

بررسی انگیزه کارآفرینی و خرد مدیریتی دانشجویان با کاربرد هم‌نهشت شناسه‌های خرد مدیریتی و کارآفرینی در مراحل الگوی مدیریت آموزش کارآفرینی

* **سیده خدیجه میرجمالی**، دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه

خوارزمی، تهران، ایران

محمد رضا بهرنگی، استاد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

بیژن عبدالمهی، دانشیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

حسین عباسیان، استادیار مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناسایی ویژگی‌های برجسته نظریه‌های انگیزه کارآفرینی و خرد مدیریتی و وارد نمودن آنها در مراحل الگوی مدیریت آموزش کارآفرینی (MEEM) برای دانشجویان مقطع کاردانی دانشگاه جامع علمی کاربردی در تهران بود. روش این پژوهش آمیخته بود که در مرحله کیفی از روش تحلیل محتوا و در مرحله کمی از روش نیمه آزمایشی استفاده شده است. جامعه آماری شامل ۹۰۴۰ دانشجوی درس کارآفرینی در مقطع کاردانی در مراکز آموزشی دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران بود. نمونه آماری در بخش کیفی شامل ۷ نفر از خبرگان و مدرسان درس کارآفرینی و در بخش کمی ۱۲۵ نفر دانشجو بود که با نمونه‌گیری تصادفی ساده برای اجرای طرح شبه آزمایشی چهارگروهی سولومون انتخاب شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش کیفی و پرسشنامه‌های خرد مدیریتی و انگیزه کارآفرینی در بخش کمی بود که پس از بررسی و تأیید روایی و پایایی آنها مورد استفاده قرار گرفت. از آزمون‌های تی - استیودنت یک نمونه‌ای، زوجی و دو نمونه‌ای مستقل، آزمون آنالیز واریانس و نیز از نرم افزار R برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. در نتیجه، رابطه مثبت و معنادار میان کاربرد شناسه‌های آن دو نظریه در الگوی مدیریت آموزش درس کارآفرینی با خرد مدیریتی و انگیزه کارآفرینی دانشجویان مشخص گردید. در نتیجه هم‌نهشت شناسه‌های کارآفرینی و شناسه‌های خرد مدیریتی در مراحل الگوی مدیریت آموزش کارآفرینی در سطح معنادار بسیار بالایی در مقایسه با آموزش موجود انگیزه کارآفرینی و خرد مدیریتی دانشجویان را ارتقاء بخشید.

واژگان کلیدی: خرد مدیریتی، انگیزه کارآفرینی، الگوی مدیریت آموزش، مدیریت آموزش

* نویسنده مسئول: kh_mirjamali@yahoo.com

دریافت مقاله: ۹۸/۳/۳۰ پذیرش مقاله: ۹۸/۶/۲۷

Investigating Replenishing the Attributes of the Managerial Wisdom and Entrepreneurship into Different Stages of the Managing Entrepreneurship Education Model to Enhance the Entrepreneurial Motivation of Students and Their Management Wisdom

***Seyydeh Khadije Mirjamali**, Ph.D. Student in Educational Management, Educational Management Department, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Mohammad Reza Behrangi, (research supervisor). Professor of Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Bijan Abdollahi, Associate Professor of Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Hossein Abbassian, Assistant Professor of Educational Management, Department of Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Abstract

The main purpose of this research was to identify the critical characteristics of Entrepreneurship Motivation (EM) and Managerial Wisdom (MW) theories and to replenish them in the stages of the Management Entrepreneurship Education Model (MEEM) for the undergraduate students of the Applied Science University in Tehran. The method of this research was a mixture of content analysis method in the qualitative stage and a semi-experimental method was used in the quantitative phase. The statistical population included 9040 undergraduate entrepreneurship lessons in the faculty of applied sciences of Tehran province. The statistical sample in the qualitative section includes 7 experts and lessons of entrepreneurship lessons and a small section of 125 students who were selected by simple random sampling for the implementation of a

quasi-experimental Quadruple Solomon design. In the qualitative section, the data gathered through semi-structured interview and in the quantitative section, management wisdom and entrepreneurship motivation validated and reliable questionnaire carried out.

T-student, one-sample, paired and two independent samples, ANOVA and also R-software for data analysis were used. Collectively, replenishing the attributes of the managerial wisdom and entrepreneurship into different stages of the MEEM promoted the entrepreneurial motivation of students and their KM and managerial wisdom at a significantly higher level compared to existing education.

Key Words: replenishing managerial, entrepreneurship motives; educational management model

* Corresponding author: mirjamali@yahoo.com

Receiving Date: 20/6/2019 Acceptance Date: 18/9/2019

مقدمه

آموزش عالی در عصر خرد مدیریتی در فرایند تربیت دانش‌آموختگان، افزایش دانایی و فرصت‌سازی برای توسعه آن به جوامع انسانی اهمیتی ویژه یافته است. انتظار بسیار بالایی از دانش‌آموختگان پدید آمده که آنها علاوه بر عالم و ماهر شدن در یک حوزه تخصصی، باید واجد اعتماد به نفس، قدرت ابتکار، خلاقیت و ریسک‌پذیری شوند، از امکانات، فرصت‌ها و توانمندی‌ها استفاده نمایند و به ایجاد اشتغال مولد و درآمدزا بپردازند. حسینی و همکاران (۱۳۸۷) بیان می‌دارند "جامعه جدید به افرادی با تخصص لازم، با روحیه انعطاف‌پذیر و مشارکت‌جویانه در پذیرش مسئولیت‌های متنوع نیاز دارد کسانی که پیوسته در فرایند آموزش مادام‌العمر برای بهبود توانایی‌های خود کوشا باشند" [16].

عناصر آموزشی در برابر انتظارات بسیار بالا برای تغییر، نیاز شدید به استفاده از تکنولوژی ارتباطات و اطلاعات و کاهش منابع مالی مورد نیاز توسعه آن قرار گرفته است و بطور مبرمی به یافتن برنامه‌های جدید برای گذر از این مرحله بسیار حساس و بی‌همتای در تاریخ نیاز دارد. مهم‌ترین نیاز حفظ کله‌های جوان در تفکر، خلاقیت، نوآوری و کارآفرینی است. انتظار پایدار نگهداشتن سر جوان بر تن دانشجو نیاز اساسی حرفه معلمی و دانشگاهی است. بهرنگی (۱۳۹۷) در سخنرانی اخیر خود در ششمین همایش پیشرفت و توسعه علمی کشور بیان می‌دارد فاصله ژرفی بین نظر عالمان و آمران (صاحب‌نظران و رهبران) با عاملان (مربیان و مدیران) در سطوح سلسله مراتبی رسمی آموزش (تعلیم و تربیت) وجود دارد. این هدف با استفاده از عالمان به فنون نظارت و راهنمایی کلینیکی در اجرای مراحل الگوی مدیریت آموزش موضوعات و مباحث درسی تحقق می‌یابد [6]. این بیان هدف این پژوهش را که کاهش این فاصله است برجسته می‌نماید.

مفهوم خرد: خرد تنها به معنای ذهنی بودن آن نیست بلکه دربرگرفتن مفهوم رفتار ترکیبی از دانش، شناخت، تجربه، واکنش‌های احساسی و عملی و جنبه‌هایی از این دست را نیز شامل می‌شود. از مرور نوشته‌های فلاسفه یونانی چون سقراط، افلاطون و ارسطو، نتیجه می‌شود که بیشتر تأکید مفهوم خرد در فرهنگ غربی بر رفاه شخصی به عنوان هدف زندگی است درحالی‌که در فرهنگ شرقی تأکید بیشتری بر توانایی شناخت جنبه‌های ذهنی، احساسی و غیرمادی و کنترل خواسته‌ها و تمایلات مادی است.

بنابراین تمایز، تحقیقاتی مانند مدل ویکز و پارادایم برلین^۱ که خرد را تنها در بعد توانایی شناختی تفسیر می‌کند، بیشتر با تفکر غربی هماهنگ است و تحقیقاتی مانند چارچوب آردلت، که بیشتر بر تلفیق و یکپارچگی تأکید دارد و نمایانگر چندین زیرمجموعه خرد می‌باشد نشأت گرفته از مفهوم‌سازی غیر غربی است. بنگ^۲ (۲۰۱۵) و کنراد^۳ (۲۰۰۹) بیان می‌دارند "چارچوب تلفیقی به‌عنوان بخشی از سنت روانشناختی در اندیشه غربی محسوب می‌شود" [4 و 21]. از آنجا که مطالعه از نوع تجربی خرد موضوعی نو می‌باشد، بنابراین درباره آن پژوهش تجربی از نوع دراز مدت صورت نگرفته است اما علاقه فزاینده به مطالعه خرد شاهدی بر تمایل برای تعریف و اندازه‌گیری آن است.

مفهوم خرد در دامنه‌ای وسیعتر توسط اورول و اچنباوم^۴ (۱۹۹۳) پیشنهاد گردید؛ آنها خرد را در راستای دو بُعد ماهیت بین فردی و درون فردی با جنبه‌های شناختی و شخصیتی تعریف نمودند و در هر یک از این ابعاد ویژگی‌هایی مانند توسعه فردی، صداقت، خودشناسی، همدلی، اعتماد به نفس، بلوغ در روابط، درک، معنویت و تشخیص محدودیت‌های دانش که فرد باید داشته باشد تا خردمند محسوب شود ارائه نمودند [27]. به بیان هاشمی (۱۳۹۳) آردلت^۵ (۲۰۱۱) معتقد است به رغم دشواری در تعریف خردمندی، میان پژوهشگران و صاحب‌نظران این حوزه نوعی توافق کلی وجود دارد مبنی بر اینکه، خردمندی مشتمل بر دانش شناختی، درک و بینش، تفکر تأملی و تلفیقی از دیدگاه فرد و منافع فردی در تعامل با منافع و رفاه دیگران است [15]. وبستر^۶ (۲۰۰۳) بیان می‌دارد خرد نمی‌تواند در خلا رشد کند بنابراین در طی التزاماتی از زندگی، سختی و آشفته‌گی‌هایی که همیشه موجودند، ظاهر می‌شود. خرد فقط تجارب اندوخته شده نیست، در عوض تجربه‌های دشوار یا چالش برانگیز، اجازه می‌دهند که خرد رشد یابد [32]. از طرفی دیگر یانگ^۷ (۲۰۰۸) بیان می‌دارد خرد در زندگی واقعی اکثر افرادی یافت می‌شود که مشکلات زندگی واقعی‌شان را با موفقیت حل و فصل می‌کنند و دید عملی و زندگی خوبی دارند [34]. گرین و

-
1. Berlin Paradigm
 2. Bang
 3. Konrad
 4. Orwell & Achenbaum
 5. Ardelit
 6. Webster
 7. Yang

براون ۱ (۲۰۰۹) بیان می‌دارند خرد هنگامی رشد می‌یابد که افراد در فرایندهای یادگیری درس‌هایی که در داخل و خارج از کلاس‌ها یا در دانشگاه‌ها و در طی زندگی‌شان یاد می‌گیرند درگیر شوند، درباره آنها فکر کنند، آنها را ترکیب کنند و بکارگیرند [13]. بهرنگی (2015) بیان می‌دارد کمک به دانشجویان در محیط آموزشی برای آموزش دانش به منظور توسعه خرد مفید است زیرا آموزش به شیوه برانگیختن تفکر خردمندان و محاوره‌ای باعث می‌شود دانشجویان به درک علایق و ایده‌هایشان از چشم‌اندازهای گوناگون بپردازند و ذخایر دانشی و واژگانی خود را توسعه دهند. با تدریس تفکر خردمندان، یادگیرندگان می‌توانند بین علایق خود و دیگران تعادل برقرار کنند و علاقه به دیگران را یاد بگیرند. همچنین یاد بگیرند که چطور به مسائل مهم زندگی در زمان‌های مختلف زندگی خود پاسخ دهند [5]. به بیان یانگ (۲۰۱۳) خردمندی متشکل از سه مؤلفه کلیدی انسجام شناختی، عینیت یافتن در عمل و تأثیرگذاری مثبت بر خود و دیگران در درازمدت برای حفظ مصالح جمعی است [33].

آردلت (۲۰۰۳) خرد را بعنوان یک همبستگی بین ابعاد شناختی، انعکاسی و عاطفی به شرح زیر تعریف می‌نماید [3]:

(۱) بعد شناختی خرد به توان فرد در درک زندگی که فهم اهمیت و معنی عمیق‌تر پدیده‌ها و رویدادهاست، بویژه با توجه به امور درون فردی و بین فردی که شامل دانش یا معلومات مرتبط با جنبه‌های مثبت و منفی طبیعت انسان، محدودیت‌های ذاتی دانش و غیرقابل پیش‌بینی بودن ثبات زندگی است مربوط می‌شود. مواردی که به مؤلفه شناختی خرد تعلق دارند باید توان یا استعداد افراد و تمایل به درک یک پدیده یا وضعیت را همانند معلومات فردی، پیچیدگی طبیعت انسان و بطور کلی زندگی را مورد ارزیابی قرار دهند. لازم است این موارد معلومات و باورهای مربوط به جهان را که حاصل مهارت‌های مشاهداتی است مورد سنجش قرار دهند.

(۲) بعد انعکاسی یک پیش‌نیاز برای توسعه بعد شناختی خرد است. درکی عمیق‌تر از زندگی تنها وقتی ممکن است که فرد بتواند واقعیت را همان‌گونه که هست بدون هرگونه کاستی یا کژی دریافت نماید و برای این کار فرد نیاز به تفکر انعکاسی با نگاه به پدیده‌ها و رویدادها از زاویه‌های مختلف دارد تا هوشیاری و دید خود را بسط دهد. این عمل

بتدریج خود مرکزیتی، ذهنیت‌گرایی و فرافکنی فرد را کاهش می‌دهد و دید فرد را نسبت به ذات طبیعی اشیا از جمله انگیزه برای رفتار با کل افراد را افزایش می‌دهد. موارد مؤلفه انعکاسی باید درجه‌ای که افراد برای غلبه بر ذهنی‌گرایی و فرافکنی با نگاه به پدیده‌ها و رویدادها از زاویه‌های مختلف تلاش دارند، همچنین چگونگی و میزان اجتناب از مقصر دانستن دیگران و امور بوجود آوردن یک وضعیت مورد سنجش قرار دهند. یک خود مرکزیتی کاهش یافته و درک بهتر از رفتار مردم بنوبه خود هیجان‌های عاطفی و رفتار را بهبود می‌بخشد و باعث ایجاد عشق و دلسوزی می‌شود.

۳) موارد بعد عاطفی خرد باید حضور هیجان‌های مثبت در رفتار با دیگران مانند همدلی و دلسوزی را مورد ارزیابی قرار دهند و بی تفاوتی و هیجان‌های منفی در رفتار نسبت به دیگران وجود نداشته باشد.

توانایی خردمندی قابلیت ارزیابی زندگی براساس مفاهیم عمیق است و به شیوه‌ای انجام می‌پذیرد که برای خود فرد و دیگران معنادار به نظر برسد. خردمندی محصول دانش و تجربه، اما چیزی فراتر از انباشت اطلاعات است. خردمندی، هماهنگ‌سازی این اطلاعات و استفاده سنجیده از آنها برای افزایش بهزیستی است (صص ۲۷۷-۲۸۰). کاظمی (۱۳۹۶) بیان می‌دارد به عقیده استرنبرگ (۲۰۰۳) افراد خردمند بین نیاز به تغییر (خلاقیت) و نیاز به ثبات و پیوستگی در امور انسانی تعادل به وجود می‌آورند. بنابراین آنها در سبک‌های تفکر خود از بسیاری از افراد باهوش، واگرترند و حتی سبک تفکر قانونگذارانه‌تری دارند اما همزمان از بسیاری از افراد با خلاقیت بالا، همگرترند و سبک تفکر محافظه‌کارانه‌تری دارند [20, 29].

با آشنایی با مفهوم خرد اکنون لازم است خرد مدیریتی تعریف شود.

خرد مدیریتی: اسکوارتز^۱ (۲۰۱۱) بیان می‌دارد زمانی که سازمان‌ها با چالش‌هایی روبرو می‌شوند، مدیران و سرپرستان آنها برای حل مشکل به دنبال دو ابزار مؤثر هستند: قوانین مفصل و محرک‌های هوشمندانه؛ اما بیش از هر چیز به تعبیر ارسطو این شرایط به خرد نیاز دارد. بینش خردمندانه مدیریت که به توانایی درک موقعیت، احساس نیازها، آگاهی نسبت به شرایط موجود و عمل صحیح بستگی دارد پاسخگویی به سؤالات و واکنش‌های به‌جا در برابر وقایع را تضمین می‌کند [28]. کرامر (۲۰۰۰) بیان می‌دارد خرد قضاوت عالی درباره مسائل مدنی است، خرد

1. Schwarts

مهارتی است که از آن می‌توان در توسعه شهروندی اجتماعات مدنی بهره برد، و خرد با تدبیر و حل مسئله به هم پیوسته است بنحوی که امکان رشد را در دیگر افراد به وسیله آماده‌سازی محیطی امن برای آنها افزایش می‌دهد و آن‌ها می‌توانند ارزش‌ها، اندیشه‌ها و تصمیم‌های خودشان را بررسی کنند (این توصیف مفهوم توانمندسازی رهبری را در خود دارد) [22]. به بیان هکمن و جانسون^۱ (۲۰۱۳) توانمندسازی رهبری شامل جنبه‌هایی نظیر ارائه راهنمایی و ترویج تفکر و عمل مستقل است [14]. در بررسی اثربخشی رهبری، وان ماریک^۲ (۱۹۹۷) بیان می‌دارد خرد یکی از شایستگی‌های رهبری است؛ خرد در دیدگاه وی شامل ویژگی‌های متعارف ارزشمند مدیریت همانند فراست، نگرش، الهام و قضاوت خوب است [31].

بهرنگی (۲۰۱۹) با استناد به تعریف فیلیپ اسمیت از ذهنیت فلسفی بیان می‌دارد ذهن خردمندانه فیلسوف، زمینه بینشی و شناختی است که هر یک از عناوین سه بعد ذهنیت فلسفی را که بیانگر مدیریت خردمندانه است شامل می‌شود. هر یک از ۴ شناسه عمده این سه بعد همان جنبه انعکاسی را بیان می‌نماید که نشانه رفتار خردمندانه مدیریتی است. شناسه‌های هر یک از ۴ بعد نشاندهنده رفتار خردمندانه مدیر در موقعیت موجود سازمان است. بنابراین مدیریت خردمند را می‌توان در زمینه بینشی و شناختی با بعد جامعیت با شناسه‌های رفتار خردمندانه ارتباط با زمینه وسیع، هدف‌های دراز مدت، قابلیت تعمیم‌پذیری و تفکر وسیع نظری دانست. مدیریت خردمند در بعد ژرف‌اندیشی با شناسه‌های رفتار خردمندانه در ارتباط با زیر سؤال بردن، کشف بنیادها، حساسیت به امور ضمنی و تفکر به شیوه فرضیه - استقرایی - قیاسی قابل درک است؛ و مدیریت خردمند در بعد انعطاف‌پذیری را می‌توان با شناسه‌های ره‌اشدن از جمود فکری، توجه به اقتدار مفهوم و نه اقتدار بیان‌کننده آن، یافتن جانشین‌ها، توجه به ابعاد دیگر برای گسترش مفهوم، و مشروط تلقی کردن یافته‌ها و آمادگی برای تغییر، رد یا تکمیل آن مرتبط ساخت. این سه بعد با این ۱۲ شناسه قابل سنجش به روش نیمه تجربی و آماری است. ارتباط بین زمینه، بعد و شناسه که در بیان ذهنیت فلسفی بکار گرفته شد در این تحقیق به مانند محوری نوین برای دسته بندی و نظم بخشیدن به شناسه‌های کشف شده از ادبیات مرتبط با خرد مدیریتی مورد استفاده قرار گرفت که نتایج بررسی‌های به عمل آمده در جدول شماره ۱ آمده است. این جدول در دسته اول فهرستی از شناسه‌های کاملاً نظری مربوط به ذهن خردمندانه فلسفی و تعاملات مفاهیم درون ذهن؛ در

1. Hackman & Johnson
2. Van Maurik

دسته دوّم شناسه‌های مدیریت خردمندان و در دسته سوّم رفتارهای خردمندان مدیریت که همگی از مطالعه ادبیات موجود با استفاده از نظرات صاحب‌نظران استخراج شده است را نشان می‌دهد.

الگوی مدیریت آموزش مباحث درسی: این الگو نظریه نوین مدیریت است که بویژه

برای مدیریت آموزش مباحث مختلف درسی در کلاس‌های مقاطع مختلف آموزشی توسط بهرنگی بیان شده، بکار رفته و در مرحله تعمیم‌پذیر شدن و هنجاریابی آن پس از تحقیقات متعدد است. تاریخ معرفی آن به استفاده از آن در تدریس دروس خود صاحب‌نظر می‌رسد ولی مقدمات آن در مقالاتی که در کنفرانس‌های مختلف داخلی و خارجی و بویژه در سال ۲۰۱۰ در کنفرانس جهانی آموزش علوم در کشور اسلوانی ارائه شده معرفی گردیده است. الگوی مدیریت آموزش بر این مبنا استوار است که با گام‌های خود در فرآیند یادگیری با استفاده از مشارکت دانشجویان زمینه‌ای راهبردی و عملی برای پیاده کردن یافته‌های مدلل تحقیقات علمی و نظری در آموزش فراهم آورده است که با کاربرد آن می‌توان اهداف و اصول تعلیمی و تربیتی را پیاده نمود.

جدول شماره ۱: شناسه‌های ذهن خردمندان فلسفی، مدیریت خردمندان، رفتارهای خردمندان مدیریت

شناسه‌های خردمندان فلسفی	شناسه‌های خردمندان مدیریت	شناسه‌های رفتارهای خردمندان مدیریت
<p>شیوه دانستن حقایق جهانی - کل نگری - درون‌اندیشی - درون‌گرایی - توانایی دیدن گمراه کننده بودن یک قضاوت یا عملکرد - اشتیاق به رها نمودن مفاهیم از قبل تعریف شده - احساس همدلی فرد با دیگران - درک شیوه‌های اداره زندگی، درک محدودیت‌های دانش خود نسبت به دانش کل جهان، عمق و وسعت دانش - عمل مشترک ذهن و شخصیت - تشخیص اهمیت رفاه خود - تمایل و توانایی فکر کردن به شرایط فردی و اجتماعی - حساسیت و خیرخواهی - توانمندی در تخمین میزان آگاهی و ناآگاهی خود - آگاهی از اهمیت دانش واقعی و دانش مهارت زندگی - آگاهی به راه خوب زیستن به همراه عمل به آن. ارتباط با زمینه وسیع - ارتباط با هدف‌های دراز مدت - قابلیت تعمیم‌پذیری و نایل آمدن به تفکر وسیع نظری در یک بُعد - زیر سوال بردن - کشف بنیادها- حساسیت به امور ضمنی و تفکر به شیوه فرضیه، استقرایی، قیاسی - رهاشدن از جمود فکری - توجه به اقتدار مفهوم و نه اقتدار بیان‌کننده آن - یافتن جانشین‌ها و توجه به ابعاد دیگر برای گسترش مفهوم و مشروط تلقی کردن یافته‌ها و آمادگی برای تغییر، رد یا تکمیل آن.</p>	<p>دانش تخصصی واقع‌بینی بنیادی در زندگی - دانش کلی از زندگی و راهبردهای قضاوت - عدم اطمینان شامل نامعلومی و غیر قابل پیش‌بینی بودن مسائل زندگی - درک تفاوت در ارزش‌ها، اهداف و اولویت‌ها - توانایی به-کارگیری دانش در زمینه‌های انسانی - تشخیص محدودیت‌های دانش و فهم انسانی - ارتباط بین هوش و شناخت - درک معنا و محدودیت‌های یک ساختار و تشخیص روند حل مسئله - تمایل به انجام تحلیل‌های عمیق - تحمل ابهام و عدم اطمینان - توانایی استدلال - انگیزش برای فهم دانسته‌ها - افزایش دانش بر مبنای تجربه - درک خط‌پذیری دانش و کوشش برای تعادل بین دانستن و شک کردن.</p>	<p>توانایی استدلال - رفتار مبتنی بر تجارب یادگرفته - استفاده از فراست به معنای دارا بودن قضاوت سلیم - توجه به توصیه و پذیرفتن نصیحت - یادگیری از اشتباهات - زیرکی به معنای تیزبینی، شهود، درک مستقیم و خواندن بین خطوط - معاشرت و حساسیت نسبت به دیگران - راستی رفتار - مراوده خوب - رفتار اجتماعی داشتن - بلوغ در روابط - ابراز همدلی - حل مشکلات زندگی - نشان دادن پیشرفت - نشان دادن اعتماد به موفقیت‌های درونی - نشان دادن توانایی کسب موفقیت در زمینه‌های مختلف - ابراز درک عمیق نسبت به ارزش‌ها، توانایی‌ها، علاقمندی‌ها و ارزش‌های اخلاقی - نشان دادن اعتماد به نفس و خود انکایی در رفتار - برخورداری از تمرکز فکر- یادگیری مداوم- تمایل به کمک کردن در زمینه‌های مختلف جامعه - دانستن چگونگی ارتباط با دیگران و به کار گرفتن این قدرت در دستیابی به اهداف مناسب - فهم عمیق از گستره تفاوت- های شخصیتی، گروهی و اجتماعی افراد در بررسی نحوه اشتغال آنها - توانایی جذب، گردآوری و به کارگرفتن اطلاعات زندگی - بکارگیری سطح بالایی از درایت در ارزیابی موقعیت‌ها، نشان دادن توانایی واکنش مناسب، نشان دادن توانایی تحلیل دیدگاه‌های مختلف، توجه نمودن به عواقب و تصمیم‌گیری صحیح - نشان دادن بینش و درک واقعیات زندگی، ارزیابی زندگی و احتمالات و دور اندیشی، پاسخگویی به پرسش‌های سخت، دانستن زمان مناسب برای پیشرفت یا تامل و استراحت - متعادل نگه داشتن انجام امور روزمره - پیش‌بینی کردن مشکلات و گذشتن از موانع - به دست آوردن ابزار و راهبردهای مواجهه با زندگی - تمایل به یادگیری - اطمینان یافتن از سطح دانسته‌های فردی - نشان دادن باور به این امر که یک فرد نمی‌تواند همه چیز را همیشه بدانند.</p>

هر چند استفاده انعطاف‌پذیر از الگوی مدیریت آموزش به اقتضای موضوعات و مقاطع مختلف تحصیلی در ادبیات آن آمده است ولی در این تحقیق فرایند الگوی مدیریت آموزش به‌طور عمده در ۱۰ گام به شرح زیر در آموزش درس کارآفرینی در نظر گرفته شده است:

گام اول: تعیین تعداد گروه‌ها و افراد هر گروه بر حسب محتوا و زمان تدریس (تقسیم کار).
گام دوم: تهیه نمودار پیوند مفاهیم و تصویرسازی مفاهیم قسمت محول شده به فراگیر (ایجاد آمادگی قبل از شروع تدریس).

گام سوم: ارزیابی و نمره‌دادن به تکالیف فراگیران به لحاظ کامل یا ناقص بودن توسط مدرس ضمن حضور و غیاب.

گام چهارم: فرصت دادن به فراگیران برای نقد نمره‌ی ارزشیابی مدرس (خودارزیابی، بیان انتقادات، پیشنهادها و اصلاح کارت‌ها).

گام پنجم: خود آزمایی فراگیران از خود به طوری که مستقلاً نمودار پیوند بین عناوین و زیر عناوین مبحث درسی را که در ذهن دارند ترسیم نمایند.

گام ششم: مقایسه نمودار ترسیمی فراگیر با نمودار کامل و اصلی و بازخورد از آن برای اصلاح.

گام هفتم: تکمیل نمودار اصلاح شده با استفاده از نظرات و تجارب فراگیران و توافق جمعی در مطلوبیت آن.

گام هشتم: طراحی برنامه اجرایی و خلق سناریوی تدریس (مدرس روایت یادگیری خود را بر اساس درس، استفاده از تکنولوژی و الگوهای تدریس مناسب و زمان در نظر گرفته شده برای آن آموزش تنظیم می‌نماید).

گام نهم: اجرای برنامه تهیه شده برای آموزش با استفاده از همه الگوهای یادگیری و فن‌آوری آموزشی متناسب.

گام دهم: ارزشیابی نهایی در تکمیل ارزشیابی تکوینی به منظور بازخورد اصلاحی و آزمون کارآمدی الگو در بهبود پیشرفت تحصیلی و توسعه‌ای فراگیران.

این تحقیق بر آنست که تأثیر کاربرد این الگو را در افزایش انگیزه کارآفرینی و خرد مدیریتی دانشجویان در درس کارآفرینی نشان دهد. با کاربرد این الگو با توجه به مشخصه "یادگیرنده محور و مشارکتی بودن آن در بهبود یادگیری"، همه دانشجویان در فرایند یادگیری شرکت می‌کنند و علی‌رغم تفاوت‌های فردی، از یادگیری بهره‌مند می‌شوند. دانشجویان بر مهارت‌ها و محتوای درس

تسلط می‌یابند و توانایی حل مسئله و تولید تعریف از مفاهیم ارایه شده را پیدا می‌نمایند. تفکر نقاد، فکر جمعی و مهارت کار تیمی و همکاری در آنان پرورش و توسعه می‌یابد. مدرس در این الگو به عنوان هدایت کننده؛ با فراهم ساختن فرصت یادگیری برای دانشجویان باعث ایجاد انگیزه و ایده‌های نو در آنها می‌شود. آنان در طی گام‌های متوالی الگو کارهای درست و آنچه را که باید انجام شود را می‌یابند و شرایط بهبود یادگیری را برای خود فراهم می‌نمایند. این الگو از آموزش متمرکز بر مدرس، محتوا، اهداف و روابط رسمی سازمانی که فاقد پرورش خلاقیت و نوآوری باشد پرهیز کرده و به فرآیند بازپردازی و درگیر ساختن دانشجویان در پردازش مفاهیم درسی، دریافت و به خاطر سپاری مفاهیم تأکید می‌کند. دانشجویان از ابتدای تدریس تا دریافت مفهوم بصورت گروهی فعالیت می‌کنند و مدرس جهت‌دهنده یادگیری است. به عبارتی نقش مدرس در الگوی مشارکتی مدیریت آموزش در کنار مشارکت دانشجویان بسیار مهم است. این الگو نقش مدرس را به عنوان تسهیل‌گر یادگیری بارز می‌سازد. مدرس با ایجاد جو حمایتی در جریان تدریس همواره به دانشجویان بازخورد می‌دهد و در تعامل با همه‌ی دانشجویان است. شناسه‌های مذکور خود مترادف با شناسه‌های خرد مدیریتی و انگیزه است که بالاتر دید و به دلیل منطقی هم نهستی این شناسه‌ها موجب تحول چشمگیر در اثربخشی آموزش کارآفرینی در شناخت و رفتار مدیریتی دانشجویان می‌شود.

کارآفرینی: کارآفرینی فرآیند یا مفهومی است که در طی آن دانشجوی کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و شناسایی فرصت‌های جدید، با بسیج منابع به ایجاد کسب‌وکار و شرکت‌های نو، سازمان‌های جدید و نوآور رشد یابنده مبادرت می‌ورزد. ایجاد کسب‌وکار به داشتن خردمندی در سطح مدیریتی و تا حدی به داشتن ذهن خردمندانه فلسفی دانشجو نیاز دارد. بنابراین این دانشجویان به عنوان "کارآفرینان" عوامل تغییر می‌شوند که گاهی می‌توانند موجب پیشرفت‌های حیرت‌انگیز نیز بشوند.

مطابق نظر ژوزف شومپتر، کارآفرینی نیروی محرکه و موتور توسعه اقتصادی است. وی مشخصه خانواده کارآفرین را نوآوری می‌داند و فرآیند کارآفرینی را "تخریب خلاق" می‌نامد. به عبارت دیگر ویژگی معین‌کننده در کارآفرینی همانا انجام کارهای نو یا نوآوری در

روش‌های نو برای انجام کارهای جاری است. موریس و همکاران^۱ (۲۰۰۲) بیان می‌دارند کارآفرینی عبارت است از فرآیند شناسایی فرصت‌ها، نوآوری برای استفاده از فرصت‌ها و اقدام مخاطره‌آمیز [متهورانه] برای ایجاد ارزش [25].

آموزش کارآفرینی - الگوی مدیریت آموزش که در مراحل خود شناسه‌های کارآفرینی را وارد می‌نماید می‌تواند در تحول آموزش و پرورش امروز جهان که در حال ایجاد تغییرهایی بنیادی و اساسی برای سازمان‌ها و بنگاه‌ها در سراسر جهان است، بسیار مؤثر باشد. آموزش کارآفرینی به عنوان پدیده‌ای نو، نقش کارایی را در توسعه و پیشرفت کشورها ایفا می‌کند. مدرس کارآفرین الگویی برای رفتار خردمندان در مقابله و سازگاری با شرایط نو در اختیار می‌گیرد و در یک گستره وسیع و در یک تعامل چند سویه، نقش تعیین‌کننده‌ای در زندگی نو دانشجو ایفا می‌کند.

بررسی پژوهش‌های صاحب‌نظران برخی از ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی، ریسک‌پذیری، کنترل درونی، توفیق‌طلبی، خلاقیت، استقلال‌طلبی، تحمل ابهام و عزم و اراده مورد توجه و اشاره بیش‌تر محققان (مک کللند^۲، ۱۹۶۱؛ مسکون و مونتاناری^۳، ۱۹۸۱؛ بورچ^۴، ۲۰۰۷؛ ناندرام و بورن^۵، ۲۰۰۹؛ کالیندو و همکاران^۶، ۲۰۱۱) بوده است [23, 24, 11, 26, 12]. کارآفرینانی^۷ که کارآفرینی در آنها امری عادی است با استفاده از خرد کارآفرینی، بهره‌وری و اثربخشی را در جریان دانش و اطلاعات افزایش داده و همواره خرد را با افزایش اطلاعات جدید به روز می‌نمایند. زالی و همکاران (۱۳۸۶) بیان می‌دارند امروزه دانشجویان و دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها دریافته‌اند که در آینده وارد محیط‌های کاری متغیر، پویا و پیچیده خواهند شد. عواملی مانند جهانی‌شدن، رقابت و رشد سریع فناوری، دنیای فرصت‌های کاری را تغییر داده‌اند. همچنین انتظارات کارفرمایان تغییر یافته و آنها نیاز به کارکنانی دارند که رفتارها و گرایش‌های کارآفرینانه از خود نشان دهند [35].

-
1. Morris & Kuratko
 2. McClelland
 3. Mescon & Montanari
 4. Burch
 5. Nandram & Born
 6. Caliendo, Marco. Fossen, Frank. Kritikos, Alexander
 7. habitual entrepreneurs

الگوی مدیریت آموزش هنگامی که هم‌نهستی شناسه‌ها را در مراحل خود مورد توجه قرار می‌دهد کارآفرینی را با شناسه‌های خرد مدیریتی، کارآفرینی و انگیزه را با شناسه‌های خود ترکیب می‌کند و با این تحوّل بالاتر دید و به دلیل منطقی این شناسه‌ها بکار گرفته شده و موجب تحوّل چشمگیر در اثربخشی آموزش کارآفرینی در شناخت و رفتار مدیریتی دانشجویان می‌شود.

دانشگاه جامع علمی کاربردی: دانشگاه جامع علمی کاربردی بزرگترین متولی نظام آموزش عالی علمی کاربردی و آموزش‌های مهارتی است که زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اداره می‌شود. هدف این دانشگاه (طبق اساسنامه) فراهم آوردن موجباتی است که مشارکت سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی دولتی و غیردولتی را برای آموزش نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور ممکن سازد، به نحوی که دانش‌آموختگان بتوانند برای فعالیتی که به آنها محول می‌شود، دانش و مهارت لازم را کسب نمایند.

آموزش‌های علمی کاربردی که شامل آموزش‌های رسمی (مقطع دار) و آموزش‌های غیر رسمی (تک پودمان و تک درس) تکمیلی بین سطوح تحصیلی است بر اصول مهمی از جمله ارتباط تنگاتنگ با نیازهای مهارتی شغل، یادگیری درحد تسلط در حداقل زمان، انعطاف در اجرا و توجه به تفاوت‌های فردی استوار است. ضرورت تأمین شرایط توسعه کارآفرینی، توانمندسازی نیروی کار و ایجاد ارزش افزوده، تولید ثروت و اشتغال مولد از جمله اهم موضوعات مورد توجه در سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی است. توانمندسازی و ارتقاء بهره‌وری نیروی کار با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت و ایجاد تناسب بین مراکز آموزشی و پژوهشی با نیازهای بازار کار نکته قابل توجه در سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی برای دانشگاه بوده که در سیاست‌های کلی برنامه ششم توسعه با عناوینی چون "بهبود مستمر فضای کسب و کار و تقویت ساختار رقابتی در بازارها"، "رشد اقتصادی شتابان و پایدار و اشتغال‌زا" و "افزایش سهم آموزش‌های مهارتی در نظام آموزشی کشور" مورد تأکید مقام رهبری قرار گرفته است. شغل محوری و پاسخگویی به نیازهای شغلی، تخصصی و مهارتی دستگاه‌های اجرائی در مقاطع مختلف و تربیت فرد مناسب برای شغل مناسب از اصول و بنیادهای دانشگاه جامع علمی کاربردی است. کمری و همکاران (۱۳۹۷) بیان می‌دارند در بین مؤسسات آموزش عالی، دانشگاه جامع علمی کاربردی از معدود دانشگاه‌هایی است که با رویکردی متمایز از سایر مؤسسات آموزش عالی در

حال فعالیت بوده و با داشتن شاخصه‌هایی از قبیل: کاربردی بودن آموزش‌ها، در جستجوی شناخت نیازهای پنهان، تلفیق تئوری و عمل، ارتباط تنگاتنگ با صنعت، تقاضامحور بودن، آموزش در محیط واقعی کار این دانشگاه را در زمره دانشگاه‌های نسل سوم یا کارآفرین قرار داده است [19].

امروزه آموزش کارآفرینی به یکی از فعالیت‌های مهم دانشگاه جامع علمی کاربردی تبدیل شده است. این دانشگاه با تعریف سرفصل‌های تخصصی برای هر درس سعی در آموزش تخصصی دروس در هر رشته دارد و با افزایش تخصص دانشجویان قدرت خلاقیت و انگیزه کارآفرینی آنان را افزایش می‌دهد، و با به‌روز کردن محتوای درسی، شیوه‌های نوین آموزش و بکارگیری بیشتر مدرسین خبره کارآفرینی و آموزش دوره‌های کارآفرینی به سایر مدرسین، آموزش عملی دروس و فضای دانشگاهی پویا، بر انگیزه کارآفرینی دانشجویان مؤثر است.

پیشینه پژوهش: در اینجا مطالب دیگری علاوه بر مطالب گذشته دربارهٔ خرد مدیریت، مدیریت الگوی آموزش و کارآفرینی از ترکیب موضوعات مرتبط با عنوان این پژوهش بیان می‌شود. جیسون و همکاران (۲۰۰۴) بیان می‌دارند که خرد در کمک به انسان‌ها برای تطابق با محیط و درک توسعه مدنی ارزشمند است، بنابراین تحلیل و فهم خرد به افزایش رضایت از زندگی و رهبری اجتماعی کمک می‌کند [17]. استرنبرگ (2004) در مقاله پژوهشی خود با عنوان "یک الگوی رهبری آموزشی: ترکیب خرد، هوش و خلاقیت" به الگوی مدیریت آموزشی با هم‌نهستی و هم‌افزایی خرد، هوش و خلاقیت پرداخته و برای نقش خلاقیت در مدیریت، دو جنبه آموزشی و عملی را یافته است. نقش هوش و پس از آن نقش خرد در مدیریت تحلیل شده و الگوی ادغام خرد، هوش و خلاقیت نتیجه شده است [30].

جاویدانه و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی "رابطه بین سویگان (ویژگی شخصیتی، روش تدریس و مهارت‌های ارتباطی) مدرس اثربخش با انگیزه کارآفرینی از نظر دانشجویان آموزش و ترویج کشاورزی دانشگاه رازی کرمانشاه" را بررسی نمودند. آنها بیان می‌دارند که بعد ویژگی‌های شخصیتی بر انگیزه کارآفرینی تأثیر مثبت دارد [18]. برانکو و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه‌ای دربارهٔ "انگیزه‌های دانشجویان برای کارآفرینی"، بیان می‌دارند بهبود شرایط نهادی و نیز ایجاد فرهنگ کارآفرینی از طریق آموزش و پرورش از عوامل تحقق توسعه کارآفرینی است [10]. بهرنگی، عزیزی شممامی و جعفری راد (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان "الگوی مدیریت بر آموزش، اجرا و مقایسه وضعیت آن در دانشجویان کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تربیت مدرس تهران" آثار پرورشی و آموزشی الگو را بررسی کردند. نتایج حاصل شده نشان داد که تفاوت

معنی داری میان نگرش‌های دانشجویان دال بر ارجحیت استفاده از الگوی مدیریت آموزش به جای الگوهای سنتی است [9]. بهرنگی، سمیرا باقری و پریسا باقری (۱۳۹۴) در پژوهشی "پیشرفت تحصیلی علوم زیست براساس کاربری الگوی مدیریت آموزش و خلاقیت دختران پایه اول متوسطه در شهرستان کرج" را بررسی نمودند. یافته‌ها نشان داد که روش مدیریت آموزش به طور معنی داری میزان پیشرفت تحصیلی و خلاقیت دانش‌آموزان را تحت تأثیر قرار داد و شیوه الگوی مدیریت آموزش به طور معنی داری بهتر از روش سنتی تدریس بود [8]. بهرنگی و کردلو (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "بررسی تأثیر تدریس علوم تجربی بر یادگیری فراشناختی با الگوی مدیریت آموزش در دانش‌آموزان پایه ششم ابتدایی" نشان دادند که استفاده از الگوی مدیریت آموزش نسبت به الگوهای سنتی در یادگیری و مطالعه فراشناختی دانش‌آموزان تأثیری مثبت دارد [7]. عبدالهی و مقصودی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان "شناسایی روش‌های اثربخش آموزش کارآفرینی" نشان دادند که استفاده از روش‌های فعال شامل کار انفرادی عملی، آموزش در محیط واقعی و کار با افراد با تجربه که دانشجویان را به صورت مستقیم درگیر می‌کند نتایجی به مراتب بهتر از سایر روش‌ها دارد [1].

روش پژوهش

شناسه‌ها و اطلاعات دربارهٔ خرد مدیریتی، الگوی مدیریت آموزش و کارآفرینی، با روش بررسی و تحلیل متون و اسناد گردآوری، جمع‌بندی و خلاصه‌سازی شد. سپس این اطلاعات در پرسشنامه‌های مناسب تلفیق و بومی‌سازی گردید. در مرحله بعد، نتیجه به خبرگان و مدرسان علمی کاربردی ارائه، سپس اصلاح و تعدیل لازم انجام گرفت و پرسشنامه مجدداً به متخصصین و همچنین استادان راهنما و مشاور ارائه شد و سرانجام پس از بازبینی و تأیید آن‌ها، در فرایند آماری بکار گرفته شد. به دلیل ماهیت متغیرهای پژوهش، استفاده از روش‌های تحلیل توصیفی به شیوه‌های کمی نیاز بود؛ لذا از توصیف‌های گرایش به مرکز نظیر میانگین استفاده شد. برای بررسی اطلاعات گردآوری شده بوسیله ابزارهای تحقیق و تبدیل اطلاعات کیفی آنها به مقادیر کمی، از روش وزن‌دهی و ارزش‌گذاری گزینه‌ها با مقیاس لیکرت اقدام شد. مقیاس پنج سطحی لیکرت برای پرسشنامه خرد مدیریتی شامل درجه‌های کاملاً در مورد من صحیح است، تاحدودی در مورد من صحیح است، در مورد من نه اشتباه، تاحدودی در مورد من اشتباه

است و اصلاً در مورد من صحیح نیست و برای پرسشنامه انگیزه کارآفرینی شامل درجه‌های کاملاً مخالفم، نسبتاً مخالفم، نظری ندارم، نسبتاً موافقم و کاملاً موافقم بود.

جدول شماره ۲: نحوه توزیع گویه‌ها در مؤلفه‌های پرسشنامه انگیزه کارآفرینی

مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها
کنترل درونی	۴	۱ تا ۴
ریسک‌پذیری	۴	۵ تا ۸
انگیزه پیشرفت	۵	۹ تا ۱۳
تحمل ابهام	۴	۱۴ تا ۱۷
استقلال‌طلبی	۴	۱۸ تا ۲۱
خلاقیت	۵	۲۲ تا ۲۶

جدول شماره ۳: نحوه توزیع گویه‌ها و مؤلفه‌های پرسشنامه خرد مدیریتی

بد	مؤلفه‌ها	تعداد گویه‌ها	شماره گویه‌ها
شناسه‌های ذهن خردمندانه فلسفی (شناختی)	دو سویگی امور	۴	۱ تا ۴
	چاره‌جویی علی	۷	۵ تا ۱۱
	تخصص‌گرایی	۱	۱۲
	تغییرپذیری مستمر	۲	۱۳ و ۱۴
شناسه‌های مدیریت خردمندانه (انعکاسی)	همدلی	۴	۱۵ تا ۱۸
	استدلال ذهنی	۲	۱۹ و ۲۰
	غلبه شرایط بیرونی بر قدرت فرد	۱	۲۱
	کنش و واکنش احساسات درونی و شرایط	۳	۲۲ تا ۲۴
شناسه‌های رفتارهای خردمندانه مدیریت (عاطفی)	انعکاس درونی از گذشته	۲	۲۵ و ۲۶
	بروز احساسات	۲	۲۷ و ۲۸
	سازش‌پذیری	۳	۲۹ تا ۳۱
	احساس همدردی	۴	۳۲ تا ۳۵
	تعامل اجتماعی - ارتباطی	۲	۳۶ و ۳۷
	حس نوع‌دوستی	۲	۳۸ و ۳۹

در این پژوهش در انجام تجزیه و تحلیل آماری بخش استنباطی از مشاوره متخصصین آمار در علوم تربیتی و اجتماعی استفاده شد. برای انتخاب گروه‌ها در روش طرح چهار گروهی سولومون، چهار کلاس درس از ۲۰۷ کلاس که براساس مقطع تحصیلی و نوع درس همگن بودند با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده برای اجرای پرسشنامه‌های خرد مدیریتی مبتنی بر الگوی مدیریت آموزش و انگیزه کارآفرینی انتخاب شد. انتخاب شدند. دانشجویان این کلاس‌ها در نیم‌سال اول سال تحصیلی ۱۳۹۷ در مقطع کاردانی تحصیل می‌کردند و همه آنها درس کارآفرینی را در این ترم انتخاب کرده بودند و منبع درس کارآفرینی برای تدریس در این چهار کلاس مشترک بود. کلاس‌ها به صورت تصادفی در گروه‌های آزمایش ۱ و ۲ و کنترل ۱ و ۲ جایگزینی شدند. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از آمار استنباطی متناسب با سطح سنجش داده‌ها و از آزمون‌های تی - استیودنت یک نمونه‌ای، زوجی و دو نمونه‌ای مستقل و آزمون آنالیز واریانس استفاده شد.

یافته‌ها

خلاصه آماره‌های توصیفی شاخص پرسشنامه‌های خرد مدیریتی و انگیزه کارآفرینی در جداول شماره ۴ و ۵ مشاهده می‌شود.

جدول شماره ۴: خلاصه آماره‌های توصیفی شاخص پرسشنامه خرد مدیریتی

انحراف معیار	میانگین	میانه	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	گروه	برچسب پرسشنامه
۰.۲۲	۲.۰۱	۲.۰۳	۲.۵۱	۱.۵۶	پیش آزمون آزمایش ۱	A_pre
۰.۲۱	۳.۹۱	۳.۹۱	۴.۲۶	۳.۴۱	پس آزمون آزمایش ۱	A_past
۰.۲۵	۲.۱۱	۲.۱۳	۲.۶۴	۱.۶۷	پیش آزمون کنترل ۱	B_pre
۰.۳۲	۳.۲۷	۳.۲۸	۳.۸۲	۲.۶۲	پس آزمون کنترل ۱	B_past
۰.۱۸	۳.۸۵	۳.۸۵	۴.۱۸	۳.۳۸	پس آزمون آزمایش ۲	C_past
۰.۳۴	۳.۱۷	۳.۱۹	۳.۷۴	۲.۴۶	پس آزمون کنترل ۲	D_past

جدول شماره ۵: خلاصه آماره‌های توصیفی شاخص پرسشنامه انگیزه کارآفرینی

انحراف معیار	میانگین	میانه	بیشترین مقدار	کمترین مقدار	گروه	برچسب پرسشنامه
۰.۳۹	۲.۶۶	۲.۶۳	۳.۳۸	۱.۸۵	پیش آزمون آزمایش ۱	A_pre
۰.۲۸	۴.۱۵	۴.۱۵	۴.۸۱	۳.۵۴	پس آزمون آزمایش ۱	A_past
۰.۴۷	۲.۶۳	۲.۵۸	۳.۳۸	۱.۶۲	پیش آزمون کنترل ۱	B_pre
۰.۴۶	۳.۴۹	۳.۵	۴.۲۳	۲.۴۲	پس آزمون کنترل ۱	B_past
۰.۳	۴.۰۷	۴.۱۵	۴.۶۲	۳.۵۴	پس آزمون آزمایش ۲	C_past
۰.۴۹	۳.۴۲	۳.۳۷	۴.۲۷	۲.۵	پس آزمون کنترل ۲	D_past

در جداول شماره ۴، ۶، ۷ و ۸ در مورد شاخص خرد مدیریتی سطوح هیچ متغیر جمعیت شناختی در هیچ شاخصی تفاوت معناداری ندارند و البته این نتیجه در سطوح رده سنی و وضعیت اشتغال، کمی دور از انتظار به نظر می‌رسید.

جدول شماره ۶: نتایج تحلیل تفاوت شاخص خرد مدیریتی در سطح متغیر

جمعیت شناختی جنسیت

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	بی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	جنسیت	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۹۷۵۲	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۲	جنسیت	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۱۷۴۹	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۳	جنسیت	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۹۰۷۴	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۴	جنسیت	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۳۶۴۶	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۵	جنسیت	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۳۳۲۳	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۶	جنسیت	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۴۳۵۲	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.

جدول شماره ۷: نتایج تحلیل تفاوت شاخص خرد مدیریتی در سطح

متغیر جمعیت شناختی وضعیت اشتغال

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	بی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	وضعیت اشتغال	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۸۲۲۴	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۲	وضعیت اشتغال	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۲۹۲۹	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۳	وضعیت اشتغال	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۴۸۹۱	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۴	وضعیت اشتغال	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۶۰۵۲	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۵	وضعیت اشتغال	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۲۶۰۱	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۶	وضعیت اشتغال	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۶۶۶۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.

جدول شماره ۸: نتایج تحلیل تفاوت شاخص خرد مدیریتی در سطح متغیر جمعیت شناختی رده سنی

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	پی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	رده سنی	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۱۷۰۲	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۲	رده سنی	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۴۸۹۳	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۳	رده سنی	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۵۴۹۳	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۴	رده سنی	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۶۱۶۱	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۵	رده سنی	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۰۸۵۶	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.
۶	رده سنی	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۸۹۵۴	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر کیفی وجود ندارد.

با توجه به ستون نتیجه آزمون در جداول شماره ۹، ۱۰ و ۱۱، شاخص انگیزه کارآفرینی در سطوح جنسیت گروه کنترل ۱ آن هم در پیش آزمون آنها متفاوت است (که در پس آزمون دیگر اختلاف معناداری ندارد) و گرنه در بقیه حالتها تفاوت معناداری دیده نمی‌شود. این نتیجه حداقل در سطوح وضعیت اشتغال، کمی دور از انتظار به نظر می‌رسید.

جدول شماره ۹: نتایج تحلیل تفاوت شاخص انگیزه کارآفرینی در سطح متغیر

جمعیت شناختی جنسیت

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	پی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	جنسیت	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۸۷۹۱	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۲	جنسیت	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۲۹۱۵	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۳	جنسیت	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۰۳۵۴۲	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود دارد.
۴	جنسیت	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۱۲۰۶	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۵	جنسیت	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۴۵۰۱	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۶	جنسیت	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۵۹۷۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.

جدول شماره ۱۰: نتایج تحلیل تفاوت شاخص انگیزه کارآفرینی در

سطح متغیر جمعیت شناختی وضعیت اشتغال

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	پی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	وضعیت اشتغال	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۲۵۵۳	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۲	وضعیت اشتغال	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۳۶۱۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۳	وضعیت اشتغال	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۰۸۲۹۵	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۴	وضعیت اشتغال	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۲۴۶۹	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۵	وضعیت اشتغال	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۲۰۹۶	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۶	وضعیت اشتغال	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۱۷۸۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.

جدول شماره ۱۱: نتایج تحلیل تفاوت شاخص انگیزه کارآفرینی در سطح متغیر جمعیت شناختی رده سنی

ردیف	متغیر جمعیت شناختی	عنوان پرسشنامه	گروه	پی - مقدار آزمون آنالیز واریانس	نتیجه آزمون
۱	رده سنی	A_pre	پیش آزمون آزمایش ۱	۰.۸۵۹۸	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۲	رده سنی	A_past	پس آزمون آزمایش ۱	۰.۵۸۶۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۳	رده سنی	B_pre	پیش آزمون کنترل ۱	۰.۰۵۹۲۶	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۴	رده سنی	B_past	پس آزمون کنترل ۱	۰.۰۶۹۶۹	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۵	رده سنی	C_past	پس آزمون آزمایش ۲	۰.۱۰۱۷	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود ندارد.
۶	رده سنی	D_past	پس آزمون کنترل ۲	۰.۰۲۸۳۳	تفاوت معنادار آماری در سطوح متغیر جمعیت شناختی وجود دارد.

نتایج تحلیل آماری طرح چهار گروهی سولومون برای موضوع شاخص خرد مدیریتی در جدول شماره ۱۲ توضیح داده شده است.

جدول شماره ۱۲: نتایج آزمون های آماری طرح چهار گروهی سولومون برای شاخص خرد مدیریتی

ردیف	عنوان مقایسه	آماره آزمون	پی - مقدار	نتیجه آزمون
۱	A_pre کوچکتر از A_past (مقایسه تن به تن)	-۴۵.۰۷۶	۱	روش آموزش الگوی مدیریت آموزش مؤثر بوده است.
۲	B_pre کوچکتر از B_past (مقایسه تن به تن)	-۲۶.۸۶۲	۱	روش آموزش با سایر روش های تدریس مؤثر بوده است.
۳	A_pre برابر B_pre	-۱.۷۶۲۳	۰.۰۸۲۸	اختلاف معناداری بین دو گروه کنترل و آزمایش در پیش آزمون وجود ندارد. یعنی دو گروه قبل از آموزش به روش های مختلف، مشابه بوده اند.
۴	B_past کوچکتر از A_past	-۹.۵۹۷۸	۱	تأثیر روش الگوی مدیریت آموزش بیشتر از تأثیر سایر روش های تدریس است.
۵	A_past برابر C_past	۱.۰۱۷۴	۰.۳۱۳۱	اختلاف معناداری بین دو حالت نیست و در نتیجه پیش آزمون بر روی گروه آزمایش تأثیری نداشته است.
۶	B_past برابر D_past	۱.۲۰۱۸	۰.۲۳۴۱	اختلاف معناداری بین دو حالت نیست و در نتیجه پیش آزمون بر روی گروه کنترل تأثیری نداشته است.

تایج تحلیل آماری طرح چهار گروهی سولومون برای موضوع شاخص انگیزه کارآفرینی در جدول شماره ۱۳ توضیح داده شده است.

جدول شماره ۱۳: نتایج آزمون‌های آماری طرح چهارگروهی سولومون برای شاخص انگیزه کارآفرینی

ردیف	عنوان مقایسه	آماره آزمون	پی - مقدار	نتیجه آزمون
۱	A_pre کوچکتر از A_past (مقایسه تن به تن)	-۳۵.۱۵۳	۱	روش آموزش الگوی مدیریت آموزش مؤثر بوده است.
۲	B_pre کوچکتر از B_past (مقایسه تن به تن)	-۳۴.۲۱۹	۱	روش آموزش نسبت به سایر روش‌های تدریس مؤثر بوده است.
۳	A_pre برابر B_pre	۰.۳۳۵۶۲	۰.۷۳۸۳	اختلاف معناداری بین دو گروه کنترل و آزمایش در پیش آزمون وجود ندارد. یعنی دو گروه قبل از آموزش به روش‌های مختلف، مشابه بوده‌اند.
۴	B_past کوچکتر از A_past	-۷.۱۱۳۸	۱	تأثیر روش آموزش الگوی مدیریت آموزش بیشتر از تأثیر سایر روش‌های تدریس است.
۵	A_past برابر C_past	۱.۰۱۵۶	۰.۳۱۴۱	اختلاف معناداری بین دو حالت نیست و در نتیجه پیش آزمون بر روی گروه آزمایش تأثیری نداشته است.
۶	B_past برابر D_past	۰.۶۰۹۴	۰.۵۴۴۶	اختلاف معناداری بین دو حالت نیست و در نتیجه پیش آزمون بر روی گروه کنترل تأثیری نداشته است.

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش درصدد این بود که جایگاه کاربرد شناسه‌های خرد مدیریتی و کارآفرینی را در الگوی مدیریت آموزش درس کارآفرینی و میزان تأثیر آن را در ارتقای انگیزه کارآفرینی و خرد مدیریتی دانشجویان دانشگاه جامع علمی کاربردی استان تهران بررسی نماید. طبق یافته‌های این پژوهش در جدول شماره ۱۴ که حاصل بررسی مستندات و پیشینه پژوهش و نیز انجام آزمون‌های آماری است جایگاه کاربرد شناسه‌های خرد مدیریتی و کارآفرینی در گام‌های الگوی مدیریت آموزش درس کارآفرینی تطبیق داده شد.

جدول شماره ۴: جایگاه کاربرد شناسه‌های خرد مدیریتی و کارآفرینی در گام‌های الگوی مدیریت آموزش درس کارآفرینی

گام‌ها	شناسه‌های الگوی مدیریت آموزش	شناسه‌های خرد مدیریتی و ذهنیتی فلسفی	شناسه‌های کارآفرینی
۱	تقسیم کار بر حسب واحد کار - گروه‌بندی - مشارکت در یادگیری - بهبود عزت نفس و مهارت اجتماعی	مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی - پرداختن به واحد کار در ارتباط با تصویر بزرگ - توسعه فردی - خودشناسی - اعتماد به نفس و خود اتکایی - توانایی استدلال	استقلال طلبی - کنترل درونی - تحمل ابهام - ریسک‌پذیری
۲	درک مفاهیم به طور مستقل - اتکا به توان خود - اعتماد به نفس	توسعه فردی - اعتماد به نفس و خود اتکایی - توانایی استدلال - زیر سؤال بردن و کشف بنیادها - رهایی از جمود فکری	استقلال طلبی - خلاقیت و نوآوری - کنترل درونی - مسئولیت‌پذیری
۳	انتقادپذیری در پذیرش نتیجه ارزیابی مدرس - اعتماد به نفس و مسولیت پذیری در قبال کار ارائه شده - مشارکت در فرایند یادگیری	پیشرفت - اعتماد به موفقیت‌های درونی و توانایی کسب موفقیت در زمینه‌های مختلف - مهارت‌های قضاوت - توان تخمین میزان آگاهی و ناآگاهی خود - واقف بودن به محدودیت دانش فردی خود نسبت به مقیاس بزرگتر دانش و پذیرفتن نصیحت - مهارت‌های ارتباطی - انتقادپذیری	کنترل درونی - انگیزه پیشرفت - تحمل ابهام
۴	مهارت‌های ارتباطی و قضاوت کردن و قضاوت شدن در نقد و ارزیابی مسائل - اعتماد به نفس - انتقادپذیری - مشارکت در فرایند یادگیری - توانایی شناسایی مشکلات و تصمیم به حل مسائل - رشد نگرش‌ها و مهارت‌های مشکل گشایی - توانایی انجام گفت‌وگو با دیگران با حفظ احترام به نظرات متفاوت افراد	توانایی جذب، گردآوری و به کارگرفتن اطلاعات - ارزیابی موقعیت‌ها - توانایی در قضاوت مؤثر افراد و موقعیت‌ها - توجه به توصیه و پذیرفتن و یادگیری از اشتباهات - تفکر انتقادی - اعتماد به موفقیت‌های درونی و توانایی کسب موفقیت - مشروط تلقی کردن یافته‌ها و آمادگی برای تغییر (رد یا تکمیل آن) - رها شدن از جمود فکری - عکس‌العمل اندیشمندانه - پاسخگویی به سؤالات و واکنش‌های به‌جا در برابر وقایع - توانایی فهم مسائل انسانی - حل مشکلات در زندگی - مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی	کنترل درونی - ریسک‌پذیری - انگیزه پیشرفت - تحمل ابهام
۵	مستقل عمل کردن برای رفع نواقص و انجام اصلاحات - پرسشگری و کاوشگری برای یافتن مفاهیم گسترده‌تر - استفاده از اطلاعات مختلف برای حل مسائل - مسئولیت‌پذیری - تقویت مهارت استدلال منطقی - تمایل به شرکت در موقعیت‌های دارای مسئله، فهم و حل آن	به دنبال یافتن جانشین‌ها و توجه به ابعاد دیگر موضوع برای گسترش مفهوم - توانایی استدلال - زیر سؤال بردن و کشف بنیادها - پیش‌بینی کردن مشکلات - گذشتن از موانع و به دست آوردن ابزار و راهبردهای مواجهه با زندگی - بینش و درک واقعیات زندگی - ارزیابی زندگی و احتمالات و دور اندیشی - پاسخگویی به پرسش‌های سخت	کنترل درونی - مسئولیت‌پذیری - استقلال طلبی - انگیزه پیشرفت

<p>کنترل درونی - انگیزه پیشرفت - ریسک‌پذیری و استقلال طلبی</p>	<p>توانایی فهم مسائل - یادگیری پیوسته مبتنی بر داده‌ها - توانایی فکر کردن به شرایط فردی و جمعی - اعتماد به نفس و خود اتکایی - توانایی در قضاوت مؤثر افراد و موقعیت‌ها و تفکر انتقادی - قادر بودن به ایجاد تجربه یادگیری برای دیگران - یادگرفتن از تجربیات - اطمینان داشتن از سطح دانسته‌های فردی و باور داشتن به این امر که یک فرد نمی‌تواند همه چیز را همیشه بداند.</p>	<p>بررسی و پذیرش نقاط قوت و ضعف خود در پیوند مفاهیم - مشارکت در فرایند یادگیری - انجام کار تیمی - خلق مفاهیم جدید - مفهوم‌سازی از مطالب ناآشنا - اعتماد به نفس و خود اتکایی</p>	<p>۶</p>
<p>کنترل درونی - ریسک‌پذیری - انگیزه پیشرفت - استقلال طلبی</p>	<p>توانایی در قضاوت مؤثر افراد و موقعیت‌ها - تفکر انتقادی - مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی و هم افزایی - توانایی فهم مسائل - یادگیری پیوسته مبتنی بر داده‌ها - توانایی فکر کردن به شرایط فردی و جمعی - اعتماد به نفس و خود اتکایی</p>	<p>مشارکت در بحث گروهی و مفاهیم - هم‌فکری در کار تیمی و مشترک</p>	<p>۷</p>
<p>کنترل درونی - انگیزه پیشرفت - تحمل ابهام - ریسک‌پذیری</p>	<p>توانایی فهم مسائل - یادگیری پیوسته مبتنی بر داده‌ها - توانایی فکر کردن به شرایط فردی و جمعی - اعتماد به نفس و خود اتکایی - توانایی در قضاوت مؤثر افراد و موقعیت‌ها - تفکر انتقادی - توانایی تحمل ابهام و عدم اطمینان - پیش‌بینی کردن مشکلات گذشتن از موانع و به دست آوردن ابزار و راهبردهای مواجهه با زندگی - دانستن زمان مناسب برای پیشرفت</p>	<p>مباحثه‌ی درون گروهی و بین گروهی - کسب مهارت‌های زندگی و توسعه شناخت - خلق مفاهیم جدید به صورت گروهی - کشف ابهامات نادانسته که پیش از تشکیل مفهوم وجود داشته‌اند - بهره‌گیری از راه‌های مختلف برای حل مسئله</p>	<p>۸</p>
<p>کنترل درونی - ریسک‌پذیری - انگیزه پیشرفت</p>	<p>توانایی در قضاوت مؤثر افراد و موقعیت‌ها - مهارت‌های ارتباطی و اجتماعی - توانایی فهم مسائل - یادگیری پیوسته مبتنی بر داده‌ها - توانایی فکر کردن به شرایط فردی و جمعی</p>	<p>مشارکت در گروه از طریق بحث گروهی و مفاهیم برای فهم بیشتر و بهتر مفاهیم - افزایش فرصت اندیشیدن به منظور تقویت تفکر منطقی - تقویت مهارت استدلال منطقی - هم‌فکری - کار تیمی و مشترک</p>	<p>۹</p>
		<p>آزمون میزان یادگیری مفاهیم</p>	<p>۱۰</p>

براساس یافته‌های پژوهش، استفاده از الگوی مدیریت آموزش مبتنی بر خرد مدیریتی در ارتقای خرد مدیریتی دانشجویان نسبت به سایر الگوهای تدریس مؤثرتر بوده است. به عنوان نمونه میانگین شاخص خرد مدیریتی برای گروه آزمایش ۱ در پیش آزمون ۲۰۰۱ است که مقدار متوسطی است. این شاخص پس از آموزش با روش الگوی مدیریت آموزش برای این گروه به مقدار ۳۹۱ افزایش یافت.

همچنین استفاده از این الگو در ارتقای انگیزه کارآفرینی دانشجویان نسبت به سایر الگوهای تدریس مؤثرتر بوده است. به عنوان نمونه میانگین شاخص انگیزه کارآفرینی برای گروه آزمایش ۱ در پیش آزمون ۲۶۶ است که مقدار متوسطی است. این شاخص پس از آموزش با روش الگوی مدیریت آموزش برای این گروه به مقدار ۴۰۱۵ افزایش یافت.

پیشنهادها: این پژوهش الگوی مدیریت آموزش درس کارآفرینی مبتنی بر خرد مدیریتی را به عنوان یک الگوی با اهمیت برای سازمان‌های آموزشی مطرح نموده است. از این جهت که فقط در دانشگاه جامع علمی کاربردی و درس کارآفرینی بررسی شده دارای محدودیت است، بنابراین اجرای الگوی مدیریت آموزش مبتنی بر خرد مدیریتی در یک دیدگاه وسیع‌تر در سایر دانشگاه‌ها و دروس مختلف پیشنهاد می‌شود. اگر تحول را با استفاده از الگوی مدیریت بر آموزش آغاز کنیم و از دانش‌آموختگان رشته‌های مختلف دانشگاهی در تدریس هر مبحث درسی به عنوان مدرس همراه یا جانشین استفاده نماییم به رفع کامل بحران اشتغال آنها کمک می‌کنیم.

یکی از مهارت‌های حرفه‌ای مدرسان بیرون کشیدن مفاهیم از درون محتوا و تبدیل مفاهیم به عبارتهای قابل فهم است. باید این مهارت حرفه‌ای آموزش داده شود که این موضوع می‌تواند در پژوهش‌های بعدی مورد توجه قرار بگیرد.

در نظام آموزش، جانشین‌پروری برای مدرسین در نظر گرفته شود. این جانشین‌ها باید گواهی شایستگی حرفه‌ای در کاربرد الگوی مدیریت آموزش را داشته باشند. شروع آموزش کسب و کار در همه سنین و همه موضوعات درسی در دروس عمومی جای گیرد نه صرفاً به عنوان درس عمومی مورد توجه باشد.

تعارض منافع / حمایت مالی

این مقاله برگرفته از پایان نامه دکتری نویسنده مسوول مقاله در دانشگاه خوارزمی می‌باشد و نتایج پژوهش حاضر با منافع هیچ ارگان و سازمانی در تعارض نیست و بدون حمایت مالی انجام شده است.

منابع

1. Abdollahi, Hossein and Maghsudi, Somayeh (2017). "Identifying the Effective Methods of Entrepreneurship Education", Journal of Educational Studies, Center for Developmental Medical Education and Development, Ardabil University of Medical Sciences, Vol. 5, No. 2, pp. 1-12
2. Ardelet, M. (2003). Empirical Assessment of a Three – Dimensional Wisdom Scale. Research on Ageing. 25(3), 275-324
3. Ardelet, M. (2011). Wisdom, Age, and Well-Being. In K.W.Schaie & S. L. Willis (Eds.), Handbook of the Psychology of Aging. AP: Academic Press.
4. Bang, M. (2015). Indigenous Students. Encyclopedia of Science Education, 493-494.
5. Behrangi, Mohammad Reza (2015). Translator's Preface on the Translated Teaching Book Pattern (2015) in Tehran: Kamal Tarbitat Publishing
6. Behrangi, Mohammad Reza (2019). Analyzing the role of supporting, consulting and clinical supervision of the associations in the evolution of management education. Revision of the scientific and industrial strategy of the country organizations. The editorial board of the associations in advising and advancing the transformation in the management of the organizations. 6th Conference on the Advancement and Development of the National Academy of Sciences, 3 February 2019

7. Behrangi, Mohammad Reza and Kordloo, Mohsen (2018). "The Study of the Effect of Teaching Empirical Sciences on Metacognitive Learning with the Pattern of Education Management in 6th grade Elementary School Children in Ibn Sina School, Khoramshad (Alborz Province)", *Journal of Research in New Management in Education*, Year 8, No 1, Spring 96 , Pp. 89-115
8. Behrangi, Mohammad Reza, Bagheri, Samira and Bagheri, Parisa (2015). "Academic achievement in life sciences based on the use of educational management model and creativity of first-grade high school girls in Karaj", second national conference on sustainable development in education and psychology, social and cultural studies, Tehran, Islamic Studies and Research Center Soroush Hekmat Mortazavi, Institute of Higher Education Arvand Measure, Center for Sustainable Development,
9. Behrangi, Mohammad Reza; Azizi Shamami, Mostafa and Jafari Rad, Ali (2011). "The Management Pattern on Education, Implementation and Comparison of its Situation in the Students of the Master's Degree in Management Education at Tehran Teacher Training University", *The First National Education Conference in Iran*, 1404, Tehran, Research Institute of Science, Technology and Industry,
10. Brancu, L., Munteanu, V. and D. Gligor. (2012). Study on student's motivations for entrepreneurship in Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 62: 223-231.
11. Burch, John G. (2007). *Entrepreneur Wikipedia – the free encyclopedia*.
12. Caliendo, Marco. Fossen, Frank. Kritikos, Alexander (2011). "Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-Employed", *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research at DIW Berlin*. Available at <http://www.diw.de/soeppapers>

13. Greene, J. A., & Brown, S. C. (2009). The wisdom development scale: further validity investigation. *Aging and Human Development*, 68(4), 289-320.
14. Hackman, M. Z., & Johnson, C. E. (2013). *Leadership: a communication perspective* (6rd Ed.). Waveland Press.
15. Hashemi, Soheila (2013). "Studying Identity Styles and Students' Commitment Based on the Pattern of Berezunsky Identity Building and its Relationship with Wisdom in the Problem Solving Process", *Psychological Studies*, No 10, Spring
16. Hosseini Laragani, Maryam; Mirārab Razi, Reza and Rezai, Saeid (2008). "Entrepreneurship Education in the New Infrastructure Millennium for the Employment of Graduates of Higher Education", *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 50
17. Jason, L. A., Helgerson, J. L., Torres Harding, S., Fries, M., Carrico, A., & Chimata, R. (2004). A scale to measure wisdom. *The Humanistic Psychologist*, 32(3), 284-305.
18. Javidaneh, Parisa, Rezaei, Bijan, Jafari, Habib and Najafpour, Hoda (2015). "The Relationship Between Effective Teacher Tutor and the Motivation of Entrepreneurship from the Viewpoint of Agricultural Education and Promotion Students in Razi University of Kermanshah", *Journal of Agricultural Education Management Research*, No. 37, Summer, pp. 63-72.
19. Kamari, Habib; Soleimani, Nader and Masoudi Nodoshan, Esmat (2018). "Designing the Strategic Thinking Model for Applied Academic Universities", *Journal of Educational Management Research*, No. 35, Spring, pp. 41-60.
۲۰. Kazemi, Seideh Fatemeh, Naderi, Habibollah, Hashemi, Soheila, Mikaeli Mania, Farzaneh (2017). "Providing a causal model for student creativity based on individual variables (general self-efficacy, creative self-efficacy, wisdom and

- intrinsic motivation), and social (University atmosphere)", *Journal of Research on Innovation and Creativity in the Humanities*, Seventh, Number One, Summer, pp. 71 -100
21. Konrad, K. A. (2009). *Strategy and dynamics in contests*. OUP Catalogue.
 22. Kramer, D. A. (2000). Wisdom as a classical source of human strength: Conceptualization and empirical inquiry. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19(1), 83–101.
 23. McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
 24. Mescon, T., Montanari, J. (1981). "The personalities of independent and franchise.
 25. Morris, M. H., and Kuratko, D. F. (2002) *Corporate entrepreneurship: Entrepreneurial development within organizations*, Orlando, FL: Harcourt College Publishers.
 26. Nandram, Sharda S. Born, Marise Ph. (2009). "Behavioral attributes a comparison between nascent entrepreneurs", established entrepreneurs and managers. NRI working paper, no.
 27. Orwoll, L., & Achenbaum, W. A. (1993). Gender and the development of wisdom. *Human Development*, 36(5), 274-296.
 28. Schwartz, B. (2011). Practical wisdom and organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 3-23.
 29. Sternberg, R. J. (2003). *Wisdom, intelligence, and creativity synthesized*. Cambridge University Press.
 30. Sternberg, R. J. (2004). What is wisdom and how can we develop it? *The Annals of the American Academy of Political and Social*, 591, 164–74.
 31. Van Maurik, J. (1997). Beyond management competencies: pointers for future leadership development. *Leadership & Organization Development Journal*, 18(6-7), 312-315.

32. Webster, J. D. (2003). An exploratory analysis of a self-assessed wisdom scale. *Journal of Adult Development*, 10(1), 13-22.
33. Yang, S. (2013). Wisdom and good lives: A process perspective. *New Ideas in Psychology*, 31 (3), 194-201.
34. Yang, S.Y. (2008). Real-life contextual manifestations of wisdom. *International Journal of Aging and Human Development*, 67(4), 273–303.
35. Zali, Mohammad Reza; Modhoushi, Mehrdad and Kordnaeij, Asadollah (2007). "Evaluation of entrepreneurship characteristics of students, Case study: Mazandaran University", *Journal of Modares University of Humanities*, No. 3, p. 81