۳۸۶) استخدام فارغ‌التحصیلان کشاورزی توسط دولت آسان‌ترین راه‌حل جهت اشتغال آنها می‌باشد که با تمایلات، روش زندگی و آرزوهای دانشجویان هم‌خوانی دارد و گویی واجد شرایط کامل جهت کارهای دولتی بوده و هستند. در عین حال، فعالیت در بخش خصوصی مستلزم داشتن سرمایه و امکانات مالی بسیار است که با خصوصیات و توانایی‌های بسیاری از جوانان سازگار نیست و نتیجه اینکه مشارکت جوانان در تشکل‌های تعاونی و تجمیع سرمایه‌های اندک آنها در کنار تسهیلات مالی و فنی بخش تعاون یک راهکار مناسب، جدید و پایدار جهت اشتغال جوانان و تولید برای جامعه می‌باشد (اقدس آمدی و همکاران، ۱۳۸۸)

روش تحقیق

این تحقیق به این علت که در مورد عوامل مؤثر بر گرایش و عدم گرایش دانشجویان به جستجو می‌پردازد، تحقیق توصیفی و علی- ارتباطی است و از آنجایی که به تحلیل نتایج برای رسیدن به راه‌ها و روش‌های مؤثر جهت افزایش گرایش می‌پردازد، تحلیلی نیز می‌باشد.

در این تحقیق، برای جمع‌آوری اطلاعات از دو روش عمده یعنی روش کتابخانه‌ای و اسنادی و میدانی استفاده شده است، در روش اسنادی و کتابخانه‌ای ابتدا به منابع رایانه‌ای مراجعه و پس از انتخاب منابع مورد نظر نسبت به تهیه، ترجمه و فیش‌برداری اقدام گردید. در این تحقیق بررسی جامعی در اسناد و مدارک صورت گرفت تا ضمن تحکیم پایه‌های نظری تحقیق از نتایج بررسی‌های مشابه در خصوص موضوع تحقیق استفاده گردد و مطالعات میدانی به شیوهٔ مصاحبه‌ای و استفاده از پرسش‌نامه صورت گرفته است. در تحلیل استنباطی نیز از آماره‌های استنباطی که در این تحقیق مورد استفاده قرار گرفته، می‌توان به ضریب همبستگی اسپیرمن، پیرسون، من وایت نی و برحسب ضرورت از رگرسیون چندگانه اشاره کرد که در ذیل به شرح جزئیات آنها پرداخته می‌شود. جامعهٔ آماری این تحقیق شامل کلیهٔ دانشجویان دختری است که در رشته‌های بخش کشاورزی در سال ۹۱-۱۳۹۰ در دانشگاه‌های استان تهران مشغول به تحصیل می باشند و تعداد آنها ۱۱/۰۰۰ نفر بوده است و در جدول زیر به‌صورت کلی بیان می‌گردد.

جدول۱. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب دانشگاه

دانشگاه	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
تربیت مدرس	۹۶	۲۹/۵	۲۹/۵	۲۹/۵
تهران	۹۶	۲۹/۵	۲۹/۵	۵۹/۱
آزاد ورامین	۷۳	۲۲/۵	۲۲/۵	۸۱/۵
آزاد رودهن	۶۰	۱۸/۵	۱۸/۵	۱۰۰
جمع	۳۲۵	۱۰۰	۱۰۰	

نتایج و بحث

ویژگی‌های فردی دانشجویان

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که ۴۹/۵ درصد از پاسخگویان در ردهٔ سنی ۲۳-۲۹ سال بوده و ۱/۲ در صد آنان در گروه ۳۵-۴۱ سال قرار گرفتند.۳۱۳ نفراز پاسخگویان یعنی ۹۶/۹ درصد از دانشجویان مورد بررسی ساکن شهر و۱۰نفر،۳/۱ درصد از آنان ساکن روستا می‌باشند. از نظر تأهل در این تحقیق ۲۷۳ نفر۸۶/۴ درصد از افراد مورد مطالعه مجرد و ۴۳ نفر ۱۳/۶ درصد متأهل می‌باشند.

عوامل مؤثر بر گرایش به تشکیل تعاونی

عوامل اجتماعی

جهت بررسی عوامل اجتماعی هشت سؤال طرح گردید که این سؤالات با مقیاس پنج قسمتی لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می‌باشد که بر اساس ضریب تغییرات محاسبه‌شده در جدول زیر اولویت‌بندی شدند، داشتن درآمد مستقل، رئیس خود بودن و

آزادی عمل به ترتیب اولویت‌های اول تا سوم این عوامل و رضایت از موقعیت اجتماعی، رضایت از حمایت دولت و رضایت از سیاست‌های دولتی در سه اولویت آخر قراردارند.

جدول۲. اولویت‌بندی عوامل اجتماعی

عوامل اجتماعی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
داشتن درآمد مستقل	۴/۶۴	۰/۶۹	۰/۱۴	۱
رئیس خود بودن	۴/۲۷	۰/۸۹	۰/۲۰	۲
آزادی عمل	۳/۸۸	۱/۰۲	۰/۲۶	۳
ارتقاء موقعیت اجتماعی	۳/۶۸	۰/۹۷	۰/۲۶	۴
رضایت از رشتهٔ تحصیلی	۳/۷۴	۱/۰۸	۰/۲۸	۵
رضایت از موقعیت اجتماعی	۳/۰۲	۱/۱۹	۰/۳۹	۶
رضایت از حمایت دولت	۲/۴۴	۱/۰۸	۰/۴۴	۷
رضایت از سیاست‌های دولتی	۲/۳۹	۱/۰۷	۰/۴۴	۸

عوامل اقتصادی

جهت بررسی عوامل اقتصادی هشت سؤال طرح گردید که این سؤالات با مقیاس پنج قسمتی لیکرت از خیلی کم تا خیلی زیاد می‌باشد و براساس ضریب تغییرات محاسبه‌شده در جدول زیر اولویت‌بندی شدند و در ارتباط بودن با بازار در اولویت اول و ارتقاء سطح درآمد خانواده در اولویت آخر قرار گرفت.

جدول۳. اولویت‌بندی عوامل اقتصادی

عوامل اقتصادی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
در ارتباط بودن با بازار	۳/۷۰	۱/۰۵	۰/۲۸	۱
کسب درآمد از سرمایهٔ کم	۳/۴۵	۱/۰۲	۰/۲۹	۲
استفاده از فرصت اقتصادی بیشتر	۳/۶۱	۱/۰۷	۰/۲۹	۳
کسب درآمد شایستهٔ فرد	۳/۵۵	۱/۰۹	۰/۳۰	۴
تجمیع سرمایه‌ها	۳/۳۵	۱/۰۶	۰/۳۱	۵
مدیریت منابع مالی کوچک	۳/۵۳	۱/۱۲	۰/۳۱	۶
رفع مشکل بیکاری	۳/۴۲	۱/۳۳	۰/۳۸	۷
ارتقاء سطح درآمد خانواده	۳/۳۴	۱/۱۵	۰/۳۴	۸

عوامل درون‌سازمانی

جهت بررسی عوامل درون‌سازمانی هشت سؤال طرح گردید که این سؤالات با مقیاس پنج قسمتی لیکرت از خیلی‌کم تا خیلی‌زیاد می‌باشد که براساس ضریب تغییرات محاسبه‌شده در جدول اولویت‌بندی شدند و در میان آن انجام کار جمعی بین اعضای تعاونی اولویت اول و هم‌سطحی اجتماعی بین اعضاء در اولویت آخر قرار گفته است.

جدول۴. اولویت‌بندی عوامل درون‌سازمانی

عوامل درون سازمانی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
انجام کار جمعی بین اعضاء	۴/۴۷	۰/۷۸	۰/۱۷	۱
مدیر کاردان جهت تصمیم‌گیری	۴/۳۵	۰/۸۱	۰/۱۸	۲
انجام کار جمعی بین اعضاء	۴/۱۴	۰/۸۹	۰/۲۱	۳
سادگی و صراحت اهداف و قوانین	۴	۰/۹۱	۰/۲۲	۴
سابقهٔ کار دیگر اعضا	۳/۹۹	۰/۹۳	۰/۲۳	۵
تشویق افراد شرکت‌کننده	۳/۸۹	۰/۹۳	۰/۲۳	۶
انعطاف‌پذیری سیاست‌ها	۳/۹۶	۰/۹۶	۰/۲۴	۷
هم‌سطحی اجتماعی بین اعضاء	۳/۷۹	۰/۹۵	۰/۲۵	۸

فعالیت‌های ترویجی

در خصوص بررسی فعالیت‌های ترویجی شش سؤال با مقیاس پنج قسمتی خیلی کم تا خیلی زیاد طرح گردید و براساس ضریب تغییرات محاسبه‌شده در جدول اولویت‌بندی گردید و فعالیت‌های ترویجی از قبیل برگزاری بازدید از تعاونی در اولویت اول و تمایل به مشارکت در برگزاری گردهمایی‌های سالانه در اولویت آخر قرار گرفت.

جدول۵. اولویت بندی فعالیت‌های ترویجی

فعالیت‌های ترویجی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
برگزاری بازدید از تعاونی‌ها	۳/۹۳	۱/۰۵	۰/۲۶	۱
دورهٔ آموزشی در مورد مزایای تعاونی	۳/۸۰	۱/۰۳	۰/۲۷	۲
دورهٔ آموزشی قوانین تعاونی‌ها	۳/۷۸	۱/۰۴	۰/۲۷	۳
دورهٔ آموزشی برنامه‌های مشارکتی	۳/۶۵	۱/۰۳	۰/۲۸	۴
تهیهٔ برنامه‌های رسانه‌ای	۳/۷۶	۱/۱۰	۰/۲۹	۵
برگزاری گرده‌همایی سالانه تعاونی	۳/۷۲	۱/۱۸	۰/۳۱	۶

رضایت از عملکرد تعاونی

به‌منظور سنجش رضایت دانشجویان از عملکرد تعاونی‌های شش سؤال طراحی گردید که بر اساس پاسخ ایشان و ضریب تغییرات به‌دست آمده به‌صورت زیر اولویت‌بندی می‌شود که در آن میزان رضایت از بخش تهیه و توزیع نهاده در اولویت اول و رضایت از اشتغال‌زایی تعاونی‌ها در اولویت آخر قرار گرفت.

جدول۶. اولویت‌بندی رضایت از فعالیت تعاونی‌ها

فعالیت‌های تعاونی	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	رتبه
تهیه و توزیع نهاده‌ها	۳/۵۱	۱/۰۵	۰/۲۹	۱
تولید محصول با کیفیت	۳/۴۷	۱/۱۲	۰/۳۲	۲
بازاریابی محصولات	۳/۴۸	۱/۱۴	۰/۳۲	۳
ایجاد تیم‌های کاری	۳/۳۶	۱/۱۴	۰/۳۳	۴
نهادینه‌کردن کار گروهی	۳/۲۷	۱/۲۵	۰/۳۸	۵
اشتغال‌زایی	۳/۲۹	۱/۳۷	۰/۴۱	۶

ارتباط گرایش به تشکیل تعاونی و متغیرهای مستقل

با استفاده از طیف پنج سطحی لیکرت (۱:خیلی‌کم، ۲:کم، ۳:متوسط، ۴:زیاد و ۵: خیلی‌زیاد) و (۵:کاملاً موافقم، ۴:موافقم، ۳:تا حدودی موافقم، ۲:مخالفم، ۱:کاملاًمخالفم) به سنجش عوامل مؤثر بر گرایش به تشکیل تعاونی پرداخته شده است. نتایج به‌طور خلاصه در جدول ۸ آورده شده است.

جدول ۸. خلاصهٔ نتایج حاصل از ضریب همبستگی در مورد فرضیات تحقیق

متغیر مستقل	مقیاس	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
سن	فاصله‌ای	۰/۰۸۷	۰/۱۲۷
عوامل اجتماعی	رتبه‌ای	۰/۱۹۰**	۰/۰۰۱
عوامل اقتصادی	رتبه‌ای	۰/۱۴۴*	۰/۰۱۴
عوامل درون‌سازمانی	رتبه‌ای	۰/۴۸۶**	۰/۰۰۰
فعالیت‌های ترویجی	رتبه‌ای	۰/۲۶۷**	۰/۰۰۰
میزان رضایت‌مندی از تعاونی	رتبه‌ای	۰/۰۸۸	۰/۱۳۳

مأخذ:یافته‌های تحقیق

معنی‌داری در سطح یک درصد، *:معنی داری درسطح ۵ درصد

همان‌طور که در جدول۸ دیده می‌شود، بین گرایش به تشکیل تعاونی با متغیرهای عوامل اجتماعی، عوامل اقتصادی، عوامل درون سازمانی و فعالیت‌های ترویجی رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

مقایسهٔ گرایش گروه‌های مختلف

برای مقایسهٔ گرایش گروه‌های مختلف (متأهل و مجرد و خاستگاه) به تشکیل تعاونی از آزمون من وایت نی استفاده شدکه نتایج حاصل از در جدول ۹ بیان شده است.

جدول۹.مقایسه میانگین گروه‌ها

میانگین دو گروه	*Sig*	z	*W*	*U*
شهر: ۱۵۳/ ۷۸ روستا: ۱۷۵/۸۵	۰/۴۳۹	-۰/۷۷۳	۴۵۸۲۷/۵۰۰	۱۲۷۶/۵۰۰
متأهل: ۱۵۱/۲۹ مجرد: ۱۵۰/۹۶	۰/۹۸۲	-۰/۰۲۳	۳۹۳۹۹/۵۰۰	۵۲۰۸/۵۰۰

همان‌طور که در جدول ۹ دیده می‌شود، میان گرایش به تشکیل تعاونی و دو متغیر خاستگاه دانشجویان و وضعیت تأهل آنان رابطهٔ معنی‌داری وجود ندارد.

تحلیل عوامل مؤثر بر گرایش به تشکیل تعاونی‌ها

در این تحقیق جهت بررسی تأثیر متغیرهای مستقل معنی‌دار بر گرایش به تشکیل تعاونی‌ها، از تحلیل رگرسیون استفاده شد که نتایج آن در جدول۱۰ آورده شده است.

جدول ۱۰. نتایج تحلیل رگرسین عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دختر به تشکیل تعاونی‌ها

متغیر	B	اشتباه استاندارد B	Beta	T	p
علاقه به کار تعاونی	۳/۱۸۸	۰/۲۲۰	۰/۶۴۸	۱۴/۴۶۲	۰/۰۰۰
حضور فرد باتجربه	۰/۷۷۳	۰/۲۸۴	۰/۱۲۳	۲/۷۱۵	۰/۰۰۷
فعالیت‌های ترویجی	۰/۰۸۴	۰/۰۳۹	۰/۰۹۵	۲/۱۴۴	۰/۰۳۳
عدد ثابت	۱۵/۳۱۴	۱/۵۱۹	_	۱۰/۰۸۲	۰/۰۰۰

مأخذ:یافته‌های تحقیق

یافته‌ها ضریب همبستگی برابر R = ۰/۷۰ و ضریب تعیین برابر۰/۵۰= R2 و نیز ضریب تعیین تعدیل‌شده برابر ۰/۴۹ =R2 محاسبه شده است. علاوه بر این مقدار F حاصل از تجزیه و تحلیل واریانس برابر F=۸۸/۱۶۲ را نشان داده است، با توجه به مقدار R تعدیل‌شده می‌توان گفت متغیرهای موجود ۵۰ درصد تغییرات متغیر وابسته گرایش به تشکیل تعاونی را تبیین کرده‌اند.

با توجه به ضرایب بالا معادلهٔ خط رگرسیون به‌صورت ذیل می‌باشد:

$Y=a+b1x1+b2x2+b3x3$

Y =(علاقه به کار تعاونی) ۳/۱۸۸ +۰ /۷۷۳(حضور فرد باتجربه) + ۰ / ۰۸۴ (فعالیت‌های ترویجی) + ۱۵/۳۱۴

و معادلهٔ استاندارد شده آن عبارت است از:

$Y'=\beta x1+ \beta x2+ \beta x3$

Y = ۰/۰۹۵ (فعالیت‌های ترویجی) + ۱۲۳ /۰ (حضور فرد باتجربه) + ۰/۶۴۸(علاقه به کار تعاونی)

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتایج حاصل از ضریب همبستگی بین دو متغیر سن و گرایش به تشکیل تعاونی‌های کشاورزی، نشانگر آن است که بین دو متغیر مذکور در سطح ۰/۵ درصد خطا رابطهٔ مثبت و معنی‌داری وجود ندارد. به عبارت دیگر، این دو متغیر از یکدیگر مستقل‌اند. این درحالی است که راث ول و همکارانش (Rothwell&et al;2008) در تحقیق خود مبنی بر میزان اشتغال‌پذیری ادراک‌شدهٔ دانشجویان مشخص کردند که بین این متغیر از جهات دانشکدهٔ محل تحصیل، سن و جنسیت، تفاوت معنی‌داری وجود داشته است.

نتایج حاصل از آزمون من وایت نی در خصوص مقایسهٔ میانگین رتبه‌ای میزان گرایش دانشجویان متأهل و مجرد به تشکیل تعاونی‌ها (p = ۰/۹۸۲ و z = -۰/۰۲۳ و u =۵۲۰۸/۵۰۰) بیانگر آن است که بین دانشجویان متأهل و مجرد اختلاف معناداری در سطح ۵ درصد خطا وجود ندارد. به عبارت دیگر، متأهل یا مجرد بودن تأثیری در میزان گرایش دانشجویان به تشکیل تعاونی نداشته است و این با نظر میرسپاسی معمارزاده و شفیع زاده (۱۳۸۹) مبنی بر عدم وجود رابطه در دیدگاه عدم وجود رابطه در دیدگاه عدم وجود رابطهٔ بین افراد مجرد و متأهل در بررسی مدل مدیریت منابع انسان بخش تعاون مطابقت دارد.

نتایج حاصل از رگرسیون چندمتغیره در ارتباط با تأثیر جمعی متغیرهای مستقل بر میزان گرایش دانشجویان دختر کشاورزی به تشکیل تعاونی، بیانگر آن است که متغیرهای علاقه به کار تعاونی، فعالیت‌های ترویجی و وجود مدیریت کاردان و با تجربه تأثیرات بر افزایش میزان گرایش دانشجویان به تشکیل تعاونی داشته‌اند. به عبارت دیگر، تغییر در این متغیرها باعث تغییر در میزان گرایش به تشکیل تعاونی‌ها شده‌اند، یعنی ۵۰ درصد از تغییرات در گرایش به تشکیل تعاونی مربوط به چهار متغیر مذکور و مابقی بایستی در قالب تحقیقات دیگر شناخته شوند.

با توجه به نکاتی که بدان‌ها اشاره شد و همین‌طور داده‌های جمع‌آوری‌شده در ارتباط با عوامل مؤثر بر گرایش می‌توان اجرای عملکردهای زیر را مطرح و پیشنهاد نمود:

- با توجه به اینکه داشتن درآمد مستقل از عوامل اجتماعی در اولویت اول قرار گرفته، پیشنهاد می‌شود، کوشش در راستای تشویق و ترغیب دانشجویان به‌ویژه بانوان در جهت کسب درآمد مستقل با عضویت در تعاونی صورت گیرد.

- نتایج تحقیق حاضر حاکی از تأثیر وجود فردی با تجربه و کاردان جهت هدایت اولیهٔ دانشجویان برای تأسیس تعاونی و شروع کار این شرکت‌ها بوده است. لذا، اجباری شدن مشاوره‌های رایگان از سوی تعاونگران ذی‌ربط و همچنین نظارت آنان در ابتدای کار تعاونی توصیه می‌شود.

- نتایج به‌دست آمده در خصوص عوامل اقتصادی مؤثر بر گرایش به تشکیل تعاونی در ارتباط بودن با بازار کار از جمله دلایل تأثیر گذار بوده است. لذا، پیشنهاد می‌شود تسهیلات لازم جهت ارتباط تعاونی دانشجویان و بازار کار ارائه شود.

- با توجه به اینکه انجام کار جمعی بین اعضای تعاونی در عوامل درون سازمانی اولویت اول دانشجویان قرار گرفته، توصیه می‌شود دانشگاه‌ها با تدوین برنامه‌های عملی در ایجاد

الزامات فردی- حرفه‌ای همچون ایجاد مهارت‌های لازم برای تشکیل تعاونی در طول دوران تحصیل در دانشگاه، توانایی ایجاد کسب و کار با همکاری دیگران، توانایی تصمیم‌گیری درست در کوتاه‌ترین زمان، توان شناسایی و بهره‌برداری از فرصت‌ها، و به‌کارگیری دانشجویان در فعالیت‌های جمعی در تقویت این الزامات در دوران تحصیل کمک کنند.

منابع

ازکیا، م، (۱۳۸۷). جامعه‌شناسی توسعه و توسعه‌نیافتگی روستایی ایران، انتشارات اطلاعات تهران، چاپ هشتم.

اورنگی، م. (۱۳۸۷). شناخت سازه‌های مؤثر بر گرایش دانشجویان کشاورزی استان خراسان جنوبی به اشتغال در بخش تعاون، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، رشتهٔ مهندسی کشاورزی، گرایش ترویج و آموزش، بیرجند.

آجیلی، ع، منجم زاده، ز و اشرفی، پ. (۱۳۸۸). بررسی مسائل و مشکلات تعاونی‌های زنان استان خوزستان و راهکارهای ارتقاء کمّی و کیفی آن‌ها . نشریهٔ تعاون سال بیستم .ش ۲۰۸ و ۲۰۹

آمدی، ا، ملک محمدی، ا،حسینی نیا، غ، (۱۳۸۸)، تحلیل رگرسیونی عوامل مؤثر بر ترویج کارآفرینی در تعاونی‌های کشاورزی تهران. نشریهٔ تعاون، سال بیستم، شمارهٔ ۲۱۰-۲۱۱.

جعفر راد، م . (۱۳۸۷). تعاون را بهتر بشناسیم.

رفیع پور،ف، (۱۳۷۲). سنجش و گرایش روستاییان نسبت به جهاد سازندگی، پژوهشی در سه استان اصفهان، فارس، خراسان، مرکز تحقیقات بررسی مسائل روستایی، نشر ارغنون، چاپ اول.

شهبازی، م، قربانی، ف.(۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دانشگاه‌های تبریز به عضویت در تعاونی‌های اشتغال‌زا. نشریهٔ تعاون سال بیست و یکم، شمارهٔ چهار.

طاهر خانی، م و قرنی آرانی، ب، (۱۳۸۲). مطالعهٔ عوامل مؤثر بر گرایش روستاییان به تشکیل تعاونی‌های روستایی، مطالعهٔ موردی: دهستان قنوات قم، فصل‌نامهٔ تحقیقات جغرافیایی، شمارهٔ ۷۷.

عباسی، م. (۱۳۸۸). تعاون در اندیشه و عمل. تهران: مؤسسهٔ توسعهٔ روستایی ایران.

گندم زاده، م، ثمری، د، (۱۳۸۸). عوامل مؤثر بر گرایش کشاورزان به عضویت در تعاونی‌های تولید شهرستان طبس، نشریهٔ تعاون، سال بیستم، شمارهٔ ۲۱۲.

ویسی، ه، رضوانفر، ا، حجازی، ی، پیکانی، غ، (۱۳۸۹)، واکاری اثر عوامل سازمانی بر بازار محوری آموزش عالی کشاورزی، علوم ترویج و آموزش کشاورزی، جلد ۶، شمارهٔ ۲، ص ۶۳.

یزدانیان، ف .(۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر گرایش جوانان به موضوع تعاونی روستایی. پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد. رشتهٔ جغرافیا و برنامه‌ریزی روستایی.

ICA, (1995). "statement on the cooperative Identity , Report to the 31st congress Manchester, in Review of International cooperation,88-3.

بررسی مشکلات اشتغال و کارآفرینی در تحصیلات دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان دورهٔ تحصیلات تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه

مسعود قربان حسین[1]

چکیده

روند افزایش نرخ بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی باشد که عدم تناسب آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار، رویکرد دانش‌محوری در محتوا و روش‌های آموزشی مورد استفاده در برنامه‌های آموزش عالی و فرهنگ حاکم بر جامعه مبنی بر انتظار استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بخش دولتی به‌عنوان سرنوشت محتوم شغلی آنها از مهم‌ترینِ این عوامل محسوب می‌شود. با این وجود بررسی و کنکاش در مورد مشکلات و مسائل موجود در نظام آموزش عالی در راستای اتخاذ استراتژی کارآفرینی امری ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به اهمیت موضوع، پژوهش حاضر با هدف «شناسایی و تحلیل موانع کارآفرینی در نظام آموزش عالی» و به صورت پیمایشی انجام شده است. جامعهٔ آماری تحقیق دانشجویان مقطع کارشناسی‌ارشد رشته‌های مختلف شاغل به تحصیل در دانشکده‌های دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه در سال تحصیلی ۹۱-۹۰ می‌باشد. از بین ۲۳۶۱ نفر تعداد دانشجویان کل جامعهٔ آماری، ۳۰۰ نفر از دانشجویان از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای با انتساب متناسب برای انجام تحقیق انتخاب شدند. ابزار گردآوری این تحقیق، پرسش‌نامه‌ای محقق‌ساخته بوده است که دانشجویان مورد مطالعه در این پژوهش با پاسخ‌گویی به آن بخش اعظم یافته‌های پژوهشی را شکل دادند. داده‌های گردآوری‌شده به‌وسیلهٔ نرم‌افزار SPSS۱۸ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج پژوهش در بخش یافته‌ای توصیفی به تشریح متغیرهای فردی و بررسی عوامل مؤثر در انتخاب رشته و عوامل مؤثر در ادامه تحصیل دانشجویان و همچنین اولویت‌بندی موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان و مشکلات و موانع کارآفرینی در آموزش عالی پرداخته است. در بخش آمار استنباطی نیز با استفاده از تحلیل همبستگی، آزمون‌های مقایسه میانگین‌ها و آزمون ناپارامتری کروسکال‌والیس، فرضیه‌های پژوهشی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده از تحقیق حاکی از آن بود که رابطهٔ معنی‌داری بین سن دانشجویان و نگرش آنها نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی افراد وجود دارد. همچنین رابطهٔ معنی‌داری بین سایر متغیرهای مستقل با متغیر وجود نداشت. یافته‌های حاصل از مقایسهٔ میانگین‌ها نیز نشانگر آن بود که هیچ‌گونه اختلاف معنی‌داری در نگرش گروه‌های مختلف دانشجویان براساس متغیرهای جنسیت، وضعیت تأهل، وضعیت شغلی، رشته تحصیلی و محل تحصیل وجود ندارد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، اشتغال، آموزش عالی.

---

۱. دانشجوی دکترای مدیریت و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه گروه مدیریت ساوه ایران،
Email: mqorban@gmail.com

مقدمه

در اقتصاد رقابتی و مبتنی بر بازار دنیای کنونی که با تحولات و تغییرات سریع و شتابان محیط بین‌المللی و گذر از جامعهٔ صنعتی به جامعهٔ اطلاعاتی و تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است، از کارآفرینی به‌عنوان موتور توسعهٔ اقتصادی یاد می‌شود که می‌تواند سبب رشد و توسعهٔ اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری، ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود. از اجزای کارآفرینی می‌توان از نوآوری، خطرپذیری معتدل، جستجوی فرصت‌ها و تجهیز منابع برای بهره‌برداری از فرصت‌ها از طریق ایجاد کسب و کارهای جدید یا تغییر در سازمان‌های موجود نام برد. در واقع، تحقق فرآیند کارآفرینی به دست افرادی صورت می‌گیرد که میل شدیدی به کامیابی دارند و سخت‌کوشی، پافشاری، ریسک‌پذیری، دورنماسازی خارق‌العاده از جمله ویژگی‌ها و امتیازات روحی- روانی آنها می‌باشد. کارآفرین فردی است که با ایده و فکر جدید و از طریق ایجاد یک کسب و کار مبادرت به معرفی محصول جدیدی در جامعه می‌کند. اصولاً این‌گونه افراد در کلیهٔ جوامع حضور دارند و یک بستر و زمینهٔ مناسب حضور آنان را پررنگ‌تر می‌سازد.

روند افزایش نرخ بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان آموزش عالی می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی باشد که عدم تناسب آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار، رویکرد دانش‌محوری در محتوا و روش‌های آموزشی مورد استفاده در برنامه‌های آموزش عالی و فرهنگ حاکم بر جامعه مبنی بر استخدام فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در بخش دولتی به‌عنوان سرنوشت محتوم شغلی آنها از مهم‌ترینِ این عوامل محسوب می‌شود. با این وجود، بررسی و کنکاش در مورد مشکلات و مسائل موجود در نظام آموزش عالی در راستای اتخاذ استراتژی کارآفرینی[1] امری ضروری به‌نظر می‌رسد.

امروزه آموزش کارآفرینی به یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین فعالیت‌های دانشگاهی تبدیل شده است. طی دههٔ ۸۰ دانشگاه‌ها بر حسب گروه‌های تحت آموزش و نیازهای محلی، منطقه‌ای و ملّی برنامه‌های آموزشی متعددی را برای سازمان‌های خصوصی و عمومی طراحی کرده‌اند. دولت‌های اروپایی نیز حمایت‌های ویژه‌ای را از فعالیت‌هایی که برای تشویق کارآفرینی میان جوانان صورت می‌گیرد، ایجاد کرده‌اند.

بیان مسئله

یکی از اصلی‌ترین راه‌های حیاتی رشد و توسعه، برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری بلندمدت در جهت حل مسئلهٔ بیکاری است. به اعتقاد صاحب‌نظران یکی از مؤثرترین راه‌حل‌های موجود در این راستا، آموزش می‌باشد. آموزشی که از کیفیت، پویایی و ویژگی‌های به‌روز بودن برخوردار باشد. در این میان آموزش عالی از اهمیتی مضاعف برخوردار است. چرا که آموزش

1. Department of management, Saveh Branch, Islamic Azad University, Saveh, Iran

عالی معمولاً آخرین مرحله در آموزش رسمی قبل از ورود به عرصهٔ اشتغال است. از طرف دیگر، نرخ فزاینده بیکاری در کشور، به‌ویژه در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی حاکی از آن است که احتمالاً آموزش‌های ارائه‌شده در نظام آموزش عالی منطبق با نیازهای فعلی جامعه نیست و یا عدم کارایی آموزش‌ها به این امر منجر می‌شود که فارغ‌التحصیلان به ایجاد مشاغل مناسب برای خود قادر نباشد. بدیهی است هدف غائی آموزش عالی، تربیت دانش‌آموختگانی کارآفرین است که پس از پایان تحصیلات خود بتوانند با استفاده از منابع و فرصت‌های موجود نسبت به ایجاد شغلی مرتبط با آموخته‌های دانشگاهی مبادرت ورزند. چنین رویکردی به آموزش عالی در نتیجهٔ تفکر کارآفرینانه و توجه دلسوزانه حاصل می‌شود.

مهم‌ترین موضوعی که در ارتباط با آموزش کارآفرینی مطرح می‌باشد، قابل آموزش بودن کارآفرینی است. در ابتدا تصور عمومی بر این بود که کارآفرینی یک مجموعه ویژگی‌های ذاتی است که قابل اکتساب نمی‌باشد. اما طی تحقیقات مختلف این فرضیه رد شده و ثابت گردید که بسیاری از ویژگی‌ها و مهارت‌های کارآفرینی اکتسابی بوده و قابل آموزش است. از طرف دیگر در شرایط حاضر که مشکل بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی در بسیاری از کشورها مسئله‌ای بغرنج تلقی می‌شود، دولت‌های ملی و سازمان‌های بین‌المللی اعتقاد دارند که دیدگاه و استراتژی کارآفرینانه در آموزش عالی به مثابهٔ نوعی مداخله‌گری برنامه‌ریزی‌شده، می‌تواند کمک بسیار شایانی به توسعهٔ اقتصادی کشورها و حل مسئلهٔ بیکاری جامعه، از جمله بیکاری فارغ‌التحصیلان آموزش عالی بنماید. به نحوی که امروزه صحبت از الگوی توسعهٔ مبتنی بر کارآفرینی است (احمدپور داریانی، ۱۳۸۳)

اهداف پژوهش

هدف کلی

شناسایی موانع و مشکلات نیل به رویکرد کارآفرینی در نظام آموزش عالی از دیدگاه دانشجویان کارشناسی‌ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.

اهداف اختصاصی

- ✓ بررسی نقش آموزش عالی در میزان راهیابی فارغ‌التحصیلان به مشاغل مختلف از دیدگاه دانشجویان دوره‌های تکمیلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
- ✓ تعیین موانع اصلی اشتغال فارغ‌التحصیلان از دیدگاه دانشجویان کارشناسی‌ارشد.
- ✓ تعیین میزان کارآفرینانه بودن محتوای برنامه‌های آموزشی و انطباق آنها با نیازهای بازار کار و دیگر مقتضیات.
- ✓ تعیین رابطه بین ویژگی‌های فردی دانشجویان با نگرش آنها نسبت به نقش آموزش عالی در کارآفرینی.
- ✓ ارائهٔ پیشنهادات عملی جهت نیل به تفکر کارآفرینانه در آموزش عالی بر مبنای یافته‌های پژوهشی.

اهمیت و ضرورت پژوهش

شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی امروز جامعه به‌گونه‌ای است که حل مشکلات و تنگناها، الگوها و راه‌حل‌های جدید و متفاوتی را می‌طلبد. فضای حاکم بر طرح ساماندهی اقتصادی کشور دربرگیرندهٔ دغدغه‌های جدی و غیرقابل انکاری است که هرگونه تردید و عدم تحرک در پرداختن به آنها آثار زیانباری برای جامعهٔ ما دارد. ترکیب جمعیتی جوان کشور، ضرورت ایجاد فرصت‌های شغلی و کاهش بیکاری از جمله عواملی هستند که موجب می‌شود تا سیاست‌گذاران و تصمیم‌گیرندگان کلان کشور به فکر بهره‌برداری بهینه از منابع ارزشمند انسانی باشند، تا افراد متحول و مبتکر بتوانند اقتصاد جامعه را از حالت سکون خارج ساخته و در راستای پاسخ‌گوئی به نیازهای انسانی و اجتماعی، منشأ تحولات عظیمی گردند (احمدپور داریانی و فیض، ۱۳۸۰). در این میان صاحب‌نظران علوم اجتماعی و تربیتی بر این عقیده‌اند که در شرایط کنونی، اصلی‌ترین منبع برای تأمین پایدار اشتغال و رفع واقعی بیکاری، تربیت نیروی انسانی مستعد و خلاق است که با ترسیم دورنمای جدیدی از زندگی، ترکیب نوینی از منابع محدود را در اختیار بگیرد. چنین منبعی را در فرهنگ علوم، کارآفرینی می‌نامند. کارآفرینی می‌تواند از طریق کشف و بهره‌برداری مناسب از فرصت‌ها، به رونق اقتصادی، نوآوری و تغییر در محیط و شیوهٔ زندگی و فراهم آوردن فرصت‌های اشتغال کمک نماید.

فرضیه‌های پژوهش

با توجه به ادبیات موضوع پژوهش حاضر و بررسی تحقیقاتی که تاکنون در رابطه با کارآفرینی و آموزش عالی انجام گرفته است، فرضیات این پژوهش به صورت زیر تدوین گردید:

- بین سن دانشجویان با نگرش آنها نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی رابطه وجود دارد.
- بین معدل مقطع کارشناسی با نگرش دانشجویان نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی رابطه وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان پسر و دختر نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان مجرد و متأهل نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان با رشته‌های تحصیلی مختلف در دوران دبیرستان نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان با گرایش‌های تحصیلی مختلف در مقطع کارشناسی نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان با گرایش‌های تحصیلی مختلف در مقطع کارشناسی ارشد نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان با وضعیت‌های شغلی مختلف نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.
- بین نگرش دانشجویان با وضعیت‌های فعلی شغلی مختلف نسبت به میزان تأثیر دانشگاه در کارآفرینی آنان تفاوت وجود دارد.

محدوده‌های پژوهش

به منظور روشن و دقیق‌تر شدن حدود و حیطهٔ تحقیق که به محقق و خوانندگان در تشخیص تعمیم‌پذیری و یا عدم تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق کمک می‌کند، محدوده‌های پژوهش باید از ابعاد مختلف مشخص و معین گردد. در پژوهش حاضر این محدوده‌ها از سه منظر مکانی، زمانی و موضوعی شناسایی شده است.

محدودهٔ موضوعی

این پژوهش در قالب مباحث کارآفرینی و منحصر به آموزش عالی در رشته‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه است. مطابق اهداف ذکرشده، محدودهٔ موضوعی پژوهش حاضر موانع و مشکلات موجود در آموزش عالی در راستای استقرار رویکرد کارآفرینی در دانشگاه‌ها می‌باشد.

محدودهٔ زمانی

از آنجا که پژوهش حاضر در سال تحصیلی ۹۰-۹۱ انجام می‌گیرد، محدودهٔ زمانی آن‌هم منحصر به همین دورهٔ زمانی است.

محدودهٔ مکانی

با توجه به جامعهٔ آماری، محدودهٔ مکانی پژوهش دانشکده‌ها و گروه‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه می باشد.

روش پژوهش

روش اصلی پژوهش حاضر بر پایهٔ یک طرح زمینه‌یابی (پیمایشی) انجام شده است تا از این طریق بتوان بر پایهٔ نظرسنجی از دانشجویان به شرح و توصیف متغیر وابسته پژوهش یعنی نگرش دانشجویان نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی دانشجویان بپردازد. علاوه بر این، با توجه به فرضیه‌ها و هدف‌های پژوهش که به دنبال شناسایی رابطهٔ بین متغیرها و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی دانشجویان با نگرش آنان است، از روش همبستگی که در آن رابطه بین دو یا چند متغیر به‌طور همزمان و بدون دستکاری و کنترل آنها بررسی می‌شود، نیز استفاده شده است. بدین‌ترتیب متغیرهای پژوهش را می‌توان به شرح زیر مشخص کرد:

- **متغیرهای مستقل:** متغیر مستقل در این پژوهش ویژگی‌های فردی افراد مورد مطالعه و شامل سن، جنسیت، وضعیت تأهل، رشتهٔ تحصیلی مقطع کارشناسی، معدل مقطع کارشناسی، رشتهٔ تحصیلی مقطع کارشناسی‌ارشد، دانشکدهٔ محل تحصیل، رشتهٔ تحصیلی دورهٔ دبیرستان، شغل و تحصیلات پدر و مادر و وضعیت اقتصادی خانواده.
- **متغیر وابسته:** متغیر وابستهٔ این پژوهش، نگرش دانشجویان نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی دانشجویان است.

جامعهٔ آماری و گروه نمونه

با توجه به هدف این پژوهش (نگرش دانشجویان نسبت به تأثیر دانشگاه در کارآفرینی دانشجویان)، جامعهٔ آماری شامل دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی (به طور اخص در مقطع کارشناسی‌ارشد) بود تا با در نظر گرفتن تجربه‌ای چهارساله در دانشگاه نسبت به برنامه‌های آموزشی، ساختار و ویژگی‌های دانشگاه توانایی اظهارنظر دربارهٔ آن را داشته باشند. بدین‌ترتیب جامعهٔ آماری دربرگیرندهٔ همهٔ دانشجویان کارشناسی‌ارشد گرایش‌های مختلف دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه و نیز واحد علوم و تحقیقات آن بود که بنا بر آمار رسمی در زمان اجرای پژوهش تعداد کل دانشجویان آنها بالغ بر ۲۳۶۱ نفر می‌شد.

با توجه به روش پژوهش و نیز تحلیل‌های آماری مورد نظر و براساس مستندات پژوهشی تصمیم گرفته شد که ۱۵ درصد کل جامعهٔ آماری به‌عنوان نمونهٔ پژوهش مورد بررسی قرار گیرند. بنابرین، با در نظر گرفتن افت نمونه‌برداری که معمولاً در پژوهش‌های پیمایشی اتفاق می‌افتد؛ ۳۰۰ دانشجو با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. بدین‌ترتیب که نمونه براساس نسبت نفرات دانشجو در هر رشته به کل جامعهٔ آماری انتخاب گردید. به عبارت دیگر، به رشته‌هایی که دارای حجم بیشتر دانشجو در دوره‌های تحصیلات تکمیلی بود، حجم نمونهٔ بزرگ‌تری تعلق گرفت. نمونهٔ مورد نظر در هر رشته نیز از طریق نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد.

پس از اجراء و گردآوری پرسش‌نامه‌ها مشخص شد که تعداد ۳۵ پرسش‌نامه به دلیل ناقص و مخدوش بودن باید از کل مجموعه حذف شود. بدین ترتیب کل گروه نمونهٔ بالغ بر ۲۶۵ دانشجو بود.

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسش‌نامه بود که توسط دانشجویان مورد مطالعه تکمیل شد. پرسش‌نامهٔ تحقیق با توجه به مطالعات صورت‌گرفتهٔ قبلی تنظیم گردید. چنانکه پیش‌تر بیان شد به‌منظور رواسازی پرسش‌نامه و نیز تعیین نگرش دانشجویان به کارآفرینی، از روش تحلیل‌عاملی اکتشافی استفاده شد. برپایهٔ این روش سؤال‌های پرسش‌نامه در معرض تحلیل مؤلفه‌های اصلی قرار گرفت تا از این طریق ۱. مؤلفه‌های موجود در نگرش دانشجویان نسبت به کارآفرینی تعیین شود، و ۲.روایی عاملی(سازه) پرسش‌نامه تأیید گردد.

یافته‌ها

نتایج تحلیل عاملی و اجرای شیوهٔ چرخش واریماکس برای ساده‌سازی عامل‌ها، نشان داد که نظرات دانشجویان دربارهٔ تأثیر دانشگاه در کارآفرینی را می‌توان در شش عامل خلاصه کرد که هر چند از لحاظ تعداد عامل‌ها با آنچه به صورت نظری و بر پایهٔ نظرات کارشناسان تنظیم شده بود یکسان است، اما برخی از عامل‌ها از لحاظ محتوایی متفاوت به‌دست آمد. این عامل‌ها و تفسیر و تبیین نتایج بر پایهٔ آنها به قرار زیر است:

کمبود امکانات، برنامه‌ها و تجهیزات آموزشی و آزمایشگاهی

شکی نیست که فضا و تجهیزات آموزشی مناسب در کیفیت تدریس اساتید بسیار مؤثر است. کثرت دانشجویان، نداشتن امکانات، کیفیت نامطلوب تجهیزات، عدم نور کافی، نداشتن امکانات آزمایشگاهی و متناسب و یا عدم کارایی امکانات می‌تواند بر روند آموزش اثرگذار باشد.

عدم توجه به نیازها، علائق دانشجو، و گرایش به مدرک محوری

تعریف نشدن مبانی کاربردی و تحقیقاتی و کمرنگ شدن انجام کارهای آزمایشگاهی و عملی سبب شده تا در دوران کنونی که به عصر ارتباطات و دنیای اطلاعات شهرت دارد از قافلهٔ پیشرفت و تکنولوژی عقب بمانیم و لازم و ضروری به‌نظر می‌رسد بحث تحقیق و فعالیت‌های عملی و آزمایشگاهی در مدارس و دانشگاه ها به‌عنوان بخشی مهم و حساس به حساب آید.

توانایی استادان و شرایط آموزشی

در بررسی علل ناکارآمدی اعضای هیأت علمی باتوجه به هدف‌های آموزش عالی نقش سه عامل برجسته‌تر به نظر می‌رسد:

- الف) ضعف سیستم تحصیلات تکمیلی آموزش عالی در ارتقاء سطح علمی دانشجویان؛
- ب) ضعف آموزش عالی در تجهیز اعضای هیأت علمی به اصول روان‌شناختی و تربیتی و شیوه‌های نوین تدریس؛
- ج) تراکم بیش از حد دانشجو در کلاس‌ها و عدم رعایت استانداردهای آموزشی.

به‌طورکلی، می‌توان گفت اگر اعضای هیأت علمی دارای روحیهٔ علمی، اهل مطالعه، توانمند و آشنا به مباحث روز رشتهٔ تخصصی خود باشند و از طرفی نسبت به شیوه‌های نوین تدریس آگاهی کافی داشته باشند، مطمئناً در تدریس موفق بوده و اهداف تربیتی تا حدودی زیادی در دانشگاه محقق خواهد شد. بنابراین، آموزش عالی باید نسبت به شناسایی و جذب افراد مستعد و نخبه اقدام کرده و سیاست‌ها و برنامه‌هایی را برای آشنایی آنها با اصول و فلسفهٔ تعلیم و تربیت و شیوه‌های نوین تدریس، تحقیق و شیوهٔ آموزش مبانی علوم تدوین و اجرا کند.

شرایط نامناسب پذیرش دانشجو و توجه به توانایی‌ها و استعداد تحصیلی

مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ‌التحصیل شدن: در نظام آموزش عالی گرفتن حداقل نمرهٔ قبولی پیش‌شرطی برای أخذ مدرک فارغ‌التحصیلی است. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ‌التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگـــر، سبب بی‌انگیزه شدن و از بین رفتن علاقه‌مندی جمع کثیری از دانشجویان به‌ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری دروس نظری و فعالیت‌های عملی شده است. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ‌التحصیلانی می‌شود که دارای روحیهٔ علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج علمی بالاتر، روحیهٔ کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند.

نامناسب بودن روابط دانشگاهی و آموزشی

مطرح نبودن مسائل علمی و پژوهشی به‌عنوان اولویت اول در دانشگاه: تحت تأثیر شرایط اقتصادی، سیاسی و اجتماعی جامعه برخی از اعضای هیأت علمی نگرش اقتصادی به کار داشته و بیشتر در پی کسب درآمد هستند، تعدادی هم با هدف کسب قدرت و جایگاه

اجتماعی بالاتر به تصدی‌گری امور و در اختیارگرفتن مدیریت‌ها و عضویت در احزاب، تشکل‌ها و انجمن‌های مختلف اقدام می‌کنند و برخی هم با نیت اصلاح امور وخدمت‌رسانی به مردم و محرومان جامعه وارد فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی شده از فعالیت‌های علمی و پژوهشی باز می‌مانند.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی موانع و مشکلات کارآفرینی انجام شده است. هدف مذکور از آنجا نشأت گرفت که نرخ رشد بیکاری در بین فارغ‌التحصیلان روزبه‌روز در حال افزایش می‌باشد و از طرفی براساس نظریه‌های موجود، آموزش عالی می‌تواند نقشی اساسی در تربیت افراد کارآفرین و تقویت روحیهٔ کارآفرینی در آنها داشته باشد. از طرف دیگر، با توجه به توانایی‌ها و مهارت‌های عملی که در فارغ‌التحصیلان هنرستان‌ها در مقایسه با سایر فارغ‌التحصیلان وجود دارد، این امر نوعی ضعف سیاست‌گذاری تلقی شده و تلاش جهت حضور بیشتر دانش‌آموختگان هنرستان‌ها در دانشگاه‌ها به بهبود وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان نظام آموزش عالی منجر خواهد شد.

بنابراین، تدوین برنامه‌های فرهنگی و آموزشی در راستای بسترسازی و توسعهٔ فرهنگ کارآفرینی در محیط‌های دانشگاهی به‌منظور تغییر نگرش در دانشجویان از حرکت‌های مؤثر در این زمینه تلقی می‌شود.

بررسی و ارزیابی کلی دروس دانشگاهی از دیدگاه دانشجویان مورد مطالعه در این پژوهش نشان داد که محتوای آموزشی مورد تدریس در آموزش عالی از لحاظ ارتباط با نیازهای بازار کار در پائین‌ترین حد ممکن قرار دارد، به طوری که مطالب آموخته‌شده در برنامه‌های آموزش عالی نمی‌تواند در کارآفرینی و موفقیت شغلی فارغ‌التحصیلان نقش مؤثری ایفا کند. لذا، ارزیابی جدی‌تر محتوای آموزشی و بازنگری در نحوهٔ تدوین دروس دانشگاهی به‌منظور کم کردن فاصلهٔ علمی و مهارتی فارغ‌التحصیلان با نیازهای بازار کار ضروری به‌نظر می‌رسد.

در خصوص شناسایی و تحلیل موانع کارآفرینی در آموزش عالی، بر اساس نتایج تحلیل عاملی به‌عنوان مهم‌ترین بخش از یافته‌های پژوهش حاضر، می‌توان اظهار داشت که به‌منظور رفع موانع موجود در آموزش عالی در راستای نیل به رویکرد کارآفرینی، مطالعه و بررسی در زمینهٔ متغیرهای مربوط به عوامل پشتیبانی و آموزشی راهگشاتر و در واقع ضروری‌تر از دیگر عوامل خواهد بود. بنابراین، مواردی مثل کمبود امکانات، تجهیزات برای کار عملی، کمبود وسایل آموزشی و کمک آموزشی، عدم تناسب آموخته‌های فارغ‌التحصیلان با نیازهای بازار کار، عدم تناسب روش‌های آموزشی مورد استفاده با علایق و قابلیت‌های دانشجویان و بالاخره فعالیت‌های عملی محدود در زمینهٔ دروس ارائه‌شده از موانعی تلقی می‌شود که تلاش و برنامه‌ریزی در جهت رفع آنها از راهکارهای اصلی تقویت کارآفرینی در دانشجویان دانشکده‌های مختلف نیز محسوب می‌گردد. البته بی‌توجهی به عوامل سیاست‌گذاری و انسانی و موانع مرتبط با آنها مطلوب نبوده و انجام مطالعات بیشتر برای اطمینان از تأثیر یا عدم تأثیر آنها در اتخاذ رویکرد کارآفرینی امری ضروری است.

بطور کلی، با توجه به خلاصهٔ نتایج حاصل از مطالعات نظری و پژوهشی این تحقیق و سایر مطالعات صورت گرفتهٔ قبلی که در فصل دوم بدان اشاره شد، ملاحظه می‌شود که یافته‌های این پژوهش مورد تأیید نظریه‌های موجود بوده و نتایج متضادی حاصل نشده است. از سوی دیگر، نظر به اینکه هدف کلی این پژوهش تحلیل موانع کارآفرینی در آموزش عالی بوده است، می‌توان از توسعه و پیشرفت فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور به‌عنوان هدف غایی آن یاد کرد. چه بسا با عنایت کافی به مشکلات و موانع مطرح‌شده در این گزارش به‌عنوان یافته‌های پژوهشی، انجام پژوهش‌های بیشتر و در نهایت در نظر گرفتن نتایج حاصل در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های آموزشی دانشگاه‌ها، گامی بلند در جهت بهبود وضعیت شغلی فارغ‌التحصیلان آموزش عالی کشور برداشته شود که در آن صورت هدف نهایی این پژوهش محقق گشته است.

پیشنهادهای پژوهشی

پیشنهادهای پژوهشی با استفاده از نتایج حاصل از اظهار نظر دانشجویان مورد مطالعه و همچنین بررسی مطالعات قبلی استخراج گردیده و به شرح زیر می‌باشد:

۱) با توجه به یافته‌های پژوهشی حاصل از اولویت‌بندی دیدگاه دانشجویان در خصوص عوامل مؤثر در انتخاب رشته در کنکور بوده است، تجدید نظر جدی در نحوهٔ پذیرش دانشجویان در رشته‌های مختلف ضروری به نظر می‌رسد. هر چند تغییر نگرش افراد نسبت به رشتهٔ خود امری زیرساختی است، لیکن با برنامه‌ریزی دقیق و استفاده از برخی راهکارها مثلاً افزایش حد نصاب تراز علمی برای پذیرش در این رشته‌ها، می‌توان به حل این مسئله امیدوار بود.

۲) با در نظر گرفتن اینکه اکثر دانشجویان مهم‌ترین موانع اشتغال فارغ‌التحصیلان را محدود بودن فرصت‌های شغلی موجود و عدم حمایت دولت از فارغ‌التحصیلان بیان کردند، به نظر می‌رسد برخلاف اصول کارآفرینی، دانشجویان مورد مطالعه انتظار دارند فرصت‌های شغلی مناسبی از پیش مهیا باشد تا ایشان پس از فارغ‌التحصیلی بدان نائل گردند. لذا، حرکت‌های مؤثر بیشتری در جهت بسترسازی و توسعهٔ فرهنگ کارآفرینی در محیط‌های دانشگاهی ضروری به نظر می‌رسد. این مهم نیز از طریق اجرای برنامه‌های آموزشی و عملی مناسب به‌منظور وارد کردن دانشجویان در محیط‌های کاری و آشنایی آنها با فرصت‌های شغلی بالقوه امکان‌پذیر است.

محدودیت‌های پژوهش

بدون‌تردید هر پژوهش دارای محدودیت‌های مختلف اجرایی، علمی و مانند آن است. مطالعهٔ حاضر نیز از این‌گونه محدودیت‌ها در امان نبوده است.

۱) یکی از محدودیت‌ها این است که یافته‌های حاضر ممکن است تحت تأثیر سوگیری پاسخ‌ها قرار گرفته باشد. پژوهش‌های متعدد سوگیری‌های خاص فرهنگی و اجتماعی را در پاسخ به گویه‌ها نشان داده است. برای نمونه، می‌توان به تمایل یک گروه تحصیلی معین به اینکه هر گویه را در درجهٔ مشابهی از مقیاس لیکرت قرار دهد، اشاره کرد. این نوع

سوگیری پاسخ ممکن است به‌گونهٔ خاص به مطالعهٔ حاضر نیز مربوط باشد. این پدیده به عنوان یک مشکل همراه پژوهش‌هایی از این دست در نظر گرفته می‌شود. از این رو، در مطالعهٔ حاضر، ممکن است برخی آزمودنی‌ها نظر خود را کم (یا به همین دلیل زیاد) گزارش کنند. در واقع، طی گردآوری داده‌ها، مجریان با بعضی از افراد مواجه می‌شدند که احساس می‌کردند گویه‌ها با آنچه آنان تجربه کرده‌اند، منطبق نیست و تمایلی به پاسخ دادن نداشتند.

۲) محدودیت دیگر به ابزار اندازه‌گیری مربوط می‌شود. با آنکه مقیاس مورد مطالعه بر پایهٔ مبانی نظری تدوین و توسعه یافته است اما بدون تردید زمینه‌های مختلف تحصیلی و مقطع در ساخت و تدوین گویه‌های آن نقش عمده داشته است. به همین دلیل، برخی عوامل و گویه‌های مقیاس اصلی در مطالعهٔ حاضر حذف و عوامل دیگری به‌دست آمد. با آنکه عوامل استخراج‌شده در این مطالعه با شواهد متعدد تجربی و نظری حمایت شده است، به نظر می‌رسد مؤلفه‌ها و عوامل بومی و فرهنگی دیگری وجود دارد که می‌تواند جنبه‌های متعددی از نظرات دانشجویان را در جامعهٔ مورد مطالعه آشکار سازد که در این پژوهش به دلیل کاربرد این مقیاس به‌گونهٔ کامل مورد نظر قرار نگرفته است.

منابع

احمدپور داریانی، محمود و رضائیان، علی (۱۳۷۷). سیر تکامل کارآفرینی: مفهوم، دیدگاه‌ها، فرآیند و آموزش. مدرس، شمارهٔ ۶، بهار ۷۷.

احمدپور داریانی، محمود و فیض، داوود(۱۳۸۰). نقش و جایگاه دولت در توسعهٔ آموزش کارآفرینی کشور. مدیریت، شمارهٔ۵۶ و ۵۵، آذر و دی ۸۰.

احمدپور داریانی، محمود(۱۳۸۲). آیا کارآفرینی استراتژی دانشگاه‌ها را تغییر می‌دهد؟. رهیافت، شمارهٔ ۲۹، بهار ۸۲.

احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۳). کارآفرینی (تعاریف، نظریات، الگوها). تهران: انتشارات پردیس.

احمدپور داریانی، محمود و شیخان، ناهید و رضازاده، حجت‌اله (۱۳۸۳). تجارب کارآفرینی در کشورهای منتخب. تهران: انتشارات امیرکبیر.

بهکیش، محمدمهدی (۱۳۸۰). اقتصاد ایران در بستر جهانی شدن. تهران: نشر نی.

چیت‌ساز قمی، محمدجواد (۱۳۷۸). دانش‌آموختگان آموزش عالی و اشتغال. فصل‌نامهٔ پژوهش، شمارهٔ اول، پائیز و زمستان ۷۸.

رسول‌اف، جلال (۱۳۸۰). اشتغال فارغ‌التحصیلان کشاورزی. سلسله نشست‌های علمی اشتغال، سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان.

سازمان سنجش آموزش کشور (۱۳۸۰). طرح توسعهٔ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور (کاراد). دبیرخانه طرح کاراد.

سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

شاه‌حسینی، علی(۱۳۸۳). « کارآفرینی». تهران: انتشارات آییژ.

صمدآقائی، جلیل(۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین. تهران: مرکزآموزش مدیریت دولتی.
عزیزی، محمد (۱۳۸۲). بررسی و مقایسهٔ زمینه‌های بروز و پرورش کارآفرینی در دانشجویان دانشگاه شهید بهشتی. تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
فیض بخش، علی رضا (۱۳۸۱). کارآفرینی و کارآفرین: تعاریف و ویژگی‌ها. آفتاب، شمارهٔ ۲۱، آذر ۸۱.
کلانتری، خلیل(۱۳۸۲). پردازش و تحلیل داده‌ها در تحقیقات اجتماعی- اقتصادی. تهران: نشر شریف.
مقیمی، محمد (۱۳۸۳). کارآفرینی در نهادهای جامعهٔ مدنی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران.
ملیتو، سالازار و دیگران (۱۳۸۰). مقدمه‌ای بر کارآفرینی. ترجمهٔ سیامک نطاق. با نظارت سازمان بهره‌وری ایران، تهران: انتشارات کوهسار.
نفیسی، عبدالحسین (۱۳۷۸). بررسی نارسائی‌های ارتباط نظام‌های آموزشی و اشتغال و راهکارهای اصلاح آن. وزارت آموزش و پرورش.
هزارجریبی، جعفر (۱۳۸۴). کارآفرینی. تهران: انتشارات پژوهشکدهٔ امور اقتصادی.
هیسریچ، رابرت دی و پیترز، مایکل پی (۱۳۸۳). کارآفرینی. علی‌رضا فیض‌بخش و حمیدرضا تقی‌یاری. تهران: دانشگاه صنعتی شریف، مؤسسهٔ انتشارات علمی.
تحقیقات اقتصاد و توسعهٔ کشاورزی ایران (دوره: ۲-۴۱، شمارهٔ ۳) نویسنده: سید محمود حسینی، سید جمال فرج اله حسینی، محمدرضا سلیمانپور.

Block, Z. & Stumpe, S.(1992). Entrepreneurship education research: experience and challenge. In D. Sexton, & J. Kasarda(eds). The state of the art of entrepreneurship. Boston, PWS-KENT.
Cason, M.(1982).The Entrepreneur: An Economic Theory. Totowa, N.J.: Barnes and Nobel.
Cotton, J.(1990). Enterprise education experience: A manual for school-based in-service training. CASDEC.
Dees, Gregory & Haas, Miriamand Peter(1998). The meaning of social entrepreneurship. Kaffman center for entrepreneurial leadership.
Duphy, Steven & Herbig, Paul & Golden, James(1994). The relationship of entrepreneurial and innovative success. Marketing intelligence and planning, vol.12, n.9.
Echols, Ann & Neck, Christopher(1998). The impact of behaviors and structure on corporate entrepreneurial success. Journal of managerial psychology, vol.13, n.1/2.
Fu, Tony & Ya, Lai(2001). Toward a theory of the entrepreneurial state. International journal of social economics, vol.28, n.9.
Fry, Fred(1993). Entrepreneurship: a planning approach. West publishing company.
Gibb, Alen(1998). Entrepreneurship and small business management: Can we afford to neglect them in the twenty first century business school? British Academy of Management.
Henry, C., Hill, F. & Leitch, C.(2003).Entrepreneurship education and training. England; Burlington, Vt.: Ash gate.

Hisrich, R.D.(1992). Toward an organization model for entrepreneurship education.International entrepreneurship conference proceedings.Dortmond, Germany.
Hurley, Amy(1999). Incorporating feminist theories in to sociological theories of entrepreneurship. Women in management review, vol.14, n.2.
Hynes, B.(1996). Entrepreneurship education and training: Introducing entrepreneurship into non-business disciplines. Journal of european industrial training, vol.20, n.8.
Kuratko, Donald & Hodgetts, Richard(2001). Entrepreneurship : a contemporary approach. Harcourt college publishers.
Oberfield, Alice & Dees, Gregory(1999). Starting a nonprofit venture. In sahlman wiliam and others, The entrepreneurial venture. harvard business school.
Parris, Joan Barber(2002). High school entrepreneurship education: A comparison of a traditional teacher-led learning model with a computer-supported collaborative learning model.
Prokopenko, Joseph & Pavlin, Igor(1991). Entrepreneurship development in pullice enterprises. International labour organization.
Renolds, Ruthie(2001). Non-prifit organizations as entrepreneurs. In Connors Tracy, The non-prifit handbook: management. John Wiely and sons inc.
Schiller, Bradly & Crewson, Philip(1997). Entrepreneurial origins: A longitudinal inquiry. Huntington beach.
Stoner, James & Freeman, Edward & Gilbert, Daniel(1995). Management. Prentice-Hall.
Thompson, John(1999). The work of tne entrepreneur: a new perspective. Journal of the workplace learning: employee counselling today, vol.11, n.6.
Wickham, Philip A.(1998). Strategic entrepreneurship. Financial Times Management

بررسی نگرش مهارت‌آموختگان زن حرفه‌های کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی، مطالعهٔ موردی: مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت

آزاده قربانی واقعی[1]
زینب صفرپور بهدانی[2]

چکیده

با توجه به اینکه بزرگ‌ترین دغدغهٔ مهارت‌آموختگان حرفه‌های کشاورزی و نیز دولت‌مردان کشور افزایش فرصت‌های شغلی است، پی بردن به راهکارهای عملی جهت ایجاد اشتغال بسیار حائز اهمیت است. در این تحقیق سعی برآن است تا با بررسی نگرش مهارت‌آموختگان زن حرفه‌های کشاورزی در خصوص چگونگی اشتغال در این بخش، راهکارهای عملی جهت بهبود آیندهٔ شغلی این افراد شناسایی و ارائه گردد. مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت به عنوان مطالعهٔ موردی این تحقیق انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامهٔ محقق بود که توسط گروهی از متخصصان رشته‌های کشاورزی با روش سنجش محتوائی مورد روان‌سنجی گویه‌ها قرار گرفت و با استفاده از روش آلفای کرونباخ پایایی سؤالات بررسی شد و اصلاحات لازم صورت پذیرفت. جامعهٔ آماری این پژوهش ۲۳۶ نفر از مهارت‌آموختگان مرکز خواهران در سال ۹۰ و ۹۱ می‌باشد. پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی- پیمایشی است. در توصیف داده‌ها از آمارهای توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های مرکزی (میانگین و فراوانی) استفاده شد. در آمار تحلیلی از ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون استفاده گردید. نتایج نشان داد که هفت عامل در بهبود آیندهٔ شغلی مهارت‌آموخته این رشته بیشترین نقش را ایفا می‌کند که به ترتیب عبارتند از: توانمندی‌های تخصصی مهارت‌آموخته، ارتباط مراکز فنی و حرفه‌ای با مراکز کاری، فرصت‌های شغلی موجود، رضایت‌مندی سطح مهارت دوران مهارت‌آموزی، سیاست‌های دولت در زمینهٔ اشتغال، تسهیلات و امکانات موجود، علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط به حرفه‌های کشاورزی.

واژگان کلیدی: مهارت‌آموختگان کشاورزی، نگرش، اشتغال، مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت.

---

۱. کارشناس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت، کارشناسی ارشد مهندسی صنایع چوب و کاغذ،
Email:ghorbani.azade@gmail.com
۲. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت، کارشناسی رشتهٔ زبان و ادبیات فارسی،
Email:m4edu@gilantvto.ir

مقدمه

فراهم آوردن دانش و مهارت‌های مورد نیاز نیروی کار آینده، یکی از مستقیم‌ترین و بدیهی‌ترین راه‌هایی است که آموزش عالی و سازمان‌های ذی‌ربط از جمله سازمان فنی و حرفه‌ای می‌تواند به توسعهٔ اقتصادی کمک کند. از طرف دیگر، فراهم کردن شرایط و امکانات لازم برای نیروی انسانی ماهر و کارآزموده جهت ورود به بازار کار از مهم‌ترین اقدامات و پیش‌بینی‌هایی است که دولتمردان و برنامه‌ریزان کشورها می‌بایست جهت پیشبرد برنامه‌های توسعهٔ خود اعمال نمایند. کشوری که نتواند مهارت و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، نخواهد توانست هیچ چیز را توسعه دهد. (محمدی دینانی و فولادی، ۱۳۸۰)

نگرش، گرایش یا ایستار، بنا به نظر آلپورت، یک حالت روانی و فکری آمادگی است که بر پاسخ‌های فرد در برابر کلیهٔ اشیاء یا موقعیت‌هایی که به آن مربوط می‌شود، تأثیر هدایت‌شده یا پویا دارد. به عنوان مثال، نگرش‌های کودکان تحت تأثیر نگرش‌های والدین، هم‌بازی‌ها، هم‌کلاسی‌ها، و معلمان خود تغییر می‌کند. می‌توان اظهار کرد که در دوران دانشگاه، نگرش دانشجویان از بیشترین امکان تغییر برخوردار می‌شود، نگرش‌ها پس از شکل‌گیری از ثبات بیشتری برخوردار شده و تابع اصل ثبات شناختی هستند، یعنی در برابر تغییر مقاومت می‌کنند حتی اگر اطلاعات مغایر با نگرش‌ها باشد، فرد سعی می‌کند آن‌ها را با چهارچوب نگرش خود تطبیق دهد. به طور کلی، اهمیت مطالعاتی که در مورد بررسی نگرش افراد انجام می‌شوند از این نظر است که نگرش یکی از اجزای اصلی و مهم رفتار انسان‌هاست و بر اساس آن می‌توان دربارهٔ رفتار و یا نتایج آن قضاوت و یا تصمیم‌گیری نمود. (گورتون و همکاران[1]، ۲۰۰۸)

با توجه به این که بزرگ‌ترین دغدغهٔ مهارت‌آموختگان رشته‌های کشاورزی که اغلب دانش‌آموخته دانشگاه نیز می‌باشند و همچنین دولتمردان کشور افزایش فرصت‌های شغلی است، لذا، پی بردن به راهکارهای عملی جهت ایجاد اشتغال بسیار حائز اهمیت است. در این تحقیق سعی برآن است تا با بررسی نگرش مهارت‌آموختگان رشته‌های کشاورزی در خصوص چگونگی اشتغال در این بخش، راهکارهای عملی جهت بهبود آیندهٔ شغلی مهارت‌آموختگان شناسایی و ارائه گردد.

پیشینهٔ تحقیق

بسیاری از محققان دلایل بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی را فقدان مهارت‌های لازم جهت اشتغال برشمرده‌اند (زمانی و لاری،۱۳۸۳; شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵; موحدی[2]،۲۰۰۹). محققین کیفیت پایین نیروی کاری جوان و بالابودن نرخ بیکاری را با نامناسب بودن آموزش‌های ارائه‌شده مرتبط می‌دانند. (همتی و همکاران، ۱۳۸۶) این محققان فقدان مهارت‌های لازم در افراد را به‌عنوان یکی از عوامل اصلی مداخله‌گر در بازار کار تلقی می‌کنند.

1. Gorton et al
2. Movehedi

در این بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در واقع یک نوع مهارت‌اندوزی براساس تقاضای بازار کار محسوب می‌گردد، با ایجاد شغل برای جوانان و تضمین آیندهٔ شغلی با معضل بیکاری مقابله می‌نمایند. (آوخ کسیمی،۱۳۸۲)

به دلیل تعداد بالای دانشجویان در نظام آموزش کشاورزی نسبت به فرصت‌های استخدامی و شغلی موجود، باید ارزیابی دقیق و مداوم از نیازهای موجود بازار کار و تقاضای استخدام‌کنندگان (کارفرمایان) به‌عمل آمده تا بر مبنای این نیازمندی‌ها، برنامه‌های مناسب درسی و آموزش کشاورزی تهیه و تدوین گردد. در کشورهای درحال توسعه، کاهش فرصت‌های استخدامی توسط دولت باعث شده تا دانشجویان مجبور شوند یادگیری دانش و مهارت‌های خود را در جهت بخش خصوصی سوق دهند. دربارهٔ احراز مشاغل مختلف کشاورزی در آینده توسط دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی نتیجه می‌گیرند که داشتن انگیزه و نگرش مثبت، توانایی کارکردن با دیگران و توانایی کار به‌طور مستقل، مهم‌ترین عوامل مؤثر درکسب شغل آینده هستند (رابینسون و همکاران[1]،۲۰۰۷).

نظام آموزش موجود، بیشتر تأکید بر رقابت و مصرف دارد تا نگهداری و حفظ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، و کشاورزی بیشتر به‌عنوان کارخانه صنعتی عمل می‌کند تا در مقام خلاقان مخازن بزرگ فرهنگی و شناختی. استرلینگ بیان می‌کند که جهان پسامدرن که با عدم قطعیت، وابستگی بیش از حد و خطرپذیری همراه است، انسان‌هایی را می‌طلبد که برای دیدگاه‌های چندگانه ارزش قائل شوند، منتقد بوده و در جستجوی تأثیرات چندگانه باشند (تا روابط علت-معلولی خطی)، آنان دارای فکر باز بوده و به روابط متعامل بین مؤلفه‌های سامانه توجه کنند (استرلینگ[2]،۲۰۰۱).

مطالعه‌ای در مورد دانشجویان دانشکدهٔ کشاورزی دانشگاه فردوسی مشهد بین ۸۰۰ نفر از دانشجویان انجام گرفت. یافته‌های تحقیق نشان داد که اکثر دانشجویان مورد مطالعه علاقه‌مند به کار در مناطق روستایی بوده‌اند، به گونه‌ای که امتیاز نگرش به کار در روستا برابر ۲/۸۶ بود. بین متغیرهای جنسیت، رشتهٔ تحصیلی، سال ورود به دانشگاه، محل سکونت، سابقهٔ سکونت در روستا، میزان رضایت از انتخاب رشتهٔ کشاورزی، اولویت انتخاب رشتهٔ کشاورزی در کنکور سراسری و مقطع تحصیلی با نگرش به اشتغال در مناطق روستایی رابطهٔ معناداری وجود داشت و عمدهٔ پاسخگویان عوامل دوری از اعضای خانواده و پایین بودن سطح درآمد در روستاها را به‌عنوان مهم‌ترین عوامل عدم جذب دانش‌آموختگان کشاورزی به فعالیت در روستاها برشمردند. این مطالعه علاوه بر تخصیص درصدی از ظرفیت پذیرش دانشجو در دانشکده‌های کشاورزی، به داوطلبین روستایی (به‌عنوان سهمیهٔ ویژهٔ مناطق روستایی) و نیز ایجاد نسبت متوازن در جذب دانشجویان دختر و پسر، ایجاد زمینه‌های کارآفرینی برای دانش‌آموختگان کشاورزی در روستاها از طریق پرداخت اعتبارات ویژه کار و سکونت در روستاها را به‌عنوان مکمل درآمدی پیشنهاد نموده است.(تبرایی و قاسمی،۱۳۸۵).

بر اساس مطالعهٔ شفیعی و فمی در سال ۱۳۸۶، پنج عامل زیر به عنوان عوامل مؤثر بر نگرش دانشجویان کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی شناسایی شدند. این عوامل

1. Robinson et al
2. Sterling

به قرار زیر هستند: قابلیت تأمین نیازهای روان‌شناختی، پایین بودن جایگاه اقتصادی-اجتماعی مشاغل کشاورزی، مخاطرات شغلی، عدم دسترسی به اعتبارات و استخدامات دولتی در بخش کشاورزی و ناسازگاری مشاغل کشاورزی برای دختران و زنان (شفیعی و فمی، ۱۳۸۶).

به اعتقاد کانن، داوطلبان ورود به دانشگاه‌ها در امریکا به دلایل متعدد گرایشی برای ورود به رشته‌های کشاورزی ندارند. از جمله این دلایل عبارتند از: کاهش نقش بخش کشاورزی نسبت به صنعت در رشد اقتصادی در دهه‌های ۷۰ و ۸۰ میلادی، افزایش شدید قیمت‌ها، تبلیغات سوء رسانه‌های خبری دربارهٔ کشاورزی و بزرگ‌نمایی مشکلات زندگی روستایی و کشاورزی، و فقدان دانش و مهارت‌های حرفه‌ای دانش‌آموختگان کشاورزی (کانن[1]، ۲۰۰۵).

اهداف پژوهش

هدف کلی تحقیق حاضر بررسی نگرش مهارت‌آموختگان زن حرفه‌های کشاورزی به اشتغال در این بخش، مطالعهٔ موردی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت می‌باشد. اهداف تخصصی تحقیق در راستای رسیدن به هدف کلی عبارتند از:

- بررسی علل و معضلات بیکاری در بخش کشاورزی،
- تحلیل عوامل مؤثر بر گرایش مهارت‌آموختگان به اشتغال در بخش‌های کشاورزی،
- بررسی رابطهٔ بین فرصت‌های شغلی موجود، علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط با رشته‌های کشاورزی، سیاست‌های دولت در زمینهٔ اشتغال و گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های پیمایشی است که به روش همبستگی و تحلیل رگرسیونی انجام گرفته است. در توصیف داده‌ها از آمارهای توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی (واریانس و انحراف معیار) و شاخص‌های مرکزی (میانگین و فراوانی) استفاده شد. در آمار تحلیلی از ضریب همبستگی اسپیرمن و تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده گردید. جامعهٔ آماری مورد نظر در این تحقیق شامل ۲۳۶ نفر از مهارت‌آموختگان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران رشت در سال ۱۳۹۰ و ۱۳۹۱ می‌باشد.

ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسش‌نامهٔ محقق بود که با حذف پرسش‌نامه‌های تکمیل نشده و ناقص، تعداد ۱۸۲ پرسش‌نامه تأیید و جهت تجزیه و تحلیل آماری وارد نرم‌افزار گردید. روایی سؤالات پرسش‌نامه توسط گروهی از متخصصان رشته‌های کشاورزی با روش سنجش محتوائی مورد روان‌سنجی گویه‌ها قرار گرفت.

سنجش پایایی و اعتبار سؤالات پرسش‌نامه با استفاده از نرم‌افزار SPSS تعیین گردید. ضریب آلفای کرونباخ به‌دست آمده برای سؤالات ترتیبی پرسش‌نامه ۰/۸۴ شد که نشان‌دهندهٔ اعتبار بالای سؤالات پرسش‌نامه است

1. Cannon

یافته‌ها

مهارت‌آموختگانی که در این پژوهش مورد مطالعه قرار گرفتند با میانگین سنی ۲۷ سال و با جنسیت مؤنث بودند و محل سکونت اغلب پاسخگویان (۸۶/۲ درصد) نقاط شهری بود. در میان پاسخگویان ۷۸ نفر (۴۲/۸ درصد) متأهل، و سایر پاسخگویان (۱۰۴ نفر، ۵۷/۲ درصد) مجرد بودند. از نتایج مهمی که می‌توان بدان دست یافت بررسی علاقهٔ مهارت‌آموختگان در انتخاب حرفهٔ کشاورزی بود. بدین ترتیب طبق یافته‌های آماری ۱۴۵ نفر (۷۹/۷ درصد) با علاقهٔ قبلی و ۳۷ نفر (۲۰/۳ درصد) بدون علاقهٔ قبلی وارد حرفه‌های کشاورزی (امور باغی-زراعی) شده و مشغول به مهارت‌آموزی گشته‌اند.

جدول۱. فراوانی علاقهٔ قبلی به حرفهٔ کشاورزی

صفت	گویه‌ها	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
علاقهٔ قبلی به حرفه‌های کشاورزی	بدون علاقهٔ قبلی	۳۷	۲۰/۳	۲۰/۳
	با علاقهٔ قبلی	۱۴۵	۷۹/۷	۱۰۰
	جمع	۱۸۲	۱۰۰	-
مدرک دانشگاهی	مدرک دانشگاهی مرتبط	۱۲۳	۶۷/۵	۶۷/۵
	مدرک دانشگاهی غیرمرتبط	۴۰	۲۲	۸۹/۵
	فاقد مدرک دانشگاهی	۱۹	۱۰/۵	۱۰۰
	جمع	۱۸۲	۱۰۰	-

در این پژوهش عواملی که باعث افزایش گرایش مهارت‌آموختگان کشاورزی در بخش کشاورزی بعد از مهارت‌آموختگی می‌شوند، مورد بررسی قرار گرفت. این عوامل در جدول ۲ به تفصیل بیان شده‌اند.

جدول ۲. عوامل مؤثر بر گرایش مهارت‌آموختگان نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی

گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	اولویت
استفاده از مهارت‌ها و آموزش‌های کسب‌شده در جهت توسعهٔ کشاورزی	۳/۸۷	۱/۰۵	۲۸/۱۸	۱
علاقه‌مندی به کسب شغل در بخش دولتی	۳/۸۱	۱/۰۸	۲۸/۶۵	۲
علاقه‌مندی به کسب شغل آزاد یا خصوصی مرتبط با حرفه	۳/۷۸	۱/۰۷	۲۸/۹۲	۳
وجود قابلیت‌ها و پتانسیل‌های کشاورزی برای استفادهٔ مهارت‌آموختگان	۳/۵۵	۱/۰۴	۲۹/۸۳	۴
مدرن و دقیق شدن فعالیت‌های کشاورزی	۳/۴۹	۱/۰۷	۳۰/۴۵	۵
وجود زمینه‌های مختلف اشتغال برای دختران در فعالیت‌های کشاورزی	۳/۷۴	۱/۱۴	۳۱/۷۲	۶
وجود تنوع شغلی در حرفه‌های کشاورزی	۳/۳۳	۱/۰۶	۳۲/۹۶	۷

گویه‌ها	میانگین	انحراف معیار	ضریب تغییرات	اولویت
وجود مراکز و مؤسسات مرتبط با فعالیت‌های کشاورزی	۲/۸۱	۰/۹۰	۳۳/۶۲	۸
تأثیر افزایش فعالیت‌های خصوصی در بخش کشاورزی	۳/۴۲	۱/۱۶	۳۴/۱۷	۹
کسب گواهینامه فنی و حرفه‌ای به‌منظور به‌دست آوردن کار در آینده	۳/۴۶	۱/۱۷	۳۵/۱۸	۱۰
تأثیر مهارت‌های کسب‌شده در دوران مهارت‌آموزی	۲/۷۶	۰/۹۳	۳۶/۱۲	۱۱
ارتباط حرفه‌های کشاورزی با کارآفرینی و اشتغال‌زایی	۳/۲۱	۱/۱۴	۳۷/۵۳	۱۲
تأثیر حرفه‌های کشاورزی در ایجاد فرصت‌های شغلی	۲/۸۹	۱/۰۶	۳۷/۸۴	۱۳
تناسب محتوای استانداردهای آموزشی با نیازهای بازار کار	۲/۴۶	۰/۹۲	۳۸/۹۱	۱۴
تأثیر سیاست‌ها و حمایت‌های دولت از بخش کشاورزی	۲/۷۰	۱/۱۰	۴۰/۸۹	۱۵
تأثیر مراکز فنی و حرفه‌ای در اشتغال‌زایی و کارآفرینی	۲/۸۱	۱/۱۷	۴۲/۶۳	۱۶
سیاست‌های استخدامی دولت در بخش کشاورزی	۳/۲۱	۱/۳۶	۴۴/۷۷	۱۷
سیاست‌های اقتصادی و تولیدی دولت	۳/۱	۱/۳۲	۴۶/۲۱	۱۸
وجود اطلاعات در زمینهٔ فرصت‌های شغلی کشاورزی	۲/۶۸	۱/۲۷	۴۸/۳۷	۱۹
تضمین آیندهٔ شغلی	۲/۱۱	۱/۳۲	۵۱/۰۸	۲۰

طیف لیکرت خیلی کم=۱ کم=۲ تاحدودی=۳ زیاد=۴ خیلی زیاد=۵

بر طبق نتایج به‌دست آمده عواملی که از نظر مهارت‌آموختگان در حد زیاد در آیندهٔ شغلی آن‌ها مؤثر بودند به ترتیب عبارتند از: ۱. استفاده از مهارت‌ها و آموزش‌های کسب‌شده در جهت توسعهٔ کشاورزی در کشور، ۲. علاقه‌مندی به کسب شغل در بخش دولتی، ۳. علاقه‌مندی به کسب شغل آزاد یا خصوصی مرتبط با حرفه، ۴. وجود قابلیت‌ها و پتانسیل‌های کشاورزی برای استفاده مهارت‌آموختگان، ۵. مدرن و دقیق شدن فعالیت‌های کشاورزی، ۶. وجود زمینه‌های مختلف اشتغال برای دختران در فعالیت‌های کشاورزی، ۷. وجود تنوع شغلی در حرفه‌های کشاورزی، ۸. وجود مراکز و مؤسسات مرتبط با فعالیت‌های کشاورزی، ۹. تأثیر افزایش فعالیت‌های خصوصی در بخش کشاورزی، ۱۰. کسب گواهینامهٔ فنی و حرفه‌ای به‌منظور به‌دست آوردن کار در آینده.

محاسبه ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای مستقل فرصت‌های شغلی موجود، علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط با حرفهٔ کشاورزی، سیاست‌های دولت در زمینهٔ اشتغال،

تسهیلات و امکانات موجود، توانمندی‌های تخصصی مهارت‌آموخته و ارتباط مراکز فنی و حرفه‌ای با مراکز کاری با متغیر وابسته گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی حاکی از آن است که رابطهٔ بین متغیرهای مذکور در سطح ۰/۰۰۰ معنادار می‌باشد. نتایج همچنین نشان داد بین متغیر رضایت‌مندی از سطح مهارت دوران مهارت‌آموزی با گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی در سطح ۰/۰۰۱ خطا رابطهٔ معناداری وجود دارد.

بر این اساس فرضیهٔ H_0 مبنی بر عدم ارتباط گرایش به اشتغال در بخش‌های کشاورزی با متغیرهای ذکرشده رد می‌شود.

جدول ۳. نتایج حاصل از همبستگی اسپیر من (n=۱۸۲)

متغیرها	ضریب همبستگی	سطح معنا داری
فرصت‌های شغلی موجود	۰/۳۱۴	۰/۰۰۰
علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط با حرفه‌های کشاورزی	۰/۳۰۰	۰/۰۰۰
رضایت‌مندی از سطح مهارت دوران مهارت‌آموزی	۰/۲۴۹	۰/۰۰۱
سیاست‌های دولت در زمینهٔ اشتغال	۰/۴۰۸	۰/۰۰۰
تسهیلات و امکانات موجود	۰/۳۵۶	۰/۰۰۰
توانمندی‌های تخصصی مهارت‌آموخته	۰/۶۵۲	۰/۰۰۰
ارتباط مراکز فنی و حرفه‌ای با مراکز کاری	۰/۴۸۹	۰/۰۰۰

$p \leq ۰/۰۵$

بحث و نتیجه‌گیری

منابع انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه در هر جامعه‌ای محسوب می‌گردد که بی‌تردید برای نیل به توسعهٔ پایدار و متعادل تربیت نیروی انسانی متخصص، کارآمد و شایسته از طریق مراکز فنی و حرفه‌ای و نهادهای آموزشی و پژوهشی یک اصل اساسی به‌شمار می‌روند. با وجود این که توسعه و گسترش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و نهادهای آموزشی کشور و افزایش متخصصان رشته‌های کشاورزی مؤید حضور نیروهای کیفی در بخش کشاورزی است، ولی عدم برنامه‌ریزی مناسب برای جذب و اشتغال مهارت‌آموختگان حرفه‌های کشاورزی دستیابی به این امر را دچار موانع و مشکلاتی نموده است. بنابراین، مسئلهٔ اشتغال مهارت‌آموختگان، یکی از مسائل اساسی است که می‌بایست مورد توجه برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران کشور قرار گیرد. چرا که توجه به امر اشتغال هم به لحاظ تأمین نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار (نقش اقتصادی) و هم به لحاظ نقش‌های اجتماعی برای نیل به اهداف توسعه ضروری است. بر اساس نتایج توصیفی این تحقیق استفاده از مهارت‌ها و آموزش‌های کسب‌شده، علاقه‌مندی به کسب شغل در بخش‌های مختلف دولتی، خصوصی و آزاد و وجود قابلیت‌ها و پتانسیل‌های مختلف کار در بخش کشاورزی از مهم‌ترین عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان نسبت به کسب شغل و اشتغال در بخش‌های کشاورزی در آینده معرفی شدند. همچنین، نتایج همبستگی بین متغیرها نشان می‌دهد که هرچه توانمندی‌های تخصصی مهارت‌آموخته بیشتر باشد گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی او بیشتر خواهد

بود. این مسئله یکی از نتایج مهمی است که بسیاری از محققان دیگر نیز بدان دست یافته و مورد تأیید قرار داده‌اند. به‌طوری که بسیاری از محققان دلایل بیکاری دانش‌آموختگان کشاورزی را فقدان مهارت‌های لازم جهت اشتغال برشمرده‌اند (زمانی و لاری، ۱۳۸۳.، شهبازی و علی بیگی، ۱۳۸۵.، کانن[1]،۲۰۰۵ و موحدی[2]، ۲۰۰۹)

هرچه ارتباط بین مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و مراکز کاری بیشتر باشد گرایش مهارت‌آموخته به اشتغال در بخش کشاورزی بیشتر خواهد بود. هرچه فرصت‌های شغلی بخش کشاورزی بیشتر باشد، گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی بیشتر می‌گردد.

در مورد تأثیر مثبت ارتباط بین مراکز فنی و حرفه‌ای و مراکز کاری همچنین تأثیر مثبت وجود فرصت‌های شغلی بیشتر در بخش کشاورزی نتایج تحقیق (موحدی، ۲۰۰۹) با یافته‌های این تحقیق مطابقت دارد. هرچه رضایت‌مندی مهارت‌آموخته از دانش و اطلاعات کسب‌شده در دوران مهارت‌آموختگی و علاقه‌مندی به فعالیت‌های کشاورزی بیشتر باشد، گرایش به اشتغال در بخش کشاورزی بیشتر خواهد بود. در این خصوص نیز نتایج مشابهی در تحقیق (شاه ولی و نوری پور، ۱۳۸۶) به‌دست آمده است. در نهایت، هرچه سیاست‌های دولت بهتر و تسهیلات و امکانات اختصاصی برای اشتغال بیشتر باشد، گرایش مهارت‌آموختهٔ حرفهٔ کشاورزی به اشتغال در بخش کشاورزی بیشتر خواهد بود. این نتیجه با نتایج به‌دست آمده در تحقیق (شفیعی و فمی، ۱۳۸۶) مطابقت دارد.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که هفت عامل زیر در بهبود گرایش مهارت‌آموخته رشتهٔ کشاورزی به اشتغال در بخش کشاورزی بیشترین نقش را دارا هستند: ۱. توانمندی‌های تخصصی مهارت‌آموخته، ۲. ارتباط مراکز فنی و حرفه‌ای با مراکز کاری، ۳. فرصت‌های شغلی موجود، ۴) رضایت‌مندی سطح دوران مهارت‌آموختگی، ۵) سیاست‌های دولت در زمینهٔ اشتغال، ۶. تسهیلات و امکانات موجود و ۷. علاقه‌مندی به مشاغل مرتبط با حرفه‌های کشاورزی. در این زمینه همان‌طور که مشاهده می‌شود توانایی‌ها و مهارت‌های مهارت‌آموختگان به‌عنوان مهم‌ترین عامل مؤثر در آیندهٔ شغلی مهارت‌آموزان رشته‌های کشاورزی مشخص گردیده است که هم تأییدکنندهٔ نتایج به‌دست آمده در بخش همبستگی و هم تأییدکنندهٔ سایر تحقیقاتی است که در این زمینه انجام شده‌اند. از جملهٔ این تحقیقات می‌توان تحقیق زمانی و لاری (۱۳۸۳)، شهبازی و علی بیگی (۱۳۸۵)، کانن (۲۰۰۵) و موحدی (۲۰۰۹) را ذکر کرد.

بنابراین، با توجه به این که اکثر مهارت‌آموختگان حرفه‌های کشاورزی، دانش‌آموختهٔ دانشگاه نیز می‌باشند و داشتن انگیزه و نگرش مثبت و توانایی و مهارت‌های کارکردن را به عنوان مهم‌ترین عوامل مؤثر در کسب شغل آینده معرفی کرده‌اند، می‌بایست نسبت به کسب مهارت‌های تخصصی، به بهترین شیوه تلاش نمایند. بنابراین، پیشنهاد می‌گردد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تمام تلاش خود را در به‌روز رسانی استانداردهای آموزشی و بالا بردن کیفیت کارگاه‌های آموزشی در این حیطه کمافی‌السابق ادامه داده تا بیش از پیش شاهد شکوفایی توانایی‌های جوانان این مرز و بوم باشیم. همچنین، پیشنهاد می‌گردد با توجه

1.Cannon
2.Movahedi

به سایر عوامل تأثیرگذار در بهبود آیندهٔ شغلی مهارت‌آموختگان حرفه‌های کشاورزی که در این تحقیق مشخص گردید، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان مرتبط با مهارت‌آموختگان کشاورزی از قبیل وزارت جهاد کشاورزی و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های خود این عوامل را مد نظر قرار داده و از طریق مجاری قانون‌گذاری این امر را پیگیری و دنبال نمایند.

منابع

آوخ کیسمی، م.(۱۳۸۲). نقش‌آموزش تخصصی علمی‌کاربردی در افزایش وضعیت اشتغال. مجموعه مقالات همایش نقش فن‌آوری اطلاعات در اشتغال، انتشارات علم و صنعت، صفحهٔ ۵۸۳-۵۷۷.

تبرایی، م و قاسمی، م.(۱۳۸۵). بررسی نگرش دانشجویان کشاورزی به اشتغال در مناطق روستایی و عوامل مؤثر بر آن. مطالعهٔ موردی: دانشکدهٔ کشاورزی دانشگاه فردوسی مشهد در سال تحصیلی. علوم کشاورزی و منابع طبیعی، سال سیزدهم، شمارهٔ ۲، صفحهٔ ۱۳۴-۱۳۳.

زمانی، غ و لاری، م. (۱۳۸۳). وضعیت اشتغال از دیدگاه دانش‌آموختگان جویای کار. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، جلد ۲، شمارهٔ ۲، صفحهٔ ۴۰-۲۵.

شاه ولی، م و نوری پور، م. (۱۳۸۶). سازه‌های مؤثر بر نگرش دانشجویان کشاورزی کشور: راهکارهای هدایت داوطلبان به رشته‌های کشاورزی. *علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران*، جلد ۳، شمارهٔ ۱، صفحهٔ ۷۱-۵۵.

شفیعی، ف و شعبان علی فمی، ح. (۱۳۸۶). بررسی نگرش دانشجویان رشته‌های کشاورزی نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی، مطالعهٔ موردی پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه تهران. *انجمن جمعیت شناسی ایران*، جلد ۴، شمارهٔ ۲، صفحهٔ ۱۹۲-۱۷۳.

شهبازی، ا و علی بیگی، ا.(۱۳۸۵). واکاوی شایستگی‌های دانش‌آموختگان کشاورزی برای ورود به بازارهای کار در کشاورزی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۲، شمارهٔ ۱، صفحه ۲۳-۱۵.

محمدی دینانی، م و فولادی، م. ح.(۱۳۸۰). بررسی وضعیت دانش‌آموختگان رشته‌های کشاورزی. اقتصاد کشاورزی و توسعه، سال نهم، شمارهٔ ۳۴، صفحهٔ ۳۴۱-۳۲۷.

موحدی، ر.(۱۳۸۳). آموزش کشاورزی: چالش‌ها و فرصت‌ها. انتشارات شوق دانش.

موحدی، ر؛ چیذری، م و نوروزی، ا.(۱۳۸۶). بررسی مقایسه‌ای گرایش دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی و دانشگاه دولتی نسبت به رشتهٔ کشاورزی در استان لرستان و همدان. علوم کشاورزی ایران، سال سیزدهم، شمارهٔ ۳۳، صفحهٔ ۵۴۵-۵۳۳.

همتی، ف؛ پزشکی راد، غ و چیذری، م.(۱۳۸۶). بررسی وضعیت شغلی و موفقیت شغلی دانش‌آموختگان مراکز آموزش کشاورزی استان آذربایجان شرقی. علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران، جلد ۳، شمارهٔ ۱، صفحهٔ ۸-۱.

Cannon, J. G.(2005). Perception of the influence of the Virginia governor's school for agriculture on VGSA Alumni. *Doctoral dissertation, Virginia polytechnic Institute and State University*.

Gortona, M., Douarinb, E., Davidovac, S., & Latruffed, L.(2008). Attitudes to agricultural policy and farming futures in the context of the 2003 CAP reform: A comparison of farmers in selected established and new member States. *Journal of rural studies*, 24,(2), 322-336.

Movahedi, R.(2009). Competencies needed by agricultural extension and education undergraduates for employment in the Iranian labor market. *Doctoral dissertation,* Berlin University). *Retrieved from http:// www.disertation.de*

Robinson, J. S., Garton, B. L., & Terry, R.(2007). Identifying the employability skills needed in the workplace according to supervisors of college of agriculture, food and natural resources graduates. *Journal of Southern Agricultural Education Research*; 57,(1), 95-100.

Sterling, S.(2001). *Sustainable education: Re-visioning and change;* UK: Green Books Ltd.

چالش‌های آموزش‌عالی در زمینهٔ کارآفرینی دانش‌آموختگان و مواجهه با تغییرات سریع تکنولوژی

علیرضا بخشایش[1]
مهسا کازرانی نژاد[2]

چکیده

جهان در گذر و تحول به سمت پیشرفت و تکنولوژی است و فناوری به نوبهٔ خود ماهیت و نوع مشاغل را تغییر می‌دهد. در نتیجه برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها باید قابلیت انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات را داشته باشند تا در جریان تغییرات تکنولوژی افراد را برای کسب مشاغل در آینده آماده سازند. از طرفی با نگاهی گذرا به وضعیت و عملکرد دانش‌آموختگان در بازار کار و ارزیابی میزان رضایت کارفرمایان در بخش‌های مختلف درمی‌یابیم بیشتر دانش‌آموختگان کشور فاقد توانایی‌های اساسی مورد نیاز بازار کار هستند. دراین راستا برای آماده‌سازی فارغ‌التحصیلان از نقطه نظر اجتماعی- اقتصادی نیازمند یک نظام آموزشی هستیم که ضمن تحکیم ارتباط با بازار کار بر شایستگی‌های اساسی مورد نیاز شغلی تأکید کند، به طوری‌که از دانشگاه‌ها و مراکز علمی کاربردی انتظار می‌رود یک جریان اشتغال‌زایی‌ایجاد نمایند و قابلیت کارآفرینی مورد نیاز جامعه را فراهم سازند. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی چالش‌های آموزش عالی در زمینهٔ کارآفرینی دانش‌آموختگان و مواجهه با تغییرات سریع تکنولوژی سعی دارد به بررسی مسائل موجود در زمینهٔ اتصال زنجیرهٔ نظام آموزشی به بازار کار و بهبود آن بپردازد.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نوع کتابخانه‌ای (سندی- تحلیلی) بود.

یافته‌ها: امروزه آموزش عالی از اساسی‌ترین ارکان خیزش به سمت جهانی شدن محسوب می‌شود. نیروی انسانی ماهر اصلی‌ترین شاخص پیشرفت و توسعهٔ کشورها و از مهم‌ترین عوامل قدرتی آنها محسوب می‌گردد. در این راستا توسعهٔ علمی و تقویت نهادهای آموزشی و پژوهشی می‌تواند تمهیدکنندهٔ راه به سمت تحقق در سایر زمینه‌های توسعه باشد. در کل نیروی انسانی ماهر به‌طور عمده از طریق آموزش عالی کارآمد و مؤثر قوام می‌یابد.

نتیجه‌گیری: آموزش عالی یکی از زیرساخت‌های اساسی توسعهٔ کارآفرینی کشور است ولی کم‌اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی و به‌ویژه دوره‌های کارآموزی از سوی مؤسسات آموزش‌عالی سبب عدم تسلط فارغ‌التحصیلان به دانش عملی مرتبط با رشتهٔ تحصیلی‌شان می‌شود. از سوی دیگر، عواملی مانند دولتی بودن آموزش‌عالی، به‌روز نبودن دانش بعضی مدرسان، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش‌عالی را وادار می‌سازد تا موازی با تکنولوژی برنامه‌های درسی را تغییر دهند.

واژگان کلیدی: آموزش‌عالی، اشتغال، کارآفرینی، دانش‌آموختگان، تکنولوژی.

---

۱. استادیار گروه روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه یزد Email:abakhshayesh@yazduni.ac.ir
۲. دانشجوی کارشناسی‌ارشد روان‌شناسی، دانشگاه یزد، Email:mahsa_kazerani@yahoo.com

مقدمه

بدون شک، نیروی انسانی از غنی‌ترین سرمایه‌های هر کشور در رسیدن به رشد و توسعهٔ صنعتی به‌شمار می‌رود. تجزیهٔ کشورهای پیشرفته و صنعتی، گویای این نکتهٔ اصلی و اساسی است که این کشورها در نخستین گام‌های توسعهٔ خود، نگاهی ویژه همراه با برنامه‌ریزی‌های دقیق در رابطه با فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان خود داشته‌اند و ضمن توسعهٔ همه‌جانبهٔ صنعتی و علمی، توانسته‌اند با برنامه‌های دقیق خود، معضلات و مشکلاتی نظیر بیکاری و... را حل نمایند. کارآفرینی را باید یکی از ضروریات هزارهٔ جدید دانست، عصری که به جامعهٔ اطلاعاتی و جهانی شدن موسوم است و در بردارندهٔ پیام‌های مهمی همچون فراگیری فناوری‌های نو ظهور و تغییر و تحولات شتابناک در عرصهٔ مبادلات بشری و رقابت شدید و بی‌رحمانه در عالم کار است. در چنین فضایی کارآفرینی به مثابهٔ عامل رشد، توسعه و نیز یکی از شاخص‌های تأثیرگذار در رصد کردن چشم‌انداز مطلوب هر جامعه‌ای یاد می‌شود (کلارک[1]، ۲۰۰۴).

کارآفرینی یکی از واژه‌هایی است که تعریف واحدی برای آن وجود ندارد و از ابتدای طرح آن در محافل علمی تعاریف متفاوتی از دیدگاه‌های گوناگون برای آن ارائه شده است. از بین تعریف‌های متناقصی که از کارآفرینی ارائه شده است، بر این نکته اتفاق نظر است که کارآفرینی دست‌کم بخشی از کارکرد تصمیم‌گیری در جهت هدایت عملیاتی سازمان را دربرمی‌گیرد. واژهٔ کارآفرینی از کلمهٔ فرانسوی Entreprehdre به معنای متعهد شدن نشأت گرفته است. کارآفرینی را می‌توان یک فرایند پویا نامید که شامل آرمان، تحول و خلاقیت است. این فرآیند به کاربرد و استفادهٔ نیرو و انگیزهٔ افراد در جهت خلق و اجرای‌ایده‌های نو و همچنین راه‌حل‌های کاربردی احتیاج دارد (الوانی، بودلایی و قریب گرکانی، ۱۳۹۰). اغلب دانشکده‌ها فقط آموزش را در گسترهٔ رسالت خویش بدون هیچ برنامه و تمهیدی به‌منظور تزریق اندیشهٔ کارآفرینی و ارزش‌آفرینی فراگیران در دستور کار خود قرار می‌دهند و شاید فقط رسالت و وظیفهٔ خویش را ارائهٔ یک‌سری مسائل نظری بدون در نظر گرفتن جنبه‌های عملی بدانند. بنابراین، کمتر با برنامه‌هایی که درون‌مایهٔ کارآفرینی داشته باشند سروکار دارند. در نتیجه، متعاقباً شاهد فراغت هزاران دانش‌آموخته‌ای می‌شویم که کمترین نشانهٔ نوآوری و اندیشه‌آفرینی در آنان نیست و همواره به دنبال اشتغال و کار درهر زمینه‌ای ولو بی‌ارتباط با نوع تخصص و رشتهٔ تحصیلیشان هستند، جامعهٔ امروز میزبان موج وسیعی از بیکاران و کارجویان بی‌مهارت یا کم‌مهارت می‌باشد که محصول ماشین آموزشی هستند که صرفاً دارای یک خط تولید، آن هم خط تولید نظری است، امروزه دانش‌آموختگان بخش عمده‌ای از بیکاران را تشکیل می‌دهند (جاهد، ۱۳۷۸: ۱۸۱).

در دهه‌های اخیر توجه به کارآفرینی و آموزش آن در آموزش عالی اهمیت یافته است. هدف از آموزش کارآفرینی این است که دانشجویان افرادی خلاق شوند و مهارت‌های لازم مانند مدیریت و بازاریابی را کسب کنند (پور داریانی،۱۳۸۲). بیکاری فارغ‌التحصیلان یکی از معضلات دیرینه و کنونی کشورهای گوناگون به‌ویژه جوامع در حال توسعه است که به دلایل

1. Clarck

متعددی از جمله عدم هماهنگی برنامه‌ریزی آموزشی و برنامه‌های درسی آموزش عالی با تحولات و تقاضاهای دنیای کار و عدم پیش‌بینی‌های مناسب برای نیروی انسانی مورد نیاز آینده می‌باشد. این در حالی‌است که یکی از مقاصد مهم آموزش عالی آماده نمودن دانشجویان برای ایفای نقش مؤثر در زندگی کاری است (اولادیان و همکاران، ۱۳۸۹). به نظر می‌رسد عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌ها با مهارت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل موفق نبودن فارغ‌التحصیلان در کاریابی و اشتغال است. امروزه اکثر دروس دانشگاه‌ها به‌ویژه رشته‌های علوم انسانی به‌طور نظری ارائه می‌شوند و تلاش جدی برای کاربردی نمودن آنها صورت نگرفته است. به عبارت دیگر، افراد کارآفرین در آن کمتر تربیت می‌شوند. از این رو، اکثر خروجی‌های دانشگاه‌ها با نیازهای بازار کار هماهنگی و هم‌خوانی ندارند، تخصص‌ها و مهارت‌های آنها هم‌جهت و هم‌سو با نیازهای بازار کار شکل نمی‌گیرند و به خاطر کمتر کاربردی بودن دروس دانشگاهی، دانش‌آموختگان آمادگی برای کار ندارند (لی[1] و همکاران، ۲۰۱۱). رابطهٔ بین مشارکت نیروی انسانی متخصص دانشگاهی با نیازهای بازار کار و دگرگونی‌های جامعه به‌عنوان یک شاخص توسعهٔ علمی در فرآیند رشد اقتصادی اجتماعی کشورها در سال‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. برای مثال، در تحقیقی که میرنیا و همکاران ۱۳۸۰ انجام داده‌اند، نشان داده شد که با توجه به اطلاعات مربوط به ۷۰ کشور جهان تا پایان سال ۲۰۰۰ بین میزان بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و میزان رشد واقعی تولید ناخالص ملی، درآمد جهانگردی، درآمد صادراتی رابطهٔ کم منفی وجود دارد. آنچه جامعه و مردم از آموزش عالی انتظار دارند این است که برنامه‌های آموزش عالی دانشگاهی باید بر اساس نیاز بخش‌های اقتصادی گسترش یابد تا مشکل ناشی از بیکاری دانش‌آموختگان که در سال‌های اخیر میان اغلب کشورهای جهان مخصوصاً کشورهای در حال توسعه شدت یافته است، تخفیف یابد. در ایران برخی تحقیقات نشان می‌دهد که آموزش و به‌ویژه آموزش عالی به رشد اقتصادی بالاتر منجر نشده است. به این دلیل که در طی دو دههٔ گذشته تعداد دانشجویان بیش از ۷ برابر شده است در حالی که کادر آموزشی حداکثر ۴ برابر شده و به این ترتیب کیفیت قربانی کمیت شده است. همچنین قدیمی بودن محتوای کتب درسی، تأکید بر جنبه‌های نظری تا عملی، انعطاف‌ناپذیر بودن نظام آموزشی همراه با افت نسبی کادر آموزشی موجب شده است که برونداد نظام آموزش عالی نتواند کارآیی خود را در عرصهٔ فعالیت اقتصادی نشان دهد. از طرف دیگر، نظام اقتصادی به دلیل رشد پایین نتوانسته است این برونداد را جذب بخش‌های تولیدی و خدماتی نماید. نتیجهٔ این عدم تعادل بیکاری فارغ‌التحصیلان بوده است که اقتصاد کشور ما در حال حاضر با آن روبه روست و این امر به معنای پایین آمدن کارآیی نظام آموزشی است (سیادت، رضازاده و ببری، ۱۳۹۱).

پورداریانی (۱۳۸۲) با ارائهٔ مدل استراتژیک کارآفرینی دانشگاهی، سه دسته عوامل دانستنی، مهارتی و کارآفرینی را ذکر می‌کند که تعامل آن‌ها می‌تواند متضمن موفقیت دانشجو بعد از فارغ‌التحصیلی باشد. یکی از اهداف دانشگاه‌ها باید تمرکز بر پرورش رفتارهای کارآفرینانه در دانشجویان باشد. آنها باید یاد بگیرند که افرادی نوآور باشند و تفکر مستقل را

1. Lee

بیاموزند. محیط آموزش عالی در عصر حاضر دارای شرایط ، نیازها و مسائل خاصی است و به طور اجتناب‌ناپذیری نظام آموزش عالی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. با افزایش تقاضا برای ورود به دانشگاه، کاهش منابع و امکانات، تکنولوژی جدید و تحول در مقتضیان آموزش عالی، بروز تغییر و انعطاف‌پذیری گسترده در مسئولیت‌ها و ساختار برنامه‌های درسی امری ضروری است (احدیان، ۱۳۸۶: ۱۳۰). تجربه نشان می‌دهد که در توسعهٔ کارآفرینی آموزش در کنار عوامل دیگری همچون تسهیل قوانین و مقررات جایگاهی بی‌بدیل و انکارناپذیر دارد. جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائی‌ها و ویژگی‌هایی می‌باشد که بخشی از آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به‌نظر می‌رسد فرایندها و راهبردهایی هستند که در نظام آموزش عالی به‌کار گرفته می‌شوند و به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم با مقولهٔ اشتغال و کاریابی فارغ‌التحصیلان ارتباط دارند. مهم‌ترین این عوامل عبارتند از: ۱. عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه و نیازهای آتی بازار کار، ۲. عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارت‌های شغلی، ۳. عدم توفیق دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیهٔ عملی و انگیزهٔ خدمت‌رسانی به جامعه در دانشجویان و ۴. مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های عملی برای فارغ‌التحصیل شدن (لی و همکاران، ۲۰۱۱).

عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار:

براساس مطالعات انجام‌گرفته جمعیت جوان و فعال کشور (۶۴-۱۵ سال) تا سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۶۱ میلیون نفر یعنی ۶۳ درصد جمعیت کل کشور می‌شود و این بدان معنی است که جمعیت فعال در سال ۲/۵ درصد رشد خواهد داشت. پس سطح اشتغال نیز باید رشدی معادل ۲/۵ درصد در سال داشته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود.

❖ عدم تناسب بین محتوای آموزش با مهارت‌های شغلی

در هر کشوری سیستم‌های آموزشی به‌منظور تحقق اهداف خاصی طراحی می‌شوند. به‌نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین اهداف این سیستم‌ها فراهم آوردن امکان ارائهٔ آموزش متناسب با مهارت‌های شغلی مورد نیاز جامعه می‌باشد. بنابراین، در طراحی هر نظام آموزشی اثربخش، عوامل مهمی چون شرایط و ویژگی‌های داوطلبان، محتوا و سرفصل‌های دروس، تسهیلات و تجهیزات مورد نیاز، منابع مورد استفاده، نوع آموزش، روش‌های تدریس و غیره مدنظر قرار می‌گیرند. از طرف دیگر، به هنگام طراحی مشاغل، شرح شغل و شرایط احراز آن شغل تنظیم می‌گردد. شرایط احراز، تعیین‌کنندهٔ ویژگی‌های رفتاری، توانائی‌ها و مهارت‌هایی است که جویندهٔ کار باید واجد آنها باشد تا شایستهٔ تصدی شغل مربوطه تشخیص داده شود. مهارت‌هایی که در این زمینه مطرح می‌شوند شامل مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی و آشنائی با کامپیوتر (مهارتی که اخیراً بسیار مورد توجه قرار می‌گیرد) می‌باشند. ضمن اینکه داشتن توانائی‌های ذهنی، جنسی، فیزیکی و سطح تحصیلات و همچنین ویژگی‌های رفتاری چون شخصیت، نوع نگرش، انگیزش و ارزش‌های متناسب با شغل در اینجا مطرح هستند. آنچه که در حال حاضر در آموزش عالی به آن پرداخته می‌شود ایجاد

توان یا استعدادهای بالفعل است. به عبارت دیگر، بیشتر سطح تحصیلات به‌عنوان یک توان ایجاد می‌شود و این در حالی است که فارغ‌التحصیلان، برای صعود به قلهٔ اشتغال به مهارت نیز نیاز دارند. در واقع می‌توان گفت تحصیلات و مهارت (دانش فنی) لازم و ملزوم یکدیگر بوده و داشتن این دو برای کسب شغل و موفقیت دانش‌آموختگان لازم می‌باشد.

عدم توفیق دانشگاه‌ها در ایجاد و تقویت روحیهٔ عملی و انگیزهٔ خدمت‌رسانی به جامعه در دانشجویان

یکی از موانع مهم و بزرگ که جامعهٔ علمی کشور در حال حاضر با آن دست به گریبان می‌باشد، استفادهٔ ابزاری از علم و شیوع روحیهٔ کاسبکاری و سودجویی در بین نخبگان علمی و نادیده گرفتن جنبه‌های عملی در نظام آموزشی و پژوهشی کشور می‌باشد. حتی نتایج پژوهش‌های معمولی و غیرعلمی نیز مؤید شیوع بیماری مدرک‌گرایی در بین دانشجویان می‌باشد. کم‌اهمیت تلقی شدن واحدهای درسی عملی، دروس آزمایشگاهی و کارگاهی و به‌ویژه دوره‌های کارآموزی و پروژه‌های درسی از سوی برخی از اعضای هیأت علمی و دانشجویان سبب عدم تسلط فارغ‌التحصیلان به دانش فنی و آشنایی آنها با مهارت‌های عملی فعالیت‌های مرتبط با رشتهٔ تحصیلیشان می‌شود. دانشجویان به‌عنوان درون‌داد دانشگاه‌ها که برون‌داد آموزش و پروش کشور می‌باشند، اکثراً روحیهٔ عملی و انگیزهٔ کافی ندارند و معمولاً به‌جای توجه به ارتقاء سطح عملی خود فقط به ارتقاء سطح تحصیلی و أخذ مدارج و مدارک تحصیلی بالاتر می‌اندیشند که این قضیه نشان می‌دهد وضعیت سیستم آموزش و پرورش بغرنج‌تر از سیستم آموزش عالی است. پس با توجه به شرایط فوق وظیفهٔ سنگینی برعهدهٔ دانشگاه‌ها می‌باشد. دانشگاه‌ها باید به فراخور تغییرات در شرایط سنی، سطح اجتماعی و انتظارات جامعه از دانشجویان و همچنین تأثیراتی که حضور در مراکز علمی در روند زندگی دانشجویان می‌گذارد، شیوهٔ آموزشی و تربیتی را ارائه نمایند که در دانشجویان انگیزه و روحیهٔ عملی ایجاد کند و این امر زمانی محقق می‌شود که اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از عوامل اصلی دانشگاه، به‌جای اندیشیدن به حیطهٔ نظری و ارتقاء سطح نمره در بین دانشجویان به آنها کمک کنند، دارای روحیهٔ کارآفرینی و انگیزهٔ خدمت‌رسانی باشند.

مشخص نبودن حداقل قابلیت‌های علمی و عملی برای فارغ‌التحصیل شدن

در نظام آموزش عالی در حال حاضر گرفتن حداقل نمرهٔ قبولی پیش‌شرطی برای أخذ مدرک فارغ‌التحصیلی می‌باشد. شرایط نامساعد اشتغال از یک طرف و تمیز قائل نشدن بین فارغ‌التحصیلان از نظر توانمندی علمی و عملی در زمان جذب از طرف دیگر سبب بی‌انگیزه شدن و از بین رفتن علاقه‌مندی جمع کثیری از دانشجویان به‌ویژه در مقطع کارشناسی به فراگیری دروس نظری و اهمیت ندادن به دروس عملی شده است. عدم ارزیابی علمی و عملی در مقاطع مختلف در طول زمان تحصیل نیز سبب می‌شود دانشجویان به ارتقاء سطح علمی خود کمتر توجه کنند. این شرایط سبب پرورش و تولید فارغ‌التحصیلانی می‌شود که دارای روحیهٔ علمی نیستند و در عین ناتوانی در کسب مدارج علمی بالاتر، روحیهٔ کارآفرینی و یافتن کسب و کار مناسب را ندارند. بنابراین، همان‌طور که برای هر درس سرفصل آموزشی

به‌صورت استاندارد تعریف شده و مبین موضوعاتی است که در کلاس باید به آنها پرداخته شود. ضروری است که برای ارزیابی فارغ‌التحصیلان نیز معیارهایی برای مشخص نمودن حداقل دانش نظری و توان عملی آنان به‌صورت استاندارد برای هر رشتهٔ تحصیلی تعریف شود و براساس آن فارغ‌التحصیلان ارزیابی شوند.

فقدان زمینهٔ مناسب برای آموزش علمی – کاربردی

در حال حاضر در دانشگاه‌ها انتقال دانش بیشتر به‌صورت نظری و در قالب تعاریف، تئوری‌ها و اصول در کلاس انجام می‌پذیرد و در مقابل به واحدهای عملی اهمیت چندانی داده نمی‌شود. برجسته شدن نقاط ضعف نظام آموزشی در گذشته و ضرورت انجام اصلاحات، دست‌اندرکاران آموزش کشور را بر آن داشته است که برای تأمین نیازهای بازار کار به نیروی متخصص و به‌منظور ایجاد تناسب بین محتوای دوره‌های آموزشی با نیازهای مهارتی شغلی، طرح‌هایی را اجرا نمایند. ایجاد برخی رشته‌ها در دانشگاه و همچنین ایجاد مراکز آموزش علمی- کاربردی با همکاری و سرمایه‌گذاری شرکت‌های مرتبط از جملهٔ این طرح‌ها می‌باشند. اما واقعیت این است که در برخی از این مراکز نیز همچون دانشگاه‌ها بسترسازی مناسب و کاملاً مهیا برای اجرای برنامه‌های آموزشی علمی- کاربردی صورت نگرفته است. فقدان زمینهٔ مناسب برای علمی-کاربردی کردن آموزش در دانشگاه‌ها از سه بعد قابل بررسی می‌باشد. الف- عدم برنامه‌ریزی در نظام آموزش عالی برای تأمین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی، ب- کمبود بودجهٔ دانشگاه‌ها در تأمین فضا، تأسیسات، تجهیزات، امکانات و وسایل کمک آموزشی، اردوها و بازدیدهای علمی و ج- بی‌انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی به‌دلیل عدم اطمینان به مؤثر و کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کاریابی یا در حین اشتغال (شاهی و همکاران، ۱۳۸۷).

ضرورت آموزش کارآفرینی

در حال حاضر سیر تحولات جهانی، کارآفرینان را در خط مقدم توسعهٔ فن‌آوری و توسعهٔ اقتصادی قرار داده است. تجربهٔ موفقیت‌آمیز اغلب کشورهای پیشرفته و نیز برخی از کشورهای در حال توسعه در عبور از بحران‌های اقتصادی به واسطهٔ توسعهٔ کارآفرینی در آن کشورها، موجب گردیده تا سایر کشورها نیز برای کارآفرینی و شکل‌گیری کسب و کارهای نوآورانه اهمیت خاصی قائل گردند. با عنایت به پدیدهٔ جهانی شدن اقتصاد، برخی عقیده دارند که «بازارهای جهانی از آن شرکت‌هایی است که به ریسک‌پذیری کارآفرینان بها می‌دهند و برای گسترش سرمایه‌های فکری در حد کلان سرمایه‌گذاری می‌کنند، در بالندگی فردی پرتلاشند و در خط‌مشی‌گذاری، شرایط محیطی را مدنظر قرار می‌دهند.» بر همین اساس، توسعهٔ کارآفرینی از جنبه‌های گوناگون مدنظر قرار گرفته است. آموزش، یکی از جنبه‌های مهم در گسترش کارآفرینی است که مورد توجه ویژه‌ای واقع شده است. با توجه به مطالعات مختلفی که صورت گرفته ثابت شده که ویژگی‌های کارآفرینان اغلب اکتسابی است و نه توارثی و از این رو در حال حاضر آموزش کارآفرینی به یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین فعالیت‌های دانشگاه و مؤسسات آموزشی تبدیل شده است. اهدافی که در برنامه‌های آموزش

و پرورش کارآفرینان پیگیری می‌شود عبارتند از: تربیت کارآفرینان جدید، هدایت کارآفرینان به سمت کسب مهارت‌های لازم و ارائهٔ مهارت‌های لازم به آنان به‌منظور بالا بردن میزان موفقیت کارآفرینان در کسب و کارهایی که شروع می‌نمایند. امروزه برگ برندهٔ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی صرفاً در پژوهش آنها نیست؛ بلکه در تبدیل یافته‌های پژوهشی به کالا و خدمات با بهره‌وری کیفی بیشتر و قیمت پایین‌تر است. در واقع، مفهوم بهره‌وری در اقتصاد جهانی نقش اساسی بازی می‌کند و رقابت‌پذیری شرط اول در تجارت جهانی شده است. بنابراین، مراکز آموزشی متوجه این مطلب شده‌اند که نمی‌توانند صرفاً به وظیفهٔ آموزش و پژوهش بسنده کنند؛ بلکه باید وارد محیط‌های کارآفرینی شوند و شروع به نوآوری کنند (مورفی[1] و همکاران، ۲۰۰۶).

در پژوهشی که توسط خاکپور ۱۳۸۵ انجام شد جامعهٔ آماری پژوهش را کلیهٔ فارغ‌التحصیلان دختر و پسر بیکار اعم از دولتی و آزاد در شهر مشهد، تشکیل می‌دادند که براساس برآوردها به‌نظر می‌رسد حدود۵۰۰۰۰ نفر باشند. برای تهیهٔ نمونهٔ آماری مورد نیاز، با مراجعه به ادارهٔ کار و امور اجتماعی مشهد، از میان فارغ‌التحصیلان بیکار جویای کار، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی منظم، ۲۵۰ نفر (۱۲۵دختر و ۱۲۵پسر) انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات مورد نیاز، از طریق توصیف آماری (فراوانی) و در بخش استنباط آماری (محاسبهٔ مجذور خی و آماره متناسب با آن و آزمون t مقایسه تفاوت فراوانی در دو گروه نمونه) اقدام گردید. نتایج حاصل از اجرای این پژوهش گویای این واقعیت بود که: مهم‌ترین عوامل در بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، افزایش بی‌رویهٔ رشته‌های دانشگاهی بدون توجه به نیاز و عدم برنامه‌ریزی اشتغال پس از تحصیل و عدم تناسب بین دروس مورد نظر دانشگاه‌ها و نیازهای عملی برای کار در آینده است، در نتیجه کارآفرینی از طریق تجربه و انتقال آن، قابل آموزش و قابل یادگیری است. اما ترویج آن آسان نیست. اغلب خصوصیات تعیین‌کنندهٔ کارآفرینی از قبیل استفاده از فرصت‌های جدید، جلب اعتماد، ایجاد شبکه‌های کار و انجام کار پروژه‌ای، خصوصیات نامحسوسی هستند و به راحتی می‌توان آنها را در دانشگاه‌ها تبدیل به توصیه و دستورالعمل کرد. برای فراگیر شدن فرهنگ کارآفرینی باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی داده شود. تغییر جهت‌گیری دروس به سمت نیازهای بازار کار و به‌کارگیری الگوهای جدید یادگیری فعال در نهایت به بهبود چشم‌انداز اشتغال فارغ‌التحصیلان می‌انجامد. هرچند دانشگاه تنها می‌تواند به تولید و عرضهٔ فناوری و دانش بسنده کند و آن را در اختیار دانشجویان جامعه بگذارد، اما این به معنای موفقیت نیست. دانشگاه تنها در صورتی می‌تواند این فناوری به‌دست آمده را در جامعه به‌کار گیرد و آن را در اختیار کارآفرینان بگذارد، که جنبهٔ عملی این فناوری را نیز خودش تا حدودی عهده‌دار باشد و به موفقیت علمی و عملی تواماً دست یابد (حیدری، ۱۳۸۳: ۱۰۲). شواهد نشان می‌دهد که ارتباطات و فناوری مربوط به آن تأثیر به‌سزایی در توسعه و دگرگونی سازمان‌ها و از جمله آموزش عالی داشته و تصویر تازه‌ای از سازمان در پیش‌چشم گشاده و سبب شکل‌گیری پدیدهٔ جهانی شدن گردیده است. ارتباطات گشوده در این مسیر می‌تواند متضمن ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش دانشگاهی باشد.

1. Murphy

ازاین‌رو، بررسی ارتباطات سازمانی جاری در ساختار کنونی آموزش عالی برای پی بردن به میزان فاصلهٔ دانشگاه‌های کشور با شرایط جهانی به‌منظور برنامه‌ریزی استراتژیک در این حوزه امری ضروری است. ارتباطات سازمانی رگ‌های حیاتی سازمان به‌شمار می‌روند که نقش تبادل اطلاعات و تسهیل جریان امور سازمان را، چه در درون و چه در بیرون از سازمان، برعهده دارند. شکل و نقشهٔ جریان ارتباطات سازمانی در ساختار سازمان هویداست.

کارآفرینان، توسط خلق فناوری‌های نوین و خدمات جدید، کیفیت زندگی را ارتقاء داده‌اند، افزایش بهره‌وری، فراهم نمودن سرگرمی‌های بیشتر، بهبود وضعیت بهداشت و سلامتی و نیز ارتقاء ارتباطات از آن جمله‌اند. دانشی که تحت عنوان علم کارآفرینی شناخته شده است ،قدری دشواریاب و گاه همین فایده‌مندی آن را مشکوک می‌سازد. صمدی و شیرزادی در پژوهشی به بررسی رابطهٔ جو سازمانی با روحیهٔ کارآفرینی در مدارس دولتی پرداختند. نتایج نشان داد که شاخص‌های روحیهٔ کارآفرینی از جمله: انگیزهٔ پیشرفت، عزت نفس، خلاقیت، منبع کنترل درونی، آینده نگری و ریسک‌پذیری در دانش‌آموزان، بالاتر از حد میانگین بود (صمدی و شیرزادی، ۲۰۰۶).

چالش‌های آموزش عالی در مواجهه با تکنولوژی

در هزارهٔ نو با پدیدهٔ نوظهور جهانی شدن روبرو هستیم. جهانی شدن فرآیند آگاهی انسان نسبت به خویشتن و محیط اجتماعی خود همگام با رشد و تکامل خویش است که از بدو تاریخ بشری وجود داشته و با رشد تجارت جهانی، افزایش تحرک و مبادلات سرمایه در گسترهٔ بین‌المللی و سرعت فزایندهٔ فناوری شتاب زیادی گرفته است. در این خصوص نقش آموزش عالی در تربیت نیروهایی با خصیصه‌های ارزش آفرینی و تفکرات کارآفرینی بیش از پیش محرز است. در دنیای امروز همگام با رشد فناوری‌های پیشرفته، اهمیت و جایگاه آموزش و پرورش کارآفرینان نیز ملموس‌تر شده است (جو و کریستین[1]، ۲۰۰۶).

عصر حاضر را عصر فراصنعتی یا اطلاعاتی می‌نامند، به طوری که سرعت تغییر و تحولات به گونه‌ای است که از آن به عنوان شگفتی‌های سریع نام می‌برند. در این دوره از اهمیت کار یدی اشتغال و حتی زندگی به شیوهٔ عصر صنعتی کاسته شده است و به جای آن نیروی انسانی کیفی که توان خلاقیت و نوآوری با به‌کارگیری فکر و اندیشه را دارد اهمیت پیدا کرده است. در چنین فضایی که تفکر و اندیشه ارزش است، جوامعی می‌توانند توسعه یابند که از منبع انسانی که منشاء تفکر و ایده و حیاتی‌ترین عنصر ارزش آفرینی است حداکثر بهره‌وری را داشته باشد (احدیان، ۱۴۲:۱۳۸۶). واضح است که نیروی انسانی با منشاء اندیشهٔ خلاق و همراه با خصیصه‌های کارآفرینی محصول دستگاه آموزش عالی است که خود دارای برنامه‌های جامع‌الاطرافی برای کارآفرینی باشد. بنابراین، به دنبال ظهور هزارهٔ جدید و ظهور مسائل اقتصادی-فرهنگی گوناگون در سطح کشورها و تغییر الگوهای زندگی و انتظارات افراد نقش دانشگاه‌ها در پاسخ‌گویی به نیازهای رو به افزایش افراد (دانشجویان) بیش از هر زمانی با اهمیت است. در نتیجه، نوعی توافق چندمنظوره بین دانشگاه و فناوری در جامعه باید

1. Guo, Kristian

صورت گیرد در غیراین‌صورت توسعهٔ اجتماعی و اقتصادی کمرنگ می‌شود (مورفی و همکاران، ۲۰۰۶). کلارک (۲۰۰۴) معتقد است که دانشگاه‌های پویا در هزارهٔ جدید دانشگاه‌هایی هستند که کارآفرین باشند و بتوانند با تکنولوژی‌های جامعه هماهنگ باشند. بنابراین، دانشگاهی که قصد دارد افرادی کارآفرین تربیت کند باید خود سازمانی انعطاف‌پذیر کارآمد و خلّاق باشد. با نگاهی به روند رشد و توسعهٔ جهانی درمی‌یابیم که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به‌طور فزاینده‌ای بیشتر می‌شود. تقریباً همهٔ معلمان و مدرسان دانشگاه‌ها دیدگاه‌های متفاوتی در مورد تکنولوژی آموزشی دارند و این دیدگاه‌ها و تصورات ذهنی از یک رشتهٔ علمی بیشتر به‌خاطر نحوهٔ وارد شدن این رشته به سیستم آموزشی کشور ما و به‌طور کلی تکامل مفهوم تکنولوژی آموزشی است. دانشگاه می‌تواند افق‌ها و فرصت‌های بهره‌وری از فناوری را بـرای افراد ترسیم نماید و آن‌ها را در جهت استفاده از آن هدایت کند. نگاهی که دانشگاه نسبت به فناوری دارد، نباید صرفاً به خود فناوری باشد، بلکه باید کارآفرینی را در جهت استفادهٔ بهینه و اشتغال‌زایی برای جوانان در بحث توسعهٔ فناوری در نظر داشته باشد (پوررضا،۱۳۹۰). در مورد پیشگامان تکنولوژی آموزشی ساتلر، سوفسطائیان قرن پنجم پیش از میلاد را معرفی می‌کند و به دلیل ماهیت ستیماتیک کار آنان از نظر طراحی و سازمان‌دهی مواد آموزشی، آن‌ها را پیشگامان واقعی و غیرقابل انکار تکنولوژی در آموزش می‌شناسد (جاهد، ۱۳۸۷: ۱۵۴). از دیدگاه جی آر گاس، تکنولوژی آموزشی عبارت است از طرح سازمان یافته و استقرار یک سیستم فراگیری که از مزایای روش‌های نوین ارتباط جمعی، ابزار و وسایل بصری، سازمان‌دهی کلاس درس و روش‌های جدید تدریس بهره‌گیری می‌کند ولی در عین حال از آن‌ها انتظار معجزه نیز ندارد (جاهد، ۱۳۸۷: ۱۵۷). خاستگاه تکنولوژی آموزشی از دیدگاه روان‌شناسان مکتب رفتارگرایی و به‌وسیلهٔ اسکینر[1] مطرح شد، وی معتقد بود روش‌های آموزش و تدریس که تاکنون مطرح شده‌اند چندان مؤثر نیستند. به عقیدهٔ رفتارگرایان در تکنولوژی آموزشی یک محرک وجود دارد که بعد از ارائهٔ آن پاسخی دریافت می‌شود و پس از آموزش از روش‌های تقویت استفاده می‌شود. در سال ۲۰۰۲ میلادی سالمن و همکاران وی در بررسی‌های گستردهٔ خود در زمینهٔ آموزش کارآفرینی با چالشی جدید در مورد مسئلهٔ فناوری و استفاده از آن روبه‌رو شدند. موضوع جالب این است که آنان با استفاده از اطلاعات به‌دست آمده دربارهٔ آموزش کارآفرینی به‌این نتیجه رسیدند که گرایش منفی در مورد استفاده از فناوری روز در زمینهٔ آموزش وجود دارد. این اطلاعات نشان می‌داد که تنها ۲۱٪ از مراکز آموزشی برای ارائهٔ دروس مربوط از فناوری آموزش کمک گرفته‌اند. در آستانهٔ هزارهٔ جدید دانشگاه‌ها با تحول جدیدی از فن‌آوری مواجه شده است، گسترش فن‌آوری‌های جدید دارای ظرفیت‌های بالقوه‌ای برای تغییر شکل چگونگی انجام یادگیری در دانشگاه‌ها و دانشکده‌هاست (سیادت، رضازاده و ببری، ۱۳۹۰). وجود برخی برخوردهای ناشی از تعصبات ملی- مذهبی یکی از چالش‌های دانشگاه‌ها در برخورد با تکنولوژی است. دسته‌ای براین عقیده‌اند که در سایهٔ توسعهٔ شبکه‌ها و ارتباطات ممکن است هویت‌های مطلوب و هنجار مانند هویت دینی دانشجویان دچار چالش شود

1. Skiner

(مهرمحمدی،۱۳۸۶: ۹۸). برخوردهای متعصبانه در استفاده از اینترنت نیز ناشی از معضل فرهنگی است. برخی اینترنت را مفسد می‌دانند و بر این باورند به دلیل آنکه اینترنت دسترسی به صفحه‌های مغایر با شئون اخلاقی را تسهیل می‌سازد، باید از آموزش عالی کنار گذاشته شود (محسنی، ۱۳۸۰: ۱۹۱). با نگاهی به روند رشد و توسعهٔ جهانی درمی‌یابیم که با افزایش و گسترش فناوری‌های پیشرفته، نقش و جایگاه کارآفرینان به‌طور فزاینده‌ای بیشتر می‌شود. به بیان دیگر، ارتباط مستقیمی بین پیشرفت فناوری و ضرورت آموزش کارآفرینان وجود دارد. دگرگونی‌های مربوط به افزایش جمعیت، تغییرات سریع تکنولوژی و عوامل دیگر اثراتی بر بازار جهانی داشته است که حاصل آنها می‌تواند کم‌کاری و بیکاری دانش‌آموختگان باشد. در این فضای به شدت متحول تقاضا و تغییر سریع نیازهای آموزشی به نظر می‌رسد دانشگاه‌ها نیز انعطاف بیشتری به برنامه‌های درسی خود داده و رشته‌های جدید بین رشته‌ای را سریع‌تر تولید و منتشر می‌نمایند. حتی این موضوع فراتر از تعریف رشته‌ها و سرفصل‌های دروس رفته است و برنامه‌های دروس، شیوهٔ تدریس و ارائهٔ دروس و شیوهٔ امتحانات نیز دستخوش تغییر و تحول زیادی گردیده‌اند. دانشگاه‌های مجازی، دانشگاه‌های اینترنتی، دانشگاه‌های آزاد، دانشگاه‌های پایان هفته، دانشگاه‌های پاره‌وقت، دانشگاه‌های شبانه، دانشگاه‌های مکاتبه‌ای و ... همگی از انواع متعدد و جدید ساختارهای تولیدکنندهٔ آموزش عالی در ابتدای قرن بیست و یکم هستند که براساس نیازهای جدید طراحی و اجرا گردیده‌اند. به نظر می‌رسد می‌توان امواج تغییر در چشم‌انداز آموزش عالی را در فرایند تحول تاریخی ملت‌ها دسته‌بندی نمود (شیرزادی و صمدی، ۲۰۰۶). می‌توانیم موج اول را دوره‌ای بدانیم که نهادهای آموزش عالی دولتی بوده و به‌صورت سنتی به تربیت نخبگان و تولید دانش محض پایه‌ای بر اساس برجستگی‌های خاص اخلاقی و اجتماعی می‌پرداختند و تربیت‌شدگان این دانشگاه‌ها نیز اغلب پست‌های دیوانی و دولتی را به دست گرفته و از خانواده‌های مرفه بودند. دانشگاه‌ها در مراکز قدرت قرار داشته و تأمین مالی آنها اغلب از طریق بودجه‌های دولتی صورت می‌گرفت. موج دوم زمانی شروع شد که نهادهای بخش خصوصی توان و تمایل حضور در تولید آموزش عالی را به‌دست آورده، حکومت‌ها نیز به سطحی از بلوغ رسیدند که به بخش خصوصی در این زمینه اجازهٔ فعالیت دادند. دانشگاه‌های جدید منابع مالی خود را متنوع ساختند و نحوهٔ اداره کردن متفاوت دانشگاه‌ها، فرایندهای آموزشی را دستخوش تغییر نمود. این فضا فرصت بهره‌برداری اقشار بیشتری را در جوامع از آموزش عالی به‌وجودآورد و همین روند توسعه و رشد اقتصادی کشورهای جهان سوم را با بهره‌برداری از این فرآیندها و محصولات جدید امکان‌پذیرتر نمود. رفته‌رفته جمعیت بزرگتری برخوردار از خدمات آموزش عالی گردیدند و بیداری اجتماعی توانست در جوامع یکپارچه‌شدهٔ جهانی سیل تقاضای توده‌ای برای آموزش عالی را رقم زد. ظرفیت تقاضای آموزش عالی در سراسر جهان شدت گرفت و مخصوصاً زنان در مواجهه به موج بیداری و جنبش‌های توسعهٔ انسانی به سود زنان، نقش‌های مهم‌تر و بیشتری را در جوامع به‌دست گرفته، تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی را با سرعتی شتابناک گسترش دادند. تقاضایی که در سراسر جهان تولیدکنندگان آموزش عالی را ناکام از پاسخ گذاشت؛ چراکه ابزار و امکان عرضهٔ آن حتی با تأمین منابع مالی در دسترس نبود و به یکباره نیز امکان تجهیز آن وجود نداشت.

موج سوم تولید آموزش عالی زمانی شکل گرفت که در فضای شدیداً رقابتی عرضه و تقاضای مؤثر مناسب، می‌بایست ابزار و توزیع عرضهٔ آموزش عالی را عوض نماید و برای پاسخ به تقاضاهای محلی و منطقه‌ای اقدامات اساسی انجام دهد. این موج به بومی کردن دانش، پاسخ به تقاضاهای منطقه‌ای و بومی و نیز تأمین نیازهای تخصصی غیرملی و جهانی انجامید و نهادهای متنوعی را با اشکال رقابتی در مباحث آموزشی، مدارک تحصیلی و مفاهیم آموزشی و تقریباً موفق در شکستن محدودیت‌های جغرافیایی، به‌وجود آورد (پوررضا، ۱۳۹۰). بنابراین، دانشگاه‌ها علاوه بر مأموریت‌های آموزشی و تحقیقاتی باید همراه با گسترش تکنولوژی مشارکت فزاینده در فرآیند نوآوری و فناوری داشته باشند. بر این اساس، دانشگاه‌ها با توجه به ظرفیت‌هایی که به‌عنوان نهاد تولید و توزیع‌کنندهٔ دانش دارند، به صورت دانشگاه‌های کارآفرین نقش اساسی را در اشتغال‌زایی‌ایفا می‌کنند (انگل[1] و همکاران، ۲۰۱۰).

نتیجه‌گیری

تحلیل اصول و اهداف آموزش عالی در ایران و همچنین بررسی پژوهش‌های صورت‌گرفته روشن می‌کند که ارتباط معنادار و قابل قبولی بین بازار کار و آموزش در دانشگاه‌ها وجود ندارد. در واقع، وجود نارسایی‌هایی در عمل سبب شده است تا نظام آموزشی ما در ایجاد و تقویت آن دسته از توانایی‌هایی که باعث بهبود وضعیت شغلی دانش‌آموختگان می‌شود با کاستی‌های فراوانی روبه‌رو شود. بنابراین، دانشگاه‌ها باید با تدوین برنامه‌های استراتژیک به‌سوی دانشگاه‌های کارآفرین سوق داده شوند. این امر مستلزم بسترسازی مناسب همراه با اقدامات ساختاری و غیرساختاری و توسعهٔ تفکر و اندیشهٔ مدیریت کارآفرینی در محیط‌های دانشگاهی است که خوشبختانه زمینهٔ آن در کشور موجود می‌باشد. همچنین، تأثیر تغییرات بسیار سریع فناوری در جوامع ماهیت و قالب کار و آموزش نیروی انسانی را در پرتو خود قرار داده است. به‌طوری‌که امروزه آثار چنین تبعاتی محسوس به نظر می‌رسد.

پیشنهادات

- ✓ آموزش مهم‌ترین و کلیدی‌ترین نقش در توسعهٔ کارآفرینی را دارد. بنابراین، باید مؤسسات آموزشی اعم از دانشگاه‌ها آموزش‌های لازم را در جهت توسعهٔ کارآفرینی در دستور کار خود قرار دهند و در عین حال باید به ابداع و عمل بها داده شود نه محفوظات.
- ✓ نقش کارآفرین در توسعهٔ اقتصادی باید به‌صورت یک باور همگانی درآید و این اعتقاد به‌وجود آید که در دنیای امروز رشد و توسعه از طریق آموزش مؤثر و همراه با فناوری امکان‌پذیر است.
- ✓ برای فراگیر شدن فرهنگ کارآفرینی باید تغییراتی در سیستم آموزشی و محتوای دروس دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی داده شود. تغییر جهت‌گیری دروس به سمت نیازهای بازار کار و به‌کارگیری الگوهای جدید یادگیری فعال در نهایت به بهبود چشم‌انداز اشتغال فارغ‌التحصیلان می‌انجامد.

---

1 . Engle

منابع

احدیان، ع (۱۳۸۶). مقدمات تکنولوژی آموزشی، چاپ سوم: نشر بشری.

اولادیان، م؛ سیف نراقی، م؛ نادری، ع و شریعتمداری، ع (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر توسعهٔ کارآفرینی از دید دانش‌آموختگان. فصل‌نامهٔ اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، (۵) ۲: ۱۹-۱۰.

الوانی، م؛ بودلایی، ح و قریب گرکانی، م (۱۳۹۰). چالش‌ها و پیشنهادها (راهکارها در توسعهٔ مفهومی کارآفرینی. فصل‌نامهٔ تخصصی پارک، ۸ (۲۹): ۴۶-۳۵

پورداریانی، محمود (۱۳۸۲). آیا کارآفرینی استراتژی دانشگاه‌ها را تغییر می‌دهد؟ مجلهٔ رهیافت. ۵(۸): ۱۹-۱۴.

پوررضا،س (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی آموزش عالی به‌مثابهٔ مدیریت چشم‌انداز فردا: ۴۴-۲۲.

جاهد، ح (۱۳۸۷). نظارت و راهنمایی آموزشی – تکنولوژی آموزشی، چاپ اول: نشر جهش.

حیدری عبدی، ا (۱۳۸۳). کارآفرینی، چاپ دوم، نشر: ایئز.

خاکپور، م (۱۳۸۵). بررسی علل بیکاری فارغ‌التحصیلان نظام آموزش عالی در شهر مشهد: خلاصه مقالات اولین همایش اشتغال و نظام آموزش کشور، ۲(۴): ۴۸-۳۲.

سیادت، ع؛ رضازاده، ش و ببری، ح (۱۳۹۱). میزان روحیهٔ کارآفرینی دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مجلهٔ ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۷): ۵۳۶-۵۲۷.

شاهی، س؛ نوه ابراهیم، ع و مهرعلیزاده، ی (۱۳۸۷). ارتباطات گشودهٔ آموزش عالی، ضرورت رویارویی با چالش‌های جهانی شوندگی؛ مطالعهٔ موردی دانشگاه‌های دولتی خوزستان. فصل‌نامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۴(۴): ۴۵-۱۸.

محسنی، م (۱۳۸۰). جامعه‌شناسی جامعهٔ اطلاعاتی، تهران: نشر آگاه.

مهرمحمدی، م (۱۳۸۶). فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات و نسبت آن با آموزش و پررش. فصل‌نامهٔ تعلیم و تربیت، ۲(۵): ۸۹-۶۶.

میرنیا، م; شفیعی، ش و صمیمی، ا (۱۳۸۰). نقش مشارکت نیروی انسانی در توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی کشورهای مختلف جهان. فصل‌نامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۲(۵): ۲۴-۱۸.

Clark, B.(2004). The entrepreneurship University Demand and response :Tertiary Education Management, 22 9(4): 31-48.

Engle, R., Dimitriadi, N., Gavidian, J., Schlaegel, C., Delanoe, S., & Alvarado, A.(2010). Entrepreneurial intent: at welve-country evaluation of Ajzen model of planned behavior. International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, 16(11): 35-57.

Guo, L., & Kristian, R.(2006) Entrepreneurship management in health service: an integrative model. Journal of Health and Human Service Administration, 28(4): 504-30.

Lee, L., Wong, P., Foo, M., & Leuny, A.(2011). Entrepreneurial intentions: the influence of organizational and individual factors. Journal of Business Venturing, 25(3): 124-136.

Murphy, J., Liao, P., Welsch, J., & Harold, P.(2006). 'A conceptual history of entrepreneurial thought', Journal of Management History, 2(4): 37-48.

Samadi P., & Shirzadi Esfahani, H.(2006). A study of the relation between schools organizational atmosphere and the spirit of entrepreneurship among students. Human and Social Sciences, 6(21): 57-82. [Persian]

دانشگاه کارآفرین و نقش آن در تجاری‌سازی دانش و تولید ملی

هدایت پویا[1]
نادر نادری[2]
دانیال بهنامه[3]

چکیده

اهمیت کارافرینی و نقش بی‌بدیل آن در توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی کشورها، باعث توجه روزافزون جوامع به کارآفرینان و به تبع آن‌پرورش و تربیت کارآفرینان شده است. کارآفرینان به‌عنوان عاملان توسعه از جایگاه بالایی برخوردار شده‌اند. از طرفی، اقتصاد دانایی‌محور و دانش‌بنیان امروز، باعث شده که همکاری و ارتباط دانشگاه، صنعت و تولید ملی بیش از پیش پر رنگ شود و به همین دلیل حتی شاخص‌های انتخاب دانشگاه‌های برتر مورد تجدید نظر واقع شده و به سهم هر دانشگاه در تولید ملی و ایجاد ثروت و صنعت و تکنولوژی توجه جدی می‌شود. نسل سوم دانشگاه‌ها تحت عنوان دانشگاه کارآفرین، علاوه بر وظایف آموزش و تولید دانش، باید با بهره‌گیری از خلاقیت و نوآوری و توانمندی اساتید و دانشجویان خود به تجاری‌سازی دانش اقدام کرده و مخصوصاً در حوزه‌های دانش‌بنیان مانند صنایع باتکنولوژی بالا، زیست‌فناوری، نانو تکنولوژی، انرژی‌های پاک و ... به‌عنوان پیشرو و سدشکن عمل کرده و زمینه را برای حرکت کارآفرینان و صنعتگران فراهم سازند. دانشگاه کارآفرین ضمن اینکه خود به‌عنوان یک سازمان کارآفرین، از فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بهره می‌گیرد، فارغ‌التحصیلان نوآور و کارآفرین تربیت کرده و همچنین با ایجاد بنگاه‌های اقتصادی، در عمل ارتباط صنعت و تولید و بازار را با دانشگاه برقرار می‌سازد و نقش اساسی در افزایش تولید ملی کشور دارد.

واژگان کلیدی: دانشگاه کارآفرین، تجاری‌سازی دانش، تولید ملی، صنایع دانش‌بنیان.

---

۱ . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی دانشگاه رازی، Email:pooya_hedayat@ut.ac.ir
۲ . دکترای مدیریت آموزشی، عضو هیات علمی دانشگاه رازی.
۳ . دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کارآفرینی، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکز.

مقدمه

در سه دهۀ گذشته کارآفرینی به‌عنوان یک موضوع مهم در توسعۀ کشورها مطرح شده است. مفهوم کارآفرینی به‌عنوان یک دانش میان رشته‌ای توسط اقتصاددانان مطرح و سپس با تأثیرگذاری روان‌شناسان، جامعه‌شناسان و درگیر شدن مهندسین و متخصصین فناوری و مخترعین و دانشمندان، کم‌کم به یک پارادایم فکری تبدیل شد. هرچند که امروزه کارآفرینی بیشتر در مباحث و محافل اقتصادی از آن نام برده می‌شود ولی می‌توان گفت که کارآفرینی فراتر از مباحث اقتصادی و اشتغال و کاریابی بوده و به یک فلسفۀ فکری و سبک زندگی تبدیل شده است.

اهمیت روزافزون توجه به کارآفرینی باعث ورود دانشگاه‌ها به این موضوع شد و در کشورهای توسعه‌یافته بیش از دو دهۀ است که شاهد دانشگاه‌های کارآفرین هستیم.

نقش و تأثیرگذاری دانشگاه‌های کارآفرین در گسترش و بهبود این موضوع در جامعه در بسیاری از کشورهای اروپایی و امریکایی کاملاً محسوس و ملموس است.

از آنجا که این موضوع در کشور ما نوپا بوده و بیش از چند سال از ایجاد رشتۀ دانشگاهی کارآفرینی در کشور نمی‌گذرد، هنوز در حرکت به سمت دانشگاه‌های کارآفرین در ابتدای راه هستیم و انجام مطالعات و پژوهش‌ها و ارائۀ مدل‌های تئوریک در این حوزه، می‌تواند باعث تحریک بیشتر و احساس نیاز به وجود این دانشگاه‌ها در کشور شود.

کارآفرینی

تعاریف متفاوتی از کارآفرین شده است. شومپیتر (۱۹۳۴) کارآفرینی را نوآور و پدیدآورندۀ فناوری‌های تازه می‌داند. پیتردراکر (۱۹۶۴) می‌گوید: کارآفرینی فرصت‌ها را به حداکثر می‌رساند. رابرت هیسریچ (۱۹۸۵) تعریفی از کارآفرینی به این‌صورت ارائه می‌کند: کارآفرینی عبارت است از فرآیند خلق چیزی با ارزش و متفاوت از طریق اختصاص زمان و تلاش کافی، با ریسک مالی، روانی و اجتماعی، همچنین، دریافت پاداش‌های مالی و رضایت شخصی از نتایج آن. (فیض بخش و تقی یاری، ۱۳۸۵)

کارآفرینی فرایندی است که طی آن یک شخص یا سازمان با قبول ریسک و مسئولیت با استفاده از خلاقیت و نوآوری خود از منابع موجود و در دسترس بهره‌برداری و ایجاد ارزش اقتصادی یا اجتماعی می‌کند. کارآفرینان با بهره‌گیری از فرصت‌های کارآفرینی، یک بنگاه اقتصادی یا یک کسب و کار مشخص تأسیس نموده و به تولید محصولات یا ارائۀ خدمات می‌پردازند. هر چند در بسیاری از جاها از کارآفرینی به ایجاد کار یا اشتغال‌زایی نام برده می‌شود، ولی لزوماً کارآفرینی برابر با ایجاد اشتغال نیست. کارآفرینی به همراه خود می‌تواند اشتغال هم بیاورد ولی شرط لازم بر آن نیست. قطعاً هرجا که کارآفرینی گسترش یافته و کارآفرینان بیشتر حضور داشته‌اند، شاهد رشد اقتصادی، توسعۀ همه‌جانبۀ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و افزایش فرصت‌های شغلی، افزایش درآمد سرانه و تولید ناخالص بوده‌ایم.

نقش کارآفرینی در توسعۀ اقتصادی منجر به افزایش بازده و درآمد سرانه نیست، بلکه شامل پایه‌گذاری و آغاز اعمال تغییرات ساختاری در فعالیت اقتصادی و اجتماعی است. (فیض بخش و تقی یاری، ۱۳۸۵)

کارآفرینان دارای ویژگی‌های مانند خلاقیت، ریسک‌پذیری، نوآوری، مسئولیت‌پذیری، پیشرو بودن، خودباوری، استقلال‌طلبی و توفیق‌طلبی می‌باشند.

کارآفرینی را از نظر ماهیت به دو نوع کارآفرینی اقتصادی و کارآفرینی اجتماعی و از نوع اجرا می‌توان به کارآفرینی مستقل (فردی)، سازمانی و شرکتی تقسیم نمود.

مطالعات زیادی برروی ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری کارآفرینان انجام شده است. بسیاری معتقدند که کارآفرینی ذاتی است و قابل آموزش نیست ولی تحقیقات و مشاهدات بیشتری گواه بر این موضوع هستند که کارآفرینی را با آموزش و تربیت افراد می‌توان تسریع داد. هیسریچ در این‌باره می‌گوید: کارآفرینان زاده نمی‌شوند، بلکه تربیت می‌شوند. همچنین می‌توان گفت: محیط تحصیلی، شخصیت فردی، محیط خانوادگی در دوران کودکی، سوابق شغلی، روند تربیت در بزرگسالی، سوابق غیرکاری در بزرگسالی، وضعیت فعلی کار، دورنمای شخصیتی فعلی و وضعیت فعلی خانوادگی، مقوله‌های اصلی تأثیرگذار بر زندگی شغلی کارآفرینان است (فیض بخش و تقی یاری،۱۳۸۵).

آنچه در این مقال نیاز داریم بیشتر به آن بپردازیم، لزوم توجه به اهمیت آموزش و تربیت افراد از زمان کودکی تا دانشگاه به‌منظور بارآوردن افرادی با ویژگی‌های کارآفرینانه در جامعه است. دیگر اینکه یکی از مقوله‌های مهم کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی است که تأکید بر آن دارد که در یک سازمان علاوه بر نیاز به شخص کارآفرین جهت ایجاد نوآوری و ارزش افزوده و شروع یک فرآیند کارآفرینانه، وجود یک فرهنگ سازمانی کارآفرینانه به‌عنوان حامی و مشوق نیز ضروری است.

موضوع آموزش کارآفرینی و کارآفرینی سازمانی از موضوعات مرتبط با دانشگاه کارآفرین هستند که در ادامه به آن بیشتر خواهیم پرداخت.

ضرورت کارآفرینی(چرا کارآفرینی؟)

امروزه از کارآفرینی به‌عنوان کلید توسعهٔ کشورها نام برده می‌شود. در کشور ما نیز در برههٔ کنونی که با آمار بیکاری جوانان و فارغ‌التحصیلان روبرو هستیم و از طرفی در حال حرکت از اقتصاد دولتی به اقتصاد غیردولتی هستیم، بیش از پیش ضرورت توجه به کارآفرینی و تربیت کارآفرینان آشکار می‌شود.

متأسفانه به دلیل ساختار اقتصادی دولتی در کشورما و ضعیف بودن اقتصاد بخش خصوصی، با بهره‌وری بسیار پایین از منابع و هدر رفتن سرمایه‌ها و فرصت‌های عظیم اقتصادی در مقایسه با دیگر کشورها روبه‌رو هستیم. در مسابقهٔ پیشرفت و توسعه، نمی‌توان به امیدهای واهی و شعارهای بدون پشتوانه دل‌خوش کرد و انتظار داشت در این مسابقه به جایگاهی دست پیدا کرد.

محدودیت منابع، افزایش روزافزون رقابت، ایجاد شرکت‌های چندملیتی، حرکت به سمت دهکدهٔ جهانی از از نظر ارتباطات و فرهنگ، بازارهای جهانی، نیروی‌کار بین‌المللی و... باعث شده است که هر کشوری با سرعت و دقت و کارایی بالاتری از فرصت‌های خود استفاده کند، برنده باشد. کارآفرینان شکارکنندگان و بهره‌برداران از فرصت‌ها هستند.

اقتصاد دولتی در کشور ما سالهاست که عدم کارایی و اثربخشی خود را نشان داده است و اتلاف منابع و از دست رفتن فرصت‌ها را بیش از پیش شاهد هستیم. از طرفی، برای ظهور و رشد اقتصاد در بخش خصوصی چاره‌ای جز ترویج و گسترش فرهنگ کارآفرینانه و تربیت

افراد کارآفرین و فارغ‌التحصیلان توانمند نداریم تا بتوانند به‌عنوان بازیگران اصلی تحول و تغییر در این عرصه وارد شده و به مانند کشورهای توسعه‌یافته، سکاندار تولید ثروت و توسعه و رشد اقتصادی کشور شوند. بی‌جهت نیست که اسم دو نفر از کارآفرینان برتر دنیا جزو ۱۰ نفر بالاترین افراد تأثیرگذار دنیا در سال ۲۰۱۱ می‌آید. بیل‌گیتس (مدیر عامل شرکت مایکروسافت) و مارک‌زاکربرگ (مدیر شبکه اجتماعی فیس‌بوک) به‌عنوان پنجمین و نهمین شخصیت قدرتمند سال انتخاب شده‌اند.

از نظر اشتغال جوانان نیز می‌توان گفت که متأسفانه آمار بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نسبت به افراد فاقد تحصیلات دانشگاهی در کشور ما بالاتر است. از طرفی، در خوشبینانه‌ترین حالت می‌توان تنها به استخدام کمتر از ۵ درصد فارغ‌التحصیلان دانشگاهی در سازمان‌های دولتی و عمومی امیدوار بود و ۹۵ درصد بقیه باید در بخش‌های خصوصی و تعاونی به اشکال مختلف مشغول به‌کار شوند و این امر نیز میسر نمی‌شود، جز اینکه شاهد ظهور بنگاه‌های مختلف اقتصادی در بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی از طریق خوداشتغالی، کسب و کارهای خرد و بنگاه‌های کوچک و متوسط باشیم.

لوازم ایجاد چنین فضایی در درجهٔ اول حضور فارغ‌التحصیلان توانمند و خلاق و نوآور می‌باشد که اقدام به کسب وکارهای کارآفرینانه بنمایند و در درجهٔ دوم وجود محیط و فضای کسب و کار در جامعه است که بتواند با حمایت و تشویق جدی آنها، به انجام این فرایند کمک نماید که متأسفانه در حال حاضر این‌گونه نیست و با وضعیت قابل قبول فاصلهٔ بسیار داریم.

وضعیت موجود کارآفرینی در دانشگاه‌ها

با توجه به جوان بودن جمعیت کشور و تعداد بالای جوانان متقاضی تحصیل در دانشگاه‌ها در یک دههٔ گذشته، شاهد گسترش انواع دانشگاه‌ها در کشور بوده و هستیم. علاوه بر دانشگاه‌های دولتی که از ابتدا به‌عنوان اصلی‌ترین دانشگاه‌ها در کشور از بدو تأسیس دانشگاه در کشور متولی آموزش دانشجویان بوده‌اند، در ۲ دههٔ گذشته شاهد حضور دانشگاه‌های پیام‌نور، آزاد، غیرانتفاعی، علمی‌کاربردی، بین‌المللی، مجازی و ... هستیم.

جدا از نوع مالکیت و عناوین مختلف این دانشگاه‌ها، همهٔ آنها با یک سازو کار یکسان و با کمترین نوآوری، به جذب دانشجو اقدام می‌کنند و سالانه تعداد خیلی زیادی فارغ‌التحصیل وارد جامعه می‌کنند که اکثراً فاقد توانمندی لازم و مهارت‌های مرتبط با رشتهٔ خود در بازار کار هستند و عموماً به دنبال استخدام دولتی می‌باشند.

در حال حاضر دانشگاه‌ها به‌عنوان منبع تولید فارغ‌التحصیلان بیکار در جامعه عمل می‌کنند و این چرخهٔ معیوب با افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان کاردانی و کارشناسی به سمت کارشناسی ارشد و دکترا در حال حرکت است.

متولیان آموزشی دانشگاهی کشور بر این باور هستند که حوزهٔ آموزشی از حوزهٔ اشتغال و کار و تولید جدا بوده و آنها مسئولیتی در قبال وضعیت فارغ‌التحصیلان پس از خروج از دانشگاه ندارند.

متأسفانه در وضعیت موجود، به جای توجه به فرایند یادگیری و پروسهٔ تربیت فارغ‌التحصیلان خلاق و نوآور که بتوانند در جامعه به کارآفرینی بپردازند، توجه صرف به افزایش معلومات تئوری و افزایش دانشجویان و افزایش فارغ‌التحصیلان می‌باشد. در سال‌های

گذشته که با حجم بالای بیکاری فارغ‌التحصیلان روبه‌رو شدیم، حرکت‌هایی درخصوص توجه به کارآفرینی در دانشگاه‌ها انجام شد که متأسفانه به دلیل عدم حمایت جدی و باور نداشتن به اهمیت آنها از طرف متولیان امور، ناقص و ناکارآمد ماند و تأثیرات زیادی بر جای نگذاشت.

از جمله می‌توان به طرح کاراد که در سال ۱۳۸۰ ارائه شد اشاره نمود که در این طرح با تدوین یک آیین‌نامه و ساختار سازمانی مشخص، پیشنهاد شده بود که کمیته‌ها و مراکز کارآفرینی در کلیهٔ دانشگاه‌های کشور ایجاد شوند تا از کارآفرینی دانشگاهی حمایت نموده و فرایند کارآفرینی را در دانشگاه‌ها تسهیل کند.

این طرح در ذیل اجرای بند ۲- الف برنامهٔ سوم توسعهٔ کشور تهیه و به دانشگاه‌ها ابلاغ گردید.

اهداف این طرح به این صورت پیش‌بینی شده بود:

- ارتقاء شناخت جامعهٔ دانشگاهی و به‌ویژه دانشجویان نسبت به کارآفرینی،
- ترویج و ارتقاء روحیه و فرهنگ کارآفرینی و تلاش در جامعهٔ دانشگاهی،
- ترغیب و جذب جامعهٔ دانشگاهی به دوره‌های آموزشی کارآفرینی،
- گسترش تحقیقات تفصیلی در خصوص کارآفرینان، پروژه‌های کارآفرینی، محیط و فضای کارآفرینان و سایر زمینه‌های مرتبط با توجه به شرایط و مقتضیات ایران،
- آگاه‌سازی جامعهٔ دانشگاهی در مورد کارآفرینی ـ کارآفرینان و نقش آنها در رونق اقتصادی و ایجاد اشتغال و رفاه،
- شناخت، تربیت و پرورش دانشجویان کارآفرینی.

برنامه‌ها

- برنامه‌ریزی محتوای آموزشی، تربیت اساتید آموزش کارآفرینی، ارائهٔ آموزش‌های کارآفرینی در قالب سمینارها و کارگاه‌ها و ایجاد رشتهٔ کارآفرینی در دانشگاه‌ها،
- شناسایی، انتخاب و تشویق کارآفرینان برگزیدهٔ سال و برگزاری جشنوارهٔ کارآفرینی،
- انتقال دانش و دستاوردهای تحقیقاتی مرتبط با کارآفرینان برگزیدهٔ سال و برگزاری جشنوارهٔ کارآفرینی،
- انتقال دانش و دستاوردهای تحقیقاتی مرتبط با کارآفرینی از خارج به داخل کشور،
- بسترسازی و حمایت‌های مالی، اطلاعاتی و مشاوره‌ای لازم در جهت راه‌اندازی فعالیت‌های کارآفرینی دانشجویان،
- ایجاد چرخهٔ حمایتی با سایر ارگان‌های ذی‌ربط خارج دانشگاه با هماهنگی سایر ارگان‌های معتبر.

اهمیت این موضوع و خلاء آن در وضعیت موجود دانشگاه‌ها از طرف مدیران ارشد کشور نیز احساس شده و در سیاست‌های کلان برنامهٔ پنجم توسعه در راستای سند چشم‌انداز بیست سالهٔ کشور باز بر آن تأکید شده است.

امور علمی و فناوری

- تحول در نظام آموزش عالی و پژوهش در موارد زیر:

- افزایش بودجهٔ تحقیق و پژوهش به ۳ درصد تولید ناخالص داخلی تا پایان برنامهٔ پنجم و افزایش ورود دانش‌آموختگان دورهٔ کارشناسی به دوره‌های تحصیلات تکمیلی به ۲۰ درصد،

- دستیابی به جایگاه دوم علمی و فناوری در منطقه و تثبیت آن در برنامهٔ پنجم،
- ارتباط مؤثر بین دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با صنعت و بخش‌های مربوط جامعه،
- توانمندسازی بخش غیردولتی برای مشارکت در تولید علم و فناوری،
- دستیابی به فن‌آوری‌های پیشرفته مورد نیاز،
- تحول در نظام آموزش و پرورش با هدف ارتقاء کیفی آن بر اساس نیازها و اولویت‌های کشور در سه حوزهٔ دانش، مهارت و تربیت و نیز افزایش سلامت روحی و جسمی دانش‌آموزان،
- تحول و ارتقاء علوم انسانی با تقویت جایگاه و منزلت این علوم، جذب افراد مستعد و با انگیزه، اصلاح و بازنگری در متون و برنامه‌ها و روش‌های آموزشی، ارتقاء کیفی و کمّی مراکز و فعالیت‌های پژوهشی و ترویج نظریه‌پردازی، نقد و آزاداندیشی،
- گسترش حمایت‌های هدفمند مادی و معنوی از نخبگان و نوآوران علمی و فن‌آوری از طریق: ارتقاء منزلت اجتماعی، ارتقاء سطح علمی و مهارتی، رفع دغدغهٔ خطرپذیری مالی در مراحل پژوهشی و آزمایش نوآوری‌ها، کمک به تجاری‌سازی دستاوردهای آنان،
- تکمیل و اجرای نقشه جامعهٔ علمی‌کشور.

به هرحال در دنیا، دانشگاه‌ها در حال گذر به دانشگاه‌های کارآفرین هستند و نسل‌های دانشگاه‌های آموزش‌محور و پژوهش‌محور را پشت سر گذاشته‌اند. در کشور ما نیز باید به‌طور جدی برنامه‌ریزی نمود که کم‌کم دانشگاه‌ها از حالت متولی آموزشی و یا تولید دانش به سمت دانشگاه‌های کارآفرین حرکت کنند.

در خصوص ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین به‌صورت مفصل صحبت خواهیم کرد.

فرهنگ سازمانی دانشگاه

یکی از مباحث مهم در ادبیات کارآفرینی، کارآفرینی سازمانی است. از آنجا که دانشگاه نیز به‌عنوان یک سازمان مطرح است، برای موفقیت در تبدیل شدن به دانشگاه کارآفرین باید ابتدا به‌عنوان یک سازمان کارآفرین عمل نموده و فرهنگ کارآفرینی سازمانی را در خود نهادینه کند.

هیسریچ بیان می‌دارد: کارآفرینی درون‌سازمانی روشی است برای ترغیب و سپس بهره‌گیری از اشخاصی شاغل در سازمان که فکر می‌کنند، چیزی را می‌توان با روشی متفاوت و بهتر انجام داد (فیض بخش و تقی یاری،۱۳۸۵).

معمولاً فرهنگ سنتی سازمان‌ها با خلاقیت و نوآوری و فعالیت‌های کارآفرینانه مقابله می‌کند و به دنبال حفظ وضعیت موجود و اجتناب از تغییر است.

یک دانشگاه که بخواهد در توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی جامعه مؤثر و پیشرو باشد باید ابتدا در درون خود فرهنگ کارآفرینی سازمانی را پیاده کند.

یک سازمان برای نیل به داشتن فرهنگ کارآفرینانه باید محیطی را با ویژگی‌های ذیل فراهم نماید:

- عملکرد سازمان در مرزهای فناوری،
- تشویق ایده‌های جدید،
- ترغیب آزمون و خطا،
- مجال شکست،

- نبودن مانع بر سر راه فرصت،
- در دسترس بودن و فراهم بودن منابع،
- روش چندگانهٔ کار گروهی،
- افق بلندمدت،
- طرح داوطلب،
- سیستم پاداش مناسب،
- وجود بانیان و پشتیبانان،
- حمایت مدیران رده بالا. (فیض بخش و تقی یاری، ۱۳۸۵)

فرهنگ سازمانی یک دانشگاه که اساتید، دانشجویان، کارکنان و سایر افراد حاضر در دانشگاه را در برمی‌گیرد، نقش بسیار مهمی در ایجاد روحیهٔ کارآفرینی و حمایت و تشویق فعالیت‌های کارآفرینانه دارد. نکتهٔ بسیار مهم تأثیر آموزش غیرمستقیم فرهنگ سازمانی کارآفرینانه بر دانشجویان و تشویق آنها به الگوبرداری از این محیط پس از فارغ‌التحصیلی است.

از آنجا که یک دانشگاه با افراد فرهیخته‌ای مانند اساتید و دانشجویان ارتباط دارد، در طراحی فرایندها و رویه‌ها و روش‌های انجام کار در دانشگاه باید دقت زیادی انجام شود تا بتوان با یک ساختار سازمانی منعطف و یک محیط خلاقانه و نوآورانه رضایت آنها را جلب نمود.

از جمله مواد پیشنهادی در این خصوص انجام تکنیک‌های مدیریت مشارکتی از جمله استقرار نظام پیشنهادها در دانشگاه است. با استقرار نظام پیشنهادها و استقبال از پیشنهادهای اساتید، دانشجویان و کارمندان در ادارهٔ دانشگاه می‌توان با بهره‌گیری از اندیشه‌ها و ایده‌های کلیه ذی‌نفعان دانشگاه با کمترین هزینه‌ها، دستاوردهای بسیار بزرگی داشت. جدای از دستاوردهای اقتصادی استقرار این نظام، همین تأثیر این نوع مدیریت بر فکر و ذهن اساتید و دانشجویان و احساس هویت و مشارکت آنها در مدیریت دانشگاه است که باید به آن خیلی توجه کرد. بنابراین، دانشگاه‌هایی که می‌خواهند به سمت دانشگاه کارآفرین حرکت کنند، باید ابتدا با یک مهندسی مجدد و با تدوین یک برنامهٔ بلندمدت و نظام‌نامه به اصلاح قوانین و مقررات و آیین‌نامه‌ها و رویه‌های داخلی دانشگاه در جهت هر چه منعطف‌تر شدن و تطابق با فرهنگ سازمانی کارآفرینانه اقدام کرده و خود دانشگاه به مثابهٔ یک سازمان کارآفرین عمل نماید.

نقش دانشگاه در آموزش کارآفرینی

طبق تحقیقات به‌عمل آمده، کارآفرینی فرایندی پویا و مستمر است. درست است که افراد با ویژگی‌ها و خصوصیات ذاتی متولد می‌شوند، اما اشخاص، کارآفرین متولد نمی‌شوند، بلکه از طریق تجربیات و آموزش در طول زندگی کارآفرین می‌شوند.

از آنجا که عامل اصلی و حیاتی فرایند کارآفرینی شخص کارآفرین می‌باشد و فرایند ایده‌یابی، کشف فرصت، توسعهٔ محصول، تأمین منابع، ایجاد بنگاه، تولید محصولات یا خدمات و ... از شخص کارآفرین شروع می‌شود. بنابراین، در جهت حرکت به سمت جامعهٔ کارآفرینی، باید ابتدا افراد کارآفرین داشته باشیم. یکی از راه‌های افزایش تعداد افراد کارآفرین آموزش کارآفرینی است.

البته نوع آموزش کارآفرینی از نوع آموزش و پرورش بوده و صرفاً یک آموزش تئوریک نیست و باید در این فرایند آموزشی ضمن افزایش دانش و بهبود مهارت‌ها، نگرش افراد را نیز به سمت کارآفرینی جهت داد.

نگرش، دانش و مهارت سه ضلع مثلث کارآفرینی هستند و برای شروع یک کسب و کار جدید، به هر سه نیاز است.

در چند سال گذشته به‌منظور گسترش فرهنگ کارآفرینی، حمایت‌هایی از طرف دولت در جهت آموزش‌های کوتاه‌مدت کارآفرینی صورت گرفته است که نمونهٔ آن دوره‌های آموزشی است که در سطح کشور اجرا شده است که به چند نمونه از آنها اشاره می‌کنیم:

۱. آموزش‌های کارآفرینی(الگوی گام به گام) از طرف مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی و همکاری جهاد دانشگاهی.
۲. آموزش کارآفرینی (الگوی KAB) از طرف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
۳. آموزش کارآفرینی (تربیت مربی) بر اساس الگوی NFTE از طرف مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی و همکاری جهاد دانشگاهی.

این آموزش‌ها عمدتاً فارغ‌التحصیلان دانشگاهی را هدف قرار داده بود تا از طریق یک آموزش کوتاه‌مدت آنها را به سمت فعالیت‌های خوداشتغالی و کارآفرینی تشویق نماید.

این آموزش‌ها وحمایت‌های دولت از فعالیت‌های ترویجی و پژوهشی و مشاوره‌ای درحوزهٔ کارآفرینی در جای خود بسیار مفید و مؤثر می‌باشد. ولی نکتهٔ مهم این است که ورودی این دوره‌های آموزشی و مخاطبین اصلی این برنامه‌ها، همان فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها می‌باشند که سال‌ها با آموزش تئوریک و غیرخلاقانه آموزش و پرورش در دوره‌های ابتدایی، راهنمایی، متوسطه بار آمده باشند و سپس در دوره‌های کاردانی، کارشناسی و کارشناسی‌ارشد دانشگاه‌ها نیز بدون تغییر چندانی در روش‌های آموزش شرکت کرده و فارغ‌التحصیل شده‌اند.

اگر دانشگاه‌ها خود از سرچشمه به آموزش کارآفرینی اقدام کنند و فارغ‌التحصیلان توانمند و خلاق و نوآور تحویل جامعه دهند، دیگر با حجم انبوه فارغ‌التحصیلان بی‌انگیزه و بیکار روبه‌رو نخواهیم شد.

بنابراین، یکی از وظایف اصلی یک دانشگاه کارآفرین، این است که با اجرای ساز و کارهای منعطف در آموزش دانشگاهی، به‌نحوی عمل کند که در کلیهٔ رشته‌های دانشگاهی، دانشجویان با روش‌های جدید آموزش و با بهره‌گیری از محیط آموزش خلاق و نوآورانه و اساتید و مربیان توانمند و آموزش‌دیده با زمان کافی و به‌صورت پرورشی و تدریجی، کارآفرینانه تربیت شوند.

یکی از کارکردهای اصلی دانشگاه کارآفرین این است که نه‌تنها فارغ‌التحصیلان توانمند، خلاق و نوآور تربیت و تحویل جامعه دهد، بلکه خود نیز روی آموزش کارآفرینی، مدل‌های آموزشی و بسته‌های آموزشی در حوزهٔ کارآفرینی کار کرده و در این زمینه مؤلف باشد نه صرفاً مصرف‌کننده.

تجاری‌سازی دانش

یکی از مهم‌ترین کارکردهای دانشگاه کارآفرین، تجاری‌سازی دانش است. برای سیستم علمی و دانشگاهی مشاهده می‌کنیم که بسیاری از دانش‌ها و توانایی‌هایی که یاد گرفته‌شده و به‌دست آمده‌اند، در اقتصاد وارد نمی‌شوند. همچنین، می‌بینیم بنگاه‌هایی که دارای مهندسان

و دانشمندان درجهٔ یک هستند، گاهی اوقات دانش‌های چشمگیری تولید می‌کنند که حتی آنها را نیز ثبت می‌کنند؛ اما این دانش به گونه‌ای تلف می‌شود و راه خود را به سمت محصولات و تکنولوژی جدید پیدا نمی‌کند. به نظر می‌رسد که یک چیز در مفاهیم حشر و نشر دانش، مدیریت دانش و مفاهیم مشابه وجود ندارد. این چیز عاملی است که فاصلهٔ بین دانش و عمل را پر می‌کند. ما این عامل را کارآفرینی و به شخصی که این فاصله را پر می‌کند کارآفرین می‌گوییم.

همان‌طور که قبلاً گفته شد نسل اول دانشگاه‌ها بیشتر رویکرد آموزشی داشتند و وظیفهٔ اصلی خود را آموزش دانشجویان می‌دانستند. نسل دوم دانشگاه‌ها بیشتر رویکرد پژوهشی و ارائهٔ مقاله و به نوعی تولید دانش دارند. نسل سوم دانشگاه‌ها را می‌توان دانشگاه‌های کارآفرین دانست که مشخصهٔ اصلی آنها تجاری‌سازی دانش است. البته نه اینکه این دانشگاه‌ها به فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی نمی‌پردازد، بلکه ضمن انجام آن فعالیت‌ها به‌عنوان فعالیت‌های پایه، رویکرد اصلی خود را در دنیای رقابتی و اقتصاد دانش‌بنیان امروز بر تجاری‌سازی دانش قرار داده‌اند.

دانش تولیدشده در دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی به خودی خود نمی‌تواند عامل توسعهٔ اقتصادی و افزایش تولید ناخالص و درآمد سرانه شود. مادامی که این دانش فقط در آزمایشگاه‌ها و کلاس‌های درس و نهادهای پژوهشی بماند، نمی‌تواند عامل تغییر و پیشرفت جوامع باشد.

این موضوع به‌صورت جدی در مطالعات و تحقیقات اخیر مورد تأکید قرار گرفته است و فعالیت‌های زیادی در جهت کمک به تجاری‌سازی دانش در دانشگاه‌ها انجام شده است.

در کشور ما نیز در چند سال اخیر حرکت‌هایی در این‌خصوص انجام گرفته که به چند نمونه از آنها اشاره می‌شود:

۱. ایجاد کمیتهٔ کارآفرینی و مراکز کارآفرینی در دانشگاه‌ها (براساس طرح کاراد).
۲. ایجاد مراکز رشد.
۳. گنجاندن درس ۲ واحدی کارآفرینی به‌صورت اختیاری.
۴. ایجاد پارک‌های علم و فناوری.
۵. برگزاری دوره‌های آموزشی کارآفرینی کوتاه‌مدت.
۶. دفاتر ارتباط صنعت و دانشگاه.

البته از آنجائی‌که کلیهٔ فعالیت‌هایی که در این حوزه صورت می‌گیرد باید مانند حلقه‌های زنجیر با هم در ارتباط بوده و به مثابهٔ یک جریان از همدیگر حمایت کنند، نمی‌توان فقط به انجام یکی از فعالیت‌ها اکتفا نمود، متأسفانه در کشور ما به دلیل عدم باور و اعتقاد درونی مسئولین دانشگاه‌ها به این موضوع، عمدهٔ فعالیت‌ها به صورت نمایشی و فرمایشی و فقط جهت رفع تکلیف انجام می‌شود و بنابراین تاکنون تأثیر چشمگیری در روند عمومی دانشگاه‌های کشور نداشته است.

دانش و فناوری تولیدشده در دانشگاه صرف‌نظر از تجاری یا غیرتجاری بودن آن به شکل‌های گوناگون قابل انتقال به صنعت و سازمان‌های بخش خصوصی و عمومی است. بزمن هشت راه ارتباطی گوناگون را برای فراگرد انتقال فناوری معرفی کرده است:

۱. مقاله‌ها و نوشته‌های منتشر شده، ۲. حق اختراع‌ها، ۳. امتیازهای واگذارشده برای بهره‌برداری از دارایی‌های فکری، ۴. جذب فناوری، ۵. روش‌های غیررسمی، ۶. مبادلهٔ نیروی انسانی، ۷. ارائهٔ فناوری در محل و ۸. ایجاد شرکت‌های زایشی.

مشارکت با صنعت در توسعهٔ محصولات و خدمات، ارائهٔ خدمت‌های مشاوره‌ای، برگزاری جلسه‌ها با کارکنان بخش صنعت، ایجاد شرکت‌های اقتصادی مبتنی بر اشتغال فناوری‌های دانشگاه، پژوهش‌های مشترک با صنعت و نظایر آن نیز از جمله راه‌های دیگر انتقال دانش هستند که در تحقیق‌های گوناگون به آن اشاره شده است (پورعزت، پورعزت و ندیر خانلو، ۱۳۸۹).

در یک کار تحقیقاتی با بررسی روش‌ها و الگوهای انتقال تجاری دانش در پنج دانشگاه معتبر جهان (هاروارد، ییل، آکسفورد، کمبریج، کالج سلطنتی لندن) نتایج به‌دست آمده از نظرسنجی خبرگان به این صورت است: انتخاب سیاست‌های انگیزاننده برای استادان در توزیع درآمد دارای بالاترین اهمیت برای تشویق تجاری‌سازی دانش در دانشگاه‌ها و کارآفرینی دانشگاهی بوده و ضرورت‌های شبکه‌سازی، حمایت‌های مالی، ایجاد ساختارهای لازم و آزادی عمل استادان به ترتیب اولویت‌های بعدی را تشکیل داده و حمایت‌های فیزیکی کم‌ترین اهمیت را نسبت به سایر ضرورت‌ها دارد (پورعزت، پورعزت و ندیر خانلو، ۱۳۸۹).

برای زمینه‌سازی تجاری کردن دانش در دانشگاه‌ها باید هم قوانین و مقررات خارج از دانشگاه به‌عنوان عوامل محیطی و هم قوانین داخل دانشگاه در این جهت اصلاح شوند و آزادی عمل بیشتری به مدیران و اساتید دانشگاه‌ها داده شود.

یکی از نکاتی که در این‌خصوص مغفول مانده، این است که در رویکرد کنونی نحوهٔ ارتقاء اساتید و امتیازات علمی و پژوهشی اساتید عموماً بر اساس تولید مقالات سنجیده می‌شود و نقشی برای فعالیت‌های اساتید در جهت تجاری‌سازی قایل نشده‌اند و این موضوع باعث گرایش بیشتر اساتید به سمت ارائهٔ مقاله شده است.

در خصوص تجاری‌سازی دانش در کشور هنوز در ابتدای راه هستیم و می‌طلبد که با الگوبرداری از تجارب کشورهای پیشرفته در این حوزه و مطالبهٔ جدی از دانشگاه‌ها برای فعال شدن در حوزهٔ تجاری‌سازی موج جدیدی را در دانشگاه‌ها راه انداخت.

برخلاف کارهای انجام شده تاکنون که بیشتر مبتنی بر حمایت‌های فیزیکی و مالی بوده، به نظر می‌رسد که باید بیشتر برروی منابع انسانی که همان اساتید و دانشجویان هستند بیش از پیش تمرکز کرد و سیستمی را طراحی نمود که در آن عوامل انگیزشی (سهام، مالکیت معنوی درآمد و...) برای اساتید و محققین و دانشجویان پیش‌بینی شده باشد.

دانشگاه‌ها هم از طریق واگذاری حق ثبت اختراع و مالکیت معنوی به شرکت‌های خصوصی، می‌توانند به تجاری‌سازی دانش کمک کنند و هم خود دانشگاه‌ها می‌توانند به تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان و کسب و کارهای نوپای نوآور اقدام کنند.

بسیاری از دانشگاه‌های معتبر جهان خود دارای بنگاه‌های اقتصادی هستند و در عمل ارتباط صنعت و دانشگاه را برقرار نموده و فضای کسب و کار و تولید و ارائهٔ خدمات را به کلاس درس و تحقیق و کاوش دانشجویان خود تبدیل کرده‌اند و از این طریق از همان زمان دانشجویی، دانشجویان با انجام فعالیت‌های نوآورانه و خلاقانه به تمرین کارآفرینی پرداخته و شهد موفقیت و کسب ثروت را می‌چشند. بنابراین، با پیش‌زمینهٔ بسیار مناسب و کسب مهارت‌های عمومی و مدیریتی لازم برای شروع یک کسب و کار از دانشگاه خارج می‌شوند.

البته بسیاری از شرکت‌های دانش‌بنیان با مشارکت و سهامداری اساتید، محققین و دانشجویان تشکیل می‌شود و بنابراین هیچ فاصله‌ای بین کسب دانش و تجاری‌سازی آن نیست و این شرکت‌ها می‌توانند حتی پس از فارغ‌التحصیلی دانشجو باز هم شاهد حضور او به‌عنوان شریک و سهامدار باشند.

دانشگاه کارآفرین

راجع به دانشگاه کارآفرین در چند سال گذشته در کشور بحث‌های زیادی انجام شده و همان‌طور که ذکر شد در حال حاضر فاصلهٔ زیادی با این وضعیت مطلوب که نام دانشگاه کارآفرین بر دانشگاه‌های کشور بگذاریم، داریم و نگرانی اصلی این است که حرکت به این سمت نیز بسیار کند بوده و در بعضی جاها اصلاً حرکتی صورت نگرفته است.

برتون کلارک در سال ۱۹۹۸ با نوشتن کتاب «شیوه‌های ایجاد دانشگاه‌های کارآفرینی» این موضوع را به‌طور مفصل مورد بحث و بررسی دقیق قرار داده و اینگونه نتیجه‌گیری کرده است که دوران ثابت و ایستای دانشگاه‌ها در سراسر جهان دیگر به سرآمده و آیندهٔ غیرقابل پیش‌بینی و مملو از از نیازهای جدید ایجاب می‌کند تا آنها به صورت تدریجی وارد دورهٔ گذار شوند و در این میان تنها گذر عبور به آیندهٔ گذرگاه خلاقیت و نوآوری است و شش روش کلیدی به دانشگاه‌ها توصیه نموده:

۱. نیاز به یافتن راهی برای وضعیت فعلی به وضعیت جدید.
۲. ایجاد یک زمینهٔ درآمدی متنوع.
۳. استفاده از روش‌های آموزشی انگیزش‌گر.
۴. بهره‌گیری از فرهنگ و کارآفرینی یکپارچه و سازمان یافته.
۵. پیش‌بینی یک محیط توسعه‌ای گسترده.
۶. ایجاد یک مرکز هدایت هوشمند.

در واقع، از نگاه آقای کلارک مأموریت ذاتی دانشگاه‌های کارآفرینی تولید مالکیت معنوی و انتقال آن به شرکت‌های جدید می‌باشد(پرهیزکار، شیرازی و فلاح شهیدی، ۱۳۸۳).

یونسکو در چشم‌انداز جهانی آموزش عالی برای قرن ۲۱، دانشگاه‌های نوین را این‌گونه توصیف کرده است: جایگاهی که در آن مهارت‌های کارآفرینی در آموزش عالی به‌منظور تسهیل قابلیت‌های فارغ‌التحصیلان و جهت تبدیل شدن به ایجادکنندگان کار، توسعه می‌یابد. این دانشگاه‌ها به دانشگاه نسل سوم معروف هستند که تکامل‌یافتهٔ دانشگاه‌های نسل اول و دوم می‌باشند.

دانشگاه نسل سوم یا کارآفرینانه، دانشگاهی است که از حالت ایزوله و با فاصله با جامعه و صنعت خارج شده و به سازمانی به‌طور کامل در ارتباط هوشمندانه و سازمان یافته با صنعت و جامعه به‌ویژه در جهت شناسایی و رفع نیازهای واقعی آنها تبدیل کرده است (نیازی و نصرآبادی، ۱۳۸۶).

فارغ‌التحصیل دانشگاه کارآفرینی علاوه بر داشتن دانش و معلومات تخصصی رشتهٔ خود، دارای مهارت‌های عمومی (زبان‌انگلیسی، اینترنت، ارتباطات و...) و مهارت‌های کارآفرینی (ایده‌یابی، فرصت‌یابی، مذاکره، آشنایی با فروش و بازار و چگونگی تشکیل شرکت و...) نیز می‌باشد و می‌تواند در محیط بیرون از دانشگاه، با بهره‌گیری از دانش و توانایی فردی خود به

یکی از انواع کارآفرینی (خوداشتغالی، مستقل، سازمانی) اقدام نموده و منشأ کسب درآمد و ثروت برای خود و فواید اجتماعی و فرهنگی برای جامعه شود.

از آنجا که در دنیای امروز با اقتصاد دانش‌محور و صنایع با تکنولوژی بالا که عمدتاً از واحدهای تحقیق و توسعه (R&D) ناشی می‌شود، روبه‌رو هستیم. اهمیت سرمایه‌های نامحسوس (منابع انسانی، دانش فنی، رویه‌ها و...) بسیار بیشتر از سرمایه‌های فیزیکی است و شاید به نوعی قواعد حسابداری صنعتی را نیز به هم زده است. دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی و پژوهشی باید ضمن اینکه در درون خود باید به کارآفرینی و تجاری‌سازی دست بزنند و مبتکر تولید محصولات و خدمات جدید و شرکت‌های دانش‌بنیان باشند، بلکه باید به نوعی جریان خلاقیت و نوآوری را در بیرون از دانشگاه نیز رهبری کرده و ارتباط تنگاتنگی بین صنعت تولید و مراکز دانشگاهی و تحقیقاتی ایجاد نمایند.

خط‌کشی بین علم و ثروت و موانع فرهنگی پیش‌زمینهٔ آن در کشور ما باید کم‌کم جای خود را به تلفیق علم و ثروت و علم و دانش ثروت آفرین بدهد که به دنبال خود رفاه اجتماعی، توسعهٔ اقتصادی، افزایش تولید و درآمد سرانه و ارتقاء شاخص‌های زندگی را به ارمغان می‌آورد.

از نظر اتزکوتیز و همکاران(۲۰۰۵)، دانشگاه کارآفرینی بر چهار پایه استوار است:

۱. کنترل قانونی بر دارایی‌های دانشگاه، شامل دارایی‌های فیزیکی، از قبیل زمین و ساختمان و دارایی‌های فکری ناشی از تحقیقات.
۲. ظرفیت‌های سازمانی برای انتقال فناوری از طریق ثبت پتنت، لیسانس‌دهی و مراکز رشد.
۳. وجود ویژگی‌های کارآفرینانه بین مدیران، اساتید و دانشجویان.
۴. توانمندی رهبری دانشگاه در تدوین و به‌کارگیری چشم‌انداز راهبردی کارآفرینانه (خریدار و دیگران،۱۳۹۰).

بحث و نتیجه‌گیری

اگر بخواهیم به‌صورت خلاصه رویکردهای اصلی یک دانشگاه کارآفرینی را ذکر کنیم می‌توانیم به ۳ وظیفه و مأموریت اصلی اشاره کرد که باید کلیهٔ فعالیت‌ها و برنامه‌های دانشگاه در جهت تأمین آنها جهت داده شود:

۱. دانشگاه کارآفرین باید یک سازمان با فرهنگ سازمانی کارآفرینانه باشد. به این معنا که خود در درون خود این موضوع را نهادینه کرده و سمبل یک سازمان خلاق، نوآورانه و متکی بر فناوری و انعطاف‌پذیری سازمانی باشد تا از این طریق موجبات شکوفایی و بروز استعدادهای افراد سازمان خود که اساتید، دانشجویان و کارکنان می‌باشند را فراهم نماید.
۲. اگر دانشگاه کارآفرین را به مثابهٔ یک سیستم فرض کنیم باید ورودی‌های خود که همان دانشجویان و اساتید می‌باشد را در مدت حضور در دانشگاه و در پروسهٔ دانشجویی به‌نحوی تربیت نماید که خروجی آن فارغ‌التحصیلان توانمند و کارآفرین و همچنین اساتید نوآور و مشاوران کارآفرینی باشند که هم بتوانند برای خود ایجاد

ثروت و رفاه نمایند، هم اینکه به‌عنوان کاتالیزور و تسهیل‌کنندهٔ فرایند کارآفرینی در جامعه باشند.

۳. تجاری‌سازی دانش؛ دانشگاه کارآفرین ضمن توجه به رسالت آموزش و پژوهش، به دنبال تجاری‌سازی دانش تولید شده و تبدیل آن به صنعت، ثروت، محصول و خدمات می‌باشد و از رهگذر این تجاری‌سازی هم خود دانشگاه و هم اساتید و محققین و دانشجویان منتفع می‌شوند و هم شرکت‌های بیرون از دانشگاه می‌توانند به طرق مختلف در این پروسه وارد شده و با دانشگاه شریک شوند.

منابع

هیسریچ، رابرت دی؛ پتیرز، مایکل پی (۱۳۸۵)، کارآفرینی، جلد اول، ترجمهٔ علیرضا فیض بخش و حمیدرضا تقی یاری، چاپ دوم، تهران: انتشارات دانشگاه صنعتی شریف.

نشریه فوربس،۲۰۱۱، به نقل از سایت اینترنتی عصر ایران. www.asriran.ir

طرح توسعهٔ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور(طرح کاراد)، ۱۳۸۰

سیاست های کلی برنامهٔ پنجم توسعه در چارچوب سند چشم‌انداز بیست‌سالهٔ جمهوری اسلامی ایران.

روپکه، یوهان، «انعطاف پذیری دانش و کارآفرینی دانشگاهی»، دو فصل‌نامهٔ پژوهش در کارآفرینی، ش ۱.

پورعزت، علی اصغر؛ قلی‌پور، آرین؛ ندیر خانلو، سمیرا (۱۳۸۹)، «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل اثرگذار در تجاری سازی در دانشگاه‌ها»، فصل‌نامهٔ توسعهٔ کارآفرینی، سال دوم، شمارهٔ هفتم، صص ۶۶-۳۵.

پرهیزکار، مرتضی؛ شیرازی، قباد؛ فلاح شهیدی، عطیه (۱۳۸۳)، «آموزش کارآفرینی در دانشگاه‌ها»، سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان جهاد دانشگاهی.

نیازی، محسن؛ کارکنان نصرآبادی، محمد (۱۳۸۶)، «دانشگاه کارآفرین»، همایش ملی آموزشی عالی و کارآفرینی، دانشگاه سمنان، اسفند ۱۳۸۶.

خریدار، فاطمه؛ خریدار بقمچ مریم؛ بچاری صالحی، محمدحسن(۱۳۹۰)، «تحلیل بر نقش دانشگاه در کارآفرینی دانشگاهی، نیازها و چالش‌ها»، نخستین کنفرانس دانشجویی کارآفرینی در کشور، مهرماه ۱۳۹۰، دانشکدهٔ کارآفرینی دانشگاه تهران.

دانشگاه نسل سوم؛ گامی‌به سوی مهارت‌آموزی و اشتغال‌آفرینی در کشور

سمیرا ابراهیم پور کومله[1]
سروش قبادی[2]
کامیان خزایی[3]

چکیده

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد علاقه و در عین حال درآمدزا از اساسی‌ترین نیازهای یک جامعه محسوب می‌شود. امروزه، دانشگاه‌های کشور بایستی ضرورت توجه به مهارت‌آموزی و در پی آن پدیدهٔ کارآفرینی و افزایش قابلیت‌های کارآفرینانه در دانشجویان را از اهداف و رسالت‌های عمدهٔ خود قلمداد کنند. یکی از گام‌های بنیادی جهت توسعهٔ کارآفرینی، توجه به آموزش متناسب با نیاز روز صنایع می‌باشد. از سوی دیگر، جذب فارغ‌التحصیلان مراکز فنی و حرفه‌ای، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانایی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخش عمدهٔ آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل ایجاد گردد. با این‌حال، می‌توان اذعان نمود که فرهنگ‌سازی کارآفرینی که همانا تقویت روحیهٔ کارآفرینی و آموزش مهارت‌های کارآفرینی و اشتغال‌زایی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌باشد، به عنوان راه حلی برای این معضل حاد مطرح می‌شود. از این رو، در این پژوهش که با بررسی مبانی نظری و ادبیات پژوهشی پیرامون موضوع تحقیق به انجام رسیده است، کارآفرینی به‌عنوان مهم‌ترین ابزار تولید شغل و کاهش میزان بیکاری نزد کارشناسان و سیاست‌گذاران کشور اهمیتی چشمگیر یافته است و به‌عنوان موتور محرکهٔ صنایع در روند بالندگی و توسعهٔ جامعه نقشی اساسی دارد. در قرن حاضر دانشگاه‌های نسل سوم یا همان دانشگاه‌های کارآفرین با ارائهٔ واحدهای درسی تحت عنوان آموزش کارآفرینی می‌توانند در جهت کاهش نرخ بیکاری و خود اشتغالی گامی‌بلند بردارند که وجود اساتید کارآفرین در چنین فضاهای آموزشی می‌تواند بیش از هر عامل دیگری به تقویت روحیهٔ کارآفرینی در میان دانشجویان کمک نماید.

واژگان کلیدی: اشتغال‌زایی، دانشگاه نسل سوم، دانشگاه کارآفرین، کار آفرینی، مهارت‌آموزی.

---

۱. کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان،
Email:samiraebrahimpour@yahoo.com
۲. دانشجوی روان‌شناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان،
Email:soroush.nashmil@yahoo.com
۳. عضو هیأت علمی گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد چالوس، Email:kamian44@yahoo.com

مقدمه

پژوهش‌ها در زمینهٔ اشتغال نشان داده‌اند که دانشجویان فارغ‌التحصیل از دانشگاه‌ها در نیجریه چندان برای کارکردن آماده نیستند. این موضوع به مفاهیمی همچون چگونگی و میزان ارتباط آموزش دانشگاهی، استخدام و بهره‌وری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با هم مربوط می‌شود. یکی از دلایلی که برای عدم آمادگی فارغ‌التحصیلان جهت ورود به بازار کار مطرح شده، عدم تطابق میان مهارت‌های دانشگاهی با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار است. عدم تطابق مهارت‌ها، وضعیتی است که در آن، بین مهارت‌های اکتسابی دانشجویان در دانشگاه‌ها و مهارت‌های واقعی مورد نیاز در بازار کار تفاوت وجود دارد. میزان عدم تطابق مهارت‌ها در نیجریه ۶۰/۶ درصد برآورد شده و در حوزه‌های ارتباطات، فناوری اطلاعات[1]، تصمیم‌گیری، تفکر انتقادی و مهارت‌های کارآفرینی، ضعف‌های عمده‌ای مشاهده شده است. بازار کار نیجریه به نیروی کار ماهر در زمینهٔ تجزیه و تحلیل کردن مسائل بیشتر از سایر مهارت‌ها نیاز داشته است. تفکر انتقادی مهارتی بود که بازار کاراین کشور کم‌ترین نیاز را به آن داشت. علاوه‌براین، میانگین تقاضا برای هر یک از مهارت‌ها به طور چشمگیری با میانگین عرضهٔ آنها متفاوت بود. فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با توجه به مهارت‌های مورد تقاضای بازار کار، به قدر کافی برای کار کردن آماده نبودند. بنابراین، دانشگاه‌های نیجریه دستور داده‌اند تا مهارت‌هایی که در بازار کار حیاتی شناسایی شده‌اند، ولی کمبود آنها در فارغ‌التحصیلان دیده می‌شود، افزایش یابند. همچنین، توصیه شده است که والدین مهارت‌های مورد تقاضای بازار کار را بشناسند تا بتوانند راهنمایی‌های لازم و مناسب را به فرزندانشان در هنگام انتخاب رشته ارائه دهند تا با انتخابی درست و آینده‌نگر، زمینهٔ اشتغال فرزندان خود را فراهم آورند و جامعه نیز بتواند نیروی کار مورد نیاز خود را از بین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی تأمین نماید (پیتان[2] و همکار، ۲۰۱۲).

مسأله‌ای که در ابتدای بحث مطرح شد، مشکلی است که در اکثر جوامع به‌ویژه کشورهای در حال توسعه وجود دارد. مشکل عدم تطابق و هماهنگی میان مهارت‌های فارغ‌التحصیلان دانشگاهی با مهارت‌های مورد نیاز در بازار کار چیزی نیست که فقط مختص یک کشور باشد. در همهٔ جوامع چنین مشکلاتی وجود دارد و حتی شرایط فعلی جهان و بحران اقتصادی بیش از پیش بر آن دامن می‌زند. بنابراین، لازم است تا با اتخاذ سیاست‌های نوین و کارآمد مشکل بیکاری جوانان فارغ‌التحصیل دانشگاهی و نیروی کار مورد نیاز شرکت‌ها، سازمان‌ها و ... حل شود. یکی از برجسته‌ترین راهکارهای حل معضل بیکاری و گام برداشتن در جهت مهارت‌آموزی و اشتغال‌آفرینی، ایجاد تحول در دانشگاه‌هاست؛ چنان که چندین سال است صرف آموزش‌محور بودن دانشگاه‌ها کنار گذاشته شده است و دانشگاه‌های کارآفرین‌محور که به اختصار دانشگاه کارآفرین نامیده می‌شوند، پا به عرصهٔ ظهور گذارده‌اند. اهمیت و ضرورت کسب مهارت و اشتغال‌آفرینی در دنیای پیشرفته و مترقی امروز، محقق را بر آن داشت تا به بررسی دانشگاه‌های نسل سوم در جهت مهارت‌آموزی و اشتغال‌آفرینی

1. IT
2. Pitan

بپردازد. لذا، پژوهشگر به شیوهٔ مروری و با استفاده از منابع کتابخانه‌ای و اینترنتی به پژوهش در این زمینه اقدام نموده است. این مطالعه، دانش موجود در قلمرو دانشگاه کارآفرین را به روز می‌کند، برای محققان، دانشگاهیان، سیاست‌گذاران و سایر ذی نفعان دیدگاهی مشترک ارائه می‌کند و پیشینه‌ای مناسب را برای تحقیقات آینده فراهم می‌سازد.

روند اشتغال‌زایی در طول دهه‌های گذشته نشان می‌دهد که وظیفهٔ دانشگاه‌ها تنها صدور مدارک تحصیلی گوناگون و افزودن بر تعداد فارغ‌التحصیلان بیکار و بدون مهارت نیست؛ بلکه وظیفهٔ اصلی دانشگاه‌ها انتقال دانش‌ها، نگرش‌ها و مهارت‌هایی است که فارغ‌التحصیلان را برای در اختیار گرفتن پست‌های دولتی و غیردولتی، کارهای ذهنی و یدی توانمند سازد. نقش چشم‌گیر و انکارناپذیر دانشگاه‌ها در تربیت نیروی کار ماهر موجب شده است تا دنیا به ویژه کشورهای توسعه‌یافته به ایجاد تغییر و تحولات اساسی در دانشگاه‌ها بپردازند.

روند تحولات دانشگاه‌ها بدین صورت بوده است: در ابتدا دانشگاه‌ها آموزش‌محور بودند که آنها را دانشگاه‌های سنتی یا به اصطلاح دانشگاه‌های نسل اول می‌نامند. این دانشگاه‌ها نقش اساسی در تربیت نیروی انسانی متخصص ایفا می‌کردند. سپس دانشگاه‌های فناورمحور یا پژوهش‌محور به‌عنوان نسل دوم دانشگاه‌ها معرفی شدند. این دانشگاه‌ها در تولید علم نافع و مرزشکنی علوم، نقش داشتند. پس از آن دانشگاه‌های نسل سوم با عنوان دانشگاه‌های کارآفرین‌محور یا به اختصار دانشگاه کارآفرین پا به عرصهٔ ظهور گذاشتند. این دانشگاه‌ها را از این جهت کارآفرین می‌نامند که علاوه بر ایفای نقش در تولید علم نافع، مرزشکنی علوم و فناوری‌ها و تربیت نیروی انسانی متخصص، می‌توانند نیازهای جامعه را رفع کنند. به‌عبارت دیگر، در این دانشگاه‌ها ورودی و خروجی دانشگاه با توجه به نیاز جامعه در حال و آینده در نظر گرفته می‌شود و دانشگاه با برنامه‌ریزی اقدام به جذب دانشجو می‌کند و کاملاً منطبق بر نیاز جامعه است.

در ایران نیز دانشگاه‌های نسل اول تا دههٔ اول انقلاب ادامه داشتند و هدف و وظیفهٔ آنها، ارائهٔ آموزش و صدور مدرک تحصیلی بود و فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها برای تدریس در دانشگاه‌ها یا مراکز علمی و برای پر کردن سمت‌های مدیریتی در صنعت کشور آماده می‌شدند. به طور کلی، دانشگاه‌های نسل اول کشور به آموزش نیروهای انسانی جامعه جهت آگاهی‌بخشی به آنان و افزایش سطح آگاهی افراد جامعه و تربیت نیروی انسانی برای انجام امور صنعتی و مدیریتی می‌پرداختند. خروجی دانشگاه‌های نسل دوم نیز، افزایش تعداد مقالات ایران در میان کشورهای پیشرفته بود. دانشگاه‌های نسل سوم نیز در کشور وظیفه دارند فارغ‌التحصیلانی را به جامعه تحویل دهند که دانش را در کنار پژوهش‌های کاربردی به‌خدمت می‌گیرند و با نوآوری، کار می‌آفرینند.

متأسفانه باید گفت در کنار تلاش‌های صورت‌گرفته در این زمینه همچنان فقدان دانشگاه‌های کارآفرین به معنای واقعی کلمه، در ایران محسوس است. به بیان دیگر، امروزه در دنیا رویکردها نسبت به دانشگاه‌ها تغییر کرده‌اند، در حالی‌که دانشگاه‌های ایران هنوز در عمل در نسل اول به‌سر می‌برند. خروجی دانشگاه‌ها در بعضی رشته‌ها مازاد است و در بعضی رشته‌های دیگر، مورد نیاز خارج از کشور است و در ایران کاربردی ندارد. در چنین شرایطی نتیجه این می‌شود که ایران دانشجوی مستعد و علاقمند تربیت می‌کند، ولی این دانشجو بیکار می‌ماند یا برای استفاده از تخصص خود به خارج از کشور می‌رود که در این‌صورت،

کشور، نیرویی جوان و متخصص، دارای مغزی پر از ایده‌های نو را از دست خواهد داد (رضایی، به‌نقل از خداداد شهری، ۱۳۹۰).

عوامل مؤثر بر پیدایش و ظهور دانشگاه‌های کارآفرین

در سال ۲۰۰۳ کنفرانسی با عنوان کنفرانس دانشگاه‌های اسپانیا[1] در این کشور برگزار شد که توجه جدی به کارآفرینی در دانشگاه‌ها یکی از محورهای مورد بحث و بررسی آن بود. براساس گزارش جامعی که از این کنفرانس در خبرنامهٔ آموزش عالی[2] به چاپ رسید، عوامل مؤثر بر پیدایش و ظهور دانشگاه‌های کارآفرین بدین قرارند (حسن‌مرادی، ۱۳۸۳):

۱. ناتوانی دانشگاه‌ها در پاسخگویی به تقاضاهای اجتماعی روزافزون برای برخورداری از خدمات آموزشی عالی.
۲. مشکلات دانشگاه‌ها در تأمین منابع مالی لازم.
۳. تغییرات اساسی در مفاهیم کار، کالا، بازار و درآمد که دانشگاه‌ها را ناگزیر از بازنگری برنامه‌های آموزشی خود می‌کرد.
۴. گسترش مفهوم پاسخگویی در سازمان‌های تولیدی و خدماتی و الزام دانشگاه به‌عنوان سازمان ارائه‌کنندهٔ خدمات علمی ـ پژوهشی به پاسخگویی در قبال جامعه.
۵. ظهور مراکز علمی رسمی و غیررسمی به عنوان رقبای قدرتمند دانشگاه‌ها در تربیت و آموزش نیروهای انسانی.

در مجموع، می‌توان گفت که ظهور دانشگاه‌های کارآفرین، دانشگاه‌های ایزوله و دارای فاصله با جامعه و صنعت را به سازمان‌هایی تبدیل کرده است که در ارتباط هوشمندانه و سازمان‌یافته با صنعت و جامعه و به‌ویژه در جهت شناسایی و رفع نیازهای واقعی آنها هستند. ابراهیم‌زاده (۱۳۸۶) تاریخچهٔ شکل‌گیری و توسعهٔ دانشگاه‌های کارآفرین را در تبیین ارتباط موضوع کارآفرینی و دانشگاه کارآفرین پژوهش کرده و عنوان می‌کند در کشور آمریکا بیش از ۱۰۰ مرکز مطالعات کارآفرینی در دانشگاه‌ها تشکیل شده است. از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۸ تعداد ۱۴۰ دانشگاه کارآفرین ایجاد شده است و در دههٔ ۱۹۹۰ شتاب بیشتری یافته است و در این دهه به ۵۰۰ دانشکدهٔ کارآفرینی رسیده است.

در بیشتر کشورهای اروپایی مراکز مطالعات و تحقیقات کارآفرینی تشکیل شده است. در کشور انگلیس، مراکز کارآفرینی از ابتدای دههٔ ۷۰ شکل گرفتند. امروز، اصلی‌ترین مرکز تحقیقاتی کارآفرینی در دانشگاه دورهام[3] تشکیل شده و دروس دوره‌های کارآفرینی را در سه رشتهٔ کارشناسی ارشد اجرا می‌کند. در آسیا نیز، دانشگاه‌های کارآفرین در کشورهای هند و فیلیپین در سال ۱۹۷۴ تشکیل شد و کشور مالزی نیز دو دورهٔ گستردهٔ کارآفرینی را در سطح ملی اجرا کرد. سنگاپور نیز از این موضوع غفلت نکرده است. در ایران نیز در محور چهارم سند چشم‌انداز ۲۰ ساله، یکی از عناوین اصلی به توسعهٔ کارآفرینی در نظام آموزش عالی اختصاص یافته است. این امر، حاکی از جایگاه ارزشمند و تأثیرگذار کارآفرینی در عرصهٔ آموزش عالی است (همان منبع).

1. Conference of Spanish University
2. Higher Education Newsletter
3. Durham

کارآفرینی و دانشگاه کارآفرین

اقتصاد دانش‌محور دنیای امروز که با گذشته تفاوت‌های اساسی دارد، باعث شده است تا کشورهای تولیدکنندهٔ علم و دانش از نظر صنعتی توسعه یابند. پس، توجه به مراکز تولید دانش و فناوری که مهم‌ترین آنها دانشگاه‌ها هستند، امری ضروری است و به هیچ‌وجه نباید مورد غفلت قرار گیرند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰). هرقدر جهانی که در آن زندگی می‌کنیم، پیچیده‌تر می‌شود، نیاز به شناسایی و پرورش ذهن‌های خلاق و آفریننده نیز بیشتر و شدیدتر می‌گردد. به‌همین دلیل، در شرایط کنونی، مسألهٔ خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی از مهم‌ترین مسائل در قلمرو نظام آموزشی هستند (نیکنامی، به‌نقل از جهانیان، ۱۳۸۹). کارآفرینی موتور محرک اقتصادی کشورهای پیشرفته و در حال توسعه است. از این‌رو، در دنیای رقابتی امروز و مبتنی بر دانایی، توجه به کارآفرینی یکی از دغدغه‌های مهم نهادها و مراکز مختلف از جمله دانشگاه‌ها در سراسر دنیاست. به‌طوری که با تغییر و تحول در قوانین و مقررات و نیازهای بازار کار با هدف دستیابی به اقتصاد پیشرفته، نظام‌های آموزش عالی نیز تلاش کردند با ایجاد تغییراتی در برنامه‌های خود، با توسعهٔ اقتصادی و بازار کار هماهنگ شوند و با اجرای طرح کارآفرینی دربارهٔ دانشگاه‌ها، دانشجویانی تربیت نمایند که قادر باشند پس از دانش‌آموختگی، شغل جدید همراه با نوآوری و خلاقیت ایجاد کنند. این تحولات مقدمهٔ شکل‌گیری محتوایی دانشگاه‌های آینده در جهان، تحت عنوان دانشگاه کارآفرین شده است (شاهوردیانی، ۱۳۸۹).

با توجه به مطالب فوق، کارآفرینی یک فرایند دو طرفه است؛ یعنی کسب تجربه به همراه انتقال دانش به محیط کار. در عمل کارآفرینی دربرگیرندهٔ فرهنگی است که برای مواردی همچون نیروی کار، دانش، جوانی و انگیزهٔ بالای کار، ارزش قایل است (شاهوردیانی، ۱۳۸۹). بر این‌اساس، کارآفرینان کسانی هستند که نوآوری می‌کنند، فرصت‌های محیطی را شناسایی می‌کنند و با ترکیبی نو از منابع و فرصت‌ها با پذیرش مخاطرات، محصول، روش و خدماتی را ارائه می‌کنند تا ضمن بقاء در محیط بی‌ثبات و رقابتی، از این نوآوری سود نیز به‌دست آورند (حسن‌مرادی، ۱۳۸۳). لذا، مهم‌ترین آثار کارآفرینی، افزایش نوآوری، ارتقاء سطح فناوری، افزایش تعداد اختراعات و ابدعات، تولید دانش فنی، ایجاد شغل و در نتیجه، افزایش ثروت ملی است (موسوی‌مشهدی، ۱۳۸۲).

با توجه به نقش فوق‌العادهٔ دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های کارآفرین، محققان به ارائهٔ تعاریف گوناگون از این نوع دانشگاه پرداخته‌اند. یونسکو در چشم‌انداز جهانی آموزش عالی برای قرن بیست و یکم، دانشگاه‌های نوین را این‌گونه توصیف کرده است: «جایگاهی که در آن، مهارت‌های کارآفرینی در آموزش عالی به‌منظور تسهیل قابلیت‌های فارغ‌التحصیلان و جهت تبدیل شدن به ایجادکنندگان کار، توسعه می‌یابد.» شاهوردیانی (۱۳۸۹) دانشگاه کارآفرین را از جمله رهیافت‌های نو در آموزش عالی می‌داند که در سامانهٔ تولید علم و فناوری، زمینه‌ساز تحولات اساسی شده است. شفیع‌آبادی (۱۳۹۰) دانشگاه کارآفرین را دانشگاهی می‌داند که علاوه بر آموزش مطالب نظری و ذهنی، اطلاعات و مهارت‌های شغلی رشتهٔ تحصیلی مورد نظر را به دانشجویان ارائه می‌دهد، واقعیات بازار کار و خط‌مشی‌های شغلی جامعه را به‌طور واضح و روشن به آنان می‌شناساند، دانشجویان را در شناختن استعدادها، رغبت‌ها و محدودیت‌هایشان یاری می‌نماید و با برگزاری کارگاه‌های شغلی،

مهارت آنان را برای شکار شغل در آینده، عملاً افزایش می‌دهد. او در تعریف دیگری از دانشگاه کارآفرین، معتقد است که این دانشگاه دو وظیفهٔ مهم انجام می‌دهد: اول آن که روحیهٔ کارآفرینی را در بین تمامی دانشجویان توسعه می‌دهد و کارآفرینان آینده را تربیت می‌کند. دوم آن که خودش کارآفرینانه عمل می‌کند، مراکز رشد کسب و کار، پارک‌های فناوری و مواردی نظیر آن را ایجاد می‌نماید و ضمن درگیر کردن دانشجویان در این سازمان‌ها خود نیز به استقلال مالی دست می‌یابد.

ویژگی‌های دانشگاه کارآفرین

نقش به‌سزای دانشگاه کارآفرین در ایجاد کارآفرینی و تربیت افراد کارآفرین موجب شده است که پژوهشگران ویژگی‌هایی را برای آن در نظر بگیرند. دانشگاه کارآفرین سازمانی است که یاد گرفتن و یاد دادن، دغدغهٔ همیشگی آن است (کریستنس[1] به‌نقل از شاهوردیانی، ۱۳۸۹).

در دانشگاه کارآفرین دانشجویان به‌عنوان مشتری به‌حساب می‌آیند؛ تشویق‌های سنتی کاهش اما موقعیت و جایگاه دانشگاه ارتقاء می‌یابد؛ اعضای هیأت علمی و مدیران به‌طور روزافزون به‌یکدیگر نزدیک‌تر می‌شوند؛ این نوع دانشگاه ناگزیر از ایجاد و کسب درآمد است (تنبرگ[2]، به‌نقل از جهانیان، ۱۳۸۹).

در یک دانشگاه کارآفرین، مشاغل جدید خلق می‌شود، افراد کارآفرین مورد حمایت قرار می‌گیرند، ارتباط افراد و گروه‌ها به‌صورت باز، افقی و معمولاً غیررسمی است، از ایده‌های جدید و خلاق استقبال می‌شود، جلساتی برای تبادل اطلاعات و فعالیت‌ها تشکیل می‌گردد، امکان دسترسی به بازار کار و بهره‌گیری از تجارب گوناگون وجود دارد و نیروی انسانی به ویژه دانشجویان با ارزش‌ترین منبع آن به‌حساب می‌آیند. علاوه‌براین، در چنین دانشگاهی دانشجویان به‌رقابت سالم با یکدیگر می‌پردازند و به‌کشف ناشناخته‌ها موفق می‌شوند. واحدها و مواد درسی نیز به‌طریقی تهیه، تدوین و ارائه می‌گردند که به افزایش مهارت‌های کاربردی علمی و حتی، بهره‌برداری از مهارت‌های مدیریتی در حیطه‌های مختلف، باور به خوداتکایی و اعتماد به نفس، خلاقیت، مسئولیت‌پذیری، شناخت توانایی‌ها، بهره‌گیری به موقع از فرصت‌ها و در نهایت ارائهٔ راه‌حل‌های نو برای چالش‌های گوناگون ملی و جهانی می‌انجامد (صمدآقایی، ذبیحی و مقدسی به‌نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰).

با توجه به ویژگی‌های خاص و منحصر به فرد دانشگاه کارآفرین انتظار می‌رود که تربیت‌یافتگان دانشگاه کارآفرین، افرادی مصمم، سرسخت و متعهد به انجام کار باشند، نظم و انضباط کاری بالایی داشته باشند، مشکلات خود را به شیوهٔ عقلانی و منطقی حل کنند، دچار ابهام و سردرگمی نشوند، از شکست نهراسند و آن را فرصت مناسبی برای شناسایی، تحلیل مشکلات و حرکت به‌سوی آینده‌ای روشن به‌حساب آورند. استقلال‌طلبی، خطرپذیری، خلاقیت و نوآوری، توانایی مدیریت و سازماندهی صحیح و رقابت سالم از دیگر خصوصیات این افراد به‌شمار می‌آید (صمدآقایی، ۱۳۷۸؛ پرخوان رازلیقی، ۱۳۸۰؛ فیض‌نجفی، ۱۳۸۱).

1. Kristensen
2. Tenberg

پیشینهٔ پژوهش

محمودی و سادات مقتدایی (۱۳۸۶)، تکوین و توسعهٔ دانشگاه کارآفرین را بهترین و اثربخش‌ترین روش توسعهٔ تعامل دانشگاه و صنعت دانسته‌اند که موجب عملیاتی شدن فعالیت‌های دانشگاه می‌شود. سلام‌زاده و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهشی به منظور ارائهٔ چارچوبی برای دانشگاه‌های نسل سوم، برای دانشگاه‌ها در کنار تدریس سنتی و جهت‌گیری‌های پژوهشی، رسالت سومی نیز در نظر گرفته‌اند. آنها با استفاده از تئوری سیستم‌ها و نیز با بهره‌گیری از مدل IPOO (ورودی[1]، فرایند[2]، خروجی[3]، نتایج[4]) یک نگرش سیستماتیک دربارهٔ دانشگاه‌های کارآفرین ارائه کردند. به اعتقاد آنان، دانشگاه کارآفرین می‌تواند به‌عنوان یک سیستم پویا تعریف و توصیف شود. دانشگاه کارآفرین شامل ورودی‌های خاص (منابع، فرهنگ، قوانین و مقررات، ساختار، رسالت، قابلیت‌های کارآفرینی و انتظارات جامعه، صنعت، دولت و بازار)، فرایندها (تدریس، پژوهش، فرآیندهای مدیریتی، فرایندهای تدارکاتی، تجاری‌سازی، انتخاب، بودجه و فرایندهای مالی، شبکه، تعامل چندجانبه و نوآوری، فعالیت‌های تحقیق و توسعه)، خروجی (منابع انسانی کارآفرین، پژوهش‌های مؤثر در امتداد با نیاز بازار، نوآوری‌ها و اختراعات، شبکه‌های کارآفرینی و مراکز کارآفرینی) می‌باشد. هدف دانشگاه کارآفرین، بسیج‌کردن همهٔ منابع، توانایی‌ها و قابلیت‌هایش در راستای تحقق «رسالت سوم[5]» خود می‌باشد.

آریک ویو[6] و همکار (۲۰۱۰) در پژوهشی به‌منظور بررسی میزان استقلال دانشگاه‌های نسل سوم نیجریه به این نتیجه دست یافتند که مداخلهٔ دولت در امور دانشگاه، مداخله‌ای غیرمنطقی نیست. دولت نیجریه هرگز سعی نکرده است تا روی انتصاب‌ها، نظم و انظباط، عزل و نصب کارکنان، استانداردهای قبولی دانشجویان، برنامهٔ درسی و تدریس، تحقیق و انتشار مقالات و انجمن‌های دانشگاهی اعمال نفوذ کند. با این وجود، گاهی دولت در انتصاب و عزل معاونان، پرداخت حقوق به کارکنان، سهمیه‌بندی برای گروه‌های اقلیت، معرفی رشته‌های آموزشی جدید، تعیین استانداردها در زمینهٔ موضوعات درسی و اعتباربخشی به دوره‌ها، تعداد پذیرش دانشجویان، حذف و ادغام برخی دوره‌های تحصیلی و این که طول سال تحصیلی چقدر باشد، اعمال نفوذ کرده است. اغلب، دولت از قدرت خود جهت کنترل نمودن انجمن‌های دولتی و کنترل کیفیت استانداردهای علمی، تعداد دانشجویانی که در دانشگاه‌ها پذیرفته می‌شوند و سطح هزینه‌ای که باید توسط خود دانشگاه‌ها تأمین شود، استفاده می‌نماید.

شاتوک[7](۲۰۱۰) در مقاله‌ای با عنوان «دانشگاه کارآفرین: ایده‌ای در زمان خودش» چنین استدلال نموده که ایجاد دانشگاه‌های کارآفرین تأثیر عمده‌ای بر شیوهٔ تفکر دانشگاه‌های اروپایی دربارهٔ تعادل مناسب میان استقلال مؤسسات و کنترل دولت داشته است.

---

1. Input
2. Process
3. Output
4. Outcomes
5. Third Mission
6. Arikewuyo
7. Shattock

آمارال[1] و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به بررسی این مسأله پرداختند که چگونه می‌توان یک دانشگاه محلی را به یک دانشگاه کارآفرین تبدیل کرد و از این راه به توسعهٔ اقتصادی منطقه کمک نمود. هدف پژوهش آنها این بود که ارتباط و اثرات همکاری دانشگاه و صنعت را از دیدگاه اهالی بومی منطقه بررسی نمایند. نتایج پژوهش نشان داد که هیچ مانع فرهنگی برای رابطهٔ دانشگاه و صنعت وجود ندارد. همچنین، فرصت‌هایی برای بهبود رابطهٔ میان دانشگاه و صنعت شناسایی شد که در گذشته تأثیر کمی روی توسعهٔ اقتصادی منطقه داشتند.

سیاست‌های نوآوری ملی و منطقه‌ای اخیر با تعریف مجدد از نقش‌های سنتی دانشگاه‌ها، به گرایش‌های کارآفرینی در آموزش عالی سرعت می‌بخشند و آنها را با هم ترکیب می‌نمایند. مباحث علمی، گاهی به اهمیت دانشگاه‌ها در توسعهٔ اقتصادی منطقه اشاره می‌کنند، اما ادبیات پژوهشی جدیدتر، به صراحت بر چگونگی دخالت مستقیم دانشگاه‌ها در اقتصادهای منطقه‌ای متمرکز می‌شوند. چنین مداخله‌ای به‌طور کامل مشروط به ظرفیت دانشگاه‌هاست و از آن‌جا که همهٔ دانشگاه‌ها با هم برابر نیستند، این موضوع چالش قابل ملاحظه‌ای را برای مباحث علمی و سیاست‌گذاران ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر، سیاست عمومی و طراحی‌های سازمانی نیاز دارند که تأثیر رسالت سوم را از طریق درک بهتر عوامل تشکیل‌دهندهٔ آن، بدون در نظر گرفتن زمینه، به حداکثر برسانند. بنابراین، این دو محقق معماری کارآفرینی[2] را به عنوان پلی نظری و رویکردی عملی که عوامل درون‌زا و تغییر دانشگاه کارآفرین را با هم متحد می‌کند، معرفی نموده‌اند (نلس[3] و همکاران، ۲۰۱۰).

به منظور ترویج مشاغل کارآفرینی در میان فارغ‌التحصیلان رشته‌های فنی و مهندسی، یکی از دانشگاه‌های فنی و مهندسی در هندوستان، گذراندن دوره‌ای اجباری با عنوان «مدیریت و کارآفرینی» را برای تمامی دانشجویان در یک سال پیش از این که فارغ‌التحصیل شوند، در نظر گرفته است. همچنین، نتایج مطالعه روی دانشجویان این دانشگاه نشان داد که متغیرهای دموگرافیک تأثیر اندکی روی شایستگی‌های کارآفرینی دارند (کومارا[4] و همکار، ۲۰۱۰).

پژوهش‌های فرانکو[5] و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که تعداد کمی از دانشجویان تمایل دارند تا در جهت خوداشتغالی گام بردارند و اکثریت قریب به اتفاق آنها، هنوز تصمیمی نگرفته‌اند. همچنین، مشخصات دموگرافیک، زمینه‌های اجتماعی و مشارکت در آموزش‌های کارآفرینی هیچ تأثیری در قصد و نیت کارآفرینی دانشجویان نداشته و یا این‌که تأثیر ضعیفی داشته‌اند.

شواهد به‌دست آمده در تحقیق حسین[6] و همکاران (۲۰۰۸) حاکی از آن است که کارآفرینان فارغ‌التحصیل از جوامع سیاه‌پوست و اقلیت‌های قومی، به لحاظ برخی ویژگی‌ها همچون جنسیت، قومیت و زمان آغاز کسب و کارشان با هم تفاوت داشتند. تقریباً همهٔ

1. Amaral
2. Entre Preneurial architecture
3. Nelles
4. Kumara
5. Franco
6. Hussain

افرادی که به‌عنوان نمونهٔ پژوهش انتخاب شده بودند، پیش از آن که کسب و کار خود را به راه بیندازند، برای کس دیگری کار کرده بودند. آنها برای راه‌اندازی کسب و کار شخصی، دو انگیزهٔ قوی داشتند: ۱. سرخ پوستان بنگلادشی می‌خواستند که خودشان رئیس خود باشند. ۲. آفریقایی‌های اهل کارائیب هم می‌خواستند که پول بیشتری به‌دست آورند. علاوه براین‌ها، بیشتر از نصف افراد نمونه، کسب و کار را در زمینه‌ای شروع کرده بودند که قبلاً در آن زمینه تجربه، دانش یا مهارت آن کار را کسب کرده بودند. دو سوم از آنها هنگام راه‌اندازی کسب و کارشان با دوستان و خانوادهٔ خود مشورت کرده بودند و فقط یک سوم آنها دوره و آموزش‌های مرتبط با کسب و کار را به اتمام رسانده بودند.

فعالیت‌های کارآفرینی تأثیر بسیاری بر اقتصاد می‌گذارند و در کشورهای در حال توسعه، کارآفرینان بسیار مهم‌تر می‌باشند. بر این اساس، نیاز به کارآفرینی برای فارغ‌التحصیلان رو به افزایش است. نتایج بررسی‌ها نشان داده که بعضی از ویژگی‌های شخصیتی نقش مهمی را در نیت دانشجویان برای تبدیل شدن به کار آفرین بازی می‌کنند. همچنین، دانشجویان دارای تحصیلات عالیه قصد بیشتری برای کارآفرین شدن دارند (ارتونا[1] و همکاران، ۲۰۱۱).

نقش دانشگاه‌های کارآفرین در توسعهٔ صنعتی کشور

توسعه دارای چندین ویژگی مشخص است که عبارتند از: پویایی، استمرار، چندبُعدی و مرحله‌ای بودن، هدفمندی و انسان‌محوری. عوامل مؤثر و شرایط لازم برای تحقق توسعه نیز عبارتند از: سرمایه، تجهیزات و مواد اولیه، سهولت دسترسی به اطلاعات، جذب و نگه‌داری نیروی انسانی متخصص، سازماندهی و سیاست‌گذاری و مدیریت صحیح (شبلی، ۱۳۷۵). از ابتدای تاریخ تا به امروز نقش انسان در توسعه انکارناپذیر بوده است. دانشگاه‌ها یکی از مراکز مهم تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص کشور محسوب می‌شوند. برای توسعهٔ صنعتی هر کشوری وجود تعدادی نیروی انسانی شایسته با مجموعه‌ای از دانش‌ها و مهارت‌های عملی ضروری است؛ زیرا زندگی در مجاورت ماشین مستلزم داشتن قابلیت‌های ویژه‌ای است که می‌بایست توسط آموزش فراگرفته شود و توسط تجربه بهبود یابد. بنابراین، می‌توان گفت که بدون نیل به دانایی، امکان تحقق هیچ توسعه‌ای وجود ندارد و دانشگاه‌ها به شرطی که علاوه بر تربیت نیروی انسانی ماهر بر کاربردی کردن مطالب آموخته‌شده نیز تأکید نمایند یا به اصطلاح کارآفرین باشند، نقش عمده‌ای در توسعهٔ کشور ایفا می‌کنند (فیوضات و دانشی به نقل از شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰).

امروزه در کشورهای صنعتی، آموزش کارآفرینی، بخش قابل توجهی از برنامه‌های آموزشی دانشگاه را به خود اختصاص داده است. هدف این آموزش‌ها این است که فارغ‌التحصیلان بتوانند مؤسسان و بنیانگذاران شرکت‌های خصوصی باشند؛ از این‌رو در سال‌های اولیهٔ دههٔ ۱۹۹۰، تحقیق در خصوص آموزش کارآفرینی همچون یک رشتهٔ جدید مورد توجه قرار گرفت. دوره‌های آموزشی کارآفرینی نه تنها جای خود را در بستر دروس دانشگاهی و در رشته‌های مختلف باز نموده‌اند، بلکه در دوره‌های مختلف تحصیل از ابتدایی تا دبیرستان نیز مورد توجه قرار گرفته‌اند. این قبیل دوره‌ها به‌دنبال بهبود و انگیزش

1. Ertuna

گرایش‌های افراد همچون تمایل به استقلال، فرصت‌جویی، تمایل، مخاطره‌پذیری، تعهد به کار، تمایل به حل مشکلات و لذت بردن از عدم قطعیت و ابهام می‌باشند (جهانیان، ۱۳۸۹).

در ایران تا شروع برنامهٔ سوم توسعه توجهی به کارآفرینی نشده است؛ اما، در دههٔ ۱۳۸۰، کارآفرینی مورد توجه قرار گرفته است و آئین‌نامهٔ طرح توسعهٔ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور تهیه و برای اجرا به دانشگاه‌ها ابلاغ شد.

ایجاد دانشکده‌های کارآفرینی و لحاظ کردن درس کارآفرینی در همهٔ رشته‌ها از جمله مفاد مهم این ابلاغیه است. تشکیل دانشکدهٔ کارآفرینی در سال ۱۳۸۲ از جملهٔ آن است. بنابراین، فعالیت کارآفرینی دانشگاه به مفهوم کلی، پدیدهٔ جدیدی نیست. این موضوع از دیرباز نظیر قرن هفدهم در علوم پزشکی آلمان رخ داده بود. در قرن نوزدهم از سوی دانشمندان فعال در انستیتو MIT و دانشگاه هاروارد با نگاه متفاوت مورد توجه قرار گرفت و در سایر دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه استنفورد این الگو باز مهندسی شد و با ورود به هزارهٔ سوم، گسترش یافت و جهانی گردید. کارآفرینی اهداف خاصی را مدنظر دارد که در طرح‌های توسعه مدنظر قرار می‌گیرد. براساس آئین‌نامهٔ «طرح توسعهٔ کارآفرینی در دانشگاه‌های کشور در سال ۱۳۸۱» که به اختصار کاراد گفته می‌شود، اهدافی به شرح زیر مدنظر قرار گرفت:

- ترویج، ترغیب و ارتقاء روحیه و فرهنگ کارآفرینی و تلاش در جامعهٔ دانشگاهی؛
- ترغیب، جذب و ارتقاء روحیه و فرهنگ کارآفرینی و تلاش در جامعهٔ دانشگاهی؛
- ترغیب و جذب جامعهٔ دانشگاهی به آموزش دوره‌های کارآفرین؛
- گسترش تحقیقات تفصیلی در خصوص کارآفرینان، طرح‌های کارآفرینی، محیط و فضای کارآفرینان و سایر زمینه‌های مرتبط با توجه به شرایط و مقتضیات ایران.
- آگاه‌سازی جامعهٔ دانشگاهی در مورد کارآفرینی، کارآفرینان و نقش آنها در رونق اقتصاد و ایجاد اشتغال و رفاه (شاهوردیانی، ۱۳۸۹).

هم‌اکنون کشورهای دنیا با استفاده از علوم نانوئی، بیوتی و آی‌تی به دستاوردهای بسیار خوبی در حوزهٔ فعالیت‌های اقتصادی و درآمدزایی دست یافته‌اند که در ایران با وجود استفاده از اینترنت به عنوان علم هزارهٔ سوم و رسیدن به اهداف چهارم و پنجم توسعهٔ کشور، تاکنون پیشرفت چشم‌گیری در زمینهٔ توسعهٔ کارآفرینی و اشتغال در بخش IT و ICT صورت نگرفته است (فقیه به نقل از ایرنا، ۱۳۸۹). نکتهٔ قابل‌توجهی که در خصوص صنعت و دانشگاه در ایران وجود دارد، این است که صنایع مدرن کشور وابسته‌اند و این موضوع باعث بازماندن از پیشرفت می‌شود و قهر بودن صنعت و دانشگاه در کشور باعث شده که با وجود داشتن ذهن‌های خلاق و مبتکر در کشور، هم‌اکنون حدود ۷۰۰ هزار متخصص بیکار در کشور وجود داشته باشد (خداداد شهری،۱۳۹۰).

آموزش و تعلیم کارآفرینی باید در تمام سطوح آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها مورد توجه قرار گیرد. آموزش کارآفرینی اجباری در دوران دبیرستان در ایران حدود ۶/۸ درصد است و این نشان می‌دهد که آموزش‌های کارآفرینی در کشور در سطح مناسبی نیست. این آمار بیانگر آن است که نظام آموزش و پرورش ایران بیشتر دانش‌محور است و چندان به کسب مهارت اهمیت نمی‌دهد. حال آن‌که کشورهایی که به سمت توسعه حرکت می‌کنند، به مقولهٔ کارآفرینی توجه ویژه‌ای دارند. ایران نیازمند نظام جامع آموزش کارآفرینی است که این نظام باید نیازسنجی، تدوین و تهیهٔ منابع استاندارد، تولید نرم‌افزارها، اجرای دوره‌های آموزشی،

ارزیابی و حمایت‌های پس از آموزش را دنبال کند. فرایند آموزش کارآفرینی نیازمند شناخت دقیق الگوی توسعه و پیشرفت کشور و همگرایی تصمیم‌گیران و تصمیم‌سازان اختصاصی کشور است (سپهری، به گزارش ایرنا، ۱۳۸۹).

راهکارهایی جهت تبدیل دانشگاه‌های کشور به دانشگاه‌های نسل سوم

ایجاد دانشگاه‌های کارآفرین نه تنها بر عناصر دانشگاهی همچون دانشجویان، مدیران و اساتید اثر می‌گذارد بلکه بر جامعه، رشد و پیشرفت فرهنگ کارآفرینی اثرات مثبتی دارد. به‌عبارت دیگر، تا زمانی‌که دانشگاه‌های کشور کارآفرین نباشند، کارآفرینی در دانشگاه‌ها رشد نمی‌کند. دانشگاه‌های کشور باید به دانشگاه‌های نسل سوم به معنای واقعی آن تبدیل شوند، نه این که تنها نام دانشگاه نسل سوم یا کارآفرین را یدک کِشند. دانشگاه‌های کارآفرین حقیقی هستند که می‌توانند نیاز جوامع در حال توسعه و پیشرفته را تأمین نمایند؛ اما، آیا ساختارهای مختلف اجتماعی، آموزش و پرورش، رسانه‌ها، دانشگاه‌ها، ساختارهای اقتصادی با مفاهیم کارآفرینی و آموزش دوره‌های آن هماهنگی لازم را دارد؟ بنابراین، اولین گامی که باید در کشور جهت ایجاد دانشگاه‌های کارآفرین و توسعهٔ آنها برداشته شود، ایجاد و توسعهٔ فرهنگ کارآفرینی است و برای رسیدن به چنین فرهنگی و در پی آن تولید سرمایه، لازم است که دانش‌آموزان هم آموزش و هم پرورش را با هم فراگیرند. علاوه بر این، فرهنگ کارآفرینی به بومی‌سازی و یکپارچه‌سازی آموزش‌ها نیاز دارد و با مسائل قومی، نژادی و قبیله‌ای هیچ‌گاه نمی‌توان به اندیشهٔ جهانی شدن و دستیابی به تکنولوژی‌های برتر دست یافت. پس از توسعهٔ فرهنگ کارآفرینی که سنگ بنای دانشگاه‌های کارآفرین می‌باشد، اقدامات دیگری نیز باید صورت گیرند تا به این بزرگ بتوان دست یافت:

۱) باید ضمن توجه و تأکید بر نقش دانشگاه به اصلاح و بازنگری برنامه‌های درسی آن پرداخت و این برنامه‌ها را در دو بُعد دانش‌افزایی دانشجویان و کاربردی کردن مطالب آموخته‌شده در جهت اشتغال و تأمین یک زندگی معقول، تنظیم و تدوین کرد.
۲) برای کاربردی کردن برنامه‌های دانشگاه‌ها باید مراکز راهنمایی و مشاورهٔ شغلی را جهت افزایش دانش و آگاهی دانشجویان و کمک به آنها در انتخاب درست و مناسب شغل، تأسیس نمود.
۳) باید همکاری متقابل بین مؤسسات صنعتی ـ اجرایی کشور با دانشگاه‌ها استحکام و استمرار بیشتری پیدا کند (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۰).
۴) لازم است که کاهش هزینه‌های اجرایی آموزش و بهبود مستمر کیفیت آموزش به‌عنوان ضروریات آموزش کارآفرینی و رسیدن به اهداف در نظر گرفته شوند (سپهری، به گزارش ایرنا، ۱۳۸۹).
۵) کارآفرینی یک فرایند خصوصی است، اما دولت باید از کارآفرینان حمایت کند و زمینه را برای رشد جامعه فراهم نماید (فقیه، به‌گزارش ایرنا، ۱۳۸۹).
۶) لازم است که رئیس دانشگاه، معاونت‌های آموزشی، پژوهشی و دانشجویی در دانشگاه‌ها کارآفرین باشند، در غیر این‌صورت نمی‌توان از آنان انتظار تربیت کارآفرین را داشت.

۷) لازم است که دانشگاه‌ها تغییر در نحوهٔ پذیرش و آموزش نیازهای اجتماعی خود را به‌عنوان یک برنامهٔ اساسی مدنظر قرار دهند، در غیر این‌صورت نمی‌توانند نیروی انسانی مورد نیاز بخش‌های مختلف را تربیت کنند.
۸) باید فرهنگ کار گروهی در کشور و علی‌الخصوص در دانشگاه جا بیفتد.
۹) دانشگاه‌های کارآفرین باید برای کارآفرین شدن تفکر شرکتی داشته باشند؛ یعنی باید عواملی همچون مسئولیت‌پذیری، شناخت توانمندی‌ها، تفکیک وظایف، تأمین مأموریت و رسالت کاری در جهت چشم‌انداز، مکتوب کردن اهداف و بسیاری از این قبیل امور را همواره مورد ارزیابی قرار دهند.
۱۰) باید ایجاد و توسعهٔ پارک‌های علمی ـ فناوری در کشور گسترش یابد؛ زیرا، هدف این پارک‌ها افزایش ثروت در جامعه از طریق تشویق و ارتقای فرهنگ نوآوری و همچنین، افزایش قدرت در میان شرکت‌ها و مؤسساتی است که متکی بر علم و دانش در محیط پارک فعالیت می‌کنند.
۱۱) دوره‌های آموزشی کارآفرینی در مقاطع مختلف تحصیلی راه‌اندازی شود.
۱۲) دوره‌ها و رشته‌های کارآفرینی در دانشگاه‌ها راه‌اندازی شود.

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌های نسل اول صرفاً بر آموزش تکیه داشتند و دانشگاه‌های نسل دوم آموزش و پژوهش را توأماً مورد توجه قرار می‌دادند؛ اما، دانشگاه‌های نسل سوم را دانشگاه‌های کارآفرین نامیده‌اند. علم کارآفرینی، کاربردی است و به دوره‌های عملی نیاز دارد؛ علم کارآفرینی به مدرک تحصیلی احتیاج ندارد؛ زیرا کارآفرینی به منزلهٔ مهارت در کسب و کار است. زمانی که اکثریت افراد یک جامعه کارآفرینی را به‌عنوان شیوه‌ای از زندگی بپذیرند، آن جامعه به سرعت رشد و ترقی می‌کند.

کارآفرینی مواردی مانند اشتغال، انتقال تکنولوژی، بهبود کیفیت زندگی، نوآوری و انعطاف محیط، تولید رفاه، ثروت و سرمایه، ترغیب و تشویق سرمایه‌گذاری در تولید، خودکفایی و ... را به همراه دارد. از این‌رو، در دانشگاه‌های کشور باید نیرویی تربیت شود که خلاق و نوآور باشد. نیرویی که خلاق و نوآور تربیت شده، پس‌از فارغ‌التحصیلی از دانشگاه منتظر کار نمی‌ماند یا به جست‌وجوی کار نمی‌پردازد، بلکه کارآفرین خواهد بود و می‌تواند برای خود کسب و کار جدیدی راه بیندازد و بدین ترتیب هم رئیس خود باشد و هم بتواند پول بیشتری به‌دست آورد. چنین نیرویی حتی اگر خوداشتغالی هم نکند، در صورت ورود به هر کسب و کاری می‌تواند در آن واحد تحول و تازگی ایجاد نماید و موجب رونق آن شود. هرچه سطح تحصیلات بالاتر رود، نرخ فعالیت‌های کارآفرینانه هم افزایش می‌یابد که افزایش میزان فعالیت‌های کارآفرینانه، افزایش ثروت ملی را به‌دنبال خواهد داشت. رسیدن به چنین هدفی آسان نیست و به برنامه‌ریزهای بسیار دقیق و بلندمدت از سوی برنامه‌ریزان ذی‌ربط نیاز دارد.

کارآفرینی اگرچه خود شغل نیست، اما توسعه و ترویج آن موجب پیشگیری از بیکاری می‌شود. تبیین توسعهٔ مفهوم کارآفرینی، بحث و بررسی در مورد چالش‌ها و فرصت‌های توسعهٔ کارآفرینی در کشور، تبادل تجربیات کارآفرینی بین علاقمندان و سیاست‌گذاران و بررسی چالش‌های پیش‌روی دانشجویان و دانش‌آموختگان کارآفرینی در فرآیند ایجاد کسب

و کار، برگزاری کلاس‌ها و سخنرانی‌ها و سمینارهای مربوط به کارآفرینی و دانشگاه‌های کارآفرین، و بهره‌گیری از اساتید کارآفرین در دانشگاه‌ها می‌توانند به توسعهٔ دانشگاه‌های نسل سوم (کارآفرین) در کشور کمک شایان توجهی نمایند.

لازم به ذکر است که ورود به دانشگاه‌های نسل سوم نیازمند پیاده‌سازی دقیق برنامه‌هایی است که کارشناسان خبره در این زمینه برنامه‌ریزی می‌کنند و اجرای برنامه‌ها به وجود مجریانی لایق و توانا نیاز دارد تا بتوانند با همت و پشتکاری بسیار این برنامه‌ها را از ماندن روی کاغذ خارج و در دانشگاها و کل کشور عملیاتی نمایند. ایستادن بر قلهٔ فناوری، دانش و اقتصاد را می‌توان با توسعهٔ رشته‌هایی همچون مهندسی برق، مکانیک، پزشکی و امثال آنها آغاز کرد؛ زیرا، این‌گونه رشته‌ها علاوه بر مرزشکنی در تولید علم می‌توانند نیازهای جامعه را رفع کنند و از علم ثروت خلق کنند. چنانکه ونزوئلا با متمرکز کردن بخش‌های تحقیق و توسعهٔ دولتی و دانشگاهی‌اش در زمینهٔ نفت، زمینهٔ رشد و ترقی را در این حوزه فراهم کرده است و فنلاند با بهره‌گیری از علم الکترونیک توانسته است صنعت تلفن همراه نوکیا را به یک موفقیت جهانی بدل کند.

پیشنهادات

- ✓ وجود ارتباط سازنده بین مراکز صنعتی و تولیدی با دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی عواملی هستند که سبب کاهش نرخ بیکاری می‌شود. بنابراین، مسئولان و برنامه‌ریزان آموزشی باید شرایطی را آماده کنند تا هیچ‌گونه مانعی بر سر راه صنعت و دانشگاه قرار نگیرد و این دو نهاد بهتر بتوانند با هم ارتباط برقرار کنند.
- ✓ از آن‌جایی که در قرن بیست و یکم سرمایهٔ اصلی جوامع را دانش، مهارت و نگرش‌های منابع انسانی آنها تشکیل می‌دهد، برای استفاده و به‌کارگیری این منبع با ارزش نیازمند سرمایه‌گذاری در قابلیت‌های کارآفرینی می‌باشیم. بنابراین، از این طریق جوانان به سوی توسعهٔ کارآفرینی فردی روی می‌آورند و بدین ترتیب به افرادی مؤسس و کارآفرین تبدیل می‌شوند.
- ✓ از آن‌جایی که در کشور توجه به فعالیت‌های کارآفرینانه بسیار نوپاست؛ لذا، آموزش‌های کاربردی کارآفرینی برای تغییر نگرش و ایجاد توانایی افراد و اشاعهٔ فرهنگ آن الزامی است.

منابع

ابراهیم‌زاده، ن (۱۳۸۶). نقش دانشگاه کارآفرین در تقویت ارتباط صنعت و دانشگاه. مجموعهٔ مقالات سومین کنگرهٔ بین‌المللی و دهمین کنگرهٔ سراسری دولت، دانشگاه و صنعت.

پرخوان‌رازلیقی، م (۱۳۸۰). کارآفرینی. نشریهٔ کارآفرین، ۸، صفحهٔ ۲۴-۳.

جهانیان، ر(۱۳۸۹). تئوری‌های نوین سازمان و مدیریت. انتشارات پیام سما، تهران، جلد دوم، چاپ اول.

حسن‌مرادی، ن (۱۳۸۲). کارآفرینی چالش جدید مدیریت آموزشی، فصل‌نامهٔ مدیریت در آموزش و پرورش، شمارهٔ ۳۳-۳۴.

خبرگزاری ایرنا (۱۳۸۹).

خدادادشهری، ن (۱۳۹۰). کارآفرینی در کتابداری، گزارش خبرنگار لیزنا از هشتمین نشست از سلسله نشست‌های علمی انجمن کتاب‌داری و اطلاع‌رسانی استان قم.

شاهوردیانی، ش (۱۳۸۹). بررسی تأثیر عوامل محیطی بر ایجاد و توسعهٔ مراکز رشد دانشگاه‌ها. رهیافتی نو بر دانشگاه کارآفرین و ارتباط بین صنعت و دانشگاه، نشریهٔ صنعت و دانشگاه، سال سوم، شمارهٔ ۷ و ۸.

شبلی، خ (۱۳۷۵)، مدیریت تحقیق و توسعه. انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، تهران.

شفیع‌آبادی، ع (۱۳۹۰). دانشگاه کارآفرین و توسعهٔ صنعتی. فصل‌نامهٔ فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، سال دوم، شمارهٔ ۵.

صمدآقایی، ج (۱۳۷۸). سازمان‌های کارآفرین، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

فیض‌بخش، ع (۱۳۸۱). کارآفرینی و کارآفرین (تعاریف و ویژگی‌ها). نشریهٔ آفتاب، ۲۱، صفحهٔ ۲۰-۲۳.

محمودی، م.؛ سادات‌مقتدایی، ز (۱۳۸۶). تکوین و توسعهٔ دانشگاه کارآفرین، بهترین و اثربخش‌ترین روش تعامل دانشگاه و صنعت. مجموعهٔ مقالات سومین کنگرهٔ بین‌المللی و دهمین کنگرهٔ سراسری دولت، دانشگاه و صنعت.

موسوی مشهدی، م (۱۳۸۲). نقش کارآفرینی در توسعهٔ صنعتی و اقتصادی. نشریهٔ رهیافت، ۲۹، صفحهٔ ۳۵-۴۱.

Amaral, Marcelo; Ferreira, Andre; Teodoro, Pitias.(2011). Building an Entrepreneurial University in Brazil: The Role and Potential of University-Industry Linkages in Promoting Regional Economic Development. Industry and Higher Education, v25, n5, 383-395.

Arikewuyo, M. Olalekan; Ilusanya, Gboyega.(2010). University Autonomy in a Third-Generation University in Nigeria. Tertiary Education and Management, v16, n2, 81-98.

Ertuna, Zeliha Ilhan; Gurel, Eda.(2011). The Moderating Role of Higher Education on Entrepreneurship. Education & Training, v53, n5, 387-402.

Franco, Mario; Haase, Heiko; Lautenschlager, Arndt.(2010). Students' Entrepreneurial Intentions: An Inter-Regional Comparison. Education & Training, v52, n4, 260-275.

Hussain, Javed G.; Scott, Jonathan M.; Hannon, Paul D.(2008). The New Generation: Characteristics and Motivations of BME Graduate Entrepreneurs. Education & Training, v50, n7, 582-596.

Kumara, S. A. Vasantha; Kumar, Y. Vijaya.(2010). Examining Entrepreneurial Competencies and their Relationship to Self-Employment Intentions among Engineering Students: A Case Study from India. Industry and Higher Education, v24, n4, 269-278.

Nelles, Jen; Vorley, Tim.(2010). Entrepreneurial by Design: Theorizing the Entrepreneurial Transformation of Contemporary Universities. Industry and Higher Education, v24, n3, 157-164.

Pitan, Oluyomi S.; Adedeji, S. O.(2012). Skills Mismatch among University Graduates in the Nigeria Labor Market. Online Submission, US-China Education Review A 1, 90-98.

Salamzadeh, Aidin; Salarnzadeh, Yashar; Daraei, Mohammad Reza.(2011). Toward a Systematic Framework for an Entrepreneurial University: A Study in Iranian Context with IPOO Model. Online Submission, Global Business and Management Research: An International Journal v3, n1, 30-37.

Shattock, Michael.(2010). The Entrepreneurial University: An Idea for Its Time. London Review of Education, v8, n3, 263-271.

دگردیسی در نظام آموزش عالی مهارتی: لازمه‌ها و چالش‌ها

سید علی قادری[1]

چکیده

یکی از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران کشور، تأمین زمینه‌های اشتغال برای نیروی کار فعال و در حال ورود به بازار کار است. از طرف دیگر تحولات اقتصادی و فناوری، شرایط و الزامات جدیدی را به‌وجود آورده که نیروی کار ناگزیر از برخوردار بودن آن است. مهارت‌های شغلی در ابعاد گوناگون یکی از مهم‌ترین این الزامات است. در تلاش برای تحقق این هدف، برنامه‌های توسعه و به‌ویژه برنامهٔ پنجم، تکالیف مشخصی را برای انسجام‌بخشی و توسعهٔ آموزش‌های مهارتی در سطوح عمومی و عالی تعیین نموده و بر اساس آن در سال ۱۳۹۰ آیین‌نامهٔ اجرایی نظام مهارت و فناوری تدوین و به تصویب هیأت‌دولت رسید. این مقاله به بررسی ابعاد و ویژگی‌های مختلف این آیین‌نامه، چالش‌های پیش‌روی آن و لازمه‌های موفقیت اهداف و مأموریت‌های تعیین‌شده می‌پردازد.

واژگان کلیدی: نظام مهارت و فناوری، آموزش عالی مهارتی، مهارت‌آموزی، برنامهٔ توسعه، بازار کار.

---

۱. کارشناس مسئول برنامه‌ریزی درسی دانشگاه جامع علمی- کاربردی، Email:sayyedalighaderi@yahoo.com

مقدمه

در سال‌های اخیر، نظام آموزشی ایران به‌طور عام و نظام آموزش عالی به‌طور خاص شاهد تغییر و تحولات متعدد و مکرر بوده است. به‌جز انقلاب فرهنگی سال ۵۹ که هدف اصلی آن اسلامی‌سازی فضای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی بود، سایر تغییرات با هدف متناسب‌سازی کارکرد و خروجی (دانش‌آموختگان) نظام آموزش رسمی با نیازهای جامعه و بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات بود به‌نحوی که دانش‌آموخته بتواند مستقیماً وارد بازار کار شده و از مهارت‌های مورد نیاز بازار برخوردار باشد. توجه به این امر از دهۀ هفتاد و پس از جنگ تحمیلی که بازسازی کشور به‌صورت جدی آغاز و از طرفی کوچک‌سازی دولت و به تبع آن کاهش استخدام‌های دولتی و اهمیت دادن به بخش خصوصی شدت یافت، ضرورت بیشتری پیدا نمود. همزمان رشد سریع جمعیت و افزایش کودکان و نوجوانان لازم‌التعلیم و به تبع آن لزوم ترسیم آیندۀ شغلی آنها، سیاست‌گذاران آموزشی کشور را به تمهید نوع و روش‌های آموزشی که افراد را برای ورود به بازار کار آماده نماید هدایت و مجاب نمود. این امر در سال‌های اخیر که خیل عظیمی از دانش‌آموختگان مقاطع آموزش عالی وارد بازار کار شده اما نتوانسته‌اند متناسب با تخصص و به عبارت بهتر مدرک اخذشده، اشتغال یابند، بیشتر شده است. بدون شک یکی از دلایل عمدۀ این مشکل و افزایش تحصیل‌کردگان جویای کار، عدم برخورداری ایشان از مهارت‌های مورد نیاز بازار کار است. در جهت کاهش و حل این مشکل، طرح‌ها و سیاست‌های مختلفی مطرح و به مرحلۀ اجرا گذاشته شده که از مهم‌ترین آنها می‌توان به اجرای طرح کاد در دورۀ متوسطه، نظام جدید آموزش متوسطه و توسعۀ هنرستان‌های فنی و نیز ایجاد دوره‌های کار و دانش، تأسیس دانشگاه جامع علمی-کاربردی، اجرای طرح کارآموزی و کارورزی دانش‌آموختگان در صنایع و بخش‌های دیگر اقتصادی و از این قبیل نامبرد. جدیدترین اقدامات در این خصوص تصویب و اجرای طرح تحول بنیادین آموزش و پرورش، نظام جدید آموزش و پرورش (طرح ۶-۳-۳) در سطح آموزش عمومی و تصویب آیین‌نامۀ نظام آموزش و فناوری در سطح آموزش عالی است. آیین‌نامۀ مذکور و نظام برنامه‌ریزی درسی مستتر در آن را می‌توان به‌عنوان یک تحول و دگردیسی[1] در نظام آموزش عالی و قانون‌مند و نهادینه نمودن مهارت‌آموزی[2] در سطح آموزش عالی دانست. در این مقاله ابعاد و اهداف این طرح و لازمه‌های اجرای صحیح آن بررسی می‌شود.

ارتباط بازار کار و نظام آموزشی

توسعۀ فناوری و ماشینی‌شدن امور، کاهش نیاز به نیروی کار ساده، جهانی‌شدن اقتصاد، رشد جمعیت و کمبود منابع موجب شده که اشتغال و تأمین کار برای نیروی فعال جامعه تبدیل به یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های حکومت‌ها در زمان حاضر گردد. عرصۀ رقابت برای ورود به

---

۱. دگردیسی در لغت به معنای دگرگونی‌های ساختاری پیاپی در موجودات زنده است (فرهنگ گزیدۀ فارسی) و هدف از کاربرد آن در این مقاله تأکید بر پویایی و تحول نظام آموزش عالی به مثابۀ یک موجود زنده است.

2. Skill training

این بازار هر روز محدودتر می‌شود و کسانی موفقیت بیشتری در آن کسب می‌کنند که از توانمندی و مهارت بالاتر و متناسب با نیاز بازار کار برخوردار باشند. نظام تولید در مقیاس بین‌المللی، مهارت‌های جدیدی را برای اشتغال در بازار کار جهانی مورد تأکید قرار می‌دهد (صالحی عمران و یغموری، ۱۳۸۹). این مهم در نظام اقتصاد و تولید ملی نیز از اهمیت خاصی برخوردار است، به نحوی که از نظر دباغ، عمده‌ترین معضل بیکاری در ایران، بیکاری ساختاری یعنی عدم انطباق مهارت‌های افراد با مهارت‌های موردنیاز مشاغل و سطح پایین مهارت‌ها است. (به نقل از صالحی عمران و یغموری، ۱۳۸۹)

عزیزی (۱۳۸۲) معتقد است کمبود نیروی انسانی ماهر و نیمه‌ماهر[1] از علل تحقق نیافتن برنامه‌های توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی کشورهاست. تغییرات مداوم ساختار اقتصادی جوامع، ضرورت پرداختن به مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های جدید را افزایش می‌دهد. در این مسیر، نظام آموزشی رسالت بسیار مهمی در فراهم کردن شرایطی دارد که در آن نیروهای انسانی در حال تحصیل، بتوانند از دانش، نگرش و توانایی‌هایی برخوردار گردند که با نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، صنعتی و بازار مشاغل فردا متناسب و هماهنگ باشد. تسهیل تحقق این امر مشروط به بازنگری اهداف آموزشی، محتوای برنامه‌های درسی و روش‌های اجرای آنها از طرفی و سنجش مجدد نیازمندی‌های شغلی و حرفه‌ای مراکز اقتصادی کشور از طرف دیگر است (عزیزی، ۱۳۸۳). به عبارت دیگر، از مهم‌ترین مسئولیت‌های نظام‌های آموزشی در سطوح مختلف، تلاش برای پیوند هرچه منطقی‌تر و محکم‌تر اهداف، محتوا و روش‌های آموزشی با مقتضیات اجتماعی به‌طور اعم و نیازهای شغلی جوامع به طور اخص است(همان).

در حال حاضر که در کشور ما تقریباً تمامی دانش‌آموختگان مقطع آموزش عمومی (متوسطه) به دلایل مختلفی وارد مقطع آموزش عالی می‌شوند، وظیفهٔ نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها در ایجاد قابلیت‌ها، صلاحیت‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در دانشجویان، بیشتر شده است. شجاعی (۱۳۸۷) معتقد است با توجه به تحولات به وقوع پیوسته و پیش‌رو و انتظارات از نظام آموزشی در قرن جدید، باور عمومی این است که دانشگاه‌ها باید تلاش خود را در زمینهٔ قابلیت جذب دانش‌آموختگان به بازار کار افزایش داده و نوعی از برنامه‌های آموزشی را مبنای کار قرار دهند که شایستگی‌های منابع انسانی مورد نظر جامعه، نهادهای دولتی و به‌طور کلی بازار کار را به اثبات برساند. بر این‌اساس، کشورهای زیادی اقدام به برنامه‌ریزی‌های جدید و تدوین راهبردهای نوین برای آموزش عالی خود کرده‌اند. عمدهٔ این تغییرات در جهت پاسخگویی نظام دانشگاهی به نیازهای بازار کار به دلیل معضل بیکاری دانش‌آموختگان [و عدم برخورداری ایشان از مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم] بوده است.

این معضل در کشورهای در حال توسعه بیشتر به چشم می‌خورد. از نظر صفوی و آقاجانی (۱۳۸۳)، در این کشورها، مشکل اساسی در مسیر رشد و توسعه، نه وجود نیروی انسانی بیکار و نه جایگزینی سرمایه [و فناوری] به جای نیرو کار، بلکه وجود سطح پایین آموزش، دانش و مهارت نیروی کار است که راه حل آن نیز توجه به افزایش بهره‌وری و مهارت‌های نیروی کار از طریق آموزش می‌باشد.

---

1. Skillful & semi skillful

لذا، نظام آموزشی به‌طور عام و نظام آموزش عالی به‌طور خاص ناگزیر از منطبق کردن خود با نیازهای بازار کار در عین حال پرداخت به وظایف اصلی سه‌گانهٔ خود یعنی آموزش (نشر علم)، پژوهش(تولید علم) و خدمات اجتماعی است. این تحول می‌بایست از برنامه‌های درسی شروع و تا توسعهٔ آموزش عالی مورد نظر قرار گیرد؛ آنچنان که مهر علیزاده (۱۳۸۲، به نقل از صالحی عمران و یغموری، ۱۳۸۹) بیان می‌کند، در برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی و گسترش و ایجاد رشته‌ها و مهارت‌ها، باید بر دو موضوع اساسی تأکید شود: ا. اهمیت قائل شدن برای مهارت‌های اساسی و انتقال‌پذیری در زمینه‌های مختلف زندگی فردی و شغلی مانند کارگروهی، حل مسأله، پردازش اطلاعات، رایانه و ارتباطات و ۲. گرایش به تلفیق و نزدیکی رشته‌ها و مهارت‌های مربوطه جهت مهارتی ساختن دانش‌آموختگان دانشگاهی.

پیشینهٔ تاریخی و الزامات قانونی نظام مهارت آموزشی در ایران

لزوم ارائهٔ آموزش‌های مورد نیاز بازار کار و نیز هماهنگی بین آموزش‌های ارائه‌شده در محیطهای آموزشی و نیاز واقعی فراگیر در بازار کار و به‌عبارتی جهت‌دهی آموزش‌ها به سمت مهارت‌آموزی، از گذشته همواره یکی از دغدغه‌های اصلی سیاست‌گذاران نظام آموزش و اشتغال کشور بوده است. اگر به سابقهٔ موضوع حداقل در دورهٔ انقلاب اسلامی نگاهی بیاندازیم، مشاهده خواهیم کرد اجرای طرح‌هایی همچون تأسیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در اواسط سال ۵۹، طرح کار دورهٔ آموزش متوسطه در دههٔ ۶۰، تدوین و تصویب آیین‌نامهٔ تشکیل شورای عالی آموزش‌های علمی-کاربردی در اواخر سال ۶۹ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، نظام جدید آموزش متوسطه و ایجاد دوره‌های کار و دانش و نیز کاهش مدت زمان أخذ دیپلم به سه سال و ایجاد دوره‌ای تحت عنوان پیش‌دانشگاهی به‌منظور ورود سریع‌تر دانش‌آموختگان به بازار کار در اوایل دههٔ ۷۰، تصویب آیین‌نامهٔ آموزش‌های علمی-کاربردی در شورای عالی انقلاب فرهنگی و به تبع آن تأسیس دانشگاه جامع علمی-کاربردی در اواسط دههٔ ۷۰، نمونه‌هایی از سیاست‌ها و اقدامات انجام‌شده جهت تحقق این ضرورت بوده است. هرچند این مقاله در پی ارزیابی میزان کارایی سیاست‌ها و طرح‌های مذکور نمی‌باشد، اما به اذعان بسیاری از صاحب‌نظران و محققان، برنامه‌های اجرا شده نتوانسته‌اند به صورت کامل به اهداف پیش‌بینی شدهٔ خود دست یابند و به همین دلیل امروز شاهد تغییرات جدیدی در برنامه‌های مذکور هستیم. به عنوان مثال، رضایی و پاشا (۱۳۸۵) در ارزیابی که از عملکرد مراکز آموزش علمی-کاربردی شهر تهران انجام داده‌اند، معتقدند عملکرد این مراکز در بخشی از زمینه‌ها در راستای برنامه‌ها و اهداف تعیین‌شده در آیین‌نامهٔ تأسیس این مراکز نیست. در نظام آموزش عالی آکادمیک نیز عدم تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار مشهود است. جمیری و دیگران (۱۳۸۹) در پژوهشی که به بررسی میزان انطباق برنامهٔ درسی رشتهٔ مهندسی معماری با نیازهای بازار کار در ایران پرداخته‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که برنامهٔ درسی مذکور همخوانی لازم را با نیازهای بازار کار نداشته و علاوه بر آن در مواقعی با معماری بومی و هویت ملی کشور نیز در تناقض است.

البته عوامل متعددی در این عدم موفقیت دخیل بوده‌اند که از مهم‌ترین آنها می‌توان به تعدد مراجع سیاست‌گذاری در زمینهٔ آموزش‌های مهارتی و اشتغال، مبتنی نبودن برنامه‌ها بر

نتایج تحقیقات علمی، تغییر شرایط سیاسی و اقتصادی کشور و جهان و عدم اجرای برنامه‌ها در قالب یک چشم‌انداز بلندمدت و فراگیر اشاره نمود.

قانون برنامهٔ چهارم توسعه که در سال ۱۳۸۳ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید بر ضرورت ساماندهی آموزش‌های مهارتی تأکید نموده است. در مادهٔ ۵۵ این قانون، دولت مکلف‌شده به منظورگسترش دانش و مهارت، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصلهٔ سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور با سطح استانداردهای جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی برای جوانان، برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی کشور، ظرف مدت یک‌سال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیر، ساز و کارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجرا نماید:

الف) انجام اقدامات قانونی لازم به‌منظور برپایی نهاد سیاست‌گذار در آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی- کاربردی با توجه به تجربیات جهانی و داخلی به‌عنوان مرجع اصلی تصویب چشم‌اندازها، راهبردها و سیاست‌های کلان بخش و تا زمان شکل‌گیری نهاد، ستاد هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موضوع مادهٔ ۱۵۱ قانون برنامهٔ سوم توسعه به‌کار خود ادامه خواهد داد.

ب) اسقرار نظام کارآموزی و کارورزی برای تمام آموزش‌های رسمی (متوسطه و عالی)، غیررسمی‌فنی و حرفه‌ای و علمی- کاربردی.

ج) تدوین نظام استاندارد و ارزیابی مهارت نیروی کارکشور، با رویکرد بین‌المللی.

د) طرح جامع توسعهٔ منابع انسانی مورد نیاز این بخش شامل جذب، انگیزش، ارتقای شغلی، آموزش، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی.

ه) نظام حمایت از مؤسسات و بنگاه‌های دولتی و بخش غیردولتی در توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی به‌ویژه در مناطق کمتر توسعه‌یافته.

و) نوسازی و بازسازی ساختارها، امکانات و ارتقای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی و توسعهٔ مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات، با حداکثر مشارکت بخش خصوصی و تعاونی و بهره‌گیری از همکاری‌های بین‌المللی.

ز) استفاده از توان و امکانات بخش‌های دولتی و غیردولتی در توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی-کاربردی.

ح) نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی کاردانی مورد نیاز و صدور مجوز لازم و حمایت به منظور تأسیس و توسعهٔ مراکز آموزش دوره‌های کاردانی در بخش خصوصی و تعاونی به نحوی که تا سال چهارم برنامهٔ ظرفیت‌های مورد نیاز ایجاد گردد.

البته با توجه به مهلت یک‌سالهٔ تعیین‌شده، گزارش ارزیابی دقیقی از میزان تحقق تعهدات دولت به‌دست نیامد، اما آنچه که روشن است انجام بند الف این ماده تا سال‌ها بعد به تعویق افتاد. اما توسعهٔ مراکز آموزش علمی- کاربردی و فنی و حرفه‌ای ادامه یافت.

تصویب و ابلاغ سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام در سال ۱۳۸۴ از سوی مقام معظم رهبری و تکالیفی که این سند برای دولت و تمامی مسئولان ارشد تعیین می‌نمود، ضرورت بازنگری در ساز و کارهای بخش‌های مختلف و به‌ویژه نظام آموزش و اشتغال را بیش از پیش نمایان ساخت. بیانیهٔ مقدمه و بندهای ۲ و ۶ آن تلویحاً و صراحتاً تکالیفی را برای نظام‌های آموزش و اشتغال در بردارد.

از سال ۱۳۸۸ و با شکل‌گیری دولت دهم، اجرای بند الف ماده ۵۵ قانون برنامهٔ چهارم با جدیت بیشتری از سوی دستگاه‌های مسئول و به‌خصوص وزارت کار و امور اجتماعی پیگیری شد و طرح تشکیل سازمان ملی مهارت با ادغام دو نهاد دانشگاه جامع علمی-کاربردی و آموزشکده‌های فنی وابسته به وزارت آموزش و پرورش در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در ماه‌های پایانی این سال به تصویب شورای عالی اداری رسید که با توجه به فراهم نبودن پیش زمینه‌های این امر، طی یک طرح دو فوریتی که در تاریخ ۸۹/۲/۱۹ به تصویب مجلس شورای اسلامی رسید، موضوع توقف پذیرش در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای و انتزاع دانشگاه جامع علمی-کاربردی از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را ممنوع نمود. با این حال شورای عالی اداری مجدداً در جلسات مورخ ششم و بیست و یکم تیرماه ۸۹، بر این امر تأکید نمود که با توجه به اختلاف نظر بین مجلس و دولت، نهایتاً شورای نگهبان رای بر اجرای مصوبهٔ مجلس داد و موضوع توقف پذیرش در این مراکز منتفی گردید. در همین حال تصویب نقشه جامع علمی کشور در اردیبهشت ۱۳۹۸ و تصریح فرازهای مختلفی از آن (همچون بندهای ۴-۲-۳، ۸ و ۹ راهبردهای کلان و ۳۸ اقدامات ملی) بر ضرورت تقویت آموزش‌های مهارتی و به دنبال آن سخنان رهبر معظم انقلاب در تاریخ ۸۹/۶/۱۶ در جمع کارآفرینان کشور و تأکید بر توسعهٔ مهارت‌ها و آموزش‌های مهارتی از طریق توسعهٔ هنرستان‌های صنعتی، آموزشکده‌های فنی و دانشگاه جامع علمی-کاربردی به‌منظور تربیت نیروی ماهر، ضرورت تداوم فعالیت مراکز و مؤسسات مذکور را بیش از پیش مورد تأکید قرار داد.

به نظر می‌رسد از جمله دلایل پیگیری تجمیع، ساماندهی و سازماندهی آموزش‌های مهارتی توسط وزارت کار و امور اجتماعی، افزایش ورود جوانان جویای شغل به بازار کار، کمبود مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای آنان، نبود ساز و کار تعریف شده و فراگیری برای ارزیابی مهارت‌های نیروی کار و عدم استفادهٔ کافی از ظرفیت‌های مهارت‌آموزی (آموزشی) مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و توفیق کم این سازمان در جذب نیروی کار فاقد مهارت علی‌رغم سرمایه‌گذاری‌های کلانی که همه‌ساله از محل بودجه عمومی در سازمان مذکور و مراکز وابسته به آن شده است، باشد. البته طرح ادغام سه نهاد فوق‌الذکر با توجه به تفاوت ساختار، مأموریت‌ها، محدودیت‌های قانونی و نوع مخاطبین عملاً (حداقل در کوتاه‌مدت) امکان‌پذیر نبود.

مادهٔ ۲۱ قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور، مصوب مورخهٔ ۸۹/۱۰/۱۵ مجلس شورای اسلامی رسید، تکالیف صریح و مشخصی را جهت گسترش آموزش‌های حرفه‌ای و مهارتی و نیز ساماندهی بازار کار در چهارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی تعیین کرده است. طبق مفاد این ماده قانونی:

دولت مکلف است به‌منظور گسترش شایستگی حرفه‌ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و حرفه‌ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی- کاربردی کشور اعم از

رسمی، غیررسمی و سازمان نایافته، ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیر سازوکارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجراء کند:

الف. استمرار نظام کارآموزی و کارورزی در آموزش‌های رسمی متوسطه و عالی، غیررسمی فنی و حرفه‌ای و علمی- کاربردی.

ب. فراهم‌سازی ارتقاء مهارت در کشور از طریق اعطاء تسهیلات مالی با نرخ ترجیحی و تأمین فضاهای فیزیکی و کالبدی با شرایط سهل و زمینه‌سازی حضور فعال و مؤثر بخش غیردولتی در توسعهٔ آموزش‌های رسمی و غیررسمی مهارتی و علمی- کاربردی کشور.

ج. افزایش و تسهیل مشارکت بهره‌برداران از آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و غیردولتی.

د. هماهنگی در سیاست‌گذاری و مدیریت در برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور به‌عنوان یک نظام منسجم و پویا متناسب با نیاز کشور.

ه. کاربست چهارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی به صورت منسجم برای ارتباط صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها در سطوح و انواع مختلف در حوزهٔ حرفه و شغل در جهت به رسمیت شناختن یادگیری مادام‌العمر و تعیین شایستگی‌های سطوح مختلف مهارتی.

و. نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی کاردانی مورد نیاز و صدور مجوز لازم و حمایت به منظور تأسیس و توسعهٔ مراکز آموزش دوره‌های کاردانی در بخش خصوصی و تعاونی و ایجاد ظرفیت‌های مورد نیاز تا سال چهارم برنامه.

ز. رتبه‌بندی مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی براساس شاخص‌های مدیریت اجرا ئی، فرآیند یاددهی- یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعهٔ منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران.

مادهٔ ۲۳ این قانون نیز به انتزاع دانشکده‌ها و آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت آموزش و پرورش از این وزارتخانه و انتقال آن به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تکلیف نموده که با تحقق این امر، مراکز مزبور تحت دانشگاه فنی و حرفه‌ای قرار گرفته و به مزارت متبوع محلق شدند.

در جهت اجرای ماده ۲۱ و به ویژه بندهای د و ه آن، آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهارت و فناوری در سال۹۰ توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری با محوریت دانشگاه جامع علمی-کاربردی، وزارت آموزش و پرورش، معاونت‌های برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی و توسعهٔ مدیریت و سرمایهٔ انسانی و تعدادی دیگر از دستگاه‌های ذی‌ربط تنظیم و در تاریخ ۱۳۹۰/۸/۱در هیأت دولت مطرح و مورد تصویب قرار گرفت که در خصوص ویژگی‌های این آیین‌نامه در سطور بعدی توضیحات لازم ارائه خواهد شد.

آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهارت و فناوری

تصویب آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهارت و فناوری را می‌توان یک تحول بنیادین و دگردیسی در نظام آموزش عالی مهارتی دانست به‌نحوی که به دنبال ابلاغ این آیین‌نامه چشم‌انداز جدیدی

از آیندهٔ نظام برای متولیان امر گشود شد و ایجاد تغییرات اساسی در جهت تمرکز بر مهارتی نمودن آموزش‌ها به صورت جدی در دستور کار قرار گرفت. نقطهٔ آغازین این تحولات را می‌توان تغییر در الگوی برنامه‌های درسی دانست که پس از بررسی محتوای آیین‌نامه به آن پرداخته خواهد شد.

طبق تعریفی که آیین‌نامه به‌دست داده، نظام آموزش مهارت و فناوری مشتمل بر آموزش‌هایی است که با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار و فناوری، به هنگام کردن مهارت‌های شغلی و افزایش مستمر و فزآینده بهره‌وری [نیروی کار فعال یا جویای کار] در تمامی سطوح تحصیلی مهارت و فناوری به‌صورت آموزش‌های رسمی و آموزش‌های تکمیلی بین سطوح طراحی و اجرا می‌شود و با استفاده از فناوری‌های آموزشی روز و ظرفیت‌های آموزشی محیط کار، افراد را بر اساس استانداردها و صلاحیت‌های شغلی و با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای برای احراز شغل تا سطح مطلوب تربیت می‌نماید.

در این نظام ۷ اصل اساسی مورد نظر قرار گرفته که به‌صورت خلاصه شامل جامعیت و انسجام در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا؛ انعطاف و پویایی؛ هماهنگی با سیاست‌های کلان کشور؛ استقلال؛ به روز بودن و بهره‌گیری از تجارب جهانی؛ بهره‌گیری از ظرفیت تمامی دستگاه‌ها یا جرایی بخش‌های دولتی، عمومی و خصوصی؛ و تأکید بر آموزش مداوم می‌باشد.

در مادهٔ ۳ بر آموزش در محیط‌های واقعی کار علاوه بر محیط‌های نظری و دانش پایه تأکید شده که اجرای این مهم، نقطهٔ عطف مهمی در آموزش‌های مهارتی خواهد بود.

مادهٔ ۴ آیین‌نامه به تبیین اهداف نظام پرداخته که در آن علاوه بر تربیت و افزایش کارایی نیروی کار براساس نیاز داخلی، به تقاضای بازارهای خارجی و نیز لزوم نهادینه‌سازی فرهنگ کسب و کار ارزشی توجه شده است.

همچنین ۶ مأموریت مهم برای نظام جدید پیش‌بینی شده که ناظر به توسعهٔ کمّی و کیفی آموزش‌های مهارت و فناوری با رویکرد تقاضامحور؛ طراحی و تدوین روش‌های انعطاف‌پذیر در آموزش‌ها؛ معرفی و هدایت فارغ‌التحصیلان به بازار کار با شناسایی فرصت‌های جدید و نیز توانمندی‌های ایشان؛ تأمین نیاز آموزشی حوزه‌های شغلی تـا بالاترین سطـوح آموزش عـالی مهارت و فناوری مبتنی بر تحولات فناوری؛ و فراهم نمودن امکان تجمیع دوره‌های آموزش تکمیلی بین سطوح تحصیلی و معادل‌سازی با دوره‌های رسمی‌خواهد بود. این آموزش‌ها چه از لحاظ وسعت جغرافیایی و چه از نظر بازار کار به صورت کاملاً فراگیر دیده شده است.

در آیین‌نامهٔ مذکور تشکیل سازمان ملی مهارت به عنوان مرجع سیاست‌گذار و هماهنگ‌کنندهٔ بین دستگاه‌های متولی امر پیش‌بینی شده که در رأس آن شورای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی متشکل از ۱۱ عضو در سطح وزیر، معاون وزیر و رئیس سازمان قرار دارد. این سازمان مسئولیت اجرای مصوبات شورا، یکپارچه‌سازی، هدایت و اعتلای آموزش‌های مهارتی و استقرار نظام جامع مهارت و فناوری را از طریق سه زیر نظام آموزش مهارت و فناوری، صلاحیت حرفه‌ای و شرایط احراز اشتغال عهده‌دار می‌باشد.

دو زیر نظام در نظام جامع مهارت و فناوری قرار خواهد داشت که یکی در سطح آموزش عالی فعالیت و متولی آن دانشگاه‌های جامع علمی-کاربردی و فنی و حرفه‌ای و دیگری در

سطح آموزش فنی و حرفه‌ای فعالیت و متولی آن سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای خواهد بود. در سطح آموزش عالی، علاوه بر دانشگاه‌های مذکور، پنج کارگروه یا شورا متولی امور برنامه‌ریزی درسی، گسترش، نظارت و ارزیابی، پشتیبانی و شناسایی و ممیزی مدرسان بوده و جمعاً ارکان این زیر نظام را تشکیل می‌دهد. برای دوره‌ها و مقاطع تحصیلی آموزش عالی نیز عناوین خاصی تعیین شده که از لحاظ ارزش مدرک با سطوح آموزش عالی نظری برابری نموده و امکان ادامهٔ تحصیل در هر دو نظام وجود دارد. نکته مهم در ارائهٔ آموزش‌ها، طی حداقل ۶۰ درصد مدت آن در محیط‌های واقعی کاری به‌صورت عملی است.

در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در قالب آموزش‌های تکمیلی بین سطوح و به‌صورت بسته‌ها یا پودمان‌های آموزشی ارائه و حداقل ۷۰ درصد آن باید عملی باشد، امکان دریافت مدارک تحصیلی همتراز با سطوح آموزش عای مهارتی وجود خواهد داشت. (ماده ۱۵)

با توجه به اینکه در در نظام جذب، نگهداشت و ارتقاء نیروی انسانی، عدم وجود سازوکارهای لازم جهت تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد حاصل تجارب یا سوابق افراد و کمبودهای احتمالی آن، ارتباط منسجم بین نیازهای شغلی و آموزش‌های ارائه‌شده و ارتقاء شاغلان براساس دوره‌های آموزشی گذرانده‌شده همواره یکی از معضلات مجموعه‌های اداره‌کنندهٔ نیروهای انسانی شاغل می‌باشد، در آیین‌نامهٔ مذکور ایجاد نظام [تعیین] صلاحیت حرفه‌ای، طی آموزش‌ها در قالب پودمان‌های آموزشی و ارزیابی و احتساب آنها در فرایند ارتقاء کارکنان گنجانده شده و دستگاه‌ها موظف به تعیین دقیق مجموعه مهارت‌های مورد نظر و به تبع آن آموزش‌های مورد نیاز شده‌اند، ضمن اینکه به روز بودن آموزش‌ها و مهارت‌ها تأکید گردیده است. (مواد ۱۶ الی ۲۱)

تحلیلی بر مفاد آیین‌نامهٔ نظام مهارت و فناوری

تدوین آیین‌نامهٔ نظام مهارت و فناوری را در نوع خود می‌توان یک انقلاب و تحول بنیادین در نظام آموزش معطوف به اشتغال دانست؛ سندی که بر اساس یک مهندسی مجدد از نظام آموزشی در سطح آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و آموزش‌های عالی علمی-کاربردی حاصل شده و ویژگی‌های بیان‌شده در تعریف مهندسی مجدد یعنی بازاندیشی بنیادین و طراحی نو و ریشه‌ای فرآیندها، برای دستیابی به بهبود و پیشرفتی شگفت‌انگیز در معیارهای حساس امروزی همچون قیمت، کیفیت، خدمات و سرعت (به نقل از جهانیان، ۱۳۹۰) در آن نمایان است. علاوه بر آنچه در خصوص مواد و محتوای آیین‌نامه بیان شد، توجه به چند نکتهٔ دیگر به‌عنوان چالش‌هایی که نظام جدید مهارت و فناوری ممکن است با آن روبه‌رو باشد و لازمه‌های اجرای موفق آن ضروری به‌نظر می‌رسد.

ایران کشوری در حال توسعه است و حرکت توسعه به سمت صنعتی شدن و خودکفایی در تولید. بنابراین، اشاعهٔ آموزش‌های موردنیاز بخش صنعت و کشاورزی که در آیین‌نامه با عناوین دوره‌های کاردانی فنی، مهندسی فناوری، مهندسی فناوری ارشد و مهندسی فناوری خبره از آن یاد شده در اولویت خواهد بود.

از جمله دغدغه‌های متخصصان در خصوص وظایف نظام آموزشی جهت آماده نمودن جوانان برای ورود به بازار کار، آنچنان‌که عزیزی (۱۳۸۲) بیان می‌دارد، ارتباط مستحکم و

منسجم با بازار کار و ایجاد شایستگی‌های کلیدی و اساسی در آنان است. شایستگی‌هایی همچون توانایی برقراری ارتباط با فناوری‌های نوین، سازگاری و همسان‌سازی، قدرت تمییز و تشخیص، حل مسأله، خلاقیت، تفکر انتقادی، توانایی سرپرستی، استفاده از رایانه، کار گروهی و ارتباطات اهمیت دارند (عزیزی، ۱۳۸۲؛ مهرعلیزاده ۱۳۸۲؛ صالحی عمران و یغموری، ۱۳۸۹). این ضرورت به‌خوبی در آیین‌نامهٔ مذکور لحاظ گردیده و حتی در الگوهای جدید برنامه‌های درسی آموزش عالی مهارتی نیز پیش‌بینی شده است.

از آنجا که بر آموزش‌های محیط کار تأکید زیادی شده، با عنایت به نکتهٔ فوق، تعریف مجدد و دقیقی از محیط‌های کاری نیاز خواهد بود. با توجه به اینکه در ایران مشاغل و بنگاه‌های اقتصادی کوچک سهم عمده‌ای از بازار کار را به خود اختصاص داده، به نظر می‌رسد آنچه برای آموزش در محیط کار مطرح شده، بیشتر به محیط‌های کاری نسبتاً بزرگ، دارای سازماندهی اداری و تشکیلاتی مناسب، برخوردار از امکانات و فناوری‌های مختلف و تنوع در مشاغل نیازمند خواهد بود که کمبود نسبی این قبیل بنگاه‌ها از یک طرف و تمرکز بیشتر آنها در شهرهای بزرگ اجرای برنامه‌ها را با دشواری‌هایی مواجه خواهد نمود.

با توجه به سیاست کلان کشور در کاهش تصدی‌گری‌های دولت و کوچک‌سازی آن، راهبرد استفاده بیشتر از ظرفیت‌های موجود در بخش دولتی و ایجاد مؤسسات و مراکز جدید آموزش‌های علمی-کاربردی قابل تأمل خواهد بود.

تهیهٔ محتوای آموزشی مورد نیاز با توجه به تنوع نیازهای بازار کار بسیار مهم بوده و تأکید بر کاربرد فناوری‌های روز که بخش‌هایی از آن فعلاً وارداتی می‌باشد، نباید دست‌اندرکاران را به سمت نسخه‌برداری صرف از نمونه‌های خارجی هدایت کند، لذا، بومی‌سازی فناوری‌ها در اولویت است همان‌گونه که در سند چشم‌انداز و نقشهٔ جامع علمی-کشور هم به آن تأکید شده است. در عین حال همان‌گونه که در مطالب قبلی به نقل از شجاعی (۱۳۸۷) بیان شد دانشگاه‌ها و در این نظام، متولیان آموزش‌های مهارتی باید تلاش خود را در زمینهٔ قابلیت جذب دانش‌آموختگان به بازار کار افزایش داده و نوعی از برنامه‌های آموزشی را مبنای کار قرار دهند که شایستگی‌های منابع انسانی مورد نظر جامعه، نهادهای دولتی و به‌طور کلی بازار کار را فراهم کند.

با عنایت به اینکه یکی از ارکان اصلی در نظام آموزشی، مدرس و مربی می‌باشد، تأمین مدرسینی که بتوانند آموزش‌های مهارتی را ارائه دهند، بسیار اهمیت دارد. در حال حاضر نظام آموزش عالی مهارتی در وضعیت موجود عمدتاً متکی به دانش‌آموختگان نظام آموزش نظری و آکادمیک است که با توجه به پیشینهٔ آموزشی خود، کمتر امکان تدریس دروس مهارتی در معنای واقعی خویش و متناسب با نیازهای خاص هر رشته و حتی هر سرفصل درسی را دارند. در شرایطی که امکانات کافی آزمایشگاهی و کارگاهی جهت اجرای دورس مهارتی (عملی) موجود نباشد، وجود مدرسان متبحر و ماهر می‌تواند تا حدود زیادی این نقیصه‌ها را جبران نماید. اما در شرایطی که مدرس واجد شرایط نیز در اختیار فراگیران نباشد، انتظار مهارت‌آموزی از فراگیران و دانشجویان معنایی نخواهد داشت. لذا، لازم است تمامی شرایط برای به خدمت گرفتن افراد خبره در آموزش‌های مهارتی مورد نظر قرار گیرد.

هر چند در آیین‌نامه به آموزش نیروهای شاغل فعال توجه زیادی شده و بخش مهمی از ظرفیت فراگیری مهارت‌ها معطوف به این دسته از فراگیران است، اما باید پذیرفت که عمدهٔ ظرفیت نظام آموزشی فعلی توسط دانشجویان و فراگیران آزاد (غیرشاغل) اشغال شده که امید دارند پس از تحصیل بتوانند فرصت شغلی را کسب کنند. با توجه به قوانین جاری کشور در مباحث استخدام، طبقه‌بندی مشاغل و صدور مجوزها و پروانه‌های کاری و مهم‌تر از آن فرهنگ عمومی مردم، تمایل به شرکت و پذیرش در رشته‌های تحصیلی که شناخته‌شده بوده و در عین تخصصی بودن جنبهٔ عام دارند (به این معنی که عنوان رشته در مشاغل متعددی از فرصت اشتغال برخوردار است)، ممکن است ظرفیت‌های آموزشی در رشته‌های مهارتی تخصصی خالی بماند (طبق آنچه تجربهٔ پذیرش در برخی رشته‌های علمی-کاربردی نشان داده) و این به معنای ناموفق بودن نظام در تأمین نیازهای شغلی جامعه خواهد بود. برای غلبه بر این تهدید لازم است ضمن فرهنگ‌سازی و آشنا نمودن آحاد مختلف مردم با ماهیت و ضرورت تحصیل در این دوره‌ها، نظام اشتغال اعم از قوانین و مقررات جذب یا صدور مجوزها اصلاح و همان‌گونه که به درستی در مادهٔ ۲۰ آیین‌نامه اشاره شده، ضوابط جذب و به‌کارگیری نیروی انسانی چه در مورد استخدام‌کنندگان و چه در مشاغل خویش‌فرمایی و کارفرمایی اصلاح گردد.

اصلاح گزینش دانشجو در این نظام نیز از نکاتی است که سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی دقیق‌تری در باب آن ضرورت دارد. دکتر عباس صدری (۱۳۹۱: ۴) معتقد است شرط ورود به دوره‌های آموزشی مهارتی، برخورداری افراد از منش مهارتی است، به این معنی که باید استعداد و انگیزهٔ کافی در فراگیران وجود داشته باشد. تحقق این امر مستلزم آن است که دانش‌آموزان از دوران ابتدایی با مهارت‌های گوناگون آشنا شده و به نوعی علایق و جهت‌گیری‌های فکری آنها در یادگیری مهارت‌ها ارزیابی و در صورت وجود استعداد و انگیزه به ادامه تحصیل در دوره‌های فنی و حرفه‌ای و عناوین مشابه تشویق شوند، نه اینکه ورود به این دوره‌ها آخرین راه ممکن برای ادامهٔ تحصیل دانش‌آموز و دانشجو تلقی گردد. صدری اجرای طرح کاربینی در محیط‌های واقعی کار و یا از طریق نمایش فیلم یا در محیط‌های شبیه‌سازی‌شده و آشنایی با کارآفرینان موفق و مهارت‌دیده را از جمله راه‌های نیل به این هدف می‌داند. نکته‌ای که در طراحی الگوهای جدید برنامه‌های درسی علمی-کاربردی به‌صورت جدی به آن پرداخته شده است، به این معنی که واحد درسی با همین عنوان پیش‌بینی شده است.

با توجه به اینکه بر خلاف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و نیز دانشگاه فنی و حرفه‌ای که نقش اصلی و عمده را در اجرای دوره‌های آموزشی خود به عهده دارند و طبعاً نظارت و ارزیابی آنها علاوه بر درون سیستم توسط نهادهای نظارتی خارج از سیستم نیز انجام می‌پذیرد، دانشگاه جامع علمی-کاربردی مستقیماً مسئولیت اجرا را بر عهده نداشته و به‌عنوان یک نهاد سیاست‌گذار (قبل از انتقال مسئولیت به سازمان ملی مهارت)، برنامه‌ریز و ناظر، با ایجاد مراکز آموزشی و واگذاری دوره و دانشجو، بر آنها نظارت می‌کند، اصلاح ساز و کارهای نظارتی و آغاز فرایند نظارت همزمان با تأسیس هر مرکز آموزش جدید و یا در واگذاری و صدور مجوز اجرای دوره‌ها بسیار ضرورت دارد. لذا، نوعی تلفیق و انسجام با امور گسترش و نیز برخورداری از اقتدار نظارتی برای این دانشگاه مورد نیاز خواهد بود.

مهارتی شدن دوره‌ها و افزایش ساعات دروس عملی خارج از محیط‌های آموزشی، لزوم نظارت دقیق بر نحوهٔ اجرا و حداکثر بهره‌وری در آموزش‌های عملی را دو چندان می‌کند. متأسفانه در شرایط فعلی، دروس ارزیابی دقیقی از نحوهٔ اجرای دروس عملی وجود ندارد و به اذعان بسیاری از دانشجویان و حتی مسئولان مراکز آموزشی، درسی مانند کارورزی یا کارآموزی برای دانشجویان تنها به تهیهٔ یک گزارش و أخذ نمرهٔ ختم می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

تحولات فناوری، روابط اقتصادی و تجارت بین‌المللی و شرایط کشور، نیازها و ضرورت‌های جدیدی را در تمامی عرصه‌ها ایجاد و به دنبال خود تغییر و دگردیسی در نظام آموزشی را موجب شده است. تأکید مسئولان ارشد نظام بر لزوم حرکت به سمت توسعهٔ پایدار و اشتغال مولد، نامیده شدن دههٔ چهارم انقلاب به‌عنوان دههٔ پیشرفت و عدالت، نامگذاری‌های سال‌های اخیر بر اساس شعار دههٔ مذکور و به‌ویژه سال ۱۳۹۱ به‌عنوان سال تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی، تأکیدات برنامهٔ پنجم توسعه بر تحول در نظام مهارت‌آموزی، تبدیل شدن مشکل اشتغال به یکی از مسائل عمدهٔ کشور و در عین حال افزایش تعداد دانش‌آموختگان دانشگاهی جویای کار علی‌رغم نیاز زیاد بازار کار به نیروی ماهر و کارآشنا، بازنگری در رویه‌های آموزشی در جهت تطبیق با تحولات و پاسخگویی به نیازهای بازار کار را اجتناب‌ناپذیر نموده است. در این شرایط طرح و تصویب آیین‌نامه نظام مهارت و فناوری و تبیین جامع از اهداف، مأموریت‌ها و راهبردهای توسعه و اجرای آموزش‌های مهارتی، گام بلند و استوار در نهادینه نمودن این دسته آموزش‌ها خواهد بود. اهمیت یافتن سوابق و تجربه‌های افراد (شاغلان) و امکان ادامهٔ تحصیل در نظام آموزش عالی مهارتی، مسئولیت یافتن دستگاه‌های اجرایی و متولی اشتغال و تولید در ارائهٔ آموزش‌ها، تعیین متولی مشخصی در ساماندهی و هماهنگی آموزش‌های مهارتی در سطوح دوگانه آموزش عالی و قبل از آن و مهم‌تر از همه قانونمند نمودن آموزش‌های مهارتی زمینه‌ساز توفیق نظام مهارت و فناوری خواهد بود.

در عین حال همانند هر طرح و برنامهٔ کلان دیگری، مسائل، چالش‌ها و پیش‌نیازهایی در اجرای آن وجود دارد که بایستی مورد توجه قرار گیرد. تعریف دقیقی از آموزش در محیط کار، تهیهٔ محتوای آموزشی مناسب و متناسب با وضعیت بازار کار، تأمین مدرسان مورد نیاز با تأکید بر حضور خبرگان، ارزیابی دقیق از وضعیت مجریان، اصلاح نظام گزینش دانشجو و نهایتاً ارزیابی صلاحیت فراگیران و مهارت‌های کسب‌شده و پیگیری دانش‌آموخته در محیط واقعی کار از مهم‌ترین عواملی است که توجه به آنها متضمن موفقیت نظام آموزش مهارت و فناوری خواهد بود.

منابع

جمیری، وحیده و دیگران. بررسی میزان انطباق برنامهٔ درسی رشتهٔ کارشناسی مهندسی معماری با نیازهای بازار کار در ایران. دو فصل‌نامهٔ مطالعات برنامهٔ درسی آموزش عالی. سال۱، شمارهٔ ۲، (پاییز و زمستان ۱۳۸۹): ۱۳۳-۱۱۱.

جهانیان، مهدی (۱۳۹۰). مهندسی مجدد فرآیندها در نظام آموزش عالی مهارتی.
http://www.uast.ac.ir/mazandaran/Lists/List2/Attachments/14/Jahanian.pdf
رضائی، محمد و پاشا، نورالله. ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی مطالعهٔ موردی مؤسسه های آموزشی علمی‌کاربردی (ترمیک و پودمانی) در شهر تهران (۱۳۸۵). مجلهٔ آموزش عالی، ۱(تابستان ۱۳۸۷): ۱۰۷
شجاعی، محمدرضا. جنبه‌هایی از مشکل اشتغال دانش‌آموختگان دانشگاه‌های کشور. فصل‌نامهٔ مطالعات مدیریت بهبود و تحول. ۴۵ .(بهار ۱۳۸۴): ۵۳
شورای عالی انقلاب فرهنگی. سند تحول بنیادین آموزش و پرورش. مصوب ۱۳۹۰.
شورای عالی انقلاب فرهنگی. نقشه جامع علمی‌کشور. مصوب ۱۳۸۹.
شیخ الاسلامی، عبدالرضا. سخنرانی در مراسم تجلیل از برگزیدگان مسابقات جهانی مهارت. مهارت. ۶۲.(آبان ۱۳۸۸): ۱۳-۱۲
صالحی عمران، ابراهیم و یغموری، سعید. بررسی مهارت‌های اشتغال‌زای بازار کار با توجه به اقتصاد جهانی در برنامه‌های درسی آموزش عالی. فصل‌نامهٔ برنامهٔ درسی. ۴، ۱۶(بهار ۱۳۸۹): ۱۸۸-۱۶۵.
صدری، عباس. منش مهارتی؛ شرط ورود به آموزش‌های مهارتی. رشد آموزش فنی و حرفه‌ای. ۷، ۳. (بهار ۱۳۹۱): ۵-۴.
صدری افشار، غلامحسین؛ حکمی، نسرین و حکمی، نسترن. فرهنگ گزیدهٔ فارسی. تهران: فرهنگ معاصر، ۱۳۸۳.
صفوی، بیژن و آقاجانی، زهرا. بررسی و معرفی رشتهٔ فعالیت‌های صنعتی قابلیت‌دار کشور با هدف ایجاد اشتغال مولد. فصل‌نامهٔ مدرس علوم انسانی. ۳۶(پاییز ۱۳۸۳): ۶۳
عزیزی، نعمت‌اله.آموزش و پرورش و بازار کار: آماده سازی جوانان با صلاحیت‌ها و مهارت‌های اساسی. مجلهٔ علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز. دورهٔ بیستم. ۱، ۳۹ (تابستان ۱۳۸۲). ۷۰- ۵۸.
عزیزی، نعمت‌اله. اشتغال و آموزش عالی: راهبردهای پیوند آموزش عالی با نیازهای بازار کار. فصل‌نامهٔ پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. ۳۱. (بهار و تابستان ۱۳۸۳): ۱۷۱
مجلس شورای اسلامی. قانون برنامهٔ چهارم توسعه. مصوب ۱۳۸۳.
مجلس شورای اسلامی. قانون برنامهٔ پنجم توسعه (مواد ۲۰ و ۲۱). مصوب ۱۳۸۹.
مجموعه مصوبات شورای عالی اداری.Dastour.ir[on-line available] http://www.
وزارت کار و امور اجتماعی. تلاش‌های دولت نهم در ایجاد اشتغال مولد و توسعهٔ کارآفرینی. هفته‌نامهٔ برنامه. ۸، ۳۳۲(۲۱ شهریور ۱۳۸۸).
هیأت وزیران. آیین‌نامهٔ نظام آموزش مهات و فناوری. مصوب ۹۰/۸/۱.

نظام جامع مهارت و فناوری نیاز فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها

محمدحسن پیرسلامی[۱]
محمدعلی حسینی[۲]
حمید رحیمی[۳]

چکیده

نظام جامع آموزش مهارت و فناوری با محورهای «آموزش مهارت و فناوری»، «صلاحیت حرفه‌ای» و«نظام احراز اشتغال» به‌منظور توانمند کردن نیروهای انسانی، متخصص و کارآفرین در مد نظر قرار داده است. آموزش مهارت و فناوری به‌عنوان بنیانی برای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین، متناسب با استعداد افراد و نیاز بازار کار، با استفادهٔ بهینه از ظرفیت بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی، یکی از اولویت‌های راهبردی در نظام آموزشی کشور است. نظام آموزش مهارت و فناوری، شامل آموزش‌هایی است که با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار و فناوری برای گسترش مهارت‌های شغلی ارائه می‌شود. در این نظام، دانشجویان با استفاده از فناوری‌های آموزشی روز و ظرفیت‌های آموزشی محیط کار، براساس استانداردها و صلاحیت‌های شغلی، با اخلاق حرفه‌ای برای ایجاد کسب و کار تربیت می‌شوند، تربیت و افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی مورد نیاز در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی، خدمات و فرهنگ و هنر، بر اساس استانداردهای شغلی، فرهنگ ارزشی- بومی و نیاز بازار کار داخلی از جمله مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی مهارت و فناوری است. نظام جامع آموزش مهارت و فناوری نه تنها نیاز دانشجویان جهت ورود به بازار کار را فراهم می‌سازد، بلکه فارغ‌التحصیلان بقیهٔ دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی را بر آن می‌دارد تا با شرکت در دوره‌های بین سطوح تحصیلی مهارت خود را جهت ورود به بازار کار ارتقاء دهند. این مقاله بیشتر به بررسی نیاز فارغ‌التحصیلان مؤسسات آموزش عالی غیرمهارتی به گذراندن دوره‌های مهارتی بین سطوح تحصیلی می‌پردازد و با مقایسهٔ هرم فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ایران با سایر کشورها لزوم مهارت حرفه‌ای در ایران را چاره‌ساز کارآفرینی و ایجاد اشتغال می‌داند.

واژگان کلیدی: فارغ‌التحصیل، بازارکار، مهارت، اشتغال.

---

۱. مربی آموزش فنی و حرفه‌ای فارس، لیسانس الکترونیک، مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز،
Email:pirsalami@yahoo.com
۲. کارورز آموزش فنی و حرفه‌ای ، لیسانس الکترونیک، مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز،
Email:max.alihosseini@gmail.com
۳. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای، لیسانس الکترونیک، مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز،
Email:hr48hr@gmail.com

مقدمه

مقام معظم رهبری سال ۱۳۹۱ را سال تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی نامیده‌اند، بخش عظیمی از تحقق این فرموده بر عهدهٔ نهادهای علمی و فناوری کشور است و دانشگاه‌ها نیز سهم به‌سزایی در این زمینه ایفا می‌کنند. تولید ملی مستلزم کاربردی شدن پژوهش‌های دانشگاهی از یک سو و حمایت از این سرمایه‌های علمی از سوی دیگر است. دانشجویان هم از حیث تعداد و هم از لحاظ ویژگی‌های خاص خود مانند جوانی، سرزندگی، آرمانگرایی و... از سایر اقشار جامعه متمایز می‌باشند و به‌طورخاص می‌توانند گامی بزرگ در جهت افزایش تولید ملی و حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی انجام دهند که از دست دیگر اقشار به سادگی برنمی‌آید.

به نظر می‌رسد اولین اولویت پیش‌روی دانشجویان در این عرصه، حرکت دانشجویی به سمت فعالیت‌های عملی، پژوهشی و کاربردی می‌باشد. خوشبختانه در سالیان اخیر بسترهای اولیهٔ این کار فراهم شده است و مراکز رشد فناوری، پارک‌های علم و فن‌آوری و شرکت‌های دانش‌بنیان در سطح برخی از دانشگاه‌های کشور مستقر شده‌اند. در این‌گونه فعالیت‌ها علاوه بر اینکه اشتغال و آیندهٔ اقتصادی دانشجو تضمین می‌شود، می‌توان با سرمایهٔ نسبتاً اندکی به مرحلهٔ سوددهی رسید و با ایجاد اشتغال برای چند فرد دیگر، بر سرعت حرکت چرخ اقتصاد کشور افزود.

عرصهٔ دیگری که نیازمند حضور و فعالیت دانشجویان است، صنایع تولیدی موجود در کشور است. هم‌اکنون بسیاری از نیازهای صنعتی کشور چه در سطح تجهیزات و چه از حیث مواد اولیه از خارج تأمین می‌شود. تاکنون صنعتگران بسیاری تمایل خود را برای همکاری با دانشگاه ابراز داشته‌اند. اگر موانع ارتباط صنعت و دانشگاه رفع گردد، مطمئناً با تلاش‌ها، پژوهش‌ها و آموزه‌های عملی دانشجویان درصد چشمگیری از نیاز صنعتی کشور به واردات کم خواهد شد و به همین میزان مشکل اشتغال دانشجویان حتی قبل از فارغ‌التحصیلی‌شان حل خواهد گردید. عمدهٔ مشکلاتی که در این تجارب به آن‌ها برخورد می‌شود، عدم تمایل اساتید دانشگاه‌ها برای ارتباط با صنعت، عدم خطرپذیری و تمایل نداشتن صنایع به پرداخت هزینهٔ قبل از اطمینان از نتیجهٔ قطعی و عدم آگاهی افراد مرتبط از مزایای ارتباط این دو نهاد با یکدیگر می‌باشد.

جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه فراهم شود. شاید عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌های غیرمهارتی با مهارت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل عدم توفیق فارغ‌التحصیلان در کاریابی و کارآفرینی و اشتغال باشد. به علاوه می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود :

- عدم طرح مسائل پژوهشی و عملی به‌عنوان اولویت اول در دانشگاه‌ها.
- عدم تجربهٔ کار عملی مدرسان دانشگاه با فرایندهای عملی و نحوهٔ انجام امور در واحدهای تولیدی و خدماتی.
- کمبود امکانات عملی مناسب جهت آموزش‌های کاربردی.

- عدم آشنایی با روش‌های کارآفرینی.
- مشاهدهٔ عدم سنخیت بین محتوای آموزش با مهارت‌های شغلی.

به موارد فوق می‌توان عدم تناسب بین ظرفیت فعلی پذیرش دانشجو در دانشگاه‌ها و نیازهای آتی بازار کار را افزود. بر اساس مطالعات انجام‌گرفته، جمعیت جوان و فعال کشور تا سال ۱۴۰۰ بالغ بر ۶۱ میلیون نفر می‌شود و به‌عبارتی ۲/۵ درصد رشد خواهد داشت. پس سطح اشتغال نیز باید رشدی معادل ۲/۵ درصد در سال داشته باشد تا وضعیت فعلی حفظ شود. یعنی تا سال ۱۴۰۰ در ایران باید ۲۹ میلیون فرصت شغلی ایجاد شود. (مکنون، رضا، ۱۳۸۰)

محققان علوم انسانی، دانش نظری موجود را در تأمین نیازهای واقعی زندگی حرفه‌ای خود کافی نمی‌دانند. این وضعیت تا حدودی ناشی از انجام تحقیقات به شیوه‌های سنتی است. اخیراً این فرایند قدیمی با عنوان تحقیق عملی یک قدم جلوتر رفته و بر این فرض متکی است که ثبت و ضبط رویدادها توسط پژوهشگری که در متن کار نیست کافی نیست و محقق باید به‌طور مستقیم در فرایندهای تحقیق مشارکت کند و به‌گونه‌ای از این فرایند بهره گیرد که مستقیماً برای همهٔ مشارکت‌کنندگان مفید باشد.

اقدام‌پژوهی ترکیبی از اقدام به معنای عمل کار و فعالیت و پژوهش تحقیق است. بنابراین، اقدام پژوهی یعنی پژوهش متعهدانه یا پژوهش عملگرا، ولی می‌توان ترکیب‌هایی چون پژوهش حین عمل، تحقیق در عمل و پژوهش عملی را نیز نام برد. در دانشگاه‌ها نیاز به چنین پژوهش‌هایی امری اجتناب‌ناپذیر است. آیا پژوهش‌محوری در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ایران اجرا می‌شود؟ آیا طرح مسائل پژوهشی و عملی به‌عنوان اولویت اول در دانشگاه‌ها شناخته می‌شود؟

با این احوال از مدرسان و استادانی استفاده می‌شود که آنها نیز در شرایط مشابهی در گذشته مدارج ترقی و پیشرفت را طی نموده و هیچ‌گونه تجربهٔ کار عملی در واحدهای تولیدی و خدماتی ندارند. از طرفی اغلب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های کشور به علت عدم آشنایی با حوزهٔ مهارت و کارآفرینی پس از فارغ‌التحصیلی توان علمی خود را نمی‌توانند در بخش عملی اجرایی کنند. به همین دلیل بسیاری از آنان حتی اگر موفق به کسب اشتغال چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی شوند، از توان مهارتی کمتری برخوردار هستند. البته اختصاص دو واحد تئوری کارآفرینی شاید پاسخگوی آشنایی دانشجویان با این مفاهیم باشد، اما کافی به نظر نمی‌رسد. زیرا در بسیاری از کشورها انجام کار دانشجویی در بخش‌های صنعتی، خدماتی و تولیدی علاوه بر افزایش مهارت در کمک به هزینهٔ تحصیل دانشجویان نقش به‌سزایی دارد. این در حالی است که دانشجویان کشور ما کمتر با کار عملی در دورهٔ تحصیل مواجه‌اند و بیشتر به صورت تئوری مطالب را می‌آموزند.

در پاسخ به موارد فوق نظام جامع مهارت و فناوری با در نظر گرفتن تمامی مشکلات نظام‌های غیرمهارتی با تکیه بر توانمندسازی سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی انسانی مؤمن، متخصص و کارآفرین، متناسب با استعدادهای افراد و نیاز بازار کار با استفادهٔ بهینه از ظرفیت بخش‌های مختلف بومی اعم از دولتی و غیردولتی، یکی از اولویت‌های راهبردی برای سرآمدی ایران اسلامی در منطقه و جهان نقشهٔ راه نظام مهارت و فناوری در برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور را به تصویب هیئت وزیران رسانید. نظام جامع آموزش مهارت و فناوری با

محورهای «آموزش مهارت و فناوری»، «صلاحیت حرفه‌ای» و«نظام احراز اشتغال» به‌منظور توانمند کردن نیروهای انسانی، متخصص و کارآفرین طراحی شده است.

توسعهٔ منابع انسانی صرفاً با صدور مدرک تحصیلی به‌وجود نمی‌آید و شاخص‌های ارزشمندتری را باید مد نظر قرار داد. تجربهٔ کار در محیط واقعی، کسب مهارت در تخصص‌های مورد نظر و أخذ گواهینامه‌های مهارتی از اصولی هستند که در نظام صلاحیت حرفه‌ای به آنها توجه ویژه‌ای مبذول می‌شود. به‌طورکلی، رشد اقتصادی و توسعهٔ اجتماعی با سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مهارتی امکان‌پذیر خواهد بود.

با اقدام مؤثری که در دانشگاه‌ها در راستای توسعهٔ صنعتی برداشته شده است، می‌توان آن دسته از اساتید و محققان دانشگاه‌ها که زبان صنعتی را درک کرده‌اند و تعامل کافی با صنایع داشته‌اند، به عنوان محور تحقیقات توسعهٔ صنعتی در بخش صنایع قرار گرفته و تسهیلات لازم از سوی شرکت‌های بزرگ و همچنین دولت در اختیار آنان قرار گیرد تا از طریق جذب دانش‌آموختگان صنعتی، مشکلات صنعت کشور، در سطح ملی مطرح شده و بسترهای لازم را برای فرآیند کارآفرینی و نوآوری صنعت در کشور فراهم گردد.

از پژوهش‌هایی که به عمل آمده است چنین به دست می‌آید که عمر سودمند دانش مهندسی فرهیختگان دانشکدهٔ مهندسی از آغاز به کار برابر شانزده ماه است. پس از این زمان آنان باید به آموزش‌های بین سطوح، تکمیلی و ضمن‌خدمت روی آورند. در برخی از بنگاه‌های پژوهشی ارزش معتبر برای گواهینامه‌های علمی دانشگاهی تنها سه تا پنج سال است. هرگاه دارندگان این گواهینامه‌ها پس از سه تا پنج سال آموزش خود را دنبال نکنند، از ارزش علمی آموزش‌های پیشین آنان کاسته خواهد شد. آموزش همواره به‌عنوان وسیله‌ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می‌گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می‌دهد. بدین جهت به‌منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره‌گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی‌شک آموزش یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به‌شمار می‌رود. لازم به تذکر است که آموزش یک وظیفهٔ اساسی در سازمان‌ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی‌باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده ـ مدیر یا زیردست ـ محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت‌های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت‌های جدیدی برای ابقای موفقیت‌آمیز وظایف شغل مربوطه را فرا بگیرد.

تقویت روحیهٔ همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان: در حقیقت توفیق سازمان در دستیابی به اهداف تعیین‌شده تا حد زیادی تابع فضای اعتماد و تفاهم متقابل در محیط کار، افزایش میزان همکاری کارکنان با یکدیگر، افزایش میزان همکاری کارکنان با سرپرستان و مدیران و مهم‌تر از همه ایجاد هماهنگی در نحوهٔ انجام امور سازمان در واحدهای مختلف می‌باشد. به نظر می‌رسد یکی از راه‌های ایجاد هماهنگی و همدلی، استفاده از آموزش‌های ضمن‌خدمت می‌باشد که از یک‌سو زمینهٔ تماس متقابل کارکنان با یکدیگر در محیط آموزشی را فراهم می‌سازد و از سوی دیگر و از طریق افزایش دانش و اطلاعات شغلی، برداشت‌ها و علایق حرفه‌ای تقریباً یکسانی را در آنها ایجاد می‌کند.

برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین، چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند، بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند.

مهم‌ترین مواردی که به‌عنوان مقاصد نسبتاً مشترک سازمان‌ها و نظام‌های مختلف در خصوص آموزش ضمن‌خدمت و بین سطوحی قابل ذکر است به‌شرح زیر می‌باشد:

- **هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان:** این امر از یک سو برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاست‌ها و خط‌مشی‌های تعیین‌شده برای مؤسسه دارای اهمیت است و از سوی دیگر پیشرفت شغلی و حرفه‌ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوهٔ انجام تکالیف و مسئولیت‌های شغلی است.
- **افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیهٔ کارکنان:** مسئلهٔ برانگیختن کارکنان برای انجام وظایف شغلی یکی از مهم‌ترین دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها می‌باشد. برای آنکه روحیهٔ کارکنان تقویت شود و رضایت آنان از حرفه‌شان افزایش یابد.
- **کاهش حوادث و ضایعات کاری:** در بسیاری از مؤسسات، حوادث کاری عمدتاً به‌واسطهٔ عدم آگاهی و مهارت کافی کارکنان رخ می‌دهد. این بیان خصوصاً در مورد کسانی که با ابزارها و تجهیزات حساس و توأم با خطر در کارخانجات سروکار دارند، مصداق بیشتری دارد. علاوه بر حوادث مختلف که به‌واسطهٔ فقدان مهارت و دانش افراد به‌وجود می‌آید، ضایعات کاری و افزایش هزینه‌های سازمان نیز از جمله نتایج نقصان دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌باشد. بنابراین، ضرورت دارد آموزش ضمن‌خدمت به‌طور جدی مورد توجه سازمان‌ها قرار گیرد.
- **بهنگام سازی دانش و توانش نیروی انسانی در سازمان:** شالودهٔ افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها مستلزم تأکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه‌شان می‌باشد. بنا به تعریف، نابهنگامی در حرفه عبارت است از تقلیل کارآیی در انجام کار در طول زمان و بالأخره فقدان دانش یا مهارت نوین است. این مسئله باعث می‌شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه‌ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد. اگر چه تمامی عوامل ایجادکنندهٔ نا بهنگامی در حرفه را نمی‌توان از طریق آموزش برطرف ساخت، اما بدون شک آموزش ضمن‌خدمت کارکنان از طریق بهسازی و نوسازی دانش و توانایی افراد، نقش مهمی در بهنگام‌سازی آنان دارد.
- **کمک به تغییر و تحولات سازمانی:** تغییر و تحولاتی که در محیط سازمان به‌وقوع می‌پیوندد، عمدتاً مستلزم آماده‌سازی پرسنل و نیروی انسانی است. نکتهٔ اساسی در ارتباط با تغییرات سازمانی، مقاومت کارکنان در مقابل آن است. کارکنان سازمان‌ها ممکن است به دلایل مختلفی نظیر دل‌مشغولی اطلاعاتی، نگرانی دربارهٔ موفقیت، مقام و وضعیت مالی خود در وضعیت جدید، نگرانی دربارهٔ ناتوانی در انجام وظایف، و دلایل متعدد دیگر در مقابل تغییرات مقاومت کنند. به این دلیل به غیر از تدابیر دیگر نظیر مشارکت

کارکنان در برنامه‌ریزی تغییر و ... آموزش و توجیه پرسنل نیز نقش بسیار مهمی را در موفقیت تغییرات ایفاء می‌نماید. بنابراین، از جمله مهم‌ترین وظایف آموزش ضمن‌خدمت در سازمان‌ها، کمک به تغییرات سازمانی است.

روش‌شناسی

در یک نمونهٔ آماری صد نفرهٔ فارغ‌التحصیل مقطع کارشناسی در رشتهٔ برق و الکترونیک از دانشگاه‌های دولتی و آزاد اسلامی که درخواست گذراندن دورهٔ طراحی سیستم‌های انرژی خورشیدی به مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز وابسته به ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای فارس مراجعه نموده‌اند، از طریق یک پرسش‌نامهٔ محقق‌ساخته شامل بیست پرسش چهارگزینه‌ای توزیع و گردآوری گردید نتایج کلی نشان‌دهندهٔ عدم آمادگی حضور فارغ‌التحصیلان در بازار کار و پذیرش مسئولیت مدیریتی و اجرایی حاصل گردید.

طبق سؤالات طرح‌شده در زمینهٔ مسائل پژوهشی و عملی در دورهٔ کارشناسی ۶ درصد دانشجویان شرکت‌کننده در این نظرسنجی میزان علاقه‌مندی خود به دروس تئوری و ۹۴ درصد به دروس عملی (آزمایشگاهی و کارگاهی) را اعلام نمودند که در این میان دانشجویان با وجود علاقه‌مندی به دروس و مسائل پژوهشی و علمی از نحوهٔ ارائهٔ دروس در دانشگاه‌ها ناراضی بودند و به این ترتیب ۴۹ درصد به دلیل بالا بودن نسبت دروس تئوری ارائه‌شده به دروس عملی، ۳۳ درصد به دلیل عدم اطلاع از بازار کار، ۱۵ درصد به دلیل تدریس دروس عملی توسط اساتید کم‌تجربه و ۳ درصد عدم جدیت کافی در ارائهٔ دروس عملی توسط اساتید.

در رابطه با عدم تجربهٔ کار عملی مدرسان دانشگاه ۷۶ درصد فارغ‌التحصیلان از عدم توانایی مدرسان در ارائهٔ دروس مطابق با نکات عملی و کاربردی و ۲۴ درصد از عدم توانایی مدرسان در عیب‌یابی و برخورد با نکات عملی، کاربردی در درس‌های آزمایشگاهی و کارگاهی ناراضی بودند.

در رابطه با کمبود امکانات عملی مناسب ۶۳ درصد از امکانات آزمایشگاهی و کارگاهی که عموماً غیرقابل استفاده و یا معیوب بودند،۳۰ درصد از امکانات آزمایشگاهی قدیمی که دیگر در بازار کار از آنها استفاده نمی‌شود، ۷ درصد از محدود بودن قطعات و ابزار در آزمایشگاه‌های و کارگاه‌های آموزشی شکایت داشتند.

در رابطه با عدم آشنایی با روش‌های کارآفرینی ۹۲ درصد از دانشجویان با بازار کار آشنایی و ارتباطی نداشته که همین امر باعث کم شدن انگیزه و همچنین عدم توانایی مناسب جهت انتخاب و ایجاد شغل در زمان بعد از فارغ‌التحصیلی شده که بیشترین میزان نارضایتی از بخش ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها می‌باشد و ۸ درصد از دانشجویان در بازار کار مشغول به‌کار بوده که عموماً شغل آنها ارتباطی با رشتهٔ تحصیلی، درس‌های تئوری و عملی گذرانده‌شده در دانشگاه‌ها نداشته است.

بحث و نتیجه‌گیری

دانشگاه‌ها و سایر مراکز تحقیقاتی باید ایجاد همبستگی نسبی تحقیقاتی با اهداف توسعهٔ صنعتی، تحول رشته‌های دانشگاهی نسبت به روند تحول فن‌آوری و آینده‌نگری و

اصالت‌بخشی به تحقیقات را از اهم وظایف خود بدانند. در این راستا نظام جامع مهارت و فناوری با بازنگری در نوع دروس دانشگاهی در دوران تحصیل و با در نظر گرفتن نیاز فارغ‌التحصیلان و بازارکار با ارائهٔ هرچه بیشتر دروس عملی زمینهٔ ایجاد عرصهٔ آموزشی پویا و کاربردی را فراهم خواهد ساخت که نتیجهٔ آن بالا بردن سطح توسعهٔ صنعتی، تولید ملی، بازار کار کاملاً حرفه‌ای و رقابتی خواهد شد. مادهٔ شمارهٔ ۹ آیین‌نامه نظام مهارت و فناوری آموزش را به دو دستهٔ فرعی «آموزش عالی و مهارت و فناوری» و «آموزش فنی و حرفه‌ای به‌منظور دوره‌های تکمیلی بین سطوح تحصیلی» تقسیم‌بندی می‌نماید. تبصرهٔ ۲ بند ب مادهٔ ۱۱ این آیین‌نامه حداقل سهم آموزش‌های مهارتی در محیط کار که براساس ممارست و تمرین عملی شکل می‌گیرد را برای مقاطع مختلف تحصیلی نظام آموزش عالی مهارت و فناوری، شصت درصد کل دوره در نظر گرفته است.

با توجه به موارد فوق می‌توان اهمیت اجرای نظام جامع مهارت و فن‌آوری را که به دو بخش دانشگاهی و بین سطوحی تقسیم می‌شود را نشان داد. در بخش دانشگاهی فرایندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود با مهارت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل توفیق فارغ‌التحصیلان در کاریابی و کارآفرینی و اشتغال خواهد بود و در بخش بین سطوحی نیز از مهم‌ترین وظایف آن می‌توان به مواردی همچون کمک به افزایش بهره‌وری، تغییرات سازمانی ، افزایش رضایت شغلی، کاهش حوادث و ضایعات کار اشاره کرد.

منابع

مکنون، رضا، راهبرد آموزش عالی، اشتغال و توسعه، ۱۳۸۰.
شریعتمداری، مهدی، ضرورت و نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی و توسعه در هزاهٔ سوم، ۱۳۸۳.
غدیری مجتبی، دانشگاه کارآفرین، مدیریت دانش و توسعهٔ صنعتی، ۱۳۸۵.
آیین‌نامهٔ نظام جامع مهارت و فن‌آوری، ۱۳۹۰.

نظام جامع مهارت و فناوری و نیم‌نگاهی به دانشگاه‌های صنعتی اروپا

محمدحسن پیرسلامی[۱]
محمدعلی حسینی[۲]

چکیده

نظام جامع آموزش مهارت و فناوری با محورهای«آموزش مهارت و فناوری»، «صلاحیت حرفه‌ای» و «نظام احراز اشتغال» به‌منظور توانمندکردن نیروهای انسانی، متخصص و کارآفرین را مد نظر قرار داده است. آموزش مهارت و فناوری به‌عنوان بنیانی برای توانمندسازی سرمایه‌های انسانی و تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین، متناسب با استعداد افراد و نیاز بازار کار، با استفادهٔ بهینه از ظرفیت بخش‌های مختلف دولتی و غیردولتی، یکی از اولویت‌های راهبردی در نظام آموزشی کشور است. در این نظام، دانشجویان با استفاده از فناوری‌های آموزشی روز و ظرفیت‌های آموزشی محیط کار، براساس استانداردها و صلاحیت‌های شغلی، با اخلاق حرفه‌ای برای ایجاد کسب و کار تربیت می‌شوند، تربیت و افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی مورد نیاز در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی، خدمات و فرهنگ و هنر، براساس استانداردهای شغلی، فرهنگ ارزشی- بومی و نیاز بازار کار داخلی از جمله مهم‌ترین اهداف نظام آموزشی مهارت و فناوری است. این مقاله بیشتر به بررسی نیاز بازار کار و کارآفرینی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های مهارتی با سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی غیرمهارتی دارد و مقایسهٔ آماری با دانشگاه پلی‌تکنیک میلان[۳] کشور ایتالیا دارد. نتیجهٔ بحث لزوم به‌کارگیری آموزهای مهارتی در حرکت به سوی نظام جامع مهارت و فناوری به‌منظور جامعه‌ای پویا با فارغ‌التحصیلانی کارآفرین و همتراز با فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌های صنعتی جهان است.

واژگان کلیدی: فارغ‌التحصیل، ایتالیا، مهارت، اشتغال، فن‌آوری.

---

۱. مربی آموزش فنی و حرفه‌ای فارس، لیسانس الکترونیک، مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز،
Email:pirsalami@yahoo.com

۲. کارورز آموزش فنی و حرفه‌ای، لیسانس الکترونیک، مرکز تخصصی برق و الکترونیک خلیج فارس شیراز،
Email:max.alihosseini@gmail.com

3. Politecnico di Milano

مقدمه

نظام آموزش مهارت و فناوری به حول و قوهٔ الهی و تأیید هیئت‌وزیران و بنا بر پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای مادهٔ (۲۱) قانون برنامهٔ پنجسالهٔ پنجم توسعهٔ جمهوری اسلامی ایران به تصویب رسید. در این نظام با استفاده از فناوری‌های آموزشی روز و ظرفیت‌های آموزشی محیط کار، افراد را براساس استانداردها و صلاحیت‌های شغلی و با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار تا سطح مطلوب تربیت می‌نماید. جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آنها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه فراهم شود. شاید عدم تناسب بین فرایندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌های غیرمهارتی با مهارت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل عدم توفیق فارغ‌التحصیلان در کاریابی و کارآفرینی و اشتغال باشد، توسعهٔ منابع انسانی صرفاً با صدور مدرک تحصیلی به‌وجود نمی‌آید و شاخص‌های ارزشمندتری را باید مد نظر قرار داد، تجربهٔ کار در محیط واقعی، کسب مهارت در تخصص‌های مورد نظر و أخذ گواهینامه‌های مهارتی از اصولی هستند که در نظام صلاحیت حرفه‌ای به آنها توجه ویژه‌ای مبذول می‌شود. به‌طور کلی، رشد اقتصادی و توسعهٔ اجتماعی با سرمایه‌گذاری در آموزش‌های مهارتی امکان‌پذیر خواهد بود.

روش‌شناسی

آموزش‌های آکادمیک دانشگاه باید در جهت آماده‌سازی دانشجویان جهت ورود به بازار کار و کارآفرینی باشد، این آموزش‌ها باید همگام با تکنولوژی و فن‌آوری روز باشد. امروز این اعتقاد که موتور رشد و توسعهٔ فراگیر جوامع و کشورهای مختلف، پیشرفت‌های صنعتی و تولیدی آنها و به عبارت دیگر توسعهٔ صنعتی آنها در راستای نوآوری می‌باشد، مورد تأکید اکثر صاحب‌نظران توسعه قرار دارد. تجربهٔ کشورهای توسعه‌یافته نشان داده است که صنعت محور توسعه بوده و به ندرت می‌توان کشوری یافت که به گونه‌ای دیگر توسعه‌یافته باشد. اما امروزه توسعهٔ صنعتی خود مرهون وجود عوامل دیگری است که ما را به آن هدایت می‌کند. برای توسعهٔ صنعت باید از علم و تکنولوژی خود استفاده کرد، به‌طوری که در آن نوآوری و کارآفرینی و افزایش همکاری وجود داشته باشد.

امروزه به‌کارگیری مدیریت دانش در تمامی دانشگاه‌ها و مؤسسات ضروری به‌نظر می‌رسد. دانشگاه‌ها و مؤسسات به‌منظور به‌کارگیری مطلوب مدیریت دانش بایستی ضرورت ایجاد فرهنگ اشتراک دانش میان دانشجویان و فارغ‌التحصیلان را از طریق فرایندی تحت عنوان «نهادینه‌سازی مدیریت دانش» درک نمایند و ما با نهادینه‌سازی مدیریت دانش در دانشگاه‌ها می‌توانیم توسعه و نوآوری را در دانشگاه‌ها به‌وجود آوریم. با چنین فرآیندی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها دارای دانش ضمنی داخلی خواهند بود که این دانش شامل مهارت‌های ثبت‌نشدهٔ

اساتید و کارمندان باتجربهٔ دانشگاه‌ها و دانشجویان برجسته و ماهر می‌باشد که در جامعهٔ ایجاد اشتغال می‌نمایند.

از این‌رو، براساس مطالعات به‌عمل‌آمده در رابطه با دانشگاه‌های غیرمهارتی که در حال حاضر سهم عمده‌ای از پرورش فارغ‌التحصیلان کشور را بر عهده دارند، خواهیم دید آمار فارغ‌التحصیلان این دانشگاه‌ها که جذب بازار کار نشده‌اند رو به افزایش است و در مقابل سیستم آموزشی در دانشگاه‌های کشورهای پیشرفته که در بخش آموزش این دانشگاه‌ها بیشترین سرمایه‌گذاری بر روی ارائهٔ مطالب مهارتی همگام با پیشرفت تکنولوژی روز شده است، درصد بالایی از فارغ‌التحصیلان خود را به بازار کار معرفی کرده‌اند. دانشگاه‌های معتبر و پیشرو در کشورهای صنعتی چه تمهیداتی اندیشیده‌اند و چه روش‌هایی جهت موفقیت هرچه بیشتر به کار می‌برند؟

انتخاب هوشمندانهٔ رشتهٔ دانشگاهی با توجه به علاقه و آگاهی از آیندهٔ شغلی، بررسی شرایط کارورزی، میزان فعالیت بخش ارتباط با صنعت، تناسب بین آموزش‌های دانشگاهی با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و رضایت‌مندی فارغ‌التحصیلان از رشتهٔ دانشگاهی موارد مورد مقایسه بین نظام آموزش عالی در کشورمان در مقایسه با یک دانشگاه فنی در ایتالیا می‌باشد. اما مهم‌تر از آن مقایسهٔ این نظام‌های آموزشی با نظام جامع مهارت و فناوری می‌باشد.

آیا نظام جامع مهارت و فناوری می‌تواند با تکمیل نظام آموزشی کنونی و برطرف ساختن مشکلات موجود و از بین بردن فاصله میان دانشگاه و صنعت به این توفیق نائل آید؟

با نگاهی به آمار منتشرشدهٔ دانشجویان و فارغ‌التحصیلان رشتهٔ مهندسی انرژی در مقطع کارشناسی ارشد[1] دانشگاه پلی‌تکنیک میلان[2] در کشور ایتالیا و مقایسهٔ سیستم آموزشی آن با دانشگاه‌های غیرمهارتی ایران لزوم استقرار نظام جامع مهارت و فن‌آوری کاملاً محسوس خواهد بود.

یافته‌ها

در دانشگاه پلی‌تکنیک میلان با به‌روز رسانی سرفصل دروس تئوری و عملی رشته‌ها بنابر نیاز روز بازار کار و پیشرفت تکنولوژی و همچنین مجهز کردن آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌ها به آخرین و جدیدترین دستگاه‌ها، ابزار و تکنولوژی روز دنیا زمینهٔ جذب هرچه بیشتر دانشجویان به بازار کار در موقعیت‌های شغلی مناسب را فراهم می‌نمایند. جذب دانشجویان به بازار کار مشروط به داشتن مجوز کار دانشجویی در زمان تحصیل که به‌صورت کار پاره‌وقت و همچنین مجوز کار در زمان فارغ‌التحصیلی و بعد از آن به صورت نیمه‌وقت یا تمام‌وقت است، این روش باعث ایجاد یک بازار کار کاملاً بومی، تخصصی، حرفه‌ای و پر بازده می‌شود و نتیجهٔ آن پیشرفت هرچه بیشتر کشور و بالا بردن تولید ملی و خودکفاشدن آن در زمینه‌های مختلف می‌شود.

این دانشگاه در جهت معرفی دانشجویان به بازار کار با مدد جستن از بخش کاریابی[3] که وظایفی مشابه بخش ارتباط با صنعت در مؤسسات آموزش عالی کشورمان را بر عهده دارد

1. The Master of Science programme in Energy Engineering
2. Politecnico di Milano
3. Career-Service

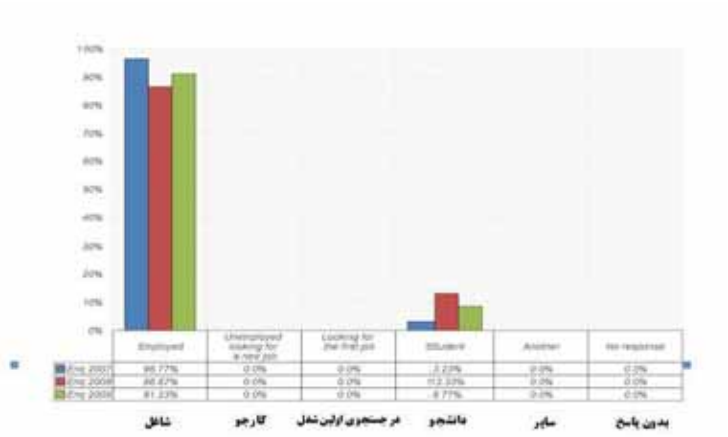
موقعیت‌های شغلی پیشنهاد شده از طرف شرکت‌های مختلف و معرفی دانشجویان به شرکت‌های مختلف را فراهم کرده است. این روند شامل موقعیت‌های شغلی برای دانشجویان سال اول، دانشجویان سال آخر و فارغ‌التحصیلان می‌باشد که براساس نیاز شرکت‌ها و همین‌طور زمینهٔ تحصیلی و علاقه‌مندی دانشجویان انجام می‌گیرد. در این راستا دانشجویان می‌توانند از طریق وب سایت این دانشگاه پیشنهادات کاری شرکت‌ها را بررسی کرده و با آنها ارتباط برقرار کنند و یا می‌توانند مستقیماً با شرکت مورد نظر تماس برقرار نمایند. بخش کاریابی به‌طور مستمر بر روند ثبت قرارداد، انتخاب موقعیت شغلی توسط دانشجو و پیشنهاد موقعیت شغلی توسط بازار کار نظارت می‌کند، به این‌صورت که بعد از اینکه دانشجو تابلوی اعلانات خدمات کاریابی را بررسی و یک پیشنهاد کار را انتخاب کرد، شرکت پیشنهاددهندهٔ مشخصات دانشجوی مورد نظر را به این بخش ارائه می‌دهد، پس از آن بخش کاریابی با ارسال نامه‌های الکترونیکی روند نظارت بر پیشنهاد کار و اشتغال فرد مورد نظر را پیگیری می‌نماید.

مدت‌زمان دوره‌های کاروروزی حداکثر ۶ ماه و بدون در نظرگرفتن تعداد تمدیدهای احتمالی می‌باشد. دانشجویان در طول دورهٔ کارآموزی تحت پوشش بیمهٔ حوادث و مسئولیت مدنی می‌باشند، البته دانشجویان برای گذراندن این دوره‌ها نیاز به مجوز کار از طرف دانشگاه دارند، این مجوز نشان‌دهندهٔ توانایی دانشجویان در انجام کار مورد نظر بر اساس آموخته‌های تئوری و عملی آنان در کلاس‌ها و کارگاه‌های رشتهٔ تحصیلی مورد نظر می‌باشد. دانشجویان می‌توانند علاوه بر انتخاب پیشنهادهای شغلی داخلی، پیشنهادهای شرکت‌های بین‌المللی را نیز انتخاب کرده و دانشگاه پس از بررسی سوابق مهارتی دانش‌آموخته و پیشنهادهای ارائه‌شده، با صدور مجوز و طی مراحل قانونی اجازهٔ گذراندن دورهٔ کاروروزی در خارج از کشور را صادر می‌نماید. مدیریت ارتباط با صنعت دوره‌های کارآموزی را تا ۱۲ ماه پس از تاریخ فارغ‌التحصیلی کنترل می‌نماید. جدول شمارهٔ ۱ نمونه‌ای از اعلام نیاز شرکت‌های بین‌المللی به مدیریت بخش کاریابی یا ارتباط با صنعت دانشگاه را نشان می‌دهد.

جدول ۱.

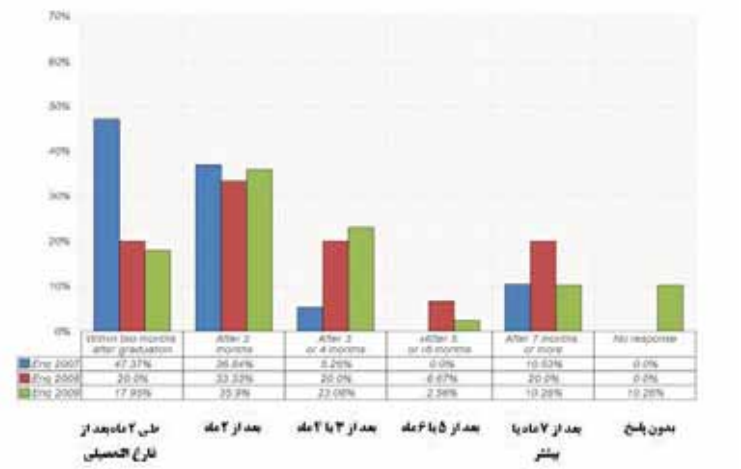
نام شرکت	کشور	مقطع تحصیلی	عنوان موقعیت شغلی
VORTICE ELETTROSOCIALI SPA	ایتالیا	کارشناسی و کارشناسی ارشد	طراح الکترونیک
MET SpA	ایتالیا	کارشناسی	طراحی و صنعتی سازی محصولات
PEOPLE DESIGN	آلمان	کارشناسی و کارشناسی ارشد	نقشه کشی مکانیک خودرو
S'nce Group	سوئد	کارشناسی	طراحی صفحات وب
Xelvin Zuid B.V.	هلند	کارشناسی‌ارشد	طراحی سیستم‌های حرارتی مرکزی
Business Performance Institute Srl	ایتالیا	کارشناسی	مدیریت‌پروژه

براساس آمار فارغ‌التحصیلان این دانشگاه طی سال‌های ۲۰۰۷ تا ۲۰۰۹ میلادی به‌طور میانگین بیش از ۹۰درصد فارغ‌التحصیلان جذب بازار کار شده و بقیه در حال گذراندن تحصیلات تکمیلی در دانشگاه می‌باشند. (نمودار شمارهٔ ۱)



نمودار شمارهٔ ۱

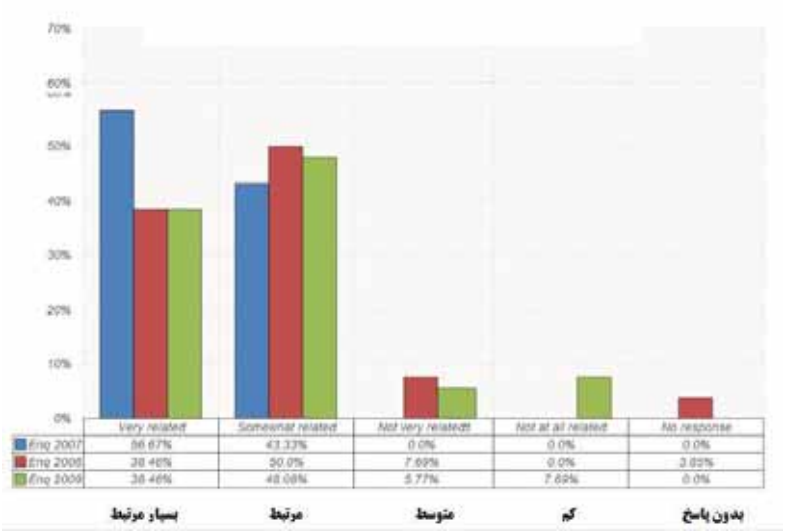
شایستگی و توانمندی علمی، مهارتی فارغ‌التحصیلان و آشنایی با محیط کار بیش از ۸۸ درصد کارجویان را در مدت کمتر از ۴ ماه پس از فراغت از تحصیل جذب بازارکار نموده است. (نمودار شمارهٔ ۲)



نمودار شمارهٔ ۲

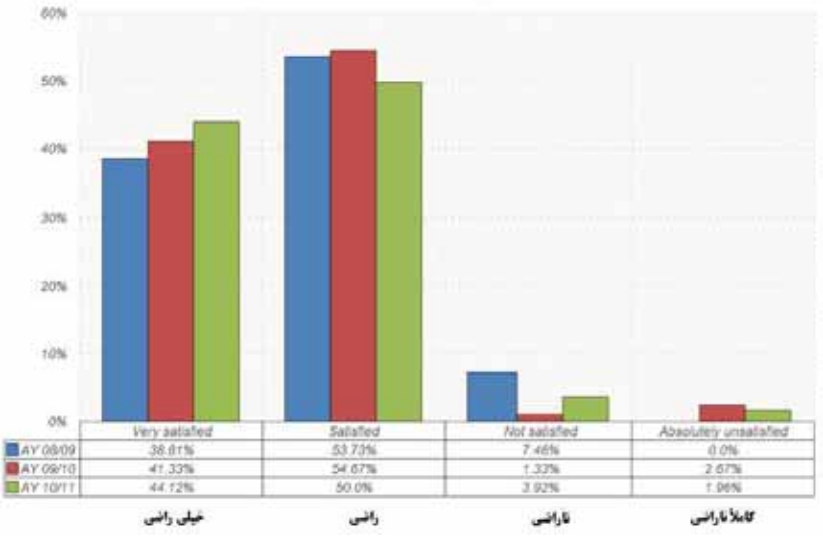
آمار تناسب آموزه‌های دانشگاهی با مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در نمودار شمارهٔ ۳ نشان داده شده است. طبق آمار منتشر شدهٔ تمامی‌فارغ‌التحصیلان سال ۲۰۰۷ این دانشگاه

کلیهٔ دروس ارائه‌شده در دانشگاه را کاملاً منطبق با نیاز بازار کار عنوان نموده‌اند که این مطلب نشان‌دهندهٔ همسویی آموزش‌های آکادمیک با نیاز بازار کار است.



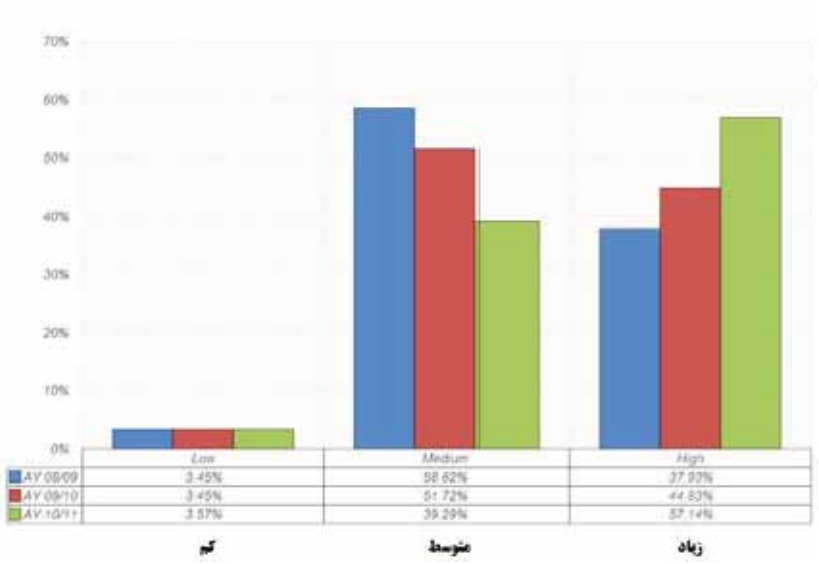
نمودار شمارهٔ ۳

میزان رضایت‌مندی فارغ‌التحصیلان از رشتهٔ تحصیلی گذرانده‌شده طی زمان تحصیل در نمودار شمارهٔ ۴ نشان داده شده است. بیش از ۹۰٪ فارغ‌التحصیلان از دورهٔ تحصیلات تکمیلی اظهار رضایت نموده‌اند.



نمودار شمارهٔ ۴

میزان علاقه و رضایتمندی فارغ‌التحصیلان از رشتهٔ انتخابی و دورهٔ گذرانده در زمان تحصیل نمودار شمارهٔ ۵



نمودار شمارهٔ ۵

بحث و نتیجه‌گیری

با استناد به مادهٔ یک آیین‌نامه نظام جامع مهارت و فن‌آوری نظام آموزش مهارت و فناوری شامل آموزش‌هایی است که با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار و فناوری، به هنگام کردن مهارت‌های شغلی و افزایش مستمر و فزایندهٔ بهره‌وری در تمامی سطوح تحصیلی مهارت و فناوری به‌صورت آموزش‌های رسمی و آموزش‌های تکمیلی بین سطوح طراحی و اجرا می‌شود و با استفاده از فناوری‌های آموزشی روز و ظرفیت‌های آموزشی محیط کار، افراد را براساس استانداردها و صلاحیت‌های شغلی و با تأکید بر اخلاق حرفه‌ای برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار تا سطح مطلوب تربیت می‌نماید. در مادهٔ ۷ این آیین‌نامه صراحتاً اذعان داشته به‌منظور هماهنگی بین دستگاه‌های اجرایی، شورای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی سازمان ملی مهارت و فناوری از یک شورا جهت مدیریت بهره خواهد برد که این شورا مسلماً نقش عمده‌ای در ایجاد ارتباط نزدیک‌تر و مرتبط با نظام آموزشی بین نهادها و ارگان‌های تشکیل‌دهندهٔ آن ایفا خواهد کرد. طبق تبصرهٔ-۲ بند ب مادهٔ ۱۱ آیین‌نامهٔ نظام آموزش و فن‌آوری حداقل سهم آموزش‌های مهارتی در محیط کار که بر اساس ممارست و تمرین عملی شکل می‌گیرد، برای مقاطع مختلف تحصیلی نظام آموزش عالی مهارت و فن‌آوری ۶۰٪ کل دوره خواهد بود و جهت دوره‌های بین سطوح تحصیلی ۷۰٪ کل دوره می‌باشد و همچنین با به‌روزرسانی سطح علمی-عملی براساس نیاز بازار کار و معرفی دانشجویان به بازار

کار، گامی بزرگ به سوی داشتن دانشگاه‌های پربازده، ایجاد بازار کار بومی، متخصص و بهره‌وری از منابع و سرمایه‌های ملی خواهد برداشت. در مادهٔ ۱۵ این آیین‌نامه به‌منظور ارتقاء بهره‌وری نیروی کار، افزایش دانش و مهارت، ارتقاء شغلی و حرفه‌ای مطابق با فناوری روز دوره‌های آموزشی تکمیلی بین سطوح تحصیلی در شروع و یا حین کار در محیط کار، کارگاه و یا مراکز آموزش ارائه می‌شود. این آموزش‌ها در قالب پودمان‌ها یا بسته‌های آموزشی از هر سطح ورودی تا عالی‌ترین سطح، طراحی و اجراء می‌شود که مسلماً نیاز دانشجویان و فارغ‌التحصیلان را جهت کسب اطلاعات جدید برآورده خواهد کرد.

با استقرار نظام جامع مهارت و فن‌آوری و اجرایی شدن آن شاهد افزایش انگیزه در دانشجویان و فارغ‌التحصیلان خواهیم بود که سهم عمده‌ای از بازار کار کشور را به خود اختصاص خواهند داد. بی‌شک تحول در نظام آموزش عالی، عامل اساسی پیشرفت و توسعهٔ صنعتی این مرز و بوم است و این موفقیت از آن افرادی خواهد شد که با درایت و هوشیاری نظام جامع مهارت و فناوری را برگزیده و در جهت تعالی این نظام گام‌های مثبت بردارند. اجرای نظام جامع مهارت و فناوری همگرایی خود را در مسیر تحقق آرمان‌های مقام معظم رهبری مبنی بر تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی اثبات خواهد کرد.

منابع

آیین‌نامه نظام جامع مهارت و فن‌آوری، ۱۳۹۰.
وب سایت دانشگاه پلی‌تکنیک میلان، ۲۰۱۳.
وب سایت کاریابی دانشگاه پلی‌تکنیک میلان، ۲۰۱۳.
وب سایت رسمی دانشگاه پلی‌تکنیک میلان رشتهٔ مهندس انرژی، ۲۰۱۳.

نقش آموزش‌های مهارتی در ایجاد اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاهی

سهیلا سلیمی‌خراشاد[1]
پرویز سلیمی‌خراشاد[2]

چکیده

نیروی انسانی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر کشور در جهت رشد و پیشرفت اقتصادی به‌شمار می‌آید و آموزش به‌عنوان ابزاری کارآ برای خلق مهارت و دانش و پرورش سرمایهٔ انسانی از جایگاه ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. با گسترش آموزش عالی و افزایش روزافزون فارغ‌التحصیلان در رشته‌های مختلف دانشگاهی ایجاد اشتغال برای آنان به دلیل پایین بودن مهارت‌های حرفه‌ای و عدم انطباق قابلیت‌های آنها با نیازهای جامعه و فراگرفتن دروس تئوریک و عدم کسب مهارت‌های لازم عملی امکان اشتغال در حرفه‌ای را نداشته و در نتیجه ایجاد اشتغال برای آنان به یکی از دغدغه‌های مهم کشور تبدیل شده است. لذا، لزوم آموزش مهارت‌های شغلی از ضروریات برنامه‌های آموزشی در کشور می‌باشد و بر همگان روشن است که می‌توان از طریق نظام آموزشی بر فراگیرندگان تأثیر گذاشت و میزان کارآفرینی را افزایش داد. از آنجائیکه آموزش کارآفرینی از عوامل عمدهٔ توسعهٔ اقتصادی است و ارتباط مستقیمی بین کارآفرین و رشد اقتصادی وجود دارد آموزش کارآفرینی ابزاری برای ایجاد اشتغال و افزایش رشد اقتصادی مورد توجه می‌باشد. یکی از راهکارها برای دستیابی به این امر ایجاد تعامل بین دانشگاه، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و آموزش‌های علمی و کاربردی است که همزمان با مباحث تئوریک علمی، مهارت‌های تخصصی نیز آموزش داده شود و با تعامل دو قطب اصلی و مهم آموزشی در کشور بتوان فارغ‌التحصیلان را برای ورود به بازار کار آماده نمود. در این مقاله سعی گردیده است نقش آموزش‌های عملی و تأثیر آن در افزایش مهارت‌های فارغ‌التحصیلان متناسب با رشتهٔ تحصیلی، با هدف دستیابی به نیروی انسانی توانمند در بخش‌های مختلف اقتصادی مورد بررسی قرار گیرد.

واژگان کلیدی: مراکز آموزش عالی، مهارت‌آموزی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی، اشتغال.

---

۱. معاون دفتر هماهنگی امور اقتصادی استانداری سیستان و بلوچستان، کارشناس اقتصاد بازرگانی،
Email:s.salimikhorashad@gmail.com

۲. کارشناس فضای سبز شهرداری زاهدان، کارشناس زراعت و اصلاح نباتات،
Email:Parham_md99@yahoo.com

مقدمه

به دلیل کمبود شدیدی که در برهه‌ای از زمان به نیروهای متخصص در رشته‌های مختلف احساس شد، در ایران دانشگاه‌ها و دانشکده‌های متعددی تأسیس شد که می‌تواند موجب افت کیفیت آموزشی آنها و عدم تناسب تعداد فارغ‌التحصیلان با نیازهای جامعه و در نتیجه رشد نرخ بیکاران متخصص شود، از جمله راه‌حل‌های عملی غلبه بر این چالش تمرکز بر برنامه‌ها و مهارت‌های کارآموزی و عملی در محیط‌های آموزشی است. (سامیان، ۱۳۹۰)

با توجه به نقشی که نیروهای متخصص و تحصیل‌کرده می‌تواند در روند اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه داشته باشند و با توجه به اینکه سالیانه میلیاردها ریال صرف هزینه‌های آموزشی آنان می‌شود در صورتی که نتوان از نیروهای متخصص و تحصیل‌کرده در مشاغل مرتبط با رشتهٔ تحصیلی آنها استفاده نمود، موجب هدر رفتن هزینه‌ها و بروز بیکاری خواهد شد و این امر می‌تواند ساختار اجتماعی و اقتصادی جامعه را متزلزل کند. (ادیب، سمیرا، ۱۳۹۰)

رشد کمّی آموزش عالی بدون توجه به رشد و توسعهٔ کیفی آن و تنگناهای مالی با توجه به کمبود منابع، لزوم توجه به اثربخشی و کارآیی نظام آموزش را ضروری نموده است. مقام معظم رهبری (مدظله العالی) در ابلاغ سیاست‌های کلی اشتغال نخستین موضوعی را که مطرح می‌فرمایند بحث کارآفرینی و آموزش نیروی انسانی است.

همچنین، آموزش‌های مهارت‌محور به‌عنوان بخشی از سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ گنجانده شد به‌نحوی که براساس این چشم‌انداز در سال۱۴۰۴ می‌بایست ۷۰ درصد آموزش در سطوح دانشگاهی مهارتی گردیده و فقط ۳۰ درصد در جهت تولید علم به‌کار گرفته شود.

جدایی آموزش و پرورش و آموزش عالی

به نظر می‌رسد از آنجا که آموزش و پرورش و آموزش عالی از یکدیگر جدا هستند، بسیاری از افراد در پایان دوران تحصیل نمی‌دانند به چه چیزی علاقه‌مندند و حتی نمی‌دانند که خواهان تحصیل در چه رشته‌ای هستند. از سوی دیگر، با توجه به محدودیت در ظرفیت‌های دانشگاهی وجود کنکور اجتناب‌ناپذیر است، لذا، برخی صرفاً قبولی و ورود به دانشگاه را در اولویت خود قرار می‌دهند تا تعیین رشتهٔ مناسب.

استعدادیابی مهم‌ترین گزینه‌ای است که باید از مراحل ابتدایی در آموزش و پرورش و حتی در خانواده مورد توجه باشد. اما در وضعیت کنونی برای جوانی که در مرحلهٔ انتخاب رشته است، باید چند حوزهٔ مورد نیاز بازار کار و همچنین مورد علاقهٔ جوان برایش ترسیم و دورنمای کاری و علمی آن توصیف شود. در گام بعدی باید به یک جوان یک روش‌شناسی را آموزش داد تا بتواند به تجزیه و تحلیل بپردازد و علایق و استعداد خود را شناخته و مورد دقت قرار دهد و با شناختی که از رشته‌های تحصیلی به او داده شده است، دست به انتخاب رشته بزند.

در حال حاضر نیز یک پارادوکس و تضاد در بازار کار وجود دارد، از یک سو بخش‌های اقتصادی نیازمند افراد تحصیل‌کرده و با مهارت هستند تا از این طریق روش‌های سنتی را رها و به سمت روش‌های علمی و مدرن هدایت شوند، از سوی دیگر فارغ‌التحصیلان به‌عنوان مازاد شناخته می‌شوند، چرا که تحصیلات و تخصص اغلب آنها مورد نیاز بخش‌های اقتصادی نیست. همچنین، بخش‌های اقتصادی به‌خصوص خدمات حاضر به هزینه‌کردن بیشتر برای جذب نیروهای تحصیل‌کرده نیست و با هزینهٔ کمتر کارگر ساده استخدام می‌کند. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نیز متناسب با نیازهای بازار کار علم‌آموزی نمی‌کند. برخی رشته‌های دانشگاهی اصلاً بازار کار ندارند و آن رشته‌هایی که بازار دارند به دلیل نداشتن دوره‌های علمی و کارآموزی مناسب، فارغ‌التحصیلان برای کسب شغل، مهارت و تجربهٔ لازم را ندارند. بررسی‌ها نشان می‌دهد بسیاری از فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها حتی برای ایجاد و راه‌اندازی یک بنگاه اقتصادی کوچک توان لازم را ندارند.

پراکندگی آماری

با توجه به این‌که اهمیت کار برای جوانان امروز تا به آن حد است که بسیاری در انتخاب رشته مهم‌ترین فاکتور را پولسازی می‌دانند و از آنجا که یکی از مهم‌ترین نقش‌های آموزش عالی امروز تسریع در اشتغال است، آمارها نشان می‌دهند، با تغییر نیازهای جامعه توزیع دانشجویان در رشته‌های مختلف از دههٔ ۱۹۶۰ میلادی تغییرات زیادی را پشت سرگذاشته است. تقریباً در اوایل دههٔ ۱۹۶۰ میلادی، شمار دانشجویان رشته‌های بهداشت و درمان (شامل پزشکی و دندانپزشکی) حدود ۳۰ درصد از کل دانشجویان را تشکیل می‌داد، در حالی که این میزان در دههٔ ۱۹۸۰ به کمتر از ۱۵ درصد رسید. علم و فناوری، هم‌اکنون حدود ۴۰ درصد از کل دانشجویان دانشگاه را به خود اختصاص می‌دهد. سومین گروه عمده، گروه علوم اجتماعی است که حدود ۳۶ تا ۳۸ درصد کل دانشجویان را دربرمی‌گیرد. اما در رشته‌های تشکیل‌دهندهٔ این گروه، تغییرات زیادی ایجاد شده است. بیشتر، دانشجویان حقوق، گروه اصلی رشته‌های علوم انسانی را تشکیل می‌دادند، اما هم‌اکنون دانشجویان اقتصاد و مدیریت جای آنها را گرفته‌اند. در دهه‌های اخیر، دانشجویان به تحصیل نیمه‌وقت تمایل بیشتری پیدا کرده‌اند. بررسی‌ها نشان می‌دهد ۴۰ تا ۷۰ درصد دانشجویان تمایل دارند به تحصیل نیمه‌وقت بپردازند تا زمان کافی برای برخورداری از یک شغل نیمه‌وقت را نیز داشته باشند.

آموزش عالی و بازار کار

محققان و پژوهشگران اقتصادی بر این باورند که آموزش عالی معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم کردن و همچنین ارتقاء دانش، نگرش و مهارت افراد در زمینه‌های مختلف کمک‌کنندهٔ توسعهٔ اقتصادی است. بنابراین، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از دو طریق در بازسازی و توسعهٔ موفقیت‌آمیز اقتصادی در بسیاری از جوامع توسعه‌یافته مشارکت کارآمد دارند:

الف) تربیت نیروی انسانی کیفی از نظر علمی و فنی به تعداد نیاز،

ب) ایجاد محیط و شرایط تحقیق و توسعه‌ای مناسب.

طی سی سال گذشته رشد کمّی دانشجویان دانشگاه‌های نظری از افزایش چشم‌گیری برخوردار بوده ولیکن کیفیت آنان با نیازهای بازار کار سازگار نبوده است به طوری‌که اکنون یکی از معضلات اساسی کشور بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاه‌های نظری است. آمار نشان داده است که ۷۰ درصد از بیکاران فاقد مهارت لازم هستند و تعدادی که تخصص دارند فاقد روحیهٔ کارآفرینی هستند، برخی از عوامل ناکارآمدی دانشگاه‌های تئوری در توسعهٔ کارآفرینی، عدم تناسب بین محتوای آموزش و مهارت‌های شغلی، عدم تناسب بین ظرفیت فعال پذیرش دانشجو و نیازهای آتی بازار کار، ناکارآمدی اعضای هیأت علمی در تربیت نیروی کارمتخصص و عدم توفیق دانشگاه‌ها در ایجاد تقویت روحیهٔ علمی می‌باشد که تأسیس دانشگاه جامع علمی‌کاربردی گامی به‌سوی نزدیک‌کردن محیط‌های آموزشی و مؤسسات مولد اشتغال بوده که باعث ارتقاء سطح دانش و مهارت فارغ‌التحصیلان برای برخورداری از توان و قدرت فکری متناسب با بازار کار برای رسیدن به افزایش سرمایهٔ معنوی و عقلانی شده است، نظام آموزش علمی‌کاربردی با به‌کارگیری از مدرسان توانمند و آشنا با بیان عملی کارآفرینی، برنامه‌های درسی منطبق بر نیازهای شغلی، کتب درسی کاربردی کارآفرینی، امکانات و تجهیزات فراوان، استفاده از مدرسان تمام‌وقت تخصصی، کتاب برای سرفصل دروس با مقولهٔ کارآفرینی، حضور مستمر مدرسان در کارگاه‌های آموزشی کارآفرینی گام بزرگی در اشتغال و کارآفرینی کشور برداشته است، به‌طوری‌که دانشگاه جامع علمی کاربردی را در مقولهٔ کارآفرینی نسبت به دانشگاه‌های دیگر متمایز نموده است. (کریمی، ۱۳۹۰)

مهم‌ترین هدف آموزش‌های علمی‌کاربردی ایجاد توازن منطقی بین دانش و به‌کارگیری آن در قالب مهارت‌های مختلف برای ورود به بازار کار است. بخش‌های صنعت، خدمات و تولید کشور از عدم وجود نیروی جوان تحصیل‌کرده و ماهر رنج می‌برند و نظام آموزش علمی‌کاربردی تا حدی این مشکل موجود اقتصاد کشور را به نحو صحیح حل و فصل کرده است. ارائهٔ تئوریک دروس صنعتی و خدماتی در دانشگاه‌ها حرکت کشور به‌سوی توسعه را دچار تأخیر می‌کند.

توسعهٔ آموزش‌های عالی و به‌کارگیری روش‌های نوین آموزشی همچون آموزش‌های مجازی و از راه دور علمی– کاربردی و آموزش‌های عالی آزاد نشان از رویکردی نوین در سیاست‌های آموزشی کشور در تربیت افرادی توانمند و متخصص در حوزه‌های گوناگون علم هنر و فناوری به دور از مدرک‌گرایی دارد. چراکه جامعهٔ امروز کشور عزیز ما بیش از هر زمان دیگر به دلیل قرارگیری در بزرگراه توسعه نیازمند دانش‌آموختگان حرفه‌ای و متخصصین کارا و توانمند در عرصه‌های هنر و فناوری است. فراهم نمودن بسترهایی که بتوان به سرعت و متناسب با نیاز هر بخش از جامعهٔ آموزشی مؤثر و کارا را طراحی و ارائه نماید، از ضروریات بنیادین آموزش عالی است که خوشبختانه اکنون این مهم در سیاست‌های وزارت علوم تحقیقات و فناوری پیش‌بینی و تحت عنوان آموزش‌های عالی آزاد ایجاد گردیده است. (تاج آبادی، مشایخی، شعبانی۱۳۸۷)

تعامل دانشگاه و بازار کار

بازار کار و اشتغال ایران برای توسعه و پیشرفت نیاز به همکاری دانشگاه‌ها دارد، برای آنکه دانشگاه‌ها بتوانند به بازار کار کشور کمک کنند، اول باید نیازهای بازار کار را به‌خوبی بشناسند. سپس بر اساس این شناخت از طریق توانایی‌های بالقوهٔ خود و دیدگاه‌های علمی مناسب با شرایط اقتصادی و فرهنگی به حل نیازهای بازار کار بپردازند. بین تعلیم و تربیت و اشتغال رابطهٔ مستقیمی وجود دارد، آموزش عامل توسعه و توسعهٔ عامل افزایش اشتغال است. عمده‌ترین عامل بیکاری دانش‌آموختگان افزایش جمعیت، رکود اقتصادی و رشد تکنولوژی است، دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی عهده‌دار رسالت‌هایی چون تولید دانش، تربیت نیروی متخصص مورد نیاز جامعه، گسترش فناوری، نوآوری و خلاقیت می‌باشند. مهم‌ترین رسالت آموزش عالی مسئلهٔ کارآفرینی است. کارآفرینی به معنی شغل‌آفرینی نیست، بلکه پروسهٔ خلق سازمان‌های جدید و برخورد خلاقانه با موفقیت‌های تازه و کشف پتانسیل‌ها است. نظام آموزش عالی کشور به‌عنوان یکی از دو قطب تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران مسئولیت تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد مورد نیاز جامعه را در سطوح و رشته‌های مختلف به عهده دارد.

بر اساس بررسی‌های به‌عمل‌آمده در زمینهٔ چگونگی عملکرد نظام آموزش عالی می‌توان گفت که بنا به دلایل مختلف دست‌یابی به هدف فوق در سطح جامعه محقق نشده است، کشورمان با در اختیار داشتن نیروهای جوان و پرانرژی جویای کار می‌تواند در بازار رقابتی جهانی جایگاه ویژه‌ای را با تلاش کارآفرینان دانش‌آموختهٔ علمی‌کاربردی توانمند کسب نماید.

در حال حاضر مسئلهٔ بیکاری به‌ویژه برای جوانان و حتی فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها از معضلات بسیار مهم کشور محسوب می‌شود و با توجه به محدودبودن توانایی جذب آنان در مراکز دولتی راهی جز به‌کارگیری آنان در بخش خصوصی و خوداشتغالی وجود ندارد.

جذب فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در بازار کار منوط به داشتن توانائی‌ها و ویژگی‌هایی است که بخشی از آن‌ها می‌بایست در طول دوران تحصیل در دانشگاه ایجاد گردد. به‌نظر می‌رسد عدم تناسب بین فرآیندها و مواد آموزشی رشته‌های تحصیلی موجود در دانشگاه‌های نظری با مهارت‌ها و توانائی‌های مورد نیاز بازار کار، مهم‌ترین عامل موفق نبودن فارغ‌التحصیلان در کاریابی و اشتغال است.

چنانچه دانشگاه‌ها هنگام انتخاب رشته براساس نیاز بازار کار دانشجو جذب کنند، در این صورت جوانان پس از فارغ‌التحصیلی دیگر بیکار نخواهند بود و به راحتی جذب شغل دلخواه خود می‌شوند. (رزاقی،۱۳۹۰)

نگاهی به جایگاه و نقش دانشگاه‌ها در بازار کار کشورهای توسعه‌یافته

با پایان گرفتن جنگ دوم جهانی، عرصهٔ آموزش عالی در کشورهای پیشرفتهٔ دنیا تغییر شگرف و بنیادینی را تجربه کرد. با احساس نیازی که در آن زمان به نیروی کار متخصص ایجاد شد، نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها در این کشورها به سمت تربیت نیروی کار برای بازار کار صنعتی و تخصصی و خدمات پیشرفتهٔ مورد نیاز جوامع خود رفت. در نتیجه نظامی

شکل گرفت که بیش از گذشته با کارخانه‌های صنعتی و شرکت‌های خدماتی در ارتباط بود و در واقع، نیروی کار آنان را تربیت می‌کرد.

در کشورهای پیشرفته در چند دههٔ اخیر یک رابطهٔ معنادار و اصولی بین مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها با مراکز صنعتی و تولیدی و شرکت‌های خدماتی در زمینهٔ تأمین نیروی کار متخصص مورد نیاز برقرار است. به این شکل که دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی سیستم آموزشی‌ای را در پیش گرفته‌اند که بر مبنای نیازهای جامعهٔ صنعتی خود دست به تربیت نیروی کار متناسب با آن چیزی که در بازار کار وجود دارد، می‌زنند و در تمامی برنامه‌ریزی‌های دولتی خود این امر را در نظر می‌گیرند، به شکلی که مثلاً در کشور آلمان برخلاف بسیاری از کشورهای دیگر و در مقایسه با آنها، دانشگاه‌های خصوصی نقش کوچکی در آموزش عالی آلمان به‌عهده دارند. ۹۶ درصد دانشجویان در مؤسسه‌های آموزش عالی دولتی تحصیل می‌کنند، این مؤسسات توسط دولت اداره‌شده و تحت نظارت آن قرار دارند. تحصیل در این مؤسسات برای همهٔ کسانی که با کسب مدرک پایان دورهٔ دبیرستان یا مدرکی هم‌تراز با آن صلاحیت ورود به تحصیلات عالی را داشته باشند، امکان‌پذیر است. از دههٔ هفتاد در کنار مؤسسات آموزش عالی دولتی تعداد زیادی مؤسسهٔ آموزش عالی غیر وابسته به نهادهای دولتی تأسیس شده‌اند که هزینه‌های خود را از محل پرداخت شهریه یا کمک‌های شرکت‌ها و کارخانه‌ها تأمین می‌کنند. از سوی دیگر، نزدیک به یک سوم از دارندگان چنین مدرکی آموختن حرفه در نظام دوگانه آموزش حرفه‌ای را ترجیح می‌دهند. در این نظام آموزشی امکان آموختن بسیاری از مشاغل پیشه‌وری _ فنی یا دستیاری پزشکی فراهم است. در واقع، با در نظر گرفتن این سیستم آموزشی در کشور آلمان آنان سعی دارند که نیروی مورد نیاز خود را در بازار کار تربیت کنند.

در کشور همسایهٔ آلمان یعنی فرانسه نیز جدیداً دولت این کشور در زمینهٔ برنامه‌های آموزشی متناسب با نیروی کار مورد نیاز بازار دست به‌عمل زده است، این برنامه‌های آموزشی در راستای آموزش فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به‌منظور ورود به بازار کار تدوین شده است که ۱۵۰۰ ساعت آموزش از جمله برنامه‌های آموزشی ترتیب داده‌شدهٔ وزارت آموزش عالی فرانسه برای دانشگاه‌های این کشور می‌باشد. به منظور استقلال دانشگاه‌ها از یکدیگر این برنامه‌های آموزشی بین دانشگاه‌های کشور فرانسه مختلط است و این دانشگاه‌ها موظفند ضمن افزایش کیفیت دانشگاه‌ها، واحدهای آموزش جدیدی به‌منظور آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار داشته باشند. از برنامه‌های اصلی دولت، کم‌کردن فاصله بین دانشگاه و بازار کار است و به این‌منظور دست به تشکیل کارگروه‌های اقتصادی و نیز برقراری رابطهٔ بیشتر بین دانشگاه‌ها و صنعت و بازار زده‌اند.

رشد سریع اقتصادی در ژاپن نیز موجب شده است تا دانش‌آموختگان آموزش عالی، در ارتباط با اشتغال با مشکل ویژه‌ای روبه‌رو نباشند و دانش‌آموختگان ژاپنی، توانایی تطابق سریع خود با نیازهای بازار کار را دارند. در عین حال دولت ژاپن برنامه‌های اصلاحات متعددی را در نظام آموزشی خود تجربه کرده است و تلاش می‌کند همگام با تحولات اجتماعی، اقتصادی و صنعتی، نظام آموزش عالی اثربخش‌تری را بنیان گذارد. (شمس،۱۳۹۱)

در حقیقت بیشتر محققان به‌طور عمده در دانشگاه‌ها هستند، اما تحقیقاتی که در دانشگاه‌ها انجام می‌شود، بیشتر جنبهٔ نظری دارد تا کاربردی. در نتیجه تلاش بر این بوده است که به این تحقیقات جنبهٔ کاربردی داده شود تا یک فارغ‌التحصیل دانشگاهی سریعاً وارد بازار کار شود. تجربهٔ این کشورها نشان داده است که اگر یک کشوری علمش را به فناوری تبدیل کند، دانشگاه و صنعت به‌طور اتوماتیک به هم وصل می‌شوند. در این زمینه لازم است مطالب و محتوای درس‌های عرضه‌شده در دانشگاه‌ها مطابق با نیازهای اساسی جامعه باشد و کسی که فارغ‌التحصیل می‌شود، حداقل چند مهارت قابل توجه فراگیرد تا اگر در صنعتی استخدام شد، مثمرثمر واقع شود و علاوه بر آن دانشگاه‌ها علاوه بر وظایف آموزشی و پژوهشی، وظایف مشاوره دادن به صنایع را نیز بر عهده بگیرند. در این شرایط است که می‌توان گفت یک نوع تعادل بین تربیت نیروی متخصص در دانشگاه‌ها و بازار کار محقق می‌شود.

نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایجاد اشتغال

توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شرایط کنونی برای اقتصاد و فرهنگ ایران و به‌ویژه شتاب‌دهی به فرایند تولید امری حیاتی است؛ زیرا سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به‌طور کلی سرمایهٔ فیزیکی بدون سرمایهٔ انسانی بلااستفاده مانده و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد. بنابراین، از ضرورت‌ها و الزامات رشد و توسعهٔ اقتصادی، نظام آموزش برای ایجاد مهارت‌های لازم سرمایهٔ انسانی است و در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تلفیقی است از علم، فن و هنر و نقش بسیار مهمی در تأمین نیروی انسانی کارآمد ایفا نموده و مضمونی توسعه‌ای دارد. هدف از این آموزش‌ها، افزایش توانایی‌های دانش، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوب‌تر کار در محدودهٔ وظایف شغلی است. از آنجایی که موضوع بیکاری یکی از مهم‌ترین مسائل و مشکلات جهان است و در کشورهای در حال توسعه با توجه به عدم توازن ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی سهم بیشتری را بر توسعه دارد و با توجه به اینکه یکی از دلایل بیکاری در کشور فقدان مهارت‌های مورد نیاز بازار کار از سوی جویندگان کار می‌باشد، انتظار می‌رود سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با ارائهٔ آموزش‌های مهارتی بتواند نقش به‌سزایی در کاهش میزان بیکاری ایفا کند. زیرا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سبب انعطاف‌پذیری نشأت‌گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل آموزش و ایجاد مهارت‌های لازم در افراد برای توانایی در احراز مشاغل، نقش به‌سزایی در اشتغال دارد. این آموزش‌ها هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به‌روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند. لذا، به این نوع آموزش‌ها به‌عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می‌باشد نگریسته می‌شود. در واقع، خصیصهٔ این آموزش‌ها، نوعی پرورش کارآفرین است، به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی

مناسبی را به‌دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد نمایند. این‌گونه آموزش از نقش و تأثیرگذاری اقتصادی- اجتماعی مهمی برخوردار است چراکه معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است و با فراهم کردن زمینه‌های ارتقاء دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و اشتغال در زمینه‌های مختلف به توسعهٔ اقتصادی کمک می‌کند. از این‌رو، محور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط‌های کار برای آن مراکز و در درون آنها طراحی و اجرا می‌نماید و محتوای آموزش‌ها را با تغییرات و پیشرفت‌های حوزهٔ تکنولوژی و به تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه هماهنگ می‌سازد، سبب شده است که این آموزش‌ها به‌عنوان یکی از عناصر کلیدی جهت تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب گردد و از جمله عوامل موثر در موفقیت کشورهای توسعه‌یافته تلقی گردد. آموزش نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می‌شود و این نیروها با نفوذ در جامعه سبب به‌کارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیرخلاق می‌گردند. لذا، اگر آموزش فنی و حرفه‌ای در کشور نادیده گرفته شود، در واقع باعث سوق‌دادن آموزش کشور به‌طور غیرمستقیم به آموزش اشتغال کاذب و درآمدهای سهل‌الوصول و ناپایدار می‌شود و به تدریج آسیب جدی به کشور وارد می‌سازد. به همین علت است که می‌بینیم یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه‌گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و این مهم به منزلهٔ یک استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می‌شود. از سوی دیگر، عدم سرمایه‌گذاری کافی در آموزش فنی و حرفه‌ای به معنی غفلت و فنای سرمایه‌های انسانی تلقی می‌شود. باید توجه داشت که در شرایط کنونی یکی از مهم‌ترین، راه اشتغال‌زایی اصولی و حل معضل بیکاری به آموزش صحیح فنی و حرفه‌ای می‌باشد. غیر از بعد اقتصادی، نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی خصوصاً در رشد و بهبود فرهنگ کار حائز اهمیت است. (کریمی،۱۳۹۰)

بحث و نتیجه‌گیری

نیروی انسانی در هر جامعه‌ای جزء با ارزش‌ترین ثروت‌های آن جامعه محسوب می‌شود بنابراین، لازم است جهت جذب و آموزش نیروهای جوان به‌ویژه دانشجویان رشته‌های مختلف برنامه‌های راهبردی تهیه شود تا با اشتغال آنها و استفادهٔ بهینه از استعدادهای بالقوه‌شان در جهت رشد اقتصادی و اجتماعی جامعه قدم‌های اساسی برداشته شود. (اکبری، یعقوبی،۱۳۹۰)

از آنجایی که عدم برقراری ارتباط و پیوند میان آموزش عالی و بازار کار تاکنون باعث بروز مشکلاتی برای اشتغال جوانان و افزایش نرخ بیکاری در جامعه شده است. می‌توان با برنامه‌ریزی و با در نظر گرفتن نیازهای کشور در یک برنامهٔ ۵ ساله نسبت به رفع مشکل بیکاری جوانان اقدام کرد و یا اینکه به‌صورت استانی این مسأله را برطرف نمود. ساماندهی اشتغال مخصوص جنسیت خاصی نیست، برنامه‌ریزی دقیق باعث بالا رفتن نرخ اشتغال و

همچنین هدر نرفتن سرمایه‌گذاری می‌شود و ارتباط میان صنعت، دانشگاه و بازار کار نیز ایجاد خواهد شد. جوانان جامعه باید به سمت آموختن مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، رشته‌های هنری و کار و دانش پیش روند.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از کارکردها و قابلیت‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی مهمی برخوردار هستند و بر توسعهٔ کشور مستقیماً تأثیر می‌گذارد. لذا، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در انجام وظایف خود باید پویایی خاصی داشته باشد تا بتواند به فراهم‌سازی بستر در زمینهٔ لازم برای ارتباط و مواجهه با فرآیند جهانی شدن بپردازد که این خود مستلزم توجه و همکاری همه‌جانبهٔ ملی، بین‌المللی و سرمایه‌گذاری مستمر است. (خانپور ۱۳۹۱)

طرح توسعهٔ آموزش عالی می‌بایستی بر مبنای آمایش سرزمین که در دستور کار وزارت علوم قرار گرفته است با در نظرگرفتن مزیت‌های نسبی استان‌های مختلف از حیث جغرافیایی، نیروی انسانی، وضعیت اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی و از طرف دیگر با در نظر گرفتن اسناد بالادستی شامل فرامین مقام معظم رهبری، سند چشم‌انداز، نقشهٔ جامع علمی کشور، برنامهٔ پنجم توسعه، سند توسعهٔ اشتغال و سرمایه‌گذاری و مصوبات مجلس تدوین و اجرا شود.

اهم سیاست‌ها و اقدامات اجرایی آموزشی جهت تأمین نیازهای بازار کار

بررسی آمار و اطلاعات موجود نشان می‌دهد که عرضهٔ نیروی کار دارای تحصیلات دانشگاهی نسبت به عرضهٔ کل نیروی کار از رشد بیشتری برخوردار می‌باشد و پیش‌بینی می‌گردد که در سال‌های برنامهٔ پنجم سهم بالای بیکاران به افراد تحصیل‌کرده اختصاص یابد، بر این اساس و از آنجایی که توسعهٔ هر جامعه در گرو وجود نیروهای کارآمد و متخصص می‌باشد و رشد و توسعه چه در ابعاد اقتصادی چه فرهنگی و چه اجتماعی و سیاسی بدون وجود و در اختیار داشتن نیروی انسانی کارآزموده دور از دسترس خواهد بود، راهبردها و سیاست‌های آموزشی ذیل در خصوص بازار کار متخصص پیشنهاد می‌گردد:

- ✓ حمایت از مراکز رشد کارآفرینی و توسعهٔ آموزش‌های مرتبط.
- ✓ شناسایی مشاغل جدیدبه‌ویژه در حوزه‌های فن‌آوری‌های نوین و تدوین مقررات مورد نیاز.
- ✓ شناسایی مزیت‌های هر استان در رابطه با نیروی انسانی متخصص.
- ✓ گسترش و ارتقاء سطح آموزش فنی و حرفه‌ای و تخصصی با توجه به نیاز بازار کار.
- ✓ پیگیری ایجاد رشته‌های فنی و کار و دانش مرتبط با نیازهای بازار کار.
- ✓ استقرار نظام کارآموزی و کارورزی برای دورهٔ متوسطه در رشته‌های مربوط به هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کارو دانش و آشنا نمودن دانش‌آموزان با محیط‌های کسب و کار حین تحصیل در دورهٔ متوسطه.
- ✓ ایجاد پیوند مستحکم بین صنعت، خدمات و دانشگاه به‌منظور آموزش نیروهای متخصص و سعی در ایجاد توازن میان عرضه و تقاضای نیروی کار به‌ویژه در رشته‌های فنی و مهندسی.
- ✓ تأکید بر ایجاد رشته‌های جدید و بین رشته‌ای متناسب با نیازهای بازار کار.

- ✓ بازنگری و متناسب شدن برنامه‌های درسی دانشگاه‌های نظری همانند دانشگاه جامع علمی کاربردی با توجه به بازار کار، پتانسیل و موقعیت جغرافیایی.
- ✓ برگزاری کارگاه‌های تخصصی برای مدرسان درس کارآفرینی.
- ✓ تدوین کتب تخصصی مهارتی.
- ✓ ارتباط تنگاتنگ دانشگاه‌ها با بخش‌های اجرایی کشور به‌خصوص بخش‌های صنعتی و اقتصادی (سند توسعهٔ اشتغال و سرمایه‌گذاری استان سیستان و بلوچستان،۱۳۹۱).

منابع

ادیب، س(۱۳۹۰)، بررسی فرصت‌ها و چالش‌های فارغ‌التحصیلان کشاورزی گامی در جهت توسعهٔ پایدار، همایش ملی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی و منابع طبیعی-۱۳۹۰.

اکبری،س ؛ یعقوبی، ا (۱۳۹۰)، بررسی کارکردهای نظام آموزش عالی در رفع چالش‌های اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی، همایش ملی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی و منابع طبیعی-۱۳۹۰.

تاج آبادی، ر ؛ مشایخی،ک ؛ شعبانی، س (۱۳۸۷)، اهمیت و کاربرد آموزش‌های علمی – کاربردی در کارآفرینی، همایش ملی توسعهٔ کارآفرینی درآموزش‌های علمی کاربردی کشاورزی.

خانپور، ح(۱۳۹۱)، اجرای سیاست‌های جدید مهارت‌آموزی، شناسایی چالش‌های فنی و حرفه‌ای، خبر گزاری مهر.

سامیان، م (۱۳۹۱)، نقش آموزش عالی در توانمندسازی دانش‌آموختگان کشاورزی برای اشتغال، همایش ملی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی و منابع طبیعی.

شمس، ف (۱۳۹۱)، نگاهی به جایگاه و نقش دانشگاه‌ها در بازار کار کشورهای توسعه‌یافته، روزنامه دنیای اقتصاد.

کریمی، م (۱۳۹۰)، نقش و تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعهٔ همه‌جانبهٔ جامعه، ادارهٔ کل فنی و حرفه‌ای استان اصفهان.

رزاقی، ف (۱۳۹۰)، بررسی راهبردهای عمده در ارتقاء کیفی نظام آموزش عالی، همایش ملی اشتغال دانش‌آموختگان بخش کشاورزی و منابع طبیعی.

سند توسعهٔ اشتغال و سرمایه‌گذاری استان سیستان و بلوچستان در دوران برنامهٔ پنجم توسعه (۱۳۹۱).

نقش مراکز رشد در بسترسازی دانشگاه کارآفرین

زهرا عاقل[1]
نرجس صفری[2]
الهام سادات وزیری[3]

چکیده

دانشگاه‌ها هنگامی کارآفرین هستند که از حداکثرسازی پتانسیل خود برای تجاری‌سازی ایده‌ها و ایجاد ارزش در جامعه نترسند و آن را تهدید مهمی برای ارزش‌های دانشگاهی تلقی نکنند و نیاز بودجه‌ای آنها از منابع متنوع‌تری تأمین گردد. مراکز رشد، محیط‌های حفاظت‌شده‌ای هستند که شرکت‌های کوچک از طریق آن‌ها می‌توانند به منابع دست پیدا کنند، دانش را به اشتراک بگذارند و شبکه‌های همکاری با سایر کارآفرینان ایجاد کنند. دانشگاه کارآفرین جدا از افراد، شرکت‌ها را نیز مورد پذیرش و حمایت قرار می‌دهد و سپس فارغ‌التحصیل می‌کند. این همان واقعیت جاری در مرکز رشد است. در نوشتار حاضر پس از بیان تعریفی مختصر از دانشگاه به صورت عام و دانشگاه کارآفرین به‌صورت خاص، تشریح و تبیین مرکز رشد به‌عنوان دومین ضلع مثلث (کارآفرینی-رشد- ارتباط با صنعت) بسترساز یک دانشگاه کارآفرین و وظایفی که این واحد سازمانی در دانشگاه‌ها بر عهده دارند پرداخته‌اند شد و در پایان نتیجه‌گیری گردید که مهم‌ترین هدف آموزش‌های کارآفرینی، تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سازمان‌های تازه‌تأسیس و نیز سازمان‌های موجود در قالب کارآفرینی مستقل و سازمانی است تا بتوانند کالاها یا خدمات مورد نیاز جامعه را تأمین نماید.

واژگان کلیدی: مرکز رشد، دانشگاه، کارآفرین.

---

۱. کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی.
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی، دانشگاه پیام نور، Email:N.Safari446@yahoo.com
۳. کارشناسی حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی.

مقدمه

تغییر و تحولات موجود در دانشگاه‌ها با توجه به وضعیت مبتنی بر بازار دانش سبب شده است که امروزه دانشگاه از یک نهاد علمی- فرهنگی صرف به یک نهاد علمی- اقتصادی تبدیل و به‌عنوان یک بازار دانش مطرح شود که در آن گروه‌های اقتصادی و علمی، بنگاه‌های دانش هستند. (آقاجانی، ۱۳۸۹) مراکز رشد، محیط‌های حفاظت‌شده‌ای هستند که شرکت‌های کوچک از طریق آن‌ها می‌توانند به منابع دست پیدا کنند، دانش را به اشتراک بگذارند و شبکه‌های همکاری با سایر کارآفرینان ایجاد کنند (marlow,2008). در واقع از طریق مرکز رشد به دانشجویان دانشگاه نمونهٔ عملی کارآفرینی و ایجاد اشتغال مولد و کاربردی نمودن آموزش‌های دانشگاهی فراگرفته‌شده نشان داده می‌شود و از کارآفرینان دانشجو که می‌توانند نسبت به تأسیس یک شرکت اقدام نموده و برای خود و دیگران اشتغال مولد ایجاد نمایند در حد بضاعت دانشگاه حمایت می‌شود و شرکت‌های مستقر در مرکز پیش رشد به‌عنوان محلی باشند که دانشجویان دانشگاه بتوانند در محل کار آنها حضور یافته و حتی برخی از آموزش‌های دانشگاهی خود را در محل فیزیکی شرکت‌های مذکور فرا گیرند (البته شرکت‌های که به مرحلG بلوغ رسیده باشند (آقاجانی، ۱۳۸۸).

در نوشتار حاضر پس از بیان تعریفی مختصر از دانشگاه به‌صورت عام و دانشگاه کارآفرین به‌صورت خاص، به معرفی، تشریح و تبیین مرکز رشد به‌عنوان دومین ضلع مثلث (کارآفرینی- رشد- ارتباط با صنعت) بسترساز یک دانشگاه کارآفرین و وظایفی که این واحد سازمانی در دانشگاه‌ها بر عهده دارند پرداخته می‌شود و در پایان نتیجه‌گیری می‌گردد که مهم‌ترین هدف آموزش‌های کارآفرینی، تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سازمان‌های تازه‌تأسیس و نیز سازمان‌های موجود در قالب کارآفرینی مستقل و سازمانی است تا بتوانند کالاها یا خدمات مورد نیاز جامعه را تأمین نماید.

نسل‌های سه‌گانهٔ دانشگاهی

دانشگاه، نهادی اجتماعی با قدمتی حدود هشتصد سال، یک نهاد آموزشی تحقیقاتی و یادگیری برتر است که به‌منظور آموزش زندگی، حرفه و اعطای درجات تحصیلی مانند کارشناسی ارشد و بالاتر ایجاد شده است. تغییر و تحولات موجود در دانشگاه‌ها با توجه به وضعیت مبتنی بر بازار دانش مطرح شود که در آن گروه‌های اقتصادی و علمی، بنگاه‌های دانش هستند.

دانشگاه‌ها در مراحل اولیهٔ عمر خود برای مدت طولانی فقط به فعالیت‌های آموزشی و بعد هم پژوهشی می‌پرداختند. بعدها با وقوع دو انقلاب علمی مهم، از توجه صرف به آموزش و پژوهش، عهده‌دار مأموریت سومی به‌نام نوآوری فناورانه شدند که این دانشگاه‌ها را دانشگاه نسل سوم یا کارآفرین (ارزش‌آفرین و ثروت‌آفرین) می‌نامند. اولین انقلاب و تحول علمی در اواخر قرن نوزدهم و در دانشگاه‌های آلمان اتفاق افتاد که طی آن دانشگاه‌ها، علاوه بر مأموریت آموزشی و تدریس، مأموریت پژوهشی را نیز به عهده گرفتند. مستند به این تحلیل

دانشگاه‌های آموزش‌محور را دانشگاه‌های نسل اول،و دانشگاه‌های پژوهش‌محور را دانشگاه‌های نسل دوم نام نهاده‌اند.

دانشگاه‌های نسل سوم، کارآفرین، ارزش‌آفرین و ثروت‌آفرینند. منظور از ثروت فقط ثروت اقتصادی و مادی نیست. ثروت چیزی بیشتر از پول است و می‌تواند ثروت اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مانند: ارتقاء دانش، سرمایهٔ فکری، استفادهٔ مؤثر از منابع طبیعی و سایر عوامل مؤثر در ارتقاء استاندارد و کیفیت زندگی را شامل شود. فارغ‌التحصیل دانشگاه کارآفرین فردی نیست که پس از پایان تحصیلات در یک بنگاه تولیدی یا خدماتی جذب شده و به انجام وظیفه بپردازد. وی را باید فردی (حقیقی یا حقوقی) دانست که در محیط کارش نوآوری می‌کند، دانشگاه کارآفرین، فارغ‌التحصیلانی را به جامعه ارائه می‌دهد که دانش را در کنار پژوهش‌های کاربردی به خدمت گرفته و با نوآوری، کار می‌آفرینند. (آقاجانی، ۱۳۸۹)

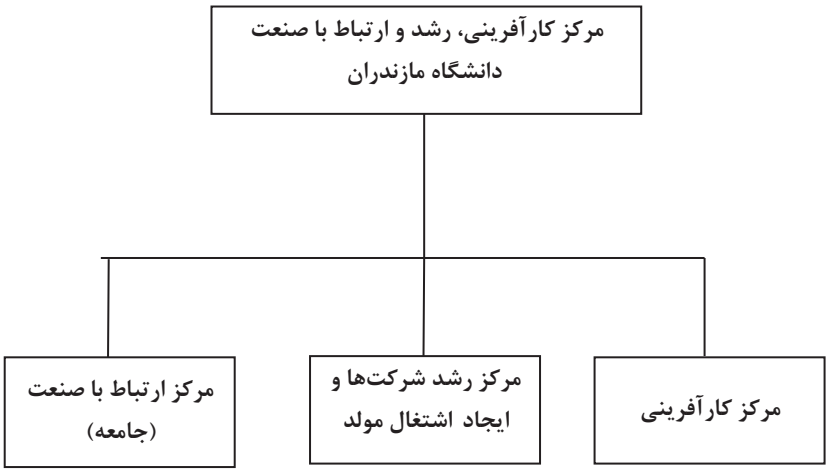
دانشگاه نسل سوم	انقلاب علمی دوم	دانشگاه نسل دوم	انقلاب علمی اول	دانشگاه نسل اول
ارزش‌آفرین، ثروت‌آفرین	←	پژوهش‌محور	←	آموزش‌محور

نمودار ۱. سیر تکاملی انواع دانشگاه‌ها

مرکز رشد

در دانشگاه‌های کارآفرین دنیا، تجاری‌سازی دانش و تکنولوژی آنها و ایجاد ارتباط اثربخش با جامعه (صنعت) در قالب مراکز و ساختارهایی پیگیری می‌گردد که به مراکز سه‌گانه کارآفرینی، پیش‌رشد و رشد شرکت‌ها و ایجاد اشتغال مولد و ارتباط با صنعت (جامعه) معروفند.

تعامل سینرژیک سه مرکز مورد اشاره می‌تواند وظیفهٔ خطیر تجاری‌سازی دانش و تکنولوژی تولیدشده در گروه‌ها و دانشکده‌های دانشگاه‌ها را پیگیری نماید.



نمودار ۲. ارتباط مراکز سه‌گانهٔ کارآفرینی، رشد و ارتباط با صنعت

❖ تعریف مرکز رشد

در تعریف رشد دهی و مراکز رشد ابهاماتی بین نویسندگان وجود دارد. این ابهامات دلایل متعددی دارد، این در طول زمان، مفهوم اولیهٔ مراکز رشد و کسب و کار برای سازگاری با نیازها و شرایط اقتضایی تغییر کرده است به این معنا که آیا مرکز رشد یک سازمان است یا یک محیط کارآفرینانهٔ عمومی‌تر مسألهٔ دوم بخشی از فرآیند توسعهٔ شرکت است که مورد نظر قرار دارد. (hachett,2004)

برخی از محققیق مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری را هم‌معنی دانسته و بین نوع مراکز رشد براساس مرحلهٔ توسعهٔ شرکت‌های مستقر در آن تمایز قائل می‌شوند: آغاز، توسعه یا بلوغ. با یان حال به نظر می‌رسد اغلب محققین رشددهی را مربوط را به مراحل اولیهٔ عمر یک شرکت می‌دانند. بنابراین، نباید آن‌ها را باپارک‌های علم و فناوری که برای حمایت از شرکت‌های بالغ‌تر ایجاد شده‌اند، برابر دانست. (technovation)

سوم، مسألهٔ ظهور مراکز رشد مجازی است که بدون نیاز به استقرار شرکت‌ها در یک مکان، به آن‌ها خدمات ارائه می‌کنند و نکتهٔ چهارم، خود عدم تمایل به تعریف فرآیند رشددهی است (hachett,2004). از این‌رو، پیش از تعریف مرکز رشد، باید تعریفی از فرآیند رشددهی ارائه کنیم.

رشددهی کسب و کار برای بخش‌های مختلف اجتماعی- کارآفرینان، شرکت‌های نوپا، کسب و کارهای کوچک، دولتمردان، مؤسسات دانشگاهی و تحقیقاتی، مؤسسات مالی، تجارت و صنعت، انجمن‌های حرفه‌ای، صنعتی و تجاری، سازمان‌های بنیان‌گذار، مؤسسات دینی و مجامع اخلاقی و سازمان‌های شهروندی و محلی- معانی متفاوتی دارد. (Eshun,2004)

به‌طور کلی، می‌توان گفت رشددهی کسب و کار، فرآیند پویای توسعهٔ بنگاه کسب و کار است. «۷». به زعم هانون فرایند رشد دهی می‌تواند فرآیندهای خاص توسعهٔ کسب و کار را پشتیبانی کند، از تدوین یک ایده تا شناسایی قابلیت تجاری‌سازی آن، برنامه‌ریزی و تنظیم یک طرح کسب و کار، ورود به بازار و توسعهٔ کسب و کار تازمانی که بتواند روی پای خود بایستد. «۶». این فرآیند پویا و تعاملی اجتماعی و مدیریتی، به تحریک بازار اتفاق می‌افتد و خود، ترکیبی منحصر به فرد و بسیار منعطف از فرآیندهای ایجاد و توسعهٔ کسب و کار، زیرساخت و افراد است که برای پرورش و رشد کسب و کارهای کوچک و جدید طراحی شده است تا آن‌ها در مراحل اولیهٔ ایجاد و تغییر حمایت کند (Voisey,2006).

ادبیات نشان می‌دهد تعاریف اولیهٔ یک مرکز رشد بر ویژگی‌های فیزیکی آن از نظر محل و ساختمان تأکید می‌کردند. این تعاریف، جریان منابع- تبادلات و تعاملات- بین کارآفرینان و سهام داران را در نظر نمی‌گرفتند و به نقش محیط گسترده‌تر به‌عنوان محرکی برای ایجاد گسترش و بقای سازمان‌های جدید_توجه نمی‌کردند. امروزه واژهٔ مرکز رشد به‌طور عام، همهٔ سازمان‌هایی را که به نوعی به کارآفرینان در توسعهٔ ایده و تجاری‌سازی آن و ایجاد یک بنگاه کمک می‌کنند در بر می‌گیرد. (Adegbite)

به طورکلی، مراکز رشد، محیط‌های حفاظت‌شده‌ای هستند که شرکت‌های کوچک از طریق آن‌ها می‌توانند به منابع دست پیدا کنند، دانش را به اشتراک بگذارند و شبکه‌های همکاری با سایر کارآفرینان ایجاد کنند (marlow,2008). زیرا بر خلاف آنها، ویژگی مراکز رشد، جذب شرکت‌ها، استقرار و فارغ‌التحصیلی آن‌هاست (Eshun,2004).

❖ اهمیت مراکز رشد

به دلیل پیچیده‌ترشدن کسب و کار، رشد اینترنت و مسائل قانونی و مقررات، نیاز به رشددهی کسب و کارها بیشتر می‌شود(Peters).

از ۱۹۸۶، به‌طور متوسط هر هفته یک مرکز رشد در ایالات متحده آغاز به کار می‌کند. در سال ۲۰۰۱، تعداد مراکز رشد کسب وکار از ۲۰۰ مورد در ابتدای دهۀ ۸۰، به بیش از ۳۵۰۰۰ شرکت نوپا برای تقریباً ۸۲۰۰۰ نفر اشتغال تمام‌وقت فراهم کرده‌اند و درآمد سالانۀ آنها ۷ میلیارد دلار بوده است، در حالی که در ۱۹۹۷، ۸۰۰۰ شرکت تازه تأسیس وجود داشته‌اند. NBIA (۱۹۹۷) گزارش می‌دهد ۹۰ درصد شرکت‌هایی که کار خود را در مراکز رشد آغاز کرده‌اند. هنوز فعال هستند (O,neal,2005).

کمبل و دیگران (۱۹۹۸) نقش مراکز رشد را به‌عنوان یک استراتژی ایجاد شغل بررسی کرده‌اند و نتیجه گرفتند هزینۀ مراکز رشد به‌ازای هر شغل ایجاد شده در بخش دولتی، از ۳۵۰۰ تا ۱۰۰۰۰ دلار بوده است، تحقیقات آنها نشان می‌دهد بنگاه‌های جدیدی که به یارانه‌های مراکز رشد متکی هستند، نرخ‌های شکست پایین‌تری دارند (۱۳؛۹٪)، این تحقیق نشان داد تأمین فضا و خدمات کسب و کار، به همراه یک محیط پرورشی که توسط مراکز رشد خلق می‌شود، برای بقاء و رشد شرکت‌ها اهمیت دارد. به علاوه، تحقیق نشان می‌دهد ایجاد شغل، بهترین اثر بلندمدت مراکز رشد است (Eshun,2004).

اختراعات و فرصت‌های بازار، هر دو شرایط ضروری برای نوآوری هستند، اما کافی نیستند. حتی اگر [کار] علمی ثابت شود و فرصت‌های بازار حقیقت داشته باشند، تلاش برای نوآوری بازارمحور، باید پلی برای شکاف، سرمایه‌گذاری (میان حمایت‌های دانشگاهی و تجاری)، شکاف تحقیقاتی (بین قضاوت در رابطه با معیارهای جذابیت و معیارهای بازار) و شکاف اعتماد/ اطلاعاتی (بین تکنولوژیست‌ها و مدیران و سرمایه‌گذاران) باشد.

کم کردن این سه شکاف، نیازمند هماهنگی اهداف متفاوت افراد درگیر، مؤسسات پشتیبان و خود پروژه است که نه تنها درک مشترکی از فرصت‌ها ایجاد می‌کند، بلکه تعریف واحدی از ریسک‌ها و مزایا خلق می‌کند. به طور ایده‌آل، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد در کاهش این سه شکاف یاری رسان هستند(Voisey,2006).

❖ اهداف مراکز رشد

در تاریخچۀ شکل‌گیری مراکز رشد، به دو موج اشاره شد. مکانیزمی که ایجاد مراکز رشد را در موج اول تشویق می‌کرد به قرار زیر است:

- ایجاد صرفه‌جویی ناشی از مقیاس در تأمین مکان و خدمات مناسب برای شرکت‌های نوپا؛
- خلق مکانی برای یادگیری و ایجاد متخصصان کسب و کار از کارآفرینانی که سرمایۀ اجتماعی و تجربۀ مدیریتی کافی نداشتند؛
- خلق مکانی نمادین برای ایجاد روحیۀ کارآفرینی در یک اجتماع؛
- در موج دوم، بازیگران بسیار و متنوعی، باهدف متنوع‌سازی فعالیت‌های خود و استفاده از فرصت‌ها، وارد عرصۀ رشددهی و مراکز رشد شدند. از این رو، اهداف دیگری به مجموعه افزوده شد:
- فعالان اقتصادی مختلف به دنبال کسب سود از نوآوری‌های کار آفرینانه بودند تا ارزش افزودۀ مالی ایجاد کنند، به فناوری‌های نوین دست یابند یا به بازارهای جدید وارد شوند.
- این فعالان دریافتند می‌توان همزمان به ایجاد یک شرکت تازه شتاب بخشید و آن را صنعتی کرد. باید بیشترین منابع را برای کارآفرینان تأمین کرد و فرآیندهای نظام‌مندی برای تبدیل ایده به یک پروژه و سپس به شرکت پایدار ایجاد کرد(Ailbert,2001).

انواع مراکز رشد

نوع‌شناسی اشان (۲۰۰۴)، مبتنی بر مطالعات گسترده‌تری است و با توجه به اهداف مراکز رشد موجود ایالات متحده ارائه شده است. در این نوع‌شناسی، هفت نوع مرکز رشد کسب و کار وجود دارد (Eshun,2004).

ملکی

نوع ملکی مرکز رشد توسط دارانی شکل گرفت که فرصت‌های موجود در تأمین خدمات ملکی صنعتی و تجاری حرفه‌ای برای کسب وکارهای کارآفرینانه و شرکت‌های نوپا در مقابل در آمد اجاره را شناختند. این مدل، مبتنی بر این فرض است که در دسترس بودن، دسترسی و هزینهٔ مناسب فضای اداری صنعتی و تجاری، خرده‌فروشی، ساخت و توزیع، برای رشد و بقای کارآفرینانه و تازه‌تأسیس حیاتی است. خصوصاً در مراکز بزرگ شهری که افزایش هزینه‌های ملک‌یابی تجاری همراه با افزایش تقاضا و محدودیت منابع، کسب و کارهای کارآفرینانه را با مشکل موجه کرده است. علاوه بر این، چالش مسلم قرن بیست و یکم، دسترسی به زیر ساخت‌های اطلاعاتی و تجاری مدرن است که در ساختمان‌های قدیمی وجود ندارند و یا هزینهٔ ایجاد آن‌ها بسیار بالاست. این موضوع نیز بر ضرورت وجود مراکز رشد ملکی می‌افزاید. مدل ملکی می‌گوید اغلب کارآفرینان و شرکت‌های جدید کار خود را در مقیاسی بسیار کوچک آغاز می‌کنند. اما احتمال رشد و فرصت‌های گسترش در آیندهٔ آن‌ها را نیازمند فضای تجاری و صنعتی بیشتری می‌نماید.

توسعهٔ اقتصادی

توسعهٔ اقتصادی، اساساً متوجه افزایش ظرفیت تولیدی محلی یا منطقه‌ای است. افول صنایع سنگین و رشد کسب و کارهای کارآفرینانه، توجه توسعهٔ اقتصادی را از شرکت‌های کوچک کارآفرینانه معطوف داشته است. مأموریت مراکز رشد توسعهٔ اقتصادی، تأمین منابع، برای پشتیبانی از رشد و بقای کسب و کارهای کوچک کارآفرینانه و تشویق خلق کسب و کارهای جدید و ایجاد شغل است و فلسفهٔ آن این است که آغاز یک کسب و کار، مشکل است، زیرا موانع اجتماعی و اقتصادی بسیاری وجود دارند که باید مشخص شوند. کاهش فشارهای پیش روی کارآفرینان و شرکت‌های کوچک، نظیر مسائل قانونی تشکیل شرکت، محافظت از املاک فکری، شناسایی منابع مالی و سرمایه‌گذاری، مسائل مربوط به محل کار و نیروی کار را فراهم می‌کنند. بنابراین، نقش مراکز رشد توسعهٔ اقتصادی بر اساس این فرض بنا شده است که در دسترس بودن، دسترسی و قیمت مناسب منابع حیاتی، ریسک و هزینه‌های آغاز و فعالیت کسب و کارهای جدید را کاهش می‌دهد، رشد و بقای آنها را افزایش می‌بخشد، جذب و حفظ کسب و کارهای کارآفرینانه و شرکت‌های نوپا را تسهیل می‌بخشد و سرمایه‌گذاری بخش خصوصی را تشویق می‌کند.

انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی

انتقال تکنولوژی، انتقال رسمی یا سازمان‌دهی‌شدهٔ اکتشافات، اختراعات و نوآوری‌های جدید حاصل از تحقیقات علمی انجام‌شده در مؤسسات دانشگاهی و پژوهشی و آزمایشگاه‌های دولتی به بخش تجاری است، جایی که تجارت و صنعت محیطی برای توسعه و تبدیل اختراعات نوآوری‌های به محصولات و تکنولوژی‌های مفید فراهم کرده‌اند.

از آن‌جایی که اغلب اختراعات، نوآوری‌ها و اکتشافات از تحقیقات علمی و دانشگاهی ریشه می‌گیرد، جای تعجب نیست که اغلب مراکز رشد انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی توسط دانشگاه‌ها و مؤسسات علمی، ایجاد یا پذیرفته شده باشند. مأموریت این مراکز رشد؛ شناسایی، ارزیابی و تبدیل خروجی تحقیقات دانشگاهی و علمی- املاک فکری- به سود یا فلسفهٔ مرکز رشد است. فلسفهٔ مرکز رشد انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی مبتنی بر این اعتقاد است که سرمایه‌گذاری پایدار در تجارت و صنعت، احتمال خلق کاربردهای جدید- فناوری‌ها، محصولات جدید و فرآیندهای تازه- در جهت منافع عمومی را افزایش می‌دهد.
فرایند تکنولوژی، سهام‌داران- سرمایه‌گذاران، تجار و متخصصان حقوقی و دانشمندان پژوهشگر را از محیط‌های مختلف سازمانی در کنار هم قرار می‌دهد و تبادلات و تعاملات فرآیند برطرف‌سازی شکاف فکری و فرهنگی میان مؤسسات دانشگاهی و تحقیقاتی و تجارت و صنعت را تسهیل می‌بخشد و امکان ارائهٔ یک ذهنیت مبتنی بر بازار را در انجام تحقیقات علمی فراهم می‌آورد. مراکز رشد انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی، یک مکانیزم بازتولید را فراهم می‌کنند که در آن انجام تحقیقات مبتنی بر بازار و نیز ایجاد کاربردهای تازه برای علوم فیزیکی و زیستی و مهندسی تشویق شوند.

بخش‌ها و خرده‌بخش‌های صنعتی

رشد بخش‌ها و خرده‌بخش‌های صنعتی، منجر به پیدایش مراکز رشد بخش‌های صنعتی شده است. همان‌طور که از نام آن بر می‌آید، این مراکز رشد بر بخش‌ها یا خرده‌بخش‌های خاصی از صنعت متمرکز هستند تا برنامه‌ها و محصولات و خدماتی را مبتنی بر علایق و ترجیحات خاص بازار هدف مشخصی که توسط صنعت، مشتری یا محصول تعریف می‌شود، طراحی و ایجاد کنند. فلسفهٔ آن‌ها تأمین منابع برای حمایت و تقویت رشد کارآفرینان، کسب و کارهای کوچک و نوپا در این بخش‌هاست.

مأموریت مدل‌های بخش خرده‌بخش صنعتی تقویت رشد و توسعهٔ همان بخش از طریق افزایش آگاهی، اجرای برنامه‌های آموزش کار و تخصص و ارتباط کارآفرینان و شرکت‌های نو پا با منابع مالی- وام و اعتبارات و غیره- است. این مراکز رشد معتقدند کسب و کارهای جدید در بخش‌ها و خرده‌بخش‌ها، رقابت را در کل صنعت افزایش می‌دهد.

تمرکز بر صنعت خاص، منجر به ایجاد شبکه‌هایی در بستر روابط نزدیک‌تر با دولت و سایر منابع سازمانی می‌شود، از آن جایی که شرکت‌های عضو، مشابهت‌هایی در محصولات و امور روزمره دارند، کاربردهای جدیدی که توسط کارآفرینان در این مراکز ایجاد می‌شوند، می‌تواند معیارهای مقایسهٔ موجود را تغییر دهد یا سنگ محک‌های جدید بسازد و استانداردهای عملکرد جدیدی برای صنعت خلق کند.

تحقیق و توسعه

انگیزهٔ اصلی مراکز رشد تحقیق و توسعه، نه تنها تولید، بلکه تبدیل دانش- اطلاعات، واقعیات یا داده- به کاربردهای مفید است. از این‌رو، بازارگرایی و تمرکز بر بازار، یکی از ویژگی‌های متمایز کنندهٔ مراکز رشد تحقیق و توسعه است. مأموریت مراکز رشد تحقیق و توسعه، تولید دانشی است که قابلیت تبدیل به کاربردهای مفید را داشته باشد. دانش حاصل از کارهای تحقیقی و توسعه‌ای شامل کشف‌های جدید، اختراعات، نوآوری‌ها است و در قالب ثبت

اختراعات، فرمول‌ها، کپی‌رایت محصولات، فناوری‌ها و غیره که می‌تواند بازدهٔ مالی تولید کند گنجانده می‌شود.

بنگاه اجتماعی

مأموریت مراکز رشد اجتماعی، بهبود شرایط اجتماعی، آموزشی، سلامت و اقتصادی برای جامعه است و آنها با این عقیده کار می‌کنند که روح کارآفرینی، بنیان بهسازی جامعه است.

از این رو، مراکز رشد اجتماعی، با این منطق که جوامعی که در رکود اقتصادی و اجتماعی به سر می‌برند، منابع و ظرفیت تجدید حیات اقتصادی و اجتماعی را دارند، معرفی و پذیرش اصول کارآفرینی را برای حل مشکلات جامعه تسهیل می‌سازند.

از جملهٔ اهداف توسعه‌ای مراکز رشد اجتماعی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: افزایش خودکفایی، تقویت استقلال و قاطعیت اقتصادی، بهبود دسترسی به خدمات بهداشتی و درمانی مناسب، افزایش آگاهی از مسئولیت‌های شهروندی، ایجاد دارایی‌های جامعه، افزایش امنیت و اعمال قانون، کاهش اعتیاد به مواد مخدر، جرایم و فقر، کاهش رنج‌های انسانی، پشتیبانی از برنامه‌های انتقالی مانند رفاه به کار، و در نهایت ایجاد خرده بنگاه‌ها.

مالی/ سرمایه‌گذاری

مأموریت مراکز رشد مالی- سرمایه‌گذاری تلفیق منابع مالی، تجربیات مدیریت حرفه‌ای کسب و کار و دانش صنعت برای پشتیبانی از رشد کسب و کارهای کارآفرینانه و شرکت‌های نوپاست. این مراکز فرصت‌ها و درآمدهای مالی بالقوهٔ آینده را در شرکت‌های جدید ثروت فردی و اجتماعی خلق کنند.

در واقع سهام‌داران، شرکت‌هایی که احتمال ایجاد خدمات و محصولات انحصاری- ثبت اختراع، کپی، رایت، نشان تجاری، امتیاز انحصاری و غیره- بالایی دارند را شناسایی و ارزیابی کرده و سرمایه‌گذاری مالی، انسانی و فکری قابل توجهی در آن‌ها انجام می‌دهند به این امید که به بازده سالانهٔ بالایی دست یابند و شرکت‌ها در عرض ۳ تا ۷ سال، با فروش به صنعت یا عرضهٔ اولیهٔ اوراق بهادار، از مراکز خارج شوند.

خروجی‌ها و پیامدهای مراکز رشد

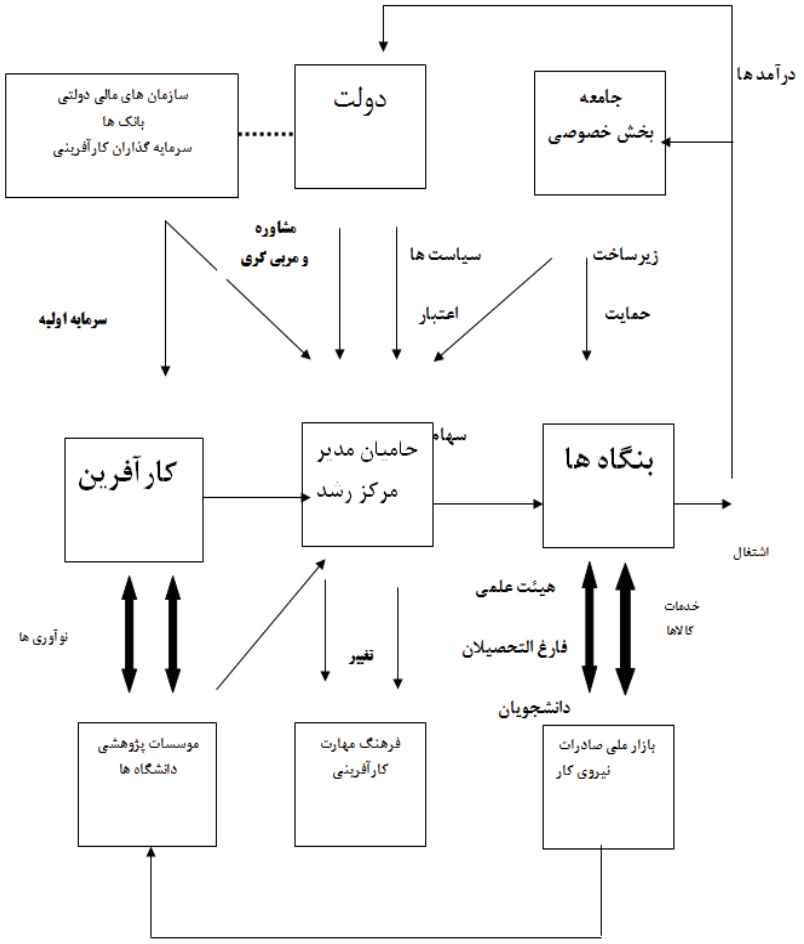
ورودی‌ها و خروجی‌های مرکز رشد را به شکل صفحهٔ بعد نشان داده است.

❖ **الف- خروجی‌های مرکز رشد**

شرکت‌ها

با اعتقاد به نقش عمدهٔ شرکت‌های کوچک و جدید در اقتصاد، بسیاری از مکانیزم‌های مدخلهٔ دولتی و خصوصی برای تسهیل بقا و رشد کسب و کارهای کوچک و متوسط شکل گرفتند. مکانیزم مداخله را در ادبیات کسب و کارهای کوچک می‌توان به این شکل تعریف کرد: اقدامات یک عامل خارج از شرکت که با هدف اصلاح میزان برخورد کارآفرینان با عوامل حیاتی موفقیت، به شیوه‌های مختلف وارد رابطهٔ کارآفرینان با محیط می‌شوند. هدف این مداخله، افزایش نرخ تشکیل، بقا و موفقیت شرکت‌های جدید است. (Sherman,1999) از این رو می‌توان گفت به‌طورکلی ورودی یک مرکز رشد، یک ایده، یک کارآفرین یا شرکت

نوپا، و خروجی آن شرکتی است که پس از یک دورهٔ زمانی منطقی، می‌تواند مستقلاً در بازار روی پای خود بایستد.



شکل ۲. ورودی‌ها، خروجی و پیامدهای مرکز رشد منبع
Lalkaka, 2001:26

تولیدات

از نظر علماء و دانشمندان، خروجی‌های سیستم کارآفرینی می‌توانند طیف وسیعی از عناوین را شامل شوند. همهٔ آن‌ها بر خلق ارزش در قالب تولید ثروت وایجاد اشتغال مولد تأکید کرده‌اند. یکی از مهم‌ترین تقسیم‌بندی‌ها، ارزش‌آفرینی کارآفرینان به گروه‌های هفتگانه دسته‌بندی شده است. این خروجی‌ها عبارتند از: تولید کالاهای جدید، ارائهٔ خدمت جدید، کشف مواد خام جدید، معرفی روش تولید جدید و معرفی روش سازماندهی جدید (Schumpeter,1943).

افراد

مراکز رشد مکان‌هایی هستند که در آن‌ها [ایجاد] محیطی برای تشویق و توسعهٔ مهارت‌های کارآفرینی یک هدف مشترک است (I,J,2005). بنابراین، یکی از اهداف اصلی مراکز رشد تبدیل صاحبان ایده به کارآفرینان یا پرورش کارآفرینان، به نحوی که در هنگام خروج از مرکز دارای مهارت‌های مناسب کسب و کار برای ادارهٔ یک شرکت مستقل باشند، است (Technovation,2005).

پیامدهای مرکز رشد

مرکز رشد برای شرکت‌های مستقر، شانس موفقیت را افزایش می‌دهد، اعتبار ایجاد می‌کند، به بهبود مهارت‌ها کمک می‌کند، میان شرکت‌ها سینرژی خلق می‌کند، دسترسی به مشاوران، اطلاعات و سرمایهٔ اولیه را آسان می‌کند، مراکز رشد با دسته‌بندی کارآفرینان در گروه‌ها، احساس تنهایی را در آغازکنندگان یک کسب و کار جدید از بین می‌برند و آن‌ها تجربیات و منابع و فراز ونشیب‌های کار را با یکدیگر به اشتراک می‌گذارند (Eshun,2004).

در این بخش به پنج مورد از پر استنادترین پیامدهای مراکز رشد اشاره می‌شود.

خلق شغل و ثروت

برای بسیاری از مراکز رشد، خلق شغل یکی از اهداف اصلی است. زمانی که نرخ بیکاری پایین باشد. مراکز بیشتر به سمت تولید ثروت گرایش دارند، در هرحال خروجی‌های مربوط به شغل (اشتغال و ثروت) معمولاً شاخصی برای اثرات اقتصادی و اجتماعی گسترده هستند (Peters,2004).

ترویج و تقویت کارآفرینی

مطالعات تطبیقی اتحادیهٔ اروپا در ۲۰۰۲ نشان داد نرخ بقای شرکت‌های مستقر در مراکز رشد بسیار بیشتر (۸۰ تا ۹۰ درصد آنها پس از ۵ سال همچنان به‌کار خود ادامه می‌دهند) از نرخ معمول در میان شرکت‌های کوچک و متوسط نقش بسیار مهمی در اقتصاد کارآفرینانه ایفا می‌کنند. آنها را می‌توان پلتفرم آموزشی برای ارتقاء و توسعهٔ مهارت‌های کارگران صنعت و کارآفرینان دانست، آن‌ها امید بخش‌ترین ابراز ارتقاء کارآفرینی را عرضه می‌کنند که شامل مشارکت گروه‌های مختلف مردم با منابع محدود مالی و تجربیات ناچیز فنی و مدیریتی در صنعتی کردن کشورهاست.

فرآیند کارآفرینی را می توان در چند مرحله نشان داد. ۱- ایدهٔ محصول/ خدمت جدید و/ یا شناسایی فرصت، ۲- تصمیم اولیه برای پیگیری، ۳- جمع‌آوری منابع مورد (اطلاعات،منابع مالی، افراد)، ۴- تشکیل شرکت جدید، ۵- ایجاد یک کسب و کار موفق و در نهایت بهره‌برداری از سودهای حوصله. بنابراین، با توجه به تعریف مرکز رشد، پس از شکل‌گیری ایده یا شناسایی فرصت و تصمیم کارآفرین برای دنبال کردن آن مرکز رشد می‌تواند نقش مهمی از مرحلهٔ جمع‌آوری منابع تا کسب سود ایفا کند (Peters,2004).

سرمایهٔ اجتماعی

سرمایهٔ اجتماعی از شبکه‌های اجتماعی، فردی و جمعی، ساختارهایی تشکیل شده است که به افراد کمک می‌کند به اطلاعات و دانش و فنی دست یابند. بنابراین، سرمایهٔ اجتماعی تعاملات پویا هستند. آن‌ها زمانی تبدیل به سرمایه می‌شوند که فرد بتواند در موقعیت‌های واقعی از آن‌ها استفاده کند. در این‌جا سرمایه اجتماعی و ارزش خلق شدهٔ حاصل از آن است. به عبارت دیگر، یک مرکز رشد فرصت خلق ارزش را فراهم می‌کند و میزان تحقق ارزش بیشتر بستگی به میزان بهره‌برداری از فرصت‌ها توسط شرکت‌های مستقر در مرکز رشد دارد (Hughes,2007).

انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی

اولین مراکز رشد رسمی در کنار دانشگاه‌ها و با هدف پیشبرد انتقال تکنولوژی و تجاری‌سازی تحقیقات نوآورانه و جدید دانشگاهی به‌وجود آمدند (Marlow,2008). علاوه بر تأکید انواع خاص مراکز رشد، مانند مدل‌های تجاری‌سازی تکنولوژی، مدل‌های دانشگاهی و تحقیق و توسعه، بر این هدف، سایر انواع مراکز رشد نیز با کمک به رشد و کاربردی‌سازی ایده‌های کارآفرینان و صاحبان ایده و تشکیل شرکت‌هایی که محصولات و خدمات حاصل از ایده را تولید می‌کنند و به فروش می‌رسانند، به تجاری‌سازی ایده‌ها کمک می‌کنند. همچنین، مراکز رشد محیط‌ها و واسطه‌های مناسبی در انتقال تکنولوژی، ناشی از تعامل کارآفرینان و شرکت‌ها هستند (Sofouli,2007).

توسعهٔ اقتصادی

رشددهی، یک عنصر کلیدی در استراتژی‌های توسعهٔ اقتصادی ملی و منطقه‌ای به‌شمار می‌رود که حامی و شتاب‌دهندهٔ رشد در تمامی بخش‌هاست. کمبل (۱۹۸۹) بر نقش مراکز رشد رسمی به‌عنوان عوامل تغییر در توسعهٔ اقتصادی تأکید می‌کند که می‌توانند بسیاری از مشکلات بازار را بر طرف کنند- هزینه‌های اطلاعاتی بالا، سطح پایین خدمات، مشکلات دسترسی به خدمات و کمبود منابع سرمایه‌ای (Eshun,2004). به‌طورکلی، می‌توان گفت فرض اولیه در شکل‌گیری و حمایت از مراکز رشد آن است که برآیند خروجی‌ها و اثرات مراکز رشد، منجر به توسعهٔ اقتصادی محلی، منطقه‌ای و ملی می‌شود.

نتیجه‌گیری

فارغ التحصیلان دانشگاه باید بتوانند به تنهایی و یا در قالب گروه‌های کاری، به راه‌اندازی یک کسب و کار (سازمان) جدید متناسب با شرایط و امکانات خود و ویژگی‌های بومی محلی و منطقه‌ای خویش اقدام نموده، و کارآفرینی شرکتی نمایند. یا اینکه با حضور در بخش‌های مختلف سازمان‌های موجود در جامعه نظیر برنامه‌ریزی تولید، بازاریابی و فروش، امور مالی، امور اداری، مدیریت منابع انسانی و نظایر آن، اقدام به کارآفرینی سازمانی نمایند.

به‌عبارت دیگر، مهم‌ترین هدف آموزش‌های کارآفرینی، تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز سازمان‌های تازه‌تأسیس و نیز سازمان‌های موجود در قالب کارآفرینی مستقل و

سازمانی (در سه بخش مطرح در قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران یعنی خصوصی، تعاونی و دولتی) است تا بتوانند کالاها یا خدمات مورد نیاز جامعه را تأمین نموده، که بالطبع این کار به ایجاد اشتغال مولد و سازنده نیز یاری خواهد رساند.

در واقع، مرکز رشد برای شرکت‌های مستقر، شانس موفقیت را افزایش می‌دهد، اعتبار ایجاد می‌کند. به عبارت دیگر، با دسته‌بندی کارآفرینان در گروه‌ها، احساس تنهایی را در آغازکنندگان یک کسب و کار جدید از بین می‌برند و آنها تجربیات و منابع و فراز و نشیب‌های کار را بایکدیگر به اشتراک می‌گذارند.

همان‌طور که درمتن اشاره شد از جمله مهم‌ترین پیامدهای مراکز رشد ۱. خلق (زمانی که نرخ بیکاری پایین باشد، مراکز بیشتر به سمت تولید ثروت گرایش دارند)، ۲. ترویج و تقویت کارآفرینی، ۳. سرمایهٔ اجتماعی (در این سرمایهٔ اجتماعی، مجموعه‌ای از روابط اجتماعی است که کارآفرینان را احاطه کرده‌اند و در صورت لزوم می‌توانند کمابیش آگاهانه تغییر کنند)، ۴. انتقال و تجاری‌سازی تکنولوژی (فرض اولیه در محیط‌ها و واسطه‌های مناسبی در انتقال تکنولوژی، ناشی از تعامل کارآفرینان و شرکت‌ها هستند)، ۵. توسعهٔ اقتصادی (فرض اولیه در شکل‌گیری و حمایت از مراکز رشد آن است که بر آیند خروجی‌ها و اثرات مراکز رشد، منجر به توسعهٔ اقتصادی محلی، منطقه‌ای و ملی می‌شود).

از طریق مرکز رشد ۱. به دانشجویان دانشگاه نمونهٔ عملی کارآفرینی و ایجاد اشتغال مولد و کاربردی نمودن آموزش‌های دانشگاهی فراگرفته‌شده نشان داده می‌شود. ۲. از کارآفرینان دانشجو که می‌توانند نسبت به تأسیس یک شرکت اقدام نموده و برای خود و دیگران اشتغال مولد ایجاد نمایند در حد بضاعت دانشگاه حمایت می‌شود. ۳. شرکت‌های مستقر در مرکز پیش‌رشد به‌عنوان محلی باشند که دانشجویان دانشگاه بتوانند در محل کار آنها حضور یافته و حتی برخی از آموزش‌های دانشگاهی خود را در محل فیزیکی شرکت‌های مذکور فراگیرند (البته شرکت‌هایی که به مرحلهٔ بلوغ رسیده باشند).

برای تحقیقات آینده

پس از بررسی نتایج به‌دست آمده از تحقیقات انجام شده، پیشنهاداتی برای انجام بهتر جهت بهبود جایگاه مراکز رشد در بسترسازی دانشگاه کارآفرین ارائه می‌شود که عبارتند از:

- ✓ بررسی عوامل دیگر در بسترسازی دانشگاه کارافرین.
- ✓ بررسی نقش مراکز رشد در ایجاد اشتغال مولد.

منابع

آقاجانی، حسنعلی و لیلا قربانی، (۱۳۸۹)، «دانشگاه‌های نسل سوم (دانشگاه کارآفرین)»، مجموعه مقالات اولین کنفرانس سالانهٔ مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، ۲۷ و ۲۸ بهمن ۸۹»، شیراز: دانشگاه شیراز، ..... پوستری و چاپ در CD.

آقاجانی، حسنعلی، و طالب نژاد، عاطفه، (۱۳۸۸)، مرکز پیش‌رشد شرکت‌ها: راهکار فن‌آورانهٔ کارآفرینی و ایجاد اشتغال مولد، مجموعه مقالات «همایش سراسری تالاسمی: فرصت‌ها و چالش‌ها»، قائم شهر: مؤسسهٔ جوانان تالاسمی (سخنرانی).

219-241. doi: 10.1108/13552550810887390.
28, pp. 20-28. dio: 10.1016/j. technovation. 2007. 07. 008
Adegbite, o. (2001). Business incubators and small enterprise development: the Nigerian experience. Small business Economics. (17), pp. 157- 166.
Aerts, k., matthyssens, p., @ vandnbempt, k. (2007). Critical role and screening practices of European business incubators. Technovation, (27), pp. 254-267. doi: 10.1016/j technovation. 2006. 12. 002
Albert, p., Bernasconi, M., @ Gaynor, L. (2002, December). Incubators: the emergence of new industry: A comparison of the players their strategies: france, Germany, U.S.A and U.K (Research Report). France: CERAM Sophia antipolise.
Eshun, j.p. (2004). Where do business incubators come from? (Doctoral thesis). Columbia university, New york, NY.
Hachett, s. M. @, D. M. (2004). A real options- driven theory of business incubation. Journal of technology transfer, (29), pp. 41-54.
Hughes, M., Irelan, R. D., @ Morgan, R. E. (2007). Stimulating dynamic value: social capital and business incubation as a pathway to competitive success. Long range planning . (40), pp. 154- 177. doi: 10.1016/ j. irp. 2007. 03. 008
I, j . p. (2005) . The networked business incubator- leveraging llingtoft, A., Uih B entrepreneurial agency? Gournal of business venturing, (20), pp. 265-290. doi: 10.1016/ j. j busvent. 2003. 12. 005
Marlow, s. @ McAdam , M. (2008). A preliminary investigation into networking activities within the university incubator. International journal of Entrpreneurial Behaviour @ Research. 14(4), pp.
O,Neal, T. (2005). Assessing the impact of university technology incubator practices on client performance (Doctoral thesis). College of engineering, university of central florida, Orlando, florida: spring term.
peters, L., Rice , M., @ Sundararajan, M. (2004). The role of incubators in the entrepreneurial process. Journal of technology transfer, 29(1), pp. 83-91.
Schumpeter, j. (1934). The theory of economic development . Cambridge: Harvard university press.
Sherman , H. F. (1999). Asswssing the intervention effectiveness of business incubation programs on new business start- ups. Journal of developmental entrepreneurship. (4), pp. 117-133.
SOFOULI, e., @ Vonortas, N. S. (2007). S@T Parks and business incubators in middle- sized countries: the case of Greece. J Technol Transfer, (32), pp. 525-544. dio: 10.1007/ s 10961- 005- 6031-1.
Technovation,. Bergek, A., @ Norrman. C. (2008). Incubator best ptactice: A framework
V oisey, p., Gornall, L., Jones, p., @ Thomas, B. (2006). The measurement of success in a business incubation ptoject. Journal of small business and enterprise Development , 13(3), pp. 454-468. dio: 10.1108/1462600061068307

هنرهای عالی آموزش، پرورش و پژوهش علم: گوهر ملی مهارت‌آموزی، اشتغال و اقتصاد پسامدرن

اکبر نیکخواه[1]
حجت صفری[2]
ندا بابایی لیایی[3]

چکیده

آموزش و پرورش علم، هنری بدیع است. آموزش هنر نیز که خود دانشی فرافیزیکی و متافیزیکی است، هنری است یافتنی و نه لزوماً آموختنی. بدین‌سان، آموزش علم و هنر یکپارچه است. آموزش کارای یکی صرفاً از طریق آموزش هماهنگ دیگری ممکن است. هدف مقاله، نوآوری مفهومی و کاربردی، و توسعه و مرور آثار یکپارچگی آموزش علم و هنر بر کیفیت محصولات سامانه‌های آموزش عالی، آموزش و پرورش، و اقتصاد پویای جامعه است. تأملی بر سامانه‌های آموزشی مدرسه‌ای و عالی، خلاء آموزش هنر به‌عنوان زمینه‌ساز تفکرات نوبنیاد و خلاق را آشکار می‌سازد. ساختار مغز به ویژه در ارتباط با فرآیند یادگیری-یاددهی، تحت کنترل محیط و آموزش‌های احساسی-روانی است. به عبارتی، هنر و آموزه‌های آن در زمینه‌های مختلف (همچون موسیقی، نقاشی، خطاطی، هنرهای زیبا، و صنایع دستی) با بهبود حافظه، ساختار خاص و منظمی از سامانه‌های یادگیری و آموزش‌گری را در مغز فعال می‌سازند. از آنجا که هنر، پیرایش‌گر عقل و منطق است، آموزش هنر می‌تواند ابزاری نوین و عمل‌گرا در بهینه‌سازی آموزش علم و فناوری باشد. بازبینی دروس، و ایجاد و توسعهٔ دروسی خاص در هر دو شاخهٔ اجباری و انتخابی در سامانه‌های آموزشی اعم از علوم انسانی، علوم پایه (شامل ریاضیات، فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی) و کاربردی شامل (فنی-مهندسی، کشاورزی، معماری)، نقش بنیادینی در نهادینه‌سازی آموزش تئوری‌ها و اصول عملی هنر ایفا می‌کند. از آثار بهینهٔ چنین برنامه‌هایی، تنوع‌بخشی به شیوه‌های آموزشی، بهبود کارایی فرآیندهای یاددهی و یادگیری، عمل‌گرایی سامانه‌های آموزشی مطابق با واقعیات جامعه، و اشتغال‌زایی مهارتی در سطوح خرد و کلان اقتصادی است. با نهادینه‌سازی آموزش هنر در مدارس و دانشگاه‌ها، از سرمایه‌های ماندگار هنری نسل‌های پیشین و حال به طرز بهینه‌تری تجلیل شده تا دستاوردهای‌ایشان کاراتر به نسل‌های آتی انتقال یابد. با حمایت و نشر آموزه‌های نوآورانه نخبگان و مهم‌تر از آن نخبه‌پروران هنری-آموزشی در میان دانشجویان و مدیران آتی زیرساخت‌های جامعه، می‌توان آثاری ماندگار بر رشد و پویایی اقتصاد و کیفیت حیات جامعه را تضمین نمود. بنابراین، منحصراً از منظری یکپارچه و همزمان است که می‌توان پیوسته کارایی آموزش علم و هنر را در بطن جامعه‌ای کارآفرین، اشتغال‌زا و خودکفا بهینه ساخت.

واژگان کلیدی: آموزش، اقتصاد، اشتغال، مهارت‌آموزی، هنر.

---

۱. استاد فرابرجسته، دانشکدهٔ کشاورزی دانشگاه زنجان، Email:anikkha@yahoo.com، Email:nikkhah@znu.ac.ir
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشکدهٔ کشاورزی، دانشگاه زنجان.
۳. دانشجوی کارشناسی، دانشکدهٔ کشاورزی، دانشگاه زنجان.

مقدمه

سرمایه‌های اصلی هر جامعه‌ای، افراد آن جامعه هستند. جامعهٔ مدرن با استفاده از تفکرات شناختی هدایت می‌شود: ابزارهای فیزیکی یا سبک‌هایی از استدلال که توانایی افراد را به تفکر تقویت می‌کنند. القائیات از سامانه‌های نوشتاری تا کامپیوتری دسته‌بندی می‌شوند. در زندگی روزمره، فرد هوش را با نشان دادن مهارت خود در استفاده از این تفکرات نشان می‌دهد. نمرات به‌دست آمده از آزمون‌های هوش کاربردی و انواع آزمون‌های پیشرفت تحصیلی به‌طور قابل ملاحظه‌ای با شاخص‌های مختلفی از جمله ثروت ملی، بهداشت، کیفیت محیط‌زیست و تحصیل، و تعهد اجتماعی برای نوآوری در ارتباط است (Hunt, 2012). پرورش افراد مبتکر، خلاق، کارآفرین‌پرور و دانشمندان هنرمند، نیازمند توجه خاص به بخش آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی است. بسترسازی مناسب در آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی، زمینه‌ساز پرورش دانشمندان هنرمند، مبتکر، خلاق و کارآفرین‌پرور است. برای آموزش بهینهٔ علوم مختلف، افراد آموزش‌گر باید آموزش‌های لازم در این حرفهٔ مهم را کسب کنند. چگونگی آموزش، یکی از نکات مهم در جهت نیل به اهداف آموزشی بهینه و پیشرفت در هر جامعه‌ای است. آموزش علم، هنری جهانی است. آموزش هنر نیز که خود دانشی فرافیزیکی و متافیزیکی است، هنری است یافتنی نه آموختنی. بدین‌سان، آموزش علم و هنر یکپارچه و درهم آمیخته‌اند. آموزش کارای یکی صرفاً از طریق آموزش هماهنگ و همزمان دیگری ممکن است (Nikkhah, 2012). هدف از این مقاله تشریح و صحه بر یکپارچگی آموزش علم و هنر به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین اهداف جامعهٔ کارآفرین‌پرور در آموزش و پرورش دانشمندان هنرمند، ارتقاء غنای حمایت از کار و سرمایهٔ ملی و بهبود اشتغال و اقتصاد جامعه است.

علم، هنر، آموزش و پویایی اقتصاد

طبیعت زیبایی‌های بی‌بدیلی را در بطن خود دارد. علوم مختلف نیز نشأت‌گرفته از طبیعت هستند. در واقع، علوم مختلف نیز این زیبایی‌ها و هنرها را در ذات خود دارند. فطرت انسان نیز به‌عنوان جزئی از طبیعت، طالب هنر و زیبایی است. آموزش و پرورش هنرمندانه در سطوح مختلف سامانه‌های آموزشی منجر به پرورش دانشمندان هنرمند می‌شود. آمیختن علم و هنر باعث افزایش رغبت و تمایل افراد سامانه‌ها در یادگیری مفاهیم آموزشی می‌شود. یافته‌های پژوهش‌های اخیر در علوم زیست پزشکی پیشنهاد می‌کند که ساختار مغز به‌ویژه در ارتباط با فرآیند یادگیری- یاددهی، تحت کنترل محیط و آموزش‌های احساسی- روانی است (Nikkhah, 2011; Nikkhah, 2012). به عبارتی، هنر و آموزه‌های آن در زمینه‌های مختلف (همچون موسیقی، نقاشی، خطاطی، هنرهای زیبا، و صنایع دستی) با بهبود حافظه، ساختار خاص و منظمی از سامانه‌های یادگیری را در مغز فعال می‌سازد. هنرهای تجسمی، حرکت، موسیقی با عناصر ساختاری مشترکی، مرتبط هستند. معلمان آموزش و پرورش ابتدایی می‌توانند روابطی میان موسیقی، حرکت، و هنرهای تجسمی با استفاده از رویکرد ادغام عناصر ایجاد کنند (Bohannon and McDowell, 2010). از آنجا که هنر در اوج احساس، عقل و منطق را پیرایش داده و درمی‌نوردد، آموزش هنر می‌تواند ابزاری نوین و

عملگرا در بهینه‌سازی آموزش علم و فناوری و آثار آن بر بهبود کیفیت حیات جوامع باشد. از طرف دیگر، استفاده از هنرهایی همچون نقاشی در بسته‌بندی پیام‌های اخلاقی، سیاستی بسیار مؤثر در ارتباطات اخلاقی یک فرهنگ محسوب می‌شود که ترویج و تمرین آن در جامعه قابل توجه و محبوب است (Dekker, 2009). پرورش دانشمندان هنرمند منجر به اعتلای خلاقیت و مهارت‌آموزی و در نتیجهٔ بهینه‌سازی اشتغال می‌شود. هنر احساس خستگی را زدوده، به انسان انرژی مضاعف بخشیده و برای فعالیت و کارایی بیشتر آماده می‌کند. آموزش صرف در یک زمینه منجر به بروز استعدادهای خلاقانه نمی‌شود. لذا، پژوهندگان علم باید با آموزش و پرورش هنرمندانه و برای جلب بیشتر، به چالش کشیده شوند. ساخت تصاویر ذهنی پویا و جامع بخش جدایی‌ناپذیر تفکرات علمی و عملی است. دانشمندان هنرمند نه تنها از کلمات برای ابلاغ یافته‌های علمی خود استفاده می‌کنند، بلکه از نمودارها، فیلم‌ها، عکس‌ها، و تصاویر خلاقانه برای آموزش هنرمندانه، توضیح یافته‌ها، و تبیین منافع عمومی نیز بهره می‌گیرند (Ainsworth et al., 2011). شمول هنر در محیط‌های آموزشی و پرورشی و سامانه‌های آموزش عالی، ضمن علاقمند نمودن افراد به یادگیری، منجر به اعتلای تفکرات آنها می‌شود.

شمول هنر در علوم مختلف

هنر تاج آفرینش و خلاقیت است. چنان‌که ذکر شد، علوم مختلف از طبیعت نشأت گرفته‌اند و در واقع علوم مختلف نیز این زیبایی و هنر را در ذات خود دارند. لازم است تمام سامانه‌های آموزشی اعم از علوم انسانی، علوم پایه (شامل ریاضیات، فیزیک، شیمی و زیست‌شناسی) و کاربردی شامل (فنی- مهندسی، کشاورزی، معماری)، با بازبینی موارد درسی، دروسی خاص را در هر دو شاخهٔ اجباری و انتخابی توسعه دهند که به آموزش تئوری‌ها و اصول علمی هنر به معانی عام و خاص بپردازد. دروس اجباری، پژوهندگان علم را مقید به یادگیری اصول علمی هنر می‌کند. از آثار بهینهٔ چنین سیاستی، تنوع بخشی به شیوه‌های آموزشی، بهبود کارایی فرآیندهای یاددهی و یادگیری، عمل‌گرا نمودن سامانه‌های آموزشی، و تسهیل تربیت در سطوح خرد و کلان جامعه است. از طرفی، با نهادینه‌سازی آموزش هنر در مدارس، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، از سرمایه‌های ماندگار فکری و هنری نسل‌های پیشین و حال به طرز بهینه‌تری تجلیل شده تا دستاوردهای ایشان کاراتر به نسل‌های آتی انتقال یابد. نوابغ و نخبه‌پروران هنری سرمایه‌هایی بی‌بدیلند که تنها با نشر آموزه‌های‌ایشان در میان دانشجویان و مدیران آتی زیرساخت‌های جامعه، می‌توان تأثیر ماندگار ایشان بر کیفیت حیات را تضمین نمود. بنابراین، از منظری یکپارچه و همزمان است که می‌توان پیوسته کارایی آموزش علم و هنر را در بطن جامعه‌ای کارآفرین و خودکفا بهینه ساخت(Nikkhah, 2012).

هنر، اشتغال و اقتصاد زنان

زنان هر جامعه‌ای از ارکان مهم پیشرفت آن جامعه هستند. طبیعت ظریف، هنرپسند و هنرجوی زنان می‌تواند منجر به پیشبرد آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی بهینه شود. در واقع، زنان با طبیعت هنرپسند خود توانایی بیشتری در تلفیق علم و هنر دارند. با

توجه به اینکه هنر و آموزه‌های هنری بعد روانی و احساسی را درگیر می‌کنند، لذا، زنان قدرت ذاتی بالایی در انتقال مفاهیم و تأثیرگذاری علم و هنر دارند. حضور زنان در دانشگاه‌ها در سطح کارشناسی پررنگ‌تر، در سطح کارشناسی ارشد کم‌رنگ‌تر شده و در سطح دکتری به حداقل می‌رسد. لذا، چالش اصلی، حضور زنان در سطوح تحصیلات تکمیلی است. بررسی دلایل این حضور کمرنگ، و فرهنگ‌سازی در این زمینه در سطح تحصیلات تکمیلی راهگشا خواهد بود. دلایل مختلفی منجر به حضور کمرنگ زنان در این مقاطع می‌شوند. یکی از موارد، دلایل خانوادگی است. تفکر بسیاری از خانواده‌ها در مورد تحصیل زنان در سطوح بالاتر از کارشناسی این است که تحصیل در این مقاطع منجر به عقب‌افتادگی آنها از زندگی می‌شود. در واقع، مسائلی همچون ازدواج به جای ادامهٔ تحصیل مطرح می‌شود. حضور زنان در مقاطع تحصیلات تکمیلی نه‌تنها مغایرتی با حضور آنها در زندگی نداشته، بلکه آنها را برای زندگی بهینه آماده می‌کند. از طرف دیگر، حضور زنان در سطح تحصیلات تکمیلی منجر به برجسته‌سازی نقش هنر در آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی می‌شود. نتیجهٔ چنین سیاست‌هایی، پرورش دانشمندان هنرمند خواهد بود. مانع دیگر حضور زنان در عرصه‌های آموزش عالی و احراز پست‌های مدیریتی و اجرایی، عوامل فرهنگی است. با فرهنگ‌سازی‌های بهینه و مناسب می‌توان زمینه را برای اشتغال زنان فراهم ساخت.

رشد اقتصادی در هر جامعه‌ای نیازمند توجه و بازنگری در سیاست‌های اشتغال برای پیشبرد اشتغال و اقتصاد زنان است. اشتغال زنان در پست‌های مدیریتی، اجرایی و آموزشی منافاتی با توانایی‌های آنها ندارد. توجه به برابری حقوق تحصیل و اشتغال زنان منجر به استفادهٔ بهینه از سرمایه‌های ملی و میهنی می‌شود. اقدام قانونی برای حذف تبعیض و همچنین تغییر نگرش‌ها و انتظارات از زنان جامعه، زمینه‌ساز رشد و پیشرفت اقتصادی است. برای نیل به موفقیت در اشتغال زنان باید فرصت‌های شغلی مناسب در دسترس زنان باشد. بهره‌گیری از زنان در آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی برای پرورش دانشمندان هنرمند یکی از راهکارهای کارآفرین‌پروری در هر جامعه‌ای است. استقبال از چنین شمولی در دانشگاه‌ها و مراکز فنی و حرفه‌ای حائز اهمیت فراوانی است. چرا که روحیهٔ فعالیت حداقل ۵۰ درصد زنان در جامعه را برای پیشرفت به موقع علم و فناوری آشکار می‌سازد.

نقش هنر در مهارت‌آموزی و اشتغال- اقتصاد

آموزش نقش اساسی در اعتلای جنبه‌های مختلف زندگی انسان دارد. تلفیق علم و هنر در آموزش و پرورش و سامانه‌های آموزش عالی هر جامعه‌ای، زمینه‌ساز مهارت‌آموزی پژوهندگان علوم مختلف است. لذا، استفاده از آموزشگران هنرمند برای آموزش کاربردی، ضروری است. بهترین راه برای بهبود آموزش و پرورش معلمان، آماده‌سازی اولیه و آموزش معلمان پیش از و طی اشتغال است. این رویکرد نقش زیادی در توسعهٔ مداوم آموزش حرفه‌ای ایفا می‌کند. طرح دیگر می‌تواند تدریس بیشتر دکتراهای علوم و ریاضی در دبیرستان (با حفظ روابط پژوهشی آنها با دانشگاه‌ها) باشد (Mervis, 2000). هنر عالی آموزش، ایجاد بستری مناسب برای آموزش مهارت‌آموزانه در افراد سامانه‌ها است. کسب مهارت‌ها منجر به رویکردهای مهارت‌محور در جامعه می‌شود. رویکردهای مهارت‌محور نیز منجر به استفادهٔ بهینه از

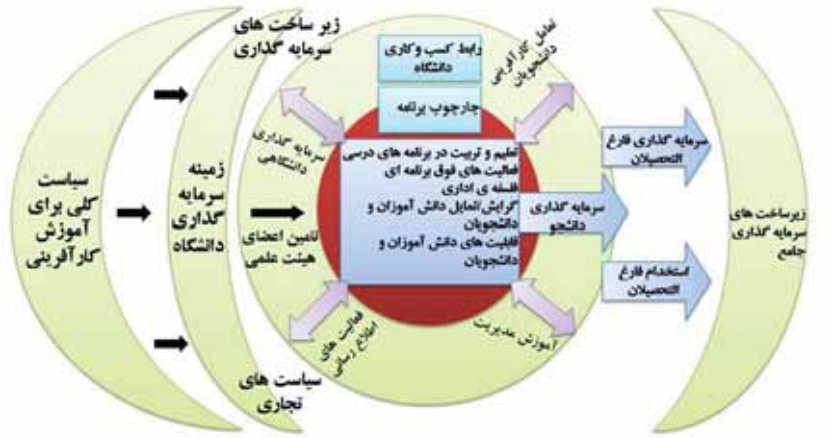
استعدادهای ملی، افزایش اشتغال و رونق اقتصادی می‌شود. صنعت فرصت‌های شغلی زیادی برای افراد آموزش‌دیدهٔ مهارت‌محور و هنرمند دارد. لذا، افزایش شکاف بین نیازهای صنعت و تخصص دانشگاهی، چالش‌های متعددی را برای طبیعت آموزش دانش‌آموختگان و جامعه ایجاد می‌کند. رویکرد آموزش و پرورش در محل کار و در محیط تولید، نه تنها کار معلمان را در مسیرهای بهره‌گیری بهبود بخشیده و گسترش مهارت‌های آنها را دوباره تعریف می‌کند، بلکه ارزش نقش مربیان حرفه‌ای در مشاورهٔ پرسنل صنعت در امور مربوط به یادگیری و کمک به توسعهٔ چارچوب‌های یادگیری را نشان می‌دهد. اگر نتیجهٔ برنامهٔ آموزشی به نیازهای دانشجویان پاسخ داده و به اندازهٔ کافی برای شمول تغییرات رخداده در محل کار آنها انعطاف‌پذیر باشد، توسعه و پیاده‌سازی آن، چالش‌ها و وضعیت‌های منحصر به فردی برای معلمان در بر خواهد داشت (Waterhouse and Sefton, 1997).

تأثیر روان‌شناسی هنر بر علم

در جوامع کنونی مدرن و پسامدرن افسردگی و ناراحتی‌های مرتبط با آن در حال گسترش می‌باشد. این افسردگی در میان افراد سامانه‌ها نیز در حال گسترش است. شاید دلیل اصلی افزایش افسردگی، دور شدن افراد سامانه‌ها از هنر و آموزه‌های آن باشد. در حال حاضر کاهش انگیزهٔ افراد سامانه‌ها در زمینه‌های مختلف علمی را می‌توان با هنر و آموزه‌های آن بهبود بخشید. هنر و آموزه‌های آن علاوه بر بهبود عملکرد حافظه، منجر به تقویت انگیزه‌های ذاتی و انرژی‌های مثبت درونی می‌شود. استفاده از آموزش‌گران هنرمند در تقویت انگیزه‌های ذاتی و انرژی‌های مثبت درونی افراد سامانه‌ها راهگشا خواهد بود. از آثار مثبت تلفیق هنر و علم می‌توان به کاهش تنش در روابط اجتماعی، کاهش دوگانگی یا چندگانگی تشخیصی، اتحاد و همبستگی بین قشرهای مختلف علمی و هنری را ذکر کرد.

هنر، مهارت‌آموزی و کارآفرین پروری

پرورش مهارت‌های صنعتی و کاربردی افراد سامانه‌ها مستلزم توجه به بخش آموزش و پرورش است. آموزش‌گران هنرمند در پرورش مهارت‌های افراد سامانه و اعتلای کارآفرین‌پروری در جامعه نقش به‌سزایی خواهند داشت. افراد سامانه‌ها با شناخت استعدادها و مهارت‌های بالقوه و بالفعل خود، زمینه را برای کارآفرین‌پروری مهیا خواهند کرد. آمیختن علم و هنر در دست‌یابی به کارآفرین پروری در سامانه‌های آموزش و پرورشی، آموزش عالی و همچنین در بطن جامعه کمک شایانی خواهد کرد. آموزش هنرمندانه، گسترش فرهنگ تفکر و ایده‌زایی را ثمر خواهد داد. یافته‌ها از این نتیجه پشتیبانی می‌کنند که آموزش کارآفرینی بر تمایل دانش‌آموز و حیث‌التفاتی آنان تأثیر دارد (Pittaway and Cope, 2007). در واقع، کارآفرینی و کارآفرین پروری نتیجهٔ آموزش هدفمندانه، هنرمندانه و مهارت‌محور افراد سامانه‌ها است.



شکل ۱. شماتیکی از چارچوب آموزش کارآفرینی هنرمندانه(Pittaway and Cope, 2007)

نتیجه‌گیری

آموزش، اساسی‌ترین اصل در پیشرفت سامانه‌ها است. استفاده از آموزش‌گران هنرمند در آموزش و پرورش و آموزش عالی ضمن انگیزه‌مند شدن پژوهندگان علم، منجر به گسترش فرهنگ تفکر، اعتلای مهارت افراد سامانه‌ها و پرورش استعدادهای ناب می‌شود. افزایش مهارت افراد سامانه‌ها نیز منجر به افزایش کارآفرینی و کارآفرین‌پروری شده و در نهایت منجر به شکوفایی اقتصادی می‌گردد. نهادینه‌سازی کارآفرین‌پروری، نقطهٔ عطفی در بهبود اشتغال و اقتصاد جامعه است.

منابع

Ainsworth, S., Prain, V.,Tytler, R. 2011. Drawing to Learn in Science. Science Magazine, 333: 1096-1097

Alberts, B. 2009. Making a Science of Education. Science Magazine, Vol. 323 no. 5910 p. 15

Campbell, N. R. 1957. Science, Imagination, and Art. Science Magazine, Vol. 125 no. 3252 pp. 803-806

Gold, S. 1973. Alternative National Goals and Women's Employment. Science Magazine, 179: 656-660

Mervis, J. 2000. How to Produce Better Math and Science Teachers. Vol. 289 no. 5484 pp. 1454-1455, DOI: 10.1126/science.289.5484.1454

Nikkhah, A.(2011). Science Education of the New Millennium: Mentorship Arts for Creative Lives. Creative Education; 2,(4), 341-345.

Nikkhah, A.(2012). Structuring Science Education in the New Millennium: Authorizing a Succeeding Integrity. In Progress in Education, Vol 28. Edited by R. V. Nata. Nova Science Publishers Inc., NY, USA.

Pittaway L. and Cope J. 2007. Entrepreneurship Education : A Systematic Review of the Evidence. International Small Business Journal, 25(5): 479–510

Smith, T. P., Tsang, J. C. 1995. Graduate Education and Research for Economic Growth. Vol. 270 no. 5233 p. 48, DOI: 10.1126/science.270.5233.48

Waterhouse, P. and Sefton, R. 1997. Teachers at Work: Utilising Professional Teaching Skills in Industry Settings. Australian Journal of Education, vol. 41 no. 3 262-275

فصل دوم

آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاغل خانگی و توسعهٔ پایدار روستایی

اخلاق کارآفرینی، پیش بایستی در کسب و کارخانگی

مصطفی کبیریان کوچکسرایی[1]

چکیده

اخلاق و معیارهای اخلاقی از جمله مباحث بنیادی و دیرین مطروحه در عرصهٔ کسب و کار می‌باشد که وجود آن مزیتی استراتژیک برای مدیران و کارآفرینان بنگاه‌های کار در عرصهٔ رقابت کسب و کار محسوب می‌گردد. علم اخلاق در جستجوی نظام‌مند کردن قضاوت‌های اخلاقی است و از اصول اخلاقی دفاع می‌کند. اخلاق زمانی که به کار گرفته می‌شود، چارچوبی ترسیم می‌کند که در قالب آن مردم فکر می‌کنند چگونه باید باشند. بنابراین، اگر این قول را بپذیریم که"علم اخلاق درکسب وکار این است که به کسی ضرر نزنی" و آن را قاعدهٔ اصلی اخلاق حرفه‌ای درمسئولیت‌های عمومی‌و اجتماعی بدانیم، پس اخلاق کارآفرینی را هم باید از ملزومات رسیدن به یک معیار اخلاقی دانست که در این‌صورت "تولید کالا یا خدمت برای مبادله (کسب و کار) هم کاری درست است و هم عملی با فضیلت. از این‌رو، تحقیق حاضر، با هدف ارائهٔ چهارچوبی برای تعیین مؤلفه‌های اخلاقی کسب وکار به‌عنوان یکی از مشخصات بارز کارآفرینی تدوین گردید. روش تحقیق در این مقاله به‌صورت مطالعه و بررسی اسناد و مدارک (مقالات، پایان‌نامه‌ها،کتب) است؛ ضمن آنکه چارچوب تحقیق به رؤیت کارشناسان کسب و کار رسیده و روایی آن مورد تأیید قرار گرفته است. یافته‌های تحقیق از وجود ابعاد سه‌گانهٔ اخلاق فردی، اخلاق اجتماعی و اخلاق کاری حکایت می‌کند.

واژگان کلیدی: اخلاق، کارآفرینی، کسب و کارخانگی.

---

۱. کارشناس ارشد مدیریت دولتی، کارشناس آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران)،
Email: mostafakabirian@yahoo.com

مقدمه

در جوامعی که اصول اخلاقی رعایت می‌شود و درست و نادرست بودن رفتارهای افراد مدنظر است، از بروز بسیاری از خطاها جلوگیری می‌شود. لازم است افراد، در زندگی اجتماعی و برای سلامت جامعه، اصول اخلاقی را رعایت نمایند. آثار رعایت اصول اخلاقی در زندگی اجتماعی، در زندگی شغلی نیز متبلور می‌شود. افرادی که به اصول اخلاقی پای‌بند هستند، به‌طور کلی از انجام کارهای نادرست در محیط کار و یا در خارج از محیط کار می‌پرهیزند. به عبارت دیگر، فلسفهٔ وجودی سازمان متکی به حیات انسان است. انسان‌ها در کالبد سازمان‌ها روح می‌دمند، آنها را به حرکت در می‌آورند و اداره می‌کنند. سازمان‌ها بدون وجود انسان نه تنها مفهوم نخواهند داشت، بلکه ادارهٔ آن‌ها نیز میسر نخواهدبود.

رویکرد اکثر کشورهای جهان به موضوع کارآفرینی و توسعهٔ آن، موجب گردیده است تا موجی از سیاست‌های توسعهٔ کارآفرینی در دنیا ایجاد شود. کشورهای مختلف راه حلی را که طی سه دههٔ گذشته برای فائق آمدن بر مشکلات مختلف اقتصادی و اجتماعی به آن روی آورده‌اند، توسعهٔ فرهنگ کارآفرینی، انجام حمایت‌های لازم از کارآفرینان، ارائهٔ آموزش‌های مورد نیاز به آنان و انجام تحقیقات و پژوهش‌های لازم در این زمینه بوده است. در واقع تحقق فرآیند کارآفرینی، به دست افرادی صورت می‌گیرد که میل شدیدی به کامیابی دارند و سخت‌کوشی، پافشاری، ریسک‌پذیری، دورنماسازی خارق‌العاده از جمله ویژگی‌ها و امتیازات روحی -روانی آنها در واقع کارآفرین فردی است که با ایده و فکر جدید و از طریق ایجاد یک کسب و کار مبادرت به معرفی محصول جدیدی در جامعه می‌کند. اصولاً این‌گونه افراد در کلیهٔ جوامع حضور دارند و یک بستر و زمینهٔ مناسب حضور آنان را پر رنگترمی‌سازد.

بنابراین، از مطالب گفته‌شده می‌توان به این نتیجه دست یافت که بین اخلاق و کارآفرینی رابطه‌ای مستقیم و جدانشدنی وجود دارد که این رابطه را می‌توان در گسترهٔ بسترمعنایی و عملیاتی کارآفرینی و پویایی و تنوع مدل‌های آن در جهت هدایت عملیاتی سازمان‌ها و بنگاه‌های کسب وکار جستجوکرد، البته با توجه ویژه به اخلاقیات که در لایه‌های آن پنهان است.

تعریف اخلاق

اخلاق در مباحث اسلامی، جزو حکمت عملی محسوب می‌شود. مباحث حکمت عملی به حوزه‌هایی محدود است که اولاً شامل انسان‌ها می‌شود، ثانیاً افعال اختیاری انسان‌ها را در بر می‌گیرد و ثالثاً مربوط به «بایدهای» زندگی انسان است که از این‌نظر به قوهٔ عقل آدمی مربوط می‌شود. اخلاق عبارت است از تشخیص فضایل از رذایل یا تمیز (درست)، (شایسته) و (عادلانه) از (نادرست)، (ناشایست) و (غیرعادلانه) است). از دیدگاه ریچارد دفت (۱۹۹۲)، اخلاق عبارت است از قاعدهٔ اصول اخلاقی و ارزش‌هایی که بر رفتار فردی و جمعی، تحت عنوان درست یا غلط بودن حاکمیت دارد. اخلاق بحث از ا ین پدیده می‌کند که در رفتار انسانی چه چیزی صحیح و چه چیزی غلط است؛ درعین حال علم اخلاق نوعی تئوری تعریف می‌شود که به نظام‌مند کردن قضاوت‌های اخلاقی می‌پردازد و از اصول اخلاقی دفاع می‌کند، اخلاق زمانی که به‌کار گرفته می‌شو، چارچوبی ترسیم می‌کند که در قالب آن مردم فکر

می‌کنند چگونه باید باشند. در فرهنگ معین اخلاق به معنی خلق و خوی‌ها، طبیعت باطنی، سرشت درونی و نیز به‌عنوان یکی از شعب حکمت عملی خوانده شده است. اخلاق را از طریق آثارش نیز می‌توان تعریف کرد و آن این‌که گاه عملی که از انسان سر می‌زند، شکل مستمری ندارد، ولی هنگامی که کاری به‌طور مستمر از کسی سر می‌زند (مانند امساک در بذل و بخشش و کمک به دیگران) به این دلیل است که یک ریشهٔ درونی و باطنی در اعماق جان و روح او دارد، آن ریشه را خلق و اخلاق می‌نامند. در عمدهٔ تعاریفی که از اخلاق شده است، دو مقولهٔ درونی بودن و سر و کار داشتن با ارزش‌ها در اخلاق نهفته است. اخلاق بیشتر امری اجتماعی است تا فردی و در واقع بستر مناسب اجتماعی است که شرایط رشد و توسعهٔ اخلاقی خاص یا به عبارتی وابستگی و پای‌بندی به ارزشی خاص را فراهم می‌کند. دایره‌المعارف مصاحب علم اخلاق را «بررسی و تعیین ارزش اعمال انسانی برحسب اصول اخلاقی» تعریف کرده است و اضافه می‌کند که دربارهٔ وجدان انسانی و مسئولیت او از لحاظ اعمالش، نظریه‌های مختلفی در طول تاریخ ابراز شده و اصحاب فلسفه‌های مختلف، عوامل گوناگونی چون دین، فطرت و تجربه را اساس «اخلاق» دانسته‌اند. در دایره‌المعارف بریتانیکا گفته شده است اصطلاح اخلاق در مورد تئوری‌های مربوط به سیستم ارزش‌های اخلاقی نیز به‌کار می‌رود. علاّمه جعفری مفهوم اخلاق را از زوایای مختلف و با تعابیر گوناگونی بحث کرده است. این تعریف‌ها دایرهٔ گسترده‌ای از«مقید شدن به عامل درونی خودکاری که انسان را به سوی نیکی‌ها سوق داده و از بدی‌ها بر کنار می‌نماید» و « شکوفا شدن همهٔ ابعاد مثبت انسانی در مسیری که رو به هدف اعلای زندگی پیش گرفته است» و نیز «آگاهی به بایستگی‌ها و شایستگی‌های سازندهٔ انسان در مسیر جاذبهٔ کمال و تطبیق عمل و قول و نیت و تفکرات وارده بر آن بایستگی‌ها و شایستگی» را در برمی‌گیرد.

اخلاق از موضوعات بحث‌برانگیزی است که متکی بر نظام‌های ارزشی است و براساس آن فرد «خوب» را از «بد» تشخیص داده و به پرسش‌های مربوط به رفتارهای اخلاقی در جامعه یا محیط کار پاسخ می‌گوید. شکل‌گیری معیارهای اخلاقی در ذهن افراد متأثر از عوامل گوناگونی نظیر مذهب، خانواده، شرایط محیطی، جایگاه اجتماعی، سن و جنس، نژاد و نظایر آن می‌باشد. قضاوت‌های اخلاقی بخشی از تصمیم‌گیری روزمرهٔ شاغلان حرفه‌ای اجتماعی می‌باشد.

اخلاق دارای سطوح مختلفی است، زیرا گاهی اخلاق شخصی و فردی است و در مواردی نیز به مسئولیت‌های شغلی فرد در زندگی اختصاص دارد. «اخلاق حرفه‌ای» به «اخلاق سازمان» مربوط است. در دنیای امروز مشاغل در درون سازمان‌ها قراردارند و وقتی که از «اخلاق سازمانی»، بحث به میان می‌آید «اخلاق شغلی و اخلاق حرفه‌ای» نیز خود به خود مطرح می‌شود.

مفهوم کارآفرینی

دانشمندان و محققین علوم مختلف اقتصادی، اجتماعی، روان‌شناسی و مدیریت که در مورد کارآفرینی مطالعه نموده و نظراتی ارائه و تعاریف مختلفی از کارآفرینی را مطرح نموده‌اند. تعریفی از کارآفرینی که تقریباً شامل همهٔ تعریف‌های ارائه‌شده در مورد کارآفرینی باشد،

عبارت است از: «فرایندی است که فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلّاق و شناسایی فرصت‌های جدید و با بسیج منابع، مبادرت به ایجاد کسب و کار و تأسیس شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور و رشدیابنده نموده که توأم با پذیرش مخاطره و ریسک است و منجر به معرفی محصول و یا خدمت جدیدی به جامعه می‌گردد».

همچنین، نظریه و تعاریف اقتصاددان مشهور اتریشی به نام جوزف شومپیتر از کارآفرینی و نقش کارآفرینان در فرآیند توسعه، مورد توافق و ارجاع اکثر پژوهشگران در این زمینه است. بر پایهٔ دیدگاه وی ، کارآفرین نیروی محرکهٔ اصلی در توسعهٔ اقتصادی و موتور توسعه می‌باشد و نقش وی عبارت از نوآوری یا ایجاد ترکیب‌های تازه از مواد است. شومپیتر مشخصهٔ اصلی کارآفرین را «نوآوری» می‌دانست و کار یک کارآفرین را «تخریب خلاق» تعرف کرد. وی درکتاب «نظریهٔ اقتصاد پویا» اشاره می‌کند که تعادل پویا از طریق نوآوری و کارآفرینی ایجاد می‌گردد و این‌ها مشخصهٔ یک اقتصاد سالم هستند.

کرزنر، کارآفرینی را این‌گونه تعریف می‌کند: کارآفرینی یعنی ایجاد سازگاری و هماهنگی متقابل بیشتر در عملیات بازارها؛ از دیدگاه دراکر (۱۹۸۵)، کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایهٔ خود شروع می‌نماید. کارآفرین ارزش‌ها را تغییر می‌دهد و ماهیت آنها را دچار تحول می‌نمایند. همچنین، به عقیدهٔ مک کله لند (۱۹۶۱) کارآفرین کسی است که «یک شرکت (یا واحد اقتصادی) را سازماندهی می‌کند و ظرفیت تولیدی آن را افزایش می‌دهد. رابرت هیسریچ (۱۹۸۸) معتقد است کارآفرینی فرآیند خلق چیزی نو، با صرف وقت و تلاش بسیار و پذیرش خطرات مالی، روحی و اجتماعی برای به‌دست آوردن منابع مالی، رضایت شخصی و استقلال است. از نظر مک میلان و لو (۱۹۸۸) کارآفرینی یعنی ایجاد شرکت‌های جدید؛ ویلیام بای گریو (۱۹۹۳) معتقد است کارآفرین کسی است که یک فرصت را در می‌یابد و برای پیگیری آن فرصت یک سازمان را راه‌اندازی می‌کند و فرآیند کارآفرینی تمام وظایف، فعالیت‌ها و عملیاتی را با درک فرصت و ایجاد یک سازمان به‌منظور پی‌گیری آن فرصت‌ها ارتباط می‌یابد، در بر می‌گیرد. کارشناسان، کارآفرینی را فراگرد شکار فرصت‌ها به‌وسیلهٔ افراد (به‌طور انفرادی یا در سازمان‌ها) بدون در نظر گرفتن منابع موجود در اختیار آنها می‌دانند. هیسریچ (۲۰۰۲) کارآفرینی را فرآیند خلق چیزی متفاوت و با ارزش از طریق اختصاص زمان و تلاش لازم برای آن است؛ با فرض همراه بودن ریسک‌های مالی، روانی و اجتماعی و نیز دریافت پاداش‌های مالی و رضایت فردی. روبرت رونشتات (۱۹۸۵) نیز معتقد است که کارآفرینی فرآیند پویای ایجاد ثروت بیشتر است.

مفهوم کسب وکارهای خانگی

اگرچه مفهوم کسب و کارهای خانگی قدمت دیرینه‌ای داشته، اما در مورد تعریف آن هنوز اتفاق نظر کلی وجود ندارد. نقطهٔ مشترک در تأکید بر خانه به‌عنوان محل اصلی و عمدهٔ کسب و کار است. فانگ و همکاران (۲۰۰۱) اعتقاد دارند کسب و کارهایی را می‌توان خانگی نامید که صرف نظر از اندازه و نوع آن‌ها محل کار اصلی‌شان در خانه باشد. اما نقطهٔ تمایز و ابهام در تفاوتی است که میان کارکنان خانگی و کارآفرینان خانگی وجود دارد. بدین ترتیب که مشخص نیست بین فعالیت‌های افرادی که در استخدام و قرارداد یک شرکت یا مؤسسهٔ مستقل بیرونی بوده اما دفتر کار و محل انجام وظایف آن‌ها در خانه است با فعالیت‌های

افرادی که در استخدام هیچ سازمانی نبوده و به‌طور مستقل برای ایجاد ارزش‌افزوده به کارهای تولیدی، خدماتی و فروش می‌پردازند، چه تفاوتی وجود دارد. در برخی تعاریف ارائه‌شدهٔ این دو مفهوم در هم آمیخته و کسب و کار خانگی نامیده شده‌اند. درحالی که کار خانگی مفهوم وسیعی است که صاحبان و اداره‌کنندگان کسب و کارهای خانگی را نیز شامل می‌شود.

روبرتز و کریسمن (۱۹۹۷) تعاریف متعدد ازکسب وکارهای خانگی را به سه دسته تقسیم می‌کنند:

۱. تعاریف فراگیر: در این‌گونه تعاریف هیچ تمایزی میان کارکنان خانگی و کارآفرینان خانگی وجود ندارد. به عنوان مثال، هیچ تفاوتی میان کارمند بانکی که وظایفش را با شبکهٔ اینترنت و در خانه انجام می‌دهد با فردی که به‌طور مستقل کسب و کاری اینترنتی را در خانه راه‌اندازی کرده وجود ندارد و هر دو کسب و کار خانگی نامیده می‌شوند.
۲. تعاریف پالوده: هر نوع فعالیتی که در آن فرد به‌صورت تمام‌وقت یا پاره‌وقت یک کسب و کار مستقل را در خانه اداره می‌کند.
۳. تعاریف خاص: تنها کسب و کارهایی را شامل می‌شود که فرد به‌صورت تمام‌وقت و در خانه آن را اداره می‌کند.

ابعاد اخلاق کارآفرینی

ابعاد اخلاق کارآفرینی شامل۳ عامل اصلی (فردی، کاری و اجتماعی) می‌باشد که کلیهٔ مؤلفه‌های آن به‌طور مجزا همراه با بیان برخی از مصادیق آن تشریح شده است.



❖الف : اخلاق فردی

امام خمینی (ره) در نگاه به اخلاق، به ریشه‌ها و تعابیر قرآنی آن توجه داشتند؛ به‌طوری که می‌فرمایند «خُلق عبارت از حالتی است در نفس که انسان را دعوت به عمل می‌کند بدون

رویه و فکر: برای مثال، کسی که دارای خلق سخاوت است آن خلق، او را وادار به اتفاق می‌کند، بدون آنکه مقدماتی تشکیل دهد، گویی یکی از افعال طبیعی او مثل دیدن و شنیدن است» ؛همچنین هنری سیجویک (م۱۸۳۸-۱۹۰۰) در بیان اصول اخلاقی بدین نکته اشاره می‌کند که «هرکس به حقانیت هر عملی نسبت به خود حکم می‌کند، تلویحاً به حقانیت آن عمل به دیگران نیز حکم کرده است» به عبارت دیگر، مجموعه برداشت‌های ما از واقعیات و اتفاقات پیرامونی در تلفیق با مؤلفه‌های اخلاق فردی (اعتقادات، دانش، ارزش‌ها و باورهای فردی) اثر و جلوهٔ بیرونی (رفتار) را باعث می‌گردند که به اخلاق فردی تعبیر می‌شود.

❖ب: اخلاق اجتماعی

وقتی سخن از اخلاق اجتماعی به میان می‌آید، در واقع، به ارزش‌های فرهنگی و یا آرمان‌هایی که توسط مردم به‌عنوان استانداردهای رفتاراجتماعی پذیرفته شده است، اشاره کرده‌ایم. این ارزش‌ها در قالب مؤلفه‌های اخلاق کارآفرینی اجتماعی به «حکمرانی خوب، تعهد، حساب پس‌دهی، رعایت استانداردها، سیاست‌ها و رویه‌های اخلاق کسب و کار» به عنوان هنجارهای غالب تعبیر می‌گردند.

❖ج: اخلاق کاری

مجموعه‌ای از اصول و ارزش‌های معنوی که درستی یا نادرستی رفتار فرد یا گروه را معین می‌کند، اخلاق کاری نامیده می‌شود. تمامی انسان‌ها از اینکه مورد توجه و احترام قرار گیرند، لذت می‌برند. فقط میزان درجهٔ آن متفاوت می‌باشد. احترام متقابل در محیط کار یکی از موارد آرام‌بخش و بسیارمفید در همهٔ ابعاد به نظر می‌رسد. زمانی‌که در محیط کار احساس مثبت و شادی جریان داشته باشد، مطمئناً بازدهٔکاری بیشتر نیز خواهیم داشت. روان‌شناسان معتقدند تنها خود افراد مسبب چگونگی برخورد دیگران با خودشان هستند. زمانی می‌توان از دیگران انتظار احترام داشت که این روند متقابل صورت پذیرد. اختلافات طبقاتی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی ممکن است سبب‌ساز تنش‌ها و ناسازگاری‌های گردد. ما انسان‌ها تنها زمانی می‌توانیم در کنار هم زندگی مسالمت‌آمیز داشته باشیم که به حقوق یکدیگر احترام گذارده و برخی نکات به ظاهر بی‌اهمیت را رعایت نماییم. به عبارت دیگر، با بهره‌گیری از مؤلفه‌های اخلاق کارآفرینی کاری یعنی «شفافیت، قانونمندی و احترام به همکاران و ذی‌نفعان» می‌توانیم به نگرش تعهدآفرین که نوعی احساس تعلق و وظیفه به دیگران، به‌ویژه دیگران مهم، و وفاداری نسبی به ارزش‌ها، انتظارات و اهداف آن‌هاست، دست پیدا کنیم.

نتیجه‌گیری

اخلاق در فرایند کارآفرینی در همراهی با کارآفرین باعث ارتقاء قدرت و توان شخصی او برای اقدامات کارآفرینانه می‌شود. هر قدر بر زوایای تاریک حرکت کارآفرینانه نور اخلاق بتابد، شفافیت و قانون‌مداری آن نیز پدیدارتر می‌گردد. اخلاق کار و وجدان دو شاخصهٔ مهم در نیل به نتایج انگیزهٔ توفیق‌طلبی و پیشرفت و در نهایت تولید ثروت و رفاه و عدالت اجتماعی است. هرچند کسب و کار سرشتی اخلاق‌گرایانه را به ذهن متبادر می‌نمایید، ولی با توجه به

برداشت‌های انسانی متفاوت از مفهوم کسب و کار اخلاق‌گرایانه، به‌نظر می‌رسد که تدوین استراتژی اخلاق‌گرایانه به‌صورت مدلی ذهنی، پروراندن و ارائهٔ آن در قالب گفتمان اخلاق کارآفرینی از پیش بایست‌های ضرروری و جدانشدنی عرصهٔ کسب و کار (خانگی) باشد.

منابع

صیادی، سعید؛ طالبی همت، فاطمه (۱۳۹۱). اخلاق کارآفرینی، عاملی تسریع‌کننده در شکل‌گیری کارآفرینی پایدار، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران.

بیگی نیا، عبدالرضا؛ یعقوب پور، مریم (۱۳۸۵). اخلاق کارآفرینی، اولین همایش ملی مدیریت صنعتی، دانشگاه شاهد.

حیدری، حسین؛ بهرامی، مجید؛ آگهی، حسین؛ احمدی، سروناز(۱۳۹۰) اخلاق کارآفرینی، عاملی تسریع‌کننده در شکل‌گیری کارآفرینی پایدار، کنفرانس ملی کارآفرینی، تعاون، جهاد اقتصادی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نائین.

بابایی اهری، مهدی (۱۳۸۱) اخلاق در کسب و کار، کمال مدیریت شمارهٔ۱، صفحات ۱۱۸-۹۹.

رحیم نیا، فریبرز؛ قره باغی، نسترن؛ ملایی، زهرا؛ بهپور، الهام (۱۳۸۹). ارائهٔ مدلی مفهومی به‌منظور بررسی رابطهٔ اخلاق کاری و معنویت بر کارآفرینی و عملکرد سازمانی؛ اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت، نوآوری و کارآفرینی، شیراز.

دادگر، یدا...(۱۳۸۵). اخلاق بازرگانی (و کسب و کار) از منظر اقتصاد و اقتصاد اسلامی، فصل‌نامهٔ پژوهش‌نامهٔ بازرگانی، شمارهٔ ۳۸، صفحات ۱۲۰-۸۷.

بیگی نیا، عبدالرضا؛ یعقوب پور، مریم (۱۳۸۵). اخلاق کارآفرینی، اولین همایش ملی مدیریت صنعتی، دانشگاه شاهد.

بیگی نیا، عبدالرضا؛ یعقوب پور، مریم (۱۳۸۵). اخلاق کارآفرینی، اولین همایش ملی مدیریت صنعتی، دانشگاه شاهد.

رستگاران، مرتضی (۱۳۸۸)؛ آشنایی با مباحث کارآفرینی، فصل‌نامهٔ پارک فناوری پردیس، شمارهٔ۲۰، صفحات ۹-۸.

بیگی نیا، عبدالرضا؛ یعقوب پور، مریم (۱۳۸۵). اخلاق کارآفرینی، اولین همایش ملی مدیریت صنعتی، دانشگاه شاهد.

خنیفر، حسین؛ احمدی آزرم، هادی؛ زمانی فر، محسن (۱۳۸۹).کارآفرینی خانگی: انگیزه ها و نقش عوامل جمعیت‌شناختی بر آن، توسعهٔ کارآفرینی، سال سوم، شمارهٔ نهم، صفحات ۲۰۳-۱۸۱.

نوروززاده، رضا؛ افشار، عبدا... ؛ رضایی، ندا (۱۳۸۹). اخلاق علمی در فرایند پژوهش (بایدها و نبایدها)، پژوهش‌نامهٔ آموزش عالی (اخلاق در آموزش عالی)، شمارهٔ ۶۳، صفحات ۶۷-۴۷.

۱۳. محمدی، ستاره (۱۳۸۹)؛ وبلاگ روان‌شناسی خانواده
(childpsychology.blogsky.com)

اشتغال غیر کشاورزی راهکاری جهت توسعهٔ کارآفرینی در مناطق روستایی

مهنا شاهمرادی[1]
مریم بساطی[2]
مژگان علوی نیا[3]

چکیده

یکی از مهم‌ترین مشکلات فراروی جوامع در حال توسعه و حتی کشورهای صنعتی مشکل بیکاری به‌خصوص بیکاری در نواحی روستایی است که سبب مهاجرت روزافزون روستاییان به شهرها و در پی آن مشکلات اجتماعی و اقتصادی فراوان شده است. حال این سؤال مطرح می‌شود که چرا در مناطق روستایی فرصت‌های شغلی جدید ایجاد نشده است؟ یکی از مهم‌ترین دلایل آن عدم توجه و فقدان کارآفرینی در نواحی روستایی است. بنابراین، بایستی به این نکته توجه داشت که در درجهٔ اول، کارآفرینی باید در برنامه‌ریزی روستایی نهادینه شود، سپس به سبب محدودیت بخش کشاورزی در ایجاد اشتغال و تولید درآمد و تأثیرپذیری بالای بخش کشاورزی از اقلیم ناپایدار و در نتیجه عدم ثبات و ریسک بالای درآمد این بخش، به ایجاد فرصت‌های شغلی جدید در زمینه‌های غیر زراعی مانند، پرورش گل و گیاهان گلخانه‌ای، نوغانداری، شیلات، صنایع روستایی و گردشگری به‌عنوان راهکاری جهت ایجاد فرصت‌های شغلی در روستا و توسعهٔ کارآفرینی روستایی توجه شود. از این رو، در این مقاله به بررسی و شناسایی فرصت‌های شغلی پایدار در زمینه‌های غیرکشاورزی در روستاها و ارائهٔ راهکارهای مناسب برای توسعهٔ کارآفرینی در نواحی روستایی می‌باشد.

واژگان کلیدی: کارآفرینی، روستا، اشتغال غیرکشاورزی.

---

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی- توسعهٔ روستایی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه رازی کرمانشاه، Email: shahmorade4468@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی- ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه رازی کرمانشاه، Email: mbasati15@yahoo.com

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی- ترویج و آموزش کشاورزی، پردیس کشاورزی و منابع طبیعی دانشگاه رامین اهواز، Email: alavinia4438@yahoo.com

مقدمه

یکی از بزرگترین مشکلاتی که جامعهٔ امروز ایران با آن مواجه است، مسئلهٔ بیکاری می‌باشد. چالش‌های اشتغال یا موضوع کار و بیکاری نه فقط یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی روز درکشور به‌شمار می‌آید، بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در دو دههٔ گذشته می‌توان آن را مهم‌ترین چالش اجتماعی چند دههٔ آینده نیز به حساب آورد (زاهدی مازندرانی،۱۳۸۳). رشد بی‌رویهٔ جمعیت، عرضهٔ زیاد نیروی کار، نامتناسب و ناکافی بودن مشاغل با نیروی انسانی آماده به کار در جامعه، نبود آموزش‌های مناسب برای آماده‌سازی این قشرعظیم جوان، رشد بیکاری، کاهش درآمدهای نفتی و بسیاری مسائل دیگر همه از دلایل این معضل بزرگ جامعه است که بر تمامی ابعاد اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه تأثیرگذار است. اما بررسی این معضل در جامعهٔ روستایی برای جوانان روستایی از درجهٔ اهمیّت بیشتری برخورداراست. به‌طوری‌که روستاییان عموماً بیش از نیمی از سال، بیکار هستند که این بیکاری خود وسوسه‌ای است، بالقوه برای مهاجرت کشاورزان به شهرها علی‌الخصوص حاشیه‌های شهر و از آنجا که این افراد آموزش‌های لازم برای کار در شهرها را ندیده‌اند، علاوه بر بروز مشکلات در جامعهٔ روستایی و تخریب روستاها، ایجاد اختلال در امر کشاورزی و دامپروری کشور و ده‌ها مشکل و معضل دیگر در سطح روستاها باعث ایجاد مسائل عدیده‌ای از جمله افزایش حاشینه‌نشینی و پیامدهای ناشی از آن در مناطق شهری می‌گردند.

بر اساس نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵، نرخ بیکاری مناطق روستایی برابر ۱۴/۷۴درصد و نرخ مشارکت نیروی کار ۴۰/۸۵ است. جمعیت فعال روستایی در سال ۱۳۸۵ حدود ۷,۴۹۴,۰۰۰ نفر بوده‌اند که از این تعداد۶,۳۹۰,۰۰۰ نفر شاغل و۱,۱۰۴,۰۰۰ نفر بیکار جویای کار هستند (ایمانی جاجرمی و پوررجب میاندوآبی،۱۳۸۸).

با رشد پرشتاب صنعت و فناوری در جهان، عقب‌ماندگی مناطق روستایی بیشتر عیان گردیده است. از آن جایی که عموماً روستاییان نسبت به شهرنشینان دارای درآمد کمتری هستند و از خدمات اجتماعی ناچیزی برخوردار هستند، اقشار روستایی فقیرتر و آسیب‌پذیرتر محسوب می‌شوند که بعضاً منجر به مهاجرت آنان به سمت شهرها نیز می‌شود (زارع، ۱۳۸۹: ۳۷).

بنابراین، از آنجایی که در اکثر مناطق جهان، روستاها از جمله نواحی فقیر در حال فرسایش محسوب می‌شوند، اندیشمندان و سیاست‌گذاران تمامی کشورهای دنیا توجه خاصی را معطوف به امر توسعهٔ روستایی و رفع مشکلات و معضلات آن نموده‌اند. امروزه صاحب‌نظران بین‌المللی بر این اعتقاد هستند که باید جدای از سیاست‌ها و استراتژی‌های کلان توسعه و توسعهٔ اقتصادی به‌طور ویژه و مشخص به امر توسعهٔ روستاها و ریشه‌کنی فقر گسترده‌ای که بر آن حاکم است نیز پرداخت.

در حالی که بسیاری از برنامه‌ریزان در این تصورند که ایجاد برخی از امکانات رفاهی و خدماتی در نواحی روستایی، در توسعهٔ روستاها و کاهش روند مهاجرت مؤثر خواهد بود، اما نتایج تحقیقات در طی چند دههٔ اخیر نشان داده است، با ارائهٔ امکانات و خدمات رفاهی در نواحی روستایی، بدون وجود بستر اقتصادی مناسب در روستاها، نه‌تنها روند مهاجرت روستاییان به شهرها کاهش نیافته است، بلکه سبب افزایش روحیهٔ مصرف، کاهش توان

تولید، وابستگی شدید به شهر، تغییرات فرهنگی و بروز نیازهای بیشتر در جمعیت روستایی می‌شود، که پاسخ‌گویی به آن‌ها، نیاز به کسب درآمد بیشتر دارد (مطیعی لنگرودی، ۱۵۲:۱۳۹۰)؛ (رفیع پور، ۱۳۶۹: ۵).

بر این اساس، توسعهٔ روستایی، «فرآیندی چندبُعدی و همه‌جانبه» است که باید با تغییرات اساسی در ساخت اجتماعی و طرز تلقی توده‌ها و نهادهای ملّی، موجب رشد اقتصادی و در نتیجه کاهش نابرابری و ریشه کردن فقر شود. این فرآیند روشی است برای افزایش فرصت‌های قابل دسترس برای افراد روستایی و افزایش امکانات بهره‌برداری از روستاها، به‌منظور ایجاد بهره‌وری بهینه در روستاها و ارتقاء ابعاد کمّی و کیفی زندگی در جامعهٔ روستایی. بنابراین، در برنامه‌ریزی توسعهٔ روستایی، همگام با افزایش امکانات خدماتی و رفاهی در نواحی روستایی، برنامه‌ریزی برای ایجاد اشتغال و درآمد ضروری است. در غیر این‌صورت، همان‌گونه که نتایج تحقیقات علمی و تجارب عملی ثابت کرده‌اند، ایجاد برخی از امکانات رفاهی و تسهیلات زیربنایی در جامعهٔ روستایی به تنهایی نمی‌تواند، موفقیت لازم را کسب کند و تأثیری جز هدر رفتن بودجهٔ اندک نواحی روستایی را نخواهد داشت. در واقع اجرای طرح‌های تکنیکی صرف، گرچه ممکن است فرصت‌هایی را برای پرورش علایق و استعدادهای گروه کوچکی از روستاییان به‌وجود آورد، اما آنچه مسلم است، تأثیر برخی از این طرح‌ها در افزایش روحیهٔ مصرف و عمیق‌تر شدن شکاف اقتصادی- اجتماعی در میان قشرهای مختلف روستایی و سرازیر کردن آنان به مناطق شهری است و ضعف تولید و بهره‌وری در نواحی روستایی و حتی متروکه شدن بسیاری از روستاهاست.

در واقع، کمبود درآمد عامل مهمی است که اگر برای آن چاره‌ای اندیشیده نشود ،اجازه نمی‌دهد طرح‌های توسعهٔ روستایی به‌ثمر بنشیند و روستاها توسعه‌یافته و از حرکت به سمت شهرهای بزرگ باز ایستند. کمبود درآمد روستاییان ناشی از چندین مسأله است:

۱. افزایش جمعیت روستاییان (مقدار مطلق)
۲. بیکاری(کامل یا فصلی)
۳. بهره‌وری پایین افراد و منابع
۴. عدم جذابیت برای سرمایه‌گذاری
۵. ضعف فضای کسب وکار

مطالعات مختلف نشان داده است ایجاد اشتغال و درآمد، یکی از مهم‌ترین اهداف توسعهٔ روستایی و مهم‌ترین ساز و کار و ابزار آن در جهت رفع مشکل بیکاری و فقر مناطق روستایی است. زیرا اشتغال‌زایی با کاهش بیکاری و افزایش بهره‌وری افراد و منابع، بالتبع افزایش درآمد مردم جامعهٔ روستایی را در پی خواهد داشت. به همین جهت، برای رفع فقر شدید مناطق روستایی، ارتقاء سطح و کیفیت زندگی روستاییان، بحث ایجاد اشتغال و افزایش بهره‌وری آنان، مورد توجه ویژه قرار گرفته است. اگرچه نباید گفت که اشتغال‌زایی و افزایش درآمدهای مردم روستایی، تنها هدف برنامه‌های توسعهٔ روستایی است، اما قطعاً می‌توان گفت بهترین و بهره‌ورترین نوع آن است. زیرا اگر در پی توسعهٔ روستایی و کارا کردن فضای روستایی از نظر بهره‌وری‌های اقتصادی باشیم، باید در پی تلفیق فعالیت‌ها از طریق افزایش اشتغال در محیط روستا بود، تا با افزایش درآمد انواع فعالیت‌ها در نواحی روستایی، ارتقاء سطوح کمّی و کیفی زندگی در نواحی روستایی عملی گردد، که خود در ماندگاری جمعیت روستایی در محیط

روستا مؤثر بوده و زمینه‌های لازم برای توسعهٔ روستایی را فراهم می‌نماید. از سوی دیگر، برای کارا کردن فعالیت‌ها در نواحی روستایی و ایجاد اشتغال و درآمد پایدار در مناطق روستایی، باید به متنوع‌سازی اقتصاد روستایی و کارا نمودن آن از طریق ایجاد انواع فعالیت‌های غیر کشاورزی، همگام با کشاورزی در روستاها توجه نمود. در این مقطع زمانی بسنده کردن به فعالیت‌های کشاورزی با توجه به رشد طبیعی جمعیت روستایی، به تنهایی کافی نبوده و بهره‌وری اقتصادی را با مشکل مواجه می‌کند. امروزه بر خلاف گذشته، روند تولیدی و بهره‌وری های اقتصادی در نواحی روستایی به کلی دگرگون گردیده است. هرچند که روستا و اقتصاد روستایی از بدو پیدایش تاکنون قرابت زیادی با کشاورزی و زیر بخش‌های آن، به ویژه زراعت، باغداری و ... داشته است و چنین ساختاری در گذشته با توجه به اقتصاد بسته و ویژگی‌های روستاها و روستاییان قابلیت دوام و ادامهٔ حیات را داشته است و امروزه نیز این فعالیت‌ها، سهم بالایی از مشاغل روستایی را به خود اختصاص می‌دهند، اما شکی نیست که با توجه به سیر تحول و تکاملی فضای روستایی، توان تولیدی نواحی روستایی، تنها در بهره‌وری کشاورزی خلاصه نمی‌شود و با گسترش بازار و تأثیر انکارناپذیر آن بر فضاهای روستایی و ناپایداری‌های موجود در ابعاد مختلف طبیعی، اقتصادی، اجتماعی، به‌ویژه در کشورهای توسعه‌نیافته، تأکید بر بخش کشاورزی به تنهایی نخواهد توانست، پایداری سکونت و معیشت را در نواحی روستایی تضمین کند. چنین ساختار اقتصادی و شغلی در نواحی روستایی مسائل خاصی را به دنبال خواهد داشت که از جمله آن می‌توان به انعطاف کمتر در مقابل نوسانات کوتاه‌مدت آب و هوایی، وابستگی بهره‌برداران به محیط خارج از روستا و بازارهای خارجی، وجود بیکاری آشکار و پنهان، کاهش بازدهٔ سرمایه، تخریب منابع پایهٔ محیطی، آسیب‌پذیری اقتصاد روستایی و بی‌ثباتی منابع درآمدی، تضعیف اقتصاد و فرهنگ روستایی، مهاجرت روستایی، حاشیه‌نشینی و مسائل شهری اشاره نمود (جوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۹).

اغلب نظریه‌پردازان توسعه در راستای کاهش اثرات منفی چنین ساختاری و در چارچوب الگوی توسعهٔ پایدار رویکرد متنوع‌سازی فعالیت های اقتصادی را پیشنهاد نموده‌اند.

بحث متنوع‌سازی فعالیت‌های اقتصادی در کشورهای در حال توسعه برای بهبود روابط مبادله و رشد اقتصادی این کشورها بعد از جنگ جهانی دوم مطرح شده است. مطالعات انجام‌شده در زمینهٔ متنوع‌سازی اقتصاد روستایی در سطح بین‌المللی عمدتاً توسط بخش توسعهٔ روستایی بانک جهانی از سال ۱۹۹۵ به بعد در کشورهای جهان سوم، انجام گرفته است. در ارتباط با مباحث توسعهٔ روستای، بانک جهانی در استراتژی موسوم به «از تصور تا عمل» به این مسئله اذعان نموده است که فقرزادیی می‌بایستی از روستا شروع گردد. در این نظریه برای پایدارسازی اقتصاد روستایی و توسعهٔ پایدار وجود تنوع یکی از ضروریات جوامع مختلف قلمداد شده است و رعایت این اصل، ثبات و پایداری ساختارهای اقتصادی را تسهیل خواهد نمود (بانک جهانی، ۱۳۸۴: ۸۷).

تجربهٔ کشورهای توسعه‌یافته نیز بیانگر این نکته می‌باشد، که از خصوصیات عام و شناخته‌شده تحولات ساختار اقتصادی آن است که همزمان با توسعهٔ کشورها، سهم بخش کشاورزی از تولید ناخالص داخلی و کل اشتغال کاهش یابد. علاوه بر این، افزایش تأکید بر

بخش غیرکشاورزی در سطح روستا ناشی از گرایش به نگرش کل‌گراتر در مورد توسعهٔ روستائی و اثرات ناشی از تنوع رشد اقتصادی در میان خانوارهای روستایی است.

در واقع، عوامل مختلفی که موجب گرایش افراد به سمت فعالیت‌های غیرکشاورزی می‌شوند را می‌توان به دو دستهٔ کلی زیر تقسیم نمود:

دستهٔ اول که به «عوامل بازدارنده» معروفند، شامل عواملی هستند که اشتغال افراد در بخش کشاورزی را محدود می‌نمایند و در نتیجه موجب تقویت انگیزهٔ افراد برای اشتغال در بخش غیرکشاورزی می‌گردند. این عوامل عبارتند از:

۱) رشد زیاد جمعیت در مناطق روستائی، که موجب بالا رفتن نسبت جمعیت بر واحد سطح می‌گردد؛

۲) محدودیت زمین‌های قابل دسترس و موفقیت کمتر در حاصل‌خیز نمودن زمین‌های بایر؛

۳) کاهش حاصل‌خیزی و بهره‌وری اراضی زراعی؛کاهش منابع طبیعی اساسی از جمله آب در نتیجه کاهش عملکرد محصولات زراعی؛

۴) پایین بودن درآمد سرانهٔ شاغلین در بخش کشاورزی در مقایسه با فعالیت‌های غیر مولد در مناطق شهری؛

۵) کمبود تجهیز و تزریق منابع سرمایه‌گذاری و عدم وابستگی بخش کشاورزی به بازار سرمایه ملّی و فقدان بازارهای مالی و اعتباری در سطح روستاها؛

۶) رواج نگرش‌ها و انتظارات در نزد نیروهای جوان و تحصیل‌کردهٔ روستایی و مغایرت آن با فعالیت‌های کم‌بازده کشاورزی؛

۷) ریسک‌پذیری بالای فعالیت‌های تولیدی در بخش کشاورزی و عدم وجود یا ناقص بودن بیمهٔ محصولات کشاورزی، که خانوارهای روستایی را به‌خاطر عدم قطعیت در تحصیل درآمد و مصرف آن وادار به متنوع نمودن منابع درآمدی و قبول فعالیت‌هایی با کارایی پایین‌تر، یا دارای رابطهٔ منفی با کشاورزی آن‌ها می‌کند (مؤسسهٔ پژوهش‌های اقتصاد کشاورزی، ۱۳۸۱: ۱۴)؛ (براتی، ۱۳۸۲)؛ (رمضانی و میر الماسی، ۱۳۸۶ :۲۹).

دستهٔ دیگری از عوامل تأثیرگذار بر گرایش افراد به‌سمت فعالیت‌های غیرکشاورزی به «عوامل تقویت‌کنندهٔ یا پیش‌برنده» معروفند، که این عوامل عبارتند از:

۱) بازدهی بالاتر نیروی کار در بخش غیرکشاورزی در مقایسه با بخش کشاورزی؛

۲) بازدهی بالاتر سرمایه‌گذاری در فعالیت‌های مربوط به بخش غیرکشاورزی در مقایسه با بخش کشاورزی؛

۳) ریسک‌پذیری کمتر فعالیت‌های غیرکشاورزی در مقایسه با کشاورزی؛

۴) فراهم آمدن پول نقد بیشتر با اشتغال در بخش غیرکشاورزی به‌منظور دستیابی به اهداف خانواده؛

۵) مزایای اقتصادی و اجتماعی دیگری که با اشتغال فرد در بخش غیرکشاورزی برای وی ایجاد می‌شود و جذابیت زندگی شهری به‌ویژه برای جوان‌ترها، با اشتغال در بخش‌های غیرکشاورزی افراد پول و فرصت بیشتری جهت زندگی به سبک مردم شهری خواهند داشت (براتی،۱۳۸۲).

دلایل زیادی در مورد لزوم توجه سیاست‌گذاران کشورهای در حال توسعه به پیشرفت بخش غیرکشاورزی وجود دارد، که از جمله عبارتند از:

اشتغال‌زایی برای گروه‌های پایین روستایی

توسعهٔ فعالیت‌های غیرکشاورزی از توانایی بالایی در جذب نیروی انسانی، به‌خصوص برای آن دسته از خانواده‌های روستایی که کم‌زمین یا بی‌زمین هستند، برخوردار هستند، زیرا برای بسیاری از آن‌ها اشتغال در بخش غیرکشاورزی اصلی‌ترین و درپاره‌ای از موارد حتی تنها منبع اشتغال و درآمد محسوب می‌شود، در نتیجه تمایل به این فعالیت‌ها در بین این گروه‌ها زیادتر می‌باشد. بنابراین، با توسعهٔ فعالیت‌های غیر زراعی و کارآفرینی در نواحی روستایی نه تنها به ایجاد اشتغال محلی کمک شایان توجهی خواهد شد، بلکه با مانع شدن از خروج سرمایه‌های مادی و انسانی از نواحی روستایی، بسیاری از مسائل اقتصادی، اجتماعی و زیست‌محیطی ناشی از مهاجرت های روستا- شهری نیز به میزان قابل توجهی کاهش خواهد یافت. به‌طوری‌که در کشور چین بین سال‌های ۱۹۸۵ - ۱۹۷۹ حدود ۲۲ میلیون نفر از نیروی کار از فعالیت‌های زراعی خارج و جذب سایر فعالیت‌های ایجادشده در نواحی روستایی شده‌اند (بانک جهانی، ۲۰۰۵ : ۴۴)؛ (ذوقدار مقدم، ۱۳۶۹: ۳۴)؛ (براتی، ۱۳۸۲)؛ (جوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۱)؛ (رمضان زاده و میر الماسی، ۱۳۸۶: ۲۹).

افزایش درآمد

اشتغال در فعالیت‌های غیرکشاورزی از نظر درآمدزایی و رشد و رونق اقتصاد روستایی دارای اهمیت زیادی است. به‌خصوص با توجه به نرخ رشد کُند و ناچیز اشتغال در بخش کشاورزی و افزایش حاشیه‌نشینی مردم روستایی، اشتغال دربخش غیرکشاورزی برای اقشار فقیرتر از نظر درآمدزایی از ارزش زیادی برخوردار است. تحقیقات انجام‌شده نشان می‌دهد که فعالیت‌های غیر زراعی، نابرابری درآمد در نواحی روستایی را با افزایش درآمد خانوارهای فقیر نسبت به خانواده‌های پردرآمد کاهش داده است (بولمن، ۲۰۰۳: ۲). بنابراین، رشد فعالیت‌های درآمدزای غیر زراعی، فرصت مهمی را برای فقرزدایی روستایی فراهم می‌آورد (رمضان‌زاده و میر الماسی، ۱۳۸۶: ۲۸). بررسی مطالعات‌صورت گرفته در کشورهای مختلف بیانگر این مطلب است که ایجاد فرصت‌های شغلی در بخش غیرکشاورزی نقش بسیار مهمی را می‌تواند در کاهش فقر مردم روستایی بازی کند. توسعهٔ فرصت‌های شغلی در بخش غیرکشاورزی از دو طریق ممکن است به کاهش فقر کمک کند، نخست اینکه با اشتغال مستقیم فقرا در این بخش، هر چند ممکن است درآمد حاصل از آن برای انتقال آن‌ها به بالاتر از خط فقر کافی نباشد، امّا درآمدهای آن‌ها از حالتی که در این بخش مشغول نباشند، بیشتر می‌گردد. به‌عبارت دیگر، اشتغال در این بخش به‌طور مستقیم باعث افزایش درآمد آن‌ها می‌گردد. دوم اینکه، با افزایش فرصت‌های شغلی در بخش غیرکشاورزی، احتمالاً بازار کار فعالیت‌های موقتی به تحرک درآمده و این خود موجب افزایش سطح دستمزدها در بازار کار کشاورزی می‌گردد. این مسئله از آنجا دارای اهمیت است که فقیرترین مردم در اغلب کشورهای در حال توسعهٔ کارگران کشاورزی بدون زمین می‌باشند، و در نتیجه افزایش سطح دستمزدهای کشاورزی موجب بهبود وضعیت زندگی آنها می‌گردد. مطالعات صورت‌گرفته در کشور هندوستان هر دو تأثیر فوق را تأیید می‌نماید. مطالعات صورت‌گرفته در هندوستان، اکوادور، تانزانیا و سایر کشورها، حکایت از کاهش بیشتر فقر طی یک دورهٔ زمانی خاص در

بین شاغلین بخش غیرکشاورزی نسبت به کشاورزی در نواحی روستایی دارد. اما بحث در این مورد که آیا درآمدهای حاصل از فعالیت‌های غیرکشاورزی موجب توزیع بهتر درآمد در مناطق روستایی می‌گردد یا اینکه آن را بدتر می‌کند، بسیار دشوار است. مدارکی که وجود دارد هر دو اثر مثبت و منفی را برای تأثیر درآمدهای حاصل از فعالیت‌های غیرکشاورزی بر توزیع درآمد نشان می‌دهند. به‌عنوان مثال می‌توان گفت که اشتغال افراد در بخش‌های غیرکشاورزی موجب کاهش نابرابری در مناطق روستایی آمریکای لاتین و افزایش آن در مناطق روستایی آفریقا گردیده است. این داستان درمورد منطقهٔ آسیا بسیار پیچیده‌تر است.

مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی

لازمهٔ پیشرفت و توسعهٔ هر جامعه‌ای استفاده از تمام ظرفیت‌ها و امکانات بالقوهٔ آن کشور می‌باشد. یکی از توانائی‌های بالقوه در این روند زنان می‌باشند، که سهم کمی در فعالیت‌های اقتصادی و ایجاد خوداشتغالی برای خود دارند. تحقیقات انجام‌شده در کشورهای مختلف آفریقایی و آسیایی حاکی از آن است که توسعهٔ فعالیت‌های غیرکشاورزی نه تنها باعث افزایش مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی شده، بلکه عایدات حاصل از آن برای خانواده‌های کم‌درآمد روستایی بسیار مهم بوده و موجب بهبود وضعیت اقتصادی آنها می‌گردد (براتی، ۱۳۸۲)؛ (ذوقدار مقدم، ۶۹: ۳۴).

افزایش سطح مهارت‌ها

رواج صنایع حرفه‌ای و مشاغل جدید درروستاها باعث ایجاد زمینه‌های جدیدی از کار و فعالیت و آشنایی بیشتر روستاییان با دیگر عرصه‌های فعالیت‌های اقتصادی می‌شود (براتی، ۱۳۸۲). به‌طوری‌که بر اساس گزارش‌هایی که از مناطق مختلف چین و مصر تهیه شده است، با گسترش فعالیت‌های غیر زراعی مفاهیمی چون زمان، ابزار، رقابت، حسابداری و کارآفرینی که در جامعهٔ سنتی غالباً مورد توجه قرار نمی‌گیرند، اکنون مورد توجه هستند (بانک جهانی، ۲۰۰۱: ۲۱).

کاهش فشار بر منابع پایهٔ محیطی

با توسعهٔ اشتغال در فعالیت‌های غیر زراعی، احتمال دارد که اشتغال در این‌گونه فعالیت‌ها شدت استفاده از زمین را کاهش دهد، مصرف کودهای شیمیایی و دیگر حاصل‌خیز کننده‌ها را پایین آورد و در نتیجه مخاطرات زیست محیطی را کاهش دهد و به پایداری زیست‌محیطی بیانجامد (رمضانی و میرالماسی، ۱۳۸۶: ۲۹)؛ (براتی، ۱۳۸۲)؛ (جوان و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۲).

جلوگیری از مهاجرت

مهم‌ترین عامل گرایش روستائیان به مهاجرت از روستاها را می‌توان وجود بیکاری و کمی فرصت‌های جدید شغلی دانست، که باعث می‌شود این قشر از درآمد کافی برای گذران زندگی برخوردار نباشند. در این میان توسعهٔ فعالیت‌های غیرکشاورزی می‌تواند با فراهم کردن زمینه‌های اشتغال جدید، موجبات برخورداری روستائیان از اساسی‌ترین لازمهٔ زندگی

یعنی درآمد کافی برای پاسخگوئی به نیازهایشان را فراهم نماید. از سوی دیگر ایجاد اشتغال در بخش غیرکشاورزی و درنتیجه باقی ماندن روستائیان در روستاها علاوه بر تأمین اهداف اقتصادی، در تحقق اهداف اجتماعی نیز می‌تواند به حفظ هویت فرهنگی و شخصیت اجتماعی آنان کمک نماید (رمضانی و میر الماسی، ۱۳۸۶: ۲۹)؛ (براتی، ۱۳۸۲). همچنین این فعالیت‌ها با افزایش میزان درآمد کل خانواده‌ها، اقتصاد جامعهٔ روستایی را پایدارتر خواهند کرد. دسترسی به درآمد حاصل از فعالیت‌های غیرکشاورزی اغلب به‌عنوان یک نیروی نگه‌دارنده و حتی سازندهٔ جوامع روستایی عمل می‌کند. بنابراین، قابلیت زیست‌پذیری و ادامهٔ حیات را در جوامع روستایی بهبود می‌بخشد. این مسئله در نهایت به پایداری اجتماعی جامعه کمک می‌نماید.

جمع‌بندی، نتیجه‌گیری

دسترسی به شغل و درآمد حاصل از آن، از جمله موضوعات اساسی در اقتصاد هر کشوری است، به‌گونه‌ای که افزایش اشتغال و کاهش بیکاری به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی جوامع تلقی می‌شود (مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی، ۱۳۸۱: ۱).

فراهم کردن شرایط لازم برای اشتغال‌زایی امری مهم است که در روستاها باید با بهره‌گیری از آئین و فرهنگ سنتی شغل‌های قدیمی را با استفاده از تکنولوژی روز احیاء و شرایط اشتغال افراد بیشتری را ایجاد کرد.

در این راستا سه استراتژی اساسی برای توسعهٔ اشتغال روستایی وجود دارد: ۱. جذب کسب و کارها از دیگر مناطق (به‌خصوص مناطق شهری) به روستاها، که در مجموع و از نگاه ملی چندان مفید نیست. ۲. حفظ و توسعهٔ کسب و کارهای موجود از طریق سیاست‌های حمایتی، که عموماً سیاست‌گذاران و مدیران به آن کم‌توجهی می‌کنند. ۳. حمایت از ایجاد و تولید کسب و کارهای جدید، با تکیه بر توان‌های تولیدی فضای روستای و امکانات موجود در مناطق روستایی.

امروزه با توجه به دگرگونی در ساختار اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی روستاها و نیز با توجه به محدودیت بخش کشاورزی در ایجاد اشتغال و تولید درآمد و تأثیرپذیری بخش کشاورزی از اقلیم ناپایدار ایران و در نتیجه عدم ثبات و ریسک بالای درآمد کشاورزان به‌دلیل عدم وجود سیستم‌های حمایتی کارا و مناسب از یک طرف و عدم توانایی جامعهٔ شهری در جذب نیروی کار مازاد روستایی از طرف دیگر، ضرورت توجه به کارا کردن فعالیت‌ها در نواحی روستایی و ایجاد اشتغال و درآمد پایدار در این نواحی، را مسلم می‌سازد. در گذشته‌های دور حتی در دو دههٔ گذشته در روستاها اشتغال متکی برکشاورزی و زیربخش‌های مربوط به آن (یعنی زراعت، باغبانی، دمداری و دامپروری) بوده، اما در دهه‌های اخیر زمینه‌های دیگر کشاورزی مانند جنگلداری و شیلات، نوغانداری، پرورش گل و گیاهان گلخانه‌ای و همین‌طور زمین‌های غیرکشاورزی مانند صنایع روستایی و گردشگری به‌عنوان راهکاری جهت ایجاد فرصت‌های شغلی در روستا رواج یافته و در حال پیشرفت است. بنابراین، دولت و عاملان توسعهٔ روستایی ایران با توجه به شرایط متنوع طبیعی و انسانی، می‌توانند با شناسایی توان‌های هر منطقه و برنامه‌ریزی مؤثری جهت توسعه و ایجاد اشتغال در دیگر بخش‌های اقتصادی، زمینهٔ اشتغال‌زایی و کارآفرینی فوق‌العاده‌ای را در روستاها ایجاد

نماید. با توجه اینکه در ایران تنوع محیط‌های روستایی و تفاوت توان‌ها و پتانسیل‌های محیطی، فعالیت‌های اقتصادی روستاها، متفاوت می‌باشد، لکن نمی‌توان برنامه‌ریزی یکسانی را برای همهٔ روستاها تدوین نمود به‌طورکلی شالوده‌های بنیادهای اقتصاد روستایی بر سه محور اصلی کشاورزی، صنایع روستایی و خدمات استوار نمود. از جمله مهم‌ترین زمینه‌های مربوط به آن توسعهٔ صنایع رستایی و گردشگری می‌باشد، در ذیل به اختصار بیان می‌گردد.

❖صنایع روستایی (صنایع تبدیلی)؛ (صنایع کوچک)؛ (صنایع دستی)

از پارامترهای اصلی صنایع روستایی، به‌کارگیری صنعت مورد نظر در ارتباط با امکانات و داده‌های محلی می‌باشد. در واقع، ایجاد یک توسعهٔ درون‌زا در روستا بر حسب مقتضیات و نیازهای روستا و کاربرد فن‌آوری مناسب می‌تواند نقش به‌سزایی در باروری اقتصادی و امکانات تولیدی داشته باشد. زولتان اکس در کتاب خود تحت عنوان نقش صنایع کوچک در اقتصاد مدرن به کارآفرینی، نوآوری، پویایی صنعتی و ایجاد اشتغال اشاره دارد. او مدعی است نقش صنایع کوچک در اقتصاد به‌عنوان عامل اصلی تغییر از طریق فعالیت‌های کارآفرینی، نوآور بودن عامل محرک تحول صنعتی و ایجاد بخش قابل توجهی از اشتغال‌های جدید قابل تأمل است (رمضانی و میر الماسی، ۱۳۸۶: ۲۳).

طبقه‌بندی صنایع روستایی براساس تعاریف کشورها با یکدیگر تفاوت دارد. در یک تقسیم‌بندی صنایع روستایی به سه دستهٔ صنایع دستی، صنایع کوچک و صنایع تبدیلی تقسیم می‌شوند.

❖صنایع دستی

صنایع دستی می‌توانند هم حالت کارگاهی و هم حالت خانگی داشته باشند. این هنر، صنعت متکی به تخصص‌های بومی و سنتی است و قسمت اعظم مواد اولیه و ملزومات مصرفی و ابزار مورد نیاز آن، از منابع طبیعی و تولیدی محلی است. بنابراین، محیط روستا، زمینه‌های لازم جهت رشد فعالیت‌های صنایع دستی را دارا می‌باشد، زیرا در واحی روستایی، فعالیت‌های کشاورزی و دامداری، درصد بسیاری از مواد اولیه را فراهم می‌کند. که برای ساختن انواع مصنوعات دستی مناسب است (مطیعی لنگرودی، ۱۳۹۰: ۱۵۵). بنابراین، اهمیت صنایع روستایی را در توسعهٔ روستایی را می‌توان در:

- ✓ ایجاد اشتغال و کاهش بیکاری؛
- ✓ کاهش فقر؛
- ✓ توزیع درآمد و امکانات؛
- ✓ تمرکز، انباشت و هدایت سرمایه؛
- ✓ جلوگیری از مهاجرت روستاییان به شهرها، دانست (امجدیان، ۱۳۸۰: ۱۵۷).

❖صنایع تبدیلی

صنایع تبدیلی صنایعی هستند که در راستای فعالیت‌های کشاورزی، مکمل فرآورده‌های کشاورزی بوده و این محصولات را به کالاهای صنعتی تبدیل نموده و به‌عنوان محصول نهای یا واسطه‌ای عرضه می‌کند. در واقع، وظیفهٔ اصلی این صنایع، فرآوری محصولات کشاورزی و دامی روستا و تبدیل آن‌ها به کالاهایی نهایی‌تر و با ارزش‌تر است.

❖صنایع کوچک

صنایع کوچک بیشتر حالت کارگاهی داشته و علاوه بر شهرها در نواحی روستایی نیز قابل استقرار هستند. این صنایع در مقاسیه با صنایع سبک، به نیروی انسانی کمتر و تجهیزات و وسایل ساده تر نیاز دارند و محتاج به سرمایه‌گذاری کلان نیستند.

بنابراین، ایجاد و گسترش صنایع در مناطق روستایی کشور و طرح آن به‌عنوان یک جریان تولیدی به‌صورت وسیع و همه‌جانبه و به‌عنوان مکمل و پشتیبان کشاورزی و افزایش درآمد شاغلان این بخش و همچنین یک جانشین نیرومند برای جذب نیروی کار مازاد بر فعالیت‌های بخش کشاورزی در مناطق روستایی، یکی از هدف‌های اصلی ایجاد صنعت روستایی کشور است (مطیعی لنگرودی، ۱۳۹۰: ۱۵۶).

❖ صنعت گردشگری (توریسم)

جنبهٔ کارکردی زیبایی‌های طبیعی و همچنین میراث ماندگار تاریخی در دهه‌های اخیر در تولید ثروت و درآمد و با اسم توریسم جایگاه ممتازی در اقتصاد جهانی یافته است. صنعت توریسم در دهه‌های اخیر به شکل گسترده‌ای در حال رشد است به‌طوری که تبدیل به نخستین صنعت پردرآمد دنیا گشته است و هنوز نیز با افزایش شدیدی در روند گردشگری مواجه هستیم. در ایران با وجود میراث‌های گرانبها و بزرگ تاریخی، وجود طبیعت بکر و متنوع و همچنین وجود روستاهای بی‌شمار و طبیعت‌های روستایی می‌تواند، در اشتغال‌زایی روستایی نقش به‌سزایی داشته باشد.

از انواع مهم و در حال رشد توریسم، توریسمی است که مربوط به روستا و مناطق روستایی می‌باشد. کانون توجه اکوتوریسم، توریسم زراعی، توریسم روستایی و ... به طبیعت و تنوع زیست‌محیطی روستا و استواری برپایهٔ محیط و تولیدات روستایی است. این نوع توریسم باعث رونق همه‌جانبهٔ روستا است چرا که در زمینهٔ توسعهٔ کالبدی روستا و زیرساخت‌ها، ایجاد زیرساخت‌ها و مکان‌های اقامتی، تفریحی و ... در محیط‌های روستایی برای گردشگران، در نهایت به نفع خود مردم روستایی است. همچنین، به رونق اقتصادی و تنوع کسب و کار در روستا افزوده و درآمد روستاییان را افزایش می‌دهد. به‌دلیل برخوردهای فرهنگی و اجتماعی با گردشگران باعث رشد اجتماعی و فرهنگی مردم روستا می‌شود و به دلیل ایجاد مشاغل جدید و افزایش درآمد از مهاجرت‌های روستایی جلوگیری می‌کند. این نوع از توریسم نقش مهمی در توسعهٔ پایدار روستایی دارد. چرا که توسعهٔ پایدار روستایی عبارتست از وحدت میان ابعاد اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و زیست‌محیطی به‌منظور بالا بردن سطح معیشت و رفاه مردم روستایی است. در توسعهٔ پایدار روستایی توجه به عوامل زیست‌محیطی از اهمیت بسیاری بر خوردار می‌باشد. به شرط اینکه از روی برنامه‌ریزی و مشارکت مردم و مدنظر قرار دادن اثرات مثبت و منفی آن و در نظر گرفتن جوانب دیگر کار باشد؛ چون رابطهٔ توریسم با کشاورزی یک رابطهٔ متقابل و دوسویه است یعنی اعتبار فقط به فعالیت‌های توریستی داده نشود، بلکه در آن کمک‌های حمایتی نیز از کشاورزی به‌عمل آورده شود. همچنین، در رابطه با فرهنگ روستا؛ ورود توریسم به روستا باعث بعضی از اختلالات فرهنگی می‌شود و باعث جایگزینی فرهنگ شهری در محیط روستایی که تناسب کاملی با آن ندارد می‌شود.

بنابراین، با توجه به اینکه بیکاری یکی از مهم‌ترین چالش‌های سختار اقتصادی در روستاهای ماست. در این مقطع زمانی بسنده کردن به فعالیت‌های کشاورزی در نواحی روستایی کافی نبوده و اگر در پی توسعهٔ روستایی و کارا کردن فضای روستایی از نظر بهره‌وری‌های اقتصادی می‌باشیم، باید در پی تلفیق فعالیت‌ها و از طریق آن، افزایش اشتغال

در محیط روستا بود، تا با افزایش درآمد انواع فعالیت‌ها در نواحی روستایی، ارتقاء سطوح کمّی و کیفی زندگی در نواحی روستایی عملی گردد.

منابع

امینی زارع، ر. (۱۳۸۹). اشتغال‌زایی روستایی، ماهنامهٔ پژوهشی، آموزشی، ترویجی دهیاری‌ها، شمارهٔ ۳۰، صص ۴۱-۳۶.

امجدیان، ع. (۱۳۸۰). جایگاه صنایع دستی در فرآیند توسعهٔ روستایی، مجلهٔ دانشکدهٔ علوم زمین، دانشگاه شهید بهشتی.

ایمانی جاجرمی، ح و پوررجب میاندوآب،پ. (۱۳۸۸) . سنجش و تحلیل ویژگی‌های کارآفرینی دهیاران با تأکید بر عوامل زمینه‌ای مؤثر بر آن (مطالعهٔ موردی :دهیاران روستاهای شهرستان میاندوآب).

بانک جهانی. (۱۳۸۴). راهبرد توسعهٔ روستایی؛ رویکرد نوین بانک جهانی، مؤسسهٔ پژوهش‌های برنامه‌ریزی و اقتصاد کشاورزی.

براتی، ع. ا. (۱۳۸۲). اهمیت فعالیت‌های غیرکشاورزی در برنامه‌های توسعهٔ روستایی. نخستین کنگرهٔ توسعهٔ روستایی، چالش‌ها و چشم‌اندازها - تهران: تیرماه ۱۳۸۲.

پور رجب میاندوآب، پیمان. آسیب‌شناسی کارآفرینی روستایی در ایران، ماهنامهٔ پژوهشی، آموزشی، ترویجی دهیاری‌ها، شمارهٔ ۳۰، صص۳۵-۲۸.

جوان،ج؛ علوی زاده، ا؛ کرمانی، م. (۱۳۹۰). نقش متنوع سازی فعالیت‌های اقتصادی در توسعهٔ پایدار روستایی (مطالعهٔ موردی: شهرستان سمیرم) فصل‌نامهٔ علمی پژوهشی انجمن جغرافیای ایران، دورهٔ جدید، سال نهم، شمارهٔ ۲۹، تابستان، ۱۳۹۰، صص۱۷-۴۳.

ذوقدار مقدم، ۱۳۶۹: ۳۴؛

رفیع پور، ف. (۱۳۶۹). جامعهٔ روستایی و نیازهای آن، شرکت سهامی انتشار، چاپ اول.

رمضان زاده لسبویی،م؛ میر الماسی، آ. (۱۳۸۶). اشتغال غیر زراعی، راهکاری جهت توسعهٔ فرصت‌های شغلی در روستا، ماهنامهٔ پژوهشی، آموزشی، ترویجی دهیاری‌ها، شمارهٔ۲۳، صص۲۷-۳۲.

زاهدی مازندرانی، م. (۱۳۸۳). ضرورت‌های کارکردی توسعهٔ اشتغال در بخش کشاورزی، اقتصاد کشاورزی و توسعه، بهار ۱۳۸۳، شمارهٔ ۴۵، صص۴۱-۶۸.

مجیدی، ۱۳۸۲: ۲.

مرکز پژوهش‌های شورای اسلامی (۱۳۸۱). اشتغال در لایحهٔ بودجهٔ سال ۱۳۸۱ کل کشور.

مطیعی لنگرودی، ح. (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی روستایی با تأکید بر ایران، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد، چاپ پنجم.

مؤسسهٔ پژوهش‌های اقتصاد کشاورزی. (۱۳۸۱). بررسی اشتغال بخش کشاورزی در کشور.

World Bank,(2001), Nonfarm Income, Inequality, and Poverty in Rural Egypt and Jordan ,The World Bank; Poverty Reduction and Economic Management Network Poverty Division.

World Bank,(2005), Rural Reform, Nonfarm Development, and Rural Modernization In China; Dong Fureng.

Ray D. Bollman. (2003) .Supplementary Planning Guidance on Rural Diversification, March 2003

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای روستایی در مسیر حمایت از تولید ملی

امین مکاری مقدم (نویسنده مسئول)[1]
علی قهرمانی[2]
دکتر ابراهیم امیری[3]

چکیده

کشاورزی، دامپروری و تولید محصولات و مایحتاج زندگی در کشور ما سابقه‌ای کهن دارد. این فعالیت مقدس و با ارزش از دیرباز به‌صورت عمده در روستاها شکل گرفته و همواره روستا به‌عنوان اولین محور چرخهٔ تولیدی محصولات مورد نیاز جامعه و پیرو آن به‌عنوان حلقهٔ آغازین اقتصاد و تولید ملی مد نظر قرار می‌گیرد. نظر به رشد جمعیت و افزایش تقاضای مصرف به نظر می‌رسد روش‌های تولید محصولات در روستا باید دست‌خوش دگرگونی و تحولی جدید گردد تا علاوه بر تأمین نیازهای جامعه از سطح قابل قبول و رضایت‌مندی کافی نیز برخوردار باشد. در این میان تغییر عادت‌ها و روش‌های قدیمی نیازمند همتی بزرگ در جهت فرهنگ‌سازی و آموزش روش‌ها و الگوهای جدید می‌باشد. به دلیل آموزش‌های کم هدف در پاره ای از مواقع بی‌هدف و موازی کاری دستگاه‌های مختلف، آموزش روستاییان از کیفیت مطلوب برخوردار نبوده و روستاییان بهرهٔ لازم را نمی‌بردند. در مواقعی هم که این آموزش‌ها ارتقاء اطلاعات آنها را در پی دارد، به دلیل عدم عنوان پیش‌نیازها یا فعالیت‌های مکمل بعدی چگونگی تأثیر و ادامهٔ روند بهینه جهت آنها مشخص نمی‌گردد یا راه‌کارهای قانونی جهت بسط و گسترش عملیات برای ایشان روشن نمی‌شود که این امر سبب می‌شود در اغلب مواقع سود اصلی حاصل از زحمت فراوان کشاورزان، باغداران و دامداران به جیب دلالان و واسطه‌ها سرازیر گردد. به جهت اثربخش بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای روستایی طرح جامعی پیشنهاد گردید که در این مطالعه تأثیر آموزش‌های ارائه‌شده به روستاییان مطابق الگوهای ارائه‌شده در این طرح مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مطالعه براساس ارزیابی اکثر افراد شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی انجام گرفته است. شیوهٔ تحقیق در جمع‌آوری اطلاعات، بازرسی و کنترل حضوری و اطلاعات مورد مشاهدهٔ افراد مورد آموزش قرار گرفته در روستاها از طریق بازرسین محترم اداره و مسئولین محترم آموزش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان شمالی می‌باشد، که نتیجهٔ حاصل، حاکی از روند رو به رشد و اثربخش‌تر شدن آموزش‌ها می‌باشد.

واژگان کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، تولید ملی، آموزش‌های روستایی، روستا.

۱.کارشناس اداره آموزش، پژوهش و برنامه ریزی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان شمالی،
Email: Amin_Mokari_M@yahoo.com
۲. معاون آموزش و پژوهش اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان شمالی
۳. مدرس دانشگاه فنی و حرفه ای خراسان شمالی، Email: Eb.amiri@yahoo.com

مقدمه

در جهان امروز آموزش منبع عمدهٔ استعدادهای پرورش یافته است، زیرا مهم‌ترین سرمایهٔ هر کشوری نیروی انسانی می‌باشد.

مطالعات نشان می‌دهد که توانایی افراد با افزایش سطح آموزش آنها ارتباط دارد. آموزش باعث افزایش سطح دانش، مشارکت افراد و پذیرش ایده‌های نوین می‌شود و یکی از ابزارهای لازم و ضروری در جهت نیل به خود کفایی و توسعه است و نقش آن در توسعهٔ روستایی مؤثر می‌باشد. اکثر کشورهای توسعه یافته موفقیت خود را مدیون یک آموزش هدفمند و سازمان یافته می‌دانند که این آموزش‌ها به‌خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش روستایی می‌تواند در بهبود کیفیت کار مؤثر و جوامع روستایی را به سوی نوآوری‌های مفید و کارآفرینی هدایت کند. در این راستا به نظرمی‌رسد آموزش قطعهٔ مهم از این پازل باشد. در نتیجه در این فرآیند داشتن اطلاعات دقیق و قابل اعتماد در خصوص آمار، چگونگی روش‌ها، محتوای آموزشی، پیگیری بعد از آموزش و تسهیل در ایجاد اشتغال و کارآفرینی و تصمیمات لازم جهت اصلاح و آسیب‌شناسی تحت یک مدیریت واحد می‌تواند در اشتغال و تولید مؤثر باشد. بخش روستایی به‌خصوص کشاورزی از بخش‌های بسیار مهمی است که اگر در کشور ما مورد توجه جدی از ابعاد اقتصادی، فناوری، اجتماعی و ظرفیت‌ها و فرصت‌های نهفته در آن مورد استفاده قرار گیرد می‌تواند سهم بسیار بیشتری از آنچه امروز در تولید و درآمدهای ملی دارد، داشته باشد. به این لحاظ توانمندسازی نیروی انسانی از مهم‌ترین مسائلی است که باید در این راستا مد نظر قرار گیرد، که این مستلزم آموزش است، آموزشی هدف‌دار که بتواند کارآفرین تربیت کند. لازمهٔ تربیت نیروی انسانی کارآفرین داشتن یک استراتژی پویا و اثربخش است. کشاورزی، دامپروری و تولید محصولات و مایحتاج زندگی در کشور ما سابقه‌ای کهن دارد. این فعالیت مقدس و با ارزش از دیرباز به‌صورت عمده در روستاها شکل گرفته و همواره روستا به‌عنوان اولین محور چرخهٔ تولیدی محصولات مورد نیاز جامعه و پیرو آن به‌عنوان حلقهٔ آغازین اقتصاد مد نظر قرار می‌گیرد. نظر به رشد جمعیت و افزایش تقاضای مصرف به نظر می‌رسد روش‌های تولید محصولات در روستا باید دست‌خوش دگرگونی و تحولی جدید گردد تا علاوه بر تأمین نیازهای جامعه از سطح قابل قبول و رضایت‌مندی کافی نیز برخوردار باشد.

کسب و کار روستایی در ایران از سابقهٔ دیرینه‌ای برخوردار می‌باشد. بسیاری از صنایع دستی و امور خدماتی که امروزه هم وجود دارند، در روستاها و آبادی‌ها تولید می‌شده‌اند. اساس بسیاری از شغل‌ها از دیرباز در روستا بوده است، ولی به علت کلان شدن سازمان‌ها و تولید ابر سازمان‌های دوران کلاسیک و مدرن عصر صنعتی، تولیدات کارگاهی، صنعتی و کلان صنعتی، کسب و کار روستایی را کم‌رونق نمود، اما از رونق نیانداخت. مشاغل روستایی در حال حاضر با پتانسیل چندین فرصت شغلی روبه‌رو است که در صورت آموزش و تربیت این شاغلان می‌توان به بهره‌برداری مطلوبی دست یابد. با توجه به این نکته که بیشترین در صد ساکنین استان در روستاها می‌باشند و سهم بخش کشاورزی بیشترین سهم اشتغال این قشر می‌باشد، لذا، اهمیت توجه به این بخش به لحاظ آموزشی دو چندان خواهد شد. هرچه بتوان به امر آموزش کشاورزان در این بخش تکیه نمود، بازده درخور توجهی به‌دست خواهد آمد.

در این میان تغییر عادت‌ها و روش‌های قدیمی نیازمند همتی بزرگ در جهت فرهنگ‌سازی و آموزش روش‌ها و الگوهای جدید می‌باشد. به دلیل آموزش‌های کم‌هدف در پاره‌ای از مواقع بی‌هدف و موازی‌کاری دستگاه‌های مختلف، آموزش روستاییان از کیفیت مطلوب برخوردار نبوده و روستاییان بهرهٔ لازم را نمی‌بردند. در مواقعی هم که این آموزش‌ها ارتقاء اطلاعات آنها را در پی دارد، به دلیل عدم عنوان پیش‌نیازها یا فعالیت‌های مکمل بعدی چگونگی تأثیر و ادامهٔ روند بهینه جهت آنها مشخص نمی‌گردد یا راه‌کارهای قانونی جهت بسط و گسترش عملیات برای ایشان روشن نمی‌شود. این امر سبب می‌شود در اغلب مواقع سود اصلی حاصل از زحمت فراوان کشاورزان، باغداران و دامداران به جیب دلالان و واسطه‌ها سرازیر گردد.

با توجه به اینکه بیش از نیمی از جمعیت استان خراسان شمالی در روستاها ساکن می‌باشند و اغلب مشغول فعالیت‌های کشاورزی، دامپروری و صنایع دستی هستند آموزش آنها نقش مهمی در توسعهٔ استان ایفا می‌کند. به دلیل اشاره شدهٔ فوق آموزش‌های کم‌هدف در پاره‌ای از مواقع بی‌هدف و موازی‌کاری دستگاه‌های مختلف، آموزش روستاییان از کیفیت مطلوب برخوردار نبوده و روستاییان بهرهٔ لازم را نمی‌بردند. با توجه به بررسی این مقاله بر آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای روستایی در حوزهٔ خراسان شمالی بهتر دیده شد تا پاره‌ای از آمار و اطلاعات مربوط به این مسأله در خراسان شمالی که توسط ادارهٔ کل جهاد کشاورزی استان طی سال ۱۳۸۸ مورد جمع‌آوری قرار گرفته است، ارائه گردد تا با بررسی این اطلاعات میزان سهم کار و تلاش از کل کسب و کار استان و به تناسب در کشور به وضوح مشخص گردد.

منابع آبی

عنوان	خراسان شمالی	کشور
میانگین حجم بارش سالیانه (میلیارد متر مکعب)	۸,۱	۴۱۴
میزان تبخیر و تعرق سالانه (میلیارد متر مکعب)	۵,۷	۲۷۶
میزان پتانسیل منابع آب تجدیدشونده (میلیارد متر مکعب)	۲,۴۳	۱۳۹
سهم آب‌های زیرزمینی ازمنابع آب تجدیدشونده (میلیارد متر مکعب)	۷۸۰	۶۳۰۰۰
سهم آب‌های سطحی ازمنابع آب تجدید شونده (میلیارد متر مکعب)	۱,۶۳	۷۶
سرانه مصرف آب	۳۱۰۰	۲۱۰۰

چاه	۳۱۸۶ حلقه	۴۱۸,۵ میلیون متر مکعب آب استحصالی
چشمه	۲۶۳۵ دهنه	۲۹۶,۵میلیون متر مکعب آب استحصالی
قنات	۷۱۴ رشته	۱۱۰میلیون متر مکعب آب استحصالی

زراعت استان

میزان تولید و سطح اراضی	کشور	خراسان شمالی	نسبت درصداستان به کشور
سطح اراضی آبی(هکتار)	۶۲۱۴۳۰۳	۱۱۷۳۰۴	۱۰۹
میزان تولید زراعی آبی(تن)	۵۶۳۱۶۰۸۳	۶۹۶۲۱۷	۱,۲۴
سطح اراضی دیم (هکتار)	۶۲۱۶۹۴۸	۱۸۰۳۳۵	۲,۹
میزانتولیدزراعی دیم(تن)	۸۳۵۷۸۵۷	۱۸۴۵۶۹	۲,۲

میزان تولید محصولات زراعی استان در سال زراعی ۸۸ – ۱۳۸۷

محصول	مساحت (هکتار)	میزان تولید (تن)	محصول	مساحت(هکتار)	میزان تولید(تن)
گندم آبی و دیم	۱۹۲۵۷۷	۳۸۱۲۴۳	پنبه	۴۹۵۳	۱۲۹۳۲
جو آبی و دیم	۵۲۰۸۸	۱۰۵۸۵۳	محصولات جالیزی	۳۲۰۱	۳۰۶۸۲
گوجه فرنگی	۲۵۸۷	۶۹۹۷۲	سیب‌زمینی	۱۰۹۵	۳۷۰۶۵
حبوبات	۱۶۶۹۳	۶۵۸۸	انواع علوفه	۸۸۷۹	۶۵۹۹۹
دانه‌های روغنی	۵۷۸۱	۴۱۰۹	سایر سبزیجات	۲۴۴۷	۱۲۸۶۳۵
سایر محصولات	۵۴۱۰	۳۱۴۷	شلتوک	۱۰۶۳	۴۸۰۷
چغندر قند	۸۶۵	۲۹۷۵۳	جمع کل محصولات	۲۹۷۶۳۹	۸۸۰۷۸۵تن

باغبانی استان

	خراسان شمالی	کشور	درصدنسبت به کشور
سطح زیر کشت (هکتار)	۳۷۰۵۴	۲۵۹۶۰۱۷	۱,۴۳
میزان تولید(تن)	۲۰۷۸۵۱	۱۴۸۶۴۳۸	۱,۴

محصولات شاخص باغبانی استان

نام محصول	مساحت(هکتار)	میزان تولید استان(تن)
انگور	۱۷۹۰۰	۱۴۷۰۰۰
گردو	۲۲۱۰	۹۰۰
بادام	۴۵۷۰	۷۰۰
سیب	۳۲۲۰	۳۷۸۰۰
گیلاس	۱۰۳۰	۲۹۱۶
هلو و شلیل	۱۲۹۰	۶۸۷۲
زردآلو	۱۰۰۵	۲۰۰۰
جمع کل محصولات باغی	۳۷۰۵۴	۲۰۷۸۵۱

جمعیت دامی استان (تعداد کل واحد دامی‌استان: ۳,۶میلیون واحد)

جمعیت دامی استان طی سال ۱۳۸۸

گاو و گوساله	۱۲۲۱۷۶ رأس
گوسفند و بره	۲۲۱۷۶۴۸رأس
بز و بزغاله	۴۸۷۴۳۲رأس
شتر	۳۱۵۷نفر
مرغ گوشتی	۳۹۴۱۶۵۳ قطعه
زنبور عسل	۴۶۶۱۱ کلنی

❖ **توانمندی‌های بخش آب خراسان شمالی**

- ۵ سد مخزنی احداث شده با حجم ۱۶۳میلیون مترمکعب،۱۰سد در حال مطالعه،۳ سد در حال احداث.
- وجود ۴۰ تعاونی تولید، ۳ شرکت سهامی زراعی، یک شرکت کشت و صنعت.
- ۷۱۴رشته قنات، ۲۶۳۵ دهنه چشمه و ۳۱۸۶حلقه چاه در استان.
- اجرای لوله گذاری و کانال انتقال آب به طول ۸۰۰۰کیلومتر.
- اجرای آبیاری تحت فشار در سطح ۴۲۰۰۰ هکتار.
- اجرای طرح‌های تجهیز و نوسازی اراضی درسطح ۷۰۰۰۰هکتار.

❖ **توانمندی بخش زراعت دراستان**

- توسعهٔ کشت دوم محصولاتی مانند برنج و ذرت علوفه‌ای و دانه‌های روغنی در مناطق مستعد استان.
- تولید محصولات ارگانیک و سالم ۴۰درصددرغلات دیم و۸۰ درصد در حبوبات.
- افزایش سطح زیرکشت آبی با استفاده از توسعهٔ سیستم‌های آبیاری نوین و منابع جدید تأمین آب.
- خاک‌ورزی حفاظتی برای پایداری تولید و حفظ خاک.

❖ **توانمندی بخش باغبانی دراستان**

- توسعهٔ کشت باغات در اراضی شیب‌دار به‌صورت دیم محصولات (انگور،بادام،انجیر)
- توسعهٔ کشت باغات آبی در اراضی دارای آب (زیرسدها و نزدیک رودخانه‌های دائمی)
- توسعهٔ کشت باغات آبی با بهره‌وری بیشتر با استفاده از سیستم آبیاری قطره‌ای.
- توسعهٔ مجتمع‌های گلخانه‌ای با فراهم نمودن تسهیلات و یارانه برای تولید بیشتر و اشتغال.
- اصلاح باغات و جایگزینی باغات سنتی به صنعتی و نیمه‌صنعتی.
- توانمندی‌های بخش دام خراسان شمالی.
- وجود ۳,۶ میلیون واحد دامی با حجم تولید ۱۸۹۰۰۰تن در سال و امکان افزایش این میزان حداقل به دو برابر.
- اقلیم مناسب استان برای توسعهٔ پرورش انواع دام، طیور، زنبور عسل و کرم ابریشم.
- وجود حدود ۶۰۰۰ منابع آبی و قابلیت توسعهٔ پرورش آبزیان.

❖ **توانمندی‌های بخش صنایع تبدیلی وتکمیلی**

استان خراسان شمالی شرایط مساعدی را برای افزایش محصولات و به تبع آن نیاز به توسعهٔ صنایع تبدیلی و تکمیلی بخش کشاورزی دارد.

- در بخش باغبانی: با توجه به تولید محصولات باغی استان زمینهٔ سرمایه‌گذاری در خصوص احداث واحدهای نگهداری محصولات باغی سردخانه‌ها و انبارهای مکانیزه سورت و بسته‌بندی میوه‌جات، احداث کارخانهٔ کمپوت و کنسرو غیرگوشتی تهیه و بسته‌بندی کشمش و بسته‌بندی خشکبار.
- درب خش دامداری: با توجه به شیر و مازاد گوشت استان که به‌صورت دام زنده به سایر استان‌ها صادر می‌شود. لذا، ایجاد صنایع بسته‌بندی گوشت و فرآورده‌های

گوشتی، احداث واحد فرآوری شیر استریلیزه و پنیر uf، احداث کشتارگاه، خوراک آماده دام و طیور، بسته‌بندی عسل.

- در بخش زراعی: با توجه به تولید انواع محصولات زراعی استان ظرفیت‌های خالی در زمینهٔ فرآوری محصولات سیب‌زمینی و پیاز، ایجاد واحدهای روغن‌کشی و تهیهٔ روغن نباتی پودر گیاهی- پودر سبزیجات - شوریجات و ترشیجات، فرآوری ذرت.

حال باید به بررسی این مسأله بپردازیم که آموزش‌های مهارتی و حرفه‌آموزی در حوزهٔ روستا چه تأثیری بر روند کسب و کار خواهد گذاشت و نقش و جایگاه این تأثیر در تولید ملی چگونه ارزیابی می‌گردد.

جهت انجام کار در روستا چه به‌صورت کسب و کار مستقل و یا چه به روش انجام کار برای دیگران، یکی از عوامل مهم تأثیرگذار جهت حرکت به این سمت اعتماد به اجرای درست و صحیح کار و ارائهٔ خدمات یا کالا با کیفیت مناسب و در خور توجه بازار و مطابق رضایت مشتری می‌باشد. این اعتماد به نفس و تصمیم جهت انجام کار در صورتی وجود خواهد داشت که مهارت لازم برای تولید کالا یا انجام خدمات حاصل شده باشد و فرد از این بابت اطمینان کامل جهت اجرای آن را داشته باشد.

مهارت جهت انجام کارها نه تنها عامل محرکه جهت حرکت به این سمت خواهد بود بلکه با نوع آوری و قدرت خلاقیت مناسب سبب تولید خدمات یا کالا مورد پسند بیشتر و دلخواه‌تر خواهد بود. مهارت به‌صورت عمومی از چندین روش قابل کسب است که می‌توان به روش استاد شاگردی، خود آموز و یا آموزش در مکان‌های معین جهت این امر حاصل گردد، که مورد آخر یعنی به‌دست آوردن مهارت توسط آموزش سازمان یافته با هدف دستیابی به فن و توان انجام حرفه‌ای معین یا ارتقاء آن، سریع‌ترین را حرفه‌آموزی یا ارتقاءحرفه می‌باشد.

هرچه مهارت‌ها و فنون فزون‌تر گردد، دامنهٔ ارائه خدمات و نحوهٔ ارائهٔ آن به متقاضیان مورد پسند و رضایت بیشتر خواهد بود که نتیجهٔ این رضایت بازارپسند بودن، ارتقاء تولید یا ارتقاء کیفیت خدمات را باعث خواهد شد که نتیجهٔ نهایی این حرکت رو به‌جلو پر رونق شدن اشتغال و به‌وجود آمدن اشتغال‌های پایدار با درآمد مناسب و کیفیت مطلوب خواهد بود.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از قوی‌ترین ابزارها در توانمندکردن بخش زیادی از اعضای یک جامعه جهت رویارویی با چالش‌های جدید و یافتن نقش خود به‌عنوان عنصر مولد تحقق همبستگی اجتماعی، یکپارچگی و احترام به خود و کسب صلاحیت‌های حرفه‌ای به حساب می‌آید. به‌منظور تحقق این هدف، برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای باید به‌صورت نظام‌های جامع و همه‌شمولی طراحی شوند که نیازهای کلیهٔ فراگیران در آن در نظر گرفته شود و برای همه در دسترس باشد. در این بین، پرداختن به گروه‌های محروم حاشیه‌ای، روستاییان و کشاورزان نیازمند تلاش ویژه‌ای بوده که ضمن تقویت مهارت‌های اصیل و سنتی آنها و توجه به مزیت‌های بومی و منطقه‌ای، تکنولوژی‌های نوین نیز آموزش و از مهارت‌های تخصصی برخوردار باشند و به گونه‌ای که قادر به برعهده‌گیری نقش سازنده در تحقق سیاست‌های توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی باشند. با در نظر گرفتن الزامات قانونی مرتبط در اسناد بالا دست، اسناد برنامه‌ای و توسعه‌بخشی و فرابخشی همچون سیاست‌های کلی برنامهٔ پنجم توسعه، منشور کاری وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی، سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و چشم‌انداز بیست‌سالهٔ روستاهای ایران، سند اجرایی

توسعه آموزش‌های فنی و حرفه ای خراسان شمالی در سال ۹۱و باید بر نامه ریزی و اجرای آموزش‌های روستایی ، عشایری و کشاورزی مطابق این اسناد مد نظر قرار گیرد.

باید به این مساله توجه کرد که توسعه روستایی فرایندی چند بعدی است که موضوع آن بهبود و ارتقای کیفیت زندگی اقشار فقیر و آسیب‌پذیر اجتماع روستایی است. توسعهٔ پایدار، فرایند پایدار تغییرات اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و محیطی جهت افزایش و ترقی رفاه و خوشبختی طولانی‌مدت کل اجتماع است. با توجه به نقش و جایگاه روستا در فرایند توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی و سیاسی در مقیاس محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی و پیامدهای توسعه‌نیافتگی مناطق روستایی چون فقر گسترده، نابرابری فزاینده، رشد سریع جمعیت، بیکاری، مهاجرت، حاشیه‌نشینی شهری موجب توسعهٔ روستایی و حتی تقدم آن بر توسعهٔ شهری گردیده است. با برقراری تعادل مناسب بین امکانات اقتصادی شهر و روستا و نیز ایجاد شرایط مناسب برای مشارکت وسیع مردم در تلاش‌هایی که برای توسعهٔ ملی صورت می‌گیرد و بهره‌مندی از مواهب آن، گام بزرگی در جهت تحقق توسعهٔ همه‌جانبه در بر خواهد داشت.

در مجموع اهداف اصلی توسعهٔ روستایی در ایران را می‌توان در موارد اشاره شدهٔ زیر خلاصه کرد: ۱. افزایش تولید و بهره‌وری کار، ۲. ایجاد اشتغال سودمند، ۳. دسترسی به خدمات زیر بنایی، ۴. ایجاد تعادل نسبی بین مناطق شهری و روستایی، ۵. گسترش مشارکت مردم در فرایند توسعه و ۶. اعتلای فرهنگی و ریشه‌کنی بیسوادی.

همچنین، به این موارد نیز می‌توان توجه خاص نمود که توسعهٔ کشاورزی و توسعهٔ روستایی محور اصلی توسعهٔ ملی است. در توسعهٔ روستایی توجه صرف به توسعهٔ کشاورزی و غفلت از مسایل زیست‌محیطی یکی از عوامل اصلی ناپایداری در امر توسعه است. برنامه‌ریزی روستایی یک جریان آگاهانه است که به‌منظور دستیابی اهداف معین[۶] انجام یک سلسله اقدامات مرتبط با هم را پیش‌بینی می‌نماید. اهداف توسعهٔ پایدار کشاورزی و روستایی (از منظر کنفرانس سازمان ملل متحد که شامل: ۱. تأمین امنیت غذایی، ۲. ایجاد اشتغال و درآمد در مناطق روستایی و ریشه کنی فقر، ۳. حفاظت از منابع طبیعی و محیط زیست)

در این میان علاوه بر اسناد بالا دستی فوق‌الذکر الزامات قانونی نیز نشان‌دهندهٔ مسیر مشخص و معین می‌باشد که از آن جمله می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

بیانات بنیان‌گذار جمهوری اسلامی ایران امام خمینی (ره) : دانش‌های فنی و حرفه‌ای مورد نیاز جوامع انسانی را فرا بگیرید. امر کشاورزی در کشور ما از اهم امورات و هدایت اجرای آن به وجه صحیح اساس اقتصاد کشور است.

بیانات مقام معظم رهبری حضرت آیت الله خامنه‌ای (حفظه‌اله): ارتقاء آموزش‌های فنی و حرفه‌ای لازمهٔ افزایش کیفیت تولیدات داخلی و بالابردن بهره‌وری است. خدمت به کارگران و کشاورزان مقدس‌ترین و ارزشمندترین کارهاست. ما به علم احتیاج داریم ولی به پنجه کارمند هم نیازمندیم.

بند ۱۹: آمایش سرزمینی مبتنی بر اصول زیر: ملاحظات امنیتی دفاعی، کارایی و بازدهی اقتصادی، وحدت و یکپاچگی سرزمین، گسترش عدالت اجتماعی و تعادل منطقه‌ای، حفاظت محیط‌زیست و احیای منابع طبیعی، حفظ هویت اسلامی ایرانی و حراست از میراث فرهنگی، تسهیل و تنظیم روابط درونی و بیرونی اقتصاد کشور، رفع محرومیت‌ها خصوصاً در مناطق روستایی.

بند ۲۱ هویت بخشی شهر و روستا، بازآفرینی و روزآمدسازی معماری اسلامی– ایرانی، رعایت معیارهای پیشرفته برای ایمنی بناها و استحکام ساخت و سازها.

بند ۴۳_توسعهٔ روستاها: ارتقاء سطح درآمد و زندگی روستاییان و کشاورزان و رفع فقر با تقویت زیرساخت‌های مناسب تولید و تنوع‌بخشی و گسترش فعالیت‌های مکمل، به‌ویژه صنایع تبدیلی کوچک و خدمات نوین، با تأکید بر اصلاح نظام قیمت‌گذاری محصولات.

قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور: در سال ۱۳۸۹ با توجه به مفاد و کلیات مادهٔ ۲۱ و مادهٔ ۱۹۴ قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ کشور به‌ویژه بند " و " مادهٔ ۱۹۴ در راستای تحقق توسعهٔ روستایی نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مستمر روستاییان با هدف توانمندسازی برای ارائه و استفاده از خدمات آموزشی نوین و مشارکت در فعالیت‌های صنعتی و بهبود کیفیت تولیدات تصریح می‌نماید.

لذا، تداوم در ارائهٔ خدمات آموزشی مؤثر به روستاییان و عشایر جزء وظایف اصلی سازمان به‌شمار رفته و توسعهٔ آموزش‌های بخش روستایی و به تبع آن آموزش‌های این بخش مبین توسعهٔ کشور خواهد بود.

نقش اهمیت کشاورزی در توسعهٔ اقتصاد کشور و برخی از مزیت‌های نسبی آن جایگاه این بخش را در ایجاد اشتغال مبرهن می‌سازد. کشاورزی به‌عنوان یک بخش مهم اقتصادی، سهم عمده‌ای را در اشتغال ایفا می‌نماید و حدود ۲۵ درصد اشتغال، ۲۰ درصد تولید ناخالص ملی و ۲۵ درصد صادرات غیرنفتی کشور را به خود اختصاص داده است. علی‌رغم مزایای نسبی این بخش در کشور، از جمله تنوع اقلیمی، نیروی انسانی شاغل و موقعیت جغرافیایی، نیروی کار ارزان هنوز میزان تولید محصولات کشاورزی در سطح پایینی قرار گرفته است. از این لحاظ عملکرد بسیاری از محصولات در واحد سطح در ایران با کشورهای توسعه‌یافته قابل مقایسه نمی‌باشد. بهره‌برداران ما با وجود تلاش زیادی که در تولید انواع محصولات کشاورزی متحمل می‌شوند، به علت عدم آگاهی و آشنایی با روش‌های نوین تولید و عدم استفاده از تکنولوژی‌های جدید روز نمی‌توانند بهرهٔ قابل انتظاری را از حاصل دسترنج خود بردارند. یکی از معضلات مهم بره‌برداران بخش کشاورزی کشور (که جمعیتی حدود ۴/۳ میلیون نفر را تشکیل می‌دهند) کم‌سوادی این قشر زحمت‌کش می‌باشد. بر اساس آمارهای موجود ۸۰ درصد شاغلین بخش کشاورزی بی‌سواد هستند. جای امیدواری این است که در سال‌های اخیر جمعیت کثیری از جوانان کشور در رشته‌های مختلف کشاورزی به تحصیل اشتغال داشته و هم‌اکنون حدود ۴۰۰۰۰ نفر دانش‌آموخته کشاورزی جویای کار می‌باشند. ولی نکتهٔ قابل توجه این است که در دانشگاه‌های کشور ما اغلب به دروس نظری تأکید کرده و از لحاظ دروس عملی و آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای اقدام قابل توجهی صورت نمی‌گیرد. لذا، اکثر دانش‌آموختگان کشاورزی ایران متأسفانه در عرصهٔ واقعی کار و تولید از توانایی خوبی برخوردار نمی‌باشند. بر مبنای موارد ذکر شده سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای رسالتی خطیر بر عهده دارد، آموزش مهارت‌های لازم برای کلیهٔ بهره‌برداران بخش کشاورزی، دانش‌آموزان شاخه‌های کار و دانش، دانش‌آموختگان دانشگاه‌های رشته‌های کشاورزی و کارجویان را باید جزء وظایف خود به‌طور جدی قرار دهد و تلاش کند در این جهت از کلیهٔ امکانات موجود در بخش‌های دولتی و خصوصی به شیوه‌های قانونی استفادهٔ بهینه به عمل آورد.

روش‌شناسی

با توجه به موضوع و اهداف این مقاله روش اتخاذشده جهت بررسی مسألهٔ نقش آموزش‌های مهارتی و حرفه‌آموزی توسط سازمان فنی و حرفه‌ای در حوزهٔ روستا و تأثیر آن در ارتقاء تولید ملی، یک مطالعهٔ توصیفی کتابخانه‌ای می‌باشد که با بررسی آموزش‌های مهارتی بر ارتقاء دانش فنی و بالا بردن توان حرفه‌ای مسألهٔ تأثیر آنها در مهارت‌های مورد نیاز جهت روستاییان را دنبال خواهد نمود و نهایتاً نقش این متغیرها در ارتقاء تولید ملی مورد بررسی قرار خواهد داد. با توجه به رویکرد اجرای دوره‌های آموزش روستایی توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به‌منظور خدمت‌رسانی به جامعهٔ زحمت‌کش و محترم روستایی، جامعهٔ آماری مورد بررسی و مورد نظر این مقاله افرادی می‌باشند که با استفاده از دوره‌های آموزشی حرفه‌های برگزار شده در روستا قصد فراگرفتن مهارت یا ارتقاء آن را داشته‌اند. در این ارتباط جهت بررسی بهتر و مناسب‌تر، حجم نمونهٔ تعیین‌شده درصدی از کل این کارآموزان می‌باشند که به‌صورت تصادفی انتخاب شده تا نقش میزان مهارت و تسلط بر حرفهٔ مورد نظر جهت کسب و کار ، مورد تحلیل و بررسی قرار گیرد و معین شود آموزش‌های فراگرفته شدهٔ مهارتی در این ارتباط تا چه میزان ایجاد انگیزش یا ارتقاء کسب و کار تأثیرگذار بوده است. با توجه به اینکه اغلب افراد مورد برسی این مقاله کارآموزان کارگاه‌های آموزش روستایی می‌باشند، روش مصاحبهٔ فردی و بررسی فرم‌های مربوط به توانایی‌های شخصی و عمومی فردی اتخاذ گردید تا ضمن ارتباط مستقیم با ایشان از نزدیک با مسألهٔ فعالیت‌های قبلی، مقاصد جهت شرکت در دورهٔ آموزشی، بررسی هدف و مقصد نشانه‌گذاری‌شده، روش و طریق برنامه‌ریزی‌شده جهت رسیدن به هدف مورد نظر و آمادگی ایشان مورد بررسی قرارگیرد. در این روش علاوه بر مصاحبهٔ شخصی با افراد متقاضی آموزش با گروه‌های ذیل نیز مصاحبه به عمل آمد. گروه اول مسئولین محترم آموزش و در مواردی مسئولین محترم پذیرش مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای که به جهت ارتباط مستقیم با متقاضیان اشراف کامل به مقاصد و هدف‌ها و عملکرد جهت آغاز دوره، برنامه‌ریزی میان‌دوره‌ای و نتیجه‌گیری کارآموزان اشراف کامل دارند و توجیه شرکت‌کنندگان را در شرکت در کارگاه‌های آموزشی مورد بررسی قرار می‌دهند، گروه دوم بازرسین محترم مراکز که از کارگاه‌های برگزارشده بازدید لازم را به‌عمل می‌آوردند و در این‌خصوص، مستقیماً با روند اجرای برگزاری دوره از نزدیک مواجه شده، علاوه بر خواسته‌های کارآموزان کارگاه با نحوهٔ اجرای آموزش و روش انتقال مهارت و فن به کارآموزن مواجه می‌شوند و موارد، مشکلات و نواقص یا نقاط قوت کارگاه‌ها را از نزدیک مشاهده می‌نمایند. گروه دیگر جهت انجام مصاحبه و دریافت نظرات، مسئولین مشاوره و هدایت شغلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای می‌باشند که در بسیاری از موارد با توجه به علاقه یا تفکر شخصی کارآموزان راهنمایی‌های لازم جهت انتخاب مسیر درست رسیدن به یک شغل پایدار را رهنمون می‌شوند و گروه آخر نیز رؤسای مراکز که در ارتباط با فرمانداران، بخشداران و دهیاران محترم بوده و با بررسی نقاط قوت و ضعف مناطق روستایی به برنامه‌ریزی هرچه بهتر آموزش‌های روستایی کمک شایانی به‌عمل می‌آوردند.

یافته‌ها

در این پروسهٔ اجرایی، که بیشتر متقاضیان آموزش درگیر مسائل مربوط به آموختن یا ارتقاء مهارتی می‌باشند، با توجه به اقدام توسط خود متقاضیان به‌منظور فراگرفتن مهارت، خودباوری و اعتماد به نفس ایجادشده که به تبع آن امنیت روانی و روحیه دو چندان تلاش و معیشت درست و حلال را در پی خواهد داشت. علاوه بر رفع بخشی از نیازهای مالی خانوار روستایی و خودکفایی جهت انجام قسمتی از امور مربوطه، ایجاد روحیهٔ مشارکت در تمامی اعضای یک روستا به‌وجود آمده که این اعتماد و اعتقاد علاوه بر ایجاد نگرش‌های مثبت روانی روحیهٔ مشارکت جمعی و خودباوری منطقه‌ای و امید به آیند و روحیهٔ برنامه‌ریزی جهت آینده را تقویت می‌نماید. با توجه به تعریف وظایف دستگاه‌های متولی آموزش روستایی در نهایت آموزش‌ها باید مکمل یکدیگر بوده و برآیند اقدامات دستگاه‌ها نیرویی محرک جهت جلو بردن ایجاد یا ارتقاء و تقویت تشکل‌های صنفی و تعاونی باشد. بدین شکل که بعد از ارائهٔ نیازسنجی از طرف متقاضیان ابتدا دوره‌های آموزشی رشته و حرفه‌های موردنیاز توسط دستگاه‌های ذیربط برگزار می‌شود و در این اثنا ادارهٔ تعاون نحوهٔ تشکیل تعاونی‌ها را به‌طور کامل آموزش داده و از امکانات و اختیارات دستگاه‌ها جهت تقویت منطقه بهره‌گرفته شود. گروهای کاری به صندوق‌ها و بانک‌های ارائهٔ تسهیلات معرفی‌شده، روند آغاز عملیات با راهنمایی و حمایت تعاون، جهاد کشاورزی، میراث فرهنگی و صنایع دستی و دستگاه‌های مرتبط توسط تعاونی آغاز گردیده در حین اجرای روند کاری از تجربهٔ نهادها و دستگاه‌ها جهت پربار نمودن و استحکام بیشتر تعاونی استفاده شود در نهایت، جهت بازاریابی و فروش محصول از تجربهٔ بازگانی و دستگاه‌های مشابه جهت ارائهٔ محصول کمک گرفته می‌شود.

نهایتاً عملکرد رو به جلو و تأثیرگرفته از آموزش که در بخشی نیروی محرکهٔ آغازین می‌باشد و در بخش‌هایی تسهیل‌کنندهٔ روند ارائهٔ خدمات و ارتقاء کیفیت محصول ارائه‌شده می‌باشد، می‌توان در غالب نتایج عمومی ذیل اشاره نمود.

- تغییر باورهای غلط گروه‌های مختلف جمعیتی اعم از ایجاد شغل، کسب و کار، توانمندی کسب گروهی و مسائل فروش محصولات فردی و گروهی و موارد دیگر مربوط به اشتغال روستایی.
- توسعهٔ مدیریت و رهبری خلاق در جهت حرکت کارشناسی‌شده جهت ایجاد طرح و برنامهٔ صحیح به‌منظور آغاز طرح و برسی‌های درست بازار جهت تولید و عرضهٔ محصولات.
- آموزش و ارتقاء سلامت روانی و مهارت‌های زندگی با توجه به امنیت شغلی و احساس شخصیت اجتماعی با اعتماد به نفس ایجاد شده.
- تأمین، مدیریت و ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی با مدیریت و کنترل بر آیتم‌های مربوط به ارائهٔ طرح، ایجاد و به تولید رساندن و عرضه به بازار.
- آموزش و پژوهش و احساس نیاز به این امر مهم جهت ارتقاء در کسب و کار.
- پروژهٔ شهر سالم و روستای سالم با توجه به حس ایجادشده در افراد با توجه به انجام فعالیت شغلی در منطقهٔ نزدیک به محل زندگی.
- ارتقاء سطح آگاهی گروه‌های مختلف جمعیتی با توجه به کار و فعالیت جمعی در خوشه‌ها و زنجیره‌ای به‌وجود آمده.

- بهبود سطح نگرش گروه‌های مختلف جمعیتی به نسبت رشد کارگروهی و توسعهٔ آموزش‌های کسب جمعی.
- ارتقاء همکاری‌های بین‌بخشی و افزایش مشارکت ذی‌نفعان با توجه به تنوع مشاغل روستایی و نیاز و وابستگی این شغل‌ها به یکدیگر.
- استفاده از تکنولوژی مناسب و پوشش همگانی در جهت برقراری ارتباط درست با تأمین‌کنندگان مواد اولیه، مشتریان و ارائهٔ محصولات.
- بهبود استاندارد تجهیزات و لوازم بر مبنای بازخوردهای طراحی‌شده در الگوی انجام کار و فعالیت و بررسی آنها در جهت رشد و تعالی کسب و کار.
- تأمین، مدیریت و ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی به‌منظور گسترش و برنامه‌ریزی در جهت گسترش کسب و کار و ایجاد شبکهٔ ارتباطی زنجیره‌ای و خوشه‌های مابین کسب و کارهای مرتبط.
- ارتقاء و گسترش تغذیهٔ سالم با توجه به رشد درآمد خانوار و به تبع آن قدرت خرید موارد لازم و ضروری جهت زندگی.
- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات نظر به احساس نیاز در این ارتباط جهت برقراری ارتباط با همکاران، مشتریان، شبکه‌های فروش و ارائه‌کنندگان مواد اولیه.

بحث و نتیجه‌گیری

توسعهٔ روستایی از اهداف اصلی پروژه‌های و برنامه‌های اجرایی در این حیطه بوده و آموزش و ارتقاء مهارت روستاییان از عوامل اساسی و مهم در تقویت و پایداری توسعهٔ روستایی است. در این مقاله ضمن بررسی اهمیت و جایگاه آموزش روستایی در عرصهٔ کار و تلاش ملی، چگونگی تأثیر آموزش و نقش و جایگاه آن به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر روی شغل و کسب و کار مورد بررسی قرار گرفت. در "سند چشم‌انداز توسعه"، توسعه، به عنوان ظرفیتی مستمر برای آینده‌ای بلندمدت تعریف می‌شود که این تعریف حفاظت از سرمایه‌ها را شامل می‌شود. مفهوم سرمایه، سرمایهٔ زیست‌محیطی، سرمایهٔ انسانی، سرمایهٔ اجتماعی و سرمایهٔ مصنوع را شامل می‌گردد. در این میان سرمایهٔ انسانی، توانایی فرد برای انجام کار تعریف شده است که شامل سلامت فیزیکی، بدنی، دانش، مهارت و انگیزه و نگرش فرد است. سرمایهٔ انسانی رابطهٔ مستقیم با آموزش و مهارت‌آموزی داشته و یکی از مسیرهای دست‌یابی به سرمایهٔ انسانی و متعاقب آن نیل به توسعهٔ پایدار، کسب مهارت می‌باشد. با توجه به مطالب ذکرشده در این تحقیق، و نظر به یافته‌های به‌دست آمده از آن، موارد این‌چنین نتیجه‌گیری می‌گردد که مسألهٔ اشتغال و بحران بیکاری یکی از اولویت‌هایی است که نیازمند عزم ملی و استفاده از همهٔ ظرفیتها، راهکارها و تجربه‌های موفق توسعهٔ اشتغال می‌باشد. یکی از اقدامات توسعهٔ اشتغال در دنیا، توسعهٔ کسب و کارهای کوچک و متوسط خصوصاً در روستاها می‌باشد که بستر مناسبی برای اشتغال کارآفرینان جوان و نوپا می‌باشد. مشاغل روستایی نیز یکی از اشکال کسب و کارهای کوچک می‌باشد که در کاهش نرخ بیکاری نقش بسیار مؤثری ایفا می‌کند. مزیت‌ها و فواید مشاغل روستایی نسبت به کسب و کارهای دیگر باعث شده که متولیان اشتغال کشور تمهیدات هوشمندانه‌ای را برای استفاده از این ظرفیت بزرگ برای توسعهٔ اشتغال کشور پیش‌بینی کنند. برنامهٔ ساماندهی روستاها و قوانین مربوطه به آن، با هدف ایجاد، گسترش و ساماندهی اشتغال در روستاها در دستور کار اغلب ارگان‌ها و دستگاه‌های دولتی قرار گرفته است، به تبع آن دستگاه‌های ذی‌ربط از جمله آموزش فنی و

حرفه‌ای در سطح ملی اقدام جدی جهت پیش‌برد این مهم را به‌عمل آورده است. یکی از عوامل مهم تأثیرگذار جهت حرکت به سمت هر نوع ایجاد یا ارتقاء کسب و کار وجود مهارت و فن در جهت راه‌اندازی حرفهٔ مورد نظر است که آموزش‌های مدون مطابق استاندارد صحیح آموزشی بهترین و سریع‌ترین مسیر جهت آموختن حرفهٔ جدید یا ارتقاء آن می‌باشد. لذا، می‌توان حرفه آموزی یا ارتقاء مهارت را یکی از عوامل مهم تأثیرگذار در ایجاد کسب و کار روستایی که به مراتب راه‌اندازی آن ساده‌تر و کم‌هزینه‌تر از کسب‌های رسمی می‌باشد، دانست. در بر گرفتن همزمان منابع سرمایه‌ای باعث یکپارچگی و موفقیت در دستیابی به توسعهٔ پایدار روستایی خواهد بود. اصل افزایش سرمایهٔ انسانی مستلزم به‌کارگیری برنامه‌های است که در این برنامه‌ها می‌بایست به ارائهٔ آموزش‌های مهارتی – کاربردی منتج به اشتغال در نواحی محروم و دورافتاده به‌کارگیری پتانسیل منطقه‌ای، ترغیب و ایجاد انگیزش در مردم روستا به‌منظور دستیابی به عملکرد و تولید، توجه به اقشار و گروه‌های مختلف اجتماعی مؤثر در سرمایه‌های انسانی مانند جوانان، زنان و شاغلین و صاحبان بخش‌های تولیدی روستا، توجه گردد و در برنامهٔ آموزشی به‌طور خاص دیده شود.

منابع

کامران کلباسی، سیف‌الله فرمحمدی (۱۳۸۴) آموزش برای توسعهٔ پایدار راهی برای پاسخگویی به سیاست‌های نوین، سازمان انتشارات جهاد دانشگاهی.

مسعود رضایی، جلال شیخ، شاپور ظریفیان (۱۳۸۷) ارزشیابی آموزش کشاورزی، انتشارات نشر آموزش کشاورزی.

اسکندر صیدائی (۱۳۸۸) برنامه‌ریزی روستایی در ایران، انتشارات جهاد دانشگاهی (واحد اصفهان).

– نویسنده ام.ال. داوان – مترجم مهدی طالب (۱۳۸۸) اولویت‌های توسعهٔ روستایی، انتشارات دانشگاه تهران، مؤسسهٔ انتشارات و چاپ.

کاوه احمدی علی آبادی (۱۳۸۷) توسعهٔ جوامع روستایی در ایران.

عبدالرضا رکن‌الدین افتخاری، قدیر فیروزنیا (۱۳۸۲) جایگاه روستا در فرآیند توسعهٔ ملی از دیدگاه جمعی از صاحب‌نظران، انتشارات مؤسسهٔ توسعهٔ روستایی ایران.

مطیعی لنگرودی، سید حسن (۱۳۸۲)، برنامه‌ریزی روستایی با تأکید بر ایران، جهاد دانشگاهی مشهد.

آسایش، حسین (۱۳۹۰) اصول و روش‌های برنامه‌ریزی روستایی، امیر کبیر.

مادهٔ ۱۹۴ قانون برنامهٔ پنجم توسعهٔ مصوب مجلس شورای اسلامی.

بنا به سند راهبردی توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای خراسان شمالی در طول برنامهٔ پنجم توسعه.

منشور کاری وزارت کار و امور اجتماعی در دولت دهم.

سایت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور – دفتر آموزش روستایی سازمان.

بانک اطلاعات روستاهای دارای دهیاری، www.vil.ir

جستجو گر کتب روستایی، http://roostanews.ir/book

فدراسیون ورزش‌های روستایی و عشایری، www. roostasport.ir

مؤسسهٔ روستاشناسی ایران، www.roosta.ir

مرکز تحقیقات و بررسی مسایل روستایی، http://roosta.areo.ir

اخبار روستا، http://www.roostanews.ir

بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بسترسازی ملزومات و نیازهای شروع کسب وکار

پیمان کلاگر[1]
غلامحسین عبداله زاده[2]
محمدرضا محبوبی[3]
احمد عابدی سروستانی[4]

چکیده

امروزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جهت ارتقاء توانمندی‌های افراد و تشویق کارآفرینی از اهمیت فراوانی برخوردار است. توسعهٔ آموزش‌های فنی وحرفه‌ای با روند خوداشتغالی و راه‌اندازی کسب و کار ارتباط تنگاتنگی دارد. مهارت‌های انسانی، منابع مالی، زیرساخت‌های فیزیکی، مسائل بازار و مسائل حقوقی از ملزومات و نیازهای اساسی راه‌اندازی کسب و کار هستند که آموزش‌های فنی وحرفه‌ای با تقویت آنها و شناساندن این ملزومات به کارآموزان به بسترسازی شروع کسب و کار توسط این فراگیران، کمک می‌کند. تحقیق حاضر که از نوع توصیفی و مطالعات کتابخانه‌ای است، به بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بسترسازی ملزومات و نیازهای راه‌اندازی کسب و کار می‌پردازد. تأثیر این نوع آموزش‌ها که مبتنی بر آموزش‌های عملی و نظری می‌باشد در ارتقاء مهارت‌ها و بسترسازی ملزومات و نیازهای راه‌اندازی کسب و کار آشکار است. کارآموزان در کنار کسب مهارت‌ها در طی دورهٔ آموزش برخی از این ملزومات را فرامی‌گیرند و برخی دیگر از این ملزومات نیز پس از دریافت گواهینامهٔ فنی و حرفه‌ای و به واسطهٔ این گواهینامه برای مهارت‌آموزان فراهم می‌شود. با فراهم‌سازی این ملزومات امکان راه‌اندازی کسب و کار توسط این کارآموزان بالاتر می‌رود و آنها آگاهانه و در شرایط پایدارتری دست به خوداشتغالی می‌زنند.

واژگان کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، راه‌اندازی کسب و کار، ملزومات کسب و کار، بسترسازی ملزومات و نیازها.

---

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مهندسی کشاورزی- توسعهٔ روستایی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان،
Email: peymankr@yahoo.com
۲. استادیار، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، Email:abdollahzade1@yahoo.com
۳. دانشیار و استادیار، دانشگاه علوم‌کشاورزی و منابع‌طبیعی گرگان، Email: mahboobi47@gmail.com
۴. دانشیار و استادیار، دانشگاه علوم‌کشاورزی و منابع‌طبیعی گرگان، Email: abediac@yahoo.com

مقدمه

امروزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جهت ارتقاء توانمندی‌های افراد و تشویق کارآفرینی از اهمیت فراوانی برخوردار است. توسعهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با روند خوداشتغالی و راه‌اندازی کسب و کار ارتباط تنگاتنگی دارد. زمانی که آموزش با مقتضیات محیط کار سازگار شود و آموزش و کار همخوانی لازم را داشته باشند، امکانات به‌کار گرفته‌شده در زمینهٔ آموزش تأثیر لازم را نشان می‌دهد و بهره‌دهی بیشتری از نیروها عاید می‌گردد (کریمی، ۱۳۸۷). آموزش، صرفاً ارائهٔ اطلاعات از جانب آموزشگر به فراگیر نیست، بلکه وی، برای انجام بعضی از امور خود نیازمند آموزش‌های عملی است، زیرا خواه ناخواه درگیر فراگرفتن توانایی‌های مهارتی- حرکتی خویش می‌شود. علاوه بر آن، افراد برای راه‌اندازی کسب و کار نیازمند فراگیری مهارت‌ها و فنون خاص هستند. بنابراین، از نکات مهم در نظام آموزشی، برنامه‌ریزی برای کسب این مهارت‌ها و بهینه‌سازی آنها است. چون فراگیری این مهارت‌ها علاوه بر حافظه، نیازمند درگیری سایر اعضای بدن خواهد بود (خاکسار ازغندی، ۱۳۹۱). توسعهٔ منابع انسانی از راه آموزش امکان‌پذیر است. آموزش، توانایی انسان را در امر تولید بالا می‌برد زیرا در تولید، عامل انسانی، اساس کار به‌شمار می‌رود. برگزاری دوره‌های آموزشی از جمله راه‌های عملی افزایش سطح دانش و مهارت‌های افراد به‌شمار می‌رود. دوره‌های آموزشی که محتوای آنها متناسب با نیازهای واقعی شرکت‌کنندگان باشد، موجب افزایش تولیدات و در نهایت، بهبود کیفیت زندگی آنها می‌شود (پاپ‌زن و همکاران، ۱۳۹۰). نتایج به‌دست آمده از تحقیقات بر این امر دلالت دارند که آموزش‌های مهارتی توفیق قابل‌توجهی در پرورش نیروی کار ماهر و خوداشتغال داشته و می‌توانند به‌عنوان یک راه میان‌بر در جهت توسعهٔ سرمایهٔ انسانی ایفای نقش نمایند. آموزش‌های مهارتی نقش مهمی را در تشکیل سرمایهٔ انسانی از طریق تربیت نیروی کار ماهر مورد نیاز بازار کار درکشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. همچنین، این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها می‌باشند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند (زینلی‌زاده،۱۳۹۱). اگر نظام آموزشی به گونه‌ای باشد که افراد بتوانند علاوه بر کسب دانش، چگونگی استفاده از آن را در محیط و دنیای کسب و کار نیز یاد بگیرند، تعداد کارآفرینان وکسب و کارهای تازه زیاد خواهد شد. علاوه بر این همه می‌دانند که برای کسب و کار تازه به دانش و مهارت بالا نیاز دارند که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای بهترین مرجع و مکان برای کسب این دانش‌ها و مهارت‌ها می‌باشند. فنی و حرفه‌ای می‌تواند با ترویج فرهنگ کارآفرینی در میان کارآموزان و هم‌چنین آموزش مهارت‌های کسب وکار و آشنا کردن آنها با واقعیت‌های کارآفرینی، سرمایه‌گذاری، تأمین منابع مالی و انسانی و مسایل مرتبط با آن، زمینهٔ لازم را برای شروع فرایند کارآفرینی در جامعه فراهم کند و با حمایت‌های لازم در تدوین طرح کسب وکار و مشاوره‌های مرتبط، کارآموزان را به شکلی موفق در تأسیس کسب و کار جدید رهنمون کند (طالبی و زارع یکتا، ۱۳۸۹). مطالعات بسیاری صورت گرفته است که چگونه می‌توان بسترهای موردنیاز کارآفرینی را برای عموم افراد جامعه فراهم کرد، به‌طوری‌که مقامات دولتی تلاش می‌کنند که اقدام به راه‌اندازی کسب‌وکار را به‌عنوان کلیدی برای نیرو بخشیدن به اقتصاد از طریق

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برانگیزانند. منابع مالی، زیرساخت‌های فیزیکی، مسائل بازار و مسائل حقوقی از ملزومات و نیازهای اساسی راه‌اندازی کسب و کار هستند که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با شناساندن این ملزومات به کارآموزان به بسترسازی شروع کسب و کار توسط این فراگیران، کمک می‌کند. سیاست‌های دولت، عوامل فردی، خانوادگی، شبکه اجتماعی و فرهنگ از دیگر عوامل مؤثر بر راه‌اندازی کسب و کار می‌باشند. بی‌شک آموزش کارآفرینی درپی ایجاد دانش و مهارت در افراد است تا از این راه احتمال موفقیت کارآفرینانهٔ آنها را افزایش دهد. از آنجا که این موفقیت وابسته به محیط است، دانش و مهارت‌های مربوط به آن نیز باید آموخته شود. آموزش کارآفرینی باید باعث فراهم‌شدن یک درک وسیع در زمینهٔ کارآفرینی شده و افراد را با ابزارهای مهم و مهارت‌های لازم برای خلق و رشد یک کسب و کار موفق آشنا کند و سبب تحریک فعالیت‌های واقعی کارآفرینان در مرحله شروع کسب و کار شود (هیستریچ و پیترز ، ۱۳۸۵). هدف این تحقیق بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بسترسازی ملزومات و نیازهای راه‌اندازی کسب و کار می‌باشد. که به توصیف فرایند راه‌اندازی کسب وکار و بسترسازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر ملزومات و نیازهای شروع کسب و کار می پردازد و چگونگی برآوردن این ملزومات به‌وسیلهٔ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را شرح می دهد.

پیشینهٔ تحقیق

نتایج حاصل از مطالعات شیروانی (۱۳۸۵) نشان می‌دهد که بین متغیرهایی از قبیل نیازسنجی از بازار کار، عقد قرارداد برای تأمین نیروی انسانی ماهر با کارفرمایان بخش خصوصی، توزیع مناسب نیروی انسانی ماهر در بازار کار، بهبود مستمر فرآیند آموزشی، اطلاع‌رسانی صحیح فرصت‌های شغلی، حمایت‌های قانونی دولت از دارندگان مدرک فنی و حرفه‌ای، ارتقاء کمّی و کیفی دوره‌های آموزشی و نگرش مثبت جامعه و جذب جوانان به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رابطهٔ معناداری وجود دارد.

در مطالعه‌ای، به بررسی عوامل موفقیت برای کارآفرینان روستایی بر اساس برنامهٔ یک منطقه و یک صنعت در مالزی پرداخته‌اند، ابزار تحقیق، یک پرسش‌نامه شامل چهار بخش: مشخصات مالک کسب و کار، زمینهٔ کسب و کار، عوامل موفقیت داخلی و عوامل موفقیت خارجی بوده است. عامل اول موفقیت خارجی، کمک‌های دولت در آموزش و خدمات توسعه می‌باشد. نوع آموزش مورد نیاز کارآفرینان به‌منظور موفقیت عبارتند از آموزش در کارآفرینی، بازاریابی، مدیریت کیفیت، حسابداری پایه و مهارت‌های فنی، خدمات مشاوره، اطلاعات کسب و کار و دانش فنی. عامل دوم موفقیت توسط کارآفرینان کیفیت کارآفرینی تجسم شده است. این عامل موفقیت داخلی است که رفتار کارآفرینی خوب و ویژگی‌های شخصی یعنی سطح نوآوری، سخت‌کوشی و اعتماد به نفس را شامل می‌شود. ویژگی‌های ذاتی فوق است که یک کارآفرین را از کارگر یا مدیر متمایز می‌سازد. کارآفرین کسی است که از اعتماد به نفس برای انجام ریسک برخوردار بوده و مایل است تا فرصت‌های بازار را کشف و نوآوری‌های جدید را در ازای منافع بالقوه و سود به انجام رساند. عامل سوم، محیط خارجی را نشان می‌دهد. علاوه بر طرح‌های فردی کارآفرینی، محیط امکان حمایت از این تلاش‌ها را در اولویت قرار می‌دهد. زیرساخت‌ها و تأسیسات زمینه‌های مساعد را برای موفقیت کسب و

کار روستایی ایجاد می‌کند. عامل چهارم با بازاریابی ارتباط دارد. بازاریابی ضعیف همواره به‌عنوان مشکل عمدهٔ کسب وکارها تلقی شده است.

این مطالعه به شکل تجربی نشان داد که عوامل داخلی و خارجی برای موفقیت کسب و کار که توسط کارآفرینان روستایی تجسم شده است، مهم می‌باشد. بنابراین، بر اساس این پژوهش، عوامل داخلی و خارجی به‌نوبهٔ خود تعیین‌کنندهٔ موفقیت کسب و کار محسوب می‌شوند و برای کسب و کار روستایی نیز صدق می‌کند. با این حال، نتایج مطالعه نشان داده است که عوامل خارجی از عوامل داخلی در کمک به موفقیت در کسب و کار کوچک در مناطق روستایی، مهم‌تر است. این مطلب به این معنی است که عوامل داخلی ضروری هستند، اما آنها برای موفقیت کسب و کار کافی نمی‌باشند. یافته‌های این مطالعه نشان می‌دهد که دولت باید به‌طور فعال نقش محوری خود را در زمینه‌های آموزش مهارت به‌عنوان کسب وکار روستایی ایفا کند که شامل اول مهارت و خلاقیت، دوم تقویت شایستگی کسب و کار از طریق آموزش جدی‌تر، سوم سرمایه‌گذاری در زیرساخت‌ها و امکانات یک محیط مساعد کسب وکار محلی و چهارم خدمات مؤثر در بازار پشتیبانی از لحاظ ارتقاء محصول، دسترسی به بازار و شبکه می‌باشد (عبدالقادر و بن محمد؛ ۲۰۰۴ به نقل از عرفانی و اسدی، ۱۳۹۱).

مبانی نظری

فرایند راه‌اندازی کسب و کار:

کسب و کار عبارت است از حالتی از مشغولیت و به‌طور عام، شامل فعالیت‌هایی است که تولید و خرید کالاها و خدمات با هدف فروش آنها را به‌منظور کسب سود، در بر می‌گیرد. دربارهٔ نقطه شروع فرایند راه‌اندازی کسب و کار نظرات متفاوتی وجود دارد؛ فورکید[1] آغاز فاز شروع[2] را وقتی می‌داند که فاز ایجاد و برقراری کسب و کار به اتمام رسیده باشد و بنگاه اقتصادی کار تولید خود را آغاز نماید و صاحب کسب و کار خود را مستقیماً مواجه با مشکلات رقابت در کسب و کار می‌بینند. چرچیل و لوئیس[3] اولین مرحله بعد از ایجاد قانونی کسب و کار را مرحلهٔ «وجود داشتن» می‌دانند که هدف در این مرحله زنده نگه‌داشتن بنگاه است. درحالی‌که داج و رابینز[4] مرحلهٔ راه‌اندازی کسب و کار را «شکل‌گیری[5]» می‌دانند که می‌توان آن را بین ایده (پروژه) تا کسب و کار ایجاد شده (واقعیت) در نظر گرفت. APCE[6] که یک سازمان تخصصی در ارتباط با ایجاد بنگاه‌های اقتصادی در فرانسه است، مرحلهٔ راه‌اندازی را ایجاد[7] می‌نامد. این مرحله شامل تولید ایده، برنامه‌ریزی پروژه و شروع فعالیت‌های راه‌اندازی کسب و کار می‌باشد. برای این سازمان مرحلهٔ راه‌اندازی جزئی از مرحلهٔ

1. Fourcade
2. start-up
3. Churchil&Lewis
4. Dodge&Robins
5. Formation
6. gance Pour Creation Enterprise
7. Creation

ایجاد است. ساموت[1] شروع فاز راه‌اندازی را زمان ثبت اولین تقاضا یا اولین فروش می‌داند که این زمان می‌تواند با تاریخ ثبت قانونی بنگاه هم‌زمان باشد و یا قبل از آن اتفاق بیافتد. سازمان صنایع کوچک ایران نیز شروع مرحلهٔ راه‌اندازی یک بنگاه اقتصادی جدید را از شکل‌گیری ایده تا موقع افتتاح کسب و کار و ارائهٔ محصول/خدمت به بازار می‌داند (آراستی و همکاران، ۱۳۸۲).

ملزومات بسترساز در راه‌اندازی کسب وکار

استناد به شرایط چارچوب کارآفرینانه در الگوی مفهومی دیده‌بان جهانی کارآفرینی[2] و مرور ادبیات گوناگون برای تحلیل متغیرهای یاری‌رسان کارآفرین در راه‌اندازی کسب و کار، منجر به تعیین نیازها و ملزوماتی می‌شود که به شکل خلاصه در جدول شمارهٔ ۲ آمده است (زیودار، ۱۳۹۰).

جدول ۱. ملزومات و نیازهای بسترساز در راه‌اندازی کسب و کار

شرایط چارچوب کارآفرینانه	شرایط کارآفرینی
۱. تأمین مالی ۲. سیاست‌های دولت ۳. برنامه‌های دولت ۴. آموزش و تربیت ۵. انتقال تحقیق و توسعه ۶. زیرساخت‌های قانونی و تجاری ۷. باز بودن بازارهای داخلی ۸. دسترسی به زیرساخت‌های فیزیکی ۹. هنجارهای فرهنگی، اجتماعی	۱. عوامل فردی • ویژگی‌های شخصیتی • ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ۲. عوامل خانوادگی • منابع خانوادگی • حمایت‌های خانواده ۳. شبکه اجتماعی

ملزومات یادشده، ضمن تقویت احتمال راه‌اندازی کسب و کار، بر موفقیت کارآفرین در راه‌اندازی کسب وکار اثر گذارده و دست‌یابی به نتایج مثبت را نیز برای وی سرعت می‌دهند.

۱. شرایط چارچوب کارآفرینانه: براساس الگوی مفهومی دیده‌بان جهانی کارآفرینی، شرایط چارچوب کارآفرینانه که به ایجاد کسب وکارهای جدید کمک می‌کنند عبارتند از:

□ تأمین مالی: دسترسی به منابع مالی، سهام و اوراق مشارکت برای شرکت‌های جدید و در حال رشد مانند تسهیلاتی شامل اعتبارهای مالی ویژه و یارانه‌ها. سهم زیادی از هزینهٔ موردنیاز در راه‌اندازی هر شرکتی از پس‌انداز فردی، اعتبار، دوستان و وابستگان و خانواده تأمین می‌شود. اغلب سرمایهٔ اضافه اولیه نیز لازم است. در دسترس بودن سرمایهٔ ریسک در پیدایش و رشد فعالیت‌های کارآفرینانه نقش اساسی بازی می‌کند.

1. Sammut
2. Global Entrepreneurship Monitor

- سیاست‌های دولت: میزانی که سیاست‌های مالیاتی و اجرای آنها قانون‌مند است و این که این سیاست‌ها، شرکت‌های جدید یا در حال رشد را تشویق یا دلسرد می‌کنند.
- برنامه‌های دولت: ارائهٔ برنامه‌های مستقیم برای کمک به شرکت‌های جدید و درحال رشد در همهٔ سطوح دولت ملی، استانی، شهری و روستایی.
- آموزش و تربیت: این مهم به‌خوبی آشکارشده که با آموزش، مهارت‌های کارآفرینی قابل انتقال است. پیتر دراکر به‌عنوان یکی از نظریه‌پردازان علم مدیریت در این عصر بیان می‌دارد که کارآفرینی نه جادو است و نه یک چیز مرموز، چیزی نیست که بگوییم وراثتی بوده، بلکه رشته‌ای است در کنار سایر رشته‌ها که می‌تواند آموخته شود. منظور از معیار آموزش در این الگو، حدی است که به آموزش در زمینهٔ راه‌اندازی یا مدیریت کسب و کارهای کوچک و متوسط، جدید یا در حال رشد در نظام‌های آموزشی، ارتباط و عمق این آموزش‌ها در ایجاد یا مدیریت کسب وکارهای کوچک، جدید یا در حال رشد، تأکید و توجه شود.
- انتقال تحقیق و توسعه: میزانی که تحقیق و توسعهٔ ملی منجر به ایجاد فرصت‌های کسب و کارهای جدید می‌شود و این که شرکت‌های کوچک و متوسط در حال رشد و جدید به نتایج تحقیق و توسعه دسترسی دارند و یا از توانایی اقدام برای دست‌یابی به فناوری‌های نوین برخوردار هستند.
- زیرساخت‌های قانونی و تجاری: مؤسسه‌های خدماتی و تجاری، حسابداری و دیگر خدمت‌ها و نهادهای قانونی که امکان رشد کسب وکارهای جدید را فراهم می‌کنند.
- باز بودن بازارهای داخلی: میزانی که مقررات تجاری مانع از تغییرهای پایدار و استقرار مجدد کسب و کارها نشده و بستر رقابت و جایگزینی شرکت‌های جدید و در حال رشد به جای عرضه‌کنندگان، پیمانکاران خرد و مشاوران را فراهم می‌کند.
- دسترسی به زیرساخت‌های فیزیکی: دسترسی به منابع فیزیکی، ارتباط‌ها، تجهیزات، زمین و فضا با قیمتی مناسب برای شرکت‌های جدید، کوچک و متوسط و در حال رشد.
- هنجارهای فرهنگی و اجتماعی: میزانی که هنجارهای فرهنگی و اجتماعی موجود، فعالیت‌های فردی را که امکان دارد منجر به ارائهٔ شیوه‌های جدید کسب و کار یا فعالیت‌های اقتصادی شود تشویق کرده و یا سرکوب نمی‌کند.(Reynolds Hay& Camp, 2010)

۲. شرایط کارآفرین: شامل آن دسته از عواملی است که مختص به کارآفرین بوده و بسان اهرم‌های محرک، انگیزه و توانمندی لازم را در راه‌اندازی موفقیت‌آمیز کسب و کار برای وی فراهم می‌کند. که شامل:

عوامل فردی: مطالعات بسیاری در کارآفرینی تأکید می‌کنند که عوامل روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی خاصی وجود دارند که فرد را در تأسیس یک کسب و کار مستقل تحریک می‌کنند. عمده‌ترین این عوامل عبارتند از:

الف- ویژگی‌های شخصیتی: به ویژگی‌های شخصیتی متعددی در ادبیات این حوزه اشاره شده و مهم‌ترین آن ها که به توالی بر آن تأکید شده عبارتند از:

- خلاقیت: به فرایند آفرینش ایده نو و در عین حال، مناسب گفته می‌شود. شناخت فرصت نیز بخشی از فرایند خلاقیت است. خلاقیت در شکل‌دهی گسترهٔ وسیعی از محصولات، خدمات و کسب و کارها نقش عمده را ایفا می‌کند.

□ مخاطره‌پذیری: هر قدر ظرفیت پذیرش مخاطره در یک فرد بالاتر باشد، احتمال راه‌اندازی کسب و کار مستقل نیز توسط وی افزون می‌شود.

□ تمایل به استقلال: هر قدر تمایل یک فرد به مستقل شدن بیشتر باشد، پیگیری مقاصد کارآفرینانه نیز در او افزایش می‌یابد.

□ تمایل به کسب درآمد بالاتر: کارآفرینان بالقوه، رضایت چندانی از درآمدهای مساوی با درآمد افراد عادی ندارند. این نبود رضایت، آنها را به سوی تمایل برای تأسیس یک کسب و کار جدید سوق می‌دهد.

□ تحمل ابهام: قدرت تحمل ابهام عبارت است از پذیرفتن نبود قطعیت به عنوان بخشی از زندگی، توانایی ادامهٔ حیات با دانشی ناقص دربارهٔ محیط و تمایل به آغاز فعالیتی مستقل بی‌آنکه شخص بداند آیا موفق خواهد شد یا خیر.

□ مرکز کنترل درونی: این عامل به شکل تجربی با کلیهٔ فعالیت‌های کارآفرینانه درارتباط است. افراد با مرکز کنترل درونی باور دارند که نتایج و پیامدها در کنترل توانایی، تلاش و مهارت آنها بوده و شکست‌ها و پیشرفت‌ها با کنترل خود آنها شکل می‌گیرد. این درحالی است که افراد با مرکز کنترل بیرونی اعتقاد دارند که نیروهای محیطی و بیرونی نتایج را در کنترل دارند و تلاش، مهارت و دانش آنها نقش چندانی در شکل‌دهی نتایج ندارد. بیشتر کارآفرینان دارای مرکز کنترل درونی هستند و موفقیت یا شکست را به سرنوشت، اقبال و یا نیروهای مشابه نسبت نمی‌دهند.

□ توفیق‌طلبی: عبارت است از تمایل به انجام کار در استانداردهای عالی برای موفقیت در موقعیت‌های رقابتی. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد نیاز به توفیق در افرادی که اقدام‌های اقتصادی خود را آغاز می‌کنند، بالاتر است.

ب- ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: این ویژگی‌ها به شرح زیر دسته‌بندی می‌شوند:

□ تحصیلات: مقایسهٔ سطوح تحصیلات کارآفرینان و مدیران نشان می‌دهد که سطح تحصیلات کارآفرینان پایین‌تر از مدیران است. مدیران به موجب سطح بالاتر تحصیلات خود، امکان دارد بتوانند مشاغل رضایت‌بخش بهتری را به‌دست آورند که خود عاملی شود تا نیازی برای راه‌اندازی یک کسب و کار مستقل احساس نکنند.

□ شغل والدین: شغل والدین از عواملی است که در بسیاری از کارآفرینان، انگیزهٔ اولیه انتخاب و راه‌اندازی موفقیت‌آمیز کسب و کارهای خاص را فراهم می‌کند، چراکه آنها از قبل در جریان فعالیت‌های والدین خویش قرار داشته و گاه حتی امکان دارد با محتوای کسب و کار یادشده نیز نوعی وابستگی عاطفی داشته باشند.

□ سن: در مطالعه‌های انجام‌شده، ۸۸ درصد کارآفرینان بین سنین ۲۰ تا ۵۰ سالگی فعالیت خود را آغاز کرده‌اند که ۶۵ درصد از آنها بین سنین ۲۰ تا ۴۰ سالگی قرار داشته‌اند. با توجه به این پژوهش‌ها، می‌توان گفت که شاید بهترین زمان برای کارآفرینی، اواخر ۲۰ سالگی تا اوایل ۴۰ سالگی باشد، چرا که در این سنین تعادل میان تجربه‌های لازم و اولیهٔ از یک سو، و مسئولیت‌های خانوادگی از سوی دیگر ایجاد می‌شود. البته استثناهایی نیز وجود دارد. برخی در سنین جوانی و برخی در سنین بالای ۵۰ تا ۶۰ سال کار خویش را شروع می‌کنند و موفق نیز می‌شوند.

 نارضایتی از شغل(مشاغل) قبلی: نارضایتی علت اصلی دور شدن فرد از شغل خود است. در مورد کارآفرین، نارضایتی از شغل قبلی نه تنها او را وا می‌دارد که کارخویش را ترک کند، بلکه گاه حتی این عقیده را نیز در وی شکل می‌دهد که کارکردن در هیچ‌جای دیگر ارضاءکننده نخواهد بود. نارضایتی از شغل قبلی هم‌چنین امکان دارد در موفقیت فعالیت جدید به‌طور غیرمستقیم اثرگذار باشد (احمدپور، ۱۳۸۳).

 الگوی نقش: یکی از تأثیرگذارترین عواملی است که تشکیل شرکت را ممکن می‌سازد. دیدن موفقیت فردی دیگر کمک می‌کند خودتان را در فعالیت مشابه قرار دهید و حتی موفق‌تر عمل کنید. و این یکی از رایج‌ترین پاسخ‌هایی است که کارآفرینان راجع به انگیزهٔ آغاز فعالیت جدیدشان مطرح می‌کنند که «اگر دیگری توانسته، پس من هم می‌توانم» (هیستریچ و پیترز ، ۱۳۸۵).

عوامل خانوادگی: این عوامل به دو دسته زیر تقسیم می‌شوند:

الف- منابع خانوادگی: منابع مالی خانواده، از جمله عواملی است که به‌ویژه در آغاز شکل‌گیری کسب وکار نقش حیاتی دارد.

ب- پشتیبانی خانواده: فعالیت‌های کارآفرینانه اغلب نیازمند دوری از خانواده، همسر و فرزندان و غیبت‌های طولانی مدت از محفل خانواده به دلیل تعهد به کسب وکار جدید بوده و روشن است که پشتیبانی کردن یا نکردن خانواده کارآفرین از وی می‌تواند عامل سرنوشت‌سازی در موفقیت کسب و کار باشد (Dyer,2002).

شبکه اجتماعی: شبکه اجتماعی کارآفرین به‌طور عمده شامل روابط و تعامل‌های وی با گروه‌ها و اقشار گوناگونی از جمله دوستان، افراد، تشکل‌ها، سازمان‌ها وکسب‌وکارهای موجود (بخش خصوصی) و بخش دولتی است. شبکهٔ اجتماعی کارآفرین دلالت بر آن دسته ارتباطاتی دارد که کارآفرین با دیگران دارد و با آن به تأمین منابع ضروری شکل‌دهی کسب و کار از جمله دسترسی به موقع به اطلاعات، دانش بازار و منابع مالی می‌پردازد. کارآفرینان پشتیبانی و دسترسی به شبکه‌های توزیع را نیز از مجاری همین شبکه‌های اجتماعی به‌دست می‌آورند. آنها با افراد و سازمان‌هایی در ارتباط هستند که تعامل‌های به‌دست آمده از این ارتباط‌ها منجر به گسترش دسترسی به منابع، اطلاعات و بقای شرکت آنها می‌شود (2011 , Lindstrand, et al).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بسترسازی ملزومات شروع کسب و کار

آموزش به‌طور کلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است، اما اجرای برنامه‌های آموزشی علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری مزایای دیگری از جمله افزایش بهره‌وری و کارایی تحرک اجتماعی، پیشرفت شغلی، گسترش خلاقیت و نوآوری را در پی خواهد داشت. لذا، جوامع پیشرفتهٔ امروزی با آموزش نیروی انسانی در تخصص‌ها و رشته‌های مختلف و جذب این نیروها در بازار کار سعی در پیشبرد همه‌جانبهٔ امور دارند (محمدی، ۱۳۸۲). رشد سریع تحولات علمی و تکنولوژیک، آموزش‌های مهارتی را در فرایند آموزش به ابزاری بسیار مهم تبدیل کرده است که در مردمی کردن توسعهٔ اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی سهیم است. آموزش‌های مهارتی با مردم و آماده‌سازی آنها برای اشتغال سر و کار دارد (فرهادیان، ۱۳۸۴). آموزش فنی و

حرفه‌ای پلی است میان آموزش و بازارکار، تقویت ارتباط و مشارکت میان آموزش و بازارکار، این اطمینان را به بازارکار می‌دهد که دستیابی به استاندارد عملکرد با افزایش آگاهی‌ها و مهارت‌های آنان در طول دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای امکان‌پذیر است و یکی از مراحل بسیار مؤثر و حیاتی مرحلهٔ انتقال از آموزش به عمل است (Unesco ,2001).

آموزش فنی و حرفه‌ای خود یک روش تربیتی است، که از امکانات بسیار ارزشمندی برخوردار است، در واقع طبق برخی دیدگاه‌ها، راه تربیت از طریق مشاغل می‌گذرد و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند بسترساز ملزومات راه‌اندازی یک کسب و کار باشد بر این اساس سه اصل آموزشی استنتاج می‌شود که عبارت‌اند از: ۱. اصل کسب تخصص، ۲. اصل پرورش قوا، ۳. اصل رشد شخصیت. که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس همین اصول زمینه‌های راه‌اندازی کسب و کار و خوداشتغالی را در جوانان فراهم می‌کند.

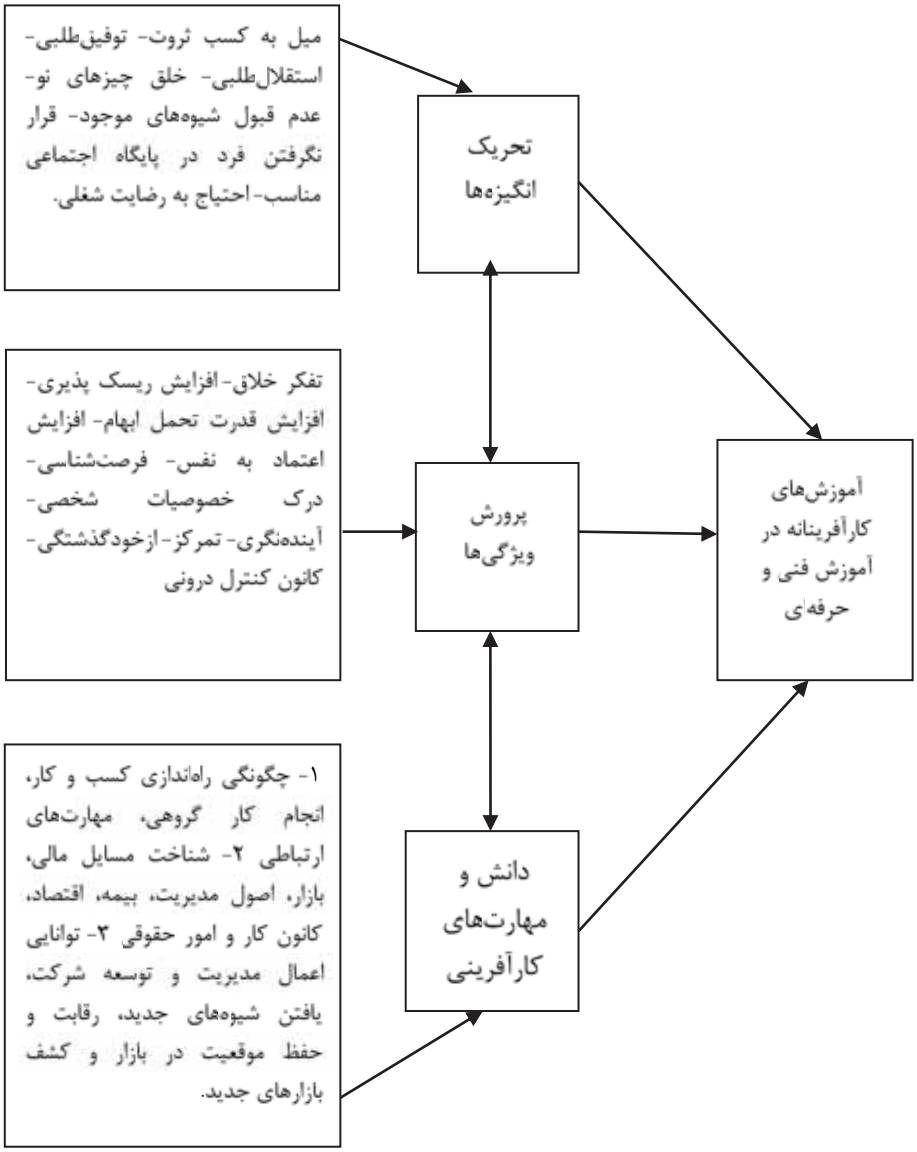
اصل کسب تخصص: یکی از وظایف مهم و قطعی آموزش فنی و حرفه‌ای این است که کارآموزان از طریق تعلیمات هدفمند حرفه‌ای به کسب دانش‌ها، شناخت‌ها و قابلیت‌ها در یک حرفه و شغل معین نائل گردند و به‌طور وسیع برای انجام ثمربخش وظایف شغلی و حرفه‌ای آینده آماده شوند. به این ترتیب دانش شغلی و مهارت‌های حرفه‌ای، که از ضروریات قطعی اجرای درست و صحیح کار و حرفه نیز به حساب می‌آید، دامنه و حجم محتوا و مواد درسی و همزمان مرزهای اصل کسب تخصص را نیز مشخص می‌نماید.

اصل پرورش قوا: طرفداران اصل پرورش قوا بر روش کسب شناخت و مهارت (اصطلاحاً به روش‌گرایی آموزشی معروف گردیده است) تأکید دارند. برای تحقق اصل پرورش قوا ضرورت دارد برنامه‌ریزی هوشمند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کنار رعایت دو اصل دیگر آموزشی (کسب تخصص و رشد شخصیت)، همزمان اصل پرورش قوا را مدنظر قرار دهد. این بدان معنا خواهد بود که در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید همهٔ قوای جسمی، ذهنی و عاطفی اخلاقی کارآموز مورد توجه قرار گیرند، قوایی که کارآموز برای حفظ و رشد شخصیت انسانی خود، به‌خصوص در موقعیت‌های زندگی شغلی و اجتماعی، به آنها نیازمند است.

اصل رشد شخصیت: این اصل به این معنا است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید کارآموزان را توانا و مصمم سازند، به‌طوری که بر اساس شناخت و تشخیص خود، هر کار و وظیفه‌ای را که به او محول می‌شود، درست و صحیح انجام دهد (Schlieper,1964).

در جایی دیگر هم، در بحث پیرامون دیدگاه صلاحیت‌های کلیدی تحت عنوان «مأموریت تعلیم و تربیت فنی و حرفه‌ای» آنها به پنج مقوله طبقه‌بندی شده‌اند: ۱. تسلط بردانش‌ها و مهارت‌های مادی (محتوای تخصصی)، ۲. توانایی‌های صوری (روشی) درحیطه شناختی، ۳. توانایی‌های صوری در حیطهٔ روانی حرکتی، ۴. توانایی‌های شخصی و ۵. توانایی‌های اجتماعی. مقولهٔ اول با اصل کسب تخصص و مقوله‌های دوم و سوم با اصل پرورش قوا و مقوله‌های چهارم و پنجم با اصل رشد شخصیت قابل انطباق‌اند (Schelten, 2004).

در نمودار شمارهٔ (۱) که در زیر ارائه می‌شود به ارائهٔ مدل مفهومی از بسترسازی نیازهای آموزشی شروع کسب و کار در آموزش فنی و حرفه‌ای اشاره شده است (Feldman, 2004).



نمودار ۱. مدل بسترسازی نیازهای آموزشی شروع کسب و کار در آموزش فنی و حرفه‌ای

۱- تحریک انگیزه‌ها: یکی از اهداف آموزش و ترویج کارآفرینی در آموزش فنی و حرفه‌ای، تحریک انگیزه‌ها در افرادی است که دارای خصوصیات کارآفرینانه می‌باشند. شناخت این افراد از توانایی‌های خود و آگاهی دادن در این زمینه و برانگیختن آنها از

اصلی‌ترین وظایف در جهت آموزش کارآفرینی است. تحریک انگیزه‌هایی از قبیل: میل به کسب ثروت، توفیق‌طلبی، استقلال‌طلبی، احتیاج به رضایت شغلی، تمایل به ساختن چیزهای نو، قبول نداشتن شیوه‌های موجود- قرار نگرفتن فرد در پایگاه اجتماعی که لیاقتش را دارد و نظایر آن، موجب می‌شود که فرد در مسیر کارآفرین شدن قرار گیرد. صاحب‌نظران عقیده دارند که انگیزه‌های کارآفرینانه برای افراد، علاوه بر عناصر تشکیل‌دهندهٔ شخصیت فردی کارآفرین، به عوامل محیطی و نوع فعالیت و کار نیز بستگی دارد. بنابراین، تصمیم‌گیری برای رفتار کردن به‌عنوان یک کارآفرین، نتیجهٔ تأثیر متقابل چند عامل است. یک مجموعه از این عوامل شامل خصوصیات شخصی فرد، محیط شخصی فرد، محیط تجاری مربوط، مجموعه اهداف فرد و وجود یک ایدهٔ تجاری امکان‌پذیر و عملی است. به علاوه، فرد درک خود از پیامدهای احتمالی را با انتظاری که در ذهن دارد، مقایسه می‌کند سپس فرد به رابطهٔ میان رفتار کارآفرینانه‌ای که پیاده خواهد کرد و پیامدهای مورد انتظار توجه خواهد نمود، هنگامی که پیامدها با انتظارات مطابقت داشته باشند و یا از آن هم فراتر روند، رفتار کارآفرینی تقویت مثبت شده و فرد انگیزه پیدا می‌نماید تا به رفتار کارآفرینانه خود ادامه دهد (احمدپور، ۱۳۸۳).

۲- پرورش ویژگی‌ها: در تعیین ویژگی‌های کارآفرین، برخی به گزینه‌های روان‌شناختی و خصوصیات فردی و شخصیتی کارآفرین می‌پردازند و گروهی به فعالیت‌ها و رفتارهای کارآفرین و عملکرد وی در محیط توجه می‌کنند. اما ویژگی‌های مهم برای کارآفرین شدن فرد اکتسابی است. از این رو پرورش چنین خصیصه‌هایی در افراد ضروری است. برخی افراد در محیط‌هایی پرورش می‌یابند که زمینه برای تحریک انگیزه‌ها و پرورش ویژگی‌های آنها فراهم است. لذا، در صورتی که این افراد کسب و کاری را شروع نمایند، اغلب با موفقیت همراه خواهد بود. اما بیشتر مردم در چنین محیط‌هایی قرار ندارند. از این رو، پرورش ویژگی‌های مورد نیاز از طریق برنامه‌های آموزشی برای افراد لازم است. این ویژگی‌ها طیف گسترده‌ای را شامل می‌شود که مواردی همچون تفکر خلاق، آینده‌نگری، ریسک‌پذیری، قدرت تحمل ابهام، اعتماد به نفس، فرصت‌شناسی، تمرکز، ازخودگذشتگی و مرکز کنترل درونی را شامل می‌گردد.

۳- دانش و مهارت‌های کارآفرینی: افراد برای ایجاد یک فعالیت کارآفرینانه نیازمند مهارت‌ها متفاوتی هستند تا بتوانند در ارتقاء ابتکارات ایجاد کسب وکار به موفقیت برسند. آنها باید آینده بنگاه و تغییراتی را که احتمالاً در توانایی‌های بنگاه برای توجیه و تأیید کسب و کار رخ می‌دهند، پیش‌بینی کنند. این توانایی نیازمند درک راهبرد، بازارها و دیگر توانمندی‌های بنگاه است. عوامل حیاتی در ارتقاء شایستگی و توانایی‌های کارآفرینان کسب و کارهای کوچک عبارتند از: توانایی شبکه‌سازی در مراحل اولیه، توانایی اشاعهٔ تجارب و فرصت‌ها، توانایی انعکاس راهبرد گذشته، توانایی تشخیص اشتباهات، توانایی دسترسی به منابع و توانایی جذب اعضای بیرونی به عنوان بخشی از تیم کارآفرینانه. به طور کلی، در این خصوص می‌توان چنین گفت که، کارآفرینان معمولاً ابتدا مقدمات تأسیس و سپس کار تأسیس و در نهایت فعالیت توسعه را سپری می‌کنند. بنابراین، سه مرحله در فرایند ایجاد کارآفرینی نقش دارد که شامل، مرحلهٔ پیش‌نیاز تأسیس یا مرحلهٔ مقدماتی، مرحلهٔ تأسیس و مرحلهٔ ایجاد یا توسعه می‌باشند (احمدپور و مقیمی، ۱۳۸۷). اما نکتهٔ مهم این است که

بخش اعظمی از این مهارت‌ها اکتسابی هستند که آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند گام مهمی در آموزش آنها بردارد.

هدف از گنجاندن کارآفرینی در برنامه‌های فنی و حرفه‌ای (علاوه بر ایجاد توانایی در افراد جهت کارآفرینی و شکل‌گیری کسب و کارهای جدید) می‌تواند برونداد گسترده‌تری به شرح زیر داشته باشد:

- درک نقاط نسبی قوت و ضعف انواع فعالیت‌های مخاطره‌آمیز.
- شناخت روش‌های ممکن برای شناسایی و ارزشیابی فرصت‌های اقتصادی و عواملی که باعث حمایت یا مانع خلاقیت می‌گردند.
- درک فرایند کارآفرینانه و برنامه‌ریزی، ایجاد و توسعهٔ فرایند.
- پرورش و توسعهٔ توانایی‌های شکل‌دهی، سازماندهی و کارکردن در تیم‌های میان رشته‌ای.
- داشتن استراتژی‌های عمومی جهت ایجاد یک شرکت جدید.
- شناخت ویژگی‌های عمومی یک رفتار کارآفرینانه.
- شناخت عوامل کلی موفقیت و شکست در نوآوری و ایجاد یک شرکت نوپا.
- دانش فنی شناسایی، ارزشیابی و کسب منابع.
- درک امور مربوط به ایجاد و ارائهٔ یک طرح کسب وکار جدید (عارفخانی و همکاران، ۱۳۹۱).

آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند اصلی اساسی در ارتباط با شروع تأسیس یک کسب و کار باشد که به‌وسیلهٔ آن انتظار می‌رود، انتقال دانش و اکتساب آن و همچنین توسعهٔ مهارت‌های کارآفرینانه باعث افزایش کارایی و اثربخشی کارآفرینان بالقوه شوند. می‌توان این اصل اساسی را گسترش داد تا شامل آماده‌سازی افراد برای مدیریت و کسب و کارهای کوچک شود (Mallon, & Cohen, 2001).

نتیجه گیری

در شرایط کنونی که دانش و مهارت نیروی‌کار به‌عنوان مزیت رقابتی کشورها شناخته می‌شود، توسعهٔ آموزش‌های مهارتی برای توسعهٔ اقتصاد کشور ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌عنوان متولی ارائهٔ آموزش‌های مهارتی و توسعهٔ آن نقش بسیار مهمی در توسعهٔ کشور دارد و با اجرای دوره‌های آموزشی عملی و مهارتی، ضعف در آموزش‌های دانشگاهی را پوشش می‌دهد. این سازمان با ایجاد زمینه‌های لازم برای تعلیم و تربیت نوجوانان و جوانان مستعد و علاقمند به حرفه‌آموزی، بازآموزی، ارتقاء مهارت شغلی در برآوردن ملزومات و نیازهای خوداشتغالی آنان مانند: آموزش و تهیهٔ طرح توجیهی، دستیابی به تسهیلات و وام‌های خوداشتغالی با گواهینامه فنی و حرفه‌ای، اصول بازاریابی و ... تأثیر به‌سزایی دارد. با فراهم‌سازی این ملزومات امکان راه‌اندازی کسب و کار توسط این کارآموزان بالاتر می‌رود و آنها آگاهانه و در شرایط پایدارتری دست به خوداشتغالی می‌زنند. تنوع دوره‌های مختلف مهارتی، هم راستا با تغییرات و پیشرفت‌های علمی و صنعتی، همچنین به‌روز بودن این آموزش‌ها و در نظر گرفتن نیاز منطقه، در اجرای مهارت‌های پیشرفته تا حد امکان با آموزش کارآفرینی در کنار دوره‌های فنی و مهارتی منجر به بهبود روحیهٔ اعتماد به

نفس و تمایل به ایجاد کسب و کار، دانش و مهارت امکان‌سنجی کسب و کار، ارزیابی وضعیت موجود و برنامه‌ریزی برای توسعهٔ کسب و کار جدید می‌گردد.

پیشنهادات

- ✓ آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید پویایی خود را بر اساس نیازسنجی و نیازآفرینی در جامعه حفظ کند تا کارایی خود را در بطن جامعه داشته باشد و عطش و نیازهای جامعه را به‌ویژه در حوزه‌های اقتصادی و نیازهای تولیدی کشور برطرف سازد. نیازسنجی مستمر با توجه به عوامل شناسایی‌شده در مناطق و با تکیه بر اسناد آمایش و اشتغال استانی می‌تواند تناسب آموزش‌های مهارتی ارائه‌شده را با بازار کار افزایش داده و در نهایت به بسترسازی خوداشتغالی منجر شود.
- ✓ ایجاد ارتباط بین آموزش‌های علمی و آکادمیکی با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و پیوند بین علم و صنعت.
- ✓ تحرک بخشیدن به بخش خصوصی و آموزشگاه‌های آزاد برای مشارکت بیشتر در امر آموزش و بالا بردن کیفیت این آموزش‌ها.
- ✓ برنامه‌هایی مثل مسابقات ملی مهارت و جشن خوداشتغالی کارآموزان فنی و حرفه‌ای با تبلیغات و انعکاس بیشتری در رسانه‌های گروهی و سمعی و بصری، اشاعه یابد.
- ✓ واحد مشاوره در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای با فعالیت و جدیت بیشتری کارآموزان را راهنمایی و آنان را به سمت خود اشتغالی و شناسایی و برآوردن ملزومات راه‌اندازی کسب و کار کمک کند.

منابع

احمدپور داریانی، محمود (۱۳۸۳). کارآفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها. انتشارت پردیس، چاپ پنجم، تهران.

احمدپور، محمود. مقیمی، سید محمد (۱۳۸۷). بررسی نیازهای آموزشی صاحبان کسب و کارهای کوچک و متوسط ایران: نیازها و راهکارها. فصل‌نامهٔ توسعهٔ کارآفرینی، سال اول، شمارهٔ اول.

آراستی، زهرا. بهنود، مهسان. روحانی، شهرزاد و لطفعلی، بابک (۱۳۸۲). تجزیه و تحلیل عوامل مؤثر بر فرایند راه‌اندازی کسب و کارهای کارآفرینانه توسط زنان تحصیل‌کردهٔ ایرانی. اولین همایش اشتغال و نظام آموزش عالی کشور، دانشگاه تربیت مدرس. تهران.

پاپ زن، عبدالحمید. خالدی، خوشقدم و سلیمانی، عادل (۱۳۹۰). ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زنان روستایی در زمینهٔ صنایع‌دستی. فصل‌نامهٔ علمی پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، سال دوم، شمارهٔ سوم، ص ۲۱.

خاکسار ازغندی، عبداله (۱۳۹۱). مقایسهٔ تطبیقی نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسمی ایران با برخی از کشورهای موفق دنیا. برگرفته از سایت فرهنگی http://khaksarabdollah.blogfa.com/9103.aspx (سی و یکم خرداد).

زینلی‌زاده، لیلا. زینلی‌زاده، اعظم (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی،کارآفرینی و بهره‌وری مهارت آموختگان. کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش‌بنیان، دانشگاه مازندران.

زیودار، مهدی (۱۳۹۰). اولویت‌بندی عوامل تسهیل‌گر در راه‌اندازی کسب و کارهای کوچک و متوسط با استفاده از روش مقدار ترکیبی قضاوت‌ها در محیط فازی. مجلهٔ توسعهٔ کارآفرینی، سال سوم، شمارهٔ یازدهم، صص۱۶۷- ۱۸۶.

شیروانی، علیرضا (۱۳۸۵). بررسی عوامل مؤثر بر جذب جوانان ۱۸ تا ۲۸ سال استان اصفهان جهت فرآگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ارائهٔ راهکار بهبود در جذب. طرح پژوهشی، ادارهٔ کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان.

طالبی، کامبیز. زارع یکتا، محمدرضا (۱۳۸۹). بررسی اثرگذاری شخصیت و روش مدرسان کارآفرینی بر انگیزش دانشجویان در راه‌اندازی کسب وکار جدید. مجلهٔ توسعهٔ کارآفرینی، سال دوم، شمارهٔ هفتم، صص ۹۵- ۱۱۵.

عارفخانی، مهدی. بابایان، حسین و اختری، ملیحه (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر شکوفایی کارآفرینی در دانش‌آموختگان دانشگاهی. همایش ملی راهکارهای ارتقاء تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی، بجنورد.

عرفانی، علیرضا. اسدی، الهام (۱۳۹۱). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر موفقیت بنگاه‌های کوچک و متوسط ایران با استفاده از روش تحلیل شبکه‌ای. مجلهٔ راهبرد یاس، شمارهٔ ۲۹.

فرهادیان، همایون (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعهٔ منابع انسانی. انتشارات ادارهٔ کل فنی و حرفه‌ای مازندران.

کریمی، منیژه (۱۳۸۷). ضرورت توسعهٔ آموزش‌های فنی بر اساس نیاز بازارکار. هفته‌نامهٔ بازار کار، شمارهٔ ۴۰۲ (۲۹مهر).

محمدی، موحد (۱۳۸۲). آموزش کشاورزی. انتشارات مؤسسهٔ توسعهٔ روستایی ایران، تهران.

هیستریچ، رابرت و پیترز، مایکل (۱۳۸۵). کارآفرینی، جلد اول، ترجمهٔ علیرضا فیض‌بخش و حمیدرضا تقی‌یاری .تهران: مؤسسهٔ انتشارات علمی دانشگاه صنعتی شریف.

Dyer. W. G. (2002). "Toward a Theory of Entrepreneurial Careers", Entrepreneurship: Theory & Practice, 27 (2), pp. 7-21.

Feldman, D C., (2004), The devil is in the detail: converting good research into publishable articles, Journal of management,(30)(1), pp 1-6.

Lindstrand, A., Melén, S. & Nordman, E. R. (2011). "Turning social capital into business: A study of the internationalization of biotech SMEs", International Business Review, 20 (2), pp. 194-212.

Mallon, M. and Cohen, L. (2001), “Time for a change? Women’s accounts of the move from organizational careers to self-employment”, British Journal of Management, Vol. 12, pp. 217-30.

Reynolds, P. D., Hay, M. & Camp, S. M. (2010). Global Entrepreneurship Monitor, GEM Executive Report, Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership, Babson College.

Schelten, Andreas (2004): key qualifications, in: economic and professional education magazine, Training, Franz-steiner-verlag, 56 (2004) 04, see. 11- 13, Stuttgart.

Schlieper, Friedrich (1964): General education lesson for business schools, Lambertus publisher, Freiburg in the Breisgau.

Unesco (2001). Vocational Education and Training. http://www.unesco.edna.edu.au

بررسی چگونگی تأمین مالی، ایجاد و توسعهٔ کسب و کارهای کوچک (مشاغل خانگی) و اثرآن بر رشد اقتصادی استان چهار محال و بختیاری

شهرام کوهیان[۱]
نورالله سعیدی[۲]
سیامک حیدری[۳]

چکیده

سازمان‌ها معمولاً درصدد هستند که خود را با تغییراتی که در اطراف آنها رخ می‌دهد تطبیق دهند، مثلاً از طریق به‌کارگیری فرایند کوچک‌سازی، سازمان استفاده از محصولات و خدمات شرکت‌های دیگر را افزایش می‌دهد که به این امر استفاده از منبع خارجی (برون‌سپاری) گویند. که این کار موجب طراحی مجدد فرایند کار برای افزایش تولید می‌شود. برون‌سپاری به‌عنوان یکی از ابزارهای قدرتمند برای توسعهٔ سازمان‌ها و ارتقاء بهره‌وری در سال‌های اخیر مورد توجه مدیران و مسئولان سازمان‌های دولتی قرار گرفته است و به‌عنوان وسیله‌ای برای کوچک‌سازی سازمان مادر مطرح شده است؛ که درصورت استفادهٔ صحیح و به‌جا و در نظر داشتن مزایا و معایب آن می‌تواند نقش بزرگی در پیشبرد اهداف سازمان ایفا کند. چنان‌چه در استفاده از این ابزار قدرتمند دقت و تأمل کافی صورت نگیرد، نه تنها هیچ‌یک از منافع مورد انتظار حاصل نمی‌شود، بلکه آسیب‌ها و خسارات جبران‌ناپذیری بر منافع بلندمدت سازمان وارد می‌شود. یکی از ویژگی‌های سازمان‌ها در سال‌های ۱۹۹۰ به بعد پرداختن به برون‌سپاری بوده است. به عقیدهٔ بسیاری از مدیران سازمان‌هایی که به برون‌سپاری پرداخته‌اند؛ برون‌سپاری نتایجی مانند کاهش هزینه‌ها، تمرکز بر شایستگی‌های کلیدی (هسته‌ای) و افزایش دارائی‌ها را به دنبال دارد.

واژگان کلیدی: تأمین مالی، مشاغل خانگی،کسب وکار، اشتغال.

۱. مدرس دانشگاه شهرکرد.
۲. مدرس دانشگاه علمی کاربردی
۳. مدرس دانشگاه علمی کاربردی، Email:siyamak.heydari@yahoo.com

مقدمه

ایجاد اشتغال، استفاده از سرمایه‌های کوچک، افزایش تولید، افزایش صادرات، تأمین قطعات و کالاهای واسطه‌ای مورد نیاز کارخانجات بزرگ و ده‌ها کارکرد دیگر، از جمله اهداف توسعهٔ صنایع کوچک و متوسط به‌شمار می‌رود. در این میان ایجاد ارتباط افقی و عمودی بین صنایع و بخش‌ها با استفاده از مواد اولیه، ایجاد تعادل‌های منطقه‌ای توسط صنایع کوچک و متوسط محققاً رسیدن به خوداتکائی صنعتی را تسهیل خواهد کرد (نبوی چاشمی و منصوریان، ۱۳۹۱). کارآفرینی و ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط[1] به‌عنوان موتور محرکهٔ توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی، نقش اساسی در فرآیند توسعهٔ جوامع دارند. از آنجا که نمی‌توان اثر بنگاه‌های کوچک و متوسط را در رشد اقتصادی کشورها نادیده گرفت، برای پیشرو بودن در این امر، کشورها اقدام به سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی‌های بلندمدت کرده و مشوق‌ها و شرایطی را به‌وجود می‌آورند تا از پتانسیل سازندهٔ کسب و کارهای کوچک و متوسط برای رسیدن به رشدی پایدار استفاده کنند. به‌دست آوردن وجوه مورد نیاز برای راه‌اندازی کسب و کارها، همواره به‌عنوان یک چالش برای کارآفرینان مطرح بوده است. فرآیند به‌دست آوردن وجوه مورد نیاز ممکن است ماه‌ها به طول انجامد و کارآفرینان را از حرفهٔ مدیریت کسب و کارها منصرف کند. بنابر تعاریف و فوایدی که از کسب و کارهای کوچک (SMEs) و اهمیت آن‌ها ذکر شده است. خلاقی، ع. (۱۳۸۲) تأمین سرمایه یکی از شروط لازم برای توسعهٔ اقتصادی و یکی از چالش‌های اساسی صاحبان بنگاه‌ها می‌باشد. به‌دلیل نقش جغرافیائی و استراتژیکی کشور در منطقه و از طرفی بر اساس ظرفیت‌های اقتصادی، مالی، سرمایه‌گذاری که در کشور داریم، می‌توانیم با مشخص نمودن روش‌های تأمین مالی در صنایع کشور و شناساندن این راه‌ها به صنعت‌کاران و سرمایه‌گذاران و با توسعهٔ بازار مالی و ترویج ابزارهای موجود در این بازارها بتوان منابع مالی گوناگونی را برای کارآفرینان و مالکان کسب و کارهای کوچک فراهم آورد و در رسیدن به چشم‌انداز مورد نظر یاری نمود.

سؤالات و فرضیه‌های پژوهش

❖ **الف) سؤالات**

۱. مهم‌ترین نقاط قوت دوره‌های فنی و حرفه‌ای برگزارشده در استان از دیدگاه کارآموزان کدامند؟
۲. مهم‌ترین نقاط قوت دوره‌های فنی و حرفه‌ای برگزار شده در استان از دیدگاه کارفرمایان کدامند؟
۳. مهم‌ترین نقاط ضعف دوره‌های فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارآموزان کدامند؟
۴. مهم‌ترین نقاط ضعف دوره‌های فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارفرمایان کدامند؟

❖ **ب) فرضیه‌ها**

۱. بین ارزشیابی عملکرد کارآموزان زن و مرد تفاوت وجود دارد.

---

1. Small and Medium Enterprise

۲. بین ارزشیابی عملکرد کارآموزان بر حسب تحصیلات آنان تفاوت وجود دارد.
۳. بین ارزشیابی عملکرد کارآموزان و طول مدت دورهٔ آموزشی رابطه وجود دارد.
۴. بین ارزشیابی عملکرد کارآموزان و وضعیت شغلی آنان تفاوت وجود دارد.
۵. ارزشیابی عملکرد کارآموزان آموزش‌دیده‌ای که بعد از آموزش شغل پیدا کرده‌اند، متفاوت از آنهایی است که قبل از آموزش شاغل بوده‌اند.
۶. ارزشیابی عملکرد دوره‌ها از نظر کارآموزان شاغل زن و مرد متفاوت است.
۷. بین ارزشیابی‌های عملکرد از دیدگاه کارآموزان و کارفرمایان تفاوت وجود دارد.

روش‌شناسی

این پژوهش با روش پیمایشی[1] (میدانی) که از نوع پژوهش‌های توصیفی می‌باشد انجام می‌گیرد. روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی می‌باشد. در طول تحقیق از ابزارهای رایج تحقیق در علوم اجتماعی مثل پرسش‌نامه، مصاحبه، مشاهده، و بررسی منابع موجود استفاده خواهد شد و از طریق اتخاذ روش نمونه‌گیری مناسب به جمعآوری اطلاعات اقدام خواهد گردید.

جامعهٔ آماری

جامعهٔ آماری مورد پژوهش تمامی افرادی هستند که در تمامی شهرستان‌های استان چهارمحال و بختیاری نسبت به ایجاد کسب و کارهای کوچک و متوسط مانند مشاغل خانگی اقدام نموده‌اند. البته حجم نمونه را بر اساس مشاغل خانگی شهرستان به شهرستان مورد بررسی قرار گرفته است که این امر با کمک جدول نمونه‌گیری مورگان یا کوکران انجام خواهد پذیرفت.

حجم نمونه

حجم نمونه با کمک جداول نمونه‌گیری کوکران و یا مورگان که در تمام دنیا به‌صورت استاندارد شناخته شده است، مورد بررسی قرار خواهد گرفت. برای این امر نمونه‌گیری بر اساس شهرستان به شهرستان تفکیک می‌گردد تا با نرخ جمعیت هر شهرستان نیز سنخیت داشته باشد. روش نمونه‌گیری به صورت خوشه‌ای– تصادفی خواهد بود. دلیل این امر تفاوت در جمعیت شهرستان‌هاست.

یافته‌ها

پیچیدگی و رقابت رو به رشد موجود در دنیای امروز که البته با تحولات سریع محیط بین‌الملل و گذر از جامعهٔ صنعتی به جامعهٔ اطلاعاتی و نیز تغییر اقتصاد ملی به اقتصاد جهانی همراه است، باعث شده که از کارآفرینی به‌عنوان موتور محرک توسعهٔ اقتصادی کشورها یاد شود، زیرا آن می‌تواند باعث رشد و توسعهٔ اقتصادی کشورها، افزایش بهره‌وری،

1. Survey research

ایجاد اشتغال و رفاه اجتماعی شود (احمدپور و دیگران، ۱۳۸۳). کمبود سرمایه‌گذاری عاملی مؤثر درشکست بسیاری از کسب و کارهاست، با این حال به‌دلیل نرخ بالای مرگ و میر کسب و کارهای کوچک جدید، مؤسسات مالی تمایل چندانی به قرض دادن وجوه یا سرمایه‌گذاری در آنها ندارند. فقدان سرمایهٔ کافی، کسب و کارنوپا را با رها ساختن بربنیان مالی ضعیف، مستعد شکست خواهد کرد.

سرمایه‌ای که کارآفرینان برای راه‌اندازی کسب و کارهایشان نیاز دارند، کاملاً همراه با ریسک است، چرا که سرمایه‌گذاران در این کسب و کارهای نوپا در قبال امکان دستیابی به پاداش‌های چشمگیر (سود سرمایه‌ای) باید برای احتمال از دست دادن کل سرمایهٔ تزریق‌شدهٔ خود آماده باشند (بیگدلو، ۱۳۸۳). توسعهٔ صنایع کوچک و متوسط، رمز توسعهٔ اقتصادی دههٔ آینده است. پن‌روز در نظریهٔ اقتصادهای حاشیه‌ای خود، نظریهٔ اکس و آدرش در تحول ساختار تقاضا و همچنین نظریهٔ الگوی توسعهٔ خوشه‌ای، همه به نوعی برتری صنایع کوچک را در راه توسعهٔ اقتصادی کشورها بیان نموده‌اند. بررسی‌ها نشان داده است که صنایع کوچک و متوسط از طریق چهار کانالِ کارآفرینی، نوآوری و تغییر فناوری، پویایی صنعت و در نهایت ایجاد فرصت‌های شغلی و افزایش درآمد بر اقتصاد جهانی تأثیرگذارند. به علاوه شدت یافتن رقابت جهانی، افزایش بی‌اطمینانی و تقاضای فزاینده برای محصولات متنوع باعث شده است که اقبال به این صنایع بیشتر شود (مقیمی،۱۳۸۵).

منابع

اوتریا، ب. سلومه، ب.(۱۳۸۲). آموزش و تربیت حرفه‌ای. ترجمهٔ قاسمی پویا، ا. تهران: وزارت آموزش و پرورش، پژوهشکدهٔ تعلیم و تربیت.

ایزدی، ص.(۱۳۸۳). بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان آموزش‌دیدهٔ فنی و حرفه‌ای استان مازندران طی برنامهٔ توسعهٔ اقتصادی- اجتماعی.

امیری، م. (۱۳۸۱) بررسی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن (بررسی میدانی شهر تهران). مجموعه مقالات همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی.

امینیان، ش. (۱۳۸۵). آموزش فنی و حرفه‌ای در بلژیک. ماه‌نامهٔ مهارت، شمارهٔ ۴۴.

بازرگان و همکاران، ع. (۱۳۷۴). روش تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نظر آگه.

بست، ج. (۱۳۶۶). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی و رفتاری، ترجمهٔ حسن پاشا شریفی و ناهید طالقانی. تهران: انتشارات رشد.

بیابانی، ج. (۱۳۷۹). تبیین نوع بیکاری دانش‌آموختگان آموزش عالی طی سال‌های ۶۸-۶۷، خلاصهٔ مجموعه مقالات بررسی مشکلات چشم‌انداز اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی، پژوهشکدهٔ علوم انسانی و اجتماعی جهاد دانشگاهی تهران.

پاشاشریفی، ح و نجفی زند، ج. (۱۳۷۷). روش‌های آماری در علوم رفتاری. تهران: انتشارات سخن.

پاک نهاد، ف.(۱۳۸۵). آموزش فنی و حرفه‌ای در سوئیس. مجله مهارت شمارهٔ ۴۵. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

پینگ چونگ، یو.(۱۳۸۲). بازدهٔ سرمایه‌گذاری در آموزش فنی و حرفه‌ای درکشورهای در حال توسعه. ترجمهٔ عبدالحسین نفیسی، دانش‌نامهٔ اقتصاد آموزش و پرورش، جلد سوم، وزارت آموزش و پرورش: پژوهشکدهٔ تعلیم و تربیت.
چیذری و همکاران، م. (۱۳۸۴). نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، اشتغال و بازار کار در بخش کشاورزی. مجموعه مقالات همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی.
حیدری، ن. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت کارآموزان آموزش‌دیده و وضعیت اشتغال آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان گلستان. طرح پژوهشی. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان گلستان.
حاجی میر رحیمی، د.(۱۳۷۹). بررسی تحلیلی آموزش‌های علمی-کاربردی کشاورزی و راه‌کارهای توسعهٔ این آموزش‌ها از دیدگاه مربیان، مدیران و مسئولین مراکز آموزش کشاورزی. ماه‌نامهٔ جهاد.دی و بهمن ۱۳۷۹.
حسینی نسب، د. (۱۳۸۱). بررسی میزان کارایی رشته‌های مختلف تحصیلی آموزش و پرورش با توجه به نیازهای جامعه در استان آذربایجان شرقی. فصل‌نامهٔ تعلیم و تربیت، سال هشتم، شمارهٔ ۳۰، تابستان ۱۳۷۱.
حسینی جبلی، س.(۱۳۷۹). بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان قم در سال ۷۷-۷۶. طرح پژوهشی. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان قم.
حسن‌زاده، ر.(۱۳۸۳). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات ساوالان.
خلاقی، ع. (۱۳۸۲). نقش و اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعهٔ اقتصادی، ماه‌نامهٔ پژوهش، شمارهٔ ۲۰، اردیبهشت ماه.
خواجه شاهکوهی و همکاران، ع. (۱۳۸۴). بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر صنعت کشاورزی در استان گلستان (از دیدگاه کارآموزان و کار فرمایان). مجموعه مقالات همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی.
دفتر امور آموزش و پرورش عمومی، فنی و حرفه‌ای. (۱۳۷۱). گزارش بررسی نحوهٔ سازماندهی آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. تهران: سازمان برنامه و بودجه.
ساخاراپولس، ج و ودهال، م. (۱۳۷۳). آموزش برای توسعه، تحلیلی از گزینش‌های سرمایه‌گذاری، ترجمهٔ پریدخت وحیدی و حمید سهرابی. تهران: سازمان برنامه و بودجه.
سازمان برنامه و بودجه با همکاری سازمان ملل متحد. (۱۳۷۸). اولین گزارش ملی توسعهٔ انسانی جمهوری اسلامی ایران. تهران: مرکز مدارک اقتصادی ـ اجتماعی و انتشارات سازمان برنامه و بودجه.
ساها.ال.جی، فیجرلیند، آی. (۱۳۸۲). آموزش و توسعه، ترجمهٔ پریدخت وحیدی. دانش‌نامهٔ اقتصاد آموزش و پرورش جلد اول. وزارت آموزش و پرورش: پژوهشکدهٔ تعلیم و تربیت.

Fishbowl technique.(2000). Reflective teaching: an introduction. Nahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
Gllup needs assessment analysis. (2001). Full text the web site: http://www.G.A.D./ N.C/.

Johnson, I. (1995). Fear and learning at Hoover elementary. Washington: DC, Public Broadcasting system.
Keller, J.M. (1997). The Systematic Process Education. Preformance & Instruction, 26 (9), 1-8.
Kumar, M. (1996). Teaching quality: The development of valid instrument of assessment. Gaberra:Australin Government publishing.
Mitra, J. (2000). Organization Behavior. New yourk: McGrow – Hill.
Needs assessment methods. (2000). Full text the web site: http://www. Needs. Assess. Htm.
Needs assessment and goal analysis. (2002). Full text the web site: http://www. Edtech. Ced. Appstate. Edu/isd/modules/mod3.
Palfrey,c.(2000). Key concepts in health care. New yourk: Policy and Planning.
Simon, l.(1997). Fear and lrarning at hoover elementary. Washington DC: Public Broadcasting system.
Stout, m. (1993). Transforming multicultural education. New youk: theachers college press.
Wanacott, F. (2001). The Education system system. London: Routedge & kegan paul.
Wilsoon, R.C. (1992). Improving faculty teaching. Journal of Higher Education, 57, 196-211.

بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در پیشگیری از مهاجرت روستاییان به مناطق شهری، مطالعهٔ موردی استان کرمان

دکتر مهدی ابراهیمی نژاد[1]
سپیده پوررمضان[2]

چکیده

جوامع روستایی به‌عنوان بخش بزرگی از نظام اجتماعی کشور دارای منابع ارزشمندی اعم از نیروی انسانی، منابع طبیعی و اقتصادی هستند که در پیشرفت جامعه، نقشی مهم ایفا می‌نمایند. اما اکنون، مهاجرت بی‌رویه و تخلیهٔ روستاها از نیروی کارا، یکی از نارسایی‌های اجتماعی- اقتصادی جامعهٔ روستایی کشور محسوب می‌شود. در این راستا با توجه به افزایش جمعیت و بالارفتن نرخ بیکاری و تمایل روستاییان به مهاجرت به شهرها به‌منظور یافتن شغل، نیاز به آموزش نیروی انسانی ماهر و توجه به ارائهٔ آموزش‌های مهارتی در شاخه‌های گوناگون کشاورزی، صنعت و خدمات ضروری است. این آموزش‌ها در مناطق روستایی به‌عنوان عامل مهم تربیت و ارتقاء مهارت نیروها موردتوجه قرارگرفته و با هدف تربیت نیروهای آگاه به فناوری‌های روز و با کارآیی و بهره‌وری مناسب برای پاسخگویی به بخش تولیدکشور فعالیت می‌کند. ارتقاء سطح مهارتی روستاییان به‌گونه‌ای است که تأمین‌کنندهٔ بخشی از اهداف توسعهٔ روستایی بوده و سبب بهبود کیفیت زندگی روستاییان می‌گردد. این آموزش‌ها که پایه و اساس تولید ملی و حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی است، روی آوردن به تولید ملی و اشتغال را به‌دنبال خواهد داشت و کارآفرینی ناشی از آن، کلید تولید داخلی و ارتقاء بهره‌وری است .پژوهش حاضر با هدف شناخت تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر جلوگیری از مهاجرت روستاییان استان کرمان به مناطق شهری در اثر کمبود اشتغال می‌باشد و نتایج تحقیق که از طریق پرسش‌نامه و مصاحبه فراهم آمده است، درصدد ارائهٔ راه‌حل‌هایی برای جلوگیری یا کنترل و هدایت روند رو به افزایش مهاجرت می‌باشد. همچنین، در این مقاله ضمن معرفی فعالیت‌ها و برنامه‌های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمان در بخش روستا به دستاوردها، چالش‌ها و برنامه‌های آتی در این زمینه پرداخته و پیشنهاداتی ارائه می‌شود.

واژگان کلیدی: اشتغال، آموزش فنی و حرفه‌ای، روستا، مهاجرت.

---

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنرکرمان، مدیرکل سازمان فنی و حرفه‌ای کرمان،
Email: Dr_ebrahiminejad@yahoo.com
۲. دانشجوی کارشناشی ارشد مدیریت بحران دانشگاه باهنر کرمان، Email: sepidehpoorramezan@yahoo.com

مقدمه

❖ طرح مسأله

بررسی پدیدهٔ مهاجرت از اهمیت بسیاری برخوردار است. پایین بودن سطح زندگی در نواحی روستایی و در نتیجه مهاجرت روستاییان به سمت شهرهای بزرگ، مسائل و مشکلات متعدد اجتماعی، اقتصادی و محیطی را هم در نواحی روستایی و هم در شهرها به دنبال داشته است. سیاست‌ها و راهبردهای مختلفی برای کاستن از آثار منفی این مشکلات و پاسخ به نیازهای زندگی در سکونتگاه‌های شهری و روستایی در کشورهای درحال توسعه و از جمله ایران در پیش گرفته شده است، زیرا ریشهٔ تمامی مشکلات و مسائل عقب‌ماندگی مثل فقر گسترده، نابرابری در حال رشد، رشد سریع جمعیت و بیکاری فزاینده، در مناطق روستایی قرار دارد (تودارو[1]،۱۳۶۴:۲۵۵). ناکامی راهبردهای توسعهٔ روستایی و عقب‌ماندگی آنها، عدم برنامه‌ریزی در نواحی روستایی و ضعف امکانات زیستی منجر به مهاجرت توده‌های عظیمی از جمعیت روستایی، به‌ویژه جمعیت غیر ماهر و بدون امکانات تولیدی گردیده است و بسیاری از این مهاجران به لحاظ ضعف تولیدی و اقتصادی به سوی شهرها حرکت نموده‌اند (لنگرودی،۱۳۸۲:۲۲). بنابراین، این نیاز وجود دارد که امکانات آموزشی برای افراد مستعد فراهم شود و آنها را در روستاها، مکان‌های اقامتی، کارخانه‌ها، ادارات، فروشگاه‌ها و دیگر مکان‌های کاری برای همه در دسترس قرار داد (بیلیر[2]،۲۰۱۰). در این راستا، نگاهی اجمالی به وضعیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای روستایی در کشور، بیانگر این نکته است که با افزایش جمعیت و بالارفتن نرخ بیکاری و تمایل روستاییان به مهاجرت به شهرها به‌منظور یافتن شغل، نیاز به آموزش نیروی انسانی ماهر در زمینه‌های فنی حرفه‌ای ضروری و فوری است (شریف زاده،۱۳۹۰). وجود رابطه بین عوامل اجتماعی و اقتصادی، مانند میزان اشتغال، درآمد، بهبود کیفیت زندگی و ... با مهاجرت در پژوهش‌های بسیاری به اثبات رسیده که به‌طور مسلّم، در روند مهاجرت روستایی استان کرمان نیز امری انکارکردنی نیست؛ سازمان آموزش فنی حرفه‌ای استان کرمان به پیروی از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در راستای تحقق اهداف این بخش و به منظور رشد و ارتقاء بهره‌وری صنایع استان به‌خصوص صنعت کشاورزی، آموزش‌های متنوع و مختلفی را در بخش روستایی به اجرا گذاشته و هرساله تعداد زیادی کارآموز پس از گذراندن دورهٔ آموزش و کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای لازم از این سیستم خارج و تعدادی از آنها وارد چرخهٔ فعالیت تولیدی می‌شوند. همچنین، آموزش‌های ضمن‌خدمت متناسب با متقاضیان حرفه‌ای و نیازهای سازمانی و صنعتی برای افزایش توانمندی نیروی کار نیز برنامه‌ریزی و اجرا می‌شود. حلقهٔ مفقودشدهٔ مسألهٔ این پژوهش میزان تأثیر این آموزش‌ها در پیشگیری از مهاجرت روستاییان به دیگر مناطق می‌باشد. تحقیق حاضر به دنبال بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برکاهش انگیزه‌های مهاجرت از روستاهای استان کرمان به شهرهای بزرگتر می‌باشد و می‌کوشد نقش و سهم هر یک از عوامل تعیین‌شده را در مهاجرفرستی از این روستاها بررسی کند و در طبقه‌بندی‌های مختلف این علل را مورد ارزیابی قراردهد.

---

1. Todaro
2. Bilir

❖ **اهمیت و ضرورت**

شناخت تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر کاهش مهاجرت روستاییان، به درک فرایند مکانیسم حاکم بر چگونگی رشد و توسعهٔ روستاها کمک می‌نماید و بر این واقعیت تأکید دارد که ایجاد دوره‌های آموزشی در سطح روستایی و منطقه‌ای چه تأثیرات متفاوتی را بر جذب و نگهداشت جمعیت خواهد داشت. برای کارآمد نمودن فعالیت‌ها در نواحی روستایی و ایجاد اشتغال و درآمد بایسته در نواحی روستایی، پویا کردن اقتصاد روستایی امری ضروری است. در این مقطع زمانی، بسنده کردن به فعالیت‌های کشاورزی (زراعت، باغداری و دامداری) در نواحی روستایی کافی نبوده و بهره‌وری اقتصادی در این نواحی را با مشکل روبه‌رو می‌سازد. برای توسعهٔ روستایی و کارآمد نمودن فضای روستاها از نظر بهره وری‌های اقتصادی، باید در پی تلفیق فعالیت‌ها و افزایش اشتغال در محیط روستا بود، تا با افزایش درآمد انواع فعالیت‌ها در نواحی روستایی، ارتقاء سطوح کلی و کیفی زندگی در نواحی روستایی عملی گردد، که خود در ماندگاری جمعیت روستایی در محیط روستا مؤثر بوده و نیز زمینه‌های لازم توسعهٔ روستایی را فراهم می‌نماید (لنگرودی،۱۳۸۲:۳۴).

❖ **اهداف**

علی‌رغم مطالعات گسترده‌ای که در باب شناسایی عوامل مؤثر بر مهاجرت‌ها در سطح کشور صورت گرفته است، تاکنون تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تعدیل این شرایط در روستاها، مورد مطالعه قرار نگرفته است. این تحقیق بر آن است که تأثیر این دوره‌های آموزشی را در ایجاد انگیزه برای راه‌اندازی مشاغل مختلف در روستاها و میزان کاهش تمایل برای مهاجرت به دیگر مناطق را مورد بررسی قرار دهد و میزان رابطهٔ بین مهاجرت و مؤلفه‌های ناشی از یادگیری مهارت‌های فنی و حرفه‌ای را از طریق بررسی میدانی و نتایج حاصل از آن به‌دست آورد.

❖ **پیشینهٔ پژوهش**

بررسی مطالعه علل مهاجرت در مقاطع زمانی ۸۳-۱۳۵۹ در ایران نشان می دهد که عمده‌ترین دلایل مهاجرت‌ها با علل اقتصادی (بیکاری، کمبود امکانات و تسهیلات، جاذبهٔ شهرهای بزرگ، تفاوت درآمد در شهرهای بزرگ و کوچک، برتری رفاه شهری در شهرهای بزرگتر) و علل اجتماعی (وابستگی به اقوام، دسترسی به آموزش، فزونی رسانه‌های ارتباطی، ادامهٔ تحصیل) بوده است (قاسمی اردهایی، ۱۳۸۵، ۶۲-۶۵). طاهرخانی در مطالعهٔ عوامل مؤثر بر مهاجرت‌های جوانان در استان قزوین اظهار می‌دارد که علاوه بر انگیزه‌های اقتصادی، عوامل غیر اقتصادی (رضایت از محل سکونت، رفاه اجتماعی، استانداردهای زندگی و...) به‌طور معنا داری انگیزهٔ مهاجرت را افزایش داده است (طاهرخانی، ۱۳۸۱: ۴۱). عنابستانی در بررسی نقش فرایند درآمدزایی در مهاجرت از روستا به شهر نشان داده است که شغل ۵۷ درصد مهاجرین قبل از مهاجرت در زیربخش‌های کشاورزی بوده ولی بعد از مهاجرت و سکونت در حاشیهٔ شهر سبزوار ۸۷ درصد به کارگری ساده پرداخته‌اند و خود معرف فقدان مهارت‌های فنی لازم، دانش و مهارت‌های کافی برای اشتغال در زیر بخش‌های صنعت و خدمات است (غفاری مقدم و صبوحی،۱۳۸۶). پژوهش سازمان مدیریت راهبردی نشان

می‌دهد که نسبت وابستگی شاغلان فنی و حرفه‌ای در کشور در بخش‌های کشاورزی ۳ درصد، صنایع ۱۶درصد و خدمات ۸۱درصد است. تأمل در ارقام حاصله بیانگر حضور کمرنگ فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای در دو بخش مهم اقتصادی و مولد کشور، یعنی کشاورزی و صنعت می‌باشد، در حالی که بیش از نیمی از رشد تولید در اقتصاد پیشرفتهٔ کشورهای صنعتی را افزایش سطح دانش فنی و بهره‌وری از این بخش‌ها تأمین می‌کند (شاهکوهی،۱۳۸۷). بررسی نوشته‌های مربوط به اواخر سال‌های ۱۹۵۰و ۱۹۶۰، دلایل اساسی مهاجرت‌ها را به ساختار اقتصادی مرتبط می‌سازند. فقدان فرصت‌های سرمایه‌گذاری در شهرهای کوچک از عوامل دیگری است که در تحقیقات "کاراس" بر روی شهرهای لهستان به‌عنوان انگیزهٔ اصلی مهاجرت ذکرشده است (باردان[1]،۲۰۱۰:۹۱). نیهان[2] بیان می‌کند که اصلاح مستمر سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای به‌منظور توسعهٔ ظرفیت‌های فردی از طریق این آموزش‌ها ضروری است؛ در این راستا نیازمند این هستیم که سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای به‌طور مستمر با تغییرات اجتماعی و علوم پیشرفته و فناوری روز هماهنگ گردد تا به نیازهای واقعی کار دست یابد (نیهان،۲۰۰۲). گریفیت و گیول[3] در مقالهٔ خود بیان می‌کنند که (تجربهٔ کاری) پلی است که آموزش درمدارس و مراکز فنی و حرفه‌ای را با واقعیت‌های محیط کاری اتصال می‌دهد (گریفیت،۲۰۰۴). کل ۶۴ مقاله‌ای که در ۲۰ سال گذشته توسط CNKI[4] مورد تحقیق قرار گرفته است، با موضوع توسعهٔ منابع انسانی روستایی بوده است و بیان می‌کنند که برای شتاب دادن به توسعهٔ منابع انسانی در روستاها، باید توسعهٔ روستایی را به‌عنوان یک فرایند توسعهٔ سریع و شدید در نهادهای روستایی برنامه‌ریزی نمود و بهبود کیفیت نیروی کار روستایی از طریق آموزش مهارت‌های لازم است صورت گیرد (جینگسون، دوو، ۲۰۱۲).

سؤالات و فرضیه‌ها

این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آموزش‌های فنی حرفه‌ای چه تأثیری در کاهش مهاجرت افراد روستا به دیگر مناطق دارند و مهم‌ترین عوامل اقتصادی و اجتماعی منعکس‌شده از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در این تحقیق مد نظر هستند نظیر اشتغال، درآمدزایی، رضایت از محیط کسب و کار، بهبود کیفیت زندگی، چه تأثیری درکاهش یا افزایش مهاجرت روستاییان دارند؟ بنابراین، با توجه به اهداف تحقیق و با به‌کارگیری شاخص‌های تحقیق، فرضیات پژوهش بر اساس ذیل استوار شده است.

۱. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در روستاها موجب کاهش مهاجرت از روستا به شهر می‌شود.

۲. بین مؤلفه‌های ناشی از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (اشتغال، افزایش درآمد، رضایت‌مندی از محیط کسب و کار و بهبود کیفیت زندگی) و میزان کاهش مهاجرت روستاییان رابطهٔ معناداری وجود دارد.

---

1. Bardan
2. Nyhan
3. Griffiths & Guil
4. China National Knowledge Infrastructure

دیدگاه‌ها و مبانی نظری

نوشته‌های مربوط به اواخر دهۀ۵۰ و اوایل دهۀ۶۰ که در آثار لوئیس، تودارو، فی ورانیس، هاریس و استیگلیتز مشهود است، دلایل اصلی مهاجرت‌های روستا به شهر را به ساختارهای اقتصادی مرتبط می‌سازند (طاهرخانی،۱۳۷۱:۱۳). بر طبق نظریۀ لی عوامل جاذبه و دافعۀ نقش تعیین‌کننده‌ای در انگیزه مهاجرت دارد، متخصصان و افراد تحصیل‌کرده بیشتر به علت جاذبه مهاجرت می‌کنند و غیرمتخصصان به دلیل دافعه. به عقیدۀ لی درصورتی که اختلاف درآمد بین مبدأ و مقصد زیاد باشد، مهاجرت به شهرهای بزرگتر انجام می‌شود (قاسمی اردهایی،۱۳۸۵،۵۹). صاحب‌نظران رهیافت معیشتی بر این باورند که در پدیدۀ مهاجرت ما با افرادی روبه‌رو هستیم که مهاجرت را به‌عنوان راهبرد جهت بقاء و استمرار معیشت خود انتخاب می‌کنند (طاهرخانی،۱۳۸۰:۹۲). هرزوک در نظریۀ مهاجرت به‌عنوان جستجوی فضای کار معتقد است که افراد به علت کاهش درآمد و به واسطۀ هزینه‌های فرصت اقدام به مهاجرت می‌کنند. بر این اساس، مهاجرت تابعی از شرایط اقتصادی است (همان، ۱۳۸۰: ۷۴-۷۵). نظریه‌های اجتماعی، مهاجرت را تابع عقاید رفتاری و هنجاری و نیز، سطح انتظارهای ارزشی فرد از مهاجرت می‌داند. در این بخش محدودیت‌های کارکردی مناطق روستایی از ابعاد اجتماعی، چون کسب منزلت اجتماعی، آسایش، تحرّک، آزادی عمل و اخلاقیات که خود تابعی از ابعاد روان‌شناختی مهاجرت است، می‌توانند منجر به مهاجرت‌های روستا شهری، به‌ویژه در میان جوانان شوند (آقائی‌زاده،۱۳۹۰). آدام اسمیت[1] مهاجران کارگر را نیز تابع قانون عرضه و تقاضا می‌دانست و آن را نه‌تنها سبب رشد اقتصاد ی دو منطقۀ مهاجرپذیر و مهاجرفرست می‌شمرد، بلکه وسیله‌ای برای بهبود وضع کار و اشتغال به حساب می‌آورد. بر پایۀ نظریه نئوکلاسیک‌ها، هرجا عرضۀ نیروی کار بیش از سرمایه باشد، دستمزدها رو به کاهش می‌گذارد و در نقاطی که انباشت سرمایه بیش از نیروی کار باشد، دستمزدها سیر فزاینده می‌یابد. این وضع، برانگیزانندۀ مهاجرت نیروی کار از منطقۀ نخست به منطقۀ دوم بوده و تعادلی بین دستمزدها و نیروی کار ایجاد می‌کند (زنجانی،۱۳۸۰:۱۲۰). به نظر لاری ساستاد[2] مهاجر وقتی اقدام به مهاجرت می‌کند که این امر دارای بازدۀ اقتصادی باشد. بازدهی که فراتر از تفاوت درآمد در مبدأ و مقصد مهاجرتی است. مهاجرت زمانی انجام می‌گیرد که درآمد در مبدأ به علاوۀ هزینۀ واقعی مهاجرت، کمتر از درآمد قابل انتظار باشد. در غیر این‌صورت، حتّی اگر درآمد قابل انتظار در مقصد بیش از درآمد مبدأ باشد، باز هم مهاجرتی انجام نمی‌گیرد (همان،۱۳۸۰،۱۳۲). تودارو نیز مانند بیشتر صاحب‌نظران که به بررسی مهاجرت پرداخته‌اند، درصدد تبیین مهاجرت‌های روستا شهری بوده است. به باور وی مهاجرت از روستا به شهر در کشورهای رو به پیشرفت، تنها با اختلاف درآمدی واقعی مورد انتظار مهاجر بین شهر و روستا تبیین نمی‌شود، بلکه، در این بین عامل مهم دیگری نیز، از جمله احتمال کاریابی در شهر، در آن مؤثّراست. تحت تأثیر این دو عامل، مهاجر از نظر اقتصادی تصمیم عاقلانه‌ای می‌گیرد که ممکن است مهاجرت یا ماندگاری او را در روستا به همراه آورد (همان ،۱۳۵-۱۳۶).

1. Adam Smith
2. Lary Sastad

محدوده و قلمرو پژوهش

طی ده سالهٔ ۸۵-۱۳۷۵ نرخ رشد طبیعی جمعیت در کشور ۱/۹ درصد و در استان کرمان ۲/۷ بوده است. در سال ۱۳۷۵ نرخ رشد جمعیت برای استان ۲/۱۳ بوده است که در ده سال گذشته حدود ۰/۷۱ درصد افزایش داشته است و این بیانگر مهاجرپذیر بودن استان مخصوصاً در مناطق شهری است. در این دوره جمعیت استان کرمان نیز مانند دیگر استان‌های کشور به موازات رشد و توسعهٔ اقتصادی و اجتماعی به سمت الگوی زندگی اجتماعی تکامل یافته‌تری به پیش‌رفت و شیوهٔ زندگی روستایی و عشایری به سمت شهر نشینی گرایش پیدا کرد. بخشی از جمعیت روستایی به دلیل رشد بالای جمعیت و کمبود امکانات در روستاه‌ها به شهرها مهاجرت کردند و در نتیجه شمار جمعیت شهری ظرف مدت ۲۰ سال بیش از ۲ برابر شده است. در حال حاضر، در این مقاله مناطق روستایی استان کرمان که دارای مرکز فنی و حرفه‌ای هستند و مشغول به فعالیت‌هایی آموزشی در روستاهای اطراف می‌باشند مورد بررسی قرار گرفته است، تا تأثیر فعالیت‌های این مراکز را در میزان مهاجرت روستاییان مورد بررسی قرار دهیم.

روش تحقیق

این پژوهش به روش پیمایشی انجام شده است. فرایند آزمون فرضیات و تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز در چارچوب روش پیمایشی انجام گرفته است. روش گردآوری اطلاعات بر مبنای دو روش اسنادی و میدانی بوده است. روش میدانی بر دو شیوهٔ مصاحبه و پرسش‌نامه مبتنی می‌باشد. به‌منظور تبیین متغیر مستقل بر متغیر وابسته گویه‌های متناسب تحقیق با استفاده از ابزار پرسش‌نامه که رایج‌ترین تکنیک است به‌دست آمد. با توجه به حجم وسیع جامعهٔ آماری ۱۵۰۰ نفر و عدم امکان جمع‌آوری اطلاعات از تمام افراد در روستاهای استان کرمان در سطح دقت ۹۵ درصد با استفاده از فرمول کوکران ۳۰۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی درروستاهای استان کرمان که دارای مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای هستند، تعیین شدند و سپس تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر انگیزهٔ مهاجرت آنان شناسایی شد. بعد از گردآوری داده‌های لازم، برای پردازش و تجزیه تحلیل آنها، از نرم‌افزارSPSS و آزمون‌های ناپارامتری (آزمون اسپیرمن، آزمون پیرسون) استفاده شد. پایایی پرسش‌نامه با محاسبهٔ ضریب آلفای کرونباخ ۷۸٪ به‌دست آمده که نمایانگر همسانی درونی بالای پرسش‌های پرسش‌نامه و اعتبار بالای آن بوده است.

یافته‌های پژوهش

❖ نتایج توصیفی

- میزان شرکت پاسخگویان در دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

با توجه به تجزیه تحلیل داده‌ها از بین پاسخگویان مورد بررسی ۲۶۴ نفر(۸۶,۶٪) در دوره‌ها شرکت و ۴۱ (۱۳,۴٪) در دوره‌ها شرکت نداشته‌اند.



نمودار۲. میزان شرکت پاسخگویان دردوره های آموزشی فنی وحرفه ای

- میزان تمایل به مهاجرت پاسخگویان پس از گذراندن دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

باتوجه به تجزیه تحلیل داده‌ها از بین پاسخگویان مورد بررسی ۷۵ نفر (۴۴,۱٪) تمایل کم، ۴۷نفر(۲۷,۶٪) تمایل متوسط و ۴۵نفر(۲۶,۵٪) تمایل زیاد به مهاجرت را بیان نموده‌اند.



نمودار۳.میزان تمایل به مهاجرت پاسخگویان

❖ نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها

جدول ۱. آزمون همبستگی میان متغیرهای ناشی ازآموزش فنی و حرفه‌ای و میزان کاهش مهاجرت

متغیرآزمون	مهاجرت						
	اسپیرمن		پیرسون		تعداد	وجود رابطه	نوع رابطه
	ضریب همبستگی	معنی داریsig	ضریب همبستگی	معنی‌داریsig			
آموزش فنی و حرفه‌ای	۰,۲۵۱	۰,۰۰	۰,۳۴۵	۰,۰۰	۳۰۵	دارد	مستقیم
اشتغال	۰,۱۲۶	۰,۰۰	۰,۲۲۳	۰,۰۰	۳۰۵	دارد	مستقیم
درآمد	۰,۵۰۱	۰,۰۰	۰,۴۹۸	۰,۰۰	۳۰۵	دارد	مستقیم
رضایت‌مندی	۰,۴۶۵	۰,۰۰	۰,۴۷۶	۰,۰۰	۳۰۵	دارد	مستقیم
بهبود کیفیت زندگی	۰,۳۱۵	۰,۰۰	۰,۳۴۶	۰,۰۰	۳۰۵	دارد	مستقیم

فرضیه شمارهٔ ۱: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در روستاها موجب کاهش مهاجرت از روستا به شهر می شود. نتایج به‌دست آمده از ضرایب همبستگی نشان‌دهندهٔ آن است که بین آموزش فنی و حرفه‌ای و میزان کاهش مهاجرت رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای در روستاها از میزان مهاجرت‌ها کاسته خواهد شد. بر این اساس، فرضیهٔ مستخرج از نتایج نظری مورد تأیید واقع می‌گردد.

فرضیه شمارهٔ ۲: بین مؤلفه‌های ناشی از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (اشتغال، افزایش درآمد، رضایتمندی از محیط کسب و کار و بهبود کیفیت زندگی) و میزان کاهش مهاجرت روستاییان رابطهٔ معناداری وجود دارد. نتایج به‌دست آمده از آزمون همبستگی میان متغیرها نشان‌دهندهٔ آن است که میان اشتغال، درآمد، رضایت‌مندی از محیط کسب و کار و بهبود کیفیت زندگی روستاییان که از فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای ناشی می شوند و میزان کاهش مهاجرت از روستاها رابطهٔ مثبت و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر، با افزایش سطح کیفیت این مؤلفه‌ها از میزان مهاجرت روستاییان کاسته خواهد شد. بر این اساس، فرضیهٔ مورد نظر در این رابطهٔ مورد تأیید قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

در این بررسی هدف شناسایی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در میزان کاهش مهاجرت از روستاها بوده است با این دستاورد که نتایج پژوهش در راستای تأیید نظریات یادشده بوده و بیان‌کنندهٔ این می‌باشند که عوامل اقتصادی و اجتماعی در کاهش یا افزایش میزان

مهاجرت‌ها نقش به‌سزایی را ایفا می‌نماید. افزایش درآمد، افز ایش سطح اشتغال، بهبود وضعیت محیط کار و بهبود وضعیت اجتماعی روستاییان همه از جمله مواردی هستند که می توانند آموزش درست و بهنگام ناشی گردند و توسعهٔ روستایی را سبب شوند با توجه به این مطلب است که می‌توان گفت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌توانند نقش به‌سزایی در تعدیل این شرایط داشته باشند و میزان مهاجرت‌ها را تحت تأثیر قرار دهند.

در نهایت، با بررسی نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیات می‌توان به این نتیجه دست یافت که با توسعهٔ فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای در سطح روستاها و ایجاد انگیزه برای شرکت در دوره‌های آموزشی این امیدواری وجود دارد که اشتغال و درآمد افزایش یابد و میزان رضایت از محیط کسب و کار و بهبود کیفیت زندگی روستاییان تحت تأثیر این دو عامل مهم (اشتغال، درآمد) تا سطح قابل قبولی بهبود یابد که این خود از میزان مهاجرت به مناطق شهری و آسیب‌هایی که در این راستا به روستاها و شهرها وارد می شود، خواهد کاست. پس اگر قرار باشد حجم مهاجرت‌ها از روستا کاسته شود، باید امروزه بیشتر فعالیت‌های اقتصادی برای کسب درآمد و انجام برنامه‌های اقتصادی چه در سطح فردی، چه جمعی و چه ملّی در روستاها صورت گیرد. یعنی سه محیط اقتصادی، اجتماعی و طبیعی با یکدیگر ترکیب شوند و سیاست‌های مالی و پولی و برنامه‌ای هم در راستای این اجماع صورت پذیرد. تلاش برای نگه‌داشتن افراد در مناطق روستایی ، چشم‌اندازی مطلوب برای آینده است که اکثر کشورها در حال حرکت به سمت آن هستند که این خود نیازمند این است که مراکز فنی و حرفه‌ای گامی مؤثر در جهت آموزش مهارت‌های حرفه‌ای برای جذاب ساختن محیط روستاها برای افراد مستعد به مهاجرت بردارند.

حال با توجه به مطالبی که در بالا ذکر شد می‌توان پیشنهاداتی را برای بهبود فعالیت‌های فنی و حرفه‌ای در جهت کاهش مهاجرت روستاییان بیان نمود از قبیل:

- ✓ پررنگ‌سازی آموزش‌ها و تبلیغات مهارت‌آموزی تا دورترین مناطق روستایی
- ✓ استفاده از محیط‌های شغلی روستایی جهت ارائهٔ آموزش‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت.
- ✓ ساماندهی سریع افراد بیکار دارای مهارت به‌وسیلهٔ محیط کاری که توسط سازمان فنی و حرفه‌ای می‌تواند ایجاد گردد.
- ✓ ترویج و توسعهٔ فرهنگ کارورزی متناسب با بازار کار برای کارآموزان روستایی و انجام پژوهش‌های عملی در این‌خصوص جهت انتقال دانش مورد نیاز در مشاغل موجود در کشور (جهت ارتقاء مهارت).
- ✓ تدوین برنامهٔ جهت تبلیغات برای تشریح آموزش روستایی و افزایش ارزش و اعتبار جایگاه سازمان در روستا.

منابع

مطیعی لنگرودی، ح (۱۳۸۲). برنامه‌ریزی روستایی با تأکید بر ایران، انتشارات جهاد دانشگاهی مشهد.

آقایی زاده ، ا ، افراخته، ح ، میره، م (۱۳۹۰). جستاری در تحولات عوامل مهاجرت روستایی در ایران (مطالعهٔ موردی: شهرستان بندر انزلی)، پژوهش‌نامهٔ جغرافیایی، شمارهٔ۱.

طاهرخانی، م (۱۳۸۰). تحلیل بر عوامل مؤثر در مهاجرت‌های روستایی-شهری، فصل‌نامهٔ تحقیقات جغرافیایی، سال شانزدهم، شمارهٔ ۳.
خواجه شاهکوهی، ع و همکاران (۱۳۸۷). بررسی دیدگاه‌های کارآموزان و کارفرمایان در زمینهٔ تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر صنعت کشاورزی در استان گلستان، مجلهٔ علوم کشاورزی و منابع طبیعی، جلد ۱۵، شمارهٔ ۳ .
قاسمی اردهانی، ع (۱۳۸۵). بررسی علل مهاجرت به شهرها در ایران با فراتحلیل پایان‌نامه های تحصیلی (مقطع زمانی ۱۳۵۳-۸۳) ، فصل‌نامهٔ روستا و توسعه، سال ۹ ، شمارهٔ ۱.
طاهرخانی، م (۱۳۸۱). بازشناسی عوامل مؤثر در مهاجرت های روستایی شهری، با تأکید بر مهاجرت جوانان روستایی استان قزوین، فصل‌نامهٔ مدرس دورهٔ ۶، شمارهٔ ۲ .
شریف زاده، م (۱۳۹۰). آموزش های فنی و حرفه‌ای و اشتغال، مجلهٔ رشد و آموزش فنی و حرفه ای، دورهٔ ۶، شمارهٔ ۴.
تودارو، م (۱۳۶۴). مهاجرت داخلی در کشورهای در حال توسعه. ترجمهٔ مصطفی سرمدی و پروین رئیسی فرد. تهران: مؤسسهٔ کار و تأمین اجتماعی.
زنجانی، ح (۱۳۸۰). مهاجرت، تهران، انتشارات سمت.

Jingsong,L.& Du,C.(2012). A Study on Rural Work Force Training in Minority Nationality Regions under the View Angle of Departmental Benefits---Based on the Survey of County S, Enshi Autonomous Prefecture in Hubei Province, China; Energy Procedia 17 ,1940 – 1944
Bilir ,M.(2010). Migration from rural to urban and the educational needs of adults in the process of urban transformation (The Case of Yukar Dikmen Neighborhood, Ankara); Procedia Social and Behavioral Sciences 9 ,1781–1787
Bradan, F. (2010), Migration (approach and new planning in cities) Delhi Press
Nyhan,B.(2002). Taking steps towards the knowledge society-reflections on the process of knowledge development; Luremboutg ; office for official publication of the European Communities, PP32-98.
Griffiths,T. & Guil,D.(2004). Learning through work experience for the knowledge economy; [R]Luxembourg ; PP38-65.

توسعهٔ روستایی با تأکید بر توانمندسازی و اشتغال جوانان روستایی

بهمن خسروی‌پور[1]
حبیبه نظام‌دوست[2]
کبری صادقی[3]

چکیده

منابع انسانی شایسته و کارآمد محور توسعهٔ بخش‌های مختلف اقتصادی هر کشوری است. چرا که هیچ کشوری بدون انباشت قابل توجه سرمایهٔ انسانی به‌ویژه در مناطق روستایی به سطح پایداری از توسعهٔ اقتصادی نمی‌رسد. رشد بخش کشاورزی و حرف مرتبط، از ارکان مهم برنامه‌های توسعهٔ روستایی به‌شمار می‌آید. در این ارتباط، نیروی انسانی آگاه و کارآزموده خصوصاً در روستا، نقش مؤثری در فرایند توسعه دارد. از طرفی اشتغال و بیکاری جمعیت فعال جوان به‌ویژه در روستاها یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار فرایند توسعهٔ روستایی است. بهره‌برداری کامل و مناسب از این گروه از منابع انسانی باید به‌عنوان یکی از اهداف راهبردی توسعهٔ ملی در نظر گرفته و در کانون توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اقتصادی واجتماعی قرار گیرد. بنابراین، با توجه به نقش و اهمیتی که جوانان روستایی در فرایند پیشرفت جامعهٔ روستایی دارند، شناسایی فرصت‌ها و مشکلات موجود در راه آموزش و توانمندسازی آنان در راستای اشتغال، درآمدزایی و کسب موقعیت اجتماعی، یک ضرورت است. این مقاله که به روش تحلیلی و با استفاده از منابع مکتوب وسایت‌های اینترنتی تهیه شده است، ضمن بررسی مفاهیم توانمندسازی، تلاش دارد نقش آن رادر اشتغال جوانان در روستا در راستای توسعهٔ روستایی بررسی و راهکارهای لازم را ارائه نماید.

واژگان کلیدی: اشتغال، توسعهٔ روستایی، توانمندسازی، جوانان روستایی.

---

۱. عضو هیات علمی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان، Email: b.khosravipour@gmail.com
۲. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان،
Email: nezamdoosth@yahoo.com
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد ترویج و آموزش کشاورزی دانشگاه کشاورزی و منابع طبیعی رامین خوزستان،
Email: k.sadeghi20@gmail.com

مقدمه

توسعهٔ روستایی به‌عنوان هدف توسعه و یا راهبرد دستیابی به آن در بسیاری از کشورهای جهان به‌ویژه کشورهای در حال توسعه که بخش زیادی از جمعیت آنها در روستاها زندگی می‌کنند مورد تأکید است (رضوانی، ۱۳۸۱). توسعهٔ روستایی به‌عنوان یک فرایند تغییرات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در محیط روستا، شامل بهبود بازدهی و افزایش اشتغال و درآمد روستاییان ،تأمین حداقل قابل قبول سطح تغذیه، مسکن، آموزش، و بهداشت می‌باشد، در واقع، توسعهٔ روستایی جزئی از برنامه‌های توسعهٔ هر کشور محسوب می‌شود که برای دگرگون‌سازی ساخت اجتماعی – اقتصادی جامعهٔ روستایی به‌کار می‌رود (فتحی و مطلق، ۱۳۸۹). از سوی دیگر، توسعهٔ روستایی را می‌توان عاملی در بهبود شرایط زندگی افراد متعلق به قشر کم درآمد ساکن روستا دانست و یکی از عوامل مهم دستیابی به توسعه، برخورداری از نیروهای محرکه یعنی سرمایه، نیروی کار و غیره می باشد. لذا، به دلیل کمبود سرمایه و تراکم بالای جمعیتی در روستاهای کشور، تأکید بر بهره‌برداری بهینه از نیروهای محرکهٔ موجود عاقلانه‌ترین راه رسیدن به هدف توسعهٔ همه‌جانبه و یکپارچه می‌باشد (دادورخانی، ۱۳۸۵). اشتغال هم که از جمله مقولات مؤثر و مهم در توسعهٔ روستایی است، همواره مورد توجه بوده است (قدیری معصوم و عزمی، ۱۳۸۹)، و باعث به خدمت گرفتن صحیح توانایی فکری و بدنی نیروی انسانی در جهت توسعهٔ روستایی و آرامش جامعه با از بین بردن بیکاری می‌شود و از مهاجرت نیروی جوان فعال روستایی به شهرجلوگیری می‌کند (عاقلی مقدم، ۱۳۷۴). در واقع، فعالیت‌های که نقش جوانان روستایی را در دستیابی به توسعهٔ روستایی پررنگ‌تر می‌نماید شامل موارد زیر می باشد: تأکید بر ایجاد تشکل‌های محلی جوانان روستایی جهت یافتن نیازهای واقعی آن‌ها، بررسی علایق و نگرش آنها در زمینهٔ اشتغال روستایی، ارزیابی زمینه‌های ایجاد و تنوع اشتغال در مناطق روستایی و تقویت روحیهٔ مشارکتی، برگزاری آموزش‌های مناسب جهت تقویت سطح دانش و مهارت حرفه‌ای جوانان روستایی در زمینه‌های مختلف کشاورزی (نورمن رید[1]،۱۹۸۹)؛ روستایی پیرامون اشتغال در مناطق روستایی و تقویت عوامل تسهیل‌کننده و کاهش عوامل بازدارنده پایین بودن سطح نگرش جوانان روستایی در زمینهٔ فعالیت‌های کشاورزی زمینه‌ساز مهاجرت آنان به مناطق شهری و روی آوردن به مشاغل کاذب می‌شود (مشرف و همکاران به نقل ازقدیری، ۱۳۹۰)، این قشر عظیم، سرمایه‌های بالقوهٔ تحول روستاها از حالت سنتی به بخش فعال و اقتصادی محسوب می‌شوند و نقش‌اساسی و مهم در جهت رسیدن به توسعهٔ روستایی دارند (اولوجید[2]، ۲۰۰۸). از طرفی، لزوم توجه به نیازهای قشر جوامع روستایی و هدایت آنها در افزایش توانایی‌ها و مهارت‌های فنی و اجتماعی برکسی پوشیده نیست (شهبازی،۱۳۸۴). بنابراین، توسعهٔ برنامه‌های توسعهٔ روستایی جزئی از برنامه‌های توسعهٔ هر کشور است و لزوم توجه به آن در جهت اشتغال و افزایش درآمد روستاییان می‌بایست در کانون توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان اقتصادی و اجتماعی قرارگیرد (موسایی و عمانی به نقل از

1. Norman Reid
2. olujide

شفیع‌زاده،۱۳۸۹). از این رو، نیروی فعال در روستا مهم‌ترین عامل در جهت حرکت روستا به سمت توسعهٔ روستایی هستند و مهیا ساختن امکانات برای کسب مهارت و تخصص‌های مختلف وسیله‌ای است در جهت جذب نیروی فعال در فعالیت‌های مختلف اقتصادی (مهدوی عادلی، ۱۳۸۰). بر این اساس، در مقالهٔ حاضر به بررسی مفهوم توسعه و همچنین توانمندسازی و اشتغال جوانان که می‌تواند در توسعهٔ روستا نقش داشته باشد توجه شده است.

توسعهٔ روستایی

هدف اساسی توسعه، رشد و تعالی همه‌جانبهٔ جوامع انسانی است و از این رو، شناخت و درک شرایط و مقتضیات جوامع انسانی و نیازها و تقاضاهای آنان در ابعاد مادی و معنوی از جمله اقدامات اساسی در مسیر پیشرفت و توسعه تلقی می‌شود. از آنجا که روستاها و مردم ساکن در آنها دارای شرایط، امکانات و مسائل خاص خود هستند. بنابراین، توسعهٔ روستایی ضرورت پیدا می‌کند (رضوانی،۱۳۸۲). توسعهٔ روستایی اصولاً مفهومی جدا از توسعهٔ اقتصادی-اجتماعی در سطح کلان یک کشور نیست، بلکه جزئی از توسعهٔ کلان ملی تلقی می‌گردد، اما تأکید اساسی آن عمدتاً معطوف به حل مسائل مرتبط با جامعهٔ روستایی و تلاش در جهت محرومیت‌زدایی و کاهش فقر در این مناطق می‌باشد. توسعهٔ روستایی به‌عنوان یک مفهوم و مجموعه از تجربیات و روش‌های گوناگون سازماندهی تولید، ایجاد رفاه و مبادله برای فعالیت‌های روستایی، سابقه‌ای طولانی داشته و تنها منحصر به نظام یا کشور خاصی نیست (کلانتری و همکاران، ۱۳۸۶). به‌علاوه توسعهٔ روستایی یعنی بهرمندی جوامع روستایی از خدمات زیربنایی لازمهٔ تولید و اشتغال و همچنین گسترش اشتغال‌های مولد و رونق فعالیت‌های اقتصادی در هر واحد روستایی (شهبازی، ۱۳۸۴) در تعریف دیگری توسعهٔ روستایی طیف وسیعی از فعالیت‌های گوناگون و بسیج انسانی است که هدف آن در نهایت این است که مردم روستاها بتوانند روی پای خود بایستند و ناتوانایی‌هایی که آنها را در اسارت شرایط نامساعد زندگی‌شان نگهداشته است از میان ببرند (گل‌محمدی و همکاران به نقل از تقوی، ۱۳۸۶). از طرفی، اوفارل توسعهٔ روستایی را فرایند همه‌جانبه و پایداری می‌داند که در چارچوب آن، توانایی‌های اجتماعی روستایی به‌منظور رفع نیازهای مادی، معنوی و کنترل مؤثر بر نیروهای شکل‌دهندهٔ نظام سکونت محلی (اکولوژیکی، اجتماعی، اقتصادی و نهادی) رشد و تعالی می‌یابد (وثوقی و ایمانی به نقل از اوفارل، ۱۹۹۹). خیاط نیز توسعهٔ روستایی را فرایندی می‌داند که منجر به ارتقاء توانایی روستاییان برای کنترل محیطشان می‌شود و از کاربرد وسیع‌تری که این‌گونه کنترل را تضمین می‌کند ناشی می‌شود (خیاط، ۱۳۸۲). در واقع، توسعهٔ روستایی فرایندی چندبعدی است، فرایندی که با بهره‌گیری از سازوکارهایی چون برنامه‌ریزی، سازماندهی، تقویت خوداتکایی فردی و جمعی و ایجاد دگرگونی مناسب در ساختارهای ذهنی و اجتماعی روستاییان تلاش می‌نماید که در آنها توان و اختیار بهره‌گیری از قابلیت‌ها و منابع در اختیارشان تقویت نماید با به واسطهٔ آن بتواند وضعیت موجودشان را به وضعیت مطلوب‌تر تغییر دهند (ازکیا، ۱۳۸۴). به‌طورکلی، توسعهٔ روستایی، فرایند توسعه دادن و مورد استفاده قرار دادن منابع طبیعی و انسانی، تکنولوژی، تسهیلات زیربنایی، نهادها و سازمان‌ها، سیاست‌های دولت و برنامه‌ها به‌منظور تشویق و

تسریع رشد اقتصادی در مناطق روستایی جهت ایجاد اشتغال و بهبود کیفیت زندگی روستایی برای ادامهٔ زندگی و پایداری حیات است. این جریان علاوه بر رشد اقتصادی درگیر تغیرات در طرز تلقی و در بسیاری موارد حتی شامل تغییرات در عادات و اعتقادت مردم می‌باشد، زیرا جریان سیستم اجتماعی روستایی از شرایط زندگی که غیرمطلوب به نظر می‌رسد، به طرف شرایط مطلوب حرکت می‌کند (صیدالی و همکاران به نقل از حسینی ابری،۱۳۹۰). بنابراین، توسعهٔ روستایی به‌عنوان پدیده‌ای است که شامل فاکتورهای نهادی، اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، تکنولوژیکی، و فیزیکی می‌باشد که می‌بایست به‌طور همه‌جانبه ارتقاء یابد تا زمینهٔ بهبود کیفیت زندگی اجتماعی و اقتصادی ساکنین روستا فراهم شود (محمدی، ۱۳۹۰).

مفهوم توانمندسازی

تاریخچهٔ اولین تعریف از اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸برمی‌گردد که در آن توانمندسازی را به‌عنوان تفویض اختیار در نقش سازمانی خود می‌دانستند که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای مسئولیتی بود که برای اولین‌بار به‌طوررسمی به‌معنی پاسخگو تفسیر شد و گروف در سال ۱۹۷۱به تعاریف رایج فرهنگ لغت از توانمندسازی اشاره می‌کند که شامل تفویض قدرت قانونی، تفویض اختیار کردن، مأموریت دادن و قدرت بخشی است. در سال ۱۹۹۰ گاندر توانمندسازی را به واگذاری اتخاذ تصمیم به افراد مفهوم‌سازی کرد، تا اینکه بالاخره لی در سال ۲۰۰۱ توانمندسازی را زمینه‌ای برای افزایش تفکر انتقادی، فعالیت در گروه‌های کوچک می‌داند که اجازه دادن به فعالیت‌هایی جهت حرکت به فراسوی تسهیم و تقسیم از اجزای اصلی توانمندسازی هستند (رجایی‌پور و همکاران،۲۰۰۷). در واقع، توانمندسازی فرایندی است که افراد جامعه از راه آن، نیازها و خواسته‌های خودآگاه شده، نوعی اعتماد به نفس و خوداتکایی را برای برطرف کردن آن نیازها به‌دست می‌آورند و براساس آن از توانایی لازم برای تحقق هدف‌های خود برخوردار می‌شوند. در تعریف دیگر توانمندسازی یعنی اینکه مردم باید به سطحی از توسعهٔ فردی دست یابند که به آنها امکان انتخاب براساس خواسته‌های خود را بدهد (شادی‌طلب،۱۳۸۱). به‌علاوه توانمندسازی فرایندی است که ادراک خودکارامدی (داشتن این اعتقاد که فرد می‌تواند از فعالیت‌های کاری مشخصی را به‌خوبی انجام دهد) را افزایش می‌دهد (چوبی،[1] ۲۰۰۶). از سوی مارتین و چوبین معتقدند که توانمندسازی برآیند چهار عنصر اساسی است: ادراک، مؤثر بودن در تحقق هدف، شایستگی یا کفایت نفس، خود مختاری، استقلال فردی تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌ها و تدوین استراتژی‌ها (مارتین و چوبی۲،۲۰۰۶). باتوجه به این چهار عنصرتوانمندسازی فرایند تغییر عقاید درونی افراد می‌باشد و همچنین می‌توان گفت که توانمندسازی القاء حس قدرت به افراد است (رحمانپور،۱۳۸۱). بنابراین، در یک تعریف کلی و عام، توانمندسازی به معنای بسط و گسترش حق انسان در آزادی عمل و افزایش ظرفیت‌های انسانی است. این تعریف به

1. Martin&Bush
2. Choi

معنای افزایش میزان اختیار و اقتدار فرد برای انتخاب منابع و اعمال نظر در تصمیماتی است که زندگی او را تحت تأثیر قرار می‌دهند. وقتی افراد از حق قانونی انتخاب برخوردار باشند تسلط و کنترل بیشتری بر شرایط حاکم در زندگی خود خواهند داشت (اعرابی و فیاضی، ۱۳۸۸).

ابعاد توانمندسازی

- **شایستگی (خود اثربخشی):** این ویژگی مهم‌ترین عنصر توانمندی است، زیرا افراد توانمند نه‌تنها شایستگی بلکه احساس اطمینان می‌کنند که می‌توانند کار را با شایستگی انجام دهند.
- **حق انتخاب**: هنگامی که افراد به‌جای اینکه با اجبار در کاری درگیر شوند یا دست از آن کار بکشند، خود داوطلبانه و آگاهانه در وظایف خویش درگیر می‌شوند، احساس می‌کنند در کار حق انتخاب دارند، یعنی در واقع احساس مالکیت می‌کنند (ابطحسی وعابسی، ۱۳۸۶).
- **مؤثر بودن**: افراد توانمند احساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می‌توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می‌کنند یا نتایجی که حاصل می‌شوند، تغییر ایجاد کنند. احساس مؤثر بودن عبارت است از اعتقادات فرد در یک مقطع مشخص از زمان در مورد توانایی‌اش برای ایجاد تغییر در جهت مطلوب (گرین برگر،[1] ۱۹۸۹).
- **معنی‌دار بودن**: افراد توانمند احساس معنی‌دار بودن می‌کنند آنان برای مقاصد، اهداف یا فعالیتی که به آن اشتغال دارند ارزش قائلند، آرمان‌ها و استانداردهایشان با آنچه در حال آنجام دادن آن هستند، متجانس دیده می‌شوند، فعالیت در نظام ارزشی‌شان مهم تلقی می‌شود و دربارهٔ آنچه تولید می‌کنند دقت و بدان اعتقاد دارند (اورعی، ۱۳۸۱).

نظریه‌های توانمندسازی

دیدگاه‌های موجود در مورد توانمندسازی منابع انسانی عبارتند از:

الف) دیدگاه مکانیکی: این دیدگاه توانمندسازی را به معنی تفویض قدرت و اختیار به افراد برای انجام فعالیت‌ها و وظایف می‌داند (فوی[2]، ۱۹۹۷)

ب)دیدگاه ارگانیک: این دیدگاه فرایند توانمندسازی را پیچیده و چندبعدی می‌داند. صاحب‌نظران این دیدگاه توانمندسازی را بر اساس باورها و جهت‌گیری‌های شخصی افراد به نقش خویش در شغل سازمان تعریف می‌کرده‌اند. فرضیهٔ اساسی این دیدگاه این است که توانمندسازی افراد نیروی انسانی ریشه در نیازهای افراد دارد که دربرگیرندهٔ ادراک‌ها و برداشت و تصور افراد نسبت به نقش خود در محیط است (نیازی و نصر آبادی، ۱۳۸۸).

1. Greenberger

اشتغال

موضوع اشتغال و دستیابی افراد به شغل مورد نظر از نیازهای اساسی یک جامعه محسوب می‌شود. بیکاری به‌عنوان یک پدیدهٔ مخرب اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی مطرح بوده و رفع آن همواره از جمله دغدغه‌های اساسی برنامه‌ریزان بوده است (کرباسی وهمکاران، ۱۳۸۷). در واقع، موضوع اشتغال و بیکاری نه فقط یکی از مهم‌ترین مسائل اجتماعی روز در کشور به‌شمار می‌رود، بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در دو دههٔ گذشته می‌توان آن را از مهم‌ترین چالش‌های اجتماعی چند دههٔ آینده به‌شمار آورد (زاهدی مازندرانی،۱۳۸۳)، به‌گونه‌ای که افزایش اشتغال و بیکاری به‌عنوان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی جوامع تلقی می‌شود (صیدایی و همکاران، ۱۳۹۰). از طرف دیگر، اشتغال در تمامی مباحث اقتصادی، یک بحث استراتژیک است، زیرا تأمین یا عدم تأمین اشتغال نیروی انسانی می‌تواند اثرات مثبت و منفی در چگونگی دستیابی به توسعهٔ هر کشور داشته باشد، اشتغال عاملی است که باعث می‌شود از تمام نیرو و توانمندی‌های فکری ـ فیزیکی انسان استفاده شود و این روند به دنبال خود، آرامش و تمکین جامعه را به دلیل از بین رفتن بیکاری و بالا رفتن درآمد ناخالص ملی در پی دارد (قدیری، ۱۳۸۴). همچنین، اشتغال تابعی است از ارزش‌های حاکم بر یک جامعه و بدیهی است که به‌طور مستقیم در ارتباط با نیازهای زیستی، آموزشی، بهداشتی، رفاهی، روحی و معنوی جامعه باشد (طالقانی و حسنی مقدم،۱۳۹۰). از طرفی، هر نظام اقتصادی که ایجاد زمینهٔ کار، اشتغال و افزایش تولید را از وظایف مهم خود بداند، به‌طور طبیعی باید ابتدا شرایط مناسب بینشی، رفتاری، ارزشی و فرهنگی کار، اشتغال و تولید را فراهم سازد و سپس مکانیزم‌ها و متغیرهای مستقل و تابع اقتصادی را هماهنگ و سازگار با عناصر فرهنگی به‌کار گیرد (یزد خواستی و احمدی، ۱۳۸۶). دهقان معتقد است اشتغال مجموعه فعالیت‌هایی است که در یک دورهٔ معین در مقابل آن مزدی پرداخت می‌شود. به بیان دیگر، اشتغال عبارت است از به‌کارگیری منطقی نیروهای متخصص کارامد در مشاغل تخصصی و تطبیق آنها با موقعیت‌های تخصصی مورد لزوم سازمانی، به‌نحوی که اشتغال صحیح آنها نیل به هدف‌های سازمانی را ممکن سازد (دهقان،۱۳۸۰). همچنین، اشتغال یعنی فعالیت در امور مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و .. که در قبال آن مزدی پرداخت می‌شود. به عبارت دیگر، اشتغال مشغول بودن به شغل یا کار معینی در یکی از گروه‌های شغلی که در قبال انجام آن دستمزد یا حقوق معینی هم پرداخت می شود (گنجی، ۱۳۸۲).

وضعیت اشتغال و بیکاری جوانان در روستاها

بررسی جدیدترین آمار از سوی مرکز آمار ایران در زمینهٔ اشتغال در سطوح مختلف سنی نشان می‌دهد بخش کشاورزی همواره در روستاها به میزان ۴/۵۲ درصد اشتغال را ایجاد می‌کند ولی در شهرها به میزان حدود شش درصد در اشتغال‌زایی نقش دارد. فعالیت‌های صنعتی شهرها هم‌اکنون حدود ۳۵ درصد و اقدامات صنعتی در روستاها به میزان حدود ۲۷ درصد اشتغال‌زایی دارند. نرخ جمعیت بیکار در روستاها به میزان هشت درصد معادل ۵۶۶ هزار نفر برآورد شده است. نکتهٔ حائز اهمیت در مورد جدیدترین آمار بیکاری در شهرها و

روستاهای کشور این است که نرخ بیکاری جوانان ۱۵ تا ۲۴ سال که تقریباً بخش قابل توجهی از نیروی متقاضی کارکشور را تشکیل می‌دهند در شهرها ۳,۳۴ درصد و در روستاها ۹,۱۷ درصد است. هم‌اکنون ۳/۳۴ درصد جوانان ردهٔ سنی ۱۵ تا ۲۴سال ساکن شهرها و ۹/۱۷ درصد جوانان ساکن روستاهای کشور بیکار و جویای شغل هستند که ادامهٔ تأخیر در ورود به بازار کار این جوانان باعث افزایش هزینه‌های دیگر از جمله بالارفتن سن ازدواج و بی‌اثر شدن هزینه‌های مربوط به آموزش این افراد برای کشور خواهد بود (بی نام، ۱۳۹۱).

سیاست‌های ایجاد اشتغال

سیاست‌های اشتغال را می‌توان به چهار دسته تقسیم کرد:

الف) سیاست‌های فعال بازارکار: این سیاست به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، زمینه‌های لازم را برای ایجاد تعادل در بازار کار فراهم می‌سازد. این گروه از سیاست‌ها در برگیرندهٔ مکانیسم‌های جستجوی شغل، آموزش بیکاران، ایجاد اشتغال به‌طور مستقیم یا از طریق پرداخت یارانه است (طرح خوداشتغالی).

ب) سیاست‌های تنظیمی بازارکار: این سیاست‌ها باعث انعطاف‌پذیری بیشتر بازار کار شده و بر جریان ورود و خروج نیروی کار ناشی از تنظیم قوانین و مقررات مؤثر خواهند بود. این سیاست‌ها به موضوعاتی چون چگونگی حفظ اشتغال، تغییر زمان کار از طریق توجه به کار موقت وکار پاره‌وقت، نحوهٔ تعیین دستمزد، حداقل دستمزد و بازنشستگی زود هنگام می‌پردازد.

ج) سیاست‌های کلان اقتصادی مؤثر بر بازارکار: این سیاست‌ها از طریق مکانیسم‌های پولی و مالی و درنتیجه گسترش رشد و تولید اقتصادی برای نیروی کار، تقاضا خلق می‌کنند.

د) سیاست‌های منفعل و حمایتی بازار کار: این سیاست‌ها موضوعاتی همچون حمایت‌های مالی از بیکاران، اصلاح سیستم مقرری بیکاری، پرداخت یارانه به دستمزد پایین، معافیت مالیاتی، کاهش مالیات بر دستمزدها، کمک به افراد با دستمزد پایین جهت افزایش رفاه و تأمین حداقل زندگی را شامل می‌شود (خالدی و حقیقت‌نژاد به نقل از ازوجی،۱۳۸۶).

راهکارهای مؤثر توسعهٔ اشتغال در روستا

از آنجا که اشتغال جمعیت فعال در روستا نقش مهمی در توسعهٔ اقتصادی روستا دارد، بنابراین، باید زمینه‌های را فراهم کرد تا باعث توسعهٔ اشتغال در روستا شود که عبارتند از:

الف) استراتژی‌های توسعهٔ اقتصادی کشور باید به‌خوبی جایگاه روستاها و رویکرد اشتغال روستایی مطلوب را مشخص ساخته و برای آن ارزش و اهمیت کافی قائل شود.

ب)اشتغال روستایی صرفاً از طریق توسعهٔ زیرساخت‌های عمرانی و ارائهٔ خدمات اجتماعی رخ نمی‌دهد، بلکه نیازمند اشتغال‌زایی درآمدزا برای روستاییان و تسریع توسعهٔ فرهنگی آنان (در مقابل جذابیت‌های فرهنگی ـ اجتماعی شهرها) است.

ج) صنایع تبدیلی از جمله مهم‌ترین زمینه‌های مربوط به توسعهٔ کشاورزی، توسعهٔ روستایی و توسعهٔ اشتغال‌زایی در روستاها است. وظیفهٔ اصلی این صنایع، فراروی حصولات کشاورزی و دامی روستا و تبدیل آن‌ها به کالاهای نهایی‌تر و با ارزش‌تر است.

د)صنعت گردشگری (توریسم) نیز از دیگر صنایع فرهنگی محسوب می‌شود که زمینهٔ رشد فوق‌العاده‌ای در مناطق روستایی دارد.

ه)خدمات نیز زمینه‌ای برای اشتغال‌زایی است که حوزهٔ در حال رشدی در اکثر کشورهای جهان محسوب می‌شود. خدمات اجتماعی، خدمات بهداشتی، خدمات فنی، خدمات آموزشی و.....از جمله مهم‌ترین زمینه‌های قابل توسعه و اشتغال‌زا در مناطق روستایی هستند. قطعاً مشارکت دولت در این زمینه می‌تواند تسهیل‌کننده و تسریع‌کنندهٔ فرایند توسعهٔ خدمات در روستاها باشد (امینی زارع، ۱۳۸۹).

نقش توسعه در توانمندسازی و اشتغال جوانان روستایی

توسعه فرایندی است که تحولی مداوم در قوانین و روابط مادی، معنوی و اجتماعی، به‌منظور دستیابی به تکامل اجتماعی و تحقق اهداف انسانی ایجاد می‌نماید. در واقع، توسعه مفهومی کیفی و چند بعدی است که هدف عمدهٔ آن کاهش فقر و بیکاری توزیع مناسب ثروت و درآمد به‌شمار می‌رود و گروهای مختلف جامعه را مدنظر قرار می‌دهد، در راه رسیدن به توسعه باید همهٔ افراد و حتی فقرا مشارکت داشته باشند (طالب و نجفی اصل، ۱۳۸۶). یکی از عوامل مهم در مبحث توسعهٔ روستایی موضوع اشتغال جوانان روستایی می‌باشد. از طرفی، امروزه مبحث اشتغال یک بحث اقتصادی یا مربوط به یک کشور خاص نیست. تقریباً تمامی جوامع با معضل بیکاری به نوعی دست به گریبان هستند و ابعاد این معضل به بخش‌های اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی را متأثر ساخته است (سازمان همیاری اشتغال دانش‌آموختگان، ۱۳۹۱). از آنجا که یکی از ابعاد توسعهٔ روستایی ایجاد اشتغال و افزایش درآمد روستایان می‌باشد. بنابراین، باید جوانان که نقش بالقوه و سازنده در روستا دارند، توانمند شوند که از دادن آگاهی، انتقال تجارب و ایجاد اعتماد به نفس به جوانان در فرآیند زندگی برای تصمیم‌گیری درست در مورد آیندهٔ خود، باز کردن چشم‌اندازها به‌منظور حرکت روبه جلو و نوآوری در زمان تحصیل و کار از موارد توانمندسازی جوانان محسوب می‌شود. ایجاد فرصت‌های شغلی برای آغاز زندگی مشترک، حمایت مالی از آنان در اوایل زندگی از مصادیق توانمندسازی است که نه لزوماً از وظایف دولت، بلکه از وظایف بزرگان و متمکنین اقتصادی است (ولیئی، ۱۳۸۸)

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از آنجا که هدف اساسی توسعهٔ روستایی بهبود شرایط زندگی افراد متعلق به قشر کم‌درآمد ساکن روستا، افزایش اشتغال و بهبود بهداشت ومسکن روستاییان است و جوانان روستایی هم که به‌عنوان نیروی محرکه در روستاها می‌باشند، نقش مهم و سازنده در جهت نیل به توسعهٔ روستایی دارند. بنابراین، اشتغال آنها از جمله مقولات مؤثر و مهم در توسعهٔ روستایی است که باید مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت برای افزایش اشتغال و توانمندسازی جوانان روستایی و جلوگیری از مهاجرت آنها به نقاط شهری، باید زمینهٔ آموزش مهارت‌های لازم برای اشتغال به کشاورزی و حرف دیگر فراهم شود و در برنامه‌های توسعهٔ روستایی از مشارکت فعال و سازندهٔ آنها استفاده شود.

در راستای تحقق توسعهٔ روستایی در جهت اشتغال و توانمندسازی جوانان روستایی با توجه به مطالعهٔ انجام‌شده پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ✓ ایجاد گارگاهای آموزشی برای افزایش، دانش و مهارت جوانان روستایی در زمینهٔ کشاورزی و مشاغل مرتبط با کشاورزی.
- ✓ فراهم کردن زمینه برای مشارکت جوانان در برنامه‌های توسعهٔ روستایی و استفاده از نظرات آن‌ها در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعهٔ پایدار روستایی.
- ✓ واگذاری بخشی از زمین‌های کشاورزی به جوانان روستایی از طریق تسهیلات کم‌بهره به‌منظور بهره‌برداری کشاورزی با حمایت‌های لازم از آنان.
- ✓ ایجاد تشکل‌های روستایی خاص جوانان به‌منظور اشتغال‌زایی در زمینه‌هایی چون گردشگری، تولیدات ارگانیک و .....
- ✓ افزایش مشاغل غیرکشاورزی از طریق ایجاد کارگاه‌های صنعتی و آموزش تخصص‌های لازم به جوانان روستایی.
- ✓ حمایت‌های مادی و غیرمادی از جوانان روستایی در راستای ایجاد طرح‌های خوداشتغالی و کسب و کارهای کوچک، خصوصاً در قالب تشکل‌ها.
- ✓ برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی خاص جوانان روستایی در ابعاد مختلف آموزشی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی در راستای توسعهٔ روستایی.

منابع

ازکیا، م .(۱۳۸۴). مقدمه‌ای بر جامعه‌شناسی توسعهٔ روستایی، تهران: انتشارات اطلاعات.

اعرابی، م. و فیاضی، م (۱۳۸۸). گونه‌شناسی دیدگاه‌ها و الگوهای توانمندسازی. فصل‌نامهٔ مطالعات مدیریت صنعتی شمارهٔ ۱۳.

ابطحی، ح و عابسی، س (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. تهران مؤسسهٔ تحقیقات و آموزش مدیریت وابسته به وزارت نیرو.

امینی زارع، م (۱۳۸۹). اشتغال‌زایی روستایی. ماهنامهٔ پژوهشی، آموزشی وترویجی، سال ششم، شمارهٔ ۳۰.

اورعی، ح (۱۳۸۱). نگرش برتوانمندسازی. مطالعات بازرگانی.

بی‌نام(۱۳۸۹). طرح ماندگاری روستاییان درروستا. ماه‌نامهٔ دام کشت و صنعت، شمارهٔ ۱۰۶.

خالدی، ک. و حقیقت نژاد، ا (۱۳۸۶). نقد سیاست افزایش اشتغال در بخش کشاورزی ایران با تأکید بر برنامهٔ چهارم توسعه. سال دوم، شمارهٔ۱.

خیاطی، م (۱۳۸۲).گردشگری روستایی و تأثیر آن بر جوامع روستایی تایلند. ماه‌نامهٔ اجتماعی- اقتصادی جهاد، شمارهٔ ۲۵۷، ۷۸-۶۶.

دهقان،ف (۱۳۸۰). نقش اشتغال در کاهش مهاجرت‌های روستایی (مطالعهٔ موردی دهستان مشایخ شهرستان ممسنی).پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

دادورخانی، ف (۱۳۸۴).توسعهٔ روستایی و چالش‌های اشتغال زنان. پژوهش‌های جغرافیایی، شمارهٔ ۵۵.

رحمانپور، ل(۱۳۸۱). توانمندسازی: مفاهیم، ساختار و راهکارها. توسعهٔ مدیریت، شمارهٔ ۴۱.

رضوانی، م (۱۳۸۲). توسعهٔ روستایی، اهمیت و ضرورت آن در محرومیت‌زدایی. اندیشه، سال نهم، شمارهٔ سوم و چهارم.
رضوانی، م (۱۳۸۱). برنامه‌ریزی توسعهٔ روستایی (مفاهیم، راهبردها و فرایندها). مجلهٔ دانشکدهٔ ادبیات و علوم انسانی دانشگاه تهران، ص۲۲۱-۲۴۰.
زاهدی مازندرانی، م (۱۳۸۳). ضرورت کارکردی توسعهٔ اشتغال در بخش کشاورزی. مجلهٔ اقتصاد و توسعه، سال دوازدهم، شمارهٔ ۴۵.
شادی طلب، ژ (۱۳۸۱). توسعه و چالش‌های زنان ایران. نشر قطره.
شهبازی، ا (۱۳۸۱). توسعه و ترویج روستایی. انتشارات دانشگاه تهران، چاپ سوم، شمارهٔ ۲۱۸۸.
طالب، م و نجفی اصل، ز (۱۳۸۶).پیامدهای اعتبارات خرد روستایی برتوانمندسازی اقتصادی زنان سرپرست خانوار: نگاهی به نتایج به نتایج طرح حضرت زینب کبری(س). فصل‌نامهٔ روستا و توسعه، سال ۱۰، شمارهٔ ۳.
طالقانی، م و حسنی مقدم، ش (۱۳۹۰). نقش فناوری اطلاعات در فرایند ایجاد اشتغال (با تأکید بر بازار ایران). مجلهٔ فناوری اطلاعات، شمارهٔ ۶۸.
عالی مقدم، ه (۱۳۷۹). اشتغال و نقش آن در فرایند توسعهٔ روستایی. سال پانزدهم، شمارهٔ ۱۸۰-۱۸۱.
گنجی، م (۱۳۸۲). مشارکت مهم‌ترین استراتژی شهری و روستایی (با تأکید بر اشتغال و امنیت اجتماعی). مجلهٔ تعاون، شمارهٔ ۱۳۹.
گل محمدی، ف.، میردامادی، م و معتمد، م (۱۳۸۶). فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) در اشتغال‌زایی و بهره‌وری زنان (با تأکید برزنان روستایی). فصل‌نامهٔ مطالعات فرهنگی دفاعی زنان سال سوم، شمارهٔ ۱۰و۱۱.
کلانتری، خ.، اسدی، ع.، شعبانعلی فمی، ح و چوبچیان، ش(۱۳۸۶). چالش‌های عمدهٔ توسعهٔ روستایی برای دستیابی به توسعهٔ پایدار. نشریهٔ جامعه‌شناسی و علوم اجتماعی، شمارهٔ۸.
کرباسی،ع.، اثنی عشری، ه و عاقل، ح (۱۳۸۷). پیش‌بینی اشتغال بخش کشاورزی در ایران. مجلهٔ اقتصاد در توسعهٔ کشاورزی، علوم و صنایع کشاورزی، جلد ۲۲، شمارهٔ ۲.
فتحی، ش و مطلق، م (۱۳۸۹). رویکرد نظری بر توسعهٔ پایدار روستایی مبتنی بر فن‌آوری اطلاعات و ارتباطات (ICT). فصل‌نامهٔ علمی پژوهشی جغرافیایی انسانی، سال دوم، شمارهٔ دوم.
قدیری، م (۱۳۸۳). عوامل مؤثر بر نگرش جوانان روستایی شهرستان اصفهان در زمینهٔ اشتغال در فعالیت‌های کشاورزی، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد توسعهٔ روستایی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران.
قدیری معصوم، م و عزمی، آ(۱۳۸۹). تحولات اشتغال روستایی و بررسی عوامل مؤثر بر آن. مجلهٔ چشم‌انداز جغرافیایی (علمی- پژوهشی)، سال چهارم، شمارهٔ ۱۰.
یزدخواستی، ب و احمدی، و (۱۳۸۶). بررسی وضعیت فعالیت و اشتغال زنان در ایران با تأکید بر سرشماری ۱۳۸۵. مجلهٔ علمی و پژوهشی مطالعات زنان در ایران با تأکید بر سرشماری ۱۳۸۵، سال اول، شمارهٔ سوم.

رجایی پور، س.، جمشیدیان، ع. و نادری، ن.(۱۳۸۵). مفاهیم. راهبردهای توانمندسازی کارکنان، ماهنامهٔ تدبیر، سال هجدهم، شمارهٔ ۱۸۶.
صیدالی، م.، صادقی، غ. و میرزایی گودرزی، ز.(۱۳۹۰) جایگاه مدیریت در پیشبرد اهداف توسعهٔ روستایی (مطالعهٔ موردی: روستای جوانمردی: شهرستان لردگان). فصل‌نامهٔ برنامه‌ریزی منطقه‌ای، سال اول، شمارهٔ ۲.
صیدایی، ا.، بهاری، ع، وزارعی، ا.(۱۳۹۰). بررسی وضعیت اشتغال و بیکاری در ایران طی سال‌های ۱۳۸۹-۱۳۳۵. مجلهٔ یاس راهبرد، شمارهٔ ۲۵.
مشرف، پ.، مهدیان بروجنی، م. و میرزایی، م.(۱۳۹۰). عوامل مؤثر برنگرش روستاییان شهرستان شهرکرد نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی. همایش اشتغال دانش‌آموختگان کشاورزی و منابع طبیعی.
مهدوی عادلی، م.(۱۳۸۰). راهبردهای توسعهٔ اشتغال در استان خراسان. مجلهٔ دانش و توسعه، شمارهٔ ۱۴.
محمدی، س.(۱۳۹۰). توسعهٔ روستایی و توسعهٔ گردشگری. دورهٔ بیستم، شمارهٔ ۷۸.
موسایی، م.و عمانی، ا.(۱۳۸۹). عوامل مؤثر برنگرش جوانان روستایی کهگیلویه و بویر احمد نسبت به اشتغال در بخش کشاورزی. مجلهٔ پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، سال سوم، شمارهٔ ۲.
وثوقی، م. و ایمانی، ع. (۱۳۸۹). آیندهٔ توسعهٔ روستایی و چالش‌های پایداری. مجلهٔ توسعهٔ روستایی، دورهٔ اول، شمارهٔ ۲.
ولیئی، م. (۱۳۸۸). توانمندسازی مبتنی بر اشتغال محرومان در کمیتهٔ امداد امام خمینی (ره) www.herfehamoozy@yahoo.com.
نیازی، م. و نصر آبادی، م. (۱۳۸۸). توانمندسازی بر اساس راهبرد سرمایهٔ اجتماعی. مقالات تدبیر، شمارهٔ ۲۰۳.

Martin,c.,A., Bush, A, J (2006).Psychological climate, empowerment, leadership style and customed selling: an analysis of the sales manager_salesperson Dyad, Journal of the Academy of marketing science 2006; 34(3); 419- 438.
Choi, J.(2006).Amotivational theory of charismatic leadership: envisioning, empathy and empowerment, Journal of Leadership and organizational studies, 13(1), 24-43.
Foy, n.(1997).EmpowerlingPaeople at Work. Cambridg: Gower.
Greenberger,D . B. Stasser, S . Cummings, L.L ,&Dunhan, R.B.(1989). the Impact Of Personal control on performance & Satisfaction. Organizational Behavior & Human Decision Processes 93
Olujide, M.G. (2008).Attiude of Youth Toward Rural Youth Projects in Lagos State, Nigeria.[on line]vailable at www.krepublishers.com

زنان و مشاغل خانگی

الناز واحد[1]
مرضیه خدادادی[2]
احمد یار محمدی[3]
حسن حسینی[4]

چکیده

زندگی زنان همواره قرین فعالیت‌های اقتصادی بوده است. زنان پیوسته همگام با مردان به کارهایی مانند کشاورزی، دامداری و ... اشتغال داشتند. اما نکتهٔ حائز اهمیت این است که در قبال فعالیت‌های یادشده پولی به آنها پرداخت نمی‌شده است. پس از گسترش دانش و تمدن کشورها، توجه به اشتغال زنان رشد روزافزونی داشته و کارآفرینی آنان از جمله مسائل مطرح شدهٔ روز بوده است. علاوه بر منظر عمومی، اسلام دید مثبتی نسبت به اشتغال زنان در فعالیت‌های اقتصادی خانگی و یا بیرون از خانه دارد. با توجه به آیات قرآنی که در آن برخی از معاملات نهی شده‌اند، هیچ تفاوتی میان مرد و زن در تجارت وجود ندارد. به عبارت دیگر، جنسیت دلیلی بر ممنوعیت معاملات زنان نیست. اشتغال زنان به حرفه‌های حلال نه تنها مجاز بلکه امری مطلوب است. در ایران نیز توجه به اشتغال زنان پیشرفت چشمگیری داشته است و نقش زنان به‌عنوان عوامل مهم اقتصادی کشور، بر همگان مبرهن است. باید افزود که اشتغال زنان به دو جنبهٔ فعالیت‌های بیرون از خانه و خانگی تقسیم می‌شود. آنها در این‌گونه اشتغال‌ها دیگر به‌عنوان فردی خانه‌دار محسوب نمی‌شوند و مانند مردان شاغل از حقوق و مزایا بهره‌مند خواهند بود. اخیراً سازمان‌های متفاوتی حامی این فعالیت‌ها بوده‌اند. از جمله سازمان‌های حمایت کنندهٔ زنان شاغل، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است که نقش برجسته‌ای در حمایت از مشاغل خانگی داشته است. علاوه بر این مسئله، سازمان مذکور به‌منظور گسترش این مشاغل به عقد قرارداد با کمیتهٔ امداد امام خمینی (ره) پرداخته و پس از شناسایی ۳۰۰ حرفهٔ خانگی، بیش از چهار هزار دورهٔ آموزشی را در سراسر کشور برگزار کرده است. این مقاله به بررسی همه‌جانبهٔ مشاغل خانگی زنان می‌پردازد و به‌دنبال عوامل پیشرفت و موانع پیش‌روی زنان شاغل در اشتغال‌های خانگی است.

واژگان کلیدی: زنان، مشاغل خانگی، فعالیت اقتصادی.

---

۱. کارشناس مترجمی زبان انگلیسی، Email: Elnaz.vahed@yahoo.com
۲. کارشناس مترجمی زبان انگلیسی، Email: sona.khodadadi@yahoo.com
۳. کارمند آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی.
۴. کارمند آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

مقدمه

انسان همواره در پی تأمین نیازهای اقتصادی خود به دنبال کسب و کار بوده است. زنان نیز از ابتدا همواره در پی این امر تلاش‌های فراوانی نموده و در پیشه‌های متفاوتی اشتغال داشته‌اند. یکی از این حرفه‌ها، مشاغل خانگی است که امروزه به‌صورت روزافزونی مورد توجه قرار گرفته است. کسب و کار خانگی به کاری اطلاق می‌شود که در محل سکونت فرد با استفاد ه از امکانات و وسایل انجام‌شده و علاوه بر اینکه به تولید کالاهای جدید می‌پردازد، ایجاد ارزش نیز می‌نماید. با توجه به این نکات فضای داخل خانه مکانِ تولید و ایجاد ارزش افزوده محسوب می‌شود و دیگر نیازی به فضاهای کارخانه‌ایِ عظیم نیست. لازم به ذکر است که با استفاده از این مشاغل می‌توان به کسب مزیت رقابتی از طریق کاهش هزینه‌های ثابت و متغیر تولید دست یافت. علاوه بر مزیت فوق می‌توان با کاهش هزینه‌های ثابت اولیه، فرصت‌های شغلی جدیدی را برای بسیاری از جوانان جویای کار و دارای ایده‌های نوین مهیا کرد. از دیگر مزایای مشاغل خانگی، انعطاف‌پذیری در کوچک‌سازی و بزرگ‌سازی این حرفه‌ها می‌باشد که در اختیار مدیران قرار دارد و هیچ‌گونه تأثیری در کاهش بهره‌وری و منابع انسانی ندارد. بنابراین، با حمایت از این‌گونه مشاغل می‌توان به توسعهٔ فرصت‌های شغلی کمک قابل توجهی کرد.

در ایران این‌گونه مشاغل دارای سابقهٔ پرباری هستند و روز به روز توسعه می‌یابند. حمایت از این‌گونه مشاغل می‌تواند اثرگذاری چشمگیری داشته باشد. نخست آنکه در کشور ما مشاغل یادشده بیشتر به صورت سنتی در قالب فعالیت‌های استاد-شاگردی انجام می‌شدند. از جمله این مشاغل، فعالیت‌های بافت فرش می‌باشد که در این بستر به پیشرفت‌های چشمگیری دست یافته است. مسئله‌ای که در جایگاه دوم می‌توان بدان اشاره کرد، نقش زنان در ظرفیت‌های اقتصادی جامعه است. امروزه با توجه به افزایش سطح سواد و بالا رفتن فرهنگ در زمینهٔ اشتغال زنان، می‌توان از آنان به عنوان عامل مهم اقتصادی که دارای سهم شایانی در اقتصاد هستند، یاد کرد. مشاغل مذکور برای مبارزه با معضل بیکاری عامل مهمی تلقی می‌شوند، ولی برای پایداری این‌گونه حرفه‌ها نیاز به پشتیبانی سازمان‌ها و نهادهای حمایتی به وضوح دیده می‌شود. نقش این سازمان‌ها مرتبط‌سازی این مشاغل کوچک با صنایع وسیع‌تر و همچنین اتحادیه‌ها و تعاونی‌ها به‌منظور تأمین مواد اولیه و بازاریابی است. در این راستا زنان نیز می‌توانند با استفاده از مشاغل خانگی به استقلال مالی دست یابند و برای نیل به این هدف می‌توانند از فعالیت‌هایی مانند قالی‌بافی، گلیم‌بافی و سایر هنرهای دستی بهره‌مند شوند. علاوه بر کسب درآمد می‌توان به رسیدن سلامت روانی نیز اشاره کرد. افراد با کسب مهارت در این‌گونه حرفه‌ها می‌توانند از معضلات جامعه دور شوند و به پایداری و سلامت روانی دست یابند. سلامت روانی یک فرد سلامت روانی جامعه را در پی دارد.

در این بخش به صورت مختصری به مزایای مشاغل خانگی اشاره می‌کنیم:

- فراهم‌سازی آزادی و استقلال عمل.
- انعطاف‌پذیری ساعات کاری با توجه به نیاز هر شغل.
- کم بودن میزان هزینه‌های اولیهٔ راه‌اندازی شغل.

- تناسب‌پذیری با گستره متفاوتی از اقشار جامعه.
- معاف بودن از مالیات و عوارض شهرداری.

پر اهمیت‌ترین مزیت این‌گونه مشاغل استفاده از سرمایهٔ اندک می‌باشد. در پیشه‌های خانگی ظرف مدت کوتاهی می‌توان در جهت رفع معضل بیکاری گام‌های مؤثری برداشت. حمایت از مشاغل خانگی می‌تواند زمینه‌ای برای ایجاد مشاغل خانگی جدید فراهم کند و همچنین هزینه‌های حمل و نقل، آلودگی‌های صوتی و زیست‌محیطی و ترافیک را کاهش دهد. در نتیجهٔ کارآفرینی‌های خانگی می‌توان به یکی ازاهداف مهم اقتصادی هر جامعه که کاهش بیکاری است، نیل یافت و در پی این کاهشِ بیکاری می‌توان تولید و توان اقتصادی جامعه را نیز افزایش داد. با توجه به اهمیت مشاغلِ خانگی در ایران برای سازماندهی این مشاغل در مجموع ۱۶۰،۰۰۰ تعاونی در سطح کشور مشغول به فعالیت هستند. بنابراین، پرداختن به عوامل پیشرفت و موانع مشاغل خانگی به‌خصوص در حرفه‌هایی که زنان در آنها اشتغال دارند، حائز اهمیت است و در ادامه برآنیم که این‌گونه عوامل را شناسایی کنیم و به شرح برخی از آنها بپردازیم.

روش تحقیق

در پژوهش حاضر از روش مطالعات کتابخانه‌ای برای پاسخگویی به مسائل تحقیق استفاده شده است. این تحقیق عادی فرضیه بوده و در زمرهٔ پژوهش‌های توصیفی قرار می‌گیرد.

یافته‌ها

یکی از عوامل مهم که از جمله موانعِ گسترش مشاغل خانگی محسوب می‌شود، کمبود و نبود اعتبار کافی برای گسترش این مشاغل است. همان‌طور که چندی پیش به این موضوع اشاره شد، مشاغل خانگی عامل بسیار مهمی در جهت استفاده از تجارب و تخصص زنان به خصوص زنان خانه‌دار محسوب می‌شود. این طرح مهم برای جامعه و هم برای خود خانواده‌ها سودمند است. با استفاده از تجارب زنان در حیطه‌های شغلی متفاوت، جامعه می‌تواند سطح سواد و اشتغال‌زایی خود را افزایش دهد و منافع خانواده‌ها را در مسائل تربیتی فرزندان تحت تأثیر قرار می‌دهد. در این‌گونه مشاغل فرزندان در اوقات کاری والدین تحت نظارت خودشان هستند و به درستی تربیت می‌شوند. چندی بود که این طرح سودمند به علت عدم تأمین اعتبار از سوی بانک متوقف شده بود. پس از مدت‌ها در تاریخ ۲۲ اردیبهشت سال ۱۳۸۹، قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی که شامل ۱۲ ماده و ۶ تبصره است در جلسهٔ علنی مجلس شورای اسلامی تصویب شد و در تاریخ ۲۹ اردیبهشت ۱۳۸۹ به تأیید شورای نگهبان رسید. در آن زمان ستاد این مشاغل تشکیل شد و دبیرخانهٔ آن برعهدهٔ وزارت کار نهاده شد. رئیس این کمیته، وزیر کار و امور اجتماعی بوده و ارگان‌هایی که در اجرای اهداف این سازمان همکاری می‌کنند، شامل موارد ذیل هستند: کمیتهٔ امداد امام خمینی(ره)، نیروی انتظامی، اصناف، شورای عالی استان‌ها، سازمان فنی و حرفه‌ای، سازمان میراث فرهنگی، دفتر امور زنان و خانوادهٔ ریاست جمهوری، مرکز آمار صدا و سیما. همچنین می‌توان گفت که تقریباً نزدیک به ۲۵ دستگاه در اجرای قانون ساماندهی نقش دارند.

عامل دیگری که می تواند یکی از موانع مشاغل خانگی باشد، تنهایی است. برخی از افراد نیاز به کنش‌های متقابل اجتماعی دارند و نمی‌توانند از مشاغل خانگی بهرهٔ کافی را ببرند. بر خلاف این افراد اشخاصی هستند که ترجیح می‌دهند در محیط‌های کاری کم رفت و آمد و ساکت فعالیت کنند. در نتیجه این‌گونه روحیات، کسب درآمد از طریق مشاغل و حرفه‌های خانگی بهترین انتخاب فرد است.

پس از عامل تنهایی می‌توان به عوامل مختل‌کنندهٔ حواس اشاره کرد. این قبیل عوامل باید تحت کنترل باشند. اگر فردی یکی از مشاغل خانگی که خانه محل کار است را برگزیند، باید آمادگی این را داشته باشد که محیطی آرام و به دور از والدین، همسر یا فرزندان فراهم کند. به‌طور مثال، کار کردن با کامپیوتر در منزل هم نوعی اشغال است و افراد خانواده باید این موضوع را درک کنند که فرد مشغول به کار به تمرکز نیاز دارد. به‌منظور کاهش هرگونه حواس پرتی از جانب افراد خانواده برگزیدن اتاقی مجزا می‌تواند راه حل مناسبی باشد. عامل بعدی که در ارتباط با روحیات فرد است، عامل انضباط کاری است. برخی از افراد به این مسئله عادت دارند که همواره تحت نظارت رئیس یا همکار خود باشند و بدون نظارت آن‌ها نمی‌توانند انضباط کاری خود را رعایت کنند. این مسئله شاید در ظاهر کوچک و کم‌اهمیت باشد، ولی پس از گذشت زمان می‌تواند عامل مسئله‌سازی تلقی شود.

علاوه بر این، عوامل فردی و شخصیتی، عوامل سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و اداری نیز جز موانع ایجاد و توسعهٔ مشاغل خانگی هستند.

در برخی کشورها سیاست‌های کلی کشور در جهت توسعهٔ مؤسسات صنعتی بزرگ و توسعهٔ صنعت توریسم موجب می‌شود مشاغل خانگی کمتر مورد توجه قرار گیرند و کمتر توسعه یابند.

عدم اعتبار که پیشتر به آن پرداختیم و عواملی نظیر نبود متولی، زیرساخت‌های مناسب، سیاست‌های حمایتی و نظارتی می‌تواند از جمله موانع اساسی و اصلی توسعهٔ مشاغل خانگی در کشورها محسوب شوند. نبود قوانین مشخص در این راستا از دیگر عوامل بازدارنده تلقی می‌شود. علاوه بر این مشکل، مغایرت این دست مشاغل با قانون نظامی صنفی عاملی بازدارنده است. در قانون نظام صنفی عنوان شده است که "در محل‌های مسکونی کسب ممنوع است". همان‌طور که قبلاً اشاره کردیم، رکن اصلی مشاغل خانگی، محل سکونت فرد است و در این‌جا با توجه به این قانون، فعالیت‌های خانگی مغایر این قانون هستند.

از آنجایی که زیر ساخت‌های مناسب وجود ندارد و حمایت‌های مکفی از مشاغل خانگی به عمل نمی‌آید، این‌گونه مشاغل، در زمرهٔ پیشه‌های ناپایدار محسوب شده و افراد شاغل در این قبیل حرفه‌ها همواره از شغل خود ناراضی هستند. عدم رضایت این افراد موجب می‌شود در سرشماری خود را بیکار معرفی کنند. در نتیجه می‌توان گفت که برای این مشاغل امنیت شغلی وجود ندارد و این عامل را می‌توان در دسته‌بندی عوامل بازدارنده قرار داد.

پس از بررسی موانع مشاغل خانگی در این بخش به مطالعهٔ مزایای این مشاغل می‌پردازیم. حال حاضر را دوران بازگشت کسب و کارهای خانگی نامیده‌اند و توجه روزافزون به این مشاغل نظر کارشناسان بسیاری را به خود جلب کرده است و این کارشناسان مزایای بسیاری را برشمردند:

به علت کاهش رفت و آمدها بین محل کار و منزل و در مرحلهٔ بعدی مجزا نبودن محل کار از محل زندگی، مصرف انرژی کاهش می‌یابد و موجب کاهش هزینه‌ها می‌شود. از دیگر مزایای این مشاغل می‌توان به میزان کم‌تر سرمایه‌گذاری اشاره کرد. در این‌گونه پیشه‌ها از میزان هزینه‌های جاری نیز کاسته می‌شود. انجام برخی از کارهای تیمی به‌وسیلهٔ این مشاغل ممکن می‌شود و نکتهٔ حائز اهمیت این است که نیازی به حضور در یک مکان خاص وجود ندارد. در کارهای گروهی اینترنت عامل مهمی تلقی می‌شود و موجب ارتباط و همکاری افراد یک تیم در نقاط مختلف که همان محل‌های سکونت آن‌ها است، می‌شود.

به عنوان مزیت بعدی، افزایش خلاقیت در نظر گرفته می‌شود. نبود مقررات خاص محیط‌های کاری و اداری و از بین بردن محدودیت‌ها در مشاغل خانگی موجب می‌شود افراد به‌صورت خلاقانه‌تری رفتار کنند.

با توجه به افزایش نرخ تورم و هزینه‌های خرید و اجارهٔ اماکن تجاری، این عامل موردی بازدارنده برای کسب و کار است که مشاغل خانگی با این معضل مواجه نیستند.

در سال‌های اخیر سطح سواد زنان در جامعه افزایش چشمگیری یافته است و این موضوع موجب شده که آنان بتوانند در کسب درآمد ایفای نقش کنند. علاوه بر این موضوع سطح فرهنگی کشور هم در راستای فعالیت زنان افزایش یافته و حضور زنان در محیط‌های اداری و تجاری کمتر مشکل‌آفرین شده است ولی عامل مهمی که هنوز فعالیت زنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد تربیت فرزندان است. در مشاغلی که بیرون از خانه‌ها است، مادران ارتباط کمتری با فرزندان خود دارند ولی در مشاغل خانگی، نظارت مداوم مادران به فرزندان این مشکل را از پیش روی این مشاغل برداشته و به‌عنوان عاملی سودمند تلقی می‌شود.

از عواملی که گرایش افراد را به مشاغل خانگی بیشتر می‌کند، دوری از ترافیک کلان شهرها در رفت و آمدهای روزانه است. افراد دیگر از استرس‌های محل کار و مشکلات خیابان‌ها و ... آسیبی نمی‌بینند.

برخی از افراد در تعاملات اجتماعی خود با افراد متفاوت احساس راحتی نمی‌کنند، شاغل بودن در محل سکونت موجب می‌شود افراد با اعضای خانوادهٔ خود تعامل داشته و در برخی از کارهای تیمی با اعضای خانواده‌شان مشارکت نمایند و این مسئله موجب نهایت صرفه‌جویی در هزینه‌های اجتماعی می‌شود.

در کسب و کارهای خانگی اغلب از مواد اولیهٔ طبیعی که به‌طور عام در کشور تولید می‌شود بهره‌برداری شده و عامل مثبت بعدی در این دست مشاغل استفاده از فناوری‌های ساده و همچنین بهره‌مندی از مهارت‌های مبتنی بر آموزش نظام "استاد-شاگردی" است که فرد از والدین و نزدیکان کسب می‌کند. انعطاف‌پذیری مشاغل خانگی موجب می‌شود فرد بتواند با توجه به سرمایهٔ موجود میزان کسب و کار خود را گسترش دهد.

در پایان می‌توان گفت وقتی کودکی در محیطی رشد می‌یابد که والدینش با استفاده از مشاغل یاد شده کسب درآمد می‌کنند، در نتیجهٔ این عامل فرهنگ کار در خانواده توسعه می‌یابد و علاوه بر این موضوع که بر فرهنگ و آیندهٔ شغلی کودک تأثیر می‌گذارد، می‌توان به احساس امنیتی که از حضور ما در خانواده حاصل می‌شود اشاره کرد.

به صورت کلی، مشاغل خانگی موجب صرفه‌جویی در زمان، آزادی و استقلال عمل بیشتر، ایجاد تعادل در زندگی و کار، استفاده از پاره وقت‌ها، تربیت بهتر فرزندان، تناسب با

ویژگی‌های جسمی افراد معلول، تناسب با سرمایه‌های اقشار مختلف، عدم نیاز به مجوز، افزایش روحیهٔ مودت بین اعضای خانواده و ...می‌شود.

یکی دیگر از مزایایی که تا کنون بدان اشاره شده است، موکول کردن زمان انجام کار به ساعات متفاوتی از شبانه‌روز می‌باشد. اگر فردی نتواند در ساعت مقرر کارش را به پایان برساند، می‌تواند آن کار را در ساعتی که اوقات فراغت دارد به پایان برساند و علاوه بر این موضوع، فرد کارش را در محیطی بی‌تنش انجام می‌دهد و فارغ از هرگونه دغدغه است. این دغدغه‌ها می‌تواند متفاوت باشد از استرس‌های روی‌گرفته تا نگرانی‌های اقتصادی مانند مالیات و پرداخت عوارض شهرداری، همه و همه می‌توانند در زمرهٔ این دل مشغولی‌ها قرار گیرند که با انجام و راه‌اندازی مشاغل خانگی فردی می‌تواند به نوعی آرامش روانی دست یابد.

پس از بررسی مزایا و موانع این مشاغل در این بخش عوامل مؤثر بر ایجاد و توسعهٔ مشاغل خانگی مورد بررسی قرار می‌گیرد:

- نخست، عواملی نظیر عوامل فرهنگی و اجتماعی حاکم بر منطقه:

همهٔ عوامل از جمله دست یافتن به ثروت بیشتر، به اعتبار، کسب شهرت و آبرو، علم و مهارت، دستیابی به سلامت روانی و جسمی، اعتقاد به قضا و قدر الهی و در کل تأثیر مذهب می تواند بر روی توسعهٔ مشاغل خانگی اثر گذارد.

- در دومین دسته‌بندی عوامل فردی، شخصیتی و رفتاری قرار می‌گیرند:

در طبقه‌بندی این گروم موارد ذیل جای دارند:

خلاقیت، ریسک پذیری، انگیزهٔ بالا، اعتماد به نفس، تلاش و پشتکار، اراده، استقلال فردی، رویاهای بزرگ.

در مطالعات متفاوت نتیجه‌های به‌دست آمده حاکی از آن است که عوامل فردی، شخصیتی و رفتاری نسبت به عوامل فرهنگی در جایگاه بالاتری قرار دارند (غلامی، احمد پورداریانی،۱۳۸۸).

مسئلهٔ بعدی که در راه‌اندازی این قبیل مسائل اهمیت دارد، عوامل دولتی است. اعطای تسهیلات، حمایت‌های حقوقی و معنوی دولت، فرهنگ‌سازی، آموزش، حمایت‌های اطلاعاتی، مشاوره‌ای و خدماتی را می‌توان در این حوزه نام برد.

امروزه مشاغل خانگی به بیش از ۳۰۰ حرفه می‌رسند که در این بخش به اجمال برخی از آنها را به بررسی خواهیم کرد:

مشاوره‌های حقوقی، کارهای پژوهشی و آموزشی، مونتاژ بسته‌بندی محصولات، صنایع دستی، کارهای هنری، تولید پوشاک و مواد غذایی، نویسندگی و بسیاری از مشاغل را می‌توان در فضای خانه انجام داد. بسیاری از فعالیت‌های مرتبط با حوزهٔ IT، رشته‌های فنی مهندسی، برنامه‌ریزی، محاسبات فنی و تعمیر طرح‌های معماری را می‌توان زمرهٔ مشاغل خانگی انجام داد.

در بیشتر کشور ظرفیت توسعهٔ مشاغل خانگی وجود دارد. نکتهٔ حائز اهمیت و مورد بحث این مقاله که به زنان و مشاغل خانگی اشاره دارد نیز در این قبیل شغل‌ها مطرح است. در مشاغل خانگی تفکیک جنسیتی وجود ندارد. زنان و مردان می‌توانند با توجه به توان و مهارت‌های خود کسب و کاری را راه‌اندازی کنند. بسیاری از افراد بیکار فارغ‌التحصیل در علوم متفاوت می‌توانند با استفاده از مهارت‌های کسب شدهٔ دوران تحصیل کسب و کاری را

ایجاد کرده و از این طریق در آمدی را به‌دست آورند. یکی از طرق راه‌اندازی مشاغل خانگی استفاده از اینترنت است. کسب و کار اینترنتی کاری است که مرتبط با مباحث بازاریابی، مالی و خرید، پشتیبانی از خدمات پس از فروش، ار تباط با مشتریان، همکاری با سرمایه‌گذاران و ارائهٔ تمام کارهای خدماتی از طریق شبکه اینترنت است. گسترش روزافزون استفاده از رایانه و اینترنت در منازل بستر مناسبی برای توسعهٔ این نوع از مشاغ خانگی بوده است.

در ادامه به ارائهٔ ایده‌هایی از مشاغل خانگی خواهیم پرداخت:

تعمیر لوازم عتیقه، ارزشیابی اشیای هنری، توزیع اشیای هنری، طراحی لباس، تولید فیلم، گرافیک، تصویربرداری و تصویرپردازی، تدریس موسیقی، عکاسی، چاپ و نشر، حسابداری، تبلیغات و روابط عمومی، مأمور خرید و فروش شدن، خطاطی، مشاوره، پردازش داده‌ها، ویرایش، طراحی داخلی، ارسال پیام برای افرادی که به اینترنت دسترسی ندارند، دفتر کاریابی، پژوهش، فروش نرم‌افزار، تولید و پشتیبانی از نرم‌افزارها، تدریس شیرینی‌پزی، گل‌سازی، کلاس‌های تقویتی ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان، دانشگاه، نصب و راه‌اندازی سخت افزارهای کامپیوتری، راه‌اندازی شبکهٔ داخلی اینترنت و خدمات ADSL، آژانس بیمه، برنامه‌ریزی جشن‌ها، نگه‌داری از گیاهان و حیوانات در منزل، نگارش رزومه، ترجمهٔ رزومه، حروف‌چینی و صفحه‌بندی، طراحی پوستر، بروشور، خیاطی، بافندگی، قالی بافی، سفالگری، طراحی دکوراسیون داخلی، تعمیر و تولید عروسک‌ها، تعمیر مبلمان، طراحی و تعمیر جواهرات، تعمیر وسایل برقی و خانگی، تعمیر خودرو، موتورسیکلت و دوچرخه.

با توجه به ماده ۱۰ قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی و مواد ۱۱ و ۱۲ دستورالعمل اجرایی قانون یادشده، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور عهده‌دار امر توسعهٔ مهارت‌آموزی در بحث مشاغل خانگی است. سازمان مربوطه اقدام به برگزاری نشست‌هایی با حضور نهاد های ذی‌ربط کرده است و ۱۲۱ حرفه در این نشست‌ها به استاندارد و ۳۵ حرفه به صورت بخشی تقسیم‌بندی شده‌اند. در طی این جلسات، ۲۶ حرفه که دارای عناوینی نا مفهوم بودند پس از بررسی، سه مورد از آنها جهت حذف عودت داده شدند سایر عناوین به حرفه‌های استاندارد تبدیل شدند.

این سازمان اقدام به برگزاری تعدادی از دوره‌های آموزشی نیز نموده است. دوره‌های اجراشده بالغ بر ۴۰۰۰ دوره می‌باشند و بیشترین دوره‌ها مربوط به رشته‌های راسته‌دوز، نازک‌دوز زنانه، تعمیرکار تلفن، کیف‌دوز و غیره می‌باشد که نزدیک به ۹۰ درصد این مشاغل سهم زنان است.

پس از ساماندهی و حمایت از این مشاغل تعداد آنها از ۲۱۴ رشته به ۳۰۵ حرفه افزایش یافته و مجوزهای صادرشدهٔ استان‌ها به ۸۸ هزار و ۲۴۳ مجوز رسیده است.

نتیجه گیری

همانطور که در بخش‌های پیشین اشاره کردیم، بیکاری معضلی است فراگیر که بسیاری از کشورها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. علاوه بر این موضوع جهان دائماً در حال تغییر و دگرگونی است. این دگرگونی در تمامی زمینه‌ها ایجاد شده است. یکی از این زمینه‌ها تولید، تجارت و کسب درآمد است که با توجه به ساختار و فرهنگ هر جامعه قابل تغییر است. در زمینهٔ اقتصاد هر کشور، ساختار جمعیتی عاملی تأثیرگذار محسوب می‌شود. در ایران میزان

قابل توجهی از جمعیت، نسل جوانان هستند. جوانان آینده سازان هر مرزو بوم هستند. نیاز به بررسی دقیق و جامع برای تمامی آنان امری مبرهن است. فراهم‌سازی زمینه‌های شکوفایی آنان در جوامع، موجب پیشرفت اقتصاد آن کشور خواهد شد. به‌منظور افزایش درآمد جوانان، زمینه‌های کاری آنان نیز باید فراهم شود. کمک به اشتغال جوانان نه تنها موجب پیشرفت اقتصادی می‌شود، بلکه موجب کاهش بیکاری، افزایش تولید، کاهش فقر و افزایش ثروت و نزدیک شدن به عدالت اجتماعی و جامعهٔ کارآفرین می‌شود. اشتغال جوانان و رهایی آنان از بیکاری مهم‌ترین دغدغهٔ سیاست‌گذاران تلقی می‌شود. آموزش جوانان برای جذب به بازار کار از طریق تأسیس واحدهای اقتصادی یک امر اجتناب‌ناپذیر است. جوانان دارای تجربهٔ کم، احساسات، کوتاه‌نگری و عدم وجود استراتژی‌های بلندمدت هستند. آنان نمی‌توانند سرمایه را جذب و نظر سرمایه‌گذاران را جلب کنند. بنابراین، به‌کارگیری مشاغل خانگی امری کاربری تلقی می‌شود. مطالعات پیشین حاکی از این موضوع است که عدم اشتغال به‌صورت معضلی فراگیر تمامی جوامع را در برگرفته است. از جملهٔ این جوامع کشور ایران است که با مشکل مذکور روبه‌رو است. مقالهٔ حاضر نیز به همین نتیجه دست یافته و در پی آن است که به بررسی مشاغل زنان بپردازد. درصد بسیاری از جوانان فارغ‌التحصیل بیکار را زنان تشکیل می‌دهند، و با توجه به مسئولیتی که در قبال فرزندان و تربیت آنان دارند نمی‌توانند در هرگونه شغل تمام‌وقتی اشتغال یابند. مشاغل خانگی با توجه به نوع امکانات و میزان سرمایه‌داری که می‌طلبند می‌توانند گزینهٔ بسیار مناسبی برای این قبیل بانوان تلقی شوند. در خصوص زنان سرپرست خانواده استفاده از مشاغل خانگی بسیار کارا خواهد بود. زیرا با توجه به شرایط خاصی که دارند نیاز به حضور بیشتری در منزل دارند و علاوه بر کسب درآمد، عهده‌دار نظارت بر مسائل فرزندان و سایر پیش‌آمدهای زندگی هستند.

زنان خانه‌داری که در شهرستان‌ها سکونت دارند و از تحصیلات آکادمیک برخوردار نیستند، می‌توانند از مهارت‌های خاص خود، کسب و کار خانگی را راه‌اندازی کرده و به کسب درآمد بپردازند و موجب رشد روزافزونی در جنبهٔ اقتصاد کشورشان شوند.

نه تنها بانوان بلکه کلیهٔ افرادی که متقاضی ایجاد کسب و کار هستند می‌توانند با توجه به امکانات و تسهیلاتی که برای مشاغل خانگی در نظر گرفته شده، به این امور بپردازند و موجب فراهم‌سازی آرامش خود و افراد خانواده‌شان شوند. به امید روزی که با سیاست‌های حمایتی دولت، بیکاری ریشه‌کن شود.

منابع

"آشنایی با اهمیت کسب و کارهای خانگی و نمونهٔ کشورهای موفق". در سایت وبگاه تخصصی کارآفرینی و کسب و کار در ایران. از http://blog.iranbm.com

احمد پورداریانی، محمود. عزیزی، محمد (۱۳۸۳). "کارآفرینی". تهران: مؤسسهٔ فرهنگی و انتشاراتی محراب قلم.

"انواع کسب و کار" در سایت خانه کارآفرینان ایران. از:
http://www.karafarini.ir/page.aspx?3437

احمدی، نهال. فاتحی‌زاده، ایران. "کسب و کارهای خانگی راهی به‌سوی خوداشتغالی زنان و کارآفرینی در خانه". همایش نقش زن در توسعهٔ علوم، فرهنگ و تمدن اسلامی.

طالبی، کامبیز، (۱۳۸۷). "کارآفرینی راهبردی". تهران: انتشارات دانشگاه تهران، چاپ اول.

شناسایی وضعیت مشاغل خانگی و برنامه‌ریزی برای آموزش‌های مرتبط

دکترمهدی ابراهیمی نژاد[1]
سینا زینلی[2]
مریم صابری[3]
ثریا امیدی[4]

چکیده

افزایش جمعیت و به دنبال آن افزایش نرخ بیکاری از مشکلات و چالش‌هایی است که امروزه گریبان‌گیر بسیاری از کشورهای در حال توسعه و حتی برخی از جوامع توسعه‌یافته و صنعتی شده است. یکی از مهم‌ترین راه‌حل‌هایی که برای رفع این مشکل در نظر گرفته شده، طراحی و شناسایی مشاغل خانگی است. امروزه کسب و کارهای خانگی به‌عنوان راهکاری مهم برای ایجاد اشتغال و درآمد، در سراسر جهان محسوب می‌گردند و قابلیت انجام این نوع کسب و کار در«منزل» سبب ایجاد مزایای بسیاری برای شاغلین آن‌ها می‌شود. مشاغل خانگی به‌طور عمده برای انتساب به آن دسته از عملیات تجاری استفاده می‌شود که در قدم نخست در یک اقامتگاه خصوصی انجام می‌گیرند، و براساس یک بنیاد خانگی متمرکز شده‌اند. در کشور ما بحث پیرامون مشاغل خانگی با وجود سابقهٔ دیرینهٔ آن در امر صنایع‌دستی، موضوع جدیدی است که اخیراً در منشور کاری وزارت کار و امور اجتماعی دولت دهم قرار گرفته است. ما در این تحقیق با توجه به مطالعهٔ سند توسعهٔ ملی استان کرمان و برنامهٔ آمایش سرزمین و بررسی‌هایی که در سازمان صنایع دستی و گردشگری و سازمان فنی و حرفه‌ای انجام دادیم، پتانسیل‌های موجود در این استان را بررسی و با توجه به این پتانسیل‌ها در بخش‌های صنعت، خدمات، کشاورزی و صنایع دستی، رشته‌های مشاغل خانگی را شناسایی نموده‌ایم و همچنین با به‌کاربستن استانداردهای مدون سازمان فنی و حرفه‌ای در این حوزه برای آموزش هریک از آنها برنامه‌ریزی نمودیم. بدیهی است که سازمان فنی حرفه‌ای می‌تواند با استفاده از یافته‌های این تحقیق در جهت آموزش و توانمند نمودن کارآموزان مشاغل خانگی شناسایی شدهٔ این استان اقدامات مناسب را به‌عمل آورد.

واژگان کلیدی: مشاغل خانگی، برنامه‌ریزی آموزشی، سازمان فنی و حرفه‌ای.

---

۱. دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه شهید باهنر کرمان، Email: ebrahimi.nejad@mail.uk.ac.ir
۲. کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی دانشگاه شهید باهنرکرمان.
۳. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه شهید باهنرکرمان.
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی دانشگاه شهید باهنرکرمان.

مقدمه

رهنمود هوشمندانه رهبر معظم انقلاب در نامگذاری امسال به نام "تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی"، تکلیفی سنگین برای اقشار مختلف محسوب می‌شود، در این میان توسعهٔ مشاغل خانگی راهبردی مطمئن در پیگیری این مهم است. مشاغل خانگی یکی از انواع مهم کسب و کار به‌ویژه در جوامع پیشرفته و صنعتی است. بنابراین، رویکرد توسعهٔ این‌گونه مشاغل به دلیل برخورداری از پیامدهای مثبت و متعدد در حوزه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی مصداق بارزی از تلاش گروهی و هدفمند مسئولان و مردم در پیگیری آرمان‌های سال تولید ملی، حمایت از کار و سرمایهٔ ایرانی است.

کسب و کارهای خانگی از نظر ایجاد شغل و نوآوری در تولید، عرضهٔ کالا، خدمات و سنخیت مشاغل خانگی یکی از مهمترین انواع روش‌های کسب و کار است که می‌تواند نقش مؤثری در کاهش معضل بیکاری در کشور داشته باشد (عربی،۱۳۸۵).

هدف از جمع‌آوری مطالب این نوشتار، آشنایی با مبحث «مشاغل خانگی» و فرصت‌هایی است که این مشاغل می‌توانند در جهت رفع بیکاری از سویی و تولید ثروت از سوی دیگر ایجاد نمایند. حقیقت آن است که مشاغل خانگی به‌دلیل مزایای خاص خود در جهت رفع بیکاری بسیار مؤثر بوده و کشورهایی که برنامه‌هایی را برای تقویت این مشاغل به‌کار گرفته‌اند، به نتایج موفقیت‌آمیزی نیز رسیده‌اند. ایجاد اشتغال با حداقل سرمایه، امکان کار کردن به صورت پاره‌وقت، دورهٔ آموزشی کوتاه‌مدت، عدم نیاز به فضای خاص و ... قابلیت‌های انکارناپذیری است که این‌گونه مشاغل داشته و ضرورت توجه جدی به این مسئله را آشکارتر می‌سازند.

در کشور ما هرچند این‌گونه مشاغل سابقهٔ تاریخی دارند ولی برنامهٔ خاصی برای شناسایی، حمایت و یا نظارت بر آنها پیاده نشده و توانمندی و ظرفیت این مشاغل در پیشبرد اهداف اقتصادی کشور ناشناخته باقی مانده است و امیدواریم که این نوشتار فتح بابی برای توجه جدی‌تر مسئولان محلی به ظرفیت‌های این‌گونه مشاغل بوده و منجر به برداشتن گامی دیگر در جهت کاهش بیکاری در منطقه گردد.

تعریف واژگان محوری

کار: «کار» در لغت، به معنای تلاش و کوشش و فعالیت، و در اصطلاح اقتصادی، یکی از عوامل تولید است. دانشمندان علم اقتصاد در تعریف کار گفته‌اند: «نیروی کار یکی از عوامل عمدهٔ تولید و متشکّل است از اعمال قوّه فکری یا دستی که در برابر آن مزد، حقوق، معاش، یا حق‌الزحمه کار و کسب گرفته می‌شود.» (کاظمی،۱۳۷۱) بر اساس این تعریف، فعالیتی که در برابر آن مزد پرداخت نشود کار محسوب نمی‌شود. به همین سبب، کاری که زنان در خانه انجام می‌دهند فعالیت اقتصادی به‌شمار نمی‌آید و زنان خانه‌دار در جمعیت غیر فعّال و بیکار قرار می‌گیرند (قره باغیان،۱۳۷۶).

اشتغال: در فرهنگ نامه‌های اقتصادی، «اشتغال» به معنای مشغول بودن به کار تعریف شده است (مریدی و نوروزی،۱۳۸۱). بنابراین، تعریف، هرگونه فعالیتی که انسان، اعم از زن یا مرد، در خانه یا بیرون از خانه انجام دهد اشتغال است. اما برخی از اقتصاددانان قید مزد و

پاداش را نیز بر تعریف اشتغال افزوده و بیان داشته‌اند: اشتغال مشغول بودن به کاری است که پاداش و مزد در برابر آن وجود داشته باشد. بر اساس این تعریف، مفهوم «اشتغال» محدودتر شده و فقط شامل کارها و فعالیت‌هایی می‌شود که در قبال آن دستمزدی پرداخت شود. اما تلاش‌هایی که مجانی صورت می‌گیرند مثل برخی از کارهای زنان در خانه، مشمول اشتغال نخواهند بود. مقصود از اشتغالِ زنان در اصطلاح رایج، همین معناست.

مشاغل خانگی یا کسب و کار خانگی: آن دسته از فعالیت‌هایی است که توسط عضو یا اعضاء خانواده در فضای مسکونی در قالب یک طرح کسب و کار ، بدون مزاحمت و ایجاد اخلال در آرامش واحدهای مسکونی همجوار شکل می‌گیرد و به تولید خدمت و یا کالای قابل عرضه به بازار خارج از محیط مسکونی منجر می‌شود.

در این شیوه فرد شغل خود را به منزل می‌آورد و به‌جای اینکه هزینه‌های زیادی برای اجاره یا خرید ساختمان بدهد می‌تواند در منزل کار و شغل خود را به انجام برساند در این نوع کسب و کار ارزش افزوده کالا و خدمات تولیدشده نصیب صاحبخانه می گردد.

بررسی نشان می‌دهد با گسترش روزافزون فناوری‌های نوین به ویژه فناوری دیجیتالی و گسترش فضای مجازی فرصت‌های اقتصادی زیادی برای مشاغل خانگی ایجاد شده است به‌طوری که ۲۰ درصد درآمد کشورهای در حال توسعه از مشاغل خانگی به‌دست می‌آید که نمونهٔ آن کشورهای چین و بنگلادش هستند. کسب و کار خانگی از نظر ایجاد شغل، نوآوری در عرضهٔ محصول یا خدمت موجب تنوع و دگرگونی زیادی در اجتماع و اقتصاد هر کشور می‌شود.

کارآفرینی در واحدهای کوچک تولیدی به‌عنوان موتور محرکهٔ توسعهٔ اقتصادی محسوب می‌شود و در همین خصوص توجه به مشاغل ریشه‌دار در خانوارها به‌عنوان یکی از اساسی‌ترین محور این موتور محرکه برای ایجاد درآمد و اشتغال‌زایی مطرح است.

کسب و کارهای خانگی در ایران سابقهٔ دیرینه دارند. بسیاری از صنایع که امروزه هم وجود دارند، در منازل و محل سکونت افراد تولید شده‌اند. به‌طورکلی، کسب و کار خانگی پدیدهٔ جدیدی نیست. بلکه در نتیجهٔ تغییر و تحولاتی که در فعالیت‌های اقتصادی ـ اجتماعی امروزه به‌وجود آمده به آن توجه بیشتری شده است، این نوع کسب و کارها روز به روز گسترش و توسعه می‌ابند در ایران به علل مختلفی حمایت از این مشاغل می‌تواند اثرگذاری بالایی داشته باشد. نخست آنکه در کشورمان این مشاغل به‌طور سنتی در قالب فعالیت‌های استاد ـ شاگردی زمینهٔ تاریخی قابل توجهی دارد و فعالیت‌های مربوط به بافت فرش در این قالب رشد بسیاری داشته است، دوم اینکه با توجه به سهم بالای زنان در اقتصاد ملی و افزایش سطح سواد در این گروه از جامعه و همچنین مسائل فرهنگی مربوط به اشتغال زنان این امکان فراهم می‌شود که با توسعهٔ مشاغل خانگی از ظرفیت‌های اقتصادی زنان در جامعه استفاده بهتری شود.

پایداری مشاغل خانگی به این بستگی دارد که این مشاغل به نهادهای پشتیبان و حمایتی مرتبط باشند و در این مورد باید این مشاغل به یک سری صنایع بزرگ و همچنین به اتحادیه‌ها و تعاونی‌هایی وصل شوند که به آن‌ها در تأمین مواد اولیه و بازاریابی کمک نمایند تا پایداری آنها حفظ شود.

نقش مشاغل خانگی در رفع معضل بیکاری جوانان

برای مبارزه با معضل بیکاری به‌خصوص در جوانان که می‌خواهند در آینده تشکیل خانواده داده و سکان زندگی خود را به‌دست گیرند. یکی از بهترین راه‌های درآمد انتخاب مشاغل خانگی است. مشاغل خانگی شروع حرکت استقلال خواهی است و زنان همواره ثابت کرده‌اند که از راه‌هایی مانند قالی‌بافی، گلیم‌بافی و سایر هنرهای دستی توانسته‌اند کسب درآمد کنند. این قبیل کارها نقش تولیدی داشته و برای عرضه به بازار و در مرحلهٔ بعدی وارد کار کردن مردم نقش واسطه بین تولیدکننده و خریدار را انجام می‌دهند.

با توجه به اینکه یکی از راه‌های سلامت‌روان داشتن کار و اشتغال است. بنابراین، باید با بینش و آگاهی لازم آنان را به سمت این مشاغل سوق داد و به آموزش حرفه و شغل مناسب هم جامعه از معضلات دور می‌شود و هم سلامت روانی جامعه تضمین خواهد شد.

مزایای کسب و کار (مشاغل خانگی)

۱. آزادی و استقلال عمل بیشتر.
۲. ساعات کار انعطاف‌پذیر.
۳. ایجاد تعادل و موازنهٔ بیشتر بین کار و زندگی.
۴. پایین بودن هزینهٔ راه اندازی.
۵. پایین بودن میزان ریسک.
۶. امکان‌گرا کردن پاره‌وقت.
۷. داشتن فرصت و زمان بیشتر.
۸. تناسب با ویژگی‌های جسمی افراد معلول و کم‌توان.
۹. تناسب با اقشار مختلف.
۱۰. احساس راحتی بیشتر.
۱۱. بالا رفتن بازدهی به علت مشارکت سایر اعضاء خانواده.
۱۲. استفاده از کوچکترین فرصت‌ها برای ادامهٔ کار.
۱۳.عدم نیاز به اجارهٔ مغازه و در نهایت کمترشدن هزینه‌های اولیه برای آغاز کسب و کار.
۱۴. معافیت مالیاتی ، معافیت از تغییرات کاربری و عوارض شهرداری .

و در نهایت کسب و کارهای کوچک به‌دلیل ساختار سادهٔ زودبازده و با توجه به نیاز سرمایهٔ اندک در جهت متعادل کردن بازار کار مؤثر می‌باشند و در کشور ما با توجه به ترکیب جمعیتی کسب و کارهای کوچک خانگی می‌تواند بازدهی مناسبی داشته و در کوتاه‌مدت یا میان‌مدت در رفع معضل بیکاری مؤثر باشد. ساماندهی مشاغل خانگی، بسترهای مناسب برای شکل‌گیری مشاغل جدید را نیز ایجاد می‌کند. که نتایجی مثبت طرح ساماندهی مشاغل خانگی می‌تواند به کاهش هزینه‌های حمل و نقل، کاهش آلودگی‌های صوتی و زیست‌محیطی و کاهش ترافیک کمک کند.

کارآفرینی خانگی و افزایش تولید

کارآفرینی خانگی و ایجاد شبکهٔ خانوادگی مشاغل خانگی علاوه بر اینکه کاهش بیکاری را همراه دارد به افزایش تولید و توان اقتصادی جامعه نیز کمک زیادی می‌کند. از آنجا که زنان

خانه‌دار و دختران و پسران جویای کار ۴۰ تا ۵۰ درصد جمعیت ایران را تشکیل می‌دهند که اگر برای این افراد شغل و کار مشخصی تعریف شود تا آنان در خانه به فعالیت مشغول شوند، مشکل بیکاری آنان حل شده و بخشی از هزینه‌های خانواده‌ها نیز تأمین می‌شود. از سوی دیگر، کارآفرینی فقط به ایجاد یک روش برای اشتغال‌زایی در محیطی کارخانه‌ای یا کارگاهی نیست، بلکه هر فعالیتی در هر مکانی بتواند اشتغال ایجاد کند، کارآفرینی محسوب می‌شود. در حقیقت توسعهٔ مشاغل خانگی یک نوع استفاده بهینهٔ از انرژی و توان افراد در محیطی آرام مانند خانه است. به‌طوری‌که ما می‌توانیم از خانه‌ها به‌عنوان مکان‌هایی برای تولید کالا و خدمات استفاده کنیم. در این میان می‌توان از صنعت فرش و انواع صنایع دستی که در محیط خانه‌ها تولید می‌شود نیز حمایت‌های لازم را به عمل آورد. ساماندهی مشاغل خانگی در تعاونی‌ها از اهمیت بالای برخوردار است. در مجموع ۱۶۰ هزار تعاونی در سطح کشور وجود دارد.

رابطهٔ دورکاری صنعتی با مشاغل خانگی

در این قسمت لازم است ابتدا به تعریف و گذری اجمالی بر پیشینهٔ مشاغل خانگی پرداخته و سپس به تبیین رابطهٔ آن با دورکاری و مزیت‌های آن پرداخت. مشاغل یا کسب و کار خانگی شامل هر کسب و کاری است که در محل سکونت با استفاده از امکانات و وسائل راه‌اندازی می‌شود و ضمن تولید کالا و یا خدمت، ایجاد ارزش نماید. با توجه دقیق به این تعریف و مقایسهٔ آن با تعریف کسب و کار، به‌راحتی می‌توان این نکته را یافت که در این تعریف، مکان تولید و ایجاد ارزش‌افزوده به درون خانه‌ها وارد شده است، یعنی قبلاً همین تولیدات یا در کارخانجات و محیط‌های تولیدات انجام می‌شده و یا قرار بر این بوده که انجام شود. این که سیاست‌گذاران و تئوریسین‌های بازار کار در حال حاضر به این نتیجه رسیده‌اند که می‌توان فضای داخل خانه‌ها را به فضای کارخانه‌ای و تولید تبدیل نمود، انسان را به تفکر وامی‌دارد که این تصمیم چه مشکلی را می‌تواند در بازار کسب و کار حل نماید. با نگاهی عمیق‌تر می‌توان دریافت که در واقع اختصاص فضای خانه‌ها به کارخانه‌ها در واقع همان دورکاری صنعتی است که امروزه قرار است با تأکید بر حفظ بنیان‌های خانواده با استفاده از آن به کسب مزیت رقابتی از طریق کاهش هزینه‌های ثابت و متغیر تولید دست یافت. ایجاد و انتقال بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانجات به درون خانه‌ها می‌تواند ضمن کاهش دادن هزینه‌های ثابت اولیه، جهت عملی ساختن طرح و ایده‌های کارآفرینی جدید به رشد و پایداری فرصت‌های شغلی در فضای کسب و کار نیز کمک شایانی نماید. (عباسی،۱۳۹۰). امروزه وقتی به روایت آمارها مشاهده می‌گردد که بسیاری از جوانان جویای کار، صاحبان فکر و ایده‌های جدیدی هستند که صرفاً ترس از عدم پوشش هزینه‌های سربار و یا انتظار دستیابی سریع به حاشیهٔ سود مورد انتظار به‌عنوان مانعی برای ورود مشتاقانه آنها به فضای کسب و کار تلقی می‌شود، روی آوردن به دورکاری صنعتی می‌تواند راهکاری کارگشا و انگیزاننده باشد. در واقع، دورکاری صنعتی یا همان روی آوردن به حمایت و ساماندهی مشاغل خانگی ضمن تضمین رشد و پایداری بنگاه‌های اقتصادی، توان انعطاف‌پذیری و سازگاری لازم را در فرایند کوچک‌سازی و بزرگ‌سازی به‌راحتی در اختیار مدیران و صاحبان بنگاه‌های اقتصادی قرار می‌دهد بدون اینکه کاهشی در بهره‌وری و توان منابع انسانی از خود

به جای گذارد. بر عکس اینکه این ابزار به راحتی می‌تواند به تشویق در مشارکت بیشتر جوانان جویای کار و کارفرمایان جهت حل مشکل کسب و کار و بیکاری بینجامد. بنابراین، طرح حمایت و ساماندهی مشاغل خانگی در واقع همان دورکاری صنعتی است که می‌تواند گره‌گشای بسیاری از مشکلات بنگاه‌های اقتصادی در جهت کسب مزیت رقابتی از طریق کاهش هزینه‌های ثابت و متغیر باشد و همچنین می‌تواند با ایجاد انگیزه‌ای که با کاهش هزینه‌ها ایجاد می‌نمایند تمایل بیشتری برای کارآفرینان و صاحبان ایده‌های جدید جهت ورود به فضای کسب و کارهای جدید ایجاد نماید. به طور کلی، این طرح با کاهش بسیاری از هزینه‌ها می‌تواند ضمن پایداری و رشد بنگاه‌ها به توسعهٔ فرصت‌های شغلی و پایداری مشاغل موجود کمک شایان توجهی نماید.

تفاوت مشاغل خانگی پشتیبان با مستقل

مشاغل خانگی از دیرباز به‌صورت سنتی در کشور ایران وجود داشته و با فراز و نشیب‌هایی نیز همراه بوده است. طبق تعریف و بر اساس پیشینه‌ای که این مشاغل دارند، افراد به‌صورت فردی یا گروهی در فضای خانه به تولید و عرضهٔ محصولات خاصی می‌پرداختند. در این نوع مشاغل سنتی، صاحب فکر و ایده پس از امکان‌سنجی ایدهٔ خود، با تهیهٔ مواد اولیه و تقبل هزینه‌های خرید این مواد به تولید محصول خود می‌پرداخت و سپس با داشتن دغدغه فروش به سمت بازارهای هدف حرکت می‌نمود و در واقع از لحظه تولید ایده تا فروش محصول را خود به عهده داشت. با توجه به سنتی بودن این مشاغل و عدم برخورداری از دانش روز تولید، بازاریابی و تبلیغات، بسیاری از این مشاغل نمی‌توانستند در فضای رقابتی به‌صورت جدی و پایدار وارد شده و برای خود جایگاهی داشته باشند. این در حالی است که نداشتن تولید انبوه نیز در بسیاری از موارد می‌توانست به قیمت تمام شدهٔ آنها بیفزاید. وجود این مشاغل ضمن احیای سنت‌ها و فرهنگ‌های خاص هر منطقه با وجود اینکه نمی‌توانستند به خوبی در بازار رقابت باقی بمانند اما تحلیل‌گران را به ظرفیت بالای آنها در جهت کاهش هزینه‌های تولید متوجه ساخت. با کمی دقت متوجه خواهید شد که تلاش در جهت کاهش ضعف مشاغل خانگی سنتی ما را به راهکاری خواهد رساند که می‌تواند با تبدیل هر خانه به یک کارخانه ضمن احیای سنت‌ها و فرهنگ‌های گذشته با استفاده از ظرفیت بسیار بالای این مشاغل، بسیاری از مشکلات اشاره شده مربوط به جوامع صنعتی و مدرن امروزی را نیز حل نماید. اگر بخواهیم مشکلات مشاغل خانگی سنتی را برشماریم می‌توان عدم تفکیک مدیریت زنجیرهٔ ارزش را از صاحب بنگاه تولیـــدکننده و عرضه‌کنندهٔ محصول یا خدمت به‌عنوان مهم‌ترین ضعف و مشکـــل فراوری آنها بدانیم. (لوید کروش دیوید،۱۳۸۱) این موضوع به صورت کاملاً هوشمندانه و برنامه‌ریزی‌شده در طرح حمایت و ساماندهی مشاغل خانگی مورد توجه و دقت قرار گرفته است. در این طرح با تعریف پشتیبان‌ها، با ایجاد تعاونی و یا شرکت‌های سهامی و همچنین تشویق به خوشه‌سازی در فرایندهای تولید، مدیریت زنجیرهٔ ارزش از تولیدکننده و فرد یا گروهی که ایده‌پردازی می‌نمایند تفکیک شده است. در واقع پشتیبان‌ها با مدیریت زنجیرهٔ ارزش، دغدغه‌های تهیهٔ مواد اولیه، بازار، تبلیغات و بازاررسانی را از تولیدکننده می‌گیرند و به‌صورت تخصصی به مدیریت آن می‌پردازد. در این طرح افرادی که به‌عنوان تولیدکننده یا کارپذیر تحت‌نظر پشتیبان‌ها کار می‌کنند، تحت پشتیبان نام دارند.

بدیهی است که راه‌اندازی کسب و کارهای خانگی مستقل در واقع، همان شیوهٔ سنتی بوده که در گذشته با داشتن نواقص و مشکلات خاص خود نتوانسته در مقیاس وسیع و ظرفیت بالا، مشکلات فضای کسب و کار را در محیط‌های رقابتی حل نماید. بنابراین، تمرکز و حرکت به سمت این نوع کسب و کارها دارای ریسک‌هایی از جمله قیمت تمام‌شده، بازار، تبلیغات، تولید انبوه و انعطاف‌پذیری می‌باشد. در واقع، نقطهٔ اتصال کسب و کارهای صنعتی و مدرن امروزی با کسب و کارهای سنتی خانـــگی در جهت رفع مشکلات و موانع پیش‌روی صاحبان فکر و بنگاه‌های اقتصادی می‌تواند تمرکز بر تشویق و اطلاع‌رسانی جهت استفاده از طرح‌های «پشتیبان و تحت پشتیبان» در قانون حمایت و ساماندهی مشاغل خانگی باشد. زیرا با این نوع جهت‌گیری می‌توان با ارائهٔ طرح دورکاری صنعتی بسیاری از کارخانجات فعلی را به درون خانه‌ها برد تا ضمن کاهش بسیاری از هزینه‌های حمل و نقل، ترافیک و آلودگی‌ها با روان‌سازی تولید و مهندسی ارزش با به حرکت در آوردن چرخه‌های اقتصادی به اقتصاد خانواده‌ها و جامعه کمک قابل‌توجهی نمود. این امر می‌تواند از طریق حفظ فرصت‌های شغلی موجود و استفاده از ظرفیت‌های جدید برای ایجاد مشاغل نو و دانش‌بنیان به‌طور قابل ملاحظه‌ای به کاهش نرخ بیکاری بیانجامد.

فرهنگ کار و بالندگی

فرهنگ کار به‌عنوان شیوهٔ زندگی نقش بنیادی و زیربنایی در ارتقاء سطح پویایی جوامع دارد. در واقع، پیشرفت یک کشور با فرهنگ کار مردمانش رابطهٔ مستقیمی دارد. فرهنگ کار یکی از دلایل موفقیت‌های عظیم اقتصادی کشورهایی چون ژاپن و چین و... بوده است. تصحیح فرهنگ کار در یک کشور پیوندهای مستمری با افزایش تولید ثروت ملی دارد که در این مسیر تکاملی عوامل مختلفی جون دولت و نهادهای سیاست‌گذار و مراکز آموزشی و خانواده‌ها دخیل هستند. از همین‌رو، نقش فرهنگ کار در اعتلای حیات اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی جامعه حائز اهمیت است و برای اشاعه و ترویج فرهنگ کار به‌عنوان یک ضرورت اعتقادی و ملی، همت مضاعف لازم است پرواضح است که تحقق سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و ارتباط آن با شتاب گرفتن فرایند خصوصی‌سازی در کشور ضمن رعایت حقوق کارگران و آموزش نیروی جوان در جهت کسب و کار و..... در شکـــل گرفتن فرهنگ کار نقش به‌سزایی دارد. آنچه مهم است گسترش فرهنگ کار در لایه‌های اجتماع و رسـوخ آن در اذهان فرد فرد ایرانی است. بارها شنیده‌ایم و خوانده‌ایم که ساعت کار مفید در ایران فوق‌العاده پایین است. افراد از انگیزه‌های شغلی لازم برخوردار نیستند و پشت‌میزنشینی مساوی است با یک کار و شغل آبرومند. به بیان دیگر، جوان فارغ‌التحصیل ما بیش از آنکه به فکر تولید و کار و کارآفرینی باشد، کارکردن بی‌دردسر در یک نهاد دولتی یا بنگاه اقتصادی را ترجیح می‌دهد. آنچه در حال حاضر مهم به‌نظر می‌رسد. باید به آن توجه جدی شود این است که ارتقاء فرهنگ کار تنها به یک وزارت خانه محدود نمی‌شود، بلکه ترویج و توسعهٔ فرهنگ کار نیازمند بسیج مجموعهٔ دولت، دستگاه‌های اجرایی و نهادهای غیردولتی و همچنین بسیج عمومی و مردمی و تحریک جامعه به‌سوی رشد و بالندگی، تلاش و همت و دوری از سستی و تنبلی با همکاری و همدلی همهٔ افراد است. در این راستا باید همهٔ

مدیـــران بخش دولتی و خصوصی، تمامی اساتید دانشگاه و از همه مهم‌تر خانواده‌ها بیش از پیش تلاش نمایند.

در مجموع، می‌توان گفت که برای بالا بردن سطع عمومی کار و تلاش در میان اقشار مختلف جامعه همگان عهده‌دار مسئولیت معرفی ارزش و جایگاه کار هستند و به جرأت می‌توان گفت ایجاد و تقویت روحیهٔ کارآفرینـــی، تشویق و ترغیب جوانان به مقولهٔ کار و تلاش و خلاقیت و ابتکار و... از وظایف مهم و اساسی خانواده‌ها و نهادهای آموزشی از جمله آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها می‌باشد.

ما در این تحقیق با توجه به مطالعهٔ سند توسعهٔ ملی استان کرمان و برنامهٔ آمایش سرزمین پتانسیل‌های موجود در استان کرمان را شناسایی کردیم و با توجه به این پتانسیل‌ها در بخش کشاورزی، صنایع غذایی، صنایع دستی، صنایع نساجی، پوشاک و IT رشته‌های مشاغل خانگی را شناسایی کردیم و با کمک از استانداردهای موجود در سازمان فنی و حرفه‌ای برای آموزش هر یک از آنها برنامه‌ریزی نمودیم.

رشته‌هایی که استان کرمان در آنها قابلیت‌های بارزی دارد:

❖ قالیبافی

سال‌های زیادی است که قالی کرمان در جهان جای خاصی داشته و دارد و در بسیاری از موزه‌های داخلی و خارجی می‌توان قالی‌های بافته‌شده در کرمان را پیدا نمود. اشخاص زیادی در سالیان گذشته در کرمان از نظر قالی‌بافی شهرتی پیدا کرده بودند که می‌توان از جمله آنها به دیلمقانی - آگاه - ارجمند خضری و رشید فرخی اشاره نمود. تاریخچهٔ دقیقی برای طراحی نقشه قالی در کرمان در دست نیست، اما آنچه می‌توان ذکر کرد این است که از حدود ۲۰۰ سال قبل نقشه‌هایی موجود است که غالب طراح این نقشه‌ها معلوم نمی‌باشند. از طراحان معروف و مشهور کرمان می‌توان به حسن خان شاهرخی - شیخ رمضان سیرجانی و برادرش حسین خان - بهارستانی - دانشمند عباس نژاد سروری - مرتضی سیرجانی - حاج احمد ایرانمنش، حاج کاظم ابراهیمی و افراد نامی بسیاری اشاره نمود. از طرح‌های به‌نام و مشهور قالی کرمان می‌توان به نقشه‌های سرام - حسن خانی - عطیه - جورج تیمو - یاسایی، قاب قرانی، ستونی انواع طرح‌های لچک ترنج زیبا و نقشه‌های آمریکایی اشاره نمود.

❖ گلیم‌بافی

گلیم شیریکی پیچ چون نگینی بر تارک گلیم ایران می‌درخشد. یکی از انواع گلیم که در واقع استان کرمان مرکز اصلی تولید آن محصوب می‌گردد، گلیم شیریکی پیچ یا سوزنی است، شیریکی پیچ نامی است که بافندگان ایلیاتی و روستایی استان کرمان به نوع خاصی از گلیم نهاده‌اند که این نوع گلیم را از لحاظ بافت مادر قالی نمام نهاده‌اند. بافت این گلیم انحصاراً در اختیار دختران و زنان عشایری و روستایی می‌باشد، چه آنهایی که دارای زندگی عشایری و چه آنها که اسکان یافته‌اند. از مراکز اصلی تولید این گلیم می‌توان به شهرهای بافت و حومه و سیرجان و حومه اشاره نمود. می‌توان گفت به‌طورکلی، سه نوع گلیم در استان کرمات تولید می‌گردد: ۱. گلیم شیریکی پیچ یل سوزنی، ۲. گلیم چهل ماشوله یا سینه‌ریز، ۳.گلیم کف ساده.

❖ پته‌دوزی

پته‌دوزی یعنی دوختن نخ‌های پشمی بر روی یک پارچهٔ پشمی. پته دوزی رشته‌ای از سوزن‌دوزی است که در کرمان، سیرجان، رفسنجان و گوشه و کنارهای دیگر این استان دوخته می شود. شهرت آن کمتر از قالی نیست و پیدایش آن به درستی بر هیچکس معلوم نیست. یکی از قدیمی‌ترین قطعات پته‌دوزی شده، روپوش مقبرهٔ شاه نعمت الله ولی در ماهان است که اکنون در موزه‌ای جداگانه نگهداری می‌شود، این پته یکی از پرکارترین پته‌هایی است که تا کنون تهیه شده است و چنانچه منقول است در سال ۱۲۸۵ ه.ق توسط ۱۶ نفر پته‌دوز زن و طی دو سال دوخته شده است از انواع پته‌های دوخته‌شده می‌توان به نمونه‌های زیر اشاره نمود:

۱. زیر لیوانی، ۲. کوسن، ۳. پشتی، ۴. پرده‌ای، ۵. جانماز، ۶. سجاده، ۷. اشارپ، ۸. رومیزی، ۹. روتختی، ۱۰. جلد قرآن، ۱۱. جلد جعبهٔ دستمال کاغذی، ۱۲. کیف و کفش و ۱۳. بقچه (سوزنی حمام)

❖ مس تزئینی (قلم زنی روی مس)

به‌دلیل وجود منابع غنی مس در منطق، کرمان صنایع دستی تزئینی در این منطقه از رونق خاصی برخوردار می‌باشد. قلم‌زنی روی مس یکی از هنرهایی است که از دیرباز در این استان فعالیت چشمگیری داشته و مسافرین و جهانگردان جهت خرید سوغات سفر از کرمان قطعه‌های مس قلمکاری‌شده به همراه می‌برند و در گوشه و کنار هر مهمانخانه و سالن پذیرایی قطعه‌ای مس قلم‌زده جلوه‌گری می‌کند. از انواع مصنوعات دستی این هنر می‌توان به بشقاب، سینی در اندازه‌ها و اشکال مختلف، ساعت‌های دیواری، جلد آئینه و آباژورها اشاره نمود.

❖ نمد مالی

انواع فراورده‌هایی که بر اثر درگیری و متراکم نمودن پشم و کرک در شرایط فنی مناسب از طریق ورز دادن تهیه می‌شود از گروه نمد مالی می‌باشند که از این رهگذر محصولاتی نظیر کلاه نمدی، پالتو نمدی (کپنک)، نمد زیرانداز و ... تهیه می‌شود برخی از انواع نمد را می‌توان در شهرستان بافت (روستای جواران) استان کرمان مشاهده نمود.

❖ سفالگری و سرامیک سازی

به محصولاتی که با استفاده از گل رس و همچنین گل حاصل از سنگ‌های کوارتز و کائو لین به کمک دست و چرخ سفالگری ساخته و سپس پخته می‌شوند سفال و سرامیک اطلاق می‌گردد که در شهرستان‌های کرمان، سیرجان، بم، بافت، زرند و رفسنجان سفارگری به همراه مراکزی تحت عنوان فروش محصولات سفالی کماکان به فعالیت خود ادامه می‌دهد. کاشی تراشی و مجسمه‌سازی از دیگر رشته‌های زیرمجموعهٔ این دسته قرار می‌گیرد که در استان کرمان مراکز کمی را به خود اختصاص داده و نسبت به سایر رشته‌ها به‌طور اندک دارای فعالیت می‌باشند.

❖ شیشه‌گری

محصولاتی که از طریق شکل دادن مواد معدنی ذوب‌شده در کوره نظیر سیلیس، خرده شیشه و یا ترکیبی از این دو و با استفاده از روش دمیدن توسط لولهٔ مخصوص و کاربرد ابزار

دستی شامل انبر، قیچی، قالب‌های ویژه و غیره حاصل می‌شود شیشهٔ دست‌ساز می‌نامند که شامل مراحل تکمیلی و تزئینی دیگری نظیر نقاشی، تراش، مات کردن و ... میباشد. با توجه به بررسی‌های به‌عمل آمده در خصوص استان کرمان و بررسی‌های زمین‌شناسی، منطقه شهداد از خاک مناسب که دارای سیلیس می‌باشد برخوردار است، به همین منظور، صنایع دستی کرمان تدابیری در خصوص شیشه‌گری در این منطقه اندیشیده است.

❖ تولید فرآورده های پوست و چرم

محصولاتی که با استفاده از پوست و چرم دباغی شده به شیوهٔ سنتی تولید می‌گردد نظیر پوستین، کلاه پوستی، چاروق، محصولات تکمیلی چرمی (نظیر تلفیق چرم با محصولات دستباف) جزو این گروه هستند، در زمینهٔ تولید فرآورده‌های پوستی شهرهایی نظیر کرمان و شهر بابک فعالیت دارند که با توجه به وجود کارخانهٔ چرم‌سازی در شهربابک در آینده‌ای نه چندان دور رشد چشمگیری را در این منطقه شاهد خواهیم بود.

❖ ساخت محصولات فلزی و آلیاژ

فراورده‌هایی که به شیوهٔ سنتی با استفاده از ابزار دستی و انواع فلزات (مس، نقره، طلا و آهن) و انواع آلیاژها (برنج و ورشو) تولید می‌گردد نظیر انواع ظروف خانگی، چاقو، قند شکن، قفل و ... جزو این گروه هستند که در حال حاضر صنعت مسگری و قلمزنی روی مس در کرمان و چاقو سازی در راین رواج دارد. هنر - صنعت فرفورژه یکی از رشته‌های نوین در زمینهٔ ساخت محصولات کاربردی فلزی می‌باشد که امروزه از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

❖ قلمزنی و حکاکی روی فلزات و آلیاژها

هنر - صنعتی است که طی آن طرح‌ها و نقوش سنتی با استفاده از قلم، چکش و سایر ابزار دستی بر روی اشیای ساخته‌شده از فلز یا آلیاژ شکل می‌گیرد که هم‌اکنون هنر قلمزنی در کرمان با سابقه‌ای طولانی کماکان رونق دارد.

❖ سنگ‌تراشی و حکاکی روی سنگ

شامل مصنوعاتی می‌گردد که مواد اصلی آن را انواع سنگ‌ها نظیر فیروزه، سنگ مرمر، سنگ یشم، سنگ سیاه، سنگ سفید و ... تشکیل می‌دهد و به کمک ابزار و وسایل مختلف تراشیده می‌شود. نظیر انواع ظروف، پایهٔ چراغ، هاون، ظرف میوه، انواع نگین، آثار تزئینی و ... در زمینهٔ سنگ‌تراشی و حکاکی روی سنگ صنعتگران شهر کرمان و راور به خاطر آثار متنوع و با ارزشی که از سنگ‌های گوناگون تولید و ارائه می‌نمایند شاخص هستند.

❖ خراطی چوب

شیوه‌ای از تولید محصولات چوبی است که طی آن و توسط ابزار و وسایل مختلف و عمدتاً به‌وسیلهٔ دستگاه خراطی اشیایی نظیر انواع قلیان، گهواره، پایهٔ آباژور و ظروف مختلف ساخته و پرداخته می‌شود. این حرفه که قدمت و پیشینه‌ای بس طولانی دارد، هم‌اکنون در شهرستان بافت (دهستان خبر) و شهرستان کرمان رونق.

❖ منبت‌کاری، کنده‌کاری و مشبک‌کاری چوب

شیوه‌ای دیگر از تولید محصولات چوبی که طی آن طرح‌ها و نقوش سنتی با استفاده از قلم، چکش، مغار و سایر ابزار نجاری بر روی چوب‌های مرغوب و بادوام شکل می‌پذیرد، که در شهرستان کرمان مقرر است در واحد هنرکدهٔ مدیریت صنایع دستی آموزش داده شود. لازم به ذکر است که منبت استیل در کرمان دارای چند مرکز فعال می‌باشد. منبت‌کاری و

کنده‌کاری تنها محدود به ایجاد نقوش بر روی چوب نمی‌باشد، بلکه منبت‌هایی نظیر منبت سنگ، منبت فلز، منبت گچ و ... وجود دارد که در استان کرمان گچ‌بری یکی از رشته‌های مربوطه بوده که در اغلب اوقات با فن قالب‌گیری توأم می‌باشد.

❖ ساخت زیورآلات

مراد ساخت و تولید جواهرات محلی و همچنین زینت‌آلات با استفاده از طلا، نقره‌آلات و انواع آلیاژها که در شهرستان کرمان این صنعت توسط چندین استادکار ماهر احیا و حفظ گردیده است.

❖ معرق کاری

ترسیم طرح‌ها و نقش‌های سنتی بر روی زمینهٔ چوبی یا سرامیک و خالی کردن داخل خطوط طرح‌ها و پر کردن فضای خالی‌شده به‌وسیلهٔ قطعات آماده‌شدهٔ چوبی، سرامیک، فلزی، صدفی و سنگی را معرق کاری گویند. هنر معرق شامل معرق چوب، کاشی معرق و معرق سوخت روی چرم می‌گردد. لازم به ذکر است که این هنر در کارگاه فعال هنرکدهٔ صنایع دستی کرمان هم‌اکنون آموزش داده می‌شود.

❖ حصیر بافی

منظور از حصیربافی که ضمناً بامبو بافی، مرواربافی، ترکه بافی، سبد بافی و چیغ بافی را نیز شامل می‌شود، همان بافت رشته‌ای حاصل از الیاف سلولزی (گیاهی) با کمک دست و ابزار دستی است که طی آن محصولات مختلفی نظیر حصیر زیر انداز، سفرهٔ حصیری، انواع سبد، انواع ظروف و... تولید و عرضه می‌گردد که در حال حاضر در شهرستان‌های بم، جیرفت و کهنوج توسط مدیریت صنایع دستی استان کرمان آموزش داده و احیا گردیده است.

❖ ساخت اشیای مستظرفه و هنری

منظور ساخت اشیا و وسایل ظریفی است که در آن از عامل هنر به مراتب بیش از فنون تولیدی استفاده گردیده و در خلق اثر نقش تعیین‌کننده‌ای دارد، این گروه شامل نگارگری، نقاشی روی صدف، پاپیه ماشه، تذهیب، و تشعیر می‌شود. لازم به ذکر است که در این زمینه ایجاد کارگاه آموزشی یکی از اهداف مدیریت صنایع دستی استان کرمان می‌باشد.

❖ مکرومه بافی مروارید بافی و قلاب بافی

این رشته‌ها در خدمت تزئینات داخلی منازل در جهت شکل‌دهی و زیبایی به‌کار می‌روند، در این رشته‌ها با استفاده از رشته‌نخ‌هایی به‌صورت کلاف از الیاف مصنوعی و طبیعی و موادی تزئینی نظیر مروارید به تولید محصول پرداخته می‌شود.

❖ صحافی

این رشته از رشته‌های تکمیلی صنعت کاغذسازی به‌حساب می‌آید که در تمامی شهرستان‌ها در خدمت چاپ و نشر انواع کتب قرار گرفته است، بدیهی است عدم وجود چنین رشته‌ای سایر رشته‌های مربوطه را با مشکل اساسی مواجه خواهد نمود.

❖ گلسازی

یکی از رشته‌هایی که هم‌اکنون در اقصی نقاط کشور و همچنین استان کرمان رونق و پیشرفت قابل توجهی پیدا نموده است، گلسازی می‌باشد که عمدتاً با به‌کارگیری موادی از جمله خمیر گل چینی به مرحلهٔ ظهور می‌رسد.

❖بافت سجاده: تولید پشتی، سرمه‌دوزی، سفره‌بافی و عروسک‌سازی

این رشته‌ها از دیگر رشته‌های صنایع دستی استان کرمان می‌باشند که هرکدام با استفاده از ابزار و مواد موردنیاز در جهت تولید محصول فعالیت نموده از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشند، اگرچه موارد مربوط به بعضی از رشته‌ها در استان کرمان انگشت‌شمار می‌باشد، اما اینکه استعداد بالقوهٔ موجود در هریک می‌تواند با به‌کارگیری و ایجاد زمینه‌های مناسب در جهت پرورش به بالفعل تبدیل گردد، غیرقابل انکار است.

جدول شناسایی مشاغل خانگی با توجه به پتانسیل‌های موجود در استان کرمان

(کشاورزی)

پرورش قارچ
پرورش گل و گیاهان آپارتمانی
پرورش ماهیان زینتی و آکواریومی
پرورش بوقلمون گوشتی
پرورش شتر مرغ
بسته‌بندی و پاک کردن انواع دانه‌های روغنی
پرورش بلدرچین
پرورش پرندگان زینتی مثل قناری-کبوتر

(صنایع غذایی)

تهیه و بسته‌بندی قاووت
بسته‌بندی پسته-گردو-بادام
تهیه و بسته‌بندی رشتهٔ آش
شیرینی‌پزی سنتی
تهیه و بسته‌بندی آجیل
شکستن و بسته‌بندی قند
بسته‌بندی زیره-حنا
تهیه و بسته‌بندی روشور
تهیه و بسته‌بندی ترشیجات و شور
تولید گلاب و عرقیات گیاهی
تهیهٔ انواع مربا
بسته‌بندی حبوبات

پاک کردن و بسته‌بندی سبزی
تولید و بسته‌بندی آبلیمو، آبغوره، سرکه
پخت انواع نان
تهیهٔ شکلات

تهیهٔ لواشک
تولید انواع رب
تهیه فرآورده های لبنی مانند (کشک - پنیر- دوغ)
خشک کردن و بسته‌بندی میوه‌جات
فرآوری و بسته‌بندی عسل

(صنایع دستی)

پته‌دوزی
قالی‌بافی
طراحی سنتی قالی
رنگ‌آمیزی نقشه فرش
گلیم‌بافی
زیورآلات سنتی (جواهرسازی)
صنایع‌دستی مسی (تابلو - وسائیل تزئینی)
حکاکی روی فلز
مشبک‌سازی فلزی
تراش سنگ‌های قیمتی و نیمه‌قیمتی (گوهر تراشی)
ساخت محصولات فلزی و آلیاژ
سفالگری و سرامیک‌سازی
تولید فرآورده‌های پوست و چرم
نقاشی روی سفال
نمدمالی
منبت‌کاری، کنده‌کاری و مشبک‌کاری چوب
خراطی چوب
حصیربافی
ساخت اشیای مستظرفه و هنری
مکرومه‌بافی
و قلاب‌بافی
مرواریدبافی
صحافی
گلسازی
بافت سجاده
عروسک‌سازی
سفره‌بافی
مهرسازی
سرمه‌دوزی
تولید پشتی

(صنایع نساجی، پوشاک)

طراحی و دوخت لباس
خیاطی لباس عروس
بافندگی
پرده‌دوزی
دوخت رومیزی

(کسب و کارهای با گرایش فناوری اطلاعات)

خدمات ترجمه
تایپ
گرافیست
تجارت الکترونیک (تبلیغ و فروش کالا و خدمات به‌صورت مجازی)
تهیهٔ نرم‌افزار کامپیوتری

نتیجه‌گیری و پیشنهادات

صنایع دستی یکی از بسترهای مناسب کسب و کار در ایران است که به‌طور طبیعی ظرفیت اشتغال‌زائی مولد فوق‌العاده‌ای رادارا می‌باشد. بر اساس نظر کارشناسان و اهل فن، ایران، چین و هندسهٔ قطب برتر صنایع دستی جهان به‌شمار می‌روند (کیانمهر،۱۳۸۷) با عنایت به اهمیت جهانی و منطقه‌ای این فرصت استثنائی و تلاش رقبا برای تصاحب مزایای مرتب بر آن از یک سو و نیاز مبرم جمعیت جوان و جویای کار کشور به سنگرهای کار و تلاش و اشتغال ضرورت توجه ویژه و اساسی به این بخش از اقتصاد را می‌طلبد.

شناسایی رشته‌های مشاغل خانگی با توجه به پتانسیل‌های هر استان و آموزش‌های مربوط به آنها از طریق مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای باعث می‌شود افراد به این رشته‌ها روی بیاورند، چون امکانات مرتبط با این رشته‌ها را در استان خود دارند و از طریق آموزش این مشاغل می‌توانند کسب درآمد کنند.

پیشنهاد می‌شود سازمان فنی و حرفه‌ای مشاغلی را آموزش دهد که استان در آن زمینه‌ها قابلیت داشته باشد.

منابع

حسین عربی، تعاونی‌ها راهکارهای مناسب برای کاهش بیکاری، ۱۳۸۵.
منوچهر فرهنگ، فرهنگ بزرگ اقتصادی، تهران، البرز،۱۳۷۱.
مرتضی قره باغیان، فرهنگ اقتصادی و بازرگانی، چ دوم، رسا،۱۳۷۶.
دکتر سیاوش مریدی و علیرضا نوروزی، فرهنگ اقتصادی.
عباس عباسی، استادیار دانشگاه و مدیرکل کار و اموراجتماعی استان فارس.
لوید کروش دیوید (۱۳۸۱)، ترجمهٔ نخکوب مسعود، تهران.
محمد ولی کیانمهر، تأثیر اشتغال زنان، مجلهٔ کار و جامعه، ش۲۳ (آذر۱۳۸۷).

نقش تسهیلات مشاغل خانگی در ایجاد اشتغال: با تأکید بر اشتغال زنان توسط تعاونی‌ها، مطالعهٔ موردی: استان کهگیلویه و بویر احمد

فریبا هاشمی[۱]
دکتر عنایت الله نجیب زاده[۲]
حبیب حبیبی زاد[۳]

چکیده

امروزه کسب و کارهای خانگی به‌عنوان راهکاری مهم برای ایجاد اشتغال و درآمد در سراسر جهان محسوب می‌گردند. قابلیت انجام این نوع کسب و کار در «منزل» سبب ایجاد مزایای بسیاری برای شاغلین آن‌ها می‌شود، که از جمله می‌توان به ایجاد توازن بین مسئولیت خانوادگی زنان و اشتغال آنان، حذف هزینه‌های مربوط به خرید، رهن و اجاره کارگاه و ایاب و ذهاب، استفاده از نیروی کار سایر اعضای خانواده و ایجاد زمینه‌های کار خانوادگی، امکان انتقال تجارب از طریق آموزش غیررسمی به شیوهٔ استاد- شاگردی بین اعضاء خانواده و... اشاره نمود. باید توجه داشت که در سالیان اخیر به دلیل تحولات عظیم در بخش فناوری اطلاعات در جهان و ایجاد مشاغل جدید، امکان اشتغال خانگی برای بسیاری از افراد در زمینه‌های IT نیز فراهم گردیده است. این مشاغل که روزانه در سراسر جهان تعداد آن‌ها رو به فزونی و تنوع می‌باشد، این امکان را فراهم می‌آورد تا افراد بتوانند در محیط خانه با استفاده از رایانه و وسایل جانبی مورد نیاز، به انجام کسب و کارهای گوناگون در این حوزه بپردازند. با توجه به توضیحات، این تحلیل سعی دارد به بررسی و نقش تسهیلات اعطایی مشاغل خانگی، ادارهٔ کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کهگیلویه و بویر احمد بر اشتغال زنان خانه‌دار بپردازد. نتایج حاکی از آن است که در صورت مدیریت صحیح این نوع از تسهیلات می‌توان در اشتغال زنان خانه‌دار استان اقدامی اساسی صورت گیرد.

واژگان کلیدی: مشاغل خانگی، اشتغال، استان کهگیلویه و بویراحمد.

---

۱. دانش‌آموختهٔ کارشناسی ارشد توسعهٔ اقتصادی و برنامه‌ریزی، مدرس مدعو دانشگاه پیام‌نور واحد یاسوج،
Email: fariba_hs64@yahoo.com
۲. عضو هیأت علمی دانشگاه پیام‌نور واحد یاسوج، Email: najibzadeh2008@yahoo.com
۳. دانش‌آموختهٔ کارشناسی ارشد توسعهٔ اقتصادی و برنامه‌ریزی، مدرس مدعو دانشگاه پیام‌نور واحد یاسوج

مقدمه

مقولهٔ اشتغال و سرمایه‌گذاری یکی از مؤلفه‌های بسیار مهم در توسعه و رفاه اجتماعی به‌شمار می‌آید که از دیرباز مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان توسعهٔ اقتصادی اجتماعی کشورها قرار گرفته و با انجام برنامه‌ریزی، ارائهٔ سیاست‌ها، خط مشی‌ها و راهکارهای مؤثر، متناسب با اهداف مورد نظر براساس مزیت‌ها و پتانسیل‌های هر منطقه به آن پرداخته شده و تصمیمات لازم تدوین گردیده است. کشور ایران نیز از این قاعده مستثنی نبوده و در ادوار گذشته به انحاء مختلف به این امر توجه شده و در سال‌های اخیر به‌عنوان یکی از مهم‌ترین برنامه‌ها در دستور کار دولت قرار گرفته است. اتخاذ سیاست‌های حمایتی و تشویقی، تهیهٔ اسناد توسعهٔ اشتغال استان‌ها، اختصاص تسهیلات ارزان قیمت بنگاه‌ها و ... از جمله اقدامات عملی دولت در این زمینه می‌باشد. لذا، به‌منظور مدیریت هرچه بهتر منابع مالی، اعتبارات و تسهیلات اختصاصی به استان و سوق دادن آن به سوی سرمایه‌گذاری در بخش‌های دارای قابلیت و پتانسیل و مزیت و همچنین تسهیل، روان‌سازی و حمایت از سرمایه‌گذاری و مشارکت فعال بخش خصوصی و تعاونی در قالب سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی و به استناد اسناد ملی گزارش مزیت‌های نسبی بخشی و فرابخشی از جمله استان، سند چشم‌انداز و سند ملی توسعهٔ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و سند توسعهٔ شهرستان‌های استان، سیاست‌های کلی اشتغال و سرمایه‌گذاری استان در بخش‌های مختلف به تفکیک شهرستان‌ها تهیه و تدوین گردیده است. بدیهی است این سیاست‌ها به‌عنوان نقشهٔ راه، تعیین‌کنندهٔ مسیر حرکت و فعالیت‌های مرکز مدیریت و خدمات جامع سرمایه‌گذاری و اشتغال استان به‌عنوان بازوی اجرایی کارگروه اشتغال و ستاد سرمایه‌گذاری استان بوده و می‌بایست مرکز مذکور براساس نمودار گردش کار سرمایه‌گذاری (پیوست۱ و ۲) انجام وظیفه نماید. ضمناً نظارت عالیه بر حسن اجرای سیاست‌ها و اقدامات مرکز به عهدهٔ معاونت برنامه‌ریزی استانداری می‌باشد.

مفهوم کارآفرینی

کارآفرینی مفهومی است که تاکنون از دیدگاه‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفته است و همه بر این باورند که کارآفرینی (Entrepreneurship) موتور محرکهٔ توسعهٔ اقتصادی کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است. سه دلیل مهم کشورها برای توجه به مقولهٔ کارآفرینی، تولید ثروت، توسعهٔ فنّاوری و اشتغال مولد است. درحالی که در کشور ما به اشتباه این مفهوم صرفاً با اشتغال‌زایی مترادف شده و فقط برای حل مشکل اشتغال به سمت کار آفرینی پیش می‌رویم. در اواخر دههٔ ۷۰ در بسیاری از کشورهای پیشرفته به علت تغییر در ارزش‌ها و گرایش‌های جامعه و البته تغییرات جمعیت‌شناختی، موجی از کسب و کارهای کوچک و افراد خود اشتغال به‌وجود آمد. به علت تأثیرات عمیق این پدیده مطالعات زیادی از چهار دیدگاه اقتصاد، مدیریت، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی انجام شده است. با وجود قدمت بررسی کارآفرینی و تلاش محققین فراوان، مانند سایر مفاهیم علوم انسانی ارائهٔ تعریفی قطعی و مشخص برای آن، کاری دشوار و حتی غیرممکن است. توجه به سیر تکاملی این مفهوم، خود شامل نکات جالبی است. در سیر تکاملی مفهوم کارآفرینی، عوامل زیادی مانند

خطرپذیری، نوآوری و... به این مفهوم اضافه شده است. در بخش حاضر، برای درک بهتر کارآفرینی، سیر تاریخی تعریف کارآفرینی و تغییر نگرش به آن از ابتدا تاکنون مورد بررسی قرار می گیرد.

سیر تاریخی مفهوم کارآفرینی

ریشهٔ واژهٔ کارآفرینی از کلمهٔ فرانسوی Entreprendre، اصطلاحاً به‌معنای واسطه یا دلال، مشتق شده است. این واژه در طول زمان همراه با تحول شیوه‌های تولید و ارزش‌های اجتماعی دچار دگرگونی و افزایش مفاهیم در برگیرنده شده است. از آنجا که بررسی این تحولات و موارد کاربرد این واژه تا حد زیادی در راستای توسعهٔ نظریهٔ کارآفرینی حرکت کرده است، مروری داریم به پنج دورهٔ دگرگونی، در مفهوم کارآفرینی.

دورهٔ اول

قرون ۱۵ و ۱۶ میلادی «صاحبان پروژه‌های بزرگ» اولین تعاریف کارآفرینی در این دوره ارائه می‌شود. این دوره همزمان با دورهٔ قدرتمندی ملاکین و حکومت‌های فئودالی در اروپا است. کارآفرین کسی است که مسئولیت اجرای پروژه‌های بزرگ را بر عهده می‌گیرد و البته در این راه مخاطره‌ای را نمی‌پذیرد، زیرا عموماً منابع توسط حکومت محلی تأمین می‌شود و او صرفاً مدیریت می‌کند. نمونهٔ بارز کارآفرین در این دوره معماران مسئول ساخت کلیسا، قلعه‌ها و تأسیسات نظامی هستند.

دورهٔ دوم

قرن ۱۷ میلادی «مخاطره‌پذیری» در این دوره همزمان با شروع انقلاب صنعتی، بعد جدیدی به کارآفرینی اضافه شد: مخاطره. کانتیلون یکی از اولین محققین این موضوع، کارآفرینی را این‌گونه تعریف می‌کند: کارآفرین کسی است که منابع را با قیمت نامشخص می‌خرد، روی آن فرایندی انجام می‌دهد و آن را به قیمتی نامشخص و تضمین‌نشده می‌فروشد، از این رو، مخاطره‌پذیر است. کارآفرین در این دوره شامل کسانی نظیر بازرگانان، صنعتگران و دیگر مالکان خصوصی می‌گردید.

دورهٔ سوم

قرون ۱۸ و ۱۹ میلادی و اوایل قرن بیستم «تمایز کارآفرینان از دیگر بازیگران صحنهٔ اقتصاد». در این دوره ابتدا کارآفرین از تأمین‌کنندهٔ سرمایه متمایز می‌گردد. یعنی کسی که مخاطره می‌کند با کسی که سرمایه را تأمین می‌کند، متفاوت است. ادیسون به‌عنوان یکی از کارآفرینان این دوره پایه‌گذار فنّاوری‌های جدید شناخته می‌شود، ولی او سرمایهٔ مورد نیاز فعالیت‌های خود را از طریق أخذ وام از سرمایه‌گذاران خصوصی تأمین می‌کرد. همچنین، در این دوره میان کارآفرین و مدیر کسب و کار نیز تفاوت گذارده می‌شود. کسی که سود حاصل از سرمایه را دریافت می‌کند با شخصی که سود حاصل از توانمندی‌های مدیریتی را دریافت می‌کند، تفاوت دارد.

دورهٔ چهارم

دهه‌های میانی بیستم میلادی «نوآوری» مفهوم نوآوری در این دوره به یک جزء اصلی تعریف کارآفرینی تبدیل می‌شود. از تعاریف برآمده از این دوره می‌توان موارد زیر را نام برد. کارآفرین فردی نوآور و توسعه‌دهندهٔ فنّاوری‌های به‌کار گرفته نشده است (جوزف شومپیتر ۱۹۳۴). کارآفرینان کسب و کاری جدید را شروع می‌کنند در حالی که دیگران برخلاف آنان تغییرات اندکی در محصولات موجود می‌دهند. (ویکلن، ۱۹۷۹). مفهوم نوآوری می‌تواند شامل همه چیز، از خلق محصولی جدید تا ایجاد یک نظام توزیع نوین یا حتی ایجاد یک ساختار سازمانی جدید برای انجام کارها باشد. اضافه شدن این مفهوم به خاطر افزایش رقابت در بازار محصولات و تلاش در استفاده از نوآوری برای ایجاد مزیت رقابتی در کسب و کارهای موجود و بقای آنهاست.

دورهٔ پنجم

دوران معاصر (از ۱۹۸۰ تاکنون) «رویکرد چندجانبه»در این دوره همزمان با موج جدید ایجاد کسب و کارهای کوچک، رشد اقتصادی و شناخته شدن کارآفرینی به‌عنوان تسریع کنندهٔ این ساز و کار، توجه زیادی به این رشته جلب شد. تا این زمان کارآفرینی فقط از دیدگاه محققان اقتصادی مورد بررسی قرار می‌گرفت، ولی در این دوره توجه جامعه‌شناسان و روان‌شناسان نیز به این رشته معطوف گردید. عمدهٔ توجه این محققین بر شناخت ویژگی‌های کارآفرینان و علل حرکت فرد به سوی کارآفرینی است. از تعاریف شناخته‌شده‌تر این دوره می‌توان به مورد زیر اشاره کرد:

کارآفرینی روند پویایی در جهت ایجاد و افزایش سرمایه است، این کار توسط کسی انجام می‌شود که مخاطرهٔ از دست دادن زمان یا فرصت‌های شغلی دیگر را با هدف ایجاد ارزش برای یک محصول یا خدمت می‌پذیرد (رابرت رونستات، ۱۹۸۳). امروزه واژهٔ کارآفرینی مفاهیم زیر را به ذهن متبادر می‌سازد: نوآوری، مخاطره‌پذیری، ایجاد یا تجدید ساختار یک واحد اقتصادی، اجتماعی رضایت شخصی و استقلال طلبی، کارآفرین ایده‌ای را یافته و آن را تبدیل به فرصتی اقتصادی می‌کند. در فضای کسب و کار، فرصت، فکر نویی است که قابلیت تجاری شدن دارد. آگاهی از محیط، بازار و نیازهای مشتری و نگرش کارآفرین او را در، یافتن فرصت و پرداختن به آن یاری می‌دهد. سپس کارآفرین یک برنامهٔ کسب و کار می‌نویسد که در آن مسائلی چون بازار محصول یا خدمت، مسائل حقوقی و قانونی شرکت، تأمین سرمایهٔ راه‌اندازی و رشد، سازماندهی و مدیریت کسب و کار را بررسی می‌نماید. در واقع کارآفرین مانند یک رهبر ارکستر وظیفه دارد که مهارت‌ها و توانایی‌های مختلف را در کنار هم جمع نماید و برنامه‌ای تدوین‌شده ارائه دهد. همان‌طور که صدا باید دلنشین باشد، طرح نهایی کارآفرین نیز باید زیبا باشد. دو رویکرد متفاوت به کارآفرینی وجود دارد: رویکرد شخصیتی و رویکرد رفتاری. در رویکرد شخصیتی، تمرکز بر کارآفرین و شناسایی ویژگی‌های فردی اوست. در واقع این رویکرد تقدم زمانی دارد چرا که اول کارآفرینان وجود داشتند و بعد کارآفرینی به‌عنوان یک مفهوم مستقل به‌وجود آمد. در رویکرد رفتاری تکیه بر رفتارهای کارآفرین در فرآیند راه‌اندازی یک کسب و کار است. البته قابل ذکر است امروزه کارآفرین تنها یک جزء از فرآیند کارآفرینی است. در انتها، شاید بهترین تعریفی که می‌توان ارائه کرد

این است که کارآفرینی عبارت است از فرآیند نوآوری و بهره‌گیری از فرصت‌ها، با تلاش و پشتکار بسیار و همراه با پذیرش خطرپذیری‌های مالی، روانی و اجتماعی که با انگیزهٔ کسب سود مالی، توفیق‌طلبی، رضایت شخصی و استقلال صورت پذیرد (هیسریچ،۱۹۸۵).

روش‌شناسی تحقیق

این مقاله از نظر هدف، کاربردی و از نظر شیوهٔ پژوهش، به صورت توصیفی تحلیلی می‌باشد. برای جمع‌آوری مطالب مربوط به ادبیات موضوع از روش کتابخانه‌ای نظیر کتب، مجلات، مقالات و پایان‌نامه‌ها استفاده می‌شود و نیز برای برآورد ضرایب مدل‌ها از روش‌های اقتصادسنجی خود بازگشت با وقفه‌های توضیحی (ARDL) استفاده می‌شود. در این مطالعه در ابتدا، به انتخاب متغیرهای مهم اقتصادی که در این تحلیل بر اشتغال‌زایی زنان خانه‌دار مؤثر است پرداخته می‌شود. متغیرها شامل موارد زیر می‌باشد:

Lnw: لگاریتم اشتغال ایجاد شدهٔ زنان استان در تعاونی‌ها.
LtcO: لگاریتم میزان تسهیلات اعطایی به بخش تعاون استان.
Lmw: لگاریتم حداقل دستمزد زنان.
Lnc: لگاریتم تعداد شرکت های تعاونی.
U: جمله اخلال.

و فرم مدل برآوردی نیز بصورت زیر می‌باشد:

$$\ln w_t = c + \sum_{i=1}^{n} \alpha_{1i} Ltco_{t-i} + \sum_{i=1}^{n} \alpha_{2i} lmw_{t-i} + \sum_{i=1}^{n} \alpha_{3i} \ln c_{t-i} + ui$$

در این پژوهش، برای تخمین مدل‌ها از نرم‌افزار Eviews 5.0 و Excel و Microfit استفاده می‌شود. بدین‌منظور، تجزیه و تحلیل داده‌ها و برآوردهای مربوط به مدل‌های اقتصادسنجی و رگرسیونی برای استان کهگیلویه و بویراحمد طی دورهٔ ۱۳۹۰-۱۳۶۷، با استفاده از اطلاعات و داده‌های سایت وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان صورت خواهد گرفت.

آزمون ریشهٔ واحد دیگی فولر تعمیم یافته ADF

آزمون‌های مانایی از جمله مهم‌ترین آزمون‌ها جهت برآورد یک رگرسیون با ضرایب قابل اعتماد می‌باشد. به‌طورکلی، مانایی یک متغیر به‌معنی وجود میانگین، واریانس و ضرایب خودهمبستگی ثابت در طول زمان می‌باشد. در شرایطی که از متغیرهای نامانا در الگو استفاده گردد، ضرایب به‌دست‌آمده برای پارامترها از اعتبار بالایی برخوردار نیستند، چرا که آزمون‌های **t** و **F** اعتبار لازم را ندارند و حتی به میزان ضریب تعیین به‌دست آمده نیز نمی‌توان اعتماد نمود. بنابراین، همواره احتمال به‌وجود آمدن رگرسیون ساختگی وجود دارد. در این مطالعه، به‌منظور بررسی مانایی بین متغیرها، از آزمون ریشهٔ واحد دیکی فولر تعمیم یافته استفاده خواهد شد. نتایج آزمون ریشه واحد **ADF** در جدول ذیل نشان داده شده

است. نتایج بیانگر این است که کلیهٔ متغیرها در سطح دارای ریشه واحد می‌باشند و بعد از یک بار تفاضل‌گیری مانا شده‌اند، بنابراین، این متغیرها هم‌انباشته مرتبه $I(1)$ هستند.

جدول۱. نتایج آزمون ریشه واحد دیکی- فولر تعمیم‌یافته

متغیر	آماره T در سطح	آماره T در تفاضل مرتبه اول
lnc	-0.762 0.8108	-4. 848* (۰/۰۰)
Ltco	(.85) -0.574756	-3. 250* (۰/۰۰)
Lmw	0.1101 0.9587	-4. 66* (۰/۰۰)
lnc	0.2636 -2.0527	-4. 150 (۰/۰۰)

منبع: یافته‌های تحقیق

* نشان‌دهندهٔ معناداری و رد فرضیهٔ صفر در سطح خطای ۵ درصد

آزمون همگرایی یوهانسون جوسلیوس

با توجه به نامانا بودن سطوح متغیرهای تحت بررسی در مرحلهٔ بعد بایستی همگرایی میان سطوح متغیرها را با الهام از تئوری‌های اقتصادی مورد آزمون قرار داد. در این مطالعه به‌منظور بررسی رابطهٔ بلندمدت و همگرایی از دو الگو استفاده شده است. بر اساس شواهد تجربی و الگوهای اقتصادی انتظار می‌رود که متغیرهای موجود در دو مدل یک رابطهٔ تعادلی بلندمدت با یکدیگر داشته باشند. در صورت وجود رابطهٔ بلندمدت میان متغیرهای مذکور، باقیمانده‌های حاصل از آن که عدم تعادل تفسیر می‌شوند نیز می‌توانند تأثیرگذار باشند. لذا، در این مرحله، همگرایی بین متغیرهای مذکور با استفاده از متدلوژی یوهانسون- جوسیلیوس و با استفاده از دو آمارهٔ آزمون اثر($\lambda trace$) و حداکثر مقادیر ویژه ($\lambda \max$) آزمون می‌شود. بدین ترتیب با استفاده از متدلوژی یوهانسون- جوسیلیوس و با استفاده از دو آماره آزمون اثر($\lambda trace$) و حداکثر مقادیر ویژه ($\lambda \max$) وجود تعداد بردارهای همگرایی و تعداد روابط بلندمدت مشخص می‌شود. نتایج آزمون همگرایی الگو که شامل پنج متغیر می‌باشد، در جدول ۲ نشان داده شده است. در این الگو هر دو آماره اثر و حداکثر مقادیر ویژه وجود حداکثر ۳ بردار همگرایی در سطح خطای ۵ درصد را مورد تأیید قرار می‌دهند.

جدول ۲. آزمون همگرایی

فرضیه	مقدار آمارهٔ آزمون		مقدار بحرانی در سطح 5%	
H_0	آزمون حداکثر مقادیر ویژه	آزمون اثر	آزمون حداکثر مقادیر ویژه	آزمون اثر
r=۰	56.89688	129.0225	31.87687	69.81889
r ≤ ۱	31.34178	70.12557	25.58434	47.85613
r ≤ ۲	24.50502	36.78379	19.13162	29.79707
r ≤ 3	10.07608	10.27877	14.26460	15.49471

منبع: یافته‌های تحقیق

همان‌طور که در جدول مذکور ملاحظه می‌گردد، آزمون یوهانسن- جوسیلیوس بر طبق آمارهٔ حداکثر مقادیر ویژه(λ max) و آزمون اثر وجود ۳ بردار همگرایی را در بین متغیرها را تأیید می‌کند. پس وجود رابطهٔ تعادلی بلندمدت در میان متغیرهای مذکور مورد تأیید قرار می‌گیرد. براساس قضیه گرنجر، رابطهٔ تعادلی بلندمدت، مستلزم وجود مکانیسم یا الگوهای تصحیح خطا است. در واقع مکانیسم‌های تصحیح خطا حصول به رابطهٔ بلندمدت را تضمین می‌کنند.

استخراج رابطهٔ بلندمدت

چنانکه در مدل برآوردی بلندمدت زیر ملاحظه می‌شود، ضرایب متغیرها منطبق با اصول و مبانی نظری اقتصادی هستند.

جدول ۵. ضرایب بلندمدت تخمین زده شده با روش ARDL

متغیر	ضریب	آماره t
C	5.25	3.21
T	.12	2.44
Ltco	.45	3.49
Ltco(-1)	.32	3.48
Lmw	.74	3.51
Lnc	.17	3.55
lnc(-1)	.18	2.25
R-Squared= .971		R-Bar-Squared= .97
F-stat= 151		DW-statistic= 2.04

این الگو نشان می‌دهد که با یک درصد تغییر در تسهیلات اعطایی، به میزان ۰/۴۵ درصد اشتغال زنان افزایش می‌یابد. ضریب متغیر حداقل دستمزد زنان مثبت می‌باشد. لذا، افزایش یک درصدی در این متغیر به میزان ۷۴. درصد اشتغال زنان را افزایش می‌دهد. ضریب متغیر تعداد شرکت‌های تعاونی فعال نیز مثبت می‌باشد. لذا، افزایش یک‌درصدی در این متغیر به میزان۰/۱۷ درصد اشتغال زنان را افزایش می‌دهد. شایان ذکر است که بر اساس مدل برآوردی ARDL این مدل دو متغیر لگاریتم تسهیلات اعطایی به بخش تعاون و تعداد شرکت‌های تعاونی فعال را با یک تأخیر نیز وارد می‌کند که ضرائب آن‌ها به ترتیب ۳۲. و ۱۸. می‌باشد. با توجه به ضریب تعیین به‌دست آمده، باید اذعان کرد که ۹۷. درصد از تغییرات زنان شاغل در تعاونی‌های روستایی توسط متغیرهای مستقل لحاظ شده در مدل توضیح داده شده است. بر طبق آمارهٔ دوربون واتسون به‌دست آمده نیز وجود همبستگی بین جملات اخلال (خطا) رد می‌شود. پس جملات خطا مستقل هستند و در نهایت بر طبق آمارهٔ F کل ضرائب متغیرها به‌صورت همزمان معنادار می‌باشند.

استخراج رابطهٔ کوتاه‌مدت

جدول ۱. ضرایب کوتاه‌مدت تخمین زده شده با روش ARDL

متغیر	ضریب	آماره t
C	۵,۱۲	3.61
T	.02	2.64
Ltco	.32	3.28
Ltco(-1)	.26	3.78
Lmw	.29	3.61
Lnc	.18	3.95
lnc(-1)	.19	2.35
Ecm(-1)	-.70	-3.21
R-Squared= .982		R-Bar-Squared= .98
F-stat= 146		DW-statistic= 2.08

ضرایب برآوردشده در جدول فوق نشان می‌دهد که ضرایب متغیرها در کوتاه‌مدت مانند ضرایب بلندمدت با اصول و مبانی نظری اقتصادی منطبق می‌باشد. مدل تصحیح خطا الگوی کوتاه‌مدت را به مقادیر تعادلی ارتباط می‌دهد و نشان می‌دهد سرعت تعدیل چه مقدار است و همچنین در هر دوره چند درصد از عدم تعادل جبران می‌شود. البته می‌دانیم که این ضریب باید منفی و بین صفر و ۹ .- و همچنین احتمال آن نیز کوچکتر از ۰/۰۵ باشد. نتایج جدول مدل تصحیح خطا نشان می‌دهد که ضریب ECM هم معنی‌دار و برابر با ۰/۷۰- است. پس سرعت تعدیل بسیار بالا است، یعنی در هر سال ۷۰ درصد از عدم تعادل هر دوره تعدیل می‌گردد.

راهکارهای کلی جهت توسعهٔ اشتغال در استان (با تأکید بر بخش تعاون) عبارت‌اند از:

- ✓ مطالعهٔ بازار کشورهای حوزهٔ خلیج فارس به‌منظور تدوین استراتژی صادراتی بخش تعاون استان.
- ✓ نگرش‌سنجی سطوح مختلف اجتماعی اقتصادی فرهنگی مردم استان نسبت به بخش تعاون.
- ✓ بررسی و نقد روش‌های آموزشی و ترویجی در بخش تعاون و ارائهٔ روش‌های مطلوب.
- ✓ شناسایی ابعاد و ویژگی‌های فرهنگی ـ اقتصادی و اجتماعی مناطق مختلف استان و ارتباط آنها با میزان مشارکت اقتصادی ـ اجتماعی اعضاء.
- ✓ شناسایی انواع تعاونی‌های سنتی در مناطق مختلف استان و راهکارهای حفظ آنها در قالب تعاونی‌های رسمی.
- ✓ بررسی تحلیل درجهٔ وابستگی اقتصادی تعاونی‌ها به دولت و راه‌های کاهش آن.
- ✓ بررسی امکانات و ظرفیت‌های بالقوهٔ مناطق مختلف استان به‌منظور توسعهٔ تعاونی‌های مختلف.

- ✓ بررسی راهکارهای جلب و افزایش میزان مشارکت و همکاری دستگاه‌های اجرایی با بخش تعاون.
- ✓ مهندسی مجدد ارتباطات بین بخش تعاون و سایر بخش‌ها.
- ✓ بررسی سهم مستقیم بخش تعاون در اقتصاد استان بر اساس اصل ۴۴.
- ✓ بررسی و ارائهٔ الگوی بهینهٔ روش حمایتی دولت از بخش تعاون کشور و اندازه‌گیری اثربخشی آنها.
- ✓ بررسی عوامل تأثیرگذار بر گرایش افراد به فعالیت‌های تعاونی.
- ✓ بررسی موانع توسعهٔ صادرات بخش تعاون.

منابع

آمارنامهٔ جمهوری اسلامی ایران در سال‌های مختلف.

آمار ادارهٔ کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان کهگیلویه و بویراحمد طی سال‌های مختلف.

آذر، ع. و منصور، م.، ۱۳۸۱، آمار و کاربرد آن در مدیریت، تهران: انتشارات سمت، جلد دوم، ص۱۸۵.

اروین، ل.، ترجمه: رهنما، س.،۱۳۷۴، جهان از دیدگاه نظام‌گرا، تهران: انتشارات سپید، ۵۰-۱۷۸.

برچ جان، ج.، ترجمه منوچهر ،غ.، ۱۳۸۱، سیستم‌های اطلاعاتی در تئوری و عمل، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ص۵۶-۹۰. .

بنار، ر. وجهانگیر فرد، م. و سلمان، م.، ۱۳۸۸، مجموعه قوانین تعاون و اساس‌نامه، تهران: انتشاران آذر برزین، چاپ اول، ص۱۱- ۵۸.

پیرس .، ترجمهٔ خلیلی شورینی، س.، ۱۳۷۷، برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، انتشارات یادوارهٔ کتاب، ص۱۱-۴۸.

جامعی، ر.، ۱۳۸۸، بررسی عوامل مؤثر بر معضلات و تنگناهای مالی شرکت‌های تعاونی فعال استان کردستان، فصل‌نامهٔ حسابداری مالی، سال اول ، شمارهٔ ۱، ص۱۰۴-۱۱۸.

حجاریان، م.، ۱۳۷۱، سیستم اطلاعات مدیریت، پایان‌نامهٔ کارشناسی ارشد، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، دانشکدهٔ مهندسی صنایع، ص۸۲-۹۶.

حسینی نیا، غ.، ۱۳۸۸ الف، اصول و اندیشه‌های تعاون، تهران: انتشارات پایگان، چاپ دوم، ص ۱۵-۲۵.

حسینی نیا، غ.، ۱۳۸۸ ب، نامگذاری سال ۲۰۱۲ به‌عنوان سال بین‌المللی تعاون، تهران: وزارت تعاون، مجلهٔ بهار تعاون، شمارهٔ ۳۴، ص۳.

دلاور، ع.، ۱۳۸۴، روش تحقیق در روان‌شناسی و علوم تربیتی، تهران: دانشگاه پیام‌نور، ص۲۲۰.

ذوالنور، س.، ۱۳۷۴، مقدمه‌ای بر روش‌های اقتصادسنجی، شیراز: انتشارات دانشگاه شیراز، چاپ اول، ص۵۴-۵۶.

زاهدی، ش.، ۱۳۷۸، نقش سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت و تکنولوژی اطلاعاتی در تصمیم‌گیری مؤثر، تهران، همایش نظام اداری و توسعه، ص۱۸-۳۴.

ساعی، ع.،۱۳۷۷، آمار در علوم اجتماعی، تهران: مؤسسهٔ نشر جهاد، چاپ دوم، ص۱۹-۲۱.

سجادی، س.، ۱۳۸۰، مشکلات و تنگناهای مالی شرکت‌های تعاونی، تهران: انتشارات اسکاد، مجلهٔ همیار، ص۱۲-۱۷

سرمد، ز. وبازرگان، ع. و الهه، ح.، ۱۳۸۴، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، تهران: انتشارات آگاه، چاپ یازدهم، ص۱۷۷.

شیوانی، ع.، ۱۳۸۶، اصول و سازماندهی و مدیریت در تعاونی‌ها، تهران: انتشارات تعاون مرکزی، ص۵۳-۹۴.

فرشادفر، ع.، ۱۳۸۱، اصول و روش‌های آماری، تهران: انتشارات طاق بستان، چاپ اول، قانون بازار اوراق بهادار جمهوری اسلامی ایران. ص۱۴۷.

Carree, M. and Klomp, "Small Business and Job Creation: A Comment", Small Business Economic, Vol. 8, (1995): 317-322.

Chen, T.-L and Ku, Y. H. "The Effect of Foreign Direct Investment on Firm Growth: the Case of Taiwan's Manufacturers"., Japan and the World Economy, Vol 12, (2000):153-72.

19. Delmar, F. D. R., Davidsson, P. and et al. "Arriving at the High-Growth Firm"., Journal of Business Venturing, Vol. 18, No. 2, (2003): 189-216.

Feizpour, M. Ali. "Manufacturing Industrial Change and the Role of Small and . Medium-size Enterprises in Iran"., Business School, University of Newcastle upon Tyne, (2003).

Fogelstrom, K. 1994. Prerequisites for cooperative success: criteria for genuine cooperative societies.Asias Rural Cooperatives. West view Press.

.Hazen, P.(2005). Public testimony on the cooperative Research Agenda USDA Rural Business - cooperative

http://www.aftabir.com

http://www.daneshname.roshd.ir

http://www.irantelecom.ir

http://www.roshd.ir

http://www.sci.org.ir

Mcnamara K. & Falton K. (2004). Study the Impact of local agco – ops on Rural Economic of Great plains

.Pampel, F. Jr.(1977). Environmental quality and issues of adoption research. Rural Sociology, 42: 57-7

Singh, S, Fleming, E. and Coeli, T. 2000. Efficiency and productivity analysis of cooperative dairy plants in Haryana and Panjab state of India, working paper series in Agricultural and Resource Economics, Graduate School of Agricultural and Resource Economic, University of New England,

Timmer, M. P. and Los. B. 2003. Localized innovation and Productivity Growth in Asia : An intertemporal DEA approach, Groningen Growth and Development Center and SOM Research School University.