



FIERE

**Furthering Innovative and
Entrepreneurial Regions of Europe
Προώθηση Καινοτόμων Περιφερειών
της Ευρώπης**

**Επιτελική Σύνοψη της ανασκόπησης Βιβλιογραφίας για
Θέματα Εκπαίδευσης στην Επιχειρηματικότητα**



Το σχέδιο αυτό χρηματοδοτήθηκε με την υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Η παρούσα δημοσίευση (ανακοίνωση) δεσμεύει μόνο τον συντάκτη της και η Επιτροπή δεν ευθύνεται για τυχόν χρήση των πληροφοριών που περιέχονται σε αυτήν.

Το έργο **FIERE (Πρώθηση Καινοτόμων Περιφερειών της Ευρώπης)** βασίζεται, στην όλη του σύλληψη και τον σχεδιασμό, στην άποψη ότι, στο πλαίσιο των περιφερειακών οικονομιών (αλλά οπωσδήποτε και γενικότερα), οι κάθε λογής δημόσιοι οργανισμοί, κρατικές εταιρείες, επαγγελματικές οργανώσεις και ενώσεις, ακόμα και σύλλογοι και μη-κερδοσκοπικοί οργανισμοί, θα μπορούσαν να γίνουν περισσότερο «καινοτόμοι» και να λειτουργούν με περισσότερο «επιχειρηματικό πνεύμα», στον τρόπο με τον οποίο οργανώνουν την παραγωγή και την προσφορά των υπηρεσιών τους στους «πελάτες» τους, που είναι βέβαια, τις περισσότερες φορές, οι πολίτες της χώρας. Οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα, βεβαίως, ακόμα και οι κοινωνικοί επιχειρηματίες, διαθέτουν, σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό, αυτά τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες. Οι παρεμβάσεις ωστόσο που είναι δυνατό να σχεδιαστούν και να υλοποιηθούν, μέσω εκπαίδευσης και κατάρτισης, θα μπορούσαν και αυτούς που εργάζονται σε οργανισμούς όπως αυτοί που αναφέρθηκαν, να τους βοηθήσουν να γίνουν πιο καινοτόμοι, πιο δημιουργικοί και να αποκτήσουν περισσότερο «επιχειρηματικό πνεύμα».

Το Πρόγραμμα **FIERE** επιδιώκει ακριβώς την υποστήριξη των τοπικών κοινοτήτων και των Περιφερειών της Ευρώπης προς αυτή την κατεύθυνση. Εστιάζει ιδιαίτερα στην ανάπτυξη επιχειρηματικών και καινοτόμων δεξιοτήτων των φορέων χάραξης πολιτικής, κυρίως στο περιφερειακό επίπεδο (αλλά βέβαια όχι μόνο), των διαχειριστών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των επικεφαλής κοινωνικών επιχειρήσεων κ.ο.κ.

Αποτελεί μια σημαντική πρόκληση να αναπτυχθεί ένα πρόγραμμα εκπαίδευσης που να απευθύνεται συνολικά, σε όλες τις πτυχές των τρόπων ενίσχυσης καινοτόμων και επιχειρηματικών δεξιοτήτων όλων αυτών των Φορέων.

Οι κύριες δραστηριότητες του Προγράμματος **FIERE** περιλαμβάνουν:

(i) Τον προσδιορισμό τοπικών και περιφερειακών Φορέων που θα προσφέρουν «ευκαιρίες και χώρους παρέμβασης»,

- (ii) Την ανάπτυξη της κατάλληλης μεθοδολογίας έρευνας που θα χρησιμοποιηθεί για Ανάλυση Εκπαιδευτικών Αναγκών (TNA – Training Needs Analysis), που αφορούν και επηρεάζουν την επιχειρηματικότητα, την καινοτομία και τη δημιουργικότητα,
- (iii) Την ανάπτυξη κατάλληλου προγράμματος κατάρτισης και εκπαίδευσης για όσους διαχειρίζονται, υποστηρίζουν ή εργάζονται σε τοπικούς, κοινοτικούς και περιφερειακούς οργανισμούς ή και σε φορείς από το χώρο του εθελοντισμού.

Από ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, διαπιστώνεται ότι ο *Johannisson* (1991) προτείνει μια εννοιολογική κατάταξη της εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα, ανάλογα με το αν αυτή επικεντρώνεται στο πως λειτουργούν οι επιχειρηματίες (στις αξίες και στα κίνητρά τους), στο τι πρέπει να γνωρίζουν οι επιχειρηματίες (τύποι γνώσεων), πώς εφαρμόζουν τις γνώσεις τους στην πράξη (ικανότητες, δεξιότητες), ποια άλλα άτομα ή ομάδες είναι χρήσιμο να γνωρίζουν και να συναναστρέφονται (κοινωνικές δεξιότητες, δικτύωση) και πώς να προσδιορίζουν τον κατάλληλο χρόνο για κάθε τους ενέργεια (πείρα, διαίσθηση). Ο ακριβής τρόπος και το περιεχόμενο της εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα εξαρτάται και από το στάδιο της επιχειρηματικής «πορείας», καθώς ο εκπαιδευόμενος θα έχει διαφορετικές ανάγκες στα διάφορα στάδια ανάπτυξης και προόδου, ξεκινώντας από την εκδήλωση της επιχειρηματική «πρόθεσης» (*Henry et al.* 2005). Όταν πρόκειται για εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα, η κατανόηση των διαφορών αυτών ή ακόμα και διαφορές στην συγκεκριμένη «ομάδα στόχο» στην οποία απευθυνόμαστε, επομένως και οι αντίστοιχες διαφορές στα ενδιαφέροντα και τις επιδιώξεις των «ομάδων», επηρεάζει, σε μεγάλο βαθμό, την επιλογή της κατάλληλης κάθε φορά προσέγγισης και το περιεχόμενο του εκπαιδευτικού προγράμματος.

Για το ίδιο αυτό θέμα, οι *Gorman, Hanlon και King* (1997) τονίζουν τη σημασία του να εξασφαλίζεται επαρκής αντιστοίχιση μεταξύ του τύπου και της σύνθεσης των εκπαιδευομένων, του προγράμματος σπουδών και της

παιδαγωγικής προσέγγισης, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι η μάθηση θα είναι εφαρμόσιμη και αποτελεσματική.

Τα προγράμματα Σπουδών Επιχειρηματικότητας υιοθετούν συνήθως δύο κύριες προσεγγίσεις, επικεντρώνοντας είτε στην εκπαίδευση ΓΙΑ ΤΗΝ Επιχειρηματικότητα, ως ιδιότητα, νοοτροπία και «τρόπο σκέψης», η στην εκπαίδευση ΓΙΑ Επιχειρηματικότητα (δηλαδή για τους τρόπους και τις πρακτικές άσκησής της σε επίπεδο «επιχειρηματικών» μονάδων και ανάπτυξής τους).

Εφαρμόζοντας την 1^η από τις δύο αυτές προσεγγίσεις, η σχετική εκπαίδευση προσφέρεται κυρίως με συμβατικό μάλλον τρόπο, μέσω διαλέξεων, μαθημάτων και εξετάσεων. Αντίθετα, στο πλαίσιο της εναλλακτικής προσέγγισης, αυτή επιδιώκει κυρίως στο να παρέχει γνώσεις και δεξιότητες που προετοιμάζουν τον εκπαιδευόμενο και τον καθιστούν ικανό να συμπεριφέρεται και να ενεργεί ως «επιχειρηματίας» (Foster και Lin, 2003).

Στην σχετική βιβλιογραφία επισημαίνεται επίσης (Jamieson, 1984, Henry et al, 2005), ότι οι κύριες ομάδες θεμάτων στα οποία η Εκπαίδευση / Κατάρτιση στην Επιχειρηματικότητα θα πρέπει να επικεντρωθεί είναι:

- 1. Εκπαίδευση ΓΙΑ ΤΗΝ Επιχειρηματικότητα** (θεωρητικές παρουσιάσεις σχετικά με την ευαισθητοποίηση των εκπαιδευομένων και ορισμένα βασικά στοιχεία που αφορούν την έναρξη και την λειτουργία μιας επιχείρησης).
- 2. Εκπαίδευση ΓΙΑ Επιχειρήσεις** (Υποστήριξη, κυρίως μέσω ανάπτυξης πρακτικών δεξιοτήτων, αλλά όχι μόνο, των νέων ή δυνητικών επιχειρηματιών).
- 3. Εκπαίδευση ΣΕ Επιχείρηση** (Πρακτική Άσκηση σε επιχειρηματικό περιβάλλον).

Η σχετική με την Εκπαίδευση στην Επιχειρηματικότητα βιβλιογραφία διευρύνεται συνεχώς. Αυτό που γίνεται σαφές είναι ότι, για τα εκπαιδευτικά προγράμματα αυτού του τύπου, πολλά εξαρτώνται από τις προοπτικές κάθε συμμετέχοντος, τις αξίες και τους στόχους του, αλλά και από το γενικότερο περιβάλλον, τόσο το καθαρά επαγγελματικό όσο και το πολιτισμικό.

Σε ότι αφορά το πρόγραμμα FIERE, τους ευρωπαϊκούς οργανισμούς – εταίρους που το υλοποιούν και τις Ομάδες ωφελουμένων στις οποίες απευθύνεται, είναι σημαντικό να αξιολογηθεί το επίπεδο των γνώσεων που αυτοί ήδη διαθέτουν και να εκτιμηθεί πώς αυτό μπορεί να επηρεάσει την αποτελεσματικότητα του νέου συμπληρωματικού εκπαιδευτικού προγράμματος.

Επιπλέον, το γεγονός ότι το πρόγραμμα πρόκειται να υλοποιηθεί, ταυτόχρονα, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, κάνει απαραίτητη και την αξιολόγηση της επίδρασης που πολιτισμικοί παράγοντες μπορεί να έχουν στη μαθησιακή διαδικασία, στις αντιλήψεις και την γενικότερη στάση για την επιχειρηματικότητα και την εκπαίδευση σε αυτήν, αυτών που θα συμμετάσχουν (*Foster and Lin, 2003*).

Εφόσον γίνουν κατανοητά το μορφωτικό και πολιτισμικό υπόβαθρο, οι εμπειρίες και οι στόχοι κάθε συμμετέχοντα, αυτό θα βοηθήσει ουσιαστικά στον σχεδιασμό του προγράμματος σπουδών, τα παραδοτέα του και τα αποτελέσματα της μάθησης.

Με βάση εκτεταμένη ανασκόπηση της βιβλιογραφίας, ο **Πίνακας** που ακολουθεί παρουσιάζει μια γενική επισκόπηση του πιθανού περιεχομένου των μαθημάτων, τα κριτήρια και την διαδικασία επιλογής των συμμετεχόντων και το μαθησιακό περιβάλλον που προτείνεται να ληφθούν υπόψη από τους εταίρους του FIERE κατά το σχεδιασμό και την υλοποίηση επιχειρηματικής εκπαίδευσης και της κατάρτισης για στελέχη Οργανισμών στις Περιφέρειες των χωρών τους (κρατικών και άλλων), για επιχειρηματίες του κοινωνικού τομέα και για άλλους εργαζομένους σε δημοτικές και κοινοτικές οργανώσεις.

Σημειώνεται πάντως ότι, στις περιπτώσεις οργανισμών η ατόμων του μη-κερδοσκοπικού τομέα ή του τομέα εθελοντισμού, το θέμα της εκπαίδευσης στην Επιχειρηματικότητα γίνεται πιο περίπλοκο, δεδομένου ότι, στις περιπτώσεις αυτές, ο στόχος και επιδίωξη δεν είναι η δημιουργία ενός «επιχειρηματία», αλλά, περισσότερο, η ανάπτυξη «επιχειρηματικού πνεύματος». Για τον λόγο αυτό, το βασικό κριτήριο επιτυχίας της πρέπει να

είναι η διεύρυνση των γνώσεων και η τόνωση της αυτοπεποίθησης όσων συμμετέχουν, ως εκπαιδευόμενοι. Ο Cox (1996) υποστηρίζει ακριβώς ότι η «εμπιστοσύνη» και η «αυτοπεποίθηση» είναι κρίσιμης σημασίας προϋποθέσεις για τη δημιουργία και την ενίσχυση του «επιχειρηματικού πνεύματος» καθώς και για βελτίωση των δυνατοτήτων αξιοποίησης των επιχειρηματικών δεξιοτήτων που πιθανώς ο εκπαιδευόμενος ήδη διαθέτει (Henry, et al. 2005). Κατά συνέπεια, σε κάθε πρόγραμμα εκπαίδευσης στην επιχειρηματικότητα, η θεματολογία, προκειμένου για κοινωνικούς επιχειρηματίες, εθελοντικές οργανώσεις ή δημόσιους υπαλλήλους, θα πρέπει να βασίζεται, σε μεγάλο βαθμό, στην αφύπνιση και την ενίσχυση αυτών των δεξιοτήτων.

Πίνακας

Περιεχόμενο Μαθήματος, Επιλογή / Κριτήρια επιλογής συμμετεχόντων και Μαθησιακό περιβάλλον

Προτεινόμενο περιεχόμενο εκπαιδευτικού προγράμματος	Διαδικασία Επιλογής και Κριτήρια επιλογής συμμετεχόντων	Μαθησιακό Περιβάλλον Εκπαίδευσης
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πρέπει να καλυφθεί η σημασία της προδιάθεσης για «δικτύωση» και των κοινωνικών δικτύων. Επίσης, η ανάγκη για τα άτομα να επιδιώκουν επαρκή κοινωνική ενσωμάτωση, προκειμένου να αποκτούν δυνατότητες έγκαιρης και επαρκούς εντοπισμού και αξιοποίησης ευκαιριών (Sundin και Tillmar, 2008) ▪ Το πρόγραμμα πρέπει να είναι ειδικά σχεδιασμένο για να καλύψει τις ανάγκες των εκπαιδευομένων και να ενισχύσει τις δεξιότητές τους. Πιθανώς να είναι σκόπιμο, πριν την έναρξη του προγράμματος, να πραγματοποιείται κάποια μορφή διάγνωσης των αντιλήψεων που έχουν, για τις ανάγκες και τις δεξιότητές τους οι υποψήφιοι για ένταξη στην μαθησιακή διαδικασία . ▪ Θα πρέπει να δίδεται έμφαση στο κεντρικό θέμα των «παραγόντων παρακίνησης» και του «επιχειρηματικού πνεύματος». ως ένα γενικό θέμα (Taatila, 2010). ▪ Αναγνώριση Ευκαιριών: Η δυνατότητα να ανακαλύπτουν και να αναπτύσσουν επιχειρηματικές (και κοινωνικές) «ευκαιρίες», θεωρείται συχνά ότι είναι από τις πιο σημαντικές ικανότητες των επιτυχημένων επιχειρηματιών (Ardichvili, Cardozo, και Ray, 2003? Shane και Venkataraman, 2000). ▪ Συνιστάται η διαμόρφωση του περιεχομένου να ενθαρρύνει τους συμμετέχοντες να εξωτερικεύουν τα προβλήματα ή τις ιδέες που έχουν για την πορεία της εκπαιδευτικής διαδικασίας, έτσι ώστε αυτή να αξιοποιείται ως μέσο για επεξεργασία των προβλημάτων αυτών και για λύση τους (ή, τουλάχιστον, για άμβλυση τους) ή για να αναπτύσσουν τις «ιδέες» που έχουν - ακριβώς όπως ένα «πρόγραμμα επιταχυντής» ή υποστήριξης για τους επιχειρηματίες. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Φάση επανεκπαίδευσης. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να κατανοήσουν και να αντιμετωπίσουν τις προκαταλήψεις τους για την επιχειρηματικότητα, τους επιχειρηματίες και την επιχειρηματική διαδικασία. Θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνονται «να αλλάξουν», να γίνουν «πιο καινοτόμοι» και «πιο δημιουργικοί» και να εκφράζουν την προσωπικότητα και την «ατομικότητά» τους (Καραγιάννης, Evans και Hanson, 2003). ▪ Η εκπαίδευση θα πρέπει να έχει μια ισχυρή και σαφή εστίαση, προκειμένου να αυξηθεί ο αριθμός αυτών που θα διαθέτουν επαρκή γνώση για την επιχειρηματικότητα σε μικρές επιχειρήσεις, ώστε να την εξετάσουν, σε κάποια στιγμή στο μέλλον, ως επιλογή καριέρας (Jamieson, 1984). Αυτό θα αφορά πιθανώς τους ίδιους, ενδεχομένως όμως, και πιο σημαντικό, θα αφορά την δυνατότητά τους να υποστηρίξουν προς άλλους μια αντίστοιχη επιλογή. ▪ Η επιλογή των συμμετεχόντων θα πρέπει να γίνεται πριν την ένταξή τους στο πρόγραμμα, προκειμένου να εντοπιστούν προηγούμενη εμπειρία, γνώσεις και τι τους παρακινεί στην εκδήλωση ενδιαφέροντος. Ο Spear (2006) σε Μελέτη Περίπτωσης για την κοινωνική επιχειρηματικότητα σημειώνει ότι ένα υπόβαθρο, όπως π.χ. η εμπειρία από ενασχόληση σε μια οικογενειακή επιχείρηση ή προσωπική επαφή με τέτοιες επιχειρήσεις, αποδεικνύεται επωφελές για την εκμάθηση και κατανόηση και, κατά συνέπεια, για την αποτελεσματικότητα των μαθημάτων. ▪ Σημαντικό τμήμα της μάθησης που λαμβάνει χώρα μέσα σε ένα επιχειρηματικό περιβάλλον, είναι «βιωματική». Αυτό σημαίνει ότι η περίπλοκη διαδικασία με την οποία οι επιχειρηματίες μαθαίνουν από τις εμπειρίες του παρελθόντος έχει μεγάλη σημασία, προκειμένου να κατανοήσουμε καλύτερα το πώς μπορεί να βελτιωθεί η «εκπαίδευση στην επιχειρηματικότητα» επιχειρηματική μάθησης. Αυτό υποστηρίζει την ανάγκη αναγνώρισης της προηγούμενης μάθησης ή το επίπεδο εμπειρίας των πιθανών συμμετεχόντων. Από αυτό προκύπτει και η σημασία, στο πλαίσιο του προγράμματος, της «μάθησης μέσω της πράξης» ή «μέσω εμπειριών». ▪ Αυτοί που θα επιλεγούν για ένταξη στο πρόγραμμα, θα πρέπει να είναι άτομα σε θέσεις εξουσίας ή επιρροής εντός των Οργανισμών τους, ώστε να έχουν τη δυνατότητα να επηρεάσουν ή να ενθαρρύνουν οργανωτικές αλλαγές. ▪ Καλό θα είναι επίσης να είναι, σε κοινοτικό, τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο, «ενεργά άτομα», με έντονη επιθυμία να υποστηρίξουν τις «αλλαγές» και την συνεχή και βιώσιμη οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Πρέπει να εξασφαλίζεται ότι η εκπαίδευση γίνεται σε περιβάλλον που επιτρέπει τη δημιουργικότητα, την καινοτομία και την ανεξάρτητη σκέψη. Οι συμμετέχοντες θα πρέπει να αισθάνονται «ασφαλείς» (Καραγιάννης, Evans και Hanson, 2003). Αυτό προϋποθέτει μικρό μέγεθος ομάδων και ιδιαίτερα ικανούς και έμπειρους εκπαιδευτές. ▪ Το γεγονός ότι το πρόγραμμα αναπτύσσεται σε περιφερειακό επίπεδο, βοηθά στην εξασφάλιση, μέσω π.χ. της περιφερειακής δικτύωσης, εισροών σε εθελοντική βάση, όπως π.χ. έμπειρους και επιτυχημένους επιχειρηματίες που έχουν κίνητρο και διάθεση να συμβάλουν ως Μέντορες, Σύμβουλοι ή ακόμα και ως Εκπαιδευτές. ▪ Θα πρέπει, μέσω της συνεργασίας, της διαθεσιμότητας κατάλληλων εκπαιδευτικών «εργαλείων» και μεθόδων ενθάρρυνσης στην ανάπτυξη «Επιχειρηματικών Σχεδίων», να περιοριστούν τα διαρθρωτικά και πρακτικά εμπόδια στην ευελιξία και την δυνατότητα ανάπτυξης «επιχειρηματικού κλίματος» (Younhee, 2010), ▪ Η οργανωτική δομή του προγράμματος θα πρέπει να είναι ευέλικτη και όχι αυστηρά «ιεραρχικά» προσδιορισμένη, επιτρέποντας καλύτερη επικοινωνία και συνεργασία μεταξύ διαφόρων επιπέδων εξουσίας (Younhee, 2010).

Βιβλιογραφία

- Ardichvili, A., Cardozo, R., Ray, S. (2003) A theory of entrepreneurial opportunity, identification and development, *Journal of business Venturing*, 18 (1), pp105-123.
- Carayannis, G. E., Evans, D., Hanson, M. (2003) A cross-cultural learning strategy for entrepreneurship education: outline key concepts and lessons learned from a comparative study of entrepreneurship students in France and the US, *Technovation*, 23, pp.757-771.
- Cox, L.W. (1996) The goals and impact of educational interventions in the early stages of entrepreneur career development, *Proceedings of the Internationalising Entrepreneurship Education and Training Conference*.
- Foster, J., Lin, A. (2003) Individual differences in learning entrepreneurship and their implications for web-based instruction in e-business and e-commerce, *British Journal of Educational Technology*, Vol. 34, No 4, pp.455-465.
- Gorman, G., Hanlon, D. and King, W. (1997) Some research perspectives on entrepreneurship education, enterprise education and education for small business management: a ten year literature review, *International Small Business Journal*, Vol. 15 No. 3, pp. 56-78.
- Henry, C., Hill, F., Leitch, C. (2005) Entrepreneurship education and training: can entrepreneurship be taught? Part I, *Education and Training*, Vol. 47, No2, pp.98-111.
- Jamieson, I. (1984) Education for enterprise, in Watts, A.G. and Moran, P. (Eds), CRAC, Ballinger, Cambridge, pp. 19-27.
- Johannisson, B. (1991) University training for entrepreneurship: A Swedish approach, *Entrepreneurship and Regional Development* Vol.3 (1), pp.67-82.
- Shane, S. and Venkataraman, S. (2000) The promise of entrepreneurship as a field of research, *Academy of Management Review*, 25(1), 217-226.
- Spear, R. (2006) Social entrepreneurship: A different model? *International Journal of Social Economics*, Vol. 33, No 5/6, pp.399-410.
- Sundin, E., and Tillmar, M. (2008) A Nurse and a Civil Servant, change institutions: Entrepreneurial processes in different public sector organizations, *Scandinavian Journal of Management*, Vol. 24, pp.113-124.
- Tautila, P. V. (2010) Learning entrepreneurship in higher education, *Education and Training*, Vol. 52, No1, pp.48-61.
- Younhee, K. (2010) Stimulating Entrepreneurial Practices in the Public Sector: The Roles of Organizational Characteristics, *Administration and Society*, August, 4, 2010.