

## **Designing an Entrepreneurship-based Competency Model for Graduates in Educational Sciences**

**Abdol Aref Shojaei<sup>1\*</sup>, Mahboube Arefi<sup>2</sup>,  
Kourosh Fathi Vajargah<sup>2</sup>, Gholamreza Shams  
Morakani<sup>3</sup>**

1- Ph.D. Student of Curriculum, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

2- Associate Professor of Curriculum, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

3- Associate Professor of Educational Management, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran

### **Abstract**

The current paper aims at designing an entrepreneurship-based competency model in higher education (Case Study: Graduates in Educational Sciences). This is an applied, quantitative and qualitative research. The statistical population consists of the professors of the entrepreneurial field and the activists of the business sector and the students of the field of education at the Tehran. A sample of Twenty-two was selected in the qualitative section from teachers and graduates of education science and entrepreneurs using targeted sampling method. a sample of 125 was selected from teachers and graduates of education science and entrepreneurs using Morgan's table and convenient sampling method. The results of factor analysis using PLS software showed that in this research, the variables of policymaking and management of business education and learning ( $\beta = 0.200$ ), IT management ( $\beta = 0.200$ ), decision making and problem solving ( $\alpha = 0.215$ ), interactions and effective communication ( $\beta = 0.203$ ), management and leadership ( $\beta = 0.250$ ) and learning management and human resources

development ( $\beta = 0.198$ ) have significant direct and positive effects on the structure of entrepreneurship-based curriculum in the field of educational science.

**Keywords:** Entrepreneurship, Curriculum, Entrepreneurial Competencies, Entrepreneurial Curriculum, Higher Education Curriculum

---

\* Corresponding author: dr.shojaei.1360@gmail.com

## طراحی الگوی شایستگی‌های برنامه درسی کارآفرین محور در رشته علوم تربیتی

عبدالعارف شجاعی<sup>۱\*</sup>، محبوبه عارفی<sup>۲</sup>، کورش فتحی واجارگاه<sup>۳</sup>، غلامرضا شمس مورکانی<sup>۴</sup>

۱- دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی درسی دانشگاه شهید بهشتی

۲- عضو هیات علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی

### چکیده

مقاله حاضر با هدف طراحی الگوی شایستگی‌های برنامه درسی کارآفرین محور در مورد فارغ‌التحصیلان رشته علوم تربیتی تدوین شده است. این تحقیق از نوع تحقیقات آمیخته و کاربردی می‌باشد و جامعه آماری تحقیق را اساتید حوزه کارآفرینی و فعالان بخش کارآفرینی و دانشجویان رشته علوم تربیتی در سطح شهر تهران تشکیل می‌دهند که از کل جامعه، در بخش کیفی ۲۳ نفر از اساتید و کارآفرینان و فارغ‌التحصیلان رشته علوم تربیتی برای نمونه با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و در بخش کمی، ۱۲۵ نفر از اساتید و کارآفرینان و فارغ‌التحصیلان رشته علوم تربیتی با استفاده از جدول مورگان به روش نمونه‌گیری در دسترس، به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در این پژوهش، متغیرهای سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری، مدیریت فناوری اطلاعات، تصمیم‌گیری و حل مسئله، تعاملات و ارتباطات مؤثر، مدیریت و رهبری و مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی اثر مستقیم و مثبت معناداری بر ساختار برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی در رشته علوم تربیتی دارد.

**کلیدواژه‌ها:** کارآفرینی، برنامه درسی، شایستگی‌های کارآفرینی، برنامه درسی کارآفرین محور، برنامه درسی آموزش عالی

برای استنادات بعدی به این مقاله، قالب زیر به نویسندگان محترم مقالات پیشنهاد می‌شود:

Shojaei, A., Arefi, M., Fathi Vajargah, K., & Shams Morakani, G. (2019). **Designing an Entrepreneurship-based Competency Model for Graduates in Educational Sciences.** *Journal of Science & Technology Policy*, 11(1), 77-88. {In Persian}.

DOI: 10.22034/jstp.2019.11.1.1985

### ۱- مقدمه

درباره کارآفرینی در دانشگاه و خارج از آن می‌باشد [۱]. با این حال، امروزه بسیاری از افراد جویای کار و شاغلین، احساس می‌کنند که آنچه در دوران تحصیل آموخته‌اند، تفاوت بسیاری با نیازهای دنیای کار و صنعت دارد و آن‌ها در این خصوص، شایستگی‌های لازم را کسب نکرده‌اند. تحقیقات اندکی که در زمینه اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی در ایران صورت گرفته، نشان می‌دهد که برنامه‌های درسی آموزش عالی در پرورش و تقویت شایستگی‌های مورد نیاز دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف، از توفیق چندانی برخوردار نبوده‌اند و پس از ورود به حوزه شغلی به دلیل

از دهه ۱۹۸۰ آموزش کارآفرینی به یکی از مهم‌ترین و گسترده‌ترین فعالیت‌های دانشگاهی تبدیل شده و دانشگاه‌ها برحسب ویژگی گروه‌های آموزشی و نیازهای منطقه‌ای و ملی، برنامه‌های آموزشی متعددی را برای سازمان‌ها طراحی کرده‌اند و گام‌هایی اساسی برای حمایت از فعالیت‌های کارآفرینی برداشته‌اند. این حمایت‌ها شامل راهنمایی‌های عملی، مشاوره، تسهیلات مالی و برگزاری دوره‌های ویژه

DOI: 10.22034/jstp.2019.11.1.1985

\* نویسنده عهده‌دار مکاتبات: dr.shojaei.1360@gmail.com

کارآیی، اثربخشی آموزشی و نهایتاً برنامه‌ریزی برای پیشرفت خود الگو به کار رود. در واقع این بدان معناست که کل فرایند طراحی یک نظام آموزشی را می‌توان بر مبنای شایستگی انجام داد. مطالعه مبانی نظری در حوزه کارآفرینی نیز نشان می‌دهد که مجموعه شایستگی‌های ویژه‌ای وجود دارند که ممکن است فقدان آن‌ها مانعی برای توسعه کارآفرینی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی باشد [۷]. بنابراین ضرورت فزاینده‌ای برای شناسایی شایستگی‌های کارآفرینان دانشگاهی وجود دارد تا از این طریق بتوان متوجه شد که آنان در هنگام بروز چالش‌ها از چه شایستگی‌هایی بهره می‌برند. شایستگی‌های کارآفرینانه از جمله شایستگی‌هایی اند که برای انجام اثربخش فعالیت‌های کارآفرینانه ضروری هستند [۸]. ماهیت شایستگی‌های کارآفرینانه، آن را به عنوان یک مفهوم مهم برای بهبود کارآفرینی نمایان ساخته‌است. شخصیت، مهارت‌ها، رفتار و دانش کارآفرین، چه به عنوان یک فرد و چه به صورت جمعی و یک تیم در داخل یک سازمان یا کسب و کار، مجموعه عناصر حیاتی را در رابطه با موفقیت کارآفرینی تشکیل می‌دهند [۹]. در واقع بیش از دو دهه است که ایجاد چهارچوبی جامع از شایستگی‌های کارآفرینانه، موضوع تحقیقات بسیاری بوده‌است و محققین دسته‌بندی مختلفی را در ارائه آن، مدنظر داشته‌اند. اکثر مطالعات این حوزه، اجزاء مختلف شایستگی‌ها از جمله ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها، مهارت‌ها، و دانش عملکرد مؤثر در نقش کارآفرین را استخراج نموده‌اند و یا از دیدگاه فرایندی نسبت به شایستگی‌های کارآفرینانه، بر روی رفتارهای منعکس‌کننده شایستگی تمرکز کرده‌اند [۱۰].

آثار پژوهشی قابل توجهی در این حوزه وجود دارد اما این یافته‌ها به صراحت در ارتباط با فعالیت‌های کارآفرینانه در جامعه فارغ‌التحصیلان نیست. نمی‌توان به سادگی الگوهای عمومی‌تر شایستگی‌های کارآفرینانه را در حوزه خاص فعالیت فارغ‌التحصیلان به کار برد و با اطمینان گفت که کدام یک از این شایستگی‌های کارآفرینانه، شناسایی شده برای جامعه فارغ‌التحصیلان ضروری است در حالی که کارآفرین شدن فارغ‌التحصیلان، نیازمند در نظر گرفتن همه مؤلفه‌های این نظام، به ویژه نقش کلیدی خود فارغ‌التحصیل است. [۱۱]

یافته‌های تحقیقات و مطالعات اندک در سطح فردی در حوزه

نداشتن شایستگی، موجبات اتلاف هزینه و کاهش اثربخشی در حیطه شغلی را سبب می‌شوند [۲]. ضعف دستگاه‌های سیاست‌گذار در شناخت امر کارآفرینی، نبود تجارب قبلی در کشور برای توسعه کارآفرینی و حمایت و پشتیبانی از کارآفرینان، موانع اصلی و اولیه محسوب می‌شوند. وضعیت موجود آموزش کارآفرینی، به ویژه در سطح آموزش عالی کشور، از یک الگوی منسجم برخوردار نبوده و دچار پراکندگی و سردرگمی شده‌است. با توجه به اهمیت و نقش کارآفرینی و با توجه به مشکلات کنونی دانش‌آموختگان، ترویج و اشاعه کارآفرینی، بسترسازی برای فرهنگ حامی کارآفرینی و تربیت کارآفرین، برای تمامی جوامع، به ویژه جوامع در حال توسعه مثل کشورمان ضرورت دارد که این امر، یکی از وظایف و چشم‌اندازهای آموزش عالی است [۳].

یقیناً، تحقق یافتن چنین رسالت‌هایی نیاز به تغییرات در عناصر آموزش عالی دارد، چرا که مؤسسات آموزش عالی از قبیل دانشگاه‌ها از خرده نظام‌های بسیار مهم یک جامعه محسوب می‌شوند و نقش حیاتی و مهمی را در توسعه پایدار و همه جانبه، ایفا می‌کنند و البته ایفای این نقش منوط به شرایط متعددی از جمله داشتن عناصر و درون‌داده‌های مناسب و سازگار با تحولات و نیازها است [۴]. آموزش عالی باید همانند یک موجود زنده، همواره به کسب آگاهی از محیط و عناصر داخلی خود پرداخته و با شناسایی تحولات محیطی و وضعیت خویش، تغییرات لازم را در جهت ادامه حیات به صورت پویا در خود ایجاد نماید و البته این تغییرات بایستی در همه عناصر، از جمله اهداف و وظایف و ساختار و برنامه‌های آن به‌طور هماهنگ انجام گیرد تا ارتباط آن‌ها به صورت منطقی حفظ گردد و بتواند به حیات خود ادامه دهد [۵]. برنامه‌های درسی دانشگاهی بایستی به گونه‌ای باشد که توانایی و شایستگی لازم را برای مواجهه با حیطه‌های تخصصی، در دانشجو و دانش‌آموخته به وجود آورده و از تناسب لازم برخوردار باشند. لذا بازنگری و طراحی برنامه‌های درسی دانشگاهی در جهت اصلاح شرایط یادشده، ضروری به شمار می‌رود [۶].

الگوی شایستگی‌ها در یک نظام آموزشی می‌تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد. از جمله این که می‌تواند برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی

به کار برده شوند، باعث عملکرد موفقیت‌آمیز می‌شوند. درآگاینیدیس و منتزاس<sup>۶</sup>، وزارت کار آمریکا و سازمان توسعه صنعتی ملل متحد (یونیدو)<sup>۷</sup> شایستگی را به‌عنوان مجموعه‌ای از مهارت‌ها، دانش مرتبط و نگرش‌هایی می‌دانند که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف یا فعالیت‌هایی مربوط به یک شغل یا کار خاص را به طور موفقیت‌آمیزی انجام دهد [۱۴].

شایستگی‌ها با توجه به نوع استفاده و اهداف خود می‌توانند به دسته‌های مختلفی تقسیم شوند. از نظر یونیدو، شایستگی‌ها در سه دسته اصلی شایستگی‌های مدیریتی<sup>۸</sup> (که برای سرپرستان و مدیران در هر شغل و خدمتی ضروری است)، شایستگی‌های عمومی<sup>۹</sup> (که برای تمام کارکنان بدون توجه به نوع یا سطح وظایف‌شان در نظر گرفته می‌شود) و شایستگی‌های فنی یا وظیفه‌ای<sup>۱۰</sup> (شایستگی‌های خاصی که برای انجام هر شغل در سازمان در محدوده فنی و یا تخصصی تعریف شده مورد توجه است) تقسیم‌بندی می‌شوند [۱۵]. ندبرگ<sup>۱۱</sup> معتقد است که در بسیاری از مطالعات شایستگی، از رویکرد منطقی استفاده و شایستگی به‌عنوان مجموعه‌ای مشخص از ویژگی‌ها همچون دانش و مهارت‌های انجام یک کار دیده می‌شود. درحالی‌که در مقابل رویکرد منطقی، رویکرد تفسیری به‌عنوان رویکردی بدیل وجود دارد که معنا را کاویده و شایستگی را از نظرگاه فردی که موقعیت را تجربه کرده، مطالعه می‌کند. در رویکرد منطقی که به فلسفه دوگانگی و عینیت‌گرا وابسته است، کار از انجام‌دهنده آن جدا و شایستگی پدیده‌ای مبتنی بر ویژگی است. دسته‌بندی سندبرگ، مشابه دیدگاه هیتون و مک‌اوی<sup>۱۲</sup> است که با توجه به تراکم سازه شایستگی، مطالعات مرتبط با آن را به دو جریان تقسیم می‌کنند: جریانی شایستگی را صرفاً مجموعه‌ای از دانش، نگرش و مهارت در نظر می‌گیرد اما دیگری، شایستگی را ترکیب این عوامل در نظر گرفته که در تجربه زیسته افراد منعکس می‌شود. [۱۶]

## ۲-۲ الگوی شایستگی

الگوی شایستگی توصیفی است مکتوب از شایستگی‌های

کارآفرینی نیز نتوانسته یک چارچوب یا مجموعه کامل از آنچه مورد نیاز فارغ‌التحصیلان است، ارائه کند. با توجه به ضعف کارآفرینی در کشور ما، یکی از نیازهای ضروری جامعه، تدوین الگویی مناسب برای شایستگی‌های کارآفرینانه مورد نیاز فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها است. از آنجا که بررسی مطالعات انجام‌شده در داخل و خارج از کشور حاکی از آن است که چهارچوب مشخصی برای شایستگی‌های کارآفرینانه فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها در دست نیست، بنابراین پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سؤالات زیر است:

۱. شایستگی‌های برنامه درسی کارآفرین‌محور رشته علوم تربیتی کدام است؟
۲. شایستگی‌های فرعی برنامه درسی کارآفرین‌محور کدام است؟
۳. آزمون الگوی شایستگی‌های برنامه درسی کارآفرین‌محور چگونه خواهد بود؟

## ۲- مبانی نظری

### ۱-۲ تعریف شایستگی

شایستگی در مطالعات دانشگاهی و نیز از منظر سازمان‌های مختلف دولتی و غیردولتی و سازمان‌های بین‌المللی از دیدگاه‌های مختلف مورد توجه قرار گرفته و تعاریف متفاوتی از آن ارائه شده است. از نظر مک‌کلند<sup>۱</sup>، شایستگی، ابزاری است که می‌توان توسط آن فرد ممتاز را از افراد معمولی تشخیص داد. پویا تزیس<sup>۲</sup> شایستگی را ظرفیتی می‌داند که در فرد وجود دارد و منجر به رفتارهایی می‌شود که تقاضا و نیازهای شغلی را در کنار مؤلفه‌های محیط سازمانی پوشش داده و نتایج مطلوبی را حاصل می‌آورد [۱۲]. اسپنسر و اسپنسر<sup>۳</sup> شایستگی را به‌عنوان «یک ویژگی پایه‌ای فرد که باعث عملکرد برتر یا کارایی او در یک شغل یا شرایط می‌شود» تعریف نموده‌اند. راثول<sup>۴</sup> نیز شایستگی را یک ویژگی زیربنایی که منجر به عملکرد موفقیت‌آمیز می‌شود و ممکن است شامل دانش، مهارت و سطوح انگیزشی شود، معرفی می‌نماید [۱۳]. دویوئس<sup>۵</sup> شایستگی‌ها را آن دسته از ویژگی‌هایی مانند دانش، مهارت و الگوهای فکری و مانند این‌ها می‌داند که وقتی به تنهایی یا با ترکیبی از سایر ویژگی‌ها

6. Draganidis & Mentzas

7. UNIDO

8. Managerial Competency

9. Generic Competency

10. Technical/ Functional Competency

11. Sandberg

12. Heaton and Mcewi

1. McClelland

2. Poya Tizis

3. Spencer and Spencer

4. Roth Wool

5. Douboos

مهارت، رفتار و دانش کارآفرین، چه بعنوان یک فرد و چه به صورت جمعی و به عنوان یک تیم در داخل سازمان یا کسب و کار، یک عنصر حیاتی را در رابطه با موفقیت کارآفرینی تشکیل می دهند [۲۲]. پژوهش‌های مختلف نیز اثبات کرده‌اند شایستگی‌های کارآفرینی برای موفقیت کسب و کارها حیاتی هستند. این اهمیت از دو منظر مورد بررسی قرار گرفته است. در حالی که از منظر نخست شایستگی‌ها به عنوان فاکتورهای ضروری برای شروع موفق کارآفرینی تلقی می‌شوند، دیگران این شایستگی‌ها را پیش‌نیاز تداوم موفقیت کسب و کار تلقی می‌کنند. لذا درک درست از ماهیت و نقش شایستگی‌های کارآفرینانه به عنوان یک عامل مهم در رشد و موفقیت کسب و کار می‌تواند در عمل نتایج مهمی را دربرداشته باشد [۲۳]. در جدول ۲ تعاریف برخی صاحب‌نظران از مفهوم شایستگی‌های کارآفرینانه ارائه شده است:

جدول ۲) تعاریف برخی صاحب‌نظران از شایستگی‌های کارآفرینانه

صاحب‌نظر	تعریف
آن دسته از شایستگی‌هایی که ریشه عمیق‌تری در پیش‌زمینه فرد (خصوصیات، شخصیت، نگرش، نقش اجتماعی و خودپنداری) دارند و همچنین آن دسته از شایستگی‌هایی که محل کار یا از طریق تربیت و آموزش به دست می‌آیند نظیر مهارت‌ها، دانش، تجربه.	مان و لاو <sup>۴</sup> [۲۴]
ویژگی هم نگرش‌ها و هم رفتارها تعریف می‌شود که کارآفرینان را قادر به حفظ موفقیت کسب و کار ایجاد شده می‌نماید.	احمد <sup>۵</sup> [۲۵]
یک گروه معین از شایستگی‌های مرتبط با انجام کارآفرینی موفق.	میچل مور و راولی <sup>۶</sup> [۲۶]
مجموعه‌ای از ویژگی‌های کارآفرینانه مورد نیاز برای کارآفرینی موفق و سازگار با محیط که شامل نگرش، باور، دانش، مهارت، توانایی، شخصیت، تخصص (اجتماعی، فنی، مدیریتی)، جهت‌گیری فکری و رفتاری و همچنین توانایی تشخیص رابطه بین مهارت‌های مدیریتی، سبک‌های کارآفرینی و نوع کسب و کار است.	سانچز <sup>۷</sup> [۲۷]

مورد نیاز برای عملکرد کاملاً موفق و یا نمونه در یک طبقه شغلی، تیمی، گروه، بخش و یا سازمان. این الگوها می‌توانند شایستگی‌هایی را فراهم کنند که کارکنان به منظور بهبود عملکرد در شغل فعلی خود و یا آماده‌شدن برای شغل‌های دیگری که به آن ارتقاء و یا انتقال یافته‌اند، بدان نیاز دارند. همچنین می‌توانند در تجزیه و تحلیل شکاف مهارت و مقایسه بین شایستگی‌های موجود و مورد نیاز سازمان یا افراد مفید باشند [۱۷]. در جدول ۱ تعدادی از تعاریف صاحب‌نظران از مفهوم الگوی شایستگی ارائه شده است:

جدول ۱) تعاریف برخی صاحب‌نظران از مفهوم الگوی شایستگی

صاحب‌نظر	تعریف
دویس و همکاران <sup>۱</sup> [۱۸]	توصیف مکتوبی از شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد کاملاً موفق و یا نمونه در یک طبقه شغلی، کار تیمی، گروه، بخش و یا سازمان.
مرللی و همکاران <sup>۲</sup> [۱۹]	یک چهارچوب سازمان‌یافته که شایستگی‌های مورد نیاز برای عملکرد مؤثر در یک شغل خاص، خانواده شغل (گروهی از شغل‌های مرتبط به هم)، سازمان، وظیفه یا فرآیند را فهرست‌وار بیان می‌کند.
دراگان‌دیس و منتزای <sup>۳</sup> [۲۰]	یک الگوی قابل اندازه‌گیری توانایی‌ها و رفتارهای مورد نیاز برای انجام دادن فعالیت‌های کاری به صورت موفقیت‌آمیز.

ارزش الگوی شایستگی به آن است که با فراهم کردن رویکردی کلان‌نگر، مجموعه شایستگی‌های مورد نیاز در یک شغل یا صنعت مشخص را که فرد می‌باید دارا بوده و یا باید کسب نماید، به نمایش می‌گذارد. این اطلاعات می‌تواند در جهت توسعه منابع انسانی یا توسعه حرفه‌ای نیروی کار در زمینه‌های مختلف مانند انتخاب، آموزش، سنجش و ارزیابی، جبران خدمات و توسعه قابلیت‌های مفید در افراد و سازمان‌ها و سایر موارد مرتبط به کار گرفته شود [۲۱].

### ۳-۲ شایستگی‌های کارآفرینانه

اهمیت شایستگی‌های کارآفرینانه، آن را بعنوان یک مفهوم مهم برای بهبود کارآفرینی نمایان ساخته است. شخصیت،

4. Man and lau  
5. Ahmad  
6. Mitchell Moore and Rawley  
7. Sanchez

<sup>1</sup>. Davis  
<sup>2</sup>. Merleli  
<sup>3</sup>. Dragan and Mentzai

### ۳- مرور پیشینه

صالحی و رحمانی در مقاله «بررسی شایستگی‌های کانونی در برنامه‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مروری بر مباحث نظری و تجربیات کشورها» بیان می‌دارند که تهیه و تنظیم مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی در محتواهای برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از مهم‌ترین چالش‌های برنامه‌ریزان آموزشی و درسی می‌باشد. شایستگی‌هایی کلیدی از قبیل مهارت حل مسئله، مهارت‌های کار با رایانه، داشتن تفکر راهبردی، مهارت زبان انگلیسی و... همواره در اشتغال از جایگاه خاصی برخوردار بوده‌اند [۳۱].

هوارد<sup>۱</sup> در پژوهشی تأثیر توسعه قابلیت‌های کارآفرینی (خلاقیت، خطرپذیری، کنترل درونی، انگیزه پیشرفت و استقلال طلبی) را بر کارآفرینی دانش‌آموزان مورد بررسی قرار داد و به این نتیجه رسید که رابطه مستقیمی بین این قابلیت‌ها و توانایی کارآفرینی افراد وجود دارد [۳۲].

عزیزی و گودرزی نیز در پژوهشی با هدف شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز مربیان کسب‌وکار و با توزیع پرسشنامه در بین ۲۵۰ نفر از مربیان کسب‌وکار مشغول به فعالیت در استان اصفهان، نشان دادند که شاخص‌های داشتن تجربه عمیق در کسب‌وکار، داشتن تجربه و آشنایی با چالش‌ها و نقاط کور کسب‌وکار، طرح‌ریزی فعالیت‌ها، تعریف طرح چشم‌انداز و تعیین اهداف توسعه‌ای، داشتن اطلاعات مناسب از حوزه کاری، انگیزه‌بخشی، انرژی‌بخشی و امیدبخشی و... بیشترین اهمیت را در چارچوب شایستگی‌های مورد نیاز مربیان کسب‌وکار، دارا هستند [۳۳].

### ۴- روش شناسی

روش انجام این پژوهش از بعد روش‌شناختی، رویکردی آمیخته (کیفی-کمی) داشته و به لحاظ هدف نیز پژوهشی کاربردی است. در مرحله جمع‌آوری داده‌های کیفی، از مصاحبه با خبرگان بهره برده شد و جمع‌آوری داده‌های کمی نیز با ابزار پرسشنامه نیمه‌ساختاریافته انجام شد. در پرسشنامه، از طیف ۵ درجه‌ای لیکرت برای تعیین وزن و میزان اهمیت هر یک از شایستگی‌های کارآفرینانه استفاده شد. روایی این پرسشنامه، از بررسی ادبیات نظری و اعمال نظر چند تن از

شایستگی‌های کارآفرینانه شامل خوشه‌هایی از دانش مربوط به نگرش و مهارت‌هایی است که یک کارآفرین باید آن‌ها را در خلال آموزش‌های مدیریتی کسب نماید تا وی را قادر سازند در مدیریت کردن یک کسب‌وکار مخاطره‌آمیز، عملکرد سطح بالا و سود حداکثری ارائه نماید [۲۸]. به‌طور کلی می‌توان گفت که شایستگی‌های کارآفرینانه، به مجموعه صفات ضروری برای کارآفرینی موفق و پایدار اطلاق می‌شود. شایستگی‌های ضروری برای شروع کسب‌وکار مخاطره‌آمیز ممکن است به عنوان مبنا مطرح شود، اما اثربخش‌ترین کارآفرینان آن‌هایی هستند که فراتر از آغاز سازمان‌ها به سراغ آن‌ها رفته و آن‌ها را زنده نگه داشته و رشد دهند [۲۹].

### ۲-۴ آموزش مبتنی بر شایستگی

در آموزش مبتنی بر شایستگی، هدف شناسایی و پرورش منحصر به فرد توانایی‌های ذهنی، عاطفی و فیزیکی فراگیران و کمک به آن‌ها برای کسب موفقیت است و ویژگی‌های اصلی الگو شامل موارد زیر است:

۱- مجموعه‌ای از فعالیت‌های طراحی شده برای رشد و توسعه تک‌تک فراگیران است به طوری که استقلال فراگیر و آموزگار نسبت به روش‌های آموزشی دیگر بیشتر حفظ می‌شود.

۲- فراگیران فرصت‌های بسیاری برای به‌دست‌آوردن طیف وسیعی از تجارب، رشد و توسعه توانمندی‌های خود دارند. تدریس به‌صورت موضوع‌محور که راهی برای به‌دست‌آوردن دانش پایه است، انجام می‌گیرد.

۳- ساعت تدریس در سراسر تجربه و فعالیت‌های موضوع محور به‌صورت هماهنگ و متعادل توزیع شده و اهمیت زیادی به فعالیت‌های دانشجویان برای کسب تجربه مستقیم و کشف ذهنی می‌دهد.

۴- ارتقاء به سطوح بالاتر تحصیلی بر اساس استعداد و نتایج کسب‌شده توسط فراگیران است.

۵- ارزشیابی بر اساس معیارهای استاندارد نیست بلکه از روش‌های مختلف جهت ارزیابی عملکرد، توانایی‌ها و استعداد استفاده می‌شود.

در این شیوه آموزشی، نتیجه، اثربخشی، کیفیت و مسئولیت‌پذیری دانشجویان مورد تأکید است و معیار سنجش و ارزشیابی، همان میزان دستیابی به توانمندی و نگرش توسط دانشجو می‌باشد [۳۰].

چرخش یافته عاملی شایستگی‌ها و شایستگی‌های فرعی برنامه درسی کارآفرین محور در آموزش عالی، شامل ۶ عامل است. به طوری که در عامل اول (سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری) بیشترین بار عاملی ۰/۷۷۷ و کمترین ۰/۶۶۱ می‌باشد. در عامل دوم (مدیریت فناوری اطلاعات) بیشترین بار عاملی ۰/۷۶۲ و کمترین ۰/۳۳۰ می‌باشد. در عامل سوم (تصمیم‌گیری و حل مسئله) بیشترین بار عاملی ۰/۷۲۸ و کمترین ۰/۶۰۱ است. در عامل چهارم (تعاملات و ارتباطات مؤثر) بیشترین بار عاملی ۰/۸۱۰ و کمترین ۰/۶۲۴ می‌باشد. در عامل پنجم (مدیریت و رهبری) بیشترین بار عاملی ۰/۸۴۳ و کمترین ۰/۵۰۷ است. در عامل ششم (مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی) بیشترین بار عاملی ۰/۷۲۷ و کمترین ۰/۳۵۰ می‌باشد.

#### ۱-۵ تحلیل همبستگی چند متغیره داده‌ها (تحلیل استنباطی)

در مجموع ۲۹ گویه پرسشنامه در قالب یک مؤلفه اصلی و ۶ مؤلفه فرعی وارد تحلیل شدند. بر اساس نتایج به دست آمده کلیه عامل‌ها بار عاملی بالای ۰/۳ و مقدار آماره  $t$  در همه موارد از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است، بنابراین موارد تحت بررسی، مورد تأیید قرار گرفت.

بر اساس نتایج مدل بیرونی حداقل مربعات جزئی تحلیل عاملی تأییدی، بار عاملی مشاهده در تمامی موارد مقداری بزرگتر ۰/۳ دارد که نشان می‌دهد همبستگی مناسبی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود وجود دارد. همچنین بر اساس نتایج مدل اندازه‌گیری، مقدار بوت استرپینگ آماره  $t$  در اکثر موارد به جز مؤلفه کیفیت ارائه خدمات از مقدار بحرانی ۱/۹۶ بزرگتر است که نشان می‌دهد همبستگی بین متغیرهای قابل مشاهده با متغیرهای پنهان مربوط به خود معنادار است. پس می‌توان نتیجه گرفت هر متغیر اصلی به درستی مورد سنجش قرار گرفته و با عنایت به یافته‌های حاصل از این مقیاس می‌توان به آزمون فرضیه‌های پژوهش پرداخت.

#### ۲-۵ روایی همگرا

همچنین روایی همگرا<sup>۱</sup> نیز محاسبه شده است. هرگاه یک یا چند خصیصه از طریق دو یا چند روش اندازه‌گیری شوند،

اساتید حوزه علوم تربیتی درباره اعتبار محتوایی به دست آمده و میزان پایایی آن نیز با بهره‌گیری از آزمون آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۲۵ محاسبه شد. برای بررسی و تحلیل اطلاعات جمع‌آوری شده از روش تحلیل مضمون استفاده شد که از روش‌های ساده و کارآمد تحلیل کیفی است. این روش، مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای بسیاری از تحلیل‌های کیفی را فراهم می‌کند. همچنین در پژوهش حاضر برای کدگذاری و گزارش مضامین از روش قیاسی (مبتنی بر نظریه) استفاده شد. در روش قیاسی، تحلیل مضمون بر اساس علاقه نظری یا تحلیلی پژوهشگر به موضوع صورت می‌گیرد؛ لذا این روش بیشتر مبتنی بر فرد تحلیلگر است.

از طرفی به منظور شناسایی نقاط ضعف و قوت سؤالات مصاحبه و رفع آن‌ها، مصاحبه‌های آزمایشی (نمونه اولیه) جهت تهیه لیست شایستگی‌ها و ریزشایستگی‌ها انجام شد تا از روایی مرحله مصاحبه اطمینان حاصل شود. جامعه آماری این پژوهش در بخش کیفی را گروه اساتید رشته علوم تربیتی، فعالان اقتصادی و کارآفرینان به ویژه حوزه آموزش، اساتید رشته کارآفرینی که در دانشگاه‌های سطح تهران در حوزه آموزش و کارآفرینی به عنوان هیئت علمی مشغول به تدریس هستند، تشکیل می‌دادند که با مصاحبه حدود ۲۳ نفر از لحاظ جمع‌آوری اطلاعات به اشباع رسید. در بخش کمی این پژوهش، از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. از مجموع افراد به ۱۲۵ نفر پرسشنامه نهایی ارسال و تعداد ۹۵ پرسشنامه عودت داده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش در بخش کیفی، روش تحلیل درونمایه، به کار گرفته شد و پس از تحلیل این داده‌ها از طریق کدگذاری و با تدوین پرسشنامه‌های مشتمل بر شاخص‌های شناسایی شده، به گردآوری داده‌های کمی پرداخته شد تا برای چارچوب به دست آمده و تأیید شاخص‌های یادشده صحت‌گذاری صورت گیرد. در بخش کمی، برای دستیابی به دو هدف تأیید چارچوب و حصول اطمینان از برازش مناسب آن، با استفاده از شاخص‌هایی آن‌ها توسط افراد نمونه اولویت‌بندی گردید.

#### ۵- یافته‌های تحقیق

طبق نتایج به دست آمده مشخص می‌شود که ماتریس

<sup>۱</sup> Convergent Validity

## ۵-۵ تشریح یافته‌های مدل

در پایان تحلیل یافته‌های مرحله نخست پژوهش، مرحله مطالعات تجربی، مبنایی برای ترسیم مدل فرضی و آزمون روابط بین متغیرها در قالب فرضیه‌های ارائه شده، در مرحله کمی پژوهش بود؛ بنابراین در ادامه یافته‌های مدل معادلات ساختاری بر اساس فرضیه‌های پژوهش ارائه شده‌اند.

با توجه به نتایج جدول ۴ متغیرهای سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری ( $\beta = 0/200$ ) مدیریت فناوری اطلاعات ( $\beta = 0/200$ ) تصمیم‌گیری و حل مسئله ( $\beta = 0/215$ ) تعاملات و ارتباطات مؤثر ( $\beta = 0/203$ ) مدیریت و رهبری ( $\beta = 0/250$ ) و مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی ( $\beta = 0/198$ ) اثر مستقیم و مثبت معناداری بر ساختار برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی در رشته علوم تربیتی از دیدگاه اساتید رشته علوم تربیتی دارد.

جدول ۳) روایی همگرا و پایایی متغیرهای تحقیق

عوامل	سؤالات تعداد	کرونباخ آلفای	AVE	CR
سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری	۵	۰/۷۴۰	۰/۷۴۲	۰/۸۳۲
مدیریت فناوری اطلاعات	۶	۰/۷۷۶	۰/۷۹۶	۰/۸۴۶
تصمیم‌گیری و حل مسئله	۴	۰/۷۴۰	۰/۷۴۲	۰/۸۳۲
تعاملات و ارتباطات مؤثر	۴	۰/۷۸۶	۰/۸۰۶	۰/۸۷۵
مدیریت و رهبری	۴	۰/۷۴۸	۰/۷۵۱	۰/۸۴۲
مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی	۱۶	۰/۸۰۳	۰/۸۰۷	۰/۸۴۳

## ۶- بحث

در بررسی شایستگی‌ها و شایستگی‌های فرعی برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی در رشته علوم تربیتی با استناد به مصاحبه‌های انجام شده، شش شایستگی تحت‌عناوین «سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری، مدیریت فناوری اطلاعات، تصمیم‌گیری و حل مسئله، تعاملات و ارتباطات مؤثر، مدیریت و رهبری و مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی» استخراج شد. به‌طوری‌که در شایستگی «سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای

همبستگی بین این اندازه‌گیری‌ها دو شاخص مهم اعتبار را فراهم می‌سازد. اگر همبستگی بین نمرات آزمون‌هایی که خصیصه‌ی واحدی را اندازه‌گیری می‌کند بالا باشد، پرسشنامه دارای اعتبار همگرا می‌باشد. وجود این همبستگی برای اطمینان از این که آزمون آنچه را که باید سنجیده شود می‌سنجد، ضروری است. برای روایی همگرا میانگین واریانس استخراج<sup>۱</sup> (AVE) و روایی مرکب<sup>۲</sup> (CR) محاسبه می‌شود. باید روابط زیر برقرار باشد:

$$CR > 0.7 \quad CR > AVE \quad AVE > 0.5$$

آلفای کرونباخ تمامی متغیرها بزرگتر از ۰/۶ بوده بنابراین از نظر پایایی تمامی متغیرها مورد تأیید است (جدول ۳). مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگتر از ۰/۵ است بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود. مقدار روایی مرکب (CR) نیز بزرگتر از AVE است.

## ۵-۳ آزمون مدل کلی

رابطه متغیرهای مورد بررسی در تحقیق، براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده‌است. در مدل کلی تحقیق اندازه‌گیری (رابطه هر یک از متغیرهای قابل مشاهده به متغیر پنهان) و مدل مسیر (روابط متغیرهای پنهان با یکدیگر) محاسبه شده‌است. برای سنجش معناداری روابط نیز آماره t با تکنیک بوت‌استرپینگ محاسبه شده‌است. در این مدل که خروجی نرم افزار Smart PLS است، خلاصه نتایج مربوط به بار عاملی استاندارد روابط متغیرهای تحقیق در ارائه شده‌است. آزمون فرضیه‌های تحقیق براساس روابط هر یک از متغیرها به تفکیک نیز ارائه شده‌است.

## ۵-۴ برازش کلی مدل (معیار GOF):

این معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است. بدین معنی که با این معیار، محقق می‌تواند پس از بررسی برازش بخش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. وتزلس و همکاران سه مقدار یکصدم، بیست و پنج صدم و سی و شش صدم را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده‌اند [۳۴].

1. Average Variance Extracted (AVE)  
2. Composite Reliability (CR)



جدول ۴) ضرایب مؤلفه‌های مورد بررسی در تحلیل عاملی تأییدی شایستگی‌ها و شایستگی‌های فرعی برنامه درسی کارآفرین محور در علوم تربیتی

متغیر پیش‌بین	متغیر ملاک	نوع اثر	$\beta$ استاندارد شده	P-value
سیاست‌گذاری و مدیریت حرفه‌ای کسب‌وکار آموزشی و یادگیری	مدل	مستقیم	۰/۲۰۰	۰/۰۰۱
مدیریت فناوری اطلاعات		مستقیم	۰/۲۰۰	۰/۰۰۱
تصمیم‌گیری و حل مسئله		مستقیم	۰/۲۱۵	۰/۰۰۱
تعاملات و ارتباطات مؤثر		مستقیم	۰/۲۰۳	۰/۰۰۱
مدیریت و رهبری		مستقیم	۰/۲۵۰	۰/۰۰۱
مدیریت یادگیری و توسعه منابع انسانی		مستقیم	۰/۱۹۸	۰/۰۰۱

به تغییر مدل آموزش و پرورش خود در رسیدن به سطح معاصر هستند. در نهایت بیان کرده‌اند که این امر باید منجر به تجدیدنظر در مأموریت و چشم‌انداز دانشگاه شود. این مأموریت باید شامل اهداف آموزش و پرورش مناسب و همکاری با صنعت برای حمایت از دانشگاه شود [۳۷].

در شایستگی‌های فرعی «تصمیم‌گیری و حل مسئله» نتایج حاصل تم‌های «تحلیل‌گری، حل مسئله و خلاقیت و نوآوری و تفکر انتقادی» را نشان داد که این تم‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و نیز تأییدی مورد تأیید قرار گرفتند. وان<sup>۳</sup> و همکاران در کتاب «نظام‌های کارآفرینانه در دهه ۴۹۰» می‌آورند: کارآفرین یعنی ترکیب متفکر با مجری، کارآفرین فردی است که فرصت ارائه یک محصول، خدمات، روش و سیاست جدید یا راه تفکری جدید برای یک مشکل قدیمی را می‌یابد. کارآفرین فردی است که می‌خواهد پیامد اندیشه، محصول یا خدمات خود را بر سیستم خود مشاهده کند [۳۸]. در شایستگی‌های فرعی «تعاملات و ارتباطات مؤثر» با استناد به نتایج حاصل از مصاحبه‌ها، تم‌های «مهارت‌های فردی، ارتباط بین‌فردی، اخلاق حرفه‌ای و توسعه فردی» استخراج شده‌است و این تم‌ها با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی در مجموعه شایستگی‌های مورد نیاز برنامه درسی مبتنی بر کارآفرینی نیز، مورد تأیید قرار گرفته‌است. بر اساس بررسی‌های انجام‌شده توسط هنری و همکاران [۳۹] محتوای

کسب‌وکار آموزشی و یادگیری» تم‌های «سیاست‌گذاری آموزشی، فروش خدمات آموزشی، تدوین و طراحی، کسب‌وکارهای آموزشی و یادگیری، مدیریت مالی قراردادهای بازاریابی آموزشی، هوش تجاری و مدیریت ریسک» استخراج و مورد تأیید تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی نیز قرار گرفت. عزیزی [۳۳] معتقد است که در مراکز آموزشی، زمینه بروز و پرورش ویژگی‌های کارآفرینانه فراگیران فراهم نشده‌است. شکاری و همکاران اعتقاد دارند که درس دوره‌های آموزشی توانسته‌است اطلاعات و مهارت‌های کارآفرینی موردنظر را در دانش‌آموختگان برای ورود به بازار کار فراهم کند [۳۵]. ویلسون و همکاران<sup>۱</sup> معتقدند که آموزش کارآفرینی نقش مهمی در بالابردن سطح خودکارآمدی و قصد شروع فعالیت اقتصادی ایفا می‌کند [۳۶].

در شایستگی‌های فرعی «مدیریت فناوری اطلاعات» تم‌های استخراج‌شده همچون «بهره‌برداری از شبکه‌های اجتماعی، طراحی و توسعه بانک اطلاعات آموزشی و یادگیری، طراحی داشبوردهای مدیریت آموزشی، بهره‌برداری از رایانش ابری و کاربری نرم‌افزارهای تخصصی آموزشی و یادگیری» مورد تأیید روایی سازه‌ای و تأییدی قرار گرفت. در تبیین نتیجه به‌دست‌آمده باسکی و آلکان<sup>۲</sup> در تحقیق خود بیان کرده‌اند که تحولات در فناوری اطلاعات باعث ایجاد چالش‌های جدید و مشکلات برای دانشگاه‌ها شده‌است بنابراین دانشگاه‌ها مجبور

<sup>3</sup> Van

<sup>1</sup> Wilson

<sup>2</sup> Basque and Alcan

اداری را پر می‌کنند و دلیل آن نیز عدم توجه به یادگیری عملیاتی و خلاقانه موضوعات درسی است. بر همین اساس، بررسی‌ها مؤید آن است که دانش‌آموختگان دانشگاه‌های ایران فاقد توانایی‌های فردی و مهارت‌های لازم برای راه‌اندازی کسب‌وکار مناسب و جایابی مناسب و حرفه‌ای (متناسب با تخصص دانشگاهی) در بازار کار می‌باشند.

بسیاری از صاحب‌نظرها علت بیکاری تحصیل‌کرده رشته‌های علوم تربیتی را نبود شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار ذکر می‌کنند و راه حل کاهش بیکاری را آموزش بهینه و کاربردی می‌دانند؛ بنابراین یکی از عوامل مهم مؤثر بر بیکاری دانش‌آموخته‌ها، برنامه‌های آموزشی دانشکده‌های علوم تربیتی از جمله سرفصل‌ها، محتوای دروس، تجارب یادگیری و غیره می‌باشد. نظام‌های آموزش در گروه‌های علوم تربیتی اینک بیش از هر زمان دیگری باید برنامه‌های درسی خود را با نیازهای محلی و فرصت‌های استخدامی سازگار و منطبق نموده و در پی تأمین نیازمندی‌های بخش خصوصی و خوداشتغالی هستند. علاوه بر این مشکلات و به‌ویژه عدم تناسب آموزش‌های دانشگاهی با نیازهای بازار کار در ایران و اعتقاد بر این‌که خوداشتغالی از طریق کسب‌وکار یکی از راه‌حل‌های بسیار مهم می‌باشد، موضوع کارآفرینی از طریق آموزش مهارت‌های لازم را مورد توجه قرار داده‌است.

صاحب‌نظران تحت‌مصاحبه در مقاله حاضر بر این عقیده‌اند که در شرایط کنونی اصلی‌ترین منبع برای تأمین اشتغال پایدار و رفع واقعی بیکاری، تربیت نیروی انسانی خلاق و مستعد 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 فرصت‌ها و تغییر در محیط و فراهم‌آوردن فرصت‌های اشتغال کمک کند، این در شرایطی است که از مهمترین عوامل مؤثر در توسعه یک کشور عامل انسانی است که تقویت آن با آموزش میسر است. بخش آموزش به طور اعم و آموزش عالی به طور اخص، یکی از پایه‌های اصلی توسعه هر کشور محسوب می‌شود و فراهم آوردن دانش و مهارت‌های مورد نیاز نیروی کار آتی، یکی از مستقیم‌ترین و بدیهی‌ترین راه‌هایی است که آموزش عالی

دوره‌های کارآفرینی بیشتر بر چهار حوزه متمرکز است: الف. دانش و اطلاعات (در مورد تعاریف، اصول، نظریه‌ها و خصوصیات کارآفرینان) ب. مهارت‌های مدیریت کسب‌وکار ج. مهارت‌های شخصی کارآفرینانه (مانند فرصت‌سازی، خلاقیت و نوآوری و...) و د. مهارت‌های عمومی (مانند مهارت‌های ارتباطی، قدرت رایزنی و...). سلیمی و همکاران، در پژوهشی با هدف تعیین سطح مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی دانشجویان دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، به این نتیجه رسیدند که سال‌های سپری‌شده تحصیلی از عوامل مؤثر بر سطح مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی دانشجویان است و تجربه آموزشی دانشجویان، عملکرد آنان را در برقراری ارتباط، بهبود می‌بخشد [۴۰]. نامی، در پژوهشی، کارآفرینی و تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر آن را مورد بررسی قرار داده‌است که نتایج پژوهش نشان می‌دهد فناوری اطلاعات با افزایش سرعت، دقت، کاهش اندازه مخازن فیزیکی اطلاعات، ایجاد امکان همکاری از راه دور، رفع برخی از فسادهای اداری، کاهش هزینه‌های سیستم یا سازمان، می‌تواند در توسعه کارآفرینی مفید باشد [۴۱].

## ۷- نتیجه‌گیری

یافته‌های مقاله در بخش مصاحبه نشان می‌دهند که نظام متداول آموزش عالی کشور ضمن ارائه آموزش‌های نظری و نپرداختن مطلوب به آموزش‌های عملی، نتوانسته است فارغ‌التحصیلان کارآمد و مورد نیاز بازار کار را تربیت کند در نتیجه بازار کار هم نتوانسته از ظرفیت‌های موجود بهره‌برداری نموده و به حرکت روبه‌تخصصی شدن ادامه دهد. مهمترین مشکلات نظام متداول آموزش عالی؛ عدم تناسب توسعه کمی دانشگاه با ظرفیت اشتغال، عدم ارتباط بین دانشگاه و عرصه عملی رشته‌های علوم تربیتی، توجه بیش از حد به مدرک، عدم ارتباط بین واحدهای تحقیقاتی بخش علوم تربیتی و دانشگاه و ورود سخت به دانشگاه و خروج آسان از آن، شناسایی شده‌است. برخی معتقدند که نظام آموزش عالی ایران به‌جای کارآفرین پرور بودن، کارچوپرور است و با هزینه زیاد افرادی را تربیت می‌کند که شکاف‌های شغلی تعریف‌شده نظام سنتی

پیشنهاد می‌شود تا به منظور حمایت از سرمایه و حقوق مالکیت فکری، ثبت اختراعات و علائم تجاری را برای صاحبان ایده حوزه‌های مختلف رشته علوم تربیتی تسهیل کند.

✓ از سیاستگذاران کشور نیز باید خواست تا در تقویت نیروهای پیشبرنده برنامه‌ریزی اساسی و مطلوب داشته باشند. تحقیق حاضر، صرف نظر از تفکیک نوع حوزه، به معرفی مجموع عوامل شناسایی شده مؤثر بر تشخیص فرصت‌های کارآفرینانه در رشته علوم تربیتی پرداخته‌است. پیشنهاد می‌شود شناسایی مهمترین عوامل اثرگذار بر شناسایی فرصت در حوزه‌ها و رشته‌های مختلف کشاورزی، صنعت و بخش‌های دیگر به طور جداگانه، در پژوهش‌های آتی به عنوان هدف، مد نظر قرار گیرد.

✓ براساس مبانی نظری تحقیق، نتایج نشان می‌دهد به دلیل افزایش استفاده از خدمات در جامعه امروزی و گرایش به استفاده از خدمات مختلف مصرف‌کنندگان، یکی از منابع فرصت‌های کارآفرینانه، ارائه خدمات تخصصی در رشته علوم تربیتی است. با توجه به مشخصه‌های ذاتی خدماتی مختلف در این رشته، توصیه می‌شود استانداردها و شایستگی‌های لازم در حوزه‌های مختلف خدماتی رشته علوم تربیتی تدوین شود.

✓ توصیه می‌شود برنامه‌ریزان آموزشی در سطح وزارتخانه به بازار کار و نیازهای واقعی جامعه توجه کنند و فقط برای پاسخگویی به تقاضای بی‌رویه اجتماعی، ظرفیت دانشگاه‌ها و رشته‌ها را افزایش ندهند.

✓ برنامه‌ریزان آموزشی در سطح دانشگاه لازم است بانک اطلاعات کاملی از دانش‌آموختگان، به صورت بهنگام تهیه کنند. چنین بانک اطلاعاتی، اتخاذ برخی از سیاست‌های جذب و پیوند دانش‌آموختگان به دانشگاه را ممکن می‌سازد.

✓ پیشنهاد می‌شود که سرنوشت شغلی دانش‌آموختگان به طور پیوسته، ارزیابی و از نتایج آن برای سیاستگذاری و برنامه‌ریزی استفاده شود.

✓ با توجه به این‌که نتایج تحقیق بیانگر کمترین درصد اشتغال و تناسب رشته با اشتغال در رشته علوم تربیتی است،

می‌تواند به توسعه اقتصادی کمک کند. از طرف دیگر فراهم کردن شرایط و امکانات لازم برای نیروهای انسانی ماهر و کارآزموده جهت ورود به بازار کار از مهم‌ترین اقدامات و پیش‌بینی‌هایی است که دولتمردان و برنامه‌ریزان کشورها می‌بایست جهت پیشبرد برنامه‌های توسعه خود اعمال نمایند. کشوری که نتواند مهارت و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری کند، قادر به توسعه بخشیدن اقتصاد و سرمایه آن کشور نیست و مراکز آموزش عالی نقش مهمی را در پیدایش ظرفیت کارآفرینانه سطح بالا بازی می‌کند و آن ایجاد مهارت‌ها، انگیزه‌ها و محیط فرهنگی مناسب برای تهیه ابزار رشد اقتصادی است. مهارت‌های کارآفرینانه به عنوان مهم‌ترین عامل در آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار شناسایی شده‌است.

با توجه به یافته‌های پژوهش و به منظور بهره‌گیری از مزایای مبتنی بر شایستگی مبتنی بر کارآفرینی در آموزش عالی می‌توان فعالیت‌های زیر را پیشنهاد کرد:

✓ بر اساس فراتحلیل پژوهش‌های انجام شده و یافته‌های منتج از پژوهش‌های پیشین، تحقیق حاضر نشان داد که از میان عوامل مؤثر بر شناسایی فرصت، عامل مربوط به فرصت‌های حوزه کارآفرینی آموزشی و فرصت‌های حوزه تخصصی رشته علوم تربیتی دارای بیشترین میزان فرصت‌های اشتغال و کارآفرینی در رشته علوم تربیتی بوده و بدین منظور به کارآفرینان فعال در عرصه‌های مختلف حوزه‌های فوق، پیشنهاد می‌شود که در آغاز از طریق عوامل مرتبط، اطلاعات مربوط به حوزه مدنظر را دریافت و تفسیر کرده و با کمک تصورات خلاق خویش، در راستای پاسخ به انتظارات مشتریان در آینده، رابطه جدیدی از وسیله هدف را شناسایی کنند، آنگاه ایده اولیه را در یک فرایند عمل و عکس‌العمل اجتماعی ارزیابی کرده تا به یک فرصت کارآفرینانه درست و مناسب دست پیدا کنند.

✓ به منظور اثرگذاری عوامل سازمانی، توصیه می‌شود که کارآفرینان از طریق ایجاد سمن‌ها و تشکل‌ها زمینه را برای برقراری شبکه ارتباطات اجتماعی با هدف تبادل اطلاعات و همکاری با یکدیگر فراهم نمایند. به علاوه، به دولت به عنوان یکی از عوامل اثرگذار بر شناسایی فرصت،

- [7] Behrooz Azar, Z. (2009). **Identification of individual characteristics affecting the development of social entrepreneurship in charity organizations in Tehran province**. Master's Thesis, Faculty of Management, University of Tehran. Available at: <http://yon.ir/EW11M>. {In Persian}.
- [8] Rezaei-Zadeh, M. (2014). **An analysis of core entrepreneurial competencies, their interdependencies and their cultivating approaches in virtual education using a collective intelligence methodology** (Doctoral dissertation, University of Limerick). Available at: <https://ulir.ul.ie/handle/10344/4239>.
- [9] Vijaya, C., Das, M., & Das, M. (2015). **Entrepreneurship Competencies and Competitive Advantage of Small and Medium Enterprises of Odisha – a Statistical Analysis**. International Journal Of Management, 6(1), 740-757.
- [10] Kochadai, M. (2012). **Entrepreneurial Competency “A Study with reference to socially and economically Backward Communities in Chennai City”** (Doctoral dissertation, School of Management, Department of Commerce).
- [11] Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). **Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda**. International journal of entrepreneurial Behavior & Research, 16(2), 92-111.
- [12] Markman, G. D. (2007). **Entrepreneurs' Competencies**. In J. R. Baum, M. Frese & R. Baron (Eds.), *The Psychology of Entrepreneurship* (pp. 67-92). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- [13] Wing Yan Man, T. (2006). **Exploring the behavioural patterns of entrepreneurial learning: A competency approach**. Education Training, 48(5), 309-321.
- [14] Sun, L., & Shi, K. (2008). **The human resource competency studies and the IPMA-HR competency training and certification program in China**. Public Personnel Management, 37(3), 353-362.
- [15] **Employment and Training Administration**, United States Department of Labor (DoL). (2012). **Information Technology Competency Model**. Washington, DC.
- [16] Yadollahi Farsi, J., Baradaran, M. S., Hejazi, S. R., & Akbari, M. (2018). **Extending the Concept of Technology Entrepreneurs' Competence by an Interpretive Approach; a Phenomenological Study**. Journal of Science & Technology Policy, 10(3), 45-58. {In Persian}.
- [17] Vathanophas, V. (2007). **Competency requirements for effective job performance in Thai public sector**. Contemporary management research, 3(1), 45-45.
- [18] Dubois, D. D., Rothwell, W. J., Stern, D. J., & Kemp, L. K. (2004). **Competency-based human resource management**. Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- [19] Marrelli, A. F., Tondora, J., & Hoge, M. A. (2005). **Strategies for developing competency models**. Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, 32(5-6), 533-561.
- [20] Draganidis, F., & Mentzas, G. (2006).

پیشنهاد می‌شود این موضوع آسیب‌شناسی شده و در این رشته‌ها تجدیدنظر صورت گیرد.

همچنین با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود که دانشجویان و فارغ‌التحصیلان به منظور ایجاد یک کسب‌وکار موفق و خوداشتغالی و کارآفرینی مهارت تصمیم‌گیری درست و منطقی، مهارت خلق فرصت و پروراندن آن در روحیه خودباوری و اعتماد به نفس، مهارت طراحی یک موقعیت عملیاتی، روحیه پذیرش تغییرات و دگرگونی‌ها، معرفی انواع کسب‌وکار روحیه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تجارت الکترونیکی، روحیه ترک روش‌های مرسوم و معمول، مهارت طراحی فضاها، مجازی و الکترونیکی، روحیه مخاطره‌پذیری و قدرت ریسک سرمایه و سرمایه‌گذاری و آینده‌نگری، مهارت گردآوری منابع و برنامه‌ریزی برای کسب‌وکار خلاقیت و نوآوری بازاریابی و شناخت بازار کار استقلال و عدم وابستگی را در خود ایجاد کنند تا در حوزه کسب‌وکار خود، عملکرد مطلوب و مورد انتظار را داشته باشند.

## References

## منابع

- [1] Ahmadipoor, L. (2007). **The Effectiveness of Entrepreneurship Skills Training on Attitude toward the Job Market and Job Self-Concept of Persons Referring to the Entrepreneurship Headquarters of Tehran Municipality**. Master's thesis, Allameh Tabatabaie University, School of Psychology and Education. {In Persian}.
- [2] Hossinian, S., Khodabakhshi Koolae, A., & Tabatabaee, Sh., & Abadi, Y. (2007). **Study of effectiveness of Fordyce's happiness cognitive – behavioral group counseling on decreasing occupational burnout among social workers**. Quarterly Journal of Psychological Studies, 3(1), 103-115. {In Persian}.
- [3] Fathi, N., & Shaabani Ravari, A. R. (2009). **Hidden Pearls: Scientific and Empirical Model of Future Leaders Saipa**. Tehran: Noorbakhsh Publication. {In Persian}.
- [4] Single, P. K., Rastogi, K. M., & Rani Jain, S. (2005). **Developing competency –based curriculum for technical programs**. National symposium on engineering education, India institute of science. Bangalore.
- [5] Pijl-Zieber, E. M., Barton, S., Konkin, J., Awosoga, O., & Caine, V. (2014). **Competence and competency-based nursing education: Finding our way through the issues**. Nurse Educ Today, 34(5), 676-8.
- [6] Ahmadipoor Dariani, M., & Maleki, A. (2011). **Advanced Entrepreneurship. First Edition**. Tehran: Rahdan. {In Persian}.

**In Labour Market.** Iranian Higher Education, 5(3), 27-58. {In Persian}.

[32] Howard, S. (2004). **Developing entrepreneurial potential in youth: The effects of entrepreneurial education and venture creation.** University of South Florida Report, 3-17.

[33] Azizi, M., & Goodarzi, A. (2016). **Identifying the key Competencies of Business Coaches.** Journal of Entrepreneurship Development, 9(2), 317-336. {In Persian}.

[34] Wetzels, M., Odekerken-Schröder, G., & Van Oppen, C. (2009). **Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration.** MIS quarterly, 177-195.

[35] Shekari, A., & Others. (2009). **Comparison of the Efficiency of Entrepreneurship Curriculum for Content Optimization in Students in Different Technical and Professional Courses (Case Study: Kashan).** Abstract Articles of the First National Conference on Entrepreneurship in Kashan University.

[36] Wilson, F., Kickul, J., & Marlino, D. (2007). **Gender, Entrepreneurial Self-Efficacy, and Entrepreneurial Career Intentions: Implications for Entrepreneurship Education.** Entrepreneurship theory and practice, 31(3), 387-406.

[37] Başçı, E. S., & Alkan, R. M. (2015). **Entrepreneurship education at universities: suggestion for a model using financial support.** Procedia-Social and Behavioral Sciences, 195, 856-861.

[38] Van , Dam, K., Schipper, M., & Runhaar, P. (2010). **Developing a competency-based framework for teachers' entrepreneurial behaviour.** Teaching and Teacher Education, 26(4), 965-971.

[39] Henry, C., Hill, F., & Leitch, C. (2005). **Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I.** Education+ Training, 47(2), 98-111.

[40] Salimi, M., Peyman, H., Sadeghifar, J., Toloui Rakhshan, S., Alizadeh, M., & Yamani, N. (2013). **Assessment of Interpersonal Communication Skills and Associated Factors among Students of Allied Medicine School in Tehran University of Medical Sciences.** Iranian Journal of Medical Education, 12(12), 895-902. {In Persian}.

[41] Nami, K. (2010). **Entrepreneurship and the Impact of Information and Communication Technology on it.** Master's thesis, University of Tehran, Faculty of Psychology and Education. {In Persian}.

**Competency based management: a review of systems and approaches.** Information management & computer security, 14(1), 51-64.

[21] Ennis, M. R. (2008). **Competency models: A review of the literature and the role of the employment and training administration (ETA)** (pp. 1-25). Office of Policy Development and Research, Employment and Training Administration, US Department of Labor.

[22] Nesami, M., Rafiee, F., Parvizi, S., & Esmaeili, R. (2008). **Concept analysis of competency in nursing: Qualitative research.** J Mazandaran Univ Med Sci., 18(67), 35-42. {In Persian}.

[23] ten Cate, O., & Scheele, F. (2007). **Competency-based postgraduate training: can we bridge the gap between theory and clinical practice?.** Academic Medicine, 82(6), 542-547.

[24] Ahmad, N. H. (2007). **A cross cultural study of entrepreneurial competencies and entrepreneurial success in SMEs in Australia and Malaysia** (Doctoral dissertation).

[25] Mitchelmore, S., & Rowley, J. (2010). **Entrepreneurial competencies: a literature review and development agenda.** International journal of entrepreneurial Behavior & Research, 16(2), 92-111.

[26] Sánchez, J. C. (2011). **University training for entrepreneurial competencies: Its impact on intention of venture creation.** International Entrepreneurship and Management Journal, 7(2), 239-254.

[27] Frank, J. R., Mungroo, R., Ahmad, Y., Wang, M., De Rossi, S., & Horsley, T. (2010). **Toward a definition of competency-based education in medicine: a systematic review of published definitions.** Medical teacher, 32(8), 631-637.

[28] Fotheringham, D. (2010). **Triangulation for the assessment of clinical nursing skills: a review of theory, use and methodology.** International Journal of Nursing Studies, 47(3), 386-391.

[29] Yusof, M., Sandhu, M. S., & Jain, K. K. (2007). **Relationship between psychological characteristics and entrepreneurial inclination: A case study of students at University Tun Abdul Razak (Unitar).** Journal of Asia Entrepreneurship and sustainability, 3(2), 1.

[30] Serpell, A., & Ferrada, X. (2007). **A competency-based model for construction supervisors in developing countries.** Personnel Review, 36(4), 585-602.

[31] Salehi, E., & Rahmani Ghahdrijani, E. (2013). **Education Should Focus on the Employable Skills**