

مقدمه

امروزه بیکاری در بسیاری از کشورهای جهان حتی در کشورهای پیشرفته‌ی صنعتی به عنوان یک مشکل اساسی مطرح می‌باشد. حل این مشکل، سیاست‌گذاران غالب کشورهای را با چالش‌های بزرگی روبرو کرده است، به گونه‌ای که می‌توان گفت: ثبات و زوال برخی از دولت‌ها در گرو حل بحران بیکاری می‌باشد. این مسئله در کشور ما نیز شرایط حادثی به خود گرفته است، به گونه‌ای که نرخ رسمی بیکاری از ۹/۱ درصد در سال ۱۳۷۵ به ۱۴/۲ درصد در سال ۱۳۸۰ رسیده است. بحران بیکاری به عنوان یک معضل، تمامی جنبه‌های اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یک جامعه را به شدت متأثر می‌کند و گاهی اثرات غیرقابل جبرانی نیز بر جای می‌گذارد. تجربه ثابت کرده است که این بحران و پیامدهای اجتماعی آن نه راه‌حل‌های فوری و ایدئولوژیک و اخلاقی دارد و نه محو همه‌جانبه، یکپارچه و کوتاه‌مدت آن امکان‌پذیر است. بسیاری از کشورها از جمله راه‌حلهایی برون رفت از این بحران را «کارآفرینی» می‌دانند و به آن توجه فوق‌العاده‌ای می‌کنند (رضازاده، ۱۳۸۱). یک تعریف بسیار ساده از کارآفرینی این است که: عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعه منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصتها (احمدپور، ۱۳۷۸). تعریفی از کارآفرینی که تقریباً شامل همه تعریف‌های ارائه شده از آنان باشد، عبارت است از: فرآیندی که فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصتهای جدید و با بسیج منابع، مبادرت به ایجاد کسب و کار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور و رشد یابنده نموده که توأم با پذیرش مخاطره و خطر است و منجر به معرفی محصول و یا خدمت جدیدی به جامعه می‌گردد (مقیمی، ۱۳۸۱). کارآفرینی چیزی بیش از ایجاد صرفاً کسب و کار است. هر چند این جنبه‌ی بسیار مهمی است، اما نمایانگر کل قضایا نیست. ویژگی‌های مربوط به استفاده از فرصت‌ها، خطرپذیری و رای احساس امنیت و پشتکار لازم برای تبدیل یک ایده به واقعیت دست به دست هم داده، دیدگاه ویژه‌ای را به وجود می‌آورند که کارآفرینان را به خود جذب می‌نماید. این دیدگاه و دورنمای افراد قابل گسترش می‌باشد و درون و بیرون یک سازمان، در فعالیت‌های انتفاعی و غیرانتفاعی و در فعالیت‌های کسب و کاری و غیره آن که به منظور خلق ایده‌های خلاقانه صورت می‌گیرد، می‌تواند نمایان گردد. بدین ترتیب، کارآفرینی یک مفهوم کل‌گرا است که به گونه‌ای ابداعی و ابتکاری بر کسب و کار فرد اثر می‌گذارد. این دیدگاه است که روش کسب و کار را در همه‌ی سطوح و کلیه‌ی کشورها متحول ساخته است.

آموزش کارآفرینی

رویکرد اکثر کشورهای جهان در دهه‌های اخیر به موضوع کارآفرینی و توسعه آن، موجب

گردیده موجی از سیاستهای توسعه کار آفرینی در دنیا ایجاد شود. کشورهای مختلف به راه حلی در سه دهه گذشته برای فائق آمدن بر مشکلات مختلف اقتصادی و اجتماعی روی آورده‌اند که در ذیل به آن اشاره می‌شود: (مرکز کاراد سازمان سنجش آموزش کشور، ۱۳۸۱):

۱- توسعه فرهنگ کار آفرینی؛

۲- انجام حمایت‌های لازم از کار آفرینان؛

۳- ارائه آموزشهای مورد نیاز به آنان؛

۴- انجام تحقیقات و پژوهش‌های لازم در این زمینه.

امروزه به علت افزایش گرایش افراد، بخصوص جوانان به انجام فعالیتهای کار آفرینانه، آموزش کار آفرینی به موضوع مهمی در مجامع علمی و غیر علمی تبدیل شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهند که مهمترین عامل مؤثر در حرکت کار آفرینی از قوه به فعل، بروز روحیه کار آفرینی در افراد از طریق آموزش می‌باشد و مناسب‌ترین محیط برای پرورش کار آفرینان، در هر جامعه‌ای، محیط‌های آموزشی و به ویژه مدارس (از ابتدایی تا دبیرستان) می‌باشد (غلامی، ۱۳۸۲). همان‌طور که گفته شد، عامل انسانی مهم‌ترین جنبه‌ی کار آفرینی بوده و آموزش عامل انسانی در روند پیشرفت کار آفرینی تأثیر بسزایی داشته و خواهد داشت. آموزش کار آفرینی روندی است که از دهه ۱۹۶۰ با فعالیتهای دیوید مک‌کله‌لند با آموزش با بازرگانان هندی آغاز و از اوایل دهه ۱۹۸۰ بود که به آن توجه بسیار جدی صورت گرفت و پس از آن دانشگاهها با ایجاد دوره‌ها و حتی رشته‌های کار آفرینی اقدام به تربیت ارباب‌رجوعها و دانشجویان در مقاطع مختلف دانشگاهی (کاردانی، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) و پیش‌دانشگاهی (دبیرستان، راهنمایی و ابتدایی و حتی پیش‌دبستان) نیز نمودند و امروزه آموزش کار آفرینی به یکی از مهمترین و گسترده‌ترین فعالیتهای مؤسسات آموزشی مثل دانشگاهها، آموزشکده‌های محلی، آموزشگاهها، مؤسسات غیرانتفاعی آموزشی، سازمانها و بنگاههای خیریه و مذهبی و ... تبدیل شده است.

لازم به ذکر است، یکی از اهداف اصلی آموزش کار آفرینی این است که آموزش کار آفرینی مسئله‌ای مجزا از آموزش معمول کسب و کار است. اصولاً ورود به تجارت، فعالیت است که با مدیریت کسب و کار تفاوت دارد. آموزش کار آفرینی باید به ماهیت مبهم و نامشخص ورود به تجارت نیز توجه داشته و برای نیل به این هدف، لازم است شامل واحدهای مهارت‌ساز در مذاکره، رهبری، توسعه‌ی محصول جدید، تفکر خلاق و رویکرد باز به نوآوریهای فن‌آوری باشد. سایر قلمروهایی که برای آموزش کار آفرینی مهم تشخیص داده شده‌اند؛ عبارتند از:

- ۱- انتخابهای موجود در شغل کار آفرینی، ۲- منابع سرمایه برای کسب و کار، ۳- حفظ ایده،
- ۴- شاخصه‌های شخصیت کار آفرینی، ۵- تحمل ابهام ۶- چالشهای همراه با هر مرحله از توسعه‌ی کسب و کار (Kuratko, 2003).

دوره‌های آموزش کار آفرینی به لحاظ هدف، به ۵ دسته تقسیم‌بندی می‌شوند:

۱- برنامه‌های افزایش‌دهنده آگاهی و دانش و گرایش و جهت‌گیری به سوی کار آفرینی

- در فراگیران (تغییر دانشی و بینشی)؛
- ۲- برنامه‌های تشویق‌کننده و حمایت‌کننده‌ی توسعه‌ی تأسیس شرکتها و کسب و کارهای جدید؛
- ۳- دوره‌های پوشش دهنده رشد و بقای کار آفرینان و کسب و کارهای کوچک در حال فعالیت؛
- ۴- برنامه‌های توسعه آموزشی کار آفرینی (شامل روشهای جدید آموزشی و تعیین نقشهای نوین دانشجو و استاد در فرآیند آموزش کار آفرینی)؛
- ۵- برنامه‌های توسعه تحقیق در کار آفرینی و آموزش کار آفرینی (انتشار کتب، مجلات، مقالات، برگزاری سمینارها، کارگاههای آموزشی و ...).

نقش آموزش در کار آفرینی

اصولاً هر نوع آموزشی باعث ایجاد تغییر یا تغییراتی در افراد می‌گردد و این تغییرات شامل سه حیطه تغییر در دانش و آگاهی فراگیران، تغییر در بینش و نگرش آنها و یا تغییر در رفتار و مهارت عملی که انتظار است در اعمال فرد یا افراد مشاهده شود صورت می‌گیرد. همچنین در خصوص آموزش کار آفرینی به طور کلی دو دیدگاه توسط صاحب‌نظران ارائه می‌گردد:

۱- عده‌ای که در حیطه ویژگیهای افراد کار آفرین صاحب‌نظر می‌باشند، اعتقاد دارند که افراد کار آفرین، کار آفرین بدنی می‌آیند و تحصیل و آموزش نمی‌تواند هیچ تأثیری در افراد داشته باشد و بر جنبه وراثتی بودن کار آفرینی و کار آفرین بودن فرد تکیه دارند، چون از نظر آنها شخصیت افراد در کودکی شکل می‌گیرد (Levie, 1999).

۲- گروه دیگر تأکیدشان بر این است که همه چیز را می‌توان با آموزش در افراد ایجاد کرد حتی ویژگیهای کار آفرینان را. یعنی می‌توان افرادی کار آفرین ساخت. از طرفداران این دسته می‌توان «پیتر دراگر» را نام برد. پیتر دراگر که به عنوان یکی از اندیشمندان پیشگام در زمینه مدیریت در عصر ما شناخته شده است گفته است: از اسرار کار آفرینی سخن می‌گویید؟ این سحر و جادو نیست، مرموز نیست و ارتباطی هم با اجنه ندارد. این نوعی آموزش است و مانند هر آموزش دیگری قابل یاددهی و آموزش می‌باشد. (Drucker, 1985). همچنین اکثر مطالعات تجربی و زمینه‌یابی نشان داده‌اند که: با استفاده از آموزش کار آفرینی می‌توان کار آفرینی را تعلیم داد و یا حداقل ترغیب نمود و سؤال مناسب تری را که می‌توان در زمینه آموزش کار آفرینی مطرح ساخت این است که: چه چیز باید آموزش داده شود و چگونه؟ (Kuratko, 2003 & 2004). در سال ۱۹۹۷، دکتر «جیف هیوارد» از دانشگاه آکسفورد، پژوهشی را در خصوص علاقه‌ی دانشجویان به روشهای آموزش کار آفرینی در دانشگاههای اسکاتلند انجام داد و دریافت که دوره‌های کار آفرینی، نه تنها دانش و مهارت را در دانشجویان افزایش می‌دهد، بلکه دانشجویان به آن دید مثبتی دارند و همچنین، نوعی آگاهی را در خصوص مسائلی که دانشجویان در رابطه با آنها اطلاعاتی ندارند، ایجاد و آنها را در جهت کسب

اطلاعات بیشتر، تشویق می‌کند.

هر چند که نمی‌توان منکر قابل آموزش بودن هر چیز بودولی «ایجاد» و «پرورش» از طریق آموزش دو مقوله‌ی کاملاً مجزا از هم می‌باشند. به طور کلی، آموزش و به طور اخص آموزش کار آفرینی، در رابطه با افراد تنها دو گزینه در پیش رو خواهد داشت. یا اینکه آموزش کار آفرینی اقدام به «ایجاد» روحیات، ویژگی‌ها و مهارت‌های کار آفرینی در فراگیران نماید یا اینکه در جهت «پرورش» ویژگی‌ها و مهارت‌های کار آفرینی در فراگیران سمت و سو پیدا کند. اگر به تعاریف و مفاهیم فراوانی که از کار آفرین و کار آفرینی وجود دارد توجه شود دو نکته‌ی اساسی قابل فهم است. یکی اینکه، از علل تعاریف زیاد از کار آفرین و کار آفرینی این است که ویژگی‌های کار آفرینی گوناگونی در افراد کار آفرین وجود دارد که از فردی به فرد دیگر فرق می‌کند و دیگر اینکه هیچ کس را نمی‌توان یافت که یا کار آفرین مطلق یا غیرکار آفرین مطلق باشد؛ به عبارت بهتر، ممکن است فردی در فعالیتی کار آفرین ولی در فعالیت دیگری، ویژگی‌های کار آفرینی مختص آن را نداشته باشد. اگر کار آفرینی به صورت طیفی نشان داده شود که در یک سر آن فرد کار آفرین و در سر دیگر آن فرد غیرکار آفرین قرار گرفته باشد، افراد بر اساس درجه‌ی کار آفرینی‌شان بین این دو قرار می‌گیرند و به عبارت دیگر همه‌ی افراد دارای ویژگی‌های کار آفرینی هستند با این تفاوت که این ویژگی در بعضی از افراد قویتر و در بعضی دیگر ضعیفتر است. در نتیجه تنها گزینه در خصوص آموزش کار آفرینی، «پرورش» مهارت‌ها و ویژگی‌های کار آفرینی می‌باشد. آموزش رسمی شامل دو نوع آموزش‌های عمومی (آموزش‌های مقاطع پیش دانشگاهی مثل آموزش ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان) و آموزش‌های عالی (آموزش‌های دانشگاهی) می‌شود. با توجه به اینکه آموزش کشاورزی شامل هر دو نوع آموزش ذکر شده (آموزش‌های عمومی در هنرستان‌های کشاورزی و آموزش‌های عالی در آموزش‌شده‌ها، دانشکده‌ها یا دانشگاه‌های کشاورزی) می‌گردد، بر همین اساس، بحث آموزش کار آفرینی در هر دو نوع آموزش، مورد بررسی قرار می‌گیرد:

۱- آموزش‌های عمومی و کار آفرینی

از آنجا که فراگیران آموزش عمومی (تحت پوشش وزارت آموزش و پرورش) معمولاً کودکان و نوجوانان می‌باشند و هدف آموزش در این محدوده‌ی سنی، فقط به تغییر در آگاهی‌ها و جهت‌گیری‌های افراد و تا حدی به کار آموزی و آموزش عملی ختم می‌گردد، اگر هدف اضافه نمودن آموزش کار آفرینی به برنامه‌های این نوع آموزش‌ها است، در اهداف باید علاوه بر افزایش میزان آگاهی‌ها، به کار آفرینی به عنوان یک انتخاب شغلی برای تمام اقشار اجتماعی نگریسته شود و انگیزه و تمایل دانش‌آموزان برای کار آفرین شدن تقویت گردد. ولی آنچه که اکنون در ایران در سطح پیش دانشگاهی در خصوص آموزش کار آفرینی انجام می‌گیرد، تدریس کتاب کار آفرینی به ارزش دو واحد در رشته‌ی کار دانش در مقطع آموزش متوسطه می‌باشد (علوی، ۱۳۸۲).

۲- آموزش‌های عالی و کار آفرینی

در ایران تا قبل از اجرای برنامه‌ی سوم توسعه، توجهی به کار آفرینی نشده بود و بعد از آن با توجهی که در برنامه سوم توسعه به آن شد، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری همگام با سایر وزارتخانه‌ها مثل بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، جهاد کشاورزی و صنایع و معادن و جهاد دانشگاهی، از اواخر سال ۱۳۷۹ برنامه توسعه کار آفرینی را در سازمان سنجش آموزش کشور اجرا کرد و این سازمان نسبت به سازماندهی آموزش کار آفرینی در تعدادی از دانشگاه‌ها اقدام نمود. با اجرای این طرح فعالیتهای ترویجی مثل انتشار کتب، مقالات، نشریه و سخنرانیها و ... شروع و فعالیتهای آموزشی هم با برگزاری دوره‌های آموزشی و در ادامه، ارائه‌ی ۳ واحد درس انتخابی با عنوان کار آفرینی برای دانشجویان کارشناسی، ادامه یافت و در کنار اینها در بعضی دانشگاهها نیز اقدام به اجرای دوره‌های پیش رشد گردید و کارگاه‌هایی نیز برگزار شدند (مقیمی، ۱۳۸۱). ولی وقتی به مقایسه آموزش کار آفرینی در سطح دانشگاه در ایران و سایر کشورها به خصوص کشورهای اروپایی و آمریکا توجه می‌شود، علاوه بر مشخص شدن میزان فاصله بسیار زیاد با آنها، به ناکافی بودن آموزشهای کار آفرینی و کاستی‌ها و مشکلات آن در دانشگاههای کشور برخورد می‌شود. دانشگاهها امروزه علاوه بر برگزاری دوره‌های اعتباری و غیراعتباری و فعالیتهایی از این دست، اقدام به تربیت دانشجو در کار آفرینی در مقاطع مختلف دانشگاهی حتی در مقطع دکتری می‌کنند. بنابراین به این نتیجه خواهیم رسید که آموزش کار آفرینی در سطح آموزشهای عالی ما چون آموزشهای عمومی ناچیز و ناکافی است و باید چاره‌ای اندیشید. به طور کلی برنامه‌ی درسی دانشگاههای ما که به منظور ارتقای مهارتهای:

- ۱- تخصصی (شامل مجموعه دروس گرایش تحصیلی) ۲- فردی (شامل دروسی که مهارتهایی نظیر خلاقیت، مدیریت، رقابت سالم، نوآوری، مسئله‌گشایی، زیبایی شناسی، شناخت فرهنگی و آشنایی با زبانهای خارجی را افزایش می‌دهند) طراحی و تدوین شده‌اند، تجربه ثابت کرده است که اقدام به ایجاد مهارتها در دانشگاه با موفقیت چندانی همراه نخواهد بود و هیچ دانشگاهی نمی‌تواند در برنامه‌های درسی یک رشته‌ی تحصیلی در مدت ۴-۵ سال مهارتهای خلاقیت، رشد اخلاقی، زیبایی شناسی، حفظ محیط زیست، زبان خارجی، آشنایی با فرهنگ خود و دیگران را در دانشجویان ارتقاء بخشد. وقتی به سن افرادی که وارد دانشگاه می‌شوند و مدت زمانی که در دانشگاه وقت می‌گذارند نگرینده می‌شود، اولاً اینکه افراد از لحاظ سنی و شخصیتی دیگر آن شرایطی را ندارند که بتوان با آموزش، در آنها مهارتها و ویژگیها را ایجاد کرد یعنی این افراد دیگر در مرحله‌ی آموزش به منظور ایجاد، قرار ندارند و ثانیاً همان طور که گفته شد دوره‌ی حداکثر ۴-۵ ساله کارشناسی اجازه نمی‌دهد مهارتها و ویژگی‌ها را بتوان در فراگیران ایجاد کرد (آراسته، ۱۳۸۲).

چگونه می‌توان مهارتها و ویژگی‌های کار آفرینی را در دانشجویان «پرورش» داد و دانشجویان به چه دانش‌ها و مهارتهایی نیاز دارند؟ از دیدگاه برنامه‌ریزی، مهمترین عاملی که باید به آن توجه داشت شرایط موجود آموزش کار آفرینی می‌باشد؛ تا بتوان براساس آن، به ارائه

پیشنهاد و نظر در خصوص وضعیت مطلوب پرداخت و برنامه‌ی ترویج کار آفرینی را در آموزش کشاورزی پیاده کرد (غلامی، ۱۳۸۲). به عنوان نتیجه، باید در آموزش و پرورش یک فرد کار آفرین به ۴ نکته توجه داشت:

- ۱- انگیزه کار آفرینی؛
- ۲- ویژگیها؛
- ۳- مهارتها؛
- ۴- ایجاد ساختار مناسب برای فعالیت کار آفرینان.

انگیزه کار آفرینی

در مورد انگیزه بایدکاری کرد تا دانش آموز به موضوع کار آفرینی علاقمند شود و کار آفرینی را به عنوان یک گزینه‌ی شغلی مهم و موفق در نظر بگیرد. افراد برای کار آفرین شدن به انگیزه‌های مختلفی نیاز دارند. مثلاً میل به ثروت، استقلال، ساختن چیزی نو، انگیزه‌ی ملی (توسعه‌ی کشور) و انگیزه‌های مذهبی (کار را نوعی عبادت بدانند).

ویژگی‌ها: یک فرد کار آفرین ویژگی‌های مختلفی دارد، مثل خلاقیت، نوآوری و ... مهارتها: کار آفرینان نیاز به مهارتهای فراوانی دارند؛ از جمله به موارد ذیل می توان اشاره نمود:

- ۱- مهارتهای کار گروهی؛
- ۲- مهارتهای مدیریتی: (فنی، ادراکی و انسانی)؛
- ۳- مهارتهای ارتباطی: (خواندن، نوشتن، صحبت کردن و شنیدن)؛
- ۴- مهارتهای اجتماعی: (شهروندی؛ تنوع کثرت گرایی؛ آگاهی محلی، جهانی و محیطی)؛
- ۵- مهارتهای تفکر انتقادی و حل مسأله: (تجزیه و تحلیل، ترکیب، ارزشیابی، تصمیم‌گیری، تفکر خلاق)؛
- ۶- مهارتهای مدیریت اطلاعات (گردآوری، تجزیه و تحلیل کردن و سازماندهی اطلاعات از یک گونه منابع)؛
- ۷- مهارتهای فن آوری: (دانش رایانه، مهارتهای اینترنتی، بازیافتن و مدیریت کردن اطلاعات از طریق فن آوری)؛
- ۸- مهارتهای فردی: (توانایی در درک و مدیریت خود، مدیریت تغییر، یادگیری آموزی، مسئولیت فردی، پاسخ‌دهی زیبایی، نیکی)؛
- ۹- دانش کار آفرینی کسب و کاری: (توسعه دادن برنامه‌های کسب و کار، توسعه دادن بازاریابی و راهبردهای فروش و حراج، مهارتهای حسابداری، کار آفرینی).

کارآفرینی و نظام آموزش کشاورزی

قبل از هر چیزی باید به این توجه داشت که با یک نظام آموزشی با نام نظام آموزش کشاورزی روبه‌رو خواهیم بود که دربرگیرنده‌ی اجزائی می‌باشد و این اجزا وارد یک نظام آموزش شده و با تأثیراتی که این اجزا یا عوامل بر هم می‌گذارند، آنچه که هدف نظام آموزشی بوده، از نظام آموزش خارج خواهد شد. هر کشوری اهداف گوناگونی را در ایجاد و اداره مراکز آموزش کشاورزی دنبال می‌کند. هدف بعضی از نظامهای آموزشی، تربیت متخصص امور مزرعه برای فعالیتهای کشاورزی است تا افراد متخصص و ماهر را برای کار و فعالیت در مزرعه و روستا آماده کند. بعضی دیگر، تربیت افراد را به منظور استخدام در بخش خدمات دولتی در کشاورزی هدف قرار می‌دهند و برخی نیز افراد را جهت ورود به آموزش عالی آماده می‌سازند (آقاسی‌زاده، ۱۳۷۵).

به هر حال، آموزش کشاورزی چون هر آموزشی، دارای اهداف و اصول خاص خود می‌باشد و تعیین مسیر، برنامه‌ریزی، ایجاد تغییر و ... باید مبتنی بر اصول و اهداف و این اهداف و اصول باید از قبل روشن و مشخص و برنامه‌ریزی شده باشند. اهداف و اصول حال حاضر نظام آموزش کشاورزی ایران توسط صاحب‌نظران و متخصصان این‌گونه تعریف شده است:

■ اهداف آموزش کشاورزی

هدف آموزش کشاورزی تربیت افرادی فرهیخته، دانشمند، متخصص و دلسوز می‌باشد که بتوانند:

- ۱- از اتلاف منابع جلوگیری کنند [مدیریت بهره‌وری]؛
 - ۲- کالای با کیفیت تری تولید کنند [مدیریت کیفیت]؛
 - ۳- با سرعت بیشتری تولید کنند [مدیریت زمان]؛
 - ۴- از اتلاف وقت جلوگیری کنند [مدیریت زمان]؛
 - ۵- برخورد بهتر و صحیح تری با موانع و محدودیت‌ها داشته باشند [مدیریت راهبردی]؛
 - ۶- دنبال کشف و بهره‌برداری از منابع جدید باشند [خلاقیت و نوآوری]؛
 - ۷- دارای قوه پیش‌بینی بوده و بیشتر سرمایه‌گذاری کند [آینده‌نگری و برنامه‌ریزی]؛
 - ۸- بهره‌برداری صحیح را فرا گرفته باشند [مدیریت بهره‌وری].
- و از این طریق بتوانند نقش عمده‌ای را در توسعه کشاورزی ایفا کنند. در کنار این اهداف عمومی، یک سری اهداف اختصاصی برای آموزش کشاورزی نیز وجود دارد. این اهداف بیشتر در جهت فعالیتهای کشاورزی بوده و افراد را برای کار کشاورزی و فعالیتهای وابسته آماده می‌کند (موحد محمدی، ۱۳۸۲):

- ۱- آماده ساختن فرد برای کار و حرفه کشاورزی؛
- ۲- افزایش کارایی و راندمان تولید؛
- ۳- آشنا نمودن فرد با مسایل بازاریابی محصولات تولیدی؛
- ۴- حفاظت از خاک و منابع طبیعی؛

- ۵- مدیریت مؤثر و فعال مزرعه و فعالیتهای کشاورزی؛
 - ۶- حفاظت از محیط زیست و فراهم نمودن محیط زیست مطلوب؛
 - ۷- مشارکت در فعالیتهای رهبری روستایی.
- با توجه به این اهداف، نگرش و چارچوبهای پذیرفته شدهای باید وجود داشته باشند تا به عنوان شاخص در فعالیتهای آینده و بعدی بکار گرفته شوند، این نگرش و چارچوبهای پذیرفته شده که همان اصول آموزش کشاورزی بوده است و ۱۲ اصل را شامل می شود (برادران، ۱۳۸۲):
- ۱- نگرش نظام گریانه به آموزش کشاورزی؛
 - ۲- تعلیم و تعلم در سطوح مختلف آموزشی؛
 - ۳- آماده بودن شرایط و زمینه ها جهت انجام برنامه های آموزشی؛
 - ۴- توجه به نوآوری و فن آوری و کاربرد آن در آموزش کشاورزی؛
 - ۵- تلاش در جهت انطباق هرم تحصیلی با هرم شغلی؛
 - ۶- استفاده از مدیران مجرب و توانادر مراکز آموزشی؛
 - ۷- انتخاب برنامه آموزشی متناسب با امکانات، محدودیت ها و شرایط منطقه ای؛
 - ۸- ارتباط منسجم با محیط روستا؛
 - ۹- تنظیم هزینه و اختصاص بودجه کافی به این امر؛
 - ۱۰- به کارگیری روشهای متنوع آموزشی در فرایند آموزشی؛
 - ۱۱- عنایت به مباحث نظری و عملی به صورت هم شأن و تلاش در جهت عملی شدن آموزشها؛
 - ۱۲- آمادگی به معنای آمادگی جسمانی و ذهنی برای انجام مهارتهای کشاورزی.
- اگر به اهداف آموزش کشاورزی و تعاریف کار آفرینی و کار آفرین توجه شود، به نظر می رسد که این اهداف بدون هیچ مبالغه ای در جهت کار آفرینی قرار داشته و به نوعی تقویت کننده ی شرایط، برای بکارگیری کار آفرینی خواهند بود. وقتی در اهداف آموزش کشاورزی از جلوگیری از اتلاف وقت و منابع، بهره وری، خلاقیت و نوآوری، آینده نگری و برنامه ریزی، در نظر گرفتن تنگناها و انتخاب بهترین راه برای عبور از آنها و... سخن به میان آمده، همگی به نوعی با ویژگی های کار آفرینان و کار آفرینی ارتباط دارند. با توجه به اهداف و اصول آموزش کشاورزی، چندین سؤال اساسی در خصوص شرایط مؤسسات آموزشی بخصوص دانشگاهها که تا حدی امکان استقلال برای آنها قائل می شوند، در رابطه با کار آفرینی و آموزش کشاورزی وجود دارند که باید به آنها پاسخ داده شوند و به نوعی تعیین کننده ی امکان بکارگیری کار آفرینی در آموزش کشاورزی خواهند بود:
- ۱- بینش و راهبرد دانشگاه یا مؤسسه آموزشی در خصوص کار آفرینی چیست؟
 - ۲- دانشگاه یا مؤسسه آموزشی پژوهش مدار است یا آموزش مدار؟
 - ۳- توسط نهادهای عمومی تأمین هزینه می شود یا بخش خصوصی یا هر دو؟
 - ۴- در چه مقطعی به آموزش می پردازد، در سطح کارشناسی، کارشناسی ارشد یا دکترا یا هر سه؟
 - ۵- تا چه حد آموزشهای مهارتی و عملی برای دانشجویان ارائه می گردد؟
 - ۶- آیا فرصت همکاری با آموزشگاهها و سایر مؤسسات آموزشی (عالی و عمومی) را دارد؟

- ۷- آیا اقدامی جهت شناسایی رهبران توسط اعضای هیئت علمی یا کارمندان ارشد صورت می‌گیرد؟
- ۸- کدام بخش یا گروه در دانشگاه بیشترین قدرت و نفوذ؛ بر سایرین را دارا می‌باشد؟
- ۹- ارتباطی که قابل استفاده و مثمرتر باشد با صنعت و جامعه وجود دارد؟
- ۱۰- آیا دانشگاه به طور مؤثری به صورت تجاری در آمده است؟
- ۱۱- برحسب زمان، فرصتها و احتمالات، چه مقدار حمایت مالی یا تکیه‌گاه مالی در مسیر حرکت به جلو وجود دارد؟
- ۱۲- آیا حمایتی از جانب مدیریت دانشگاه و دانش آموخته‌های موفق صورت می‌گیرد؟
- عموماً منابع تأثیرگذار بر فعالیتهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی دانشکده‌ها و دانشگاه‌های کشاورزی رامی‌توان در دو گروه عمده طبقه‌بندی کرد: ۱- منابع دانشگاهی ؛ ۲- منابع اجتماعی. از این منابع باید برای حداکثر کردن بلزده فعالیتهای بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی استفاده نمود.

جدول ۱- منابع تأثیرگذار در روند بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی

| | | | |
|--|---------------------------------|---|--------------------------------------|
| | | ۱- دانشکده علوم | رهبران افکار اجتماعی |
| | شامل کارآفرینان و سرمایه‌گذاران | ۲- بخشهای مدیریت و بازرگانی، حسابداری، اقتصاد و روانشناسی | دانش آموختگان |
| | | ۱- رئیس بخش‌ها، دانشکده‌ها و دانشگاه | شرکتهای با فن‌آوری بالا |
| | | ۲- اساتید بخشها | |
| | | دانشکده‌های مهندسی، علوم انسانی و دامپزشکی | انجمنها و اتحادیه‌های کسب و کار محلی |
| | ۳- حسابداران مشاوران | ۱- معاون امور دانشجویی | خدمات حمایتی |
| | ۴- مشاوران | ۲- کارمندان دفتر صنعت در دانشگاه | ۱- مشارکت سرمایه‌گذاران |
| | | ۳- مسئولین طرح‌های کشاورزی در دانشگاه | ۲- قانون |
| | | | مدیران دولتی و ارشد |

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

شرایط موجود آموزش کارآفرینی و موانع و چالشهای پیش روی آن

۱- آموزش کارآفرینی در آموزش کشاورزی ایران

اکنون در هنرستانهای کشاورزی به عنوان بخشی از آموزشهای عمومی و پیش‌دانشگاهی، آموزش کارآفرینی در حد ارائه یک درس با عنوان «کارآفرینی» به ارزش ۲ واحد برای بعضی از گرایشهای کشاورزی که در گروه رشته‌ی کاردانش قرار می‌گیرند و گاهی برگزاری سخنرانیها و کارگاههای آموزشی بوده و در سطح مؤسسات آموزش عالی کشاورزی، این نوع آموزش با ارائه یک درس ۳ واحدی اختیاری

با عنوان «کار آفرینی»، دوره‌های پیش‌رشد و سخنرانیها، سمینارها و کارگاههای آموزشی و... می‌باشد.
۲- مشکلاتی که پیش‌بینی می‌گردد آموزش کار آفرینی در کشور ما در مؤسسات آموزش با آنها روبرو باشد یا روبرو شود (جدول ۲):

- ۱- ارائه نشدن آموزشهای عملی و کارآموزی مناسب؛
- ۲- اندک بودن منابع آموزشی؛
- ۳- بوروکراسی اداری و سلسله‌مراتبی در مدیریت آموزشی؛
- ۴- عدم ارتباط بین مراکز آموزشی و عدم استفاده از تجارب یکدیگر؛
- ۵- عدم اعتقاد بعضی از مسئولین و مدیران به موضوع؛
- ۶- عدم انگیزه کافی برای انجام کارهای پژوهشی؛
- ۷- عدم حمایت از جانب اعضای هیئت علمی و آموزشگران؛
- ۸- عدم حمایت از جانب کادر ارشد مدیریت دانشگاهها و مؤسسات آموزشی؛
- ۹- عدم رقابتهای بین دانشکده‌های و دانشگاهی در سطح برنامه؛
- ۱۰- عدم شناخت مسئولیت و مدیران هنرستانها، آموزشکده‌ها، دانشکده‌ها و دانشگاه‌های کشاورزی (مراکز آموزشی) نسبت به هر موضوع.

جدول ۲- موانع و راه‌حل‌های بکارگیری کار آفرینی در آموزش کشاورزی

| مشکل | چسبجو برای: |
|------------|--|
| مشکل اول | ۱) یافتن فارغ‌التحصیلان و کارفرمایان موفق ۲) شرکت‌های بهره‌مند از فن‌آوری بالا ۳) تشنه‌های محلی کسب و کار ۴) اتحادیه‌ها ۵) حمایت دولتی در سطوح کشوری، منطقه‌ای و محلی ۶) ضمانت مالی برای برنامه‌ها ۷) دریافت تسهیلات بلندمدت با بهره کم ۸) همکاری با مؤسسه‌های مالی و بانکی |
| مشکل دوم | ۱) استناد از رهبر دانشگاه و مسئولین بانفوذ ۲) بررسی امکان همکاری با یک آموزشگاه درون دانشگاه دیگر، مثل بخش پزشکی ۳) تقاضای کمک از کارآفرینان ۴) سرمایه‌گذاری برای تربیت آموزشگران و اساتید مورد نیاز یا به عبارتی توسعه هیئت علمی ۵) همکاری با دیگر دانشگاهها ۶) استفاده از دانش آموخته‌های موفق و با تجربه |
| مشکل سوم | ۱) همراه کردن هیئت علمی با یک کارآفرین ۲) تعلق تلاشهای آموزشی و تحقیقاتی ۳) برگزاری آموزشهای ضمن خدمت و حین خدمت برای اعضای هیئت علمی ۴) ایجاد انگیزه رقابت بین آنها |
| مشکل چهارم | ۱) تربیت مدیری با توانمندی رهبری ۲) آوردن یک رهبر موفق و پویا از جامعه صنعتی ۳) تشویق و ایجاد انگیزه در بین ورزیده‌های بالقوه دوره آموزش ۴) تقویت منابع موجود |
| مشکل پنجم | ۱) ایجاد یک برنامه بین دانشگاهی در زمینه کار آفرینی |
| مشکل ششم | ۱) برگزاری آموزشهای ضمن خدمت و حین خدمت کارآفرینی ۲) برگزاری سمینارها و کارگاههای آموزشی ۳) تعویض اختیار از سوی اینگونه مدیران ۴) مشارکت دادن اعضای مسئولین و مدیران در برنامه‌ها |

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

ادامه جدول ۲- موانع و راه‌حل‌های بکارگیری کار آفرینی در آموزش کشاورزی

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> اجرای یک برنامه نظارتی و حسابداری علمی <input type="checkbox"/> خارج کردن اعتبارات مربوط از بودجه‌های عمومی و سایر اعتبارات <input type="checkbox"/> خارج کردن اعتبارات از حیطه مدیریت‌های مصلحتی <input type="checkbox"/> پیگیری مرحله به مرحله هزینه کردن اعتبارات | <p>عدم هزینه نمودن اعتبار مربوط در راستای اهداف</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> تعیین اولویت بین نیازها و امکانات مورد لزوم ضروری و اساسی <input type="checkbox"/> استمداد از انجمنها و مؤسسه‌های مالی و سرمایه‌دار <input type="checkbox"/> استفاده از امکانات سایر مؤسسات و شرکتهای دولتی <input type="checkbox"/> همکاری با مؤسسات آموزشی و پژوهشی خصوصی <input type="checkbox"/> استفاده از خودیاری و همیاری و کمک‌های مردمی | <p>نبوه یا کمبود امکانات و تجهیزات مورد نیاز در مراکز آموزشی</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> تغییر دانش و نگرش در مدیران و مسئولین <input type="checkbox"/> استفاده از واسطه‌های آموزشی و پژوهشی مانند کارآفرینان <input type="checkbox"/> خارج کردن موضوع از حیطه کاری اینگونه افراد <input type="checkbox"/> مشارکت دادن عملی مسئولین و مدیران در برنامه‌ها | <p>عدم اعتقاد بعضی از مسئولین و مدیران به موضوع</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> توجه به امر آموزش عملی و اعتقاد به یادگیری از طریق طراحی^۱ و یادگیری از طریق عمل^۲ <input type="checkbox"/> افزایش تعداد واحدهای عملی و مهارتی آموزشی <input type="checkbox"/> انجام طرح‌های عملی کسب و کاری <input type="checkbox"/> انجام کارآموزیهای عملی در واحدهای واقعی | <p>ارائه نشدن آموزشهای عملی و کارآموزی مناسب و متناسب</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> تصویب تبصره‌های انعطاف‌پذیر و قابل انطباق با شرایط <input type="checkbox"/> کم کردن فواصل رأس تا قاعده هرم مدیریتی و حذف مدیران و مجریان واسطه غیرضروری <input type="checkbox"/> واگذاری اختیارات و تصمیمات به مجریان و تصمیم‌گیری از پایین به بالا <input type="checkbox"/> اجرا در یک محیط مدیریتی دموکراتیک و مشارکتی | <p>بوروکراسی اداری و سلسله مراتب کاهی طولی ششدر در مدیریت آموزشی</p> |
| <p>انجام اقداماتی از جمله :</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> معرفی کسب و کارهای محلی در کلاسها <input type="checkbox"/> آموزش و بحث تجارب شخصی کارآفرینان <input type="checkbox"/> استفاده از تجارب سایر کشورها <input type="checkbox"/> همکاری با دانشگاه‌های موفق سایر کشورها <input type="checkbox"/> تولید علم <input type="checkbox"/> انجام فعالیت‌های پژوهشی بیشتر توسط محققین و انتقال یافته‌های آنها <input type="checkbox"/> اداره شخصی انتقال فن‌آوری | <p>انداک بودن منابع آموزشی</p> |

(منبع: یافته‌های حاصل از تحقیق)

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

این مقاله سعی داشت تا با در نظر گرفتن آموزش کار آفرینی از یک طرف و اهداف و اصول نظام آموزش کشاورزی و توقعاتی که از دانش‌آموخته‌های این نظام آموزشی انتظار می‌رود به

1. Learning By Design
2. Learning By Doing

ارائه راه حلی به منظور بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی چه در سطح نظام آموزش پیش دانشگاهی کشاورزی و چه در سطح نظام آموزش عالی کشاورزی پردازد. بر همین اساس با توجه به ویژگی های هر دو نظام آموزشی پیش دانشگاهی و عالی، به ارائه پیشنهاد می پردازد:

۱- بکارگیری کارآفرینی در هنرستانهای کشاورزی

مدارس باید علاوه بر ایجاد «انگیزه» در بین دانش آموزان به «پرورش» ویژگی های کارآفرینی پردازند و به طور ابتدایی به «آموزش مهارتهای اساسی و مورد نیاز» نیز اقدام نمایند (غلامی، ۱۳۸۲). برای این کار شیوه های بسیار متنوع و متفاوتی وجود دارد که موارد ذیل جهت بکارگیری در آموزش هنرستانهای کشاورزی پیشنهاد می گردد:

- ۱- پرورش حس کنجکاوی در دانش آموزان؛
- ۲- پرورش توانایی ایجاد ارتباطات؛
- ۳- تقویت پشتکار و اعتماد به نفس در دانش آموزان؛
- ۴- ایجاد توانایی خلق مسئله، مسئله گشایی و تفکر کردن؛
- ۵- انجام فعالیتهای به صورت کار گروهی؛
- ۶- مطالعه سوابق کارآفرینان کشاورز و آشنایی با آنها؛
- ۷- اجرای بحثهای کلاسی بین دانش آموزی؛
- ۸- برگزاری برنامه هایی مبتنی بر یادگیری میدانی کشاورزی؛
- ۹- آشنایی با محیطهای فعالیتهای کشاورزی از جمله روستاها؛
- ۱۰- آشنایی با کسب و کارهای محلی و کوچک کشاورزی یا وابسته به کشاورزی؛
- ۱۱- آموزش بین رشته ای و میان رشته ای به جای آموزش تک رشته ای صرف در هنرستانها یا اقدام به آموزش کشاورزی به صورت عمومی.

۲- بکارگیری کارآفرینی در مراکز آموزش عالی کشاورزی

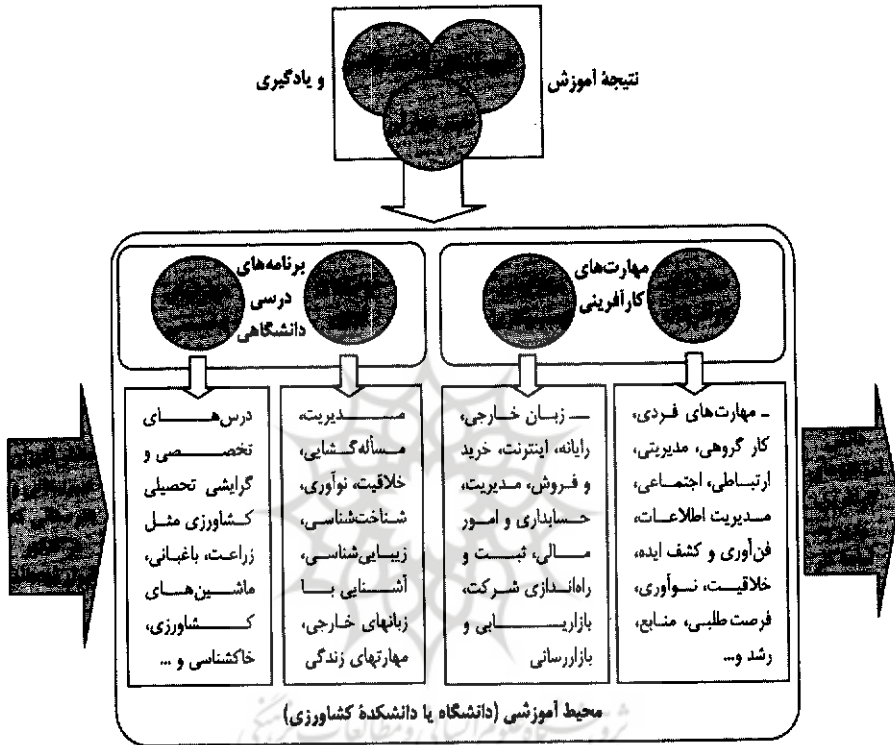
در آموزشهای عالی کشاورزی با فراگیری سر و کار خواهیم داشت که از بسیاری از جنبه های شخصی تقریباً به حد بلوغ رسیده اند و توانائی انجام بسیاری از فعالیتها را خواهند داشت. در این دوره، فعالیتهای علاوه بر «ایجاد انگیزه» و «پرورش» ویژگی های کارآفرینی به «انجام مهارتهای کارآفرینی» و «نوشتن طرحهای کسب و کار کشاورزی» و «راه اندازی و توسعه ای یک کسب و کار» متمرکز خواهد بود. بر همین اساس موارد ذیل پیشنهاد می گردد:

- ۱- اجرای بحثهای کلاسی؛
- ۲- آشنایی با کسب و کارهای محلی و کوچک کشاورزی یا وابسته به کشاورزی؛
- ۳- آشنایی با محیطهای فعالیتهای کشاورزی از جمله روستاها؛
- ۴- آموزش بین رشته ای و میان رشته ای به جای آموزش تک رشته ای یا اقدام به آموزش کشاورزی به صورت عمومی؛

- ۵- انجام فعالیتها به صورت کار گروهی؛
- ۶- اجرای برنامه‌های مبتنی بر یادگیری از طریق عمل و فعالیت میدانی کشاورزی؛
- ۷- اجرای برنامه‌های مبتنی بر یادگیری از طریق طراحی کشاورزی؛
- ۸- ایجاد توانایی خلق مسئله، مسئله‌گشایی و تفکر کردن؛
- ۹- پرورش حس کنجکاوی؛
- ۱۰- پرورش توانایی و مهارتهای ایجاد ارتباطات کلامی، نوشتاری و شنیداری؛
- ۱۱- تقویت پشتکار و اعتماد به نفس؛
- ۱۲- مطالعه سوابق کار آفرینان کشاورز و آشنایی با آنها؛
- ۱۳- قرار دادن دانشجویان در جریان مستقیم مراحل پیشنهاد واقعی یک کسب و کار و راه‌اندازی آن؛
- ۱۴- تدوین برنامه‌های کسب و کاری کشاورزی قابل اجرا؛
- ۱۵- ترغیب و انگیزش نخبگان جوان کارآفرینی کشاورزی؛
- ۱۶- فراهم آوردن فرصت مشاوره با کارآفرینان کشاورز مشغول به کار؛
- ۱۷- شبیه‌سازی‌های رایانه‌ای و رفتاری از فعالیتهای کارآفرینی کشاورزی؛
- ۱۸- تخصص در مهارتهای مربوط به خوداشتغالی؛
- ۱۹- مهارت ارزیابی خلاقیت و فرصت در خصوص راه‌اندازی یک کسب و کار؛
- ۲۰- راهبرد زمان واقعی و تصمیم‌گیری در خصوص طراحی یک کسب و کار و راه‌اندازی آن؛
- ۲۱- آموزش مهارت آسایش و راحتی در کنار تغییر و بی‌نظمی؛
- ۲۲- مهارتهای بازاریابی، فروش، معامله و انگیزش از طریق اجبار و تشویق؛
- ۲۳- یادگرفتن مهارت اصول مربوط به امور مالی و حسابداری برای راه‌اندازی یک کسب و کار.

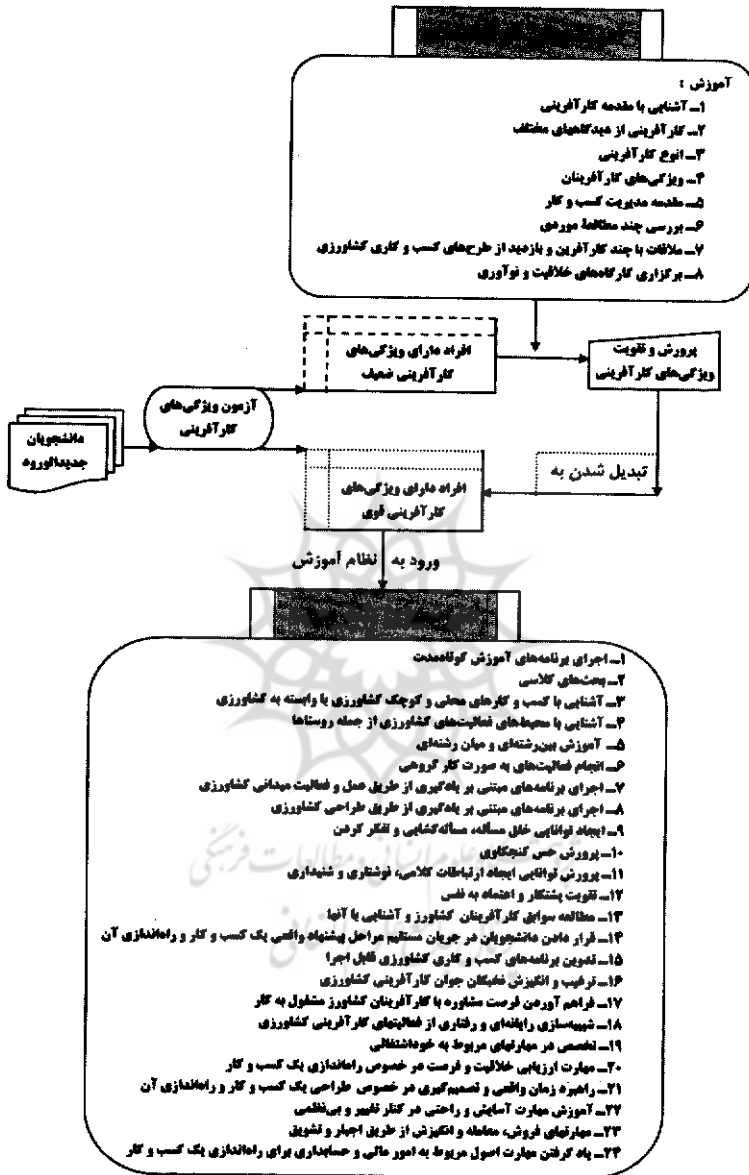
بهر حال، باید بکارگیری کارآفرینی در آموزش کشاورزی و ساختن کارآفرین کشاورزی را با تغییر در دانش و دیدگاه و بینش دانشجویان شروع و آنها را از لحاظ مهارت به طور کامل پرورش داد تا بتوانند واقعاً کاری را علاوه بر برنامه‌ریزی، اجرا نیز نمایند و از جهتی باید دوره‌های آموزشی چهارگانه کارآفرینی در رابطه با آنها به طور کامل اجرا گردد. یعنی در دانشجویان باید دانش و گرایشی نسبت به یک کسب و کار و تواناییهای کارآفرینانه (مثل خلاقیت، نوآوری، فرصت‌طلبی، رشد و ایده‌یابی) ایجاد کرد و مهارتهای مربوط به کسب و کار (زبان، اینترنت، خرید و فروش، مدیریت، حسابداری و امور مالی، ثبت و راه‌اندازی شرکت) را یاد داد، اول اینکه باید آن کسب و کار را راه‌یابان دانش و سپس خدمات حمایتی از وی به عمل آید و در ادامه علاوه بر تلاش خود وی، دانشگاه نیز در جهت توسعه‌ی کارآفرینی و مهارت کسب و کاری اقدامات

لازم را مبذول داشته و وی را به روز گردانند. به عبارت دیگر باید علاوه بر توجه به مهارت‌های تخصصی و فردی، مهارت‌های کسب و کاری و کار آفرینانه دانشجویان نیز تقویت گردیده و رشد یابند (نمودار ۱).



نمودار ۱- مدل مفهومی نظام آموزش کشاورزی با بکارگیری کار آفرینی

نکته قابل توجه این است که ورودی‌های نظام آموزش کشاورزی، از لحاظ دارا بودن ویژگی‌های کار آفرینی متفاوت می‌باشند و باید متناسب با این افراد، دوره‌ی آموزش کار آفرینی ارائه و اجرا گردد (نمودار ۲).



نمودار ۲- الگوی نظری پرورش دانشجوین کشاورزی کار آفرین

منابع

- ۱- آراسته، ح (۱۳۸۲). «کار آفرینی و آموزش عالی: اصول و موانع». رهیافت، شماره ۲۹، صص (۵-۱۳).
- ۲- آقاسی زاده، ف (۱۳۷۵). «نارسائی‌های آموزش کشاورزی در ایران». ماهنامه‌ی جهاد، سال شانزدهم: (۱۸۷-۱۸۶)، صص. (۲۹-۳۴).
- ۳- احمدپور داریانی، م (۱۳۷۸). «کار آفرینی: تعاریف، نظریات و الگوها». تهران: شرکت پردیس ۵۷.
- ۴- احمدپور داریانی، م (۱۳۸۲). «آیا کار آفرینی راهبرد دانشگاهها را تغییر می‌دهد؟». رهیافت، شماره ۲۹، صص (۱۵-۲۶).
- ۵- رضازاده، ح؛ شیخان، ن و احمدپور داریانی، م (۱۳۸۱). «کار آفرینی در آلمان». ماهنامه تخصصی بازاریابی، شماره ۲۲، صص (۵۸-۶۰).
- ۶- رضوی نعمت‌الهی، ا (۱۳۸۴). «کار آفرینی». روزنامه‌ی همشهری.
- ۷- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی (۱۳۸۱). «گزارش اقتصادی نظارت بر عملکرد سال دوم برنامه‌ی توسعه سوم سال ۱۳۸۲». جلد اول. حوزه‌های فرابخشی، چاپ اول، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی.
- ۸- کوراتکو و هاجتس، ر (۲۰۰۱). «نگرشی معاصر بر کار آفرینی». ترجمه ابراهیم عامل محرابی با همکاری محسن تبرائی، مشهد: دانشگاه فردوسی مشهد، ۱۳۸۳.
- ۹- عسگری، ن (۱۳۸۱). «توسعه کار آفرینی در دانشگاهها». گاهنامه‌ی مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور. شماره سوم، ص ۹.
- ۱۰- علوی، ا «کار آفرینی و رسالت دانشگاه». رهیافت، شماره ۲۹، صص (۲۷-۳۴).
- ۱۱- غلامی، ک (۱۳۸۲). «آموزش کار آفرینی در مدارس». گاهنامه مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور. شماره ۷، ص ۳.
- ۱۲- غلامی کوتنایی، «کار آفرینی چیست؟» در دسترس در آدرس اینترنتی: <http://karad.sanjesh.org/maghalat/doc%5Ckarafarini.htm>
- ۱۳- مرکز کاراد سازمان سنجش آموزش کشور (۱۳۸۱) «کار آفرینی چیست؟» دسترس در آدرس اینترنتی: http://karad.sanjesh.org/karafarini/karafarini%20chist.htm#_donya
- ۱۴- مقیمی، ف (۱۳۸۱) «کار آفرینی» گاهنامه مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور. شماره سوم، ص ۷.
- ۱۵- مقیمی، ف (۱۳۸۲). «کار آفرینی» گاهنامه مرکز مطالعات، تحقیقات و ارزشیابی آموزشی سازمان سنجش آموزش کشور. شماره پنجم، ص ۶.

- 16- Bradely, B.D.; Lacho, J.K.; & Rapp, A.T. (2000). University Entrepreneurship Programs for high School Students : Three Case Studies. Available at : [http://www.sbaer.uca.edu/ Research/2000/ICSB/ptf/039BRA.PDF](http://www.sbaer.uca.edu/Research/2000/ICSB/ptf/039BRA.PDF).
- 17- Dabson, B. (2005). The Meaning of Entrepreneurship. Rural Policy Research Institute, Texas Entrepreneurship Summit: Expanding Economic Opportunity, available at : [http:// Dabson TXSummit.pdf/](http://DabsonTXSummit.pdf/).
- 18- Drucker, P.F. (1985). Innovation and Entrepreneurship. New York, Harper & Row.
- 19- Giunipero, L. and Percy, D. (2000). "World Class Purchasing Skills: An Empirical Investigation". Journal of Supply Chain Management, 36:4; p.(4-13).
- 20- Hartshorne, C. Gibb, A. & Ritchie, J. (1982) "Understanding the processes of starting small businesses". International Small Business Journal, 6, 70-80. Available at : www.heacademy.ac.uk/952.htm/
- 21- Hisrich D. R. & Peters P. M. (2003). Entrepreneurship (5th ed.). New Delhi : Tata McGraw-hill.
- 22- Kuratko, Donald F. (2003). "Entrepreneurship education: Emerging trends and challenges for the 21st century". Coleman White Paper Series. Available at : www.usasbe.org/pdf/CWP-2003-kuratko.pdf/.
- 23- Kuratko, Donald F. (2004). "Entrepreneurship education in the 21st century: from Legitimization to Leadership". Coleman White Paper Series. Available at : www.usasbe.org/pdf/01.pdf/.
- 24- Levie, Jonathan. (1999). "Entrepreneurship: Myth and reality". Science & Public Affairs, pp.(24-25). Available at <http://www.celcee.edu/publications/digest/Lievespa.pdf/>.
- 25- Reynolds, P.D., Hay, M. & Camp, S.M, (1999). Golbal Entrepreneurship Monitor (Kauffman Center for Entrepreneurial Leadership).
- 26- Robertson, M. (2000). "The Five Stages of Small Business Growth". Harvard Business Review, 63(3), Available at ; www.heacademy.ac.uk/952.htm.
- 27- The National Association for Community College Entrepreneurship (NACCE). (2004). NACCE Profiles of Programs in Entrepreneurship Education. Availale at: www.nacce.com/PDF/Profiles.pdf/.