



«اگر به کسی ماهی بدهی، او را یک روز سیر کرده‌ای. اگر به او ماهیگیری یاد بدهی، او را برای تمام عمر سیر کرده‌ای»

یاد دادن ماهی گیری

مهارت آموزی موثر برای اقشار و گروه های
به حاشیه رانده شده

الهام مراد، هامون طهماسبی، فاطمه رجبی، زینب شهیازی، علی مراد، سارا خسروی



عنوان و نام پدیدآور : یاد دادن ماهی گیری: مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و گروه‌های به حاشیه رانده شده / الهام مراد... [و دیگران].

مشخصات نشر : تهران: سرزمین جاودانی من، ۱۴۰۴.

مشخصات ظاهری : ۲۰۳ص: ۵/۱۴/۲۱س.م.

شابک : 978-622-89356-0-7

وضعیت فهرست نویسی: فیبا

یادداشت : الهام مراد، هامون طهماسبی، فاطمه رجبی، زینب شهبازی، علی مراد، سارا خسروی .

عنوان دیگر : مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و گروه‌های به حاشیه رانده شده.

موضوع : آموزش مهارت‌های شغلی -- ایران
Occupational training -- Iran

آموزش مهارت‌های شغلی -- سیاست دولت -- ایران
Occupational training -- Government policy -- Iran

آموزش حرفه‌ای -- ایران
Vocational education -- Iran

ایجاد شغل -- ایران
Job creation -- Iran

آموزش مهارت‌های شغلی
Occupational training

ایجاد شغل
Job creation

شناسه افزوده : مراد، الهام، ۱۳۶۸-
رده بندی کنگره : ۵/HD۵۷۱۵
رده بندی دیویی : ۲۵۹۲۰۹۵۵/۳۳۱
شماره کتابشناسی ملی : ۱۰۳۴۲۹۴۷

یاد دادن ماهی گیری

مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و گروه‌های به حاشیه رانده شده

نویسندگان: الهام مراد، هامون طهماسبی، فاطمه رجبی، زینب شهبازی وچین، علی مراد، سارا خسروی
ویرایش و صفحه‌آرایی: مدرسه توسعه پایدار
چاپ اول، تهران، ۱۴۰۴
شابک: 978-622-89356-0-7

نشانی: تهران-چهارراه تیموری-محوطه شمالی دانشگاه صنعتی شریف-ساختمان پژوهشگاه
سیاستگذاری-گروه مدرسه توسعه پایدار-انتشارات «سرزمین جاودانی من»
© تمام حقوق این اثر، برای انتشارات «سرزمین جاودانی من» محفوظ است.

* این کتاب با حمایت موسسه خیریه کارساز و برای استفاده عام المنفعه، به شکل رایگان منتشر شده است.



برای ارتباط با گروه نویسندگان یا سفارش نسخه‌های چاپی کتاب، می‌توانید با شماره
۰۹۱۲۹۴۵۸۰۹۵ و ایمیل irandschool@gmail.com تماس بگیرید.

تقدیم به:

فعالان موسسات خیریه، سازمان‌های مردم‌نهاد و گروه‌های جهادی
که با نیت خیر و هریک به روش خود تلاش می‌کنند باری از دوش
ایران عزیزمان بردارند.

فهرست مطالب

۹	مقدمه نویسندگان
۱۳	مقدمه حامی
۱۷	فصل ۱. مسئله مهارت‌آموزی
۲۲	۱-۱- چرا مسئله «مهارت‌آموزی» اهمیت دارد؟
۲۵	۲-۱- تحولات قرن ۲۱ و مسئله مهارت
۲۹	۱-۲-۱- مهارت‌های قرن ۲۱ چیست؟
۳۱	۲-۲-۱- دسته‌بندی‌ها و مهارت‌های قرن ۲۱
۳۳	۳-۱- مهارت‌آموزی در اسناد و پژوهش‌ها در ایران
۳۴	۱-۳-۱- مهارت‌آموزی در اسناد فرادست کشور
۳۵	۲-۳-۱- مرور برخی پژوهش‌های داخلی درباره مهارت‌آموزی
۴۲	۳-۳-۱- خلاء مطالعات مرتبط در ایران
۴۷	فصل ۲. دیدگاه‌های صاحب‌نظران و فعالین مهارت‌آموزی
۵۱	۱-۲- چه نوع مهارت‌هایی برای اشتغال لازم است؟
۵۱	۱-۱-۲- مهارت‌های عمومی ارتباطی
۵۳	۲-۱-۲- مهارت‌های عمومی مرتبط با بازار کار
۵۴	۳-۱-۲- مهارت‌های مرتبط با نیازهای بومی منطقه
۵۷	۴-۱-۲- مهارت‌های مرتبط با حوزه تکنولوژی
۵۸	۵-۱-۲- مهارت‌های تعریف‌شده در برنامه درسی هنرستان‌ها و سازمان فنی‌وحرفه‌ای
۶۱	۲-۲- موانع مهارت‌آموزی مؤثر برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار و راه‌کارهای پیشنهادی

- ۶۲-۲-۱- موانع خارج از سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و راه‌کارهای مرتبط
- ۷۲-۲-۲- موانع درونی سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و راه‌کارهای مرتبط
- ۸۵-۲-۳- موانع جامعه هدف در مهارت‌آموزی مؤثر
- ۹۳-۳- دیگر راه‌کارهای پیشنهاد شده برای پیش‌برد مهارت‌آموزی مؤثر
- ۹۹ فصل ۳. نقش موسسات خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد در مهارت‌آموزی
- ۱۰۰-۳-۱- نسل‌های مختلف سازمان‌های مردم‌نهاد
- ۱۰۷ فصل ۴. یادگرفتن از تجربه‌ها
- ۱۰۸-۴-۱- مرور ۱۰ تجربه بین‌المللی
- ۱۱۰ تجربه ۱: پروژه تقدّم
- ۱۱۸ تجربه ۲: پروژه هرّمی
- ۱۲۱ تجربه ۳: مدرسه سادیری ولی
- ۱۲۵ تجربه ۴: فرصت‌های نامحدود جوانان (آمریکا)
- ۱۳۰ تجربه ۵: فرصت‌های نامحدود جوانان (کانادا)
- ۱۳۵ تجربه ۶: پروژه اشتغال جوانان
- ۱۳۹ تجربه ۷: پروژه مشاغل و مهارت‌های غنا
- ۱۴۳ تجربه ۸: پروژه اسپارک
- ۱۴۹ تجربه ۹: سازمان ملی توسعه مهارت
- ۱۵۳ تجربه ۱۰: بنیاد لبخند
- ۱۵۷-۴-۱-۱- درس‌آموخته‌های تجارب بین‌المللی و قابلیت اجرای آنها در ایران
- ۱۶۶-۴-۲- مروری بر ۵ تجربه در ایران

۱۶۸	مدل ۱: مهارت‌آموزی آنلاین منتهی به اشتغال
۱۷۵	مدل ۲: توانمندسازی از مسیر تجربه کار داوطلبانه
۱۷۷	مدل ۳: نگاه کل‌نگر به مسیر کسب‌وکار
۱۸۱	مدل ۴: تجربه «تولید در حین آموزش»
۱۸۴	مدل ۵: مهارت‌آموزی در هماهنگی کارفرما
۱۸۹	فصل ۵. جمع‌بندی و جان کلام
۱۹۰	۱-۵- بایدهای اقدامات مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار
۱۹۷	۲-۵- نبایدهای اقدامات مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار
۲۰۳	۳-۵- سخن پایانی و پیشنهاداتی برای آینده
۲۰۶	۶- پیوست‌ها

مقدمه نویسندگان

توسعه پایدار در جهان امروز بدون توجه به آموزش و تربیت نیروی انسانی ماهر و توانمند محقق نخواهد شد. در بسیاری از کشورها، آموزش‌های مرتبط با مهارت یکی از مهم‌ترین راه‌های پرورش نیروی انسانی متخصص و ماهر است و میزان کیفیت و سرمایه‌گذاری در این حوزه، نسبت مستقیمی با ارتقای کارایی نیروی انسانی و شاخص‌هایی چون رشد اقتصادی و توسعه انسانی آن کشور دارد.

موضوع «مهارت‌آموزی» و به ویژه «مهارت‌آموزی معطوف به اشتغال» در میان جوامع کم‌برخوردار و اقشار فرودست و مستضعف و به حاشیه‌رانده شده، اهمیت بیشتری هم پیدا می‌کند. شرایط دشوار اقتصادی، ضعف دسترسی به زیرساخت‌های آموزشی، نبود فرصت‌های برابر و عدم دسترسی به بازار کار، کمبود سرمایه اجتماعی و اقتصادی و عوامل دیگر، دست به دست هم داده که نیاز باشد به مقوله مهارت‌آموزی در این اقشار و مناطق توجه ویژه‌ای صورت بگیرد.

مهارت‌آموزی موثر، ارتباط مستقیمی با «امکان دسترسی به اشتغال پایدار» نیز دارد و اشتغال به معنی توان کسب درآمد از طریق مهارت کسب شده و در نتیجه خروج راحت‌تر از چرخه فقر و سایر محرومیت‌های موجود است. علاوه بر این، یادگیری مهارت و به دنبال آن کسب شغل پایدار، نه تنها اثرات فردی خواهد داشت و موجب افزایش عزت نفس و اعتماد به نفس بیشتر برای فرد دارای

مهارت خواهد بود، بلکه آثار اجتماعی مهمی نیز چون شادابی زندگی اجتماعی، حال خوب خانواده، افزایش امنیت و کاهش آسیب‌های اجتماعی را نیز به دنبال خواهد داشت.

مهارت‌آموزی در کشور ما، علی‌رغم اقدامات ارزشمندی که در چند دهه گذشته اتفاق افتاده، هنوز با چالش‌ها و موانع مهمی روبه‌رو است که باعث شده کیفیت آموزش مهارت به خصوص در مورد اقشار و مناطق کم‌برخوردار با ایده‌آل‌ها فاصله‌ای جدی داشته باشد. تناسب نداشتن تجهیزات کارگاهی با فناوری روز، عدم به روز بودن کتب درسی در هنرستان‌ها، ناکافی بودن منابع مالی، عدم وجود زیرساخت‌های لازم در نهادهای بالادستی آموزش، مشکلات فرهنگی و نگرشی در رابطه با مهارت‌آموزی و عدم وجود ارتباط بین مهارت آموخته‌شده با نیازهای بازار کار، برخی از چالش‌ها و مشکلات پیش روی فعالین و دغدغه‌مندان این حوزه است.

اگرچه در میان فعالین اجتماعی، موسسات خیریه و یا گروه‌های جهادی و مردم‌نهاد به طور روز افزونی شاهد توجه به رویکردهایی چون «به جای ماهی دادن، ماهی‌گیری یاد دهیم» هستیم، اما واقعیت این است که «نیّت خوب، به تنهایی کافی نیست» و نیاز است که این انگیزه‌های ارزشمند برای کمک‌های توانمندسازانه به گروه‌های هدف، با دانش و درس‌آموخته‌های حاصل از تجربه نیز ادغام شود تا بتواند پیامدهای مطلوب مورد انتظار را ایجاد نماید.

مدرسه توسعه پایدار دانشگاه صنعتی شریف با حمایت و همراهی موسسه خیریه کارساز و با توجه به اهمیت «مهارت‌آموزی» در تغییر ماهیت کار و زندگی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار، مطالعه‌ای اکتشافی و تحلیلی را در این رابطه در تابستان سال ۱۴۰۲ کلید زدند که در انتهای سال ۱۴۰۳ با دستیابی به اهداف مد نظر به پایان رسید. این مطالعه که در موضوع خود در کشورمان بدون مشابهت بود، سعی نمود تا با استفاده از مجموعه‌ای از روش‌ها و منابع چون مصاحبه با متخصصین و فعالین، موردکاوی تجارب داخلی، بررسی تجارب بین‌المللی، و نیز مرور ادبیات دانشگاهی و نیز اسناد مرتبط، تصویری نسبتاً جامع از «زمین بازی مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار» و ملاحظات آن ارائه کند.

این کتاب، روایت و برداشتی کاربردی و گزیده از یافته‌های آن پژوهش است که با هدف افزایش دانش و ارتقای بینش علاقه‌مندان برای گسترش فعالیت‌های موثر در این حوزه، تالیف شده و با حمایت موسسه کارساز منتشر می‌شود.

امید داریم که این اثر بتواند ضمن معرفی برخی تجربه‌های دارای درس‌آموخته از گوشه و کنار کشورمان و جهان، به رشد انگیزه، دانش و بینش مخاطبان خود یاری برساند و برای عموم فعالین و دغدغه‌مندان این حوزه در بخش دولتی، خصوصی، مردمی و دانشگاهی، الهام‌بخش، امیدآفرین و راهگشا باشد و نیز کمک کند که در عرصه سیاست‌گذاری و کنش‌گری شاهد اتفاقات مثبت‌تری در سالیان آینده در کشور عزیزمان باشیم. ما باور داریم که در زمانه فعلی باتوجه به شرایط دشوار اقتصادی حاکم بر کشور، «مهارت‌آموزی» موثر قطعاً می‌تواند

یکی از ابزارها و امیدهای توسعه ظرفیت انسانی کشور و مواجهه با مسائلی چون فقر، نابرابری و حتی آسیب‌های اجتماعی باشد.

گروه نویسندگان

اسامی تیم پژوهشی مطالعات پشتیبان این کتاب و زمینه تحصیلی ایشان:

- فاطمه رجبی (کارشناسی فلسفه دانشگاه تهران)
- الهام مراد (کارشناسی ارشد توسعه محلی دانشگاه تهران)
- زینب شهبازی (کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه الزهرا)
- علی مراد (کارشناسی مطالعات هنر دانشگاه فلورانس)
- سارا خسروی (کارشناسی ارشد جامعه‌شناسی دانشگاه علوم تحقیقات)
- هامون طهماسبی (دکتری مدیریت دانشگاه صنعتی شریف)

مقدمهٔ حامی

اشتغال‌زایی به عنوان یکی از راه‌کارهای موثر توان‌افزایی در مناطق محروم، در ماموریت بسیاری از سازمان‌های مردم‌نهاد قرار دارد. در یک فرمول ساده‌سازی‌شده، ایجاد درآمد پایدار برای یک خانواده، منجر به بهبود تغذیه و بهداشت و نیز استفاده از خدمات آموزشی بهتر شده و حال و آیندهٔ یک خانواده را تحت تاثیر قرار می‌دهد.

«موسسهٔ خیریهٔ کارساز» نیز در راهبرد کلان خود (که براساس اسناد راهنمای توسعهٔ مناطق محروم سازمان ملل تنظیم شده است)، ذیل سبدهای «زیرساخت» و «اندیشه»، «اشتغال» را نیز جزئی از فعالیت‌های محوری خود قرار داده است. در روزهای نخست فعالیت در سال ۱۳۹۹ بنگاه‌های اقتصادی حامی مجموعه، به واسطهٔ تجربهٔ موفق خود در کارآفرینی و اشتغال‌زایی، به کارساز پیشنهاد کردند با راه‌اندازی کارگاه و کارخانه و مجموعهٔ تولیدی، زمینهٔ استخدام و اشتغال افراد کم‌بضاعت را فراهم آورد. اما کیست که پس از سال‌ها مطالعه و کار برای رفع محرومیت، نداند که پیشنهاد دلسوزانهٔ استخدام، نه تنها به طور پایدار راهگشای مشکلات مناطق کم‌برخوردار نیست، که ممکن است در بلندمدت ضررهای جبران‌ناپذیری نیز به همراه داشته باشد. چه بسا تجربه‌های زیادی در نقطه‌نقطهٔ کشورمان وجود دارد که بدون آماده‌سازی زیرساخت‌های فکری و نهادی لازم، دخالت‌های احساسی و -به اصطلاح- پول‌پاشی‌های بی‌رویه، گزارش‌های مدیریتی را پربار کرده، اما «در عمل»

توسعه‌ای نامتوازن و ناپایدار را در پی داشته و حتی گاه باعث پسرقت جامعه هدف نیز شده است.

ما در کارساز اعتقاد داریم پاسخ به مسائل اجتماعی، در نزد هیچکس، یا به تعبیری در نزد همگان است. به این معنا که حضور در مناطق کمتر توسعه یافته و تحصیلات دانشگاهی، گاهی به ما توهم «همه چیز را دانستن» می‌دهد. در اتاق‌های خود با امکانات کافی، جلسه پشت جلسه می‌گذاریم و تصورات خودمان را عموماً منطبق بر تجربه‌های محدود و بعضاً بی ارتباط به جامعه هدف، به عنوان برنامه‌های راهگشا معرفی می‌کنیم. حال آن که از دو منبع بزرگ تصمیم‌ساز غافل شده ایم:

۱- تجربه‌نگاری‌ها و پژوهش‌های داخلی و بین‌المللی که به عنوان یک ذخیره دانشی ارزشمند، چراغ راهی برای جلوگیری از تکرار اشتباهات پیشین و یافتن راه حل‌های خلاقانه‌تر، هدفمندتر و موثرتر باشد.

۲- نظرات، تجربیات، خواسته‌ها و آرزوهای جامعه محلی، که راه حل‌ها اصولاً و الزاماً باید در تعامل با این بخش حاصل شود.

طی کردن این مسیر، ضروری، ولی دشوار است. بسیاری از خیرین با دیدن رنج هموطنانشان، دلسوزانه می‌خواهند هرچه سریعتر کاری کنند و این نوع مداخلات سریع و احساسی، معمولاً آسیب‌های طولانی مدت در پی دارد. از سوی دیگر، زمانی که کارشناسان حوزه اجتماعی و اقتصادی دست در دست هم مسیر طولانی پژوهش و مطالعه و ارتباط با جامعه محلی را طی می‌کنند، مورد اعتراض خیرین قرار می‌گیرند که این هزینه‌های «جانبی» تحمیل شده به چه درد می‌خورد. غافل از آن که پیچیدگی‌های کار در جوامع مختلف محلی، با گوناگونی‌های فرهنگی و زیست محیطی، بسیار دشوار بوده و حتی پاسخ‌های

به ظاهر ساده نیز حتما باید از دل پیچیدگی‌های گفته شده بیرون بیایند. با همین نگاه، در «موسسه خیریه نیکوکاران هوشمند کارساز» هر طرح و برنامه‌ای، مسیری طولانی، طاقت فرسا، اما «مطالعه‌شده» را طی می‌کند تا به مرحله تصمیم و اجرا برسد. از همین رو ما تلاش می‌کنیم همواره بخشی از هزینه اجرای هر برنامه‌ای را صرف مطالعات اولیه، تهیه اسناد پشتیبان و ارزیابی در حین و پایان برنامه کنیم که این رقم گاه به ۱۰ درصد هزینه‌ها نیز می‌رسد. طی کردن این مسیر، سبب شده تا مدل‌ها و الگوهای کاری شکل گرفته در خیریه کارساز، به چراغ راهی برای حل مسائل اجتماعی در حوزه‌های مختلف بدل شود. برای مثال، کارساز در سه سال گذشته با سرمایه‌گذاری در حوزه نوسازی (refurbish) تجهیزات پزشکی، به احیا و نوسازی ده‌ها دستگاه معیوب و از کار افتاده پزشکی، به عنوان ثروت‌های انبار شده در بیمارستان‌ها، پرداخت؛ دستگاه‌هایی که با هزینه یک‌سوم یک دستگاه نو، کاملا نوسازی شده و طول مدت گارانتی آنها دو برابر یک دستگاه جدید است. این تلاش نه تنها توانسته است صرفه‌جویی قابل توجهی در خرید تجهیزات بیمارستانی به همراه آورد که سبب شد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی نیز در سیاست‌های خود استفاده از تجهیزات نوسازی شده را در اولویت قرار دهد.

در حوزه اشتغال‌زایی نیز کارساز با انجام مطالعات گوناگون و توجه ویژه به تجربیات سایر سازمان‌های مردم‌نهاد، توجه به مهارت‌آموزی را در پیش گرفته است. ما در سال‌های ۱۴۰۰ تا ۱۴۰۲ با هزینه ساخت یک هنرستان، ۱۳۲ هنرستان را تجهیز کردیم. در کنار آن، دو مطالعه جدی با همراهی پژوهشگران کشور شکل گرفت تا هم خودمان و هم دیگر فعالان این حوزه بتوانند با دیدی روشن‌تر و هدفمندتر برنامه‌ریزی و فعالیت کنند. نخستین مطالعه مربوط به

«آینده‌پژوهی مشاغل استان خوزستان» بود که به ما کمک کرد در تجهیز هنرستان‌ها و آموزش هنرآموزان، اولویت‌بندی مناسبی صورت گیرد. مطالعه دوم که با کمک «مدرسه توسعه پایدار» دانشگاه صنعتی شریف انجام شد، و اکنون نتایج آن به صورت رایگان در اختیار فعالان این حوزه قرار می‌گیرد، به «بایدها» و «شاید از آن مهم‌تر» «نبایدهای» مهارت‌آموزی به گروه‌های کم برخوردار می‌پردازد. ما امیدواریم از طریق این مطالعه، برنامه‌ها و اقدامات خیرخواهانهٔ مهارت‌آموزی، با دقت، آگاهی و وسواس بیشتری در مناطق هدف انجام گیرد تا آسیب‌های آن کمتر و خیر موثرش به حداکثر برسد.

از همین‌جا از تمام پژوهشگران و فعالان اجتماعی دعوت می‌کنم ضمن مطالعه و نقد این پژوهش، نسبت به مستندنگاری و نشر تجربیات خود اهتمام ورزند تا همهٔ ما بتوانیم روش‌های خلاقانه‌تر و موثرتری در راه آبادسازی ایران عزیزمان برداریم. امیدوارم این پژوهش، فتح بابی برای همکاری‌های مشترک آینده با گروه‌ها و علاقه‌مندان توسعهٔ پایدار میهن عزیزمان باشد، که به قول فردوسی بزرگ و عزیز:

**نخوانند بر ما کسی آفرین
چو ویران بُود بوم ایران زمین**

علی اصلا ن شهلا

مدیرعامل موسسهٔ خیریهٔ کارساز

فصل ۱. مسئله مهارت‌آموزی

«به جای ماهی دادن، ماهی‌گیری یادش بده!»^۱ شاید شما هم این جمله را به شکل‌های مختلفی شنیده‌اید. جمله‌ای که اشاره گویایی به برتری «توان‌افزایی» به جای «کمک مستقیم به افراد» دارد. همین عبارت کوتاه و تاملی که در فرد ایجاد می‌کند، باعث تغییر دیدگاه قابل توجهی در فعالیت‌های عام‌المنفعه شده است؛ بدین معنی که افراد و سازمان‌هایی که نیت خیر برای کمک به اقشار و مناطق به حاشیه‌رانده شده دارند (یا می‌خواهند که با فقر و کمبودها مقابله کنند)، از طریق مهارت‌آموزی، اثر ماندگارتری ایجاد خواهند کرد تا اهدای مستقیم پول، غذا و امکانات.

^۱ اشاره به یک ضرب‌المثل انگلیسی:

"If you give a man a fish, you feed him for a day. If you teach a man to fish, you feed him for a lifetime."

«اگر به کسی ماهی بدهی، او را یک روز سیر کرده‌ای. اگر به او ماهی‌گیری یاد بدهی، او را برای تمام عمر سیر کرده‌ای.»

در نگاه اول، ایده خوبی است که به جای آن که به طور مداوم به افراد فقیر کمک مالی مستقیم کنیم، کاری کنیم که مشکلشان به شکل ریشه‌ای حل شود! به طوری که اگر توان انجام کار و کسب درآمد دارند به این سمت بروند. با این روش، به جای انجام یک هزینه مداوم، مدت محدودی هزینه‌ای صرف آموزش افراد می‌شود و سپس خودشان می‌توانند زندگیشان را به شکل خوداتکا به پیش ببرند.

اما این همه ماجرا نیست. کسانی که پا در این راه گذاشته‌اند به خوبی می‌دانند که این مسیر، مصداق این شعر حافظ است: «که عشق آسان نمود اول، ولی افتاد مشکل‌ها...!»! ابتدا به نظر می‌رسد که راهکار خوبی برای مشکل فقر، بیکاری و حتی توسعه مناطق محروم پیدا کرده‌ایم؛ اما در ادامه می‌بینیم که مشکلات زیادی نمایان می‌شود: افراد برای یادگیری مهارت رغبتی نشان نمی‌دهند؛ ما نمی‌توانیم به شکل موثری، آموزش مهارت را انجام دهیم؛ یا ممکن است مهارت را یاد بگیرند، اما نتوانند با آن به شغل دست پیدا کنند؛ یا اینکه شغل پیدا کنند، اما این شغل و درآمد حاصل از آن، تغییرات قابل انتظار را ایجاد نکند؛ و یا اینکه درآمد و شغل هم محقق شود، اما مسائل جدیدی پدیدار شود؛ و ده‌ها مسئله دیگر که ممکن است شما هم با آن روبرو شده باشید.

از طرف دیگر، همه گروه‌هایی که تلاش کرده‌اند به آموزش مهارت با هدف به اصطلاح «یاد دادن ماهیگیری» پردازند به یک شیوه عمل نکرده‌اند و ما با یک تنوع رویکرد روبرو هستیم. بعضی از گروه‌ها، این تلاش‌ها را به صورت مستقل انجام داده‌اند و جدا از سیستم آموزش رسمی تلاش کرده‌اند که آموزش‌های مهارتی را ارائه کنند؛ بسیاری از گروه‌ها نیز نگاهشان این بوده که می‌توان از

سیستم موجود استفاده کرد و به ارتقای آن کمک کرد. به همین دلیل، آموزش‌های مهارتی را در قالب کمک به ارتقای هنرستان‌ها، آموزش در مدارس در قالب درس‌های کار و فناوری، یا کارآفرینی پی گرفته‌اند یا در تعامل با سازمان فنی و حرفه‌ای برنامه‌ها و دوره‌هایی را طراحی و اجرا کرده‌اند.

مسیر طی شده این افراد و سازمان‌ها، سرشار از تجربه است. بعضی از آن‌ها کلاس‌هایی برگزار کرده‌اند ولی از آن استقبال نشده است. بعضی تلاش کرده‌اند که با به کار گرفتن راهکارهای ترغیب‌کننده، مثل پرداخت پول یا مشوق در ازای شرکت در کلاس، مشکل را حل کنند. این راهکار ابتدا مساله را ظاهراً حل کرده اما در ادامه خود به مشکل دیگری تبدیل شده است. همچنین تجربه‌هایی وجود دارد از کارگاه‌هایی که ساخته شده‌اند، اما بعد از مدتی غیرفعال و بلا استفاده شده است. در برخی موارد هم همه چیز خوب پیش رفته، اما در نهایت نتیجه آموزش مهارت، مهاجرت افراد آموزش دیده به دیگر مناطق بوده است. اتفاقی که اگرچه ممکن است برای فرد آموزش دیده منجر به زندگی بهتر شود اما برای منطقه‌ای که در آن زندگی می‌کرده و هدف تغییر بوده، شرایط بهتری ایجاد نکرده است.

تجربیات ذکر شده، بین فعالین این حوزه، کمابیش مشترک است و هرکدام با طی کردن مسیری و صرف منابعی، انواعی از چالش‌ها، دستاوردها و درس‌آموخته‌های مختلف را تجربه کرده‌اند.

یکی از راه‌هایی که با کمک آن می‌توان از تکرار چندباره این تجربیات و به اصطلاح «اختراع چرخ از دوباره» پیشگیری کرد و در نتیجه، راه آینده را از

نقطه‌ای بعد از تجربیات دیگران شروع کرد، مطالعه و تأمل در مفاهیم و درس‌آموخته‌های مرتبط با این حوزه است؛ امری که غالباً در کارهای خیر و اجتماعی کمتر به آن توجه کرده‌ایم.

با این چشم‌انداز، ما در این فصل مقدماتی، ابتدا از اهمیت مسئله مهارت‌آموزی و مهارت‌های قرن بیست و یکم خواهیم گفت، و سپس مروری بر مطالعات انجام شده در این حوزه در ایران خواهیم داشت تا آماده ورود به مباحث عملیاتی‌تر شویم.

در واقع، این فصل گام اول از پرداختن به مسئله «مهارت‌آموزی برای اقشار به حاشیه‌رانده شده» است که ببینیم با چه پدیده‌ای روبرو هستیم؛ در مرحله بعدی، در فصل‌های آینده به سراغ دیدگاه‌های صاحب‌نظران و تجربیات مرتبط خواهیم رفت.

نکته دیگر این است که در این کتاب تلاش داریم تا مهارت‌آموزی را در راستای هدف اشتغال ببینیم. از طرفی دیگر نیز، مخاطب این مهارت‌آموزی، اقشار یا مناطق محروم هستند. البته شما ممکن است راحت‌تر باشید که به جای برچسب «محروم» از عبارتی مانند «کم‌برخوردار» استفاده کنید؛ اما پیشنهاد ما این است که به جای حذف عبارت «محروم»، با تاملی دقیق‌تر آن را به شکلی آگاهانه در لابه‌لای این متن به کار ببریم.

در حقیقت، «محروم» در لغت به معنای کسی است که کم‌برخورداری از طریق عوامل بیرونی بر او تحمیل شده است. عبارت «مستضعف» نیز معنایی نزدیک به آن دارد. استفاده از این صفت‌ها تأکیدی است بر نابرابری‌های ساختاری و

ضعف‌های سیاست‌گذاری که منجر به کم‌برخوردار شدن برخی اقشار و مناطق دارد. نباید فراموش کنیم که نادیده گرفتن عوامل بیرونی که بخشی از مردم یا برخی مناطق را به حاشیه رانده، راه حل بهبود شرایط ایشان نیست؛ و برعکس ممکن است منجر به این شود که به سراغ راهکارهای کم‌تر موثری برویم که ریشه ایجاد آن نابرابری‌ها را در نظر نگرفته‌است.

با این نگاه است که در بخش‌های مختلف این کتاب تلاش شده که نقش عوامل بیرونی در کنار مسائل داخل یک جامعه (که منجر به ضعف در یادگیری مهارت یا کسب شغل می‌شود) پررنگ شود.

موضوع مهم بعدی این است که **اقشار محروم و مناطق محروم**، جامعه مخاطب مهارت‌آموزی در این کتاب در نظر گرفته شده‌اند. در آموزش مهارت به این دو گروه مشترکاتی وجود دارد؛ از جمله روش‌های آموزش مهارت و برخی موانع مهارت‌آموزی و راه‌کارهای مرتبط با ارتقای کمی و کیفی بازدهی آموزش‌ها. با این وجود تفاوت‌هایی نیز وجود دارد که لازم است مورد توجه قرار گیرد. مهم‌ترین تفاوت این است که مسئله آموزش در مناطق کم‌برخوردار باید در پس‌زمینه مفاهیم توسعه محلی و تحول، پیشرفت و آبادانی منطقه دیده شود و نه صرفاً با دیدگاه افزایش مهارت فردی و درآمد برخی از ساکنین منطقه. به بیان ساده‌تر، زمانی که با یک قشر محروم در یک زمینه دارای امکانات روبرو هستیم، ارتقای مهارت‌های فردی و افزایش درآمد اشخاص به خوبی می‌تواند مسیر استفاده از امکانات موجود در محیط را هموار کرده و منجر به ارتقای وضعیت مخاطب شود. اما زمانی که با یک منطقه کم‌برخوردار روبرو هستیم، ارتقای درآمد افراد به تنهایی راهگشا نخواهد بود. چرا که اساساً مسئله توسعه‌یافتگی جامعه

و امکانات در دسترس ایشان و اثرات متقابل آنها بر همدیگر نیز مطرح می‌شود. در این حالت باید به شرایط زمینه‌ای آموزش بیش از حالت قبل توجه کرد.

در غیر اینصورت، اگر ارتقای مهارت فردی و درآمد شخص، به تنهایی و بدون توجه به زمینه اجتماعی و اقتصادی، هدف قرار داده شود، نه تنها لزوماً منجر به ارتقای کیفیت زندگی شخص و توسعه جامعه هدف نمی‌شود که ممکن است باعث افزایش مهاجرت نیز شود و آورده قابل توجهی برای منطقه به همراه نداشته باشد و حتی شرایط آن را به واسطه خروج برخی نیروهای مستعد، دشوارتر نماید.

با وجود این تفاوت‌ها، در این کتاب سعی کرده‌ایم به هر دو نوع جامعه مخاطب گفته‌شده توجه کنیم؛ هرچند در برخی بخش‌ها و مباحث ممکن است یکی پررنگ‌تر شده باشد. طبعاً خواننده براساس نیاز خود و جامعه‌ای که با آن مواجه است می‌تواند از این کتاب و مطالب ارائه‌شده بهره‌بردار.

۱-۱- چرا مسئله «مهارت‌آموزی» اهمیت دارد؟

وقتی از «مهارت» حرف می‌زنیم لازم است ابتدا بگوییم که منظورمان از مهارت چیست؟ در یک تعریف ساده، «مهارت» شامل کلیه توانایی‌های لازم است که انجام کاری را در شرایط تعیین شده ممکن کند. در نگاهی دقیق‌تر مهارت خود به حوزه‌های مختلف از جمله مهارت فنی، مهارت انسانی و مهارت ادراکی تقسیم می‌شود.

یکی از موضوعات مرتبط با اهمیت مهارت، بیکاری است. بیکاری یکی از مشکلاتی است که کشورهای مختلف با آن درگیرند. دلیل بیکاری در هر جامعه، بسته به ساختار اقتصادی، آموزشی و فرهنگی آن متفاوت است. کشور ما هم به دلیل ترکیب جوان جمعیت، در معرض شدیدترین آسیب‌های اجتماعی و اقتصادی ناشی از بیکاری قرار دارد. بیکاری، نه تنها مانع رشد متوازن شخصیت و استقلال در جوانان است، بلکه تقویت‌کننده بسیاری آسیب‌های اجتماعی از جمله اعتیاد هم هست. مسئله مهارت، یکی از ریشه‌های مشکل بیکاری است.

آموزش مهارت‌های لازم به افراد، به این که جایگاه مناسب خودشان را در جامعه پیدا کنند کمک خواهد کرد. این موضوع نه تنها بدیهی به نظر می‌رسد که پژوهش‌های مختلفی هم آن را تایید کرده‌اند.

مهارت‌آموزی از دو مسیر مختلف بر بیکاری موثر است. فرد دارای مهارت، هم برای سازمان‌ها دارای اهمیت است و هم برای فضای کارآفرینی کشور. کارکنان دانش‌محور در تولید ارزش برای سازمان نقش مهمی ایفا می‌کنند و تلاش آن‌ها برای گسترش دانش فنی‌شان به رشد سازمان و در نتیجه فرصت‌های کار بیشتر کمک می‌کند. در فضای کارآفرینی نیز نیروی انسانی توانمند، با توان و تخصصی که دارد، می‌تواند کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کند و به‌عنوان کارآفرین جهت توسعه و پیشرفت خود و جامعه قدم بردارد و فرصت‌های شغلی بیشتری را فراهم آورد.

در قرن اخیر، جهان به سمت «جامعه مبتنی بر مهارت و دانش» حرکت کرده‌است. جامعه‌ای که در آن منابع فیزیکی و مادی، مزیت خود را نسبت به

منابع فکری و علمی از دست داده و سرمایه اصلی هر جامعه، استعداد و خلاقیت اعضای آن است. از طرف دیگر با شتاب گرفتن تغییرات جهانی، کشورها باید با تغییرات موجود جامعه دنیای کار و پیامدهای حاصل از جهانی‌سازی و تغییر فناوری هماهنگ شوند. در نتیجه این موضوع است که در بسیاری از کشورهای دنیا برنامه‌های اجرایی ویژه‌ای در زمینه ارتقای مهارت و توانایی و ظرفیت‌های فنی و بین‌فردی افراد به‌منظور بهبود ارتباط بین آموزش و دنیای کار مدون و در آنها به ارتقای آموزش‌های مهارتی توجه ویژه‌ای شده است.

طبعاً و از آنجایی که یکی از دغدغه‌های مهم دولت‌ها ایجاد اشتغال پایدار است، همواره لازم است که توجه شود تا برنامه‌های توسعه مهارت‌آموزی کاربردی بوده و راهی برای ورود به بازار کار ایجاد کند.

در کشور ما نیز، با گذر از دوران آموزش سنتی مهارت، مهارت‌آموزی به‌عنوان یک رویکرد جدید و مورد تأکید در نظام آموزشی مطرح و در بسیاری اسناد این‌گونه تلقی شده است که «آموزش مهارت» می‌تواند ابزار توسعه و پیشرفت کشور باشد. در حال حاضر، هنرستان‌ها به‌عنوان بخشی از نظام آموزش و پرورش نقش مهمی در آموزش مهارت به نوجوانان دارند. سازمان فنی و حرفه‌ای نیز به‌عنوان متصدی آموزش مهارت به عموم علاقه‌مندان، نقش مهمی در آموزش مهارت به بزرگسالان بر عهده گرفته است به موازات نظام دانشگاهی، به تربیت نیروی ماهر و نیمه‌ماهر کمک کرده و تکنیسین‌های مورد نیاز کشور را تامین کند.

در پرداختن به مهارت‌آموزی لازم است به جنبهٔ دیگری نیز توجه کنیم. این‌که منظور از مهارت‌آموزی، یک اتفاق یک‌باره نیست و یک روند ادامه‌دار است. مفهومی که در ادبیات این حوزه به آن «یادگیری مداوم» گفته می‌شود. یادگیری مداوم از آن جهت اهمیت دارد که هم مهارت‌های آموخته شده نیاز به بازآموزی و به روزرسانی دارد و هم با توجه به مسائل روز، نیازهای مهارتی جدیدی ایجاد می‌شود.

در ادامهٔ این فصل، تحولات مهارت در قرن جدید و سپس جایگاه مهارت‌آموزی در ایران را بررسی خواهیم کرد.

۱-۲- تحولات قرن ۲۱ و مسئلهٔ مهارت

جهان امروز به سرعت در حال تغییر است. این تغییرات در قرن ۲۱، تاحدی بوده که موجب نیاز به مهارت‌های جدیدی شده است. از این مهارت‌ها با عنوان «مهارت‌های قرن ۲۱» نام برده می‌شود. تغییرات قرن اخیر نظیر رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات، جهانی شدن، افزایش انعطاف‌پذیری و «قطبی شدن ساختار شغلی» و از بین رفتن تدریجی مشاغل با درآمد متوسط از علل نیاز به صورت‌بندی جدید از مهارت‌هاست:

رشد فناوری اطلاعات و ارتباطات. مهم‌ترین تغییر در دنیای امروز، رشد و استفاده از فناوری‌های ارتباطی و اطلاعات در دنیای کار و زندگی روزمره است. آموزش در دنیای امروز بیش از هر زمانی به دنبال آماده کردن افراد برای این تغییرات و اثر آن بر اقتصاد و جامعه است.

از جمله تغییراتی که در حوزه فناوری اطلاعات و ارتباطات به وجود آمده، عبارتند از:

۱. گسترش تلفن همراه و دیگر ابزارهای الکترونیک قابل حمل
۲. دسترسی به محتوای رایگان در اینترنت که برای اولین بار در تاریخ این امکان به وجود آمده که هر دانش‌آموزی از دوره‌های رایگان بهترین اساتید در هر زمینه از هر کجای جهان استفاده کنند.
۳. گسترش ابزارهای مطالعه الکترونیک و دسترسی بیشتر به کتاب‌های الکترونیک
۴. فراگیر شدن دسترسی به ابزارهای هوش مصنوعی
۵. دسترسی بیشتر به ابزارهای ارتقا دهنده تجربه انسان در فضای مجازی مانند دوربین گوشی‌های هوشمند، GPS، و نرم‌افزارهای تشخیص تصویر



جهانی‌شدن^۲: برای اولین بار در تاریخ، بازار کاری که فارغ‌التحصیلان وارد آن می‌شوند به معنای واقعی جهانی شده است. این جهانی‌شدن به نحو

² Globalization

جدایی‌ناپذیری با فناوری‌های ارتباطی و اطلاعات پیوند خورده است. علاوه بر این، کاهش هزینه‌های حمل‌ونقل و ارتباطات و تمایل مصرف‌کنندگان و خرده‌فروشان به خرید از بازار بین‌المللی - به جای محلی - تغییرات اساسی در فرایند تولید ایجاد کرده است. شرکت‌ها از اینترنت برای مدیریت زنجیره تأمین و پشتیبانی خدمات خود استفاده می‌کنند. در بسیاری موارد، برای «پشتیبانی» از نیروهای ارزان و متخصص جهان سوم - مثل هند - استفاده می‌شود و رقابت کارفرمایان برای به دست آوردن نیروی کار، و رقابت نیروی کار برای به دست آوردن کار، هر دو از صحنه محلی به صحنه بین‌المللی گسترش پیدا کرده است.

جهانی‌شدن، علاوه بر بازار کار، نظام‌های تعلیم و تربیت را هم تحت تأثیر قرار داده است. برای مثال در سال‌های اخیر بیش از پیش شاهد تحصیل دانشجویان در خارج از کشورهاشان، و رقابت و همکاری‌های بین‌المللی در زمینه پژوهش‌های دانشگاهی و علمی هستیم.

افزایش انعطاف‌پذیری: جهان امروز به سرعت در حال تغییر است و این واقعیت ساده، درجه بالایی از انعطاف‌پذیری بودن افراد - چه در بازار کار و چه به عنوان شهروند - می‌طلبد. در تغییر از جامعه صنعتی به جامعه دانش‌محور، افراد کمتر با اشیاء، دستگاه‌ها، و مواد (که دست‌کم در کوتاه‌مدت طبیعتی به نسبت ثابت دارند)، سروکار دارند و در عوض بیشتر با ایده‌ها، مفاهیم، و دیگر موارد انتزاعی سروکار دارند که به صورت روزانه تغییر می‌کنند و نیازمند انعطاف بیشتری است. از سوی دیگر هم به خاطر گسترش وسایل ارتباطی بیش از پیش از افراد انتظار می‌رود بتوانند کار خود را روزانه در هر زمان و مکانی انجام دهند. در نتیجه مرز بین کار و زندگی و حوزه‌های دیگر محو می‌شود و حتی در محل کار نیز دیگر آن

سکوت و تمرکز ثابت وجود ندارد و همه این تغییرات، توانایی‌های خاصی برای منعطف و درعین حال منظم بودن می‌طلبد. «آموزش» هم از این تغییرات دور نبوده و معلمان و دانش‌آموزان در مواجهه با فناوری‌های ارتباطی و اطلاعاتی جدید، نیازمند انعطاف بالا به‌منظور درک لایه‌های پیچیدگی جدید، و گزینه‌های زیاد برای انتخاب هستند.

جهانی‌شدن و رقابت‌های شدیدتر اقتصادی نیز نیاز به پاسخ‌های منعطف‌تر از سمت کارآفرینان، مدیران، و کارکنان را افزایش می‌دهد. تغییر روزانه معیار موفقیت و شکست، تغییر مهارت‌های ارزشمند در سایه تغییر فناوری، تغییر محتوای مشاغل، ازبین‌رفتن مشاغل، و به‌وجودآمدن شغل‌ها یا حتی صنایع جدید، از دیگر موارد نیازمند واکنش‌های منعطف هستند.

«قطبی‌شدن ساختار شغلی» و ازبین‌رفتن تدریجی مشاغل با درآمد متوسط: رایانه‌ای شدن، محتوای وظایف کاری را تغییر داده است. کارهای تکرارپذیر دستی را می‌توان با ربات‌ها انجام داد و کارهای تکرارپذیر شناختی نیز می‌تواند به رایانه سپرده شود. بعضی کارها را نیز می‌توان به کشورها یا مناطقی که دستمزد کمتری دارند برون‌سپاری کرد. در نتیجه، بازار کار به سمت رشد مشاغلی می‌رود که به سطح بالای تفکر تخصصی و برقراری ارتباطات پیچیده نیازمند است. برخی مشاغل با درآمد بسیار پایین نیز وجود دارد که صرفه‌ای برای برون‌سپاری آن وجود ندارد. بنابراین، این تغییرات، موجب کاهش مشاغل با درآمد متوسط خواهد شد.

۱-۲-۱- مهارت‌های قرن ۲۱ چیست؟

با توجه به آن‌چه درباره تغییرات قرن ۲۱ گفته شد، زمانه ما مهارت‌های جدیدی را می‌طلبد: مهارت انجام کارهایی که به تفسیر الگوهای پیچیده نیاز دارند و برای انجام آن‌ها نمی‌توان به راحتی رایانه را جایگزین انسان کرد؛ ولی افرادی که انجام می‌دهند می‌توانند از رایانه کمک بگیرند.

مهارت‌هایی که آن‌ها را با عنوان مهارت‌های قرن ۲۱ نامگذاری کرده‌اند، عبارتند از:

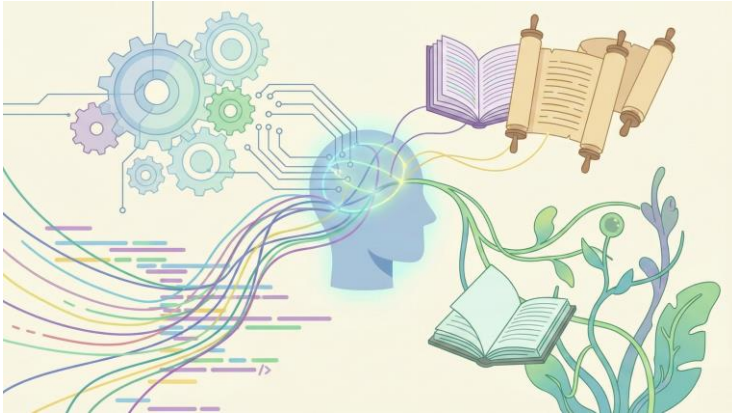
مهارت‌های زندگی و شغلی: انعطاف‌پذیری و انطباق‌پذیری، آغازگری و خودراهبری، تاب‌آوری، مهارت‌های اجتماعی و بین‌فرهنگی، رهبری، خودمدیریتی (مسئولیت‌پذیری)، برنامه‌ریزی.

مهارت‌های سواد: سواد اطلاعاتی، سواد دیجیتال و سواد فناوری.

تفکر نقادانه: تفکر غیرنقادانه تفکری است که مانند اسفنج چیزهایی را بدون آگاهی به خود جذب می‌کند و تصمیم‌هایی گرفته و قضاوت‌هایی انجام می‌دهد که براساس شواهد درست، تحلیل آن‌ها، و بررسی دقیق انجام نشده است. تفکر نقادانه نوعی از فکر کردن است که با بررسی درستی اطلاعات و شواهد و تحلیل آن‌ها، و انتخاب‌ها، قضاوت‌ها، و تصمیم‌های خوب همراه است.

تفکر خلاق: شامل مهارت ساخت راه‌حل‌های جدید و ارزشمند برای مسائل، ساخت اشیاء، ایده‌ها، و ساختارهای جدید، و کشف شباهت‌ها و ارتباط بین پدیده‌ها است.

تفکر بین‌رشته‌ای: قابلیت دیدن مسائل و پدیده‌ها از زاویه دید تخصص‌های مختلف.



تفکر طراحی: روشی است برای حل مسائل پیچیده؛ شامل یافتن و تعریف دقیق مسئله، ایده‌پردازی، انتخاب بهترین ایده‌ها، ساخت نمونه اولیه، امتحان نمونه اولیه و دوباره بازگشتن به تعریف مسئله تا جایی که نمونه اولیه قابلیت پذیرفتن به عنوان راه حل را داشته باشد.

مهارت‌های فراشناختی: به مهارت فکر کردن درباره پدیده «فکر کردن» گفته می‌شود. یعنی فرد بتواند فرآیند تفکر خود (مانند تصمیم‌گیری) را دیده، آن را نقد و اصلاح کند.

۱-۲-۲- دسته‌بندی‌ها و مهارت‌های قرن ۲۱

علاوه بر انواع مهارت‌هایی که به عنوان مهارت قرن ۲۱ شناخته می‌شود، می‌توان از جنبه‌های مختلف دوگانه‌هایی برای دسته‌بندی مهارت‌ها در نظر گرفت. این دوگانه‌ها امکان تامل بیشتر نسبت به مهارت‌ها را فراهم می‌کند. به همین منظور برخی از این دوگانه‌ها را مرور می‌کنیم. پیش از ورود به دوگانه‌های مرتبط دربارهٔ یک توانایی، می‌توان پرسید که «مهارت» است یا «قابلیت»؟ تفاوت اصلی قابلیت با مفهوم مهارت، در کل‌نگری آن است. یعنی نه فقط به تک‌تک مهارت‌های شناختی و غیرشناختی و دیگر لوازم کارکرد مطلوب، بلکه به توانایی استفادهٔ ترکیبی از این عناصر به نحو معنادار در بستری خاص اشاره دارد. در نتیجه قابلیت، چیزی بیش از مهارت‌های تشکیل‌دهندهٔ آن است. به عنوان مثال‌هایی از «قابلیت» می‌توان به قابلیت «تعامل در گروه‌های اجتماعی ناهمگن» و «مستقل عمل کردن» اشاره کرد.

در ادامه به چند دوگانه دربارهٔ مهارت اشاره می‌کنیم:

۱. **مهارت، خاص است یا عمومی؟** برخی نظریه‌پردازان تمایزی بین سرمایهٔ انسانی «مخصوص هر کارخانه یا شرکت» و «عمومی» قائل شده‌اند. فایدهٔ این تمایز این است که براساس آن می‌توان پیش‌بینی‌هایی در زمینهٔ هزینه و فایدهٔ آموزش هر دو نوع سرمایه انجام داد. «سرمایه‌های انسانی عمومی» می‌تواند در هر صنعت یا سازمانی استفاده شوند، و حتی گاهی پیشنهاد می‌شود هزینهٔ کسب چنین دانش و مهارتی توسط نیروی کار پرداخته شود؛ درحالی‌که هزینه‌های کسب سرمایه‌های انسانی که در خارج از یک حوزهٔ خاص کاربردی

ندارند، کامل یا تا حدودی توسط شرکت یا کارخانه پرداخت شوند. به این دوگانه می‌توان دسته‌سومی تحت عنوان «سرمایه‌های مخصوص شغل یا حوزه خاص» اضافه کرد که می‌توانند در کارخانه‌ها یا سازمان‌های مختلف ولی در گستره محدودی از مشاغل استفاده شوند.

نکته مهم این تمایز این است که تمرکز بحث‌های امروزمین بر مهارت‌های پایه‌ای و کلیدی قرن ۲۱، بیشتر متمرکز بر مهارت‌های عمومی است. ارتقای این مهارت‌ها می‌تواند مهارت‌آموز را برای طیف گسترده‌ای از مشاغل آماده‌تر کند.

۲. مهارت، پایه‌ای است یا پیشرفته؟ مهارت‌های پایه‌ای شامل مهارت‌هایی مثل سواد خواندن و نوشتن، و ریاضی هستند که برای موفقیت شغلی و به‌طور کلی زندگی کافی نیستند، ولی قطعاً لازم هستند و زمینه را برای رشد مهارت‌های پیشرفته‌تر فراهم می‌کنند. «پایه‌ای» در این تمایز به معنای سطح پایین نیست، کما اینکه می‌توان تا سطوح بالا در ریاضی و زبان جلو رفت. در اینجا، پایه به معنای «پیش‌نیاز» و فراهم‌کننده زمینه برای یادگیری دیگر مهارت‌ها است. با توجه تغییرات دنیای امروز، می‌توان سطحی از مهارت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات (مانند جستجوی اینترنتی و حتی استفاده از ابزارهای هوش مصنوعی) را هم جزو مهارت‌های پایه، هم‌رده خواندن و نوشتن حساب کرد.

۳. مهارت، نرم است یا سخت؟ مهارت‌ها، بر اساس ماهیت و الزامات، به دو دسته ی «مهارت‌های نرم» و «مهارت‌های سخت» طبقه‌بندی می‌شوند. به لحاظ تاریخی، مهارت‌های فنی به عنوان مهارت‌های سخت شناخته شده و تنها

مهارت ضروری برای استخدام به شمار می‌آیند، اما امروزه نشان داده شده است که مهارت‌های فنی برای حفظ و نگهداری کارکنان کافی نیست و کارکنان برای انجام شایسته وظایف خود نیازمند مهارت‌های نرم نیز هستند. مهارت‌های نرم، ویژگی‌ها، نگرش‌ها، رفتارها و مهارت‌های نامحسوس و غیرفنی و شخصیتی هستند که قدرت فرد را به عنوان یک تسهیل‌کننده، میانجی و مذاکره‌کننده تعیین می‌کنند. برخی دیگر از نظریه‌پردازان، مهارت‌های نرم را شامل مهارت‌های ارتباطی، مهارت‌های حل مسئله و تفکر، رهبری و مهارت‌های کار تیمی، ارزش‌های اخلاقی و معنوی و خودمدیریتی می‌دانند.



۱-۳- مهارت‌آموزی در اسناد و پژوهش‌ها در ایران

حالا که مروری بر اهمیت مهارت‌آموزی، تحولات آن در قرن ۲۱ و انواعی از آن داشتیم، در حال آماده شدن برای ورود به بحث‌های میدانی‌تر در ایران می‌شویم. اما مقدمه دیگری نیز لازم داریم و آن پاسخ به این سوال است که آیا

مهارت‌آموزی در ایران در نگاه سیاست‌گذاران و اسناد بالادستی مرتبط، جایگاهی دارد یا خیر. سوال دیگری که باید به آن پاسخ داد، جایگاه مهارت‌آموزی در پژوهش‌هاست. این پژوهش‌ها اگرچه کم‌تعداد و ضعیف است، ولی نمی‌توان به آنها بی‌توجه بود. هم از این جهت که تنها منابعی است که به بررسی این مسئله به شکل علمی در ایران پرداخته‌اند؛ و هم از این بابت که برای شناخت خلأها و نکاتی که باید در آینده در حیطه پژوهشی به آن پرداخته شود مورد توجه قرار گیرد.

۱-۳-۱- مهارت‌آموزی در اسناد فرادست کشور

در بررسی اسناد مهم بالادستی کشور که بر حوزه مهارت‌آموزی تاثیر مستقیم دارند، قانون اساسی، قانون اهداف و وظایف وزارت آموزش و پرورش (مصوب بهمن ۱۳۶۶)، سیاست‌های کلی اشتغال (ابلاغی تیرماه ۱۳۹۰)، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، سند برنامه درسی ملی و سند نقشه جامع علمی کشور، سیاست‌های کلی حمایت از کار و سرمایه ایرانی (ابلاغی بهمن ماه ۱۳۹۱)، سیاست‌های کلی جمعیت (ابلاغی اردیبهشت ماه ۱۳۹۳) و برنامه‌های توسعه کشور را مورد بررسی قرار دادیم. طبق این یافته‌ها، مهارت‌آموزی و موضوعات مرتبط با آن اگرچه در اسناد بالادست از جمله سند نقشه جامع علمی کشور و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، جایگاه قابل توجهی دارد، و در قانون اساسی، قانون اهداف و وظایف آموزش و پرورش و اسناد توسعه کشور نیز بر آن تصریح شده است، اما در سند برنامه درسی ملی به عنوان اجرایی‌ترین و عملیاتی‌ترین سطح این اسناد، اثر پررنگی از آن مشاهده نمی‌شود.

بنابراین می‌توان گفت که با وجود صراحت‌های قانونی و سیاستی در حوزهٔ مهارت‌آموزی، این موضوع در سطح اسناد اجرایی و عملیاتی جاری نشده‌است.

۱-۳-۲- مرور برخی پژوهش‌های داخلی دربارهٔ مهارت‌آموزی

در این بخش بررسی‌ای اجمالی بر تعدادی از مقالات و پژوهش‌های شاخص داخلی در رابطه با مهارت‌آموزی خواهیم داشتیم تا از یافته‌های آنها نیز برای ساختن بنای نهایی خود کمک بگیریم.

لازم به توجه است که این پژوهش‌ها مربوط به طیف زمانی متنوعی هستند و شاید برخی از نظر زمانی با شرایط و نیازهای امروز ما تناسب زیادی نداشته باشند؛ چراکه تغییرات قابل توجهی از جنبهٔ جمعیتی، شرایط اجتماعی-اقتصادی کشور، دگرگونی‌های بازار کار، ذائقه و تمایلات انتخاب رشتهٔ دانش‌آموزان رخ داده است. با این وجود، مرور آن‌ها -به عنوان معدود منابع در دسترس مرتبط فارسی- خالی از لطف نیست و ضمن به همراه داشتن یادگیری‌هایی، ممکن است ایده‌هایی برای کارهای آینده به ما بدهد.

در سال ۱۳۹۵ فریدونی، احمدی و تگروستا در پژوهش خود بیان کرده‌اند که توسعهٔ ارتباطات در سطوح بین‌المللی تا حد زیادی مرزهای کشورها را درهم نوردیده است؛ در چنین فضایی ساده‌انگارانه است که به آموزش کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای فقط با رویکرد اشتغال داخلی بسنده کنیم. اتکا بر الگوهای تدریس سنتی و دانش‌محور و فاصله‌داشتن با الگوهای فراشناختی در آموزش‌های کاربردی، از جمله چالش‌هایی هستند که کسب مهارت‌های

استاندارد را دچار وقفه و خلل کرده است. از نگاه آنها شیوه‌ها و الگوهای مهارت‌آموزی، نیاز به یک بازبینی و استانداردسازی زیربنایی دارد.

در بحث کیفیت مهارت‌آموزی در مراکز فنی-حرفه‌ای در ایران، بررسی‌ها نشان می‌دهند که رویکرد غالب نظام آموزشی کشور، رفتارگرایی و شیوه‌های آموزشی سنتی است. شیوه‌هایی که به طور عمده بر آموزش‌های مبتدی و تا حد زیادی بر رویکرد شناختی متکی بوده که سال‌هاست مورد نقد متخصصین و صاحب‌نظران نیز قرار گرفته است. برای مثال، در بررسی راهبردهای آموزشی مربیان، خلأ و نارسایی در آموزش سطوح بالای یادگیری مانند تفکر خلاق، تفکر نقاد و... به چشم می‌خورد و این مسئله، کارایی آموزش‌ها را کاهش می‌دهد و شکاف عمیقی بین آموزش و عمل ایجاد می‌کند.

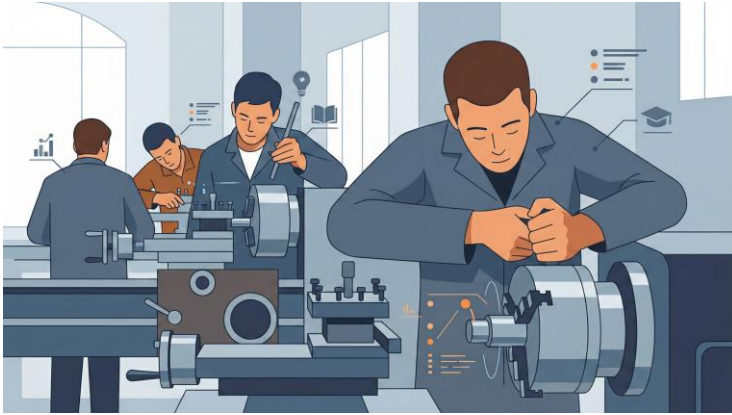
علی‌اکبر جلالی در مقاله خود با عنوان «فناوری نوین در آموزش حرفه‌ای»، که در ۱۳۷۸ منتشر شده است، آموزش در فنی‌و حرفه‌ای را سرمایه‌گذاری تلقی کرده است نه هزینه؛ و به تجارب کشورهای هم‌چون سنگاپور و کره جنوبی در این زمینه اشاره نموده است. وی خلاء مهارت‌آموزی را در نظام فنی‌و حرفه‌ای، عدم استفاده از فناوری‌های نوین متناسب با تغییرات جدید بیان کرده و بر بهره‌گیری از آن‌ها به منظور توسعه مهارت‌آموزی با الگوبرداری از کشورهای آسیایی در حال توسعه و متحد ساختن این کشورها در جامعه اطلاعاتی، تأکید کرده است.

در بین پژوهش‌ها، مواردی نیز وجود دارد که چالش‌های فضای مهارت‌آموزی را تحلیل کرده‌اند. مرور این چالش‌ها سرنخ‌های خوبی برای توجه به راه حل‌های مناسب و شدنی می‌دهد.³

براساس اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، به‌رغم تلاش‌های فراوان در راستای ایجاد تحول و تغییر در فرایند نظام مهارت‌سازی در کشور، نظام آموزشی مدت‌هاست که قادر نیست نیازهای بازار کار را از نظر تأمین نیروی کار ماهر به‌طور کامل تأمین کند و آموزش‌های متناسب با فناوری‌های قرن حاضر را ارائه دهد و نیاز به بازنگری اساسی در این حوزه وجود دارد. بر این اساس، مهمترین چالش‌های برشمرده شده در مطالعات عبارتند از:

۱. تناسب نداشتن تجهیزات کارگاهی با فناوری و دانش روز: تجهیزات فرسوده و یا ناقص مانع یاددهی و یادگیری کامل مهارت می‌شود. این مسئله باعث اتلاف وقت و نیز دلسردی هنرآموز و هنرجو از ادامه کار می‌شود. امکانات و تجهیزات هنرستان‌ها در بسیاری نقاط ایران، فرسوده و از رده خارج است و حتی پاسخگوی نیاز جمعیت کنونی هنرجویان هنرستان‌ها هم نیست. تجهیزات مورد نیاز هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، گاه سال به سال تغییر می‌کند و اگر تجهیزات به‌روز نشود، هنرستان‌ها تعطیل می‌شوند و یا کارایی خود را از دست می‌دهند (باقری‌فر، صالحی و کیوان، ۱۳۹۵).

³ لازم است مجدد تأکید کنیم که برای استفاده از این پژوهش‌ها، به زمان انجام آنها باید توجه شود.



۲. به روز نبودن کتب درسی: وقتی کتاب‌های کارگاهی مطابق پیشرفت علمی روز دنیا باشد و نحوه نگارش آن‌ها نیز جنبه عملی داشته باشد، می‌تواند در علاقه‌مندی هنرجویان، یادگیری و خلاقیت آنها تأثیر داشته باشد. متأسفانه برخی کتب کارگاهی توسط اساتیدی نوشته می‌شود که بعضاً شاید حتی یک سال هم در هنرستان‌ها این مهارت را تدریس نکرده‌اند و به همین خاطر، بیشتر نگاه مؤلف به جنبه نظری مباحث است (باقری فر، صالحی و کیوان، ۱۳۹۵).

۳. ناکافی بودن منابع مالی: پژوهش‌ها نشان داده است که آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از نهادهای زیربنایی در جامعه نقشی مهم و انکارناپذیر در آماده‌سازی و توزیع افراد جامعه در جایگاه مناسبشان برعهده دارد. نیروی کار آموزش‌دیده برای دستیابی به توان اقتصادی در بخش‌های گوناگون جامعه نقش کلیدی دارد. به همین دلیل سرمایه‌گذاری برای آموزش فنی و حرفه‌ای نوعی سرمایه‌گذاری برای آینده است (کشتی آرای، یوسفی و موسوی، ۱۳۹۱؛ به نقل از علی اکبر باقری فر و کیوان صالحی، ۱۳۸۵).

۴. به‌روزنشدن اطلاعات و روش‌های آموزشی هنرآموزان: در یک مطالعه معلوم شده که بیشتر معلمان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به‌منظور به‌کارگیری دانش دانشگاهی در آموزش‌های فنی تربیت نشده‌اند و بیشتر معلمان دانشگاهی نیز اطلاع کمی درباره کاربرد دانش خودشان در صنایع و کارخانه‌ها دارند؛ اگر انتظار برنامه‌های فنی و حرفه‌ای نتیجه‌بخش را داریم، باید آن‌ها اهداف دانشگاهی و اهداف شغلی را با هم داشته باشند و کارهای زیادی در مورد طراحی مجدد برنامه آموزشی انجام گیرد. (کاووسی، ۱۳۸۷؛ به نقل از علی‌اکبر باقری‌فر و کیوان صالحی، ۱۳۹۵)

۵. چالش در جذب دانش‌آموزان مستعد و علاقه‌مند: اهمیت به‌سزای نظام آموزش مهارتی و اثراتی که در بالندگی جامعه به همراه دارد، و همچنین شناسایی و هدایت دانش‌آموزان علاقه‌مند و مستعد به تحصیل در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای از مهمترین دغدغه‌ها و چالش‌های متولیان نظام آموزش مهارتی کشور است. با توجه به اهمیت این آموزش‌های مهارتی، مسئله استقبال کم‌رنگ دانش‌آموزان مستعد از تحصیل در هنرستان‌ها در سراسر کشور، یکی از چالش‌های مهم مهارت‌آموزی در هنرستان‌ها به‌شمار می‌رود (باقری‌فر و صالحی، ۱۳۹۴). کم‌توجهی به مقوله «کارآفرینی و زایش تولیدات نوآورانه» و نرخ پایین علاقه‌مندی به ثبت‌نام در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای در برخی کشورها، به‌ویژه در کشورهای کمتر توسعه‌یافته و در حال توسعه، ضرورت بازاندیشی و اصلاح در این نظام را به‌صورت بسیار جدی مطرح ساخته است (باقری‌فر، صالحی و کیوان، ۱۳۹۵).

۶. **عدم اختصاص زمان کافی برای مهارت‌آموزی:** زمان کارگاه‌های اکثر رشته‌های هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای، متناسب با محتوای کتب درسی نیست و از چند سال پیش با تعطیلی روزهای پنجشنبه، در هنرستان‌ها ساعات کار کارگاهی بیشتر کاهش یافته است. با توجه به اهمیت مهارت‌آموزی در هنرستان‌ها و نیز اضافه‌شدن مطالب جدید به کتب درسی کارگاهی، لازم است ساعات کارگاهی افزایش یابد (که متأسفانه، برعکس، کاهش هم داشته است) (باقری‌فر، صالحی و کیوان، ۱۳۹۵).

۷. **دیدگاه منفی جامعه و والدین نسبت به هنرستان‌ها:** وضعیت والدین (سطح تحصیلات، منزلت اجتماعی و درآمد) و نگرش آنها، در گرایش کم دانش‌آموزان مستعد به رشته‌های فنی و حرفه‌ای نقش دارد. معمولاً والدین با سطح تحصیلات بالا، موقعیت شغلی برجسته، و وضعیت اقتصادی خیلی خوب، سعی می‌کنند فرزندان خود را در رشته‌های نظری و تجربی ثبت‌نام کنند، چون معتقد هستند که از طریق تحصیل در این رشته‌ها، فرزندان آینده بهتر و با وجهات بیشتری دارند. مطالعات نشان می‌دهد دانش‌آموزانی که میزان تحصیلات اولیای آنها پایین‌تر از دیپلم بوده، نسبت به دانش‌آموزانی که میزان تحصیلات اولیای آنها دیپلم و بالاتر از آن است، نظر مثبت‌تری به تحصیل در هنرستان‌های فنی دارند (باقری‌فر و صالحی، ۱۳۹۵).

۸. **عدم ارتباط لازم بین مهارت آموخته‌شده با نیازهای بازار کار:** یکی از هدف‌های اصلی هر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، تربیت نیروهایی است که بتوانند از مهارت‌های کسب‌شده در جریان آموزش به طور موفقیت‌آمیزی در محیط کار بهره‌برداری کنند و با کارایی بالا به انجام امور پردازند.

به عبارت دیگر، هدف آن است که کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای موجب بالا رفتن کارایی و کارآفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد اقتصادی و اشتغال در جهت بهبود کیفیت زندگی شود. تحقق این هدف، در مرحله اول مستلزم نیازسنجی (شناخت نیازهای در حال تغییر بازار کار)، کارایی و انعطاف‌پذیری نظام آموزشی است (باقری‌فر، صالحی و کیوان، ۱۳۹۵).

۹. مشکل ادامه تحصیل هنرجویان در دانشگاه‌های معتبر: در مورد ادامه تحصیل، در یک مطالعه نسبتاً قدیمی، (سقای سعیدی، ۱۳۸۱) گزارش شده که از نظر علاقه‌مندی به ادامه تحصیل، میان دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای و کاردانش، با دانش‌آموزان نظری (ریاضی، تجربی، انسانی) تفاوت معناداری وجود ندارد. شاید بتوان تمایل زیاد فارغ‌التحصیلان مدارس مهارت‌آموزی برای حضور در مقطع آموزش عالی را به علل دیگر مانند «ضعف فرهنگی در نگاه مثبت به کاریدی»، «دستمزدهای پایین کارگران نیمه‌ماهر»، و «منزلت و جایگاه اجتماعی نابرابر با سایر شغل‌های مرتبط با تحصیلات دانشگاهی» نسبت داد. در دهه‌های گذشته نحوه ادامه تحصیل از طریق رشته‌های فنی و حرفه‌ای و چالش ادامه تحصیل دانش‌آموختگان هنرستان‌ها در گرایش کم دانش‌آموزان مستعد به این رشته‌ها نقش داشته است (باقری‌فر و صالحی، ۱۳۹۴). در سال‌های اخیر، رشد امکان ادامه تحصیل برای دانش‌آموزان هنرستان در قالب دانشگاه‌های علمی کاربردی و پس از آن دانشگاه ملی مهارت، به حل این چالش کمک زیادی کرده است.

۱۰. عدم تبلیغ مناسب رسانه‌ها در اهمیت مهارت‌آموزی و ارزش کار تولیدی: با توجه به اهمیت مهارت‌آموزی و تربیت شهروند کارآفرین در

هنرستان‌ها، باید همه نهاد‌های تأثیرگذار در جامعه اهمیت این مراکز و مراکز مشابه مانند مراکز آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای را فرهنگ‌سازی صحیح نموده تا جامعه و والدین با نگاه مثبت به کار و تولید، از ثبت نام فرزندان مستعد و علاقه‌مند در این مراکز استقبال کنند و زمینه تحقق اقتصاد ملی مقاوم و تاب‌آور در عمل فراهم شود. اما متأسفانه نه‌تنها این اتفاق رخ نداده، بلکه بعضی اوقات در خلاف جهت این اهداف هم کار شده است (باقری فر و صالحی، ۱۳۹۵).

۱-۳-۳- خلاء مطالعات مرتبط در ایران

مطالعات انجام شده در ایران، با وجود اهمیتی که موضوع مهارت‌آموزی برای کشور دارد، پرتعداد نبوده و از نظر محتوایی متنوع نیستند. اندک مطالعات موجود نیز عموماً مسیر رسمی آموزش را مورد بررسی قرار داده و توجهی به دیگر تلاش‌هایی که در این حوزه و توسط دیگر سازمان‌ها انجام می‌شود، نداشته‌اند. همچنین، از زاویه دید اثر مهارت‌آموزی بر توسعه جامعه هدف و متمرکز بر اқشار یا مناطق کم‌برخوردار مطالعه قابل توجهی انجام نگرفته و پژوهش علمی قابل استنادی حول مسائل این گروه از مخاطبان انجام نشده یا در دسترس نیست.

در مطالعات انجام شده در زمینه آموزش رسمی نیز به روش‌های به‌روز آموزش و مهارت‌مربیان در فرایند آموزش توجه شده، ولی دلایل دغدغه‌مند نبودن هنرجویان در زمینه کسب مهارت در هنرستان که بسیار می‌تواند فراگیری مطالب، پایداری در مسیر و رسیدن به موقعیت شغلی مرتبط را تحت تأثیر قرار دهد، مورد کند و کاو قرار نگرفته است.

موضوع مهم دیگری که مورد بررسی قرار نگرفته، بررسی تاثیر نیازها و زمینه‌های بومی مخاطبان مهارت‌آموزی است.

نهایتاً اینکه بسیاری از مطالعات این حوزه نیز از نظر زمانی به دهه ۸۰ یا اوایل دهه ۹۰ بر می‌گردند و این در حالیست که تغییرات محیط اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در این دو دهه به حدی قابل توجه بوده که به‌ویژه در تغییر نگرش‌ها و تمایلات دانش‌آموزان برای تحصیل در حوزه‌های مختلف، از جمله «کار و دانش» حتما اثرگذار بوده است. لاغر بودن بدنه تحقیقات این حوزه و عدم شکل‌گیری یک جریان پژوهشی پیوسته و به‌روز در آن، دشواری بهره‌مندی از تحقیقات مرتبط را دوچندان کرده است.

بر اساس این پژوهش‌ها می‌توان نتیجه گرفت که بخشی از مسئله، غیر کیفی بودن آموزش مهارت در سطح کشور به طور عام است و این یک مسئله ویژه مناطق و اقشار به حاشیه رانده شده نیست.

در کنار مسئله فوق، به عنوان یک نتیجه جانبی بررسی پژوهش‌های مرتبط با مهارت‌آموزی در ایران، می‌توان ب کم‌بودن تعداد و غنای مطالعات این حوزه و نبود یک جریان زنده و پیوسته مطالعاتی وضعیت مهارت‌آموزی در ایران (به ویژه در پیوستگی با مسائل اقشار و مناطق کم‌برخوردار) را یک نقصان و چالش جدی و قابل توجه در این حوزه به شمار آورد؛ به شکلی که پشتوانه‌های پژوهشی موضوع مهارت‌آموزی در ایران به طور کلی، و به طور ویژه در ارتباط با مسائل اقشار و مناطق کم‌برخوردار، نیازمند تقویت جدی است که می‌تواند قابل توجه محققان و دانشگاهیان و نهادهای حامی پژوهش باشد.

برخی منابع استفاده شده در این فصل:

- باقری‌فر، صالحی، کیوان. (۱۳۹۵). چالش‌های مهارت‌آموزی و پرورش هنرجویان کارآفرین در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای: مطالعه‌ای به روش پدیدارشناسی. مهارت‌آموزی، ۱۵(۴)، ۷-۴۰.
- خاوری، سید عبدالله، و گرزین، رضا. (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی. مهارت‌آموزی، ۳(۱۰)، ۷۷-۹۲.
- خورشیدی، عباس؛ فرخی، داود. (۱۳۹۱)، مولفه‌های سازنده شایستگی‌های مهارت‌آموختگان، دوفصلنامه مطالعات برنامه ریزی آموزشی، سال ۱، شماره ۲، صص ۱۳۱ - ۱۶۲
- درانی، ک؛ و صالحی، ک. (۱۳۸۵). ارزشیابی هنرستانهای کارو دانش با استفاده از الگوی سیپ (CIPP) به منظور پیشنهاد چارچوبی برای بهبود کیفیت هنرستانهای کاردانش : موردی از هنرستان‌های منطقه ۲ شهر تهران، ۳۶(۱)، ۱۴۳ - ۱۶۶.
- زین‌آبادی، ح. ر؛ صالحی، ک؛ و پرند، ک. (۱۳۸۶). دختران و آموزش فنی و حرفه‌ای: ارزیابی کیفیت ابعاد فردی، اجتماعی و اقتصادی بروندادهای هنرستانهای فنی حرفه‌ای دخترانه شهر تهران، پژوهش زنان، ۲(۵)، ۱۲۹ - ۱۶۴.
- Allen, J. P., & Van der Velden, R. K. W. (2012). Skills for the 21st century: implications for education. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Research Memoranda No. 11

- Gadotti, M. (2009). Adult education and competence development. K. Illeris 'International Perspectives on competence development. (p) 18 London & New York: Routledge.
- Levy, F. (2010), How technology changes demands for human skills, OECD Working Paper, No. 45, OECD, Paris.
- Robles M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quarterly. 75(4), 453-465 .
- Voogt J. and Pareja Roblin, N. (2010) 21st Century Skills: Discussienota, Universiteit Twente: Enschede.

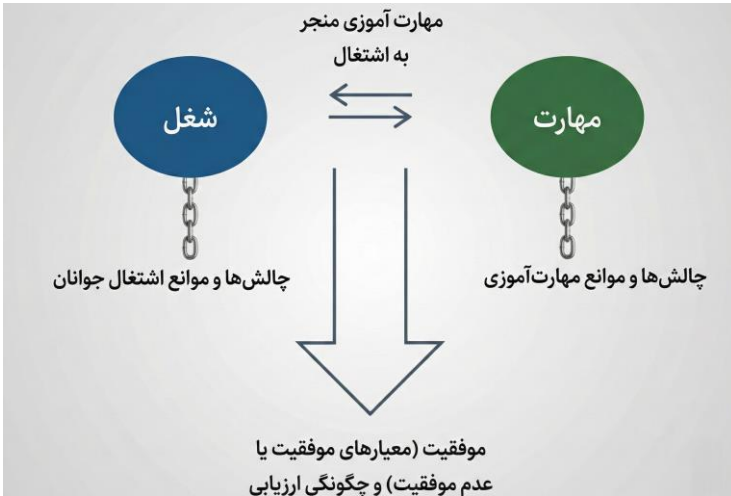
فصل ۲. دیدگاه‌های صاحب‌نظران و فعالین مهارت‌آموزی

وقتی از «مهارت‌آموزی منجر به اشتغال» صحبت می‌کنیم، باید جنبه‌های مختلفی را مد نظر داشته باشیم: مثلا، چالش‌ها و موانعی که سر راه مهارت‌آموزی است و همچنین چالش‌ها و موانع ایجاد اشتغال پس از آموزش مهارت. علاوه بر این، اگر این موضوع را دربارهٔ اقشار و مناطق محروم بررسی می‌کنیم، این زمینه، ملاحظات ویژه‌ای نیز به ما جرا اضافه می‌کند.

در تصویر شماره ۱ تلاش کرده‌ایم که به شکلی ساده ارتباط موضوعات مختلفی را نشان دهیم که در این مسیر باید به آن بپردازیم.

برای تحلیل چنین مسیری، بررسی راه‌های طی شده و تجربیات اندوخته‌شده، یکی از منابع ارزشمند یادگیری و تامل است. در حقیقت، افرادی که بخشی از عمر خود را در مسیر آموزش مهارت به دیگران صرف کرده‌اند، حرف‌هایی برای گفتن دارند که می‌توان از آن بسیار آموخت. نگاه این صاحب‌نظران و فعالین

زوایای مختلف به این مقوله، تصویر جامع‌تری از فضای مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار به ما ارائه خواهد داد.

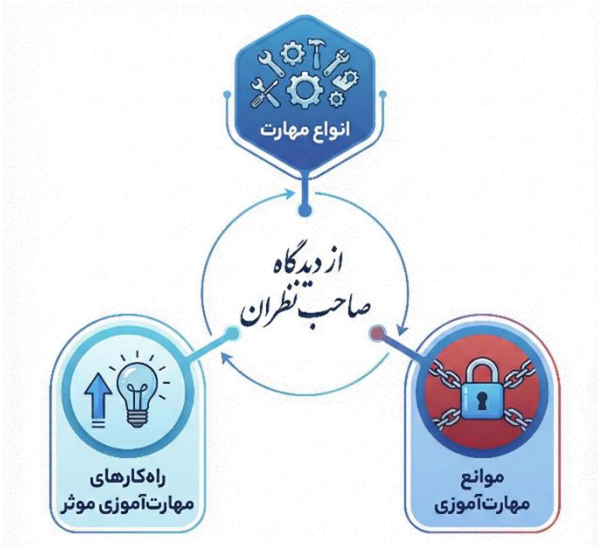


تصویر شماره ۰۱. طرحی مفهومی از اجزای مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار

با این نگرش، در پژوهش پشتیبان این کتاب، به سراغ ۳۰ نفر از افراد خبره مرتبط با حوزه مهارت‌آموزی رفتیم که از نظر میزان و عمق تجربه، صاحب‌نظر محسوب شوند و علاوه بر آن، تجربه مستقیم در مهارت‌آموزی معطوف به اشتغال یا سیاست‌گذاری در این حوزه داشته باشند. در انتخاب این ۳۰ نفر هدف این بود که با طیف متنوعی از صاحب‌نظران به گفتگو بنشینیم؛ از ابعادی چون: جغرافیای محل فعالیت، نوع تجربه (عملیاتی در میدان یا سیاست‌گذاری در رده‌های بالای مدیریتی)، محل اشتغال (بخش دولتی، یا سازمان‌های مردم‌نهاد و بخش خصوصی) و نیز جنسیت. در شناسایی مصاحبه‌شوندگان تلاش کردیم

از مسیرهای مختلفی به فهرستی کامل و کافی برسیم. به همین دلیل به شبکه ارتباطی مان در مدرسه توسعه پایدار دانشگاه شریف بسنده نکردیم. در شبکه‌های اجتماعی مدرسه توسعه پایدار فراخوان دادیم تا دیگران نیز به ما افرادی را معرفی کنند. از موسسه کارساز که حامی این پژوهش بود (و خود از سازمان‌های فعال در حوزه مهارت‌آموزی است) خواستیم که گزینه‌های نامزد را به ما معرفی کند. با جستجوی اینترنتی به مواردی رسیدیم و در نهایت با روش گلوله برفی، از مصاحبه‌شوندگان خواستیم که اگر صاحب‌نظر دیگری را در این حوزه می‌شناسند به ما معرفی کنند.

طی کردن مسیر مطالعه و گفتگو با یکایک این افراد و تحلیل و بحث جمعی تیم پژوهشی حول آن چه شنیده بودیم، بینش‌های ارزشمندی برای شناخت فضای مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و مناطق کم‌برخودار در کشور برای ما ایجاد کرد که در این فصل تلاش می‌کنیم که عصاره‌ای از آن را با شما به اشتراک بگذاریم.



تصویر شماره ۲. سرفصل‌های اصلی مطرح‌شده با صاحب‌نظران

در این فصل و مصاحبه‌های صورت‌گرفته به دنبال پاسخ به این سوالات هستیم که از دیدگاه فردی که سال‌ها در مسیر مهارت‌آموزی، به‌ویژه با هدف اشتغال برای بهبود شرایط اقشار یا مناطق محروم تلاش کرده است، ۱- انواع مهارتی که باید در این مسیر به آن توجه داشت، چیست؟ ۲- چه مسائلی در داخل سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و خارج از آن وجود دارد که مانع از مهارت‌آموزی موثر می‌شود و در نهایت ۳- چه راه‌کارهایی برای این چالش‌ها قابل طرح است؟

ذکر این نکته ضروری است که در ادامه فصل، هنگام نقل قول‌ها، به شکل آگاهانه از اشاره به اسامی و سازمان‌ها اجتناب کرده‌ایم؛ اما فهرست افراد و مشخصاتشان در پیوست انتهایی کتاب قابل دسترسی است.

۲-۱- چه نوع مهارت‌هایی برای اشتغال لازم است؟

زمانی که صحبت از مهارت‌آموزی می‌شود، اولین چیزی که به ذهن متبادر می‌شود مواردی مانند خیاطی، جوشکاری، برنامه‌نویسی و دیگر مهارت‌هایی است که اصطلاحاً آن‌ها را مهارت‌های سخت می‌گویند. این مهارت‌های فنی محور اصلی یک شغل می‌توانند باشند. اما واقعیت این است که «مهارت» فراتر از این است و این نکته در دل صحبت‌های صاحب‌نظران به عنوان یک دل‌نگرانی از تقلیل مهارت به مهارت‌های فنی قابل لمس بود. آنها بر این باور بودند هم انواع دیگری از مهارت وجود دارد که باید به آن توجه شود و هم ملاحظات یا ریزه‌کاری‌هایی درباره همان مهارت‌های فنی باید در نظر داشته باشیم.

ما از کنار هم قرار دادن نظرات مختلف به یک دسته‌بندی رسیدیم که در پنج زیر عنوان به آن اشاره می‌کنیم: مهارت‌های عمومی ارتباطی، مهارت‌های عمومی مرتبط با بازار کار، مهارت‌های مرتبط با نیازهای بومی منطقه و مهارت‌های مرتبط با حوزه تکنولوژی. البته نکاتی نیز درباره مهارت‌ها و رشته‌های تعریف شده در برنامه درسی هنرستان‌ها یا آموزش‌های سازمان فنی و حرفه‌ای نیز مطرح شده بود که به دلیل اهمیت‌شان در عنوانی جداگانه به آن پرداخته‌ایم.

۲-۱-۱- مهارت‌های عمومی ارتباطی

همه مهارت‌آموزان علاوه بر مهارت فنی و تخصصی که نیاز است آموزش ببینند، باید برخی مهارت‌های ارتباطی همچون مهارت گفتگو، مذاکره کردن، داشتن اعتماد به نفس، فن بیان و مواردی از این دست را نیز فرا بگیرند. یادگیری مهارت

تخصصی بدون این مهارت‌ها ناقص است و حتی در مواردی مانع موفقیت شخص مهارت‌آموز می‌گردد. از این مهارت‌ها با عنوان مهارت‌های نرم هم یاد می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان دربارهٔ مدیریت استرس و آرامش - به عنوان یک مهارت نرم - این‌طور بیان کرده است: "به طور مثال مدیریت استرس موضوع مهمی است؛ فرد، عالم فنی هم باشد نمی‌تواند بدون آن کاری را انجام دهد. این از خود کار فنی بعضاً مهم‌تر است. یکی از راه‌های آموختن این‌ها، شرکت در گروه‌ها و مسابقات و ... است. اردوهای تابستانه در دنیا که انجام می‌شود، همین کار را انجام می‌دهد. مثلاً اوریگامی برای پرورش خلاقیت یا آرامش خوب است. من در داخل ایران ندیده‌ام که کسی منسجم به این موارد پرداخته باشد."



یا فرد دیگری دربارهٔ این‌که مهارت فنی کافی نیست و «اعتماد به نفس» لازمهٔ تکمیل این مهارت است به ما گفته بود که "ممکن است فرد مهارت لازم را داشته باشد، ولی اعتماد به نفسش را خیر که پروژه را قبول کند. ما در دورهٔ آموزشیمان

این را در نظر می‌گیریم که یک مسئولیت واقعی را انجام می‌دهند و نتیجه آن را می‌بینند.

یکی دیگر از صاحب‌نظران که به شرکت‌کنندگان در دوره‌های مهارت‌آموزی، امیدی فراتر از کسب یک شغل معمولی دارد و معتقد است که این افراد می‌توانند به کنش‌گرانی جریان‌ساز تبدیل شوند به ما گفت: "در اینجا من به عنوان یک کنش‌گر اقتصادی یا اجتماعی قرار است راهبری یک جمعی را بپذیرم و جریان‌ساز بشوم. این آدم باید چند مهارت را بلد باشد. مثلاً سخن‌وری که بتواند خودش را معرفی کند. ضمناً بتواند خوب بنویسد و گزارش بدهد و مستندسازی کند. مهارت تفکر طراحانه هم به همچنین. من به عنوان کنش‌گر در هر صنفی باید یک مجموعه مهارت‌هایی را کسب کنم."

۲-۱-۲- مهارت‌های عمومی مرتبط با بازار کار

بعضی از مهارت‌های عمومی هست که باید در دسته متفاوتی دیده شوند تا از قلم نیافتند: به قول یکی از صاحب‌نظران، مهارت‌های «نیمه‌نرم». مهارت‌هایی که در گذشته اگر کسی کنار دست یک استادکار، شروع به کار کردن می‌کرد و فن و حرفه را یاد می‌گرفت، به طور ضمنی این مهارت‌ها را نیز می‌آموخت. اما امروزه که تعلیم آن فن را از بسترش جدا کرده و در کلاس و کارگاه آموزش می‌دهیم ممکن است از قلم بیافتد. مهارت‌هایی چون حساب و کتاب ساده، نحوه تامین مالی، بازاریابی، آشنایی با قوانین بازار، گزارش‌نویسی و ... از این دسته از مهارت‌ها هستند. در اشاراتی که به این دسته شد، یکی از صاحب‌نظران به قیمت‌گذاری و حسابداری اشاره کرد، یکی دیگر از آن‌ها به رزومه‌نویسی یا

چگونگی ارائه مهارت‌ها در یک جلسه مصاحبه کاری، و شخص دیگری به سر و کار داشتن با اسناد بانکی و استفاده از چک. شاید بتوان پول قرض گرفتن یا ایجاد یک صندوق دوستانه که افراد با آن پس انداز جمعی کنند و از آن وام بگیرند را هم در این دسته قرار داد.

۲-۱-۳- مهارت‌های مرتبط با نیازهای بومی منطقه

می‌توان گفت که تقریباً با هیچ صاحب‌نظر حوزه مهارت‌آموزی در مناطق محروم صحبت نکردیم مگر این که بر تناسب مهارت‌ها با نیازهای بومی منطقه تاکید کند. در واقع این طور می‌توان گفت که اکثر متخصصان و فعالان در این حوزه معتقدند آنچه که مهارت‌آموزی را مؤثر کرده و شانس موفقیت آن در ایجاد شغل را بسیار بالا می‌برد، این است که در آموزش مهارت‌ها به نیازهای بومی و بسترهای هر منطقه توجه کنیم.

توجه به «نیازهای بومی منطقه» در آموزش مهارت، علاوه بر آن که باعث می‌شود که مهارت‌آموز موفقیت بیشتری در کسب شغل پس از یاد گرفتن مهارت داشته باشد، مزیت دیگری نیز دارد. در چنین روشی از مهارت‌آموزی، آموزش مهارت در خدمت ارتقای سطح کیفی زندگی مردم جامعه هدف نیز هست.

بنابراین لازم است که سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت، پیش از آن که تصمیم به برپایی کارگاه‌ها و کلاس‌های آموزش مهارت کنند، بررسی لازم درباره نیازهای موجود در جامعه هدف را نیز در دستور کار خود قرار دهند. در سیستم آموزش رسمی نیز در تعریف برنامه درسی هنرستان‌ها و سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان متولیان رسمی آموزش مهارت، لازم است که ابتکار و آزادی عمل لازم به هر

منطقه داده شود تا با پیشنهاد و برپایی رشته‌های مرتبط با نیاز منطقه، مهارت‌های منطبق با نیازهای بومی را مورد توجه قرار دهد.



در گفتگوهایی که داشتیم، صاحب‌نظرانی از بندرعباس و چابهار، از مشاغل مرتبط با دریا گفتند: "در مناطقی در بندرعباس یا چابهار تعمیرات خودرو و تبدیل شد به تعمیرات قایق و کشتی و..."

"کاری که ما در گام اول انجام دادیم این بود که رشته‌های هنرستان تغییر پیدا کرد و با همکاری شیلات و فنی‌وحرفه‌ای که در شهرستان بود، رشته‌های جدید اضافه شد. مثل همین رشته پرورش و تکثیر میگو."

برخی نیازها از دل فرصت‌ها به وجود می‌آید و توجه به موقع به آن باعث می‌شود که افراد بومی یک منطقه سهم بیشتری از اشتغال آن حوزه را داشته باشند. صاحب‌نظری با ذکر یک مثال به ما گفت: "چون این قسمت جزیره کم‌کم رونق گردشگری می‌گرفت و بحث کاشانه مهمان‌ها و خانه‌های بوم‌گردی هم بود،

رشته گردشگری، هتل‌داری و مدیریت هتل و ... ایجاد شد." صاحب‌نظر دیگری که در حاشیه کویبر لوت فعالیت می‌کند با اشاره به فرصت گردشگری بین‌المللی که توسط کویبر ایجاد شده، گفت: "مرتفع‌ترین تپه‌های ماسه‌ای نزدیک ماست. خواستم بچه‌ها را علاقه‌مند کنم به زبان که بدانند که بدون حتی یاد گرفتن نوشتن زبان می‌توانند صحبت کنند. یک دانش‌آموز قدیمی ما، در همین این ماه برای مترجمی ۱۰۰۰ دلار دریافت کرده."

مواردی از آموزش مهارت مبتنی بر نیازهای بومی هست که دقیقاً کیفیت زندگی روزمره را هدف قرار می‌دهد و آن را بهبود می‌بخشد. به طور مثال یکی از فعالان به ما گفت: "یکی از رشته‌ها ذبح مرغ و خروس بود. رفتیم با کشتارگاه‌ها صحبت کردیم و برای تعدادی دوره آموزشی گذاشتیم. این مهارت از این جهت مهم بود که بخشی از آن منطقه سنی‌مذهب هستند و ذبح خاص خودشان را دارند. در همه خانه‌ها قفسی هست که مرغ و خروس دارند. خونابه جریان دارد و این یک چیز غیر بهداشتی است. ما فکر کردیم نیاز هست که کسی به این‌ها ذبح را آموزش بدهد، اما با رعایت اصول بهداشتی. فعال دیگری به ما درباره تولید نهال‌های انگور گفت که در مدارس خود بچه‌ها پرورش یافت و توسط اداره آموزش و پرورش خریداری شد یا مهارتی که حتی در حین آموزش به بهتر شدن فضای مدارس کمک کرد: "مهارت دیگری که یاد دادیم نقاشی و رنگ آمیزی ساختمان بود که به پسرها یاد دادیم. این‌طور شد که ۱۰ روز رفتیم یک مدرسه‌ای که می‌خواستند نقاشی‌اش کنند و بچه‌ها داوطلبانه آمدند و یک استادکار هم با ما آمد و به صورت اصولی از زیرکاری و صفر تا صد را یاد بچه‌ها داد. یک اتاق را استاد رنگ کرد و یک اتاق را بچه‌ها."

۲-۱-۴- مهارت‌های مرتبط با حوزهٔ تکنولوژی

گروهی از مهارت‌هایی که لازم است به آن‌ها توجه ویژه شود، دسته‌ایست که ارتباط افراد با تکنولوژی را بهبود می‌دهد. شاید تصور کنیم که امروزه طیف گسترده‌ای از افراد جامعه موبایل دارند، پس با تکنولوژی آشنا هستند. اما بسیاری از افراد با وجود استفادهٔ مداوم از گوشی موبایل، با چیزهای ساده‌ای مثل جست‌وجوی اینترنتی، استفاده از محتواهای آموزشی موجود در اینترنت و حتی بعضاً فرایندهای ساده‌ای چون پر کردن یک فرم الکترونیک یا ثبت‌نام در یک سایت آشنایی ندارند. این‌ها مواردی است که ممکن است برای فرد کنشگر که در جامعه‌ای با سطح بالاتر تکنولوژی رشد کرده بدیهی به نظر برسد و در طراحی پروژه به آن توجه نکند.



علاوه بر آنچه دربارهٔ کار با موبایل و اینترنت گفته شد، با توجه به تغییرات گسترده و روزافزون تکنولوژی نیاز است که به آموزش کار با کامپیوتر، تولید محتوا و به‌ویژه کار با ابزارهای هوش مصنوعی توجه شود. البته، مهارت‌هایی

چون برنامه‌نویسی، سئو و تدوین ویدئو و صدا، فراتر از یک مهارت عمومی فناورانه می‌تواند به عنوان مهارت اصلی فنی شغلی نیز به افراد آموزش داده شود.

جدول شماره ۱. دسته‌بندی مهارت‌ها و مثال‌های هر دسته

مثال‌های ذکر شده توسط صاحب‌نظران	دسته اصلی
مهارت مذاکره کردن، مدیریت استرس، اعتماد به نفس، مهارت کار تیمی	مهارت‌های عمومی ارتباطی
حسابداری، تامین مالی، بازاریابی، گزارش نویسی، قواعد بازار (مسائل حقوقی، نحوه استفاده از چک و...)	مهارت‌های مرتبط با بازار کار
تعمیر قایق و کشتیرانی، پرورش و تکثیر میگو، گردشگری و هتل داری، پرورش دام، ذبح مرغ، کاشت نهال و گیاهان گلخانه‌ای، زبان انگلیسی، بازیافت.	مهارت‌های مرتبط با نیازهای بومی مناطق
کار با اینترنت، کارهای اداری با موبایل، کار با کامپیوتر، تولید محتوا، کار با هوش مصنوعی و ابزارهای گوگل.	مهارت‌های مرتبط با تکنولوژی

۲-۱-۵- مهارت‌های تعریف‌شده در برنامه درسی هنرستان‌ها و

سازمان فنی و حرفه‌ای

هنرستان‌های آموزش و پرورش و سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان متولیان رسمی مهارت‌آموزی در کشور، نقش مهمی در ارتقای سطح مهارت در جامعه دارند. به طوری که عمده فعالان و صاحب‌نظران حوزه مهارت‌آموزی به همکاری با حداقل یکی از این دو نهاد اشاره کرده‌اند.

برخی از صاحب‌نظران معتقدند که مهارت‌ها و رشته‌های تعریف‌شده در برنامه‌ی درسی هنرستان‌ها و سازمان فنی‌و حرفه‌ای نباید حذف گردد، چرا که بسیاری از آن رشته‌ها مورد نیاز مناطق مختلف کشور است. از سوی دیگر اصلاحاتی لازم است که دنبال شود؛ مثلاً در رشته‌های فعلی باید متناسب با میزانی که نیاز است و بازار کار برای رشته‌ها وجود دارد، پذیرش صورت گیرد. علاوه بر این، امکان اضافه‌شدن رشته‌های جدید چه متناسب با تغییرات روز دنیا و چه متناسب با نیازهای بومی مناطق فراهم باشد.



موضوع دیگری که در ارتباط با این سازمان‌ها مطرح شده است، ارتباط متقابل سازمان آموزش‌دهنده‌ی مهارت، فضای بازار کار و فضاهای آموزشی نظری است. در تجربه‌ای مرتبط، یکی از فعالان به ما گفت که: "در آموزش خیاطی، دوخت سفارش‌های واقعی توسط دانش‌آموزان انجام شد که به صورت واقعی در فضای کار قرار بگیرند. مثلاً در تفاهم‌نامه‌ای که با انجمن هتل‌داران منطقه داشتیم دوخت ملحفه و روتختی را به دانش‌آموزان طراحی دوخت سپردند که این

فعالیت‌ها در قالب دروس کارگاهی و کارورزی انجام شد. "صاحب‌نظر دیگری دربارهٔ امکان آموزش فنی در مدارس نظری به این تجربه اشاره کرد که برای دانش‌آموزان خوابگاهی شبانه‌روزی دو شب در هفته در خوابگاه رشتنهٔ برق داخلی ساختمان تدریس شده و بعد از آزمون فنی و حرفه‌ای، گواهی‌نامهٔ کار به آنها داده شده است.

کنش‌گران اجتماعی تجربیات موفق و ناموفق زیادی در تعامل با سازمان فنی و حرفه‌ای داشته‌اند. برخی از آنها محتوای استاندارد شدهٔ فنی و حرفه‌ای را فرصتی می‌بینند که نیاز نباشد که مجدد برای تهیهٔ محتوای آموزشی اقدام کنند و با همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای همان آموزش‌ها را پیش می‌برند. برخی دیگر معتقدند که محتوای استانداردهای آموزشی بیش از حد مفصل است. به طور مثال در استاندارد پارچه‌بافی، آموزش‌های مفصلی دربارهٔ تئوری‌ها یا انواع الیاف و پارچه وجود دارد؛ در حالی که بافنده در یک منطقهٔ مشخص با نوع مشخصی از نخ و پارچه سر و کار دارد و نیاز به چنین آموزش مفصلی ندارد.

در فرایند همکاری با سازمان فنی و حرفه‌ای و هنرستان‌ها نیز، بسته به منطقهٔ فعالیت طیف متنوعی از تجربیات وجود دارد. برخی از فعالان همکاری با این نهادها را بسیار مفید و کارگشا دانسته‌اند (مثلاً به تجهیزات مناسب سازمان فنی و حرفه‌ای یا اعتبار مدرک آن اشاره کرده‌اند)؛ اما برخی دیگر در منطقهٔ فعالیت خود با کیفیت پایین آموزش یا آفت مدرک‌گرایی روبرو بوده‌اند.

فعالان مختلفی نیز تلاش کرده‌اند که اثرگذاری خود را از طریق تجهیز هنرستان‌ها یا همکاری با ایشان پیش ببرند. مهم‌ترین گلایه در این بخش

پیچیدگی‌های بوروکراتیک در همکاری با هنرستان‌ها و نپرداختن هنرستان‌ها به مهارت‌های جانبی مورد نیاز دانش‌آموزان برای ورود به بازار کار است.

در مجموع به نظر می‌رسد که باید به اهمیت ارتباط متقابل فعالان اجتماعی و نهادهای مردمی آموزش‌دهنده مهارت با سازمان فنی‌وحرفه‌ای و هنرستان‌ها توجه ویژه شود، موانع این همکاری‌ها رفع شده و از فرصت حضور فعالان محلی برای رساندن آموزش‌های مهارتی به عمق جوامع هدف در بین اقشار و مناطق کم‌برخوردار استفاده شود.

۲-۲- موانع مهارت‌آموزی مؤثر برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار و راه‌کارهای پیشنهادی

چرا مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق محروم با چالش مواجه می‌شود؟ و چرا مهارت‌آموزی در برخی منجر به شغل نمی‌شود؟ چه بخشی از این موانع درون سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت ریشه دارد و اصلاح آن در اختیار آن‌هاست و کدام یک خارج از اختیار یک سازمان^۴؟ و در کنار همه این سوالات، چه موانعی در داخل جامعه هدف وجود دارد که مانع از اثربخشی برنامه‌های مهارت‌آموزی می‌شود؟ در ادامه پاسخ این سوالات را از دیدگاه صاحب‌نظران خواهیم خواند. خلاصه‌ای از نکات مهم مرتبط با پاسخ این سوالات در انتهای همین بخش در

^۴ سازمان آموزش‌دهنده مهارت، می‌تواند طیف متنوعی از سازمان‌های دولتی یا غیردولتی باشد که آموزش مهارت را هدف خود قرار داده‌اند

جدول شماره ۲ آمده است. در ادامه نیز تلاش شده که با توضیح و مثال‌هایی به تشریح آنها پرداخته شود.

علاوه بر پرداختن به موانع، از فعالان و متخصصان خواسته شد که با توجه به تجربیات خود اگر راهکار یا پیشنهادی درباره هر چالش دارند با ما مطرح کنند. طبعاً در مواردی که پیشنهاد یا راهکاری حین گفتگو مطرح نشده، به بیان چالش پرداخته شده است.

۲-۲-۱- موانع خارج از سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و راهکارهای مرتبط

همان‌طور که اشاره شد برخی از موانع و مسائل مهارت‌آموزی خارج از اختیار سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت است؛ نظیر مسائل کلان کشور، نگرانی‌های اقتصادی یا سیاسی، کمبود امکانات و چیزهایی از این دست. اگرچه حل این مسائل خارج از اراده یا توان سازمان‌های فعال در عرصه مهارت‌آموزیست، با این حال، لازم است که از آنها آگاه باشند و با در نظر داشتنشان، آسیب‌پذیری خود و جامعه مخاطب را در برابر آن کاهش دهند.

- مشکلات اقتصادی و نگرانی از آینده تحصیلی و آینده شغلی (عدم امنیت شغلی) / معرفی تجربه‌ها و الگوهای موفق به خصوص الگوهایی از خود جامعه هدف

همه از مشکل بیکاری و عدم امنیت شغلی به ویژه برای جوانان در کشور آگاهیم. مشکلی که باعث می‌شود تا برخی از افراد که هدف آموزش‌های

مهارتی هستند، به واسطه نگرانی از آینده شغلی خود، تحصیل و کسب مهارت را رها کرده و حتی به سراغ مشاغلی که بعضا مشاغل پرسود کاذب هستند بروند (مانند سوخت‌بری، صیدهای خاص غیر مجاز . در برخی مناطق به دلیل آن که افراد سرآمد یا تحصیل کرده آن جامعه نتوانسته‌اند الگوی مناسبی از موفقیت از مسیر تحصیل یا کسب مهارت را ارائه دهند، نوجوانان و جوانان و به طور کلی نسل بعدی، آموزش و کسب مهارت را در پیدا کردن شغل یا شغل با درآمد مناسب چندان موثر نمی‌بینند. علاوه بر این، نیازهای فوری برآورده نشده نیز که با مشکلات اقتصادی و تورم و ... تشدید می‌شود در رها کردن مسیر مهارت‌آموزی موثر هستند.

فعالان و صاحب‌نظران با ادبیات مختلفی به این چالش‌ها اشاره کرده‌اند. یکی از ایشان به ما گفت: "چالشی که در این مرحله با آن مواجه شدیم، ابهام و نگرانی برای بحث اشتغال بود؛ مخصوصا برای پسرها. همین‌طور در این منطقه بحث قاچاق سوخت خیلی زیاد بود و نگهداشت دانش آموز در مدرسه کار سختی بود." درباره روی آوردن کودکان به کار یکی از صاحب‌نظران گفت: "همان بحث همیشگی که بچه‌ها به پول کمتری قانعند و همین باعث می‌شود ناخدا و صیادان برای نیروی کار ارزان؛ به دنبال بچه‌ها باشند."

یکی از راهکارهای تاثیرگذار در ایجاد انگیزه و ترغیب مهارت‌آموزان به آموزش مهارت به خصوص در مناطق کم برخوردار، فراهم آوردن زمینه آشنایی با «افراد باتجربه و الگوهای موفق در حوزه مهارت‌آموزی» است. فعالان مختلفی از این راه کار استفاده کرده‌اند:

"ما از افراد اثرگذار دعوت می‌کنیم که با بچه‌ها صحبت کنند. اغلب این افراد در ایران هستند، چون نمی‌خواهیم بگوییم الگوی موفق شدن فقط در خارج از ایران است."

"به بچه‌ها باید نمونه موفق نشان دهید تا باور کنند. مارک منسون که کتاب «هنر ظریف بی‌خیالی» را نوشته، و کتاب‌هایش در سال‌های اخیر خیلی مشهور شده، چنین فردی اگر بخواهد ویدئوهای یوتیوب خودش را ویرایش کند، چند نفر هستند که با هم برای این کار رقابت می‌کنند؟ احتمالا خیلی زیاد! حالا اگر من به شما بگویم ویرایشگران ویدیوی مارک منسون، دو پسر ۱۶ ساله هستند که در قم زندگی می‌کنند، شما خیلی شگفت‌زده می‌شوید و دوست دارید داستان این افراد را بشنوید. بچه‌ها با دیدن این نمونه‌های موفق باور می‌کنند که می‌شود. وقتی به بچه‌ها بگوییم دو پسر ۱۶ ساله در قم ماهی ۴۰۰۰ دلار درآمد دارند، قانع می‌شوند."

کار دیگری هم که کردیم، الگوهای کارآفرینی را هم برای بچه‌ها می‌آوردیم و معرفی می‌کردیم. مثلاً یک آقای هست اخراجی یک مدرسه بوده و رفته خارج و الان در استان فارس یک مرکز بزرگ آموزش مهارت دارد و ما یک توافقنامه را امضا کردیم که یک کار مشترک با این مراکز انجام بدهیم و ما آموزش‌های عمومی را بدهیم و برای مباحث تکمیلی بچه‌ها به آنجا بروند."

- مشکلات مربوط به اینترنت و فضای مجازی

در شرایط فعلی و با توجه به نقش پررنگ اینترنت و تکنولوژی در زندگی مردم و گره خوردن آن با اقتصاد، متأسفانه بعضی از اقدامات مرتبط در سطح کلان‌تر و

سیاست‌گذاری‌های کلی، نه تنها در جهت حمایت از مهارت‌آموزان و اشتغال جوانان نیست، بلکه مانعی بر سر راه آن تلقی می‌شود. کند شدن اینترنت و قطع شدن برخی شبکه‌های اجتماعی که افراد در آن فعالیت اقتصادی داشتند، باعث آسیب‌زدن به کسب‌وکارهای دیجیتال شده است. یکی از فعالان به ما گفت که: "ما سرعت تحولمان در بحث اشتغال و صنعت بسیار کند است. در دنیا فناوری‌های مرتبط با رایانه در حال گسترش است، ولی ما نیستیم و هنوز چالشمان پهنای باند و دسترسی به اینترنت است!"

مسئله اینترنت از جمله مواردی است که در گفتگوها راهکاری برای آن پیشنهاد نشده است. با این حال می‌توان با آموزش روش‌هایی برای تاب‌آوری در شرایط بحران، به کسب‌وکارهای دیجیتال کمک کرد. یکی از شیوه‌های تاب‌آوری که با این چالش مرتبط است، تنوع بخشیدن به روش‌های فروش و ارتباط با مشتریان است. از دیگر استراتژی‌های تاب‌آوری، چندمهارتی شدن اشخاص است؛ به نحوی که در صورت بروز مشکل برای پیش‌برد یکی از مهارت‌ها بتوان از دیگر امکان‌ها برای کسب درآمد استفاده کرد.

البته بیان این راه‌کارهای موقت طبعاً به این معنی نیست که نقش مسائل و محدودیت‌های مرتبط با اینترنت را در ایجاد چالش برای فضای مهارت‌آموزی نادیده بگیریم. به‌ویژه اینکه خیلی از الگوهای آموزشی در این عرصه اساساً مبتنی بر اینترنت طراحی شده‌اند یا با تکیه بر آن است که قابلیت مقیاس‌پذیری و ایجاد دسترسی برای طیف وسیعی از مخاطبان را از جغرافیاهای مختلف و نقاط دورافتاده دارند.

- عدم استمرار فعالیت‌ها و سیاست‌ها در دولت‌های مختلف /
بررسی مجدد برخی طرح‌های مؤثر قبلی که متوقف شده‌اند

یکی از چالش‌های اساسی در پروژه‌های مربوط به مهارت‌آموزی در ایران، این است که برخی پروژه‌ها و فعالیت‌های خوب، با تغییر دولت و برنامه‌ها کنار گذاشته می‌شود؛ بدون آنکه بررسی صورت گرفته باشد آیا برنامه اثربخشی بوده است یا خیر؟ در این باره یکی از صاحب‌نظران به ما گفت: "یکی از مشکلات ما، عدم استمرار کارهاست و مدیران که عوض می‌شوند، همه چیز به دنبالشان عوض می‌شود."

راه کاری که برای این مسئله پیشنهاد شده، بررسی مجدد برخی طرح‌های قبلی و ادامه‌دادن فعالیت‌هایی بوده است که مؤثر بوده و نتیجه خوبی داشته‌اند. طرح کاد، و طرح ایران مهارت از جمله طرح‌هایی است که در سیستم آموزش و پرورش اجرا شده و به گفته برخی مصاحبه‌شوندگان نتایج خوبی هم داشته و به جای حذف، با رفع برخی نقاط ضعف و اصلاح، قابلیت اجرای مجدد دارند: "طرح کاد، طرح هزینه‌برداری نبوده؛ چون ساختارش استاد-شاگردی است (کارآموزی در حین کار)."

"طرح «کاشف»، آموزش همراه با تولید بود. در استان، هنرستانی که مخصوص کودکان استثنایی است و بچه‌ها در هر رشته‌ای هستند تشویق می‌شدند چیزی را تولید کنند که ارزش فروش هم داشته باشد و مشتری هم داشته باشد؛ و این یعنی ارتقای کیفیت یادگیری."

"مایک کاری را انجام دادیم به اسم «ایران مهارت» که تجربه موفقی بود که الان متوقفش کردند در آن طرح، برای دوره اول متوسطه با کمک سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۵۰ مهارت را تعریف کردیم و به کمک مدرسه و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت کار و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در مدارس آموزش مهارت‌های فنی را شروع کردیم."

- موانع و مسائل قانونی کسب‌وکار حین مهارت‌آموزی / توجه به ظرفیت‌های موجود قانونی به طور مثال تعاونی‌های دانش‌آموزی به عنوان راهکار قانونی ورود نوجوانان به فضای کار

در برخی موارد، برخی قوانین و رویه‌های سخت‌گیرانه مانع ایجاد کسب‌وکار است و این به نوبه خود بر مسیر مهارت‌آموزی آن حرفه نیز تاثیر می‌گذارد. علاوه بر این در سطح دانش‌آموزی، قوانین منع‌کننده نیز وجود دارد. به نظر می‌رسد که راه کارهای قانونی‌ای نیز مانند تعاونی‌های دانش‌آموزی ایجاد شده، اما بخشی از فعالان این حوزه نسبت به آن آشنایی لازم را ندارند. در رویه‌ها و فرایندهای قانونی، تعارض بین ذی‌نفعان نیز ذکر شده و به نظر می‌رسد که سازوکارهای کارآمدی جهت حل این تعارضات وجود ندارد. در این باره یکی از فعالان که با چنین چالشی مواجه شده بود به ما گفت: "یک چالش دیگر ممکن است با ذی‌نفعان پیش بیاید. مثلاً یک چیزی را آموزش می‌دهی، ممکن است منافع یک بخش یا یک فرد در جامعه در خطر بیفتد. یا برای مثال فنی و حرفه‌ای بیاید بگوید که چرا مستقل از من آموزش می‌دهی؛ یا مثلاً باید مجوز من را بگیری."

و یکی دیگر از فعالان دربارهٔ مانع قانونی گفت: "در آشپزخانه خوابگاه کیک و شیرینی پختیم و اگر آموزش و پرورش می‌فهمید ما را محکوم می‌کرد، چون فعالیت اقتصادی برای بچه‌ها ممنوع بود؛ امسال آمدیم کار دیگری کردیم و تعاونی رسمی تشکیل دادیم."

یکی از صاحب‌نظران که خود تجربه‌ای در حوزهٔ مدارس کارآفرین دارد به تضاد قانونی‌ای اشاره کرد که در اجرای طرح مدارس کارآفرین ایجاد چالش نموده است: "ولی این خودش منع قانونی دارد؛ از وزارت کار تا وزارت آموزش و پرورش. همایش مدارس کارآفرین چندین سال است که اجرا می‌شود و من نمی‌دانم وقتی منع قانونی دارد چطور می‌شود که اجرا شود. بحث درآمدزایی (هر چند اندک هم باشد)، مانع ماندگاری است."

ماده‌ای که به عنوان مانع پروژه‌های مهارت‌آموزی در مدارس یاد می‌شود این مواد است: «طبق ماده ۷۹ قانون کار به کار گماردن افراد کمتر از ۱۵ سال تمام ممنوع است». به عبارتی قانونگذار طبق این مقرره کودکان کار را افراد زیر ۱۵ سال در نظر گرفته است. با این حال، ماده ۸۴ همین قانون استثنای دیگری را بر اصل فوق انشا کرده است. این ماده مقرر می‌دارد که چنانچه ماهیت کار برای سلامت یا اخلاق کارگر زیان‌آور باشد، حداقل سن برای نیروی کار باید ۱۸ سال باشد.

این قوانین که به عنوان قوانین منع کار کودک شناخته می‌شود، یکی از مواردی است که به عنوان مانعی برای تحقق مهارت‌آموزی منجر به اشتغال در سن نوجوانی اشاره می‌شود. با این وجود، طبق قوانین آموزش و پرورش و تجربیات

صاحب‌نظران تشکیل تعاونی‌های دانش‌آموزی، راه‌کاری قانونی برای تجربه واقعی کار توسط نوجوانان است. در موارد دیگر نیز راه‌کارهایی وجود دارد یا قابل پیگیری است که باید آگاهی افراد فعال در حوزه مهارت‌آموزی نسبت به آن افزایش پیدا کند.

- کمبود امکانات و عدم دسترسی مهارت‌آموزان به تجهیزات و امکانات / فراهم‌آوردن امکانات زیرساختی مانند احداث مراکز رشد و مدارس سمپاد مهارتی

از مهم‌ترین موانع مهارت‌آموزی در مناطق کم برخوردار، نبود امکانات زیرساختی و تجهیزات آموزشی است که فرآیند آموزش را با مشکلات جدی مواجه می‌کند. در چند سال گذشته علی‌رغم تلاش در جهت تامین زیرساخت‌ها، هم‌چنان مشاهده می‌شود که مناطق کم برخوردار به لحاظ زیرساختی و امکانات در تنگنا هستند. این امکانات فقط تجهیزات فیزیکی نیست؛ بلکه شامل بودجه‌های آموزش و توان‌افزایی معلمان و مربیان نیز می‌شود. یکی از فعالان درباره یکی از تجربیاتش گفت: "با توجه به محدودیت‌هایی که داشتیم، این امکان فراهم نبود که همه معلمان را برای شرکت در کارگاه بفرستیم و براساس ارزیابی‌هایی که داشتیم معلمانی که توانمندی بیشتری در انتقال تجربیات داشتند را برای شرکت در کارگاه معرفی کردیم و از تجربیاتشان برای انتقال مفاهیم به سایر معلمان استفاده کردیم."



یکی از فعالان که از معلمان آموزش و پرورش نیز هست گفت: "ما در هیچ کدام از مدارس این منطقه نه کامپیوتر داریم (که همان مهارت‌های کامپیوتر که در کتاب هست را آموزش بدهیم) یا نه آزه‌ای داریم برای آموزش نجاری."

یکی دیگر از امکانات زیرساختی، مسئله حمل‌ونقل است: بچه‌ها از من دور بودند و ۵۰ کیلومتر فاصله داشتند و نمی‌توانستند محصول را به دستم برسانند و این پیش‌برد ایده‌ها را بسیار دشوار می‌کرد."

"خدماتی که تعریف می‌کنیم ترجیح این است که جای پر جمعیتی باشد و در دسترس؛ این موضوع برای روستایی که دسترسی به آن سخت است، مشکل ایجاد می‌کند."

یکی از راهکارهایی که برای پاسخ به مسأله امکانات مطرح شده است، ایجاد مراکزی متمرکز برای آموزش طیف وسیعی از مهارت‌آموزان یا دانش‌آموزان برگزیده در یک منطقه است:

"کار دیگری که در توسعه مهارت انجام دادیم این مراکز رشد است. بچه‌های جهاد یک آقایی را از مالزی آوردند که ایده مرکز رشد را مطرح کند و من هم آن جا بودم؛ ما آمدم در استان‌ها یک سری مراکز رشد زدیم. همین جا در منطقه ۲ تهران، یک مدرسه ۴ طبقه را یک مرکز رشد زدیم و بچه‌هایی که ایده‌های کارآفرینی داشتند را می‌آوردیم آن جا و ایده‌هایشان را مطرح می‌کردند."

البته، ایجاد مدارس سمپاد مهارتی از منظر ایجاد رقابت بین هنرستان‌ها و افزایش کیفیت مهارت‌آموزی آنان و همچنین مقابله با نگرش غالب سنتی جامعه ایران (که عموماً افراد تنبل به رشته‌های حوزه فنی و کاردانش ورود می‌کنند) نیز تاکید شده است. یکی از صاحب‌نظران فعال در این حوزه به ما گفت: "دو سال قبل، سمپاد مهارتی زده شده است. وجود هنرستان تیزهوشان روی این موضوع نگرش منفی به تنبل بودن هنرستانی‌ها اثر مثبت می‌گذارد. در حال حاضر ۶ یا ۷ سمپاد مهارتی داریم."

- آماده‌نبودن جامعه برای بحران‌ها (به طور مثال اتفاقات غیرمنتظره مثل کرونا)

به وقوع پیوستن برخی اتفاقات اجتماعی و فرهنگی و وقایع طبیعی، همچون همه‌گیری کرونا، منجر به شرایطی شده که در فقدان آمادگی جوامع، فرآیند مهارت‌آموزی با مشکل مواجه گشته و کسب‌وکارها و اشتغال آسیب‌پذیر می‌شود. چند نفر از فعالین، به اتفاقات و بحران‌هایی چون کرونا اشاره کردند که موجب توقف یا اختلال جدی در خیلی از فعالیت‌های مرتبط آنها (نظیر گردشگری یا رویدادهای دانش‌آموزی) شد.

۲-۲-۲- موانع درونی سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و راه‌کارهای مرتبط

در بخش پیش، از موانع و چالش‌هایی گفتیم که از اختیار سازمان‌ها و گروه‌های آموزش‌دهنده مهارت خارج است. در این بخش به آن دسته از موانعی خواهیم پرداخت که ریشه در درون این سازمان‌ها دارد و به طبع امکان اصلاح و بهبود نیز میسر است. بدیهی است که همه این مسائل متوجه یکایک سازمان‌هایی که هدف خود را مهارت‌آموزی قرار داده‌اند نیست و هر سازمان ممکن است فقط با برخی از این موارد روبرو باشد. برای بسیاری از این موانع، راهکارها و پیشنهادهاتی نیز توسط صاحب‌نظران مطرح شده است که همراه با طرح چالش به این راه‌کارها نیز اشاره خواهد شد.

- غیر کاربردی بودن آموزش‌ها/ ایجاد فرصت کارآموزی و کسب تجربه به شیوه‌های متفاوت

یکی از چالش‌های مهم، موثر نبودن الگوی مهارت‌آموزی است. یعنی فرایند آموزش پیش می‌رود، اما مهارت مورد نظر در فرد ارتقا پیدا نمی‌کند. یکی از فعالان در غالب یک تجربه به خوبی این چالش را به تصویر کشیده: "مثلا ما آموزش فنون مذاکره می‌گذاشتیم و دوره جذابی می‌شد؛ افراد خیلی هم در نقش‌هایشان فرو می‌رفتند. بعدش می‌پرسیدی که چی یاد گرفتی؟ یادش نمی‌ماند! البته شاید اثر ضمنی‌اش را می‌گذاشت. اما فرد در موقعیت مشابه قرار بگیرد متوجه می‌شوی تلاشت به نتیجه نرسیده. در رویدادهای آموزشی این خلاء را داریم."

به این دلیل است که بسیاری از متخصصان این حوزه معتقدند که باید از روش‌های کارآمد (که گاه ممکن است سنتی یا قدیمی هم باشند) برای آموزش مهارت استفاده کرد. در روش‌های اثربخش، نباید به مهارت‌آموزی صرف تاکید کرد و فقط آموزش داد، بلکه باید فرصت تجربه‌ورزی و کارآموزی را برای جوانان و نوجوانان فراهم کرد تا به شیوه کاربردی‌تر و مؤثرتری مهارت‌ها را آموزش ببینند. به عنوان مثال، تجربه فضای استاد-شاگردی (که از روش‌های مرسوم در گذشته بوده است)، یا فراهم آوردن امکان درآمدزایی برای نوجوانان به شکل کار در فضای تعاونی و آموزش حین کار از جمله مواردی است که نوجوانان به شکل عملیاتی در فضای کار و درآمدزایی قرار گرفته و آزمون و خطا می‌کنند و انگیزه‌شان برای ادامه مسیر، همراه خواهد بود. از جمله نکات و مواردی که درباره شیوه‌های موثر مهارت‌آموزی در مصاحبه‌ها به آن‌ها اشاره شده عبارتند از:

- آموزش چندجانبه یک مهارت
- آموزش حین کار
- استاد شاگردی
- بازدید و کارآموزی
- فرصت آزمون و خطا دادن به دانش‌آموزان
- کارورزی
- یادگیری از طریق اقدام⁵

⁵ Learning by doing



برخی از تجربه‌هایی که در این باره به ما گفته شد خواندنیست:

"سال ۷۳ مسئول بخش کامپیوتر کتابخانه ملی شدم. رفتم یک اتاقی دیدم پر از کامپیوتر بود و همه از این مانیتور قدیمی‌ها. مسئولش گفت که جمع کردیم همه را؛ چون کارمندها با این‌ها بازی می‌کردند! بهش گفتم همه را برگردانید. کارمندی که با کامپیوتر بازی می‌کند، یاد می‌گیرد و بلد می‌شود روشنش کند، جستجو کند، فایل بازی را پیدا کند و..."

"بوفهٔ مدرسه را به شکل تعاونی تشکیل دادیم؛ در درسشان در مورد تعاون می‌خوانند. ما این کار را نمایشی، ولی واقعی، انجام دادیم. مدیر عامل، رئیس، نایب رئیس و ... داشتیم. هر نفر ۲۰۰ هزار تومان آوردند و شروع کردند مواد بوفه را ایجاد کردند و اسفند ماه ۴۰۰ تومان سود کردند. این کار را ادامه دادند تا پایان سال تحصیلی."

"این دانه به بچه‌ها داده شد و در ظرف‌های نوشابه در زیر ۲۰ سانت خاک کاشتند و این نهال‌ها بزرگ شد ما تحویل گرفتیم و به یک مرکزی فروختیم و مرداد ۱۴۰۰ به هر دانش‌آموز ۵۰ هزار تومان برای هر نهال پرداخت شد. بعضی‌ها ۱۰ نهال داشتند که بعداً با این مبلغ نوشت افزار و کیف و کفش‌شان را خریدند. اینجا بچه‌ها عملاً پول درآوردن را تجربه کردند."

- تخصص ناکافی مربیان در آموزش مهارت‌ها / توانمندسازی و به روزرسانی معلمان و اصلاح شیوه‌های تدریس

صاحب‌نظران مختلف، یکی از موانع تحقق آموزش باکیفیت را نبودن مربی مناسب یا کاربردی نبودن آموزش‌های ارائه شده مطرح کرده‌اند. درس کار و فناوری به عنوان درس مهارتی متوسطه اول مورد اشاره فعالان مختلف قرار گرفت. از جمله این‌که: "چرا کتاب کار و فناوری موفق نیست؟ بخاطر نیروی انسانی است که درست پرورش داده نمی‌شود" و "مشکل درس کار و فناوری این است که درس فقط کتاب است و نه امتحانی و نه ارزیابی‌ای دارد؛ الان در مدارس می‌خواهند ساعت معلم را پر کنند، می‌گویند برو کار و فناوری بردار!"

درباره سازمان فنی و حرفه‌ای هم موارد مشابهی طرح شده از جمله این‌که: "خود فنی و حرفه‌ای هم می‌گوید که ما باید بازار-محور باشیم و زنجیره ارزش را ببینیم. اینجا مربی خیلی موضوعیت دارد. مثلاً می‌بینیم که مربی صرفاً تحصیلات دارد یا خودش همین مدرک مربی‌گری فنی و حرفه‌ای را گرفته و این یک سیکل ناکارآمد است. من جای فنی و حرفه‌ای باشم، یک کارآفرین موفق و حتی ناموفق را مربی می‌گذارم. در مور آموزش‌ها هم می‌گویم محتوای نظری را

خودتان بخوانید و می‌برمشان در فضایی که فرد تجربه کند و استاد و شاگردی یاد بگیرد."

برگزاری دوره‌های توانمندسازی برای معلمان، راهکاری است که صاحب‌نظران مختلفی آن را پیشنهاد داده و تجربیات مثبتی نیز در این باره ذکر کرده‌اند. یکی از فعالان محلی سیستان و بلوچستان درباره شروع فعالیت خود به ما گفت: "جلسه‌ای که برای ما معلمان برگزار شد، یک بازه چهار روزه بود. این افراد بعداً هر کدام در منطقه خودشان رفتند کارهای جالبی کردند. اگر این کارگاه‌ها را نمی‌رفتم کارهای بچه‌ها به اینجاها نمی‌رسید." یکی از صاحب‌نظران از تجربه کار مشترکی با دانشگاه تهران برای توانمندسازی معلمان گفت: "ما آن سال با کمک دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران از کل پایه‌های هشتم و نهم یک آزمونی گرفتیم که در واقع آزمون استعدادسنجی کارآفرینی بود. بعد آمدیم معلم‌های داوطلب درس کاروفناوری را ثبت نام کردیم و همان آزمونی که از بچه‌ها گرفتیم را از معلم‌ها هم گرفتیم و معلمانی که روحیه کارآفرینی داشتند را انتخاب کردیم و برایشان کارگاه برگزار کردیم و این‌ها شدند نماینده‌های ما در پژوهش‌سراهای استان‌ها که در آینده برای دانش‌آموزانی که در آن ارزیابی جزء ۲۰ نفر اول بودند، کارگاه بگذارند و روش‌های کارآفرینی و مهارت‌های کارآفرینی را به آن‌ها بگویند."

یکی از فعالان محلی کرمان نیز از نوعی از توانمندسازی گفت که با سفر و بازدید همراه بود: "در تابستان سال ۹۶ از تعدادی از معلمان و مربیان منطقه دعوت شد که در قالب یک اردوی حدوداً ده روزه بازدیدی از مدارس منتخب شهر تهران داشته باشند آنجا از مدارس کودکان کار و چندین مدرسه خاص ایده‌های خوبی

گرفتیم. در طول این مدت و گذراندن این دوره، دوستان به تبادل اطلاعات با دوستان دانشگاهی طراح این اردو پرداختند و همین معلمان بعدا به مابقی معلمان تجربیات خود را منتقل کردند. می‌توانم بگویم در آن مقطع، قطعا آموزش معلمان روی تربیت و یادگیری دانش‌آموزان مؤثر و مشهود بود.

به عنوان راه‌کاری دیگر در این حوزه، متخصصان معتقدند که شیوه‌های تدریس و آموزش مهارت‌ها باید اصلاح شود تا به روز و کاربردی و متناسب با گروه‌های سنی مختلف باشد.

"اگر بخواهیم این گروه‌ها را دسته‌بندی کنیم برای بچه‌های سنین آمادگی و پیش‌دبستانی تا دبستان، از سال ۹۶ آموزش در قالب بازی را در نظر گرفتیم. برای گروه سنی متوسطه اول جشنواره پژوهشگران نوجوان برگزار شد. برای مقطع دبیرستان هم جشنواره و فعالیت‌های دیگری تعریف شد و یک تعداد کتاب داستان باعنوان‌ها و موضوعات مربوط به منطقه که با کمک مربیان مدارس و پیش‌دبستان، طراحی و تولید شد."

"روش تدریس در دنیا مثل قبل نیست که آموزش نظری بدهیم مثل عالم دهر، کلاس‌ها به مربی و مشاور و همراه نیاز دارد."

"تا قبل از برهه خاصی از زندگی، من هم مثل خیلی از آدم‌ها فکر می‌کردم آموزش فقط در یک نظام آموزش رسمی قرار است اتفاق بیافتد و به همان روش که من اسمش را «یادگیری و آموزش خطی» می‌گذارم. نقطه مقابل آن «آموزش چریکی» هست که ما خیلی از آن استفاده کردیم؛ این که بلافاصله بعد از آموزش، با آن یک کار عملی انجام دهید و نتیجه‌اش را ببینید."

- عدم توجه به کل مسیر مهارت‌آموزی از قبل تا بعد آن / نگاه کل‌نگر به مسیر آموزش مهارت تا اشتغال

با کیفیت‌ترین آموزش مهارت، اگر همراه با توجه به دیگر چالش‌های قبل و بعد از آن نباشد، نمی‌تواند کاملاً موثر باشد. به‌طور مثال، آیا توجه شده که مهارت‌آموز پیش‌نیازها و امکانات اولیه حضور در دوره مهارت‌آموزی را دارد یا نه؟ یا به منابع مالی برای ایجاد کسب و کار فرد یا مهارت‌های مورد نیاز برای استخدام فکر شده است؟ حتی زمانی که این موارد مورد توجه قرار گرفته باشد، باز هم وجود راهبر شغلی‌ای لازم است که در فرآیند، از ابتدا تا رسیدن به شغل، مهارت‌آموز را همراهی کند. در هنگام ذکر تجربه‌های موفق، صاحب‌نظران به این موضوع اشاره داشته‌اند: "ماموریت ما هیچ وقت مهارت‌آموزی صرف نبوده است. کار ما اشتغال‌زایی بوده است. کار ما بیشتر راهبری شغلی بوده است. این که یک نفر راهبر و پشتیبان داشته باشیم و این راهبر یکی از وظایفش مهارت‌آموزی هست." و "رشته تولید پوشاک، کل زنجیره را قسمت به قسمت شکستیم و آموزش را قسمت به قسمت پیش بردیم."

برخی از فعالان حتی فراتر از دیدن یک فرایند کامل کسب و کار، معتقدند که باید دیگر کسب‌وکارهای مکمل نیز مورد توجه قرار گیرند تا بهترین نتیجه حاصل شود. "اگر یک موسسه می‌خواهد با نقش تسهیلگری در یک منطقه در حوزه مهارت‌آموزی کار کند، باید بتواند حلقه‌های مرتبط به هم در آن منطقه را پوشش دهد. اینکه ما با آموزش یک مهارت به تنهایی در آینده می‌توانیم اشتغال ایجاد می‌کنیم، یک خیال باطل است. چیزهای زیاد دیگری هم هست: حمل و نقل مهم است، باید سریع و درست فروخته شود و... در مهارت‌آموزی، بعد از اینکه

مهارت را گرفت، حالا مشاوره می‌خواهد، وام می‌خواهد، *coach* و مربی می‌خواهد.

- توجه صرف به آموزش‌های فنی و عدم توجه به مهارت‌های نرم ارتباطی / لحاظ کردن مهارت‌های دیگر برنامه‌های آموزشی

برخی از فعالان این حوزه معتقدند یکی از علت‌های غیر کاربردی بودن مهارت‌ها در کسب شغل این است که در آموزش مهارت‌ها صرفاً بر مهارت‌های فنی تأکید شده و نوجوانان و مهارت‌آموزان، سایر مهارت‌های نرم و ارتباطی که لازمه ورود به اشتغال و مهارت است را آموزش نمی‌بینند:

"یکی از خطاهایی که ما خودمان با آن مواجه شده‌ایم، این است که مهارت‌آموزی را به مهارت‌های فنی تقلیل دهیم. بحث بازار ما مشکل داشت و افراد نتوانستند بازار مناسبی برای محصول تولیدیشان پیدا کنند"

"به نظر من، بخشی، ویژگی‌های ذاتی و بخشی نیز اکتسابی است. مثلاً «اعتماد به نفس» یک ویژگی اکتسابی است. در سخنوری و راهبری و ... یکی از چیزهایی که باید درست باشد، «اعتماد به نفس» است و این را حتماً باید در خانواده و مدرسه و ... یاد بگیرد و خطا و اشتباه کند تا مهارت پیدا کند. ریسک‌پذیری هم همین‌طور. می‌توانی از بچگی یک سری کارهای خرده‌ریزی تعریف کنی تا بچه یاد بگیرد. حتی مهارت‌های رفتاری را هم به همین شکل. ما مثلاً می‌بینیم یک سرباز می‌آید اینجا امریه. می‌خواهیم یک کاری بسپاریم. متوجه می‌شویم که منزوی است و بلد نیست گفتگو کند."

البته در بخش‌های آغازین این فصل از کتاب، به طور مفصل به دیگر مهارت‌های مورد نیاز برای ورود به بازار کار پرداخته شد. لحاظ کردن این مهارت‌ها در برنامه‌های آموزشی راهکاری است که برای پاسخ به این چالش پیشنهاد می‌شود.

- عدم توجه به نیاز بازار کار و اشباع رشته‌ها/ انجام آینده‌پژوهی

برخی از فعالان و متخصصان حوزه آموزش و مهارت معتقدند در آموزش مهارت، به ویژه در هنرستان‌ها، به نیازهای بازار کار توجهی نمی‌شود و در صورت اشباع رشته‌ها، برای مهارت‌آموزان فضایی وجود نخواهد داشت که مشغول به کار شوند: "گذراندن این رشته آسان است و راحت دیپلم می‌گیرند. ولی توجه نشده بود که مگر چقدر حسابدار نیاز داریم..."

"من آن موقع مدیر آموزش بودم و برایم خیلی یادگیری داشت. متوجه شدم تو نمی‌توانی چیزی را آموزش بدهی که بازار نداشته باشد."



یکی از راه‌کارها برای برنامه‌ریزی متناسب با بازار کار یک منطقه، انجام آینده‌پژوهی است.

آینده‌پژوهی به این موضوع مهم می‌پردازد که با توجه به تغییرات در مناطق و با توجه به تاثیر تکنولوژی در آینده‌ی مشاغل، چه فرصت‌های شغلی وجود خواهد داشت و نیاز است که چه مهارت‌هایی به مهارت‌آموزان آموزش داده شود. دو تن از صاحب‌نظران که تجربه‌ی چنین نگاهی را داشتند از تجربه‌ی خود گفتند:

"ما نیاز سنجی را روی بازار کار انجام دادیم. ما در اوج کرونا شکل گرفتیم. فروردین ۱۳۹۹. کلاس‌هایمان آنلاین بود. مشاغلی داشت از بین می‌رفت مثل کسب و کارهای کوچک. از طرفی رونق در تکنولوژی بود. ما شروع کردیم روی حوزه‌ی تکنولوژی تحقیقات بازار انجام دادیم. اینکه چه رشته‌هایی وجود دارد. چه رشته‌هایی بیشتر مورد نیاز است. چه رشته‌هایی پایداری بیشتری دارد و ..."

"مبنای نگاه هم مهم است. اینکه متناسب با وضع موجود باشد یک نگاه آینده‌پژوهانه. الان اگر تصمیم بر وضع موجود و آموزش متناسب با وضع موجود باشد، کار یک مقدار ساده‌تر است. موضوع جدی که در آموزش و پرورش مطرح است و در خبرها هم هست این است که در یکی دو دهه بعدی کلی از مشاغل فعلی از بین می‌روند."

- عدم توجه به رشته‌های جدید متناسب با نیازهای بومی منطقه/ توجه بیشتر به نیازهای بومی

یکی از مواردی که در درون یک سازمان آموزش‌دهنده مهارت ممکن است به آن توجه نشود، ایجاد رشته جدید متناسب با زیست‌بوم منطقه است. همان‌طور که اشاره شد، برخی فعالان و متخصصان معتقدند دروس تعریف‌شده در چارچوب درسی هنرستان‌ها و سازمان فنی و حرفه‌ای باید متناسب و سازگار با نیاز بومی مناطق مختلف شده، و رشته جدید بر آن اساس، تعریف و آموزش داده شود:

"من مطالعه به ازای هر استان را به سازمان فنی و حرفه‌ای دادم، می‌گفتند که مربی نداریم. من می‌گفتم برای آموزششان پول می‌دهم. می‌گفتند تجهیزات نداریم! من می‌گفتم لیست کنید و پولش را می‌دهم. در نهایت گفتند ما یک سری درس استاندارد داریم که همان‌ها را آموزش می‌دهیم و بباید روی همان‌ها کار کنید؛ که ما گفتیم اگر قرار بود روی این درس‌ها کار کنیم این همه هزینه نمی‌کردیم!"

فعالان و متخصصان حوزهٔ مهارت‌آموزی معتقدند که الزامی به آموزش تمام رشته‌های تعریف شده در برنامهٔ درسی هنرستان‌ها به صورت عمومی نیست و در صورت لزوم و در صورت نیاز می‌توان برخی رشته‌ها را حذف کرد و برخی رشته‌هایی را ایجاد کرد که متناسب با نیاز و زیست‌بوم آن منطقه است. راه‌کار این مسئله، ایجاد انعطاف برای رشته‌ها و مهارت‌های جدید است. در بخش ابتدایی این فصل در قالب مهارت‌های مرتبط با نیازهای بومی منطقه به طور مفصل به این موضوع پرداخته شد.

- تاکید بر مدرک‌گرایی و کارهای نمایشی و تبلیغاتی (کمّی‌گرایی به جای کیفی‌گرایی)

یکی از آفت‌ها و آسیب‌های مهم در سازمان‌های مختلف، تاکید بر کمیت‌گرایی و کارهای نمایشی و تبلیغاتی به جای نگاه کیفی و تمرکز بر اثرگذاری فعالیت‌ها و برنامه‌هاست. دیگر نمود این کمّی‌گرایی و رفتار نمایشی، «مدرک‌گرایی» است. منظور از مدرک‌گرایی، تمایل افراد به دریافت مدرک است، بدون آنکه لزوماً تخصص و مهارتی به دست آورده باشند. متخصصان و فعالان این حوزه بیان داشتند که این آسیب به مناطق کم‌برخوردار نیز سرایت کرده و افراد به جای تمرکز بر «آموختن»، به گرفتن «مدرک» گرایش پیدا کرده‌اند. البته سازمان‌های آموزش‌دهنده هم خود دچار این عارضه از سمت عرضه شده‌اند:

"یکی از اشکال‌های دیگر سازمان فنی و حرفه‌ای در منطقهٔ ما، مدرک‌گرا بودن و آمار و ارقام مدرک‌هایی است که ارائه می‌دهند."

چیزی که در شهر من آزار دهنده است، این است که فضای فرهنگی فضای یادگیری مهارت نیست؛ بیشتر این‌طور است که بروی یک مدرک بگیری و یک جایی استخدام شوی. حاضر نیستند برای یادگیری مهارت وقت بگذارند یا سختی بکشند. شاید بچه‌ها تنبل شده‌اند و دوست ندارند شاگردی کنند یا کارآموزی بروند و من این را یکی از موانع اصلی می‌بینم. این شیوه فکر کردن یعنی آماده نیستند برای این باور که «من باید وقت بگذارم، یاد بگیرم و کارآموزی کنم تا بعدا دستاورد داشته باشم» و دوست دارند سریع پول در بیاورند.

- عدم وجود نگاه کسب‌وکاری در برخی سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت

یکی دیگر از موانع مهارت‌آموزی که ریشه در سازمان‌ها (چه دولتی و چه مردمی) دارد، نداشتن نگاه کسب‌وکاری در برخی سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت و مسئولین آن است. به این معنا که صرفاً به آموزش مهارت اکتفا می‌کنند و نگاه کسب‌وکاری و تلاش در جهت تشویق افراد به کسب شغل ندارند. در این باره یکی از فعالان از تجربه خود گفت: "افراد توانمند در راس کار هستند ولی دیده به کسب‌وکار ندارند، از لحاظ تئوری خیلی قوی هستند و سواد زیادی دارند ولی وقتی میخواهند طرح بدهند چگونگی اجرا را نمی‌بینند و در اجرا مشکل دارند. برای ماندگاری کار نیاز است بتواند کار درآمدزا باشد، حداقل در حد اینکه مخارج خودش را پوشش دهد."

تجربیات دیگری نیز هست که متأسفانه افرادی اقدام به آموزش کسب‌وکار می‌کنند که هیچ تجربه مرتبط نداشته و خود در تمام عمر حقوق‌بگیر بوده یا از

سرمایه خانوادگی زندگی را گذرانده‌اند! و در واقع، تجربه عملی و درک بی‌واسطه‌ای از فضای کسب‌وکار و اقتضائات آن ندارند. این افراد و سازمان‌های مرتبط با آن‌ها اگرچه با نیت کمک به مردم وارد مناطق محروم می‌شوند، اما عملاً نمی‌توانند به ایجاد کسب‌وکاری پایدار توسط ایشان کمک موثری کنند.

۲-۲-۳- موانع جامعه هدف در مهارت‌آموزی مؤثر

مخاطبان و جامعه هدف ممکن است خود دچار موانعی باشند که مهارت‌آموزی را با چالش مواجه کند یا با وجود کسب مهارت، مانع اشتغال افراد آموزش‌دیده شود. در این بخش به چند مورد از موانعی که در صحبت فعالان این حوزه به آن اشاره شده می‌پردازیم.

- محدودیت‌های مرتبط با دختران از جمله ازدواج زود هنگام دختران، مخالفت با اشتغال دختران و دبیر با جنسیت متفاوت و ممانعت از تحصیل دختران

در صحبت صاحب‌نظران در موارد مختلفی به چالش‌های ویژه دختران در برخی مناطق اشاره شده است. از جمله درباره ازدواج زود هنگام:

"یک معضل اصلی که داشتیم همین ازدواج بود. بعضی‌ها ازدواج می‌کردند. چون فرهنگ خانواده‌شان متفاوت بود. در مدرسه ما حدود ۸۰ درصد بچه‌ها یا ازدواج کردند یا نامزد دارند."

در منطقه ما با تحصیل دختران مخالف بودند. مشکل دیگری که داریم دانش‌آموزان امتحان راهنمایی را تمام نمی‌کنند و در سن ۱۲-۱۳ سالگی ازدواج می‌کنند.

در برخی از مناطق نیز با اشتغال دختران و زنان مخالفت وجود دارد، لذا دختران و زنان، آموزش مهارت را چندان برای خود مفید نمی‌دانند: "فرهنگ غالب موافق شاغل شدن دختران نبود، بنابراین هدف‌گذاری روی این مسئله نداشتیم..."

یکی دیگر از موانع مهارت‌آموزی در مناطق کم‌برخوردار، وجود دبیران مرد برای آموزش دختران است که به خاطر ملاحظات فرهنگی ممکن است مانع از شرکت در برخی فرصت‌های مهارت‌آموزی برای دختران شود: "دوره کرونا وقتی برنامه شاد جواب نداد، گروهی از بچه‌ها، یک پلتفرمی را ایجاد کردند که بهترین معلم‌ها می‌آمدند و در مناطق محروم آموزش می‌دادند. عکس‌های هست که یک مانیتور گذاشتند و همه در یک کلاس دارند می‌بینند. سوال و جواب هم آنلاین بود. ما دیدیم که چقدر تعداد دانش‌آموزان دختر زیاد است اینجا و متوجه شدیم در این مناطق بعضی از دختران اجازه ندارند درس را ادامه بدهند، چون معلم مرد دارند. ولی در کلاس آنلاین چون حضور فیزیکی نیست، دیگر مشکلی وجود ندارد."

از آن‌جا که تلاش برای تغییر فرهنگ جامعه میزبان، یک‌شبه شدنی نیست و البته بحث برانگیز هم می‌تواند باشد، و حتی در صورت تقابل، می‌تواند سبب محروم شدن دختران از برنامه‌های آموزشی و عدم مشارکت جامعه مخاطب نیز

بشود، لازم است که سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت در این‌باره با احتیاط عمل کنند. در ابتدا به محدودیت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی احترام گذاشته و در ادامه، در صورت تعامل با والدین و ایجاد فضای اعتماد، پس از اطمینان از فراهم بودن شرایط، رویه‌های آموزشی مناسب را در پیش بگیرند.



- فرهنگ چشم‌داشت جامعه هدف برای حمایت بیرونی و دامن‌زدن به آن از سمت اشخاص و نهادهای بیرونی

یکی دیگر از موانع داخلی جامعه هدف در پروژه‌های مربوط به اقبال و مناطق محروم، وجود فرهنگ انتظار کمک مستقیم از طرف بعضی از اعضای جامعه هدف از بیرون از منطقه است. به این معنا که برخی فعالان معتقدند بخشی از جامعه هدف، تلاشی برای بهبود شرایط خود نمی‌کنند و صرفاً به دنبال آن هستند که فرد، گروه یا سازمانی از بیرون از منطقه حضور یابد و مسائل و

مشکلات آنان را حل کند. متأسفانه افراد و سازمان‌های زیادی نیز با نیت خیر و هدف کمک، به این انتظار و چشم‌داشت دامن می‌زنند و بدون بررسی کافی، کمک‌های مستقیم غیر توانمندساز انجام می‌دهند و حتی می‌خواهند در نقش ناجی به جای مردم و دولت مشکلات را حل کنند. اقداماتی که به رخوت و بی‌عملی بیشتر جامعه محلی در بلندمدت منجر می‌شود.

یکی از فعالان محلی به ما گفت: "همه منتظرند برایشان یک چیزی بیاورند و امکانات کامل باشد تا کار انجام بدهند. درست است که خیلی کمبودها هست؛ ولی ما با دست خالی داریم همین کارهایمان را انجام می‌دهیم." یکی دیگر از صاحب‌نظران که خود نیز ساکن یکی از مناطق محروم است چنین گفت: "منطقه ما محروم است و متأسفانه هرکسی از راه می‌رسد فکر می‌کند باید وسیله‌ها را برای بچه‌ها بیاورد و این طوری کمک کند و باعث شده خیلی از مردم منتظر این باشند هرکسی از راه می‌رسد به آن‌ها چیزی بدهد؛ در صورتی که دانش‌آموزان من به واسطه خوداتکایی که برایشان فراهم شده، خودشان همه وسایلشان را خریده‌اند."

فعال دیگری از یکی از دیگر از استان‌ها، مثالی از این آسیب و راه‌کاری که برای آن در پیش گرفته‌اند گفت: "مشکلات در حوزه‌های اقتصادی، گردشگری، اجتماعی، فرهنگی، کشاورزی و.. در منطقه وجود داشت. بچه‌هایی برای شرکت در جشنواره پژوهشگران داوطلب شدند که در قالب این موضوعات تحقیقاتی را انجام دادند. معمولاً در شهرها و روستاها به این شکل جا افتاده که اگر فرضاً درختی آفت بزند باید جهاد کشاورزی به منطقه بیاید و بخش دولتی مشکل را حل کند. خودشان را جدای از بخش دولتی می‌بینند و از نگاهشان

دولت وظیفه دارد این کار را انجام دهد. هدف از برگزاری جشنواره پژوهشگران نوجوان، آشنایی بچه‌ها با مشکلات منطقه و پیدا کردن راه‌حل آن بود و در عین حال این موضوع مهم بود که بچه‌ها در طی تحقیق به دنبال کدام منابع رفتند و با چه افرادی مصاحبه کردند. در این مسیر از معلمان آموزش و پرورش به عنوان مشاور و راهنما برای کمک به پژوهش بچه‌ها استفاده شد.

- مسئولیت‌پذیر نبودن مخاطبان نسبت به فرایند آموزش مهارت/ ابتکارات انگیزه‌بخش و تقویت‌کننده مسئولیت‌پذیری

از موانع دیگری که در بین جامعه مخاطب مانع مهارت‌آموزی مشاهده می‌شود، عدم وجود انگیزه و عدم احساس نیاز افراد جامعه هدف نسبت به آموزش مهارت است. برخی از متخصصان و فعالان این حوزه معتقدند تا زمانی که احساس نیاز برای آموزش یک مهارت از سمت جامعه هدف وجود نداشته باشد، تلاش‌های بیرونی چندان اثرگذار نخواهد بود. برخی روایت‌های مواجهه با چنین رفتاری که فعالان آن را به بی‌مسئولیتی یا بی‌رغبتی تعبیر کرده‌اند چنین است:

"جدی نمی‌گیرند. دوره می‌گذرانند و وقت می‌گذارند اما در مرحله حساس خواب می‌مانند! یک بحث این است که این‌ها الگو نداشته‌اند. خانواده‌شان زمان‌مند بودن را به آن‌ها یاد نداده است. ما داریم به این فکر می‌کنیم که باید مهارت‌های غیر کاری و غیر فنی را هم آموزش دهیم. البته یک وقت‌هایی هم به این می‌رسیم که به این چیزها ربطی ندارد و این ویژگی این نسل است!"

"اما هرچه پیش رفتیم، با این واقعیت روبرو شدیم که متاسفانه بچه‌های الان این درک را ندارند که برای رسیدن به موفقیت، باید این سختی را ببینی و لذا اصلا راغب نیستند."

"گاهی کمتر بهره‌مندبودن یک منطقه باعث می‌شود افراد حس کنند قربانی هستند و خودشان را مسئول کارهایشان ندانند. به محض اینکه یک فرد احساس قربانی بودن بکند، رشد نخواهد کرد و هیچ کاری برای این فرد نمی‌توان کرد. اگر ما می‌خواهیم به کسی کمک کنیم باید از آنها تکالیف واقعی و مسئولیت‌پذیری جدی بخواهیم."

برخی صاحب‌نظران این حوزه معتقدند که قبل از آموزش مهارت باید انگیزه و احساس نیاز در افراد جامعه هدف ایجاد گردد. راه‌کارها و تجربه‌های مختلفی برای این مسئله ذکر شده:

"نمایشگاه‌های تولیدهای هنرستان‌ها بود که مدرسه‌ها تولید خودشان را می‌آوردند در نمایشگاه به نمایش می‌گذاشتند. در این نمایشگاه بچه‌های پایه هشتم و نهم برای بازدید می‌آمدند و با هنرستان و رشته‌های آن آشنا می‌شدند. در واقع بحث بازدید و آشنایی با هنرستان و ایجاد انگیزه در آنان بود."

"کتاب داستان‌هایی که برای گروه سنی پیش‌دبستان و دبستان آماده شد، تلاش معلمان و مربیان صورت گرفت. این کتاب‌ها به ایجاد انگیزه پیشرفت و خودباوری بچه‌های شهر ما، شهری که سال‌هاست در استان و حتی کشور فراموش شده، کمک کردند."

طبق گفته فعالان حوزه مهارت‌آموزی، در تجربیات موفق به وضوح می‌توان اثر این انگیزه را در موفقیت کل پروژه در حال اجرا دید:

"مثلا در یک روستایی به این رسیدیم که این بنده خدا مرغ‌داری بزند. یک سری فایل فرستادم برای پست بانک روستا و قرار شد برساند به این فرد. می‌گفت سه روز در پست بانک با اشتیاق ماند تا فایل‌ها را بخواند. یک سری سوالات فنی تکمیلی هم داشت."

"در بحث این که چقدر بچه‌هایمان مسئولیت‌پذیر شدند، ما سال اولی که آمدیم در مدرسه، حاشیه‌ی مدرسه را جدول‌گذاری کردیم. استادبنا گفت زمانی که بچه‌ها در مدرسه هستند بنایی نکنیم چون بچه‌ها روی این سیمان راه می‌روند و یادگیری می‌نویسند و...! ما به بچه‌ها گفتیم که باید حیاط را کامل درست کنیم تا بتوانیم چمن مصنوعی را کار کنیم و کارفرما گفته باید حتما زیرسازی‌اش درست باشد وگرنه کار نمی‌کند و اینکه هر چقدر یادگیری بنویسند زیر چمن دفن می‌شود. بچه‌ها آن قدر مراقب بودند و این مسئولیت‌پذیری‌شان بود. در واقع وقتی از مزایای یک طرح می‌گوییم، دیگر حواسشان هست."

در این بخش تلاش کردیم از جنبه‌های مختلفی به موانع و راه‌کارهایی که برای آن ذکر شده بپردازیم. در ادامه ابتدا در جدول شماره ۲، مروری بر این مسائل و موانع داریم و البته برخی موارد اضافی نیز که در متن نیامده، به صورت مختصر در جدول درج شده است. پس از آن تعدادی دیگر از راه‌کارها مرور می‌شود که به بهبود فضای کلی مهارت‌آموزی در جامعه هدف می‌پردازد و بعضا بیش از یک مانع را هدف قرار داده‌اند.

جدول شماره ۲. موانع مهارت‌آموزی موثر و مثال‌هایی از آن

مثال‌های ذکر شده در صحبت صاحب‌نظران	دسته‌بندی موانع
<p>نگرانی از آینده تحصیلی و آینده شغلی (عدم امنیت شغلی)، مشاغل کاذب پرسود، مشکلات مربوط به اینترنت و فضای مجازی (فیلترینگ)، عدم استمرار فعالیت‌ها و سیاست‌ها در دولت‌های مختلف (سیاست‌زدگی)، موانع و مسائل قانونی کسب‌وکار حین مهارت‌آموزی؛ و عدم دسترسی مهارت‌آموزان به امکانات</p>	<p>مسائل بیرون از سازمان آموزش‌دهنده مهارت</p>
<p>غیر کاربردی بودن آموزش‌ها و عدم تخصص مربیان در آموزش مهارت‌ها، عدم توجه به تمام مسیر مهارت‌آموزی (قبل و بعد از مهارت‌آموزی)، توجه صرف به آموزش‌های فنی و عدم توجه به مهارت‌های دیگر، عدم توجه به نیاز بازار کار و اشباع رشته‌ها، کمبود امکانات و تجهیزات آموزشی در توانمندسازی مربیان و متربیان، ناآگاهی مسئولین در برخورد با آموزش مهارت و کسب‌وکار، تاکید بر کارهای نمایشی و تبلیغاتی (کم‌گرایی به جای کیفی‌گرایی)، ممانعت از ایجاد رشته‌های جدید متناسب با نیازهای بومی منطقه، عدم باور به ضرورت تامین هزینه‌ها برای مهارت‌آموزی، توجه به ایده‌ها به جای نیازهای بومی، نگاه بالا به پایین و محروم‌پرور، عدم وجود نگاه کسب‌وکاری و عملیاتی در برخی فعالین</p>	<p>مسائل درون سازمان آموزش‌دهنده مهارت</p>
<p>باورها و ارزش‌های سنتی در مورد ازدواج، تحصیل و کار دختران، انتظار کمک مستقیم از دیگران به جای تمرکز بر یادگیری مهارت، مسئولیت‌پذیر نبودن مخاطبان نسبت به فرایند آموزش مهارت</p>	<p>مسائل فرهنگی اجتماعی درون جامعه هدف</p>

۲-۳- دیگر راه‌کارهای پیشنهاد شده برای پیش‌برد مهارت‌آموزی مؤثر

در گفتگوهایی که با صاحب‌نظران داشتیم، راه‌کارهای دیگری نیز طرح شد که برخی از آن‌ها توصیه‌هایی بنیادین یا عمومی برای بهبود کیفیت مهارت‌آموزی است و برخی بیش از یک مانع را هدف می‌گیرد. در این بخش این موارد را مرور خواهیم کرد.

- توجه به نقش والدین در مهارت‌آموزی مؤثر برای جوانان و نوجوانان

از راه‌های اثرگذار در فرآیند مهارت‌آموزی، توجه به نقش والدین و خانواده مهارت‌آموزان است. چرا که برخی از موانع مهارت‌آموزی از سوی والدین و نگرش آنان به این مقوله سرچشمه می‌گیرد. در صورتی که نگرش والدین اصلاح گردد و آنها نقش پر رنگ خود را در مهارت‌آموزی نوجوانان حس نمایند، همراهی بیشتر و بهتری خواهند داشت. از نگاه بعضی از فعالان لازم است خانواده‌ها درگیر فرایند شوند: "اگر ما با بچه‌ها کار می‌کنیم یعنی درگیر لایه‌ها هستیم و اولین لایه والدین هستند. گاهی والدین هستند که اجازه نمی‌دهند فرد رشد کند. نوجوانی که دنیایش بزرگ می‌شود پرسشگری می‌کند. ما کارگاه برای والدین داریم که هدفش این است که بگوییم همه ما در یک تیم هستیم و بیا با هم اجازه دهیم بچه‌ها رشد کنند. در این حالت حداقل حسی که می‌گیرند این است که نقش‌شان دیده شده است و این اعتماد و همبستگی می‌آورد."

"یک بخش جدی، خانواده این افراد است. در خانواده‌هایی که خیلی سطح مالیشان پایین نیست، فضای فکری خانواده‌ها و محدود بودن ذهن والدین این‌ها را محدود می‌کند و فکر می‌کنند فقط می‌تواند و باید دکتر یا مهندس شود."

- اعتماد به درک افراد جامعه هدف از نیازهای منطقه

برخی از متخصصان حوزه مهارت‌آموزی معتقدند یکی از قدم‌های اولیه در مداخلات توسعه و تلاش در جهت آموزش مهارت در مناطق کم‌برخوردار، لزوم توجه به درک و اعتماد جامعه هدف از نیازهای منطقه خود است. چرا که فعالان بیرون از منطقه، ممکن است شناخت درستی از مسائل و نیازهای جامعه هدف نداشته باشند و یا به درک درستی نرسند؛ لذا اعتماد و درک اعضای جامعه هدف از نیازهای منطقه‌شان از اولویت‌های اساسی است.

"کسب و کاری راه افتاده، رونقی گرفته و ریشه‌ای دارد در یک جامعه هدف. این ریشه در طول زمان شکل گرفته، به این معنا که این را افرادی در تعاملات زندگی و بر اساس تجربه و آزمون و خطا فهمیده‌اند که این کار مورد نیاز است."

"تسهیلگر، گروه مردمی و جهادی و ... باید حلقه میانی بین خدمات‌دهنده و خدمات‌گیرنده تعریف بشود؛ مشاوره بدهد و خط بدهد و راهنمایی کند. مثلاً این تسهیل‌گر می‌تواند امام جماعتشان باشد. امام جماعت به ما ظرفیت روستا را بگوید."

- تقویت شغل‌های موجود

یکی دیگر از راه کارهای ارائه شده، توجه به مشاغل موجود و بومی منطقه مورد نظر و تلاش در جهت حفظ و تقویت آن است. چرا که این خود راه کاری برای افزایش اشتغال و ایجاد الگوهای موفق است. به قول یکی از فعالان: "کمک کنید شغل‌های موجود بهبود پیدا کند. اینجا اشتغال به عنوان هدفی مستقیم مد نظر است. به عنوان مثال، ما برای صاحبان اقامتگاه‌های بوم‌گردی، آموزش‌ها و بازدیدهایی گذاشتیم؛ این آموزشی مستقیم برای اشتغال است."

- شبکه‌سازی با سازمان‌ها برای کارآموزی و تجربه کار و دریافت حمایت و همکاری

یکی از راه کارهای مورد تاکید، فراهم آوردن فرصت تجربه‌آموزی و کارورزی برای مهارت‌آموزان بود. از دیدگاه صاحب‌نظران، سازمانی که مهارت را آموزش می‌دهد، باید با صنعت، نهادها و دیگر سازمان‌ها ارتباط داشته باشد و در واقع آموزش برخی مهارت‌ها را بر اساس نیاز صنعت و بازار کار انجام دهد. در این باره تجربیاتی با ما در میان گذاشته شد:

"با همکاری شیلات و فنی حرفه‌ای که در شهرستان بود، رشته‌های جدید اضافه شد. در بحث شیلات بعد از سه سال توانستند بالای ۵۰٪ این دانش‌آموزان جذب و استخدام شوند."

"رشته‌هایی بود که فنی و حرفه‌ای آموزش می‌داد و ۴-۵ رشته هم ما اضافه کردیم. یکی از رشته‌ها ذبح مرغ و خروس بود. رفتیم با کشتارگاه‌ها صحبت کردیم و برای تعدادی دوره آموزشی گذاشتیم و بچه‌ها رفتند کشتارگاه آموزش دیدند."

علاوه بر فرصت کارآموزی، شبکه‌سازی با دیگر سازمان‌ها می‌تواند به جلب حمایت در اجرای طرح‌های مهارت‌آموزی و اشتغال نیز کمک کند. یکی از فعالان از تجربه‌اش در این باره گفت: "مثلا ما با صندوق کارآفرینی هماهنگ کردیم و ۱۰ نفری که در فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش اول شده بودند را به آن‌ها وام کارآفرینی می‌داد."

یکی دیگر از فعالان دربارهٔ کمکی گفت که از سازمان‌های مردم‌نهاد در پیش‌برد آموزش مهارت دریافت کرده‌بودند: "اولین دوره‌ای که آموزش دادیم طبیعتاً از طریق ارتباطاتی بوده که داشتیم. به موسسات نیکوکاری مختلف زنگ زدیم و گفتیم که می‌خواهیم این کار را انجام دهیم. بچه‌هایی که در حوزهٔ ریاضی و فنی و مهندسی است را به ما معرفی کنید. ابتدا با ۶-۷ موسسه همکاری را شروع کردیم. الان با ۳۰ موسسهٔ نیکوکاری در ایران ارتباط داریم."

- شروع فرایند مهارت‌آموزی از نیازهای بازار کار و مسائل بومی

شروع فرایند آموزش، از نیازهای بازار کار محلی و مسائل بومی از موارد مورد تاکید صاحب‌نظران است. آموزش مهارت باید براساس نیازسنجی‌ای که از منطقه صورت گرفته و با توجه به نیاز بازار کار منطقه برنامه‌ریزی شود. چرا که در صورت عدم توجه به نیازهای بازار کار از نظر نوع مهارت آموزش داده شده یا محصول تولیدی، این فعالیت‌ها با شکست مواجه خواهد شد. همان‌طور که پیش از این گفته شد، این نیازها و مسائل به زمان حال محدود نیست و باید آینده را هم در نظر داشت. از جمله تأکیدات روی این موضوع، این نقل قول‌ها بود:

"برای آموزش می‌توانیم از سمت نیاز بازار وارد شویم تا استعداد یابی اشخاص..."

"قبل از شروع کار بایستی نیازسنجی کرد. در کسب‌وکارها باید این فرآیند انجام بشود و ببینیم این محصولی که می‌خواهیم تولید کنیم، در بازار چقدر خواهان دارد. مثلا پرورش «جوانه تازه» را خواستیم شروع کنیم. می‌رفتم پرس‌وجو می‌کردم و به بچه‌ها می‌گفتم که بعضی جاها اصلا نمی‌دانند این محصول چه هست. نتیجه نیازسنجی ما این شد که همه متقاضی آن نیستند، ولی مثلا پزشکان یا فلان سوپر مارکت‌ها لازم دارند."

"این پروژه، ۲-۳ سال طول کشید. کار اینطور شروع شد که ابتدا وضعیت اقتصادی و امکانات منطقه را بررسی کردیم که ببینیم چه چیزهایی را می‌توانیم آموزش دهیم. مثلا نیازهای مهارتی این شهر با مهارت مورد نیاز در شهرهای دیگر متفاوت بود. پس یک بخش این بود که وضعیت اقتصادی و نیازهای منطقه را بسنجیم و یک بخش دیگر هم این بود که با مراکز فنی و حرفه‌ای منطقه صحبت کنیم که ببینی چه چیزهایی آموزش می‌دهند."

"بحث این بود که اول احصا کردیم اساسا در این استان چه کسب‌وکارهایی وجود دارد و دوم، طرف تقاضا را ببینیم که چیست؛ تغییر و تحولات آن از گذشته تا حالا چه بوده و در آینده چه تغییراتی را شامل می‌شود و مثلا ۵ یا ۱۰ سال دیگر چه مهارت‌هایی را نیاز داریم؟ و این را هم محاسبه کردیم که چه نهادهای آموزشی‌ای وجود دارند و چه چیزهایی آموزش می‌دهند؟"



فصل ۳. نقش موسسات خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد در مهارت‌آموزی

نمی‌توان از مهارت‌آموزی در بین اقشار و مناطق محروم صحبت کرد و به موسسات خیریه و سازمان‌های مردم‌نهاد نپرداخت. این موسسات، افراد خیر یا گروه‌های غیررسمی‌ای که تلاش می‌کنند به فقرا و اقشار محروم کمک کنند، در بسیاری موارد به سراغ ایده‌های مبتنی بر مهارت‌آموزی می‌روند. در این فصل، ابتدا به نسل‌های مختلف این سازمان‌ها پرداخته و سپس نسبت هر نسل با اقدامات مهارت‌آموزی را بیان خواهیم کرد.^۶ در عنوان‌بندی‌های فصل از

^۶ عمده مطالب این فصل و صورت‌بندی نسلی بیان‌شده در آن، برگرفته از رسالهٔ دکتری توماس بابیلا ساما است که در سال ۲۰۱۲ در دانشگاه یووسکیلا در فنلاند ارائه شده و نقش سازمان‌های غیردولتی در اجرای سیاست‌های فعال بازار کار در دو کشور فنلاند و سوئد را بررسی کرده است. طبعاً می‌توان از منظرهای دیگر نیز به ارائه صورت‌بندی‌های دیگری برای تمایز و

عبارت کلی «سازمان‌های مردم‌نهاد» استفاده شده، به این دلیل که در ادامه خواهیم دید که انواع مختلف موسسات خیریه در دسته‌بندی نسل‌های مختلف این سازمان‌ها قابل طبقه‌بندی هستند.

۳-۱- نسل‌های مختلف سازمان‌های مردم‌نهاد

براساس مأموریت‌ها، اهداف و استراتژی‌های سازمان‌های مردم‌نهاد، می‌توان آن‌ها را در چهار نسل تعریف کرد. این نسل‌ها تغییرات تکاملی داشته و هرچه از نسل اول به چهارم پیش برویم، رویکردهای مشارکتی‌تر و نگاه ریشه‌ای‌تری به مسائل را خواهیم دید. در ادامه به مرور این نسل‌ها و تاثیر هر کدام بر بازار کار خواهیم پرداخت:

نسل اول. امداد و رفاه:^۷ این مرحله از فعالیت سازمان‌های غیردولتی به ارائه کمک‌های اضطراری و خدمات رفاهی متمرکز است. هدف اصلی در این سازمان‌ها رفع نیازهای فوری افراد یا جوامع آسیب‌دیده، مانند تأمین غذا، لباس، سرپناه یا خدمات درمانی بوده است. ویژگی‌های این سازمان‌ها عبارتند از:

- فعالیت‌ها معمولاً کوتاه‌مدت و متمرکز بر امداد رسانی فوری بودند.
- تمرکز بر واکنش به بحران‌ها، مانند بلایای طبیعی یا جنگ‌ها بود.

تحول نسلی سازمان‌های مردم‌نهاد پرداخت؛ با این حال، آنچه در این فصل انتخاب شده است، مبنایی مناسب برای تحلیل‌های مرتبط ما در کتاب فراهم می‌کند.

⁷ Relief and Welfare

- این نسل به مشکلات اساسی که ریشه در فقر یا نابرابری داشتند، کمتر می‌پرداخت.

مهم‌ترین محدودیت این سازمان‌ها تمرکز صرف بر پاسخ به مشکلات فوری‌ای بود که مانع از پرداختن به دلایل اصلی این مشکلات می‌شد.

نسل دوم. توسعهٔ محلی^۸: در این نسل، سازمان‌های غیردولتی به‌جای امداد کوتاه‌مدت، به سمت توانمندسازی جوامع محلی برای ایجاد تغییرات پایدار حرکت کردند. هدف اصلی این سازمان‌ها تقویت ظرفیت‌های جوامع محلی برای حل مشکلات خود بوده‌است. مهم‌ترین ویژگی این سازمان‌ها عبارتند از:

- ارائهٔ آموزش و منابع به جوامع برای توسعه اقتصادی و اجتماعی
- تأکید بر توسعهٔ پایدار و ایجاد اشتغال برای کاهش فقر
- جوامع به‌عنوان شریک و نه گیرندهٔ خدمات در نظر گرفته می‌شدند.

اصلی‌ترین محدودیت این نسل از سازمان‌های مردم‌نهاد این بود که گاهی اوقات، این نسل نتوانسته با ساختارهای بزرگ‌تر اقتصادی و سیاسی‌ای مقابله یا تعامل موثر داشته باشد که در سطح ملی و بین‌المللی علت ریشه‌ای برخی نابرابری‌ها بودند.

نسل سوم. توسعهٔ سیستم‌های پایدار^۹: این نسل بر توسعه و تقویت سیستم‌های پایداری تمرکز داشت که به ریشه‌یابی و رفع مشکلات اساسی کمک

^۸ Community Development

^۹ Sustainable Systems Development

کرده‌اند. هدف اصلی این سازمان‌ها ایجاد تغییرات ساختاری در سیستم‌ها و نهادها برای کاهش فقر و نابرابری بوده است. ویژگی‌های این سازمان‌ها عبارتند از:

- همکاری نزدیک با دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی برای تأثیرگذاری بر سیاست‌گذاری‌ها
- ارتقای اصلاحات در سیستم‌های آموزشی، بهداشتی و اقتصادی
- استفاده از تحقیقات و شواهد برای توسعه سیاست‌ها و برنامه‌های پایدار
- حمایت از دیگر سازمان‌ها و پروژه‌ها برای اجرای سیاست‌های کلان در چارچوب سرمایه‌گذاری اجتماعی

نسل چهارم. جنبش‌های مردمی^{۱۰}: این مرحله به سازماندهی جنبش‌های مردمی برای ایجاد تغییرات اجتماعی و سیاستی گسترده‌تر می‌پردازد. هدف اصلی این سازمان‌ها بسیج مردم برای تأثیرگذاری مستقیم بر تغییرات اجتماعی، فرهنگی و سیاستی بوده است و ویژگی‌های آن‌ها عبارتند از:

- تأکید بر عدالت اجتماعی، حقوق بشر و دموکراسی
- سازمان‌دهی جنبش‌های مردمی برای مقابله با نابرابری‌ها در سطوح ملی و بین‌المللی
- ایجاد شبکه‌های گسترده برای تبادل دانش و هماهنگی اقدامات

¹⁰ People's Movements

مهم‌ترین محدودیت این سازمان‌ها، مقاومت در برابر تغییر از سوی ساختارهای قدرت و چالش‌های مالی و عملیاتی است.

همان‌طور که از توصیف این چهار نسل سازمان مردم‌نهاد بر می‌آید، این تنوع نسلی نشان‌دهنده تکامل نقش و مأموریت سازمان‌های غیردولتی، از پاسخ به بحران‌های کوتاه‌مدت به سوی تلاش‌های استراتژیک و بلندمدت برای ایجاد تغییرات پایدار و نظام‌مند است. هر نسل به‌نوعی تلاش کرده تا به چالش‌های اجتماعی و اقتصادی بپردازد، اما در عین حال محدودیت‌ها و موانع خاص خود را نیز داشته است. به نظر می‌آید که تاکنون در ایران مطالعه‌ای برای دسته‌بندی سازمان‌های مردم‌نهاد در این توصیف نسلی نشده است. اما با یک نگاه کلی می‌توان گفت که عمده خیریه‌های ایرانی در قالب نسل اول سازماندهی شده‌اند و سازمان‌های مردم‌نهاد عمدتاً تلاش می‌کنند که استراتژی‌های نسل دوم را محقق کنند. از مثال سازمان‌های مردم‌نهاد نسل سوم می‌توان به «دیده‌بان ارزیابی محیط‌زیست» که از پروژه‌های ذیل مدرسه توسعه پایدار است اشاره کرد، نسل چهارم، در بین سازمان‌های مردم‌نهاد در ایران رایج نیست، اما تشکل‌های صنفی و کسب و کار اجتماعی «کارزار» از همین الگو تبعیت می‌کنند.

۳-۲- نقش نسل‌های مختلف سازمان‌های مردم‌نهاد در مهارت‌آموزی

حال می‌توانیم به سراغ هر یک از نسل‌های سازمان‌های مردم‌نهاد رفته و با توجه به آن‌چه در معرفی هر یک گفته شد، نقش ایشان در زمینه بازار کار و به تبع آن مهارت‌آموزی را بررسی کرد:

نقش نسل اول - امداد و رفاه:

- ارائه کمک‌های اضطراری به بیکارانی که در نتیجه بحران‌های اقتصادی، بلایای طبیعی یا جنگ‌ها شغل خود را از دست داده بودند
- ایجاد مشاغل موقتی در پروژه‌های امداد رسانی (مانند بازسازی زیرساخت‌ها پس از بلایا)

نقش نسل دوم، توسعه جامعه محلی:

- آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای به افراد جویای کار برای بهبود قابلیت اشتغال آن‌ها
- تقویت مشاغل محلی از طریق حمایت از کسب‌وکارهای کوچک و تعاونی‌ها
- تلاش برای ایجاد فرصت‌های شغلی در جوامع محروم و مناطق روستایی

مثال‌های این نقش‌آفرینی عبارتند از: پروژه‌های کارآفرینی اجتماعی برای کاهش بیکاری و تقویت خوداشتغالی و تأمین منابع و ابزار برای افراد محروم جهت ایجاد کسب‌وکارهای کوچک.

نقش نسل سوم، توسعه سیستم‌های پایدار:

- ایجاد تغییرات ساختاری در سیاست‌ها و سیستم‌ها

- همکاری با دولت‌ها و نهادهای بین‌المللی برای توسعه سیاست‌های فعال بازار کار¹¹
- حمایت از برنامه‌های بازآموزی و آموزش حرفه‌ای برای افراد بیکار و گروه‌های آسیب‌پذیر (مانند افراد دارای معلولیت یا اقلیت‌های قومی)
- ایجاد مشاغل جدید از طریق تقویت تعاونی‌ها، شرکت‌های اجتماعی و سازمان‌های مردم‌نهاد فعال در بازار کار

به عنوان مثال‌هایی از نقش این نسل، می‌توان به رایزنی با سازمان‌های دولتی برای حمایت از استخدام بیکارانی که به مدت طولانی بیکار مانده‌اند و اجرای برنامه‌هایی برای ادغام اقشار آسیب‌پذیر و به‌حاشیه‌رانده شده در بازار کار اشاره کرد.

نقش نسل چهارم، جنبش‌های مردمی:

- بسیج اجتماعی و تلاش برای ایجاد تغییرات گسترده در سیاست‌ها و ساختارهای بازار کار از این طریق
- مطالبه حقوق برابر و شرایط کاری مناسب برای کارگران از طریق جنبش‌های اجتماعی و کمپین‌های گسترده
- حمایت از اصلاحات در قوانین کار، مانند بهبود حداقل دستمزد و حقوق بازنشستگی

¹¹ Active Labour Market Policies – ALMPs

- ارتقای عدالت اجتماعی، دسترسی به فرصت‌های کار و کاهش تبعیض در استخدام، به‌ویژه برای اقشار آسیب‌پذیر و به‌حاشیه‌رانده‌شده

مثال‌هایی از نقش این نسل در بازار کار عبارتند از: سازمان‌دهی جنبش‌هایی برای افزایش فرصت‌های شغلی و کاهش تبعیض و همکاری با انجمن‌های صنفی و اتحادیه‌های کارگری برای حمایت از حقوق کارگران و کار شایسته و شرافت‌مندان.

فصل ۴. یادگرفتن از تجربه‌ها

یکی از منابع یادگیری، استفاده از تجربیات دیگران است که مرورشان این امکان را ایجاد می‌کند تا از چالش‌های مسیر، و ایده‌ها و راه‌کارهای سایرین برای غلبه بر آن چالش‌ها بیاموزیم. این یادگیری به ما کمک می‌کند دربارهٔ موقعیت‌هایی که با آن روبرو هستیم تامل کنیم و در نهایت از جایی تجربه‌کردن را ادامه دهیم که چند قدم جلوتر است.

با این نگاه، برای آن‌که بدانیم در ایران و دیگر کشورها چه نوع تجربیاتی در حوزهٔ مهارت‌آموزی به ویژه برای اقشار و مناطق محروم انجام شده، به سراغ بررسی تعدادی از تجربیات مرتبط رفتیم.

این فصل در دو بخش تدوین شده است. ابتدا در بخش اول، به سراغ تجربیات بین‌المللی می‌رویم، ده تجربهٔ بین‌المللی در حوزهٔ مهارت‌آموزی را مرور کرده و سپس درس‌آموخته‌هایی از این تجربیات را ارائه می‌کنیم. در بخش دوم به سراغ ۵ تجربهٔ آزموده شده در ایران خواهیم رفت. از آن‌جا که هدف از این مرور، توجه به ایدهٔ محوری و چالش‌های بالقوهٔ هر تجربه است و به منظور پیشگیری از

قضایوت شتابزده مثبت یا منفی دربارهٔ تجربیات، بخش ایران، صرفاً با بیان الگو، و بدون اشارهٔ مستقیم به نام سازمان‌ها نوشته شده است.

نکته‌ای که باید بر آن تأکید کرد این است که بررسی تجربه‌ها به معنای ارائهٔ «الگوی موفق» یا «توصیه شده» نیست. چرا که حتی موفق‌ترین و حرفه‌ای‌ترین تجربیات، در زمینهٔ مشخص خودشان است که موفق و قابل تأیید هستند و ممکن است برای مکان و زمینه‌ای دیگر مناسب نباشد.

لازم است تأکید کنیم که پس از یاد گرفتن از هر تجربهٔ انجام شده و مرور ایده‌های دیگران، لازم است به جامعهٔ مخاطب خود برگردیم و طراحی‌ای متناسب با نیازها و شرایط همان جامعه را آغاز کنیم.

با این نکات مقدماتی به سراغ مرور تجربیات بین‌المللی و داخلی خواهیم رفت.

۴-۱- مرور ۱۰ تجربهٔ بین‌المللی

در بررسی تجربیات بین‌المللی، به دنبال ایده‌گرفتن از زاویهٔ دید متنوع سازمان‌ها و درس‌آموخته‌های ایشان در حوزهٔ مهارت‌آموزی بوده‌ایم. تأکید بر بخش غیردولتی بوده و علاوه بر این تلاش شده است که در انتخاب پروژه‌ها، به محدودهٔ سنی مخاطبان و زمینه‌ای که پروژه در آن اجرا می‌شود نیز توجه شود تا هر چه بیشتر به شرایط موردنظر در ایران شباهت داشته باشد. علاوه بر این، ضمن اینکه تلاش شده تجربیاتی از کشورهای مختلف انتخاب شود، به تجربیات خاورمیانه توجه بیشتری شده است. البته، تلاش کرده‌ایم که اولویت اول، میزان قابلیت درس‌آموزی تجربه باشد.

وقتی صحبت از موردکاوی و تجربه‌کاوی می‌کنیم، از منظرهای مختلفی می‌توان به یک تجربه یا یک پروژه پرداخت و به نکات گوناگونی در طراحی، اجرا، ارزیابی و در نهایت بررسی دستاوردهای پروژه توجه کرد. در اینجا ما یک چارچوب واحد برای بررسی تجربیات بین‌المللی در نظر گرفته‌ایم. در این چارچوب تلاش شده است به بخش‌های زیر پاسخ داده شود:

- معرفی کلی سازمان (حیطه فعالیت، تاریخچه و سوابق آن به صورت مختصر)
- معرفی پروژه، مدل یا ابتکار آن سازمان در حوزه مهارت‌آموزی
- جامعه مخاطب پروژه چه کسانی هستند؟ (سن، جنس، منطقه و ...)
- و این جامعه از نظر بافت فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی چه ملاحظات و ویژگی‌هایی دارند.
- دستاوردهای حاصل شده از این پروژه در زمینه مهارت‌آموزی چه بوده است؟

در پایان این بخش نیز پس از بررسی ۱۰ تجربه ارائه شده، نکات درس‌آموز و قابل ایده‌برداری از موفقیت یا شکست این پروژه‌ها با این توضیح که آیا می‌شود مشابه این پروژه را در ایران انجام داد (و اگر قرار است انجام شود با چه ملاحظاتی)، بیان شده است.

تجربه ۱: پروژه تَقَدُّم¹²

معرفی کلی سازمان: تَقَدُّم (به عربی به معنای «به‌پیش رفتن») برنامه‌ای برای آموزش مهارت‌های زندگی به دانش‌آموزان ۱۵-۱۶ ساله است که توسط شورای فرهنگی بریتانیا و بانک HSBC در خاورمیانه و شمال آفریقا (بحرین، مصر، قطر، کویت، عمان، امارات، مراکش، اردن، لبنان، و خود بریتانیا) با همکاری سازمان‌های مردم‌نهاد و دولتی بومی، و مدارس، در ۸ الی ۱۰ هفته انجام می‌شود. اولین جرقه این برنامه، مشاهده مشکل شکاف بین نیاز بازار کار و خروجی مدارس توسط بانک HSBC در شاخه خاورمیانه بوده است.

هدف کلی برنامه: پرورش نقاط قوت شخصیت و مهارت‌های نرم برای شکوفا شدن در کار و زندگی.

اهداف جزئی: افزایش خودآگاهی، تقویت اعتمادبه‌نفس و اعتماد به آینده، پرورش ظرفیت خلاقیت، تفکر نقادانه، همکاری، افزایش ظرفیت و اعتمادبه‌نفس برای کنش اجتماعی و رهبری، فراهم کردن تسلط، مهارت، و ابزارهای لازم برای ادامه رشد فردی.

ارزش‌های برنامه:

- جهان‌محوری: تمرکز خروجی پروژه بر دانش‌آموزان، مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی نسبت به نیازهای آن‌ها

¹² Taqaddam

- محترم شمردن و ارزش‌نهادن تنوع: ساخت رابطه بین جوانان و نشان‌دادن ارزش متفاوت‌بودن
- حقوق کودکان: تعهد به حقوق کودک، به‌خصوص حق همهٔ جوانان برای گفتن و شنیده شدن
- برابری: ترویج فعالانهٔ مشارکت برابر همهٔ دانش‌آموزان فارغ از جنسیت
- توسعهٔ پایدار: تعهد به اهداف توسعهٔ پایدار و ترویج آن‌ها



تصویر شماره ۳. نقشهٔ کلی پروژه تقدم (منبع: سایت پروژه¹³)

¹³ توضیحات و تصاویر پروژه تقدم از سایت (taqaddam.britishcouncil.org) برداشته شده‌است اما در ویرایش نهایی کتاب متوجه شدیم که پس از گذشت مدتی از پایان پروژه این صفحه در دسترس نیست و اطلاعات کلی پروژه را در آدرس زیر می‌توان دید: britishcouncil.org/partner/international-development/track-record/taqaddam

معرفی پروژهٔ تقدم:

برنامه از ۴ بخش اصلی تشکیل شده است:

یک- کارگاه‌های دانش‌آموزان: هر کارگاه شامل حداکثر ۸۰ دانش‌آموز از سراسر هر کشور است که با تسهیلگری افرادی از بریتانیا یا خود آن کشور برگزار می‌شوند.



تصویر شماره ۴. یکی از کارگاه‌های پروژهٔ تقدم (منبع: سایت پروژه)

دو- کلاس‌های مهارت‌های زندگی: این کلاس‌ها به صورت هفتگی توسط معلمان خود مدارس تدریس می‌شود که توسط تیم پروژه، آموزش‌دیده و پشتیبانی می‌شوند. بخش اصلی هر جلسه، گفتگو و فعالیت گروهی برای کندوکاو یکی از مباحث مهارت‌های زندگی است. نکتهٔ حائز اهمیت، وجود ساختاری است که علاوه بر آموزش به دانش‌آموزان، به معلمان در حین تدریس

کلاس‌ها از طریق تأمل فردی روی کلاس و گفتگو با پشتیبان‌های پروژه، روش تدریس و رویکردهای نوین در حوزهٔ تعلیم‌وتربیت را آموزش می‌دهد.

نکاتی دربارهٔ رویکرد و روش آموزش از حوزهٔ آموزشی معلمان/تسهیلگران به نقل از اسناد راهنمای پروژه:

- از «رویکردهای مشارکتی» استفاده کنید تا هر دانش‌آموز بتواند موضوع مورد کاوش را شخصاً تجربه کند.
- در بحث‌های کلاسی و فعالیت‌ها به‌عنوان فردی برابر با دیگران مشارکت کنید و تجربیات خود را به‌عنوان یک یادگیرندهٔ مادام‌العمر به اشتراک بگذارید. بدون در نظر گرفتن جایگاهی برتر برای خود و یا اثرگذاری بیش از حد بر افکار یا احساسات دانش‌آموزان.
- از روش‌های تدریسی دوری کنید که نیاز به صحبت کردن زیاد توسط شما دارد، دانش‌آموزان را از جلو به دنبال خود می‌کشد، و یا نیاز به جذب و حفظ کردن اطلاعات زیاد دارد.
- محیطی امن برای همهٔ دانش‌آموزان با هر تفاوتی بسازید.

سه- مأموریت شخصی: شبه‌بازی‌هایی که دانش‌آموزان به‌تنهایی انجام می‌دهند که در کتابچه، وب‌سایت و اپلیکیشن پروژه موجود است. این مأموریت‌ها با هدف برانگیختن کنش‌گری، تأمل، و برقراری رابطه طراحی شده‌اند. در اپلیکیشن تقدّم، ۳۰ مأموریت شخصی وجود دارد که به پنج دسته تقسیم شده‌اند. هر مأموریت شامل متن و ویدئوهای آموزشی کوتاه،

دستورالعمل گام‌به‌گام برای انجام‌دادن، و پرسش‌هایی برای تأمل است که بین ۱۵ دقیقه تا ۲ ساعت زمان نیاز دارد. برای پایان هر مأموریت لازم است تصاویری مرتبط با رگزاری شود و به چند سؤال بازتأملی (برای مثال: این مبحث کجا به کار شما می‌آید، از این مبحث چه یاد گرفتید و ...) پاسخ داده شود. نماهایی از اپلیکیشن را در تصاویر بعدی می‌توانید ببینید.



تصویر شماره ۵، چهار بخش مأموریت‌های شخصی در اپلیکیشن تقدم^{۱۴}

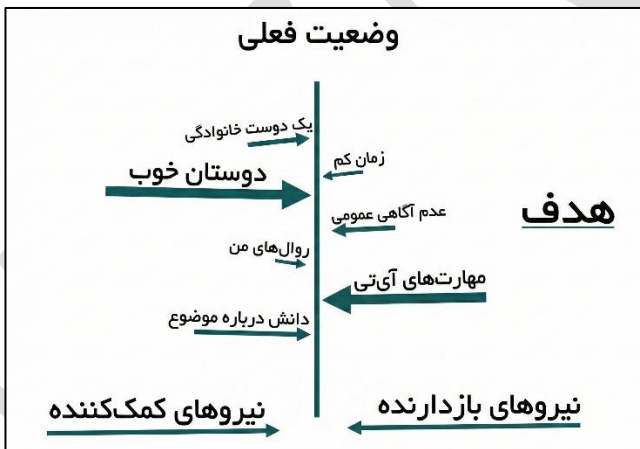


تصویر شماره ۶، معرفی نقشه مهارت‌های زندگی در اپلیکیشن مقدم (منبع: اپلیکیشن پروژه)

^{۱۴} اپلیکیشن و سایت تقدم پس از گذشت مدتی از پایان پروژه دیگر در دسترس نیست.



تصویر شماره ۷. فرایند ساخت نمونه اولیه در اپلیکیشن تقدم (منبع: اپلیکیشن پروژه)



تصویر شماره ۸. نمونه ای از مدل میدان نیرو در اپلیکیشن تقدم (منبع: اپلیکیشن پروژه)

چهار- پروژه‌های تیمی: دانش‌آموزان ایده‌های کنش اجتماعی خود را با هدف تأثیر مثبت (هرچند کوچک) و به کار بستن مهارت‌های ۳C (همکاری، خلاقیت، تفکر نقادانه) طراحی کرده و نمونه اولیه آن را در گردهمایی "Make it happen" (که به نوعی اختتامیه برنامه است) ارائه می‌دهند. هدف از انجام این پروژه‌ها

رسیدن به یک خروجی قابل اجرا (مثلاً یک اپلیکیشن تلفن همراه) نیست. «هدف اصلی»، یادگیری فرایند تفکر دربارهٔ مسائل، جستجوی راه‌حل‌های مختلف، ساختن یک ایدهٔ اولیه، و ارائهٔ آن است. در ادامه توضیحی کوتاه دربارهٔ چند پروژهٔ ارائه شده توسط دانش‌آموزان را مشاهده می‌کنید:

- **Plantinium**: یک اپلیکیشن برای کمک به مسئلهٔ جنگل‌زدایی. این اپلیکیشن علاوه بر آموزش دربارهٔ گیاهان و گل‌کاری، امکانی فراهم می‌کند که دوستداران گیاهان با یکدیگر ارتباط بگیرند.
- **Sensory Hugs**: لباسی که کودکان اوتیسم را در برابر آسیب در زمین بازی محافظت می‌کند.
- **Dare To Dream**: یک سازمان مردم‌نهاد که به جوانان کمک می‌کند ایده‌های کسب‌وکار خود را با دیگران به اشتراک بگذارند و برای اجرای آن گروه مناسبی تشکیل دهند.
- **Think Twice**: سیستمی هشداردهنده‌ای که با شناسایی امواج مخابراتی به سرنشینان خودرو هشدار داده و امکان تأمل دوباره برای استفاده کردن/نکردن از تلفن همراه حین رانندگی را فراهم می‌کند.
- **Smart Stick for the Visually Impaired**: عصای هوشمند با قابلیت شناسایی اشیای نزدیک و هشدار صوتی.

ارزیابی پروژه: در سال ۲۰۱۹ مؤسسهٔ Ecorys با بررسی جامع برنامه‌های اجرا شده، خروجی برنامهٔ تقدّم را ارزیابی کرده است. این بررسی نشان می‌دهد که

برنامه توانسته این موارد را در دانش‌آموزان بهبود ببخشد: کار گروهی، ارتباط مؤثر، اعتماد به نفس، خودآگاهی، آگاهی اجتماعی، سلامت روان، تمرکز و انگیزه، و خلاقیت. برنامه به معلمان نیز در این موارد کمک کرده است: آشنایی با روش‌های نوین تدریس، پیشرفت شغلی، رشد فردی، و بهبود روابط با دانش‌آموزان. این ارزیابی ۶ ویژگی اصلی تَقَدُّم را این‌گونه بیان کرده است:

تأثیرگذار: برنامه، تأثیری مثبت بر مهارت‌های زندگی و یادگیری دانش‌آموزان و معلمان داشته است که دارای ارزشی مادام‌العمر است.

منحصربه‌فرد: برنامه، یکی از معدود ابتکاراتی است که به افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموزان بسنده نکرده و به مهارت‌های زندگی و نیازهای شخصی و اجتماعی دانش‌آموزان نیز پرداخته است.

مرتبط: برنامه تَقَدُّم و برنامه درسی آن، به نیازها و خواسته‌های دانش‌آموزان و معلمان مرتبط است.

به‌موقع: این برنامه، توانسته است به یک موقعیت محدود ایجادشده در منطقه، پاسخ به‌موقع بدهد.

نوآورانه: با پیش‌گام‌شدن و رویکردی نوآورانه، تَقَدُّم به واردشدن مبحث مهارت‌های زندگی در فضای خاورمیانه و شمال آفریقا کمک کرده است.

پایدار: تَقَدُّم یک برنامه کانونی قوی با یک مدل انعطاف‌پذیر دارد که می‌تواند در بسترهای گوناگون، برای مخاطبان متنوع و با نیازهای آموزشی مختلف اجرا شود.

تجربه ۲: پروژه هَرَمبِی^{۱۵}

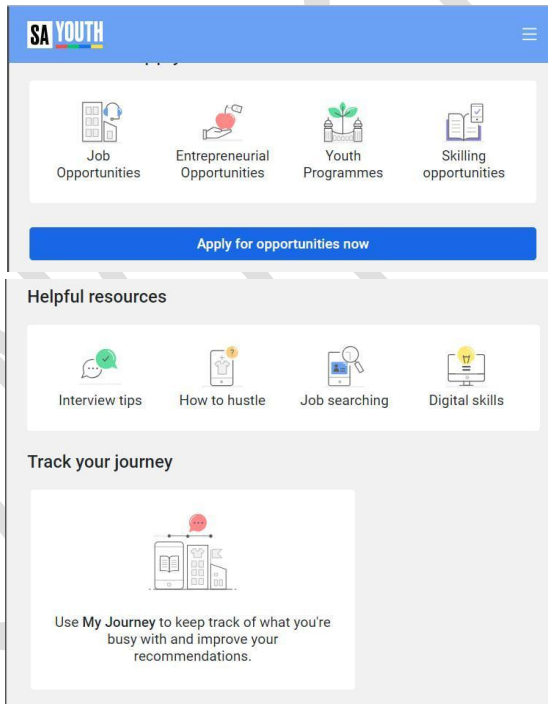
معرفی سازمان: شتاب‌دهنده کاریابی جوانان هَرَمبِی (به زبان سواحیلی^{۱۶}، به معنی «همه با هم جمع می‌شویم») یک سازمان غیرانتفاعی است که به بهبود بحران بیکاری در آفریقای جنوبی کمک می‌کند. این سازمان در سال ۲۰۱۱ توسط نیکولا گالومبیک، مدیر یکی از شرکت‌های سرمایه‌گذاری فعال در آفریقای جنوبی تأسیس شد. در سال‌های اخیر، فعالیت این سازمان در کشور رواندا هم آغاز شده است.

معرفی پروژه: هدف اصلی شتاب‌دهنده کاریابی هَرَمبِی، پل زدن بین کارجویان و کارفرمایان است. اولین قدم برای این کار، شناخت دقیق بازار کار، و جمع کردن موقعیت‌های شغلی باز از طریق همکاری با کسب‌وکارهای کوچک و بزرگ است. قدم بعدی، تلاش برای تأمین فعالان نیروی لازم برای این فرصت‌های شغلی است. این تلاش فعال شامل مصاحبه با متقاضیان و انتخاب افراد مناسب، برگزاری دوره‌های آموزشی عمومی (مصاحبه کاری موفق، رزومه‌نویسی، و ...) و تخصصی (فروشنده‌گی، زبان انگلیسی، و ...)، جستجو و آموزش برای تأمین نیروی یک موقعیت شغلی خاص، و مشاوره و پشتیبانی فردی را شامل می‌شود.

^{۱۵} Harambee

^{۱۶} زبانی از خانواده بانتو که در شرق آفریقا، به‌ویژه در کنیا، تانزانیا و اوگاندا، رایج است و برای ارتباط بین قوم‌های مختلف منطقه استفاده می‌شود.

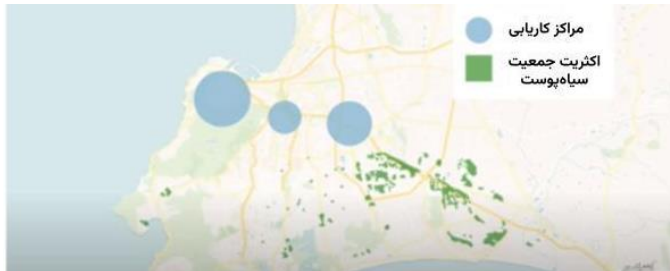
یکی از نوآوری‌های هَرمبی راه‌اندازی اپلیکیشن کاریابی با همان اهداف مرکز کاریابی برای افزایش وسعت پروژه در ابعاد ملی است. اپلیکیشن قابلیت ساخت پروفایل کاربری و جستجو بین فرصت‌های شغلی برای کارجویان، ساخت موقعیت شغلی و جستجو بین کارجویان برای کارفرمایان، امکان شرکت در دوره‌های آنلاین، یافتن دوره‌های مهارت‌آموزی حضوری یا موقعیت کارآموزی، و دریافت مشاوره و پشتیبانی فردی را فراهم می‌کند.



تصویر شماره ۹. نمای اپلیکیشن کاریابی هَرمبی (منبع: اپلیکیشن پروژه^{۱۷})

¹⁷ sayouth.mobi

جامعه مخاطب: جوانان ۱۸ تا ۳۱ سال، از اقشار فقیر جامعه و عمدتاً سیاه‌پوست هستند که به‌خاطر فقر و نداشتن ارتباطات لازم به‌طورکلی از بازار کار کنار گذاشته شده‌اند. علاوه بر نداشتن شبکه ارتباطی مناسب، عدم دسترسی به اینترنت، ناتوانی در پرداخت هزینه‌های رفت‌وآمد و شرکت در کلاس‌های مهارت‌آموزی از دیگر دلایل بیکاری مخاطبان این پروژه است. یکی از ریشه‌های بیکاری در آفریقای جنوبی و کنارگذاشته‌شدن بخش اعظم جوانان از بازار کار، به‌خاطر نوع توسعه کشور در دوره آپارتاید (تبعیض نژادی) و تفاوت بنیادین بین مناطق سابقاً سیاه‌وسفید است. به‌طوری‌که ۹۰ درصد ثروت کشور در اختیار ۱۰ درصد جمعیت عمدتاً سفیدپوست است و نوعی دیوار فرضی بین این مناطق وجود دارد و ساکنان مناطق سیاه با مناطق سفید (که عمده موقعیت‌های شغلی آنجا هستند)، شبکه ارتباطی مناسبی برای پیدا کردن موقعیت‌های شغلی ندارند. این پرده نامرئی نیروی کار مناطق فقیر را نیز از چشم کارفرمایان پنهان کرده است. باتوجه‌به این دویارگی، اهمیت پروژه هم‌مبمی بیشتر مشخص می‌شود.



تصویر شماره ۱۰. نقشه مراکز شغلی و مناطق سیاه‌پوست‌نشین ژوهانسبورگ. همین الگو در سراسر آفریقای جنوبی وجود دارد (منبع: سایت پروژه^{۱۸})

¹⁸ harambee.co.za

ارزیابی: این پروژه طبق گزارش‌هایی که ارائه کرده، تاکنون موفق به حمایت از ۳.۵ میلیون کارجو، ساخت یک میلیون فرصت شغلی، و همکاری با هزار کارفرما شده است.

تجربه ۳: مدرسه سادبری ولی^{۱۹}

معرفی کلی: مدرسه خصوصی سادبری ولی در سال ۱۹۶۸ در ماساچوست آمریکا تأسیس شد. فعالیت‌های مدرسه بر سه اصل استوار است: آزادی آموزشی، مدیریت دموکراتیک، مسئولیت‌پذیری شخصی. دانش‌آموزان مدرسه ۴ تا ۱۹ ساله هستند که در محیطی غنی (کتاب، فضای طبیعی، لوازم بازی، کارگاه فنی، لوازم هنری، و غیره) آزادانه فعالیت‌های روزانه خود را انتخاب می‌کنند. مدارس متعددی در سراسر جهان از جمله آمریکا، استرالیا، بلژیک، فرانسه، و ژاپن با الگوی این مدرسه فعالیت می‌کنند.



تصویر شماره ۱۱. ساختمان مدرسه سادبری ولی (منبع: سایت پروژه^{۲۰})

^{۱۹} Sudbury Valley School

^{۲۰} sudburyvalley.org

معرفی پروژه: مدرسهٔ سادبری ولی از دو جهت حائز اهمیت است: دموکراسی مستقیم در مدیریت مدرسه، و یادگیری آزاد و مسئولیت‌پذیری فردی در رویکرد آموزشی. با توجه به هدف این بررسی، فقط به ویژگی‌های آموزشی این پروژه می‌پردازیم.

مدرسه بر یک اصل ساده بنا شده است: بقای هر «گونه‌ای» وابسته به تمایل درونی افراد کم‌سن به یادگیری مهارت‌هایی است که برای زندگی به عنوان یک بزرگسال موفق نیاز دارند. این مدرسه محیطی را فراهم می‌کند که دانش‌آموزان این تمایل درونی را عملی کنند و ویژگی منحصر به فرد خود را کشف کرده و پرورش دهند. از طرف دیگر، این باور وجود دارد که کودکان و نوجوانان در رفتارهای بنیادین مورد نیاز در بزرگسالی، مانند خلاقیت، تخیل، کنجکاوی، مسئولیت‌پذیری، و تصمیم‌گیری، بسیار خوب هستند و چیزی که برای رشد و یادگیری نیاز دارند، «تجربه» است.

با این پیش‌زمینه، و دیگر مسائل نظری در زمینهٔ آموزش (که برخی از آنها در کتاب «یادگیری آزاد» - نشر نو، پیتر گری - به تفصیل بیان شده است)، دانش‌آموزان بدون جداسازی سنین مختلف، بدون وجود کلاس درس به معنای سنتی (با جدول زمانی و برنامهٔ درسی از پیش تعیین شده)، و بدون امتحان، آزاد هستند که هر فعالیتی که انتخاب می‌کنند را با قضاوت و مسئولیت‌پذیری شخصی، در محدودهٔ قوانین مدرسه انجام دهند.

برای پرورش این غریزهٔ یادگیری، مدرسه محیطی غنی برای یادگیری فراهم کرده است. علاوه بر محیط طبیعی پیرامون ساختمان مدرسه برای فعالیت‌های

ورزشی و بازی، مدرسه مجهز به انواع کارگاه‌های فنی، هنری، کتابخانه، رایانه، و لوازم بازی است. نقش مسئولین مدرسه نیز برخلاف معلم سنتی، هدایت دانش‌آموزان به مسیری خاص یا دادن اطلاعات از قبل مشخص به آن‌ها نیست؛ بلکه آن‌ها با داشتن جایگاهی برابر با دانش‌آموزان به سوالات آن‌ها جواب می‌دهند و فرآیند یادگیریشان را تسهیل می‌کنند.

در بعد مهارت‌آموزی، این پروژه به دو چالش مهم پاسخ داده است: اول، مشکل تدوین برنامه‌ی درسی متناسب با زمینه‌ی فردی و اجتماعی؛ که با توجه به مسئولیت شخصی و تأکید بر ساخته‌شدن برنامه و مسیر یادگیری، مناسب‌ترین برنامه برای هر فرد و جامعه، خود به خود تدوین می‌شود. دوم، یادگیری مهارت‌های نرم، به خصوص یادگیری مادام‌العمر؛ که با توجه به فرآیندی که شرح داده شد،

دانش‌آموز علاوه بر یادگیری یک مهارت خاص، برای یادگیری مستقل مهارت‌های دیگر نیز آماده می‌شود. همچنین مهارت‌های حل مسئله، تفکر طراحی، و خلاقیت نیز در کنار یادگیری مهارت مورد نظر پرورش پیدا می‌کنند. با توجه به محیط مدرسه و ابزارهای موجود، دامنه‌ی یادگیری مهارت‌ها بسیار وسیع بوده و از مهارت‌های فنی مثل آشپزی، ساخت و تعمیر لوازم منزل (نجاری، لوله‌کشی، کار با فلز)، تا مهارت‌های دیجیتال مثل برنامه‌نویسی و طراحی سایت، یا مهارت‌های هنری مثل نوازندگی و نقاشی را در بر می‌گیرد.



تصویر شماره ۱۲. دانش‌آموزان سادبری ولی در حال [یادگیری] آشپزی (منبع: سایت پروژه)



تصویر شماره ۱۳. دست‌ساخته دانش‌آموزان (منبع: سایت پروژه)

ارزیابی: با توجه به سابقه طولانی فعالیت این مدرسه، خروجی آن به صورت عینی قابل ارزیابی است. از بین دانش‌آموزان ۸۷ درصد ادامه تحصیل در دانشگاه را انتخاب می‌کنند. ۴۲ درصد نیز ورود مستقیم به بازار کار در زمینه‌های فنی، تجارت، و یا هنر را (برخی از افراد دو مسیر را به طور هم‌زمان انتخاب کرده‌اند). براساس بررسی‌های انجام شده روی فارغ‌التحصیلان این مدرسه، این افراد علاوه بر سطح بالا در مهارت‌های تخصصی حرفه خود، این ویژگی‌ها را نیز دارند: روابط اجتماعی با کیفیت، اعتماد به نفس بالا، انطباق‌پذیری و تاب‌آوری، هوش بالا، توانایی فعالیت مستقل، یادگیری مادام‌العمر، و آمادگی جسمانی.

تجربه ۴: فرصت‌های نامحدود جوانان (آمریکا)²¹

معرفی کلی سازمان: «سازمان فرصت‌های نامحدود جوانان در آمریکا» (به اختصار Y.O.U.) یک سازمان غیرانتفاعی به منظور توسعه نیروی کار است که در اوهایوی آمریکا قرار دارد. مأموریت این سازمان آماده‌سازی نوجوانان و جوانان برای تبدیل شدن به عناصر خودکفای اقتصادی در شکل‌دهی نیروی کار تحصیل‌کرده و ماهر در شمال شرقی اوهایو است. Y.O.U. به دنبال این است که برای یک جامعه عادلانه و برابر تلاش کرده که در آن هر جوانی آمادگی‌های لازم را دارد و با اطمینان آینده‌ای معنادار را دنبال می‌کند.

²¹ Youth Opportunities Unlimited (Y.O.U.) USA

داستان پیدایش این مجموعه به پاییز ۱۹۸۲ بر می‌گردد که پیش‌بینی شد تابستان بعدی در ۱۹۸۳، تابستان گرمی باشد. شهردار جورج وینوویچ به این فکر کرد که چگونه می‌تواند نوجوانان را در آن ماه‌های طولانی و گرم مشغول کرده و آنها را ایمن و دور از خیابان نگه دارد. او تصمیم گرفت آنها را مشغول به کار کردن کند. شهردار وینوویچ انجمنی متشکل از بزرگترین شرکت‌های منطقه را برای تأمین مالی مشاغل تابستانی برای نوجوانان تشکیل داد. آنچه که از مذاکرات آنها بیرون آمد، یکی از اولین مشارکت‌های دولتی-خصوصی کلیولند بود که منجر به شکل‌گیری Y.O.U. شد. در آن تابستان ۱۰۰۰ جوان طبق هماهنگی با کارفرمایان مختلف مشغول به کار شدند.



تصویر شماره ۱۴. تصویر یکی از برنامه‌های تابستانهٔ موسسه (منبع: سایت پروژه)²²

²² www.youcle.org

معرفی پروژه: برنامه‌های Y.O.U. به دو دسته کلی برنامه‌های اشتغال و برنامه‌های مدرسه تقسیم می‌شود. این برنامه‌ها سالانه به ۵۰۰۰ نوجوان و جوان کمک نموده و از طریق شغل‌های تابستانی و سالانه، دوره‌های کارآموزی و آموزش‌های خاص صنعت، آن‌ها را برای مسیرهای شغلی آماده می‌کند. برنامه‌های مدرسه، سالانه به صدها نوجوان کمک می‌کند تا برای کار کردن آماده شوند.

برنامه‌های اشتغال:

- اشتغال جوانان: در این برنامه از روز اول تا پس از تکمیل برنامه و دریافت گواهینامه آن، از فراگیران پشتیبانی می‌شود. علاوه بر راهنمایی‌های تخصصی، طیف گسترده‌ای از منابع برای کمک به جوانان ارائه خواهد شد.
- اشتغال در تابستان: از سال ۱۹۸۲، Y.O.U. هزاران جوان را تحت پوشش خود قرار داده است. این جوانان باید بین کلاس ۸ تا ۱۲ بوده (۱۴ تا ۱۹ سال) و به آن‌ها کمک می‌شود که بتوانند در تابستان شغلی پیدا کرده و در این راه علاوه بر یادگیری، کسب درآمد کنند. درآمد آن‌ها ساعتی ۱۳/۵ دلار و شامل ۲۰ الی ۲۵ ساعت کار هفتگی است.

برنامه‌های مدرسه:

- اشتغال برای فارغ‌التحصیلان اوهایو (JOG): یک برنامه درون‌مدرسه‌ای و مبتنی بر شواهد با تمرکز روی توسعه شغلی، فارغ‌التحصیلی از دبیرستان، موفقیت پس از دبیرستان، افزایش شانس استخدام و مهارت‌های رهبری است. JOG به حدود ۷۷۰ دانشجو و تازه‌فارغ‌التحصیلان خدمات می‌دهد. هدف JOG ایجاد نتایج متحول‌کننده برای نوجوانان و جوانانی است که به آنها خدمات ارائه می‌شود. این کار با حذف موانع موفقیت، کار با جوانان برای اطمینان از ادامه تحصیل و فارغ‌التحصیلی آنان، یافتن تجارب کاری معنادار و حرکت در مسیر خودکفایی اقتصادی انجام می‌شود.
- دوره کارآموزی: برنامه کارآموزی Y.O.U. یک برنامه‌گزینشی است که به ۱۰۰ تا ۱۵۰ دانش‌آموز سال دوم، سوم، و آخر دبیرستان در سراسر شهرستان کویاهوگا ارائه می‌شود. متقاضیانی که علاقه‌مند به کسب مهارت‌های حرفه‌ای و تجربه‌های اکتشافی عملی در زمینه شغلی مورد علاقه خود هستند، تشویق می‌شوند که برای این دوره درخواست بدهند. کارآموزی می‌تواند به صورت مجازی، حضوری یا ترکیبی از این دو باشد. این برنامه کارآموزی شامل آموزش مهارت‌های حرفه‌ای بوده و ۱۲۰ ساعت کارآموزی در زمینه شغلی مورد علاقه آنها ارائه می‌دهد. افرادی که در این دوره شرکت می‌کنند، فرصت‌های شبکه‌سازی با متخصصان صنعت را به دست می‌آورند. علاوه بر این موارد، افراد برای شرکت در دوره‌های آموزشی و در طول دوره کارآموزی خود کمک هزینه نیز دریافت می‌کنند.



تصویر شماره ۱۵. تصاویری از برنامه‌های مختلف Y.O.U.

جامعه مخاطب: این سازمان بیش از ۴۰ سال است که به جوانان و نوجوانان ۱۴ تا ۲۴ ساله که در مناطق دارای کمبود منابع در شمال شرقی اوهایو زندگی می‌کنند، خدمت کرده است.

دستاوردهای پروژه: مطالعه‌ای از سوی دانشگاه Case Western Reserve نشان داد که جوانان شرکت‌کننده در برنامه Y.O.U. با احتمال بیشتری در مدرسه حضور پیدا می‌کنند، نرخ فارغ‌التحصیلی بسیار بالاتری از دبیرستان دارند و کمتر درگیر دادگاه و سیستم عدالت کیفری، به ویژه در جرایم خشن می‌شوند.

تجربه ۵: فرصت‌های نامحدود جوانان (کانادا)²³

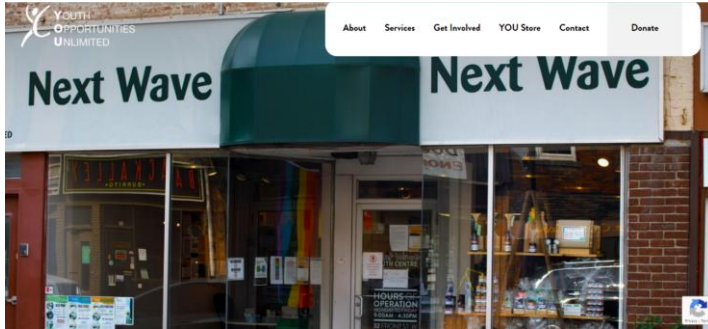
معرفی کلی سازمان: از سال ۱۹۸۲، «فرصت‌های نامحدود جوانان در کانادا»²⁴ (به اختصار: YOU) به هدایت جوانان در اونتاریو به سمت موفقیت کمک کرده است. به عقیده آن‌ها سرمایه‌گذاری روی جوانان و پیدایش جوامع قوی، ارتباط تنگاتنگی با یکدیگر داشته و همچنین بسیاری از جوانان برای دستیابی به استعداد‌های خود به راهنمایی و حمایت نیاز دارند. ماموریت YOU این است که از جوانان برای ایجاد مهارت، اعتماد به نفس و استقلال به منظور دستیابی به توانایی‌های بالقوه آن‌ها حمایت می‌کند. چشم‌انداز این سازمان، جامعه‌ای است که به جوانان بها داده و آن‌ها نیز شکوفا خواهند شد.

معرفی پروژه، مدل یا ابتکار سازمان: YOU خدمات زیر را ارائه می‌دهد:

مراکز جوانان: «مرکز اقدام جوانان» در اونتاریو و «مرکز جوانان موج بعدی» نقاط شروع خوبی برای برقراری ارتباط با YOU هستند. این فضاها پشتیبانی‌هایی در رابطه با غذا و نیازهای اولیه، مسکن، مشاوره و موارد دیگر ارائه می‌دهند.

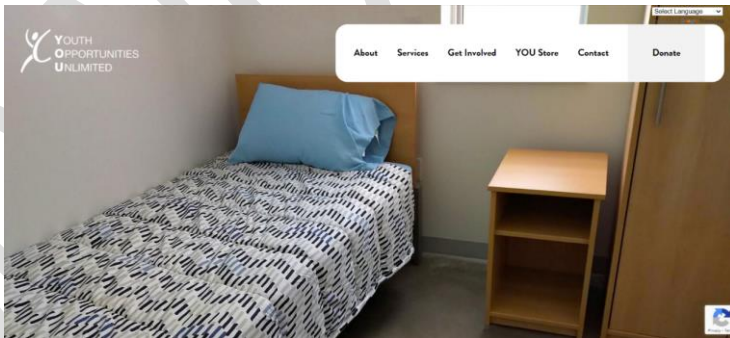
²³ Youth Opportunities Unlimited (YOU)

²⁴ تجربیات ۴ و ۵ صرفاً شباهت اسمی داشته و وابستگی سازمانی باهم ندارند. ما برای ایجاد تمایز در متن، از یکی به اختصار با عبارت Y.O.U. و از دیگری با عبارت YOU یاد برده‌ایم.



تصویر شماره ۱۶. مرکز جوانان موج بعدی (منبع: سایت پروژه²⁵)

پناهگاه جوانان: YOU یک پناهگاه ۳۰ تخته برای جوانان در شرق اونتاریو راه‌اندازی کرده است. این پناهگاه به جوانان نیازمند کمک می‌کند تا نیازهای اضطراری خود برای خوابیدن، غذا خوردن و دوش گرفتن را برآورده کنند؛ البته آنها در عین حال برای یافتن یک مسکن دائمی نیز حمایت می‌شوند.



تصویر شماره ۱۷. پناهگاه جوانان

²⁵ www.you.ca

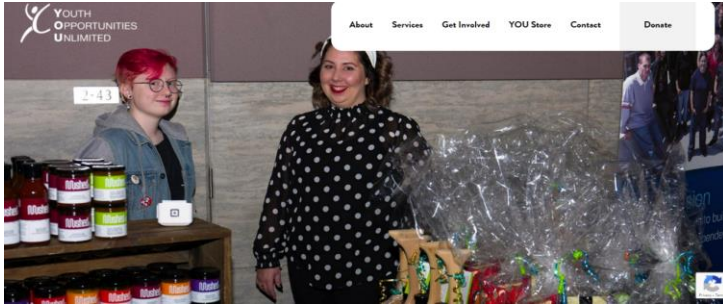


تصویر شماره ۱۸. پناهگاه جوانان

خدمات مسکن: در YOU منابع مختلفی در مورد مسکن داریم، از جمله واحدهای مسکونی حمایتی مقرون به صرفه، و یک تیم مسکن سیار که می‌تواند از جوانان برای یافتن و حفظ مسکن در جامعه حمایت کند.

خدمات شغلی: YOU در کمک به جوانان برای متصل شدن به آموزش و اشتغال تخصص دارد. تیم مشاوران اشتغال YOU به جوانان کمک می‌کنند تا به حمایت‌های فردی و برنامه‌های آموزشی خود دسترسی پیدا کنند.

خدمات شرکتی: YOU پنج کسب‌وکار اجتماعی را برای ارائه آموزش‌های مهارتی به جوانان اداره می‌کند. افراد تحت پوشش با کمک این مؤسسه، پشتیبانی لازم و تجربه کاری عملی در یک محیط امن را به دست آورده و در عین حال اعتماد به نفس برای پیشرفت در محل کار آینده خود را نیز کسب می‌نمایند.



تصویر شماره ۱۹. کسب‌وکار اجتماعی اداره‌شده توسط YOU



تصویر شماره ۲۰. کافه YOU

جامعه مخاطب: هر ساله تقریباً ۳۶۰۰ جوان ۱۵ تا ۳۰ ساله به سیستم پشتیبانی موجود در YOU دسترسی دارند. چه آنها به نیازهای اولیه‌ای چون مسکن، دسترسی به مراقبت‌های سلامت جسم، روان یا دندان نیاز داشته باشند، یا حمایت‌های آموزشی و شغلی، خدمات این سازمان برای کمک به جوانان طراحی شده تا زندگی مثبتی داشته باشند.

تاثیرگذاری پروژه: تاثیرگذاری YOU در سال ۲۰۲۲ که در سایت این سازمان آورده شده، به شرح زیر است:

- ۸۵۶ مورد حمایت از نیازهای اساسی توسط مرکز اقدام جوانان ارائه شد.
- ۳۰۳ جوان به بانک غذای اضطراری دسترسی پیدا کردند.
- ۱۰۱۶ مورد حمایت مداخله‌ای در زمان بحران صورت گرفت.
- ۳۳۷ جوان به پناهگاه جوانان دسترسی پیدا کردند (البته ۷۰۳ نفر نیز به دلیل محدودیت در ظرفیت نتوانستند ساکن شوند).
- ۲۴۵ جوان در تامین مسکن حمایت شدند.
- ۱۰۷ جوان که در معرض خطر تخلیه خانه قرار داشتند، حمایت شده و به اسکان خود در آن خانه ادامه دادند.
- ۵۰۴ نفر در خدمات شغلی ثبت نام کردند (از جمله ۲۵۷ نفر از پناهگاه).
- ۲۷۴ جوان شغل پیدا کردند.
- ۱۲۲ نفر به ادامه تحصیل بازگشتند.
- ۱۳۷ جوان در شرکتهای اجتماعی YOU به آموزش دسترسی پیدا کردند.
- ۸۱۳ مشاوره در جهت حمایت‌های سلامت جسمی و روانی انجام شد.

تجربه ۶: پروژه اشتغال جوانان^{۲۶}

معرفی کلی سازمان: گامبیا به عنوان یک کشور کمتر توسعه‌یافته اقتصاد کوچکی دارد که عمدتاً به کشاورزی، گردشگری و دریافت پول از سایر کشورها متکی است. در حالی که حدود ۶۰ درصد جمعیت آن زیر ۲۵ سال سن دارند، میزان بیکاری، به ویژه برای جوانان، در آن زیاد است. فقر و کمبود فرصت‌های شغلی از جمله دلایل عمده‌ای است که باعث می‌شود تعدادی زیادی از افراد وادار به ترک کشور شوند. جریان‌های مهاجرت غیرقانونی به اروپا، گامبیایی‌ها را در معرض خطر قرار داده و به انسجام اجتماعی و اقتصاد کشور آسیب می‌زند. برای معکوس کردن جریان مهاجرت، باید مشاغل و فرصت‌های بیشتری در این کشور ایجاد شود. هدف YEP کمک به آحاد جامعه و کاهش فشار مهاجرت از طریق بهبود اشتغال جوانان، به‌ویژه مهاجران بالقوه و بازگشتی است.



تصویر شماره ۲۱. تصویری از وبسایت پروژه^{۲۷}

^{۲۶} Youth Employment Project (YEP)

^{۲۷} www.yep.gm

معرفی پروژه، مدل یا ابتکار سازمان: پروژه توانمندسازی جوانان گامبیا (YEP) رویکردی مبتنی بر بازار را پیش گرفته و در صدد تقویت سیستم‌ها، ساختارها و خدمات توسعه‌ای موجود برای جوانان جهت ایجاد فرصت‌های شغلی است. هدف این پروژه، افزایش مهارت‌ها در میان جوانان حاضر در سن کار، در پاسخ به تقاضاهای بازار است. این پروژه امکاناتی را برای جوانان علاقه‌مند به بخش‌های کشاورزی تجاری، و کسب‌وکارهای خدمات‌دهی یا گردشگری ارائه می‌دهد.

محورهای کلی برنامه به شرح زیر است:

- ارتقای مهارت‌ها از طریق برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای: برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای موجود برای تطابق بهتر با نیازهای مشاغل تقویت می‌شوند. YEP به ایجاد مشارکت بین موسسات آموزشی و انجمن‌های صنعتی مبادرت ورزیده و به توسعه برنامه‌های آنها کمک می‌کند. اثربخشی یادگیری با اتخاذ مدل‌ها و ابزارهای یادگیری «قابل دسترس و منعطف» افزایش می‌یابد.
- ترویج کارآفرینی در بین جوانان از طریق آموزش مهارت‌های کسب‌وکار و برنامه‌های حمایتی: این پروژه از طریق آموزش مهارت‌های کسب‌وکار و برنامه‌های حمایتی، کارآفرینی را در میان جوانان رواج می‌دهد. خدمات هدفمند پشتیبانی کسب‌وکار به ارتقای عملکرد و رشد کسب‌وکارهای متعلق به جوانان کمک می‌کند.

- بهبود انطباق محصولات گامبیا با استانداردهای بین‌المللی و الزامات بازار: این پروژه ظرفیت شرکت‌های کوچک و متوسط را در بخش‌های مختلف مرتبط با مواد غذایی مانند فرآوری مواد غذایی، هتل‌ها و رستوران‌ها به منظور انطباق آنها با الزامات کیفیت و ایمنی مواد غذایی افزایش می‌دهد.

- بهبود ظرفیت‌های تولیدی شرکت‌های کوچک و متوسط و فعال کردن پیوندهای بازار: فراهم نمودن ارزش افزوده در بخش کشاورزی و توانمندسازی آن به عنوان وسیله‌ای برای رشد اقتصادی، روی بخش‌های مرتبط نیز اثر گذاشته و به طور بالقوه فرصت‌های شغلی در خدمات محلی حول مشاغل کشاورزی مانند بسته‌بندی، لجستیک، تعمیرات مکانیکی، طراحی وب، خدمات فناوری اطلاعات و ارتباطات را چندبرابر می‌کند.

- تقویت جهت‌گیری استراتژیک و مالکیت ملی برای رشد شغل محور: YEP از توسعه بخش‌هایی مانند فناوری اطلاعات، صنایع دستی و مد و گردشگری حمایت می‌کند تا فرصت‌های بهتری را برای جوانانی که مناطق روستایی را ترک نموده و در جستجوی مشاغل غیر کشاورزی هستند فراهم نماید.

به طور کلی، YEP قصد دارد از ۴۰۰۰ جوان در توسعه مهارت‌ها و نیز ۴۰۰۰ جوان در زمینه کارآفرینی و دسترسی به منابع مالی حمایت کند. این پروژه همچنین از ۵۰۰ شرکت کوچک برای رقابتی‌تر شدن و ایجاد شغل حمایت

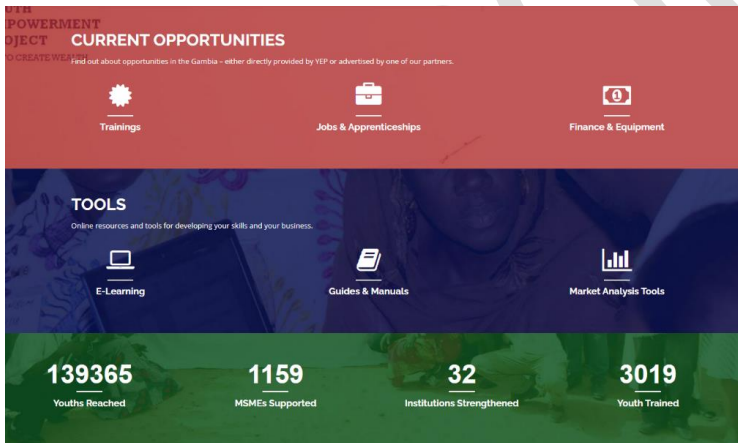
می‌کند. انتظار این است که در پایان پروژه، ۲۰۰۰ شغل جدید ایجاد شده و ۲۰۰۰ شغل موجود بهبود پیدا کنند.

این پروژه ۵ ساله در ژانویه ۲۰۱۷ آغاز شده و توسط Emergency Trust Fund for Africa وابسته به اتحادیه اروپا تامین مالی شده است. بودجه این پروژه ۱۱ میلیارد یورو است. لازم به ذکر است که این پروژه تمامی هفت منطقه مختلف گامبیا را تحت پوشش خود قرار می‌دهد.

جامعه مخاطب: هر جوان ۱۵ تا ۳۵ ساله گامبیایی واجد شرایط برای شرکت در این پروژه است. علاوه بر این، YEP ظرفیت‌سازی را برای موسسات فراهم نموده و از شرکت‌های کوچک و متوسط برای رقابتی‌تر شدن و ایجاد مشاغل بیشتر حمایت می‌کند. جوانان هم به طور مستقیم و هم غیرمستقیم از این پروژه منفعت حاصل می‌کنند. آنها به طور مستقیم در زمینه‌هایی مانند آموزش مهارت‌ها، کارآفرینی، توسعه کسب‌وکار و دسترسی به بودجه (حمایت‌های مالی کوچک نهایتاً تا ۱۰۰۰ دلار) بهره‌مند می‌شوند. YEP همچنین با تقویت موسسات، رقابتی‌تر کردن شرکت‌های کوچک و متوسط و تقویت ارزش افزوده در بخش‌های هدف مانند کشاورزی تجاری، فناوری اطلاعات و ارتباطات، گردشگری، مد و روش‌های ساخت و ساز جایگزین، به طور غیرمستقیم از جوانان حمایت می‌کند.

بسیاری از فرصت‌های آموزشی، مستقیماً جوانان کم‌مهارت را هدف قرار می‌دهند که اغلب ترک تحصیل کرده‌اند.

دستاوردهای حاصل شده از پروژه: در راستای اجرای این پروژه، تاکنون ۳۰۱۹ جوان آموزش دیده‌اند. علاوه بر آن، ۳۲ موسسه از جهات مختلف تقویت شده و ۱۱۵۹ شرکت کوچک و متوسط تحت حمایت قرار گرفته‌اند. لازم به ذکر است که این برنامه روی ۱۳۹۳۶۵ جوان نیز به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیر گذاشته است.



تصویر شماره ۲۲. نمایش دستاوردهای پروژه در سایت آن

تجربه ۷: پروژه مشاغل و مهارت‌های غنا²⁸

معرفی کلی سازمان: بانک جهانی به دولت غنا (GoG) کمک‌های مالی و فنی برای اجرای پروژه مشاغل و مهارت‌های غنا (GJSP) ارائه می‌کند. این پروژه به

²⁸ Ghana Jobs and Skills Project (GJSP)

عنوان یکی از اشکال اصلی حمایت از دستور کار اصلی دولت در زمینه ارتقای مهارت‌ها در بین غنایی‌هاست. هدف این حمایت‌ها ایجاد مشاغل بیشتر و با کیفیت بهتر و بهبود پیامدهای شغلی برای جوانان است. موفقیت در این زمینه‌ها می‌تواند به ثبات دولت، انسجام اجتماعی و شمولیت اقتصادی منجر شود.

معرفی پروژه، مدل یا ابتکار سازمان: این برنامه در نظر دارد که به ۵۰ هزار جوان، آموزش داده و برای ۵ هزار جوان منتخب (که با موفقیت دوره‌های آموزشی را تا سطح متوسط می‌گذرانند) حمایت مالی راه‌اندازی کسب و کار ارائه کند.

آموزش کارآفرینی: این پروژه به ۵۰ هزار جوان که پتانسیل راه‌اندازی کسب‌وکار را دارند، آموزش کارآفرینی ارائه خواهد کرد. آموزش کارآفرینی در سه سطح مقدماتی (۵ روز)، متوسط (۱۰ روز) و پیشرفته (۱۵ روز) ارائه خواهد شد. این آموزش بر اساس پکیج‌های استاندارد شده و با کیفیت در سراسر کشور خواهد بود. تمام آموزش‌ها با استفاده از یک «رویکرد مشارکتی تجربی» ارائه شده که برای یادگیری بزرگسالان مفید است. همه شرکت‌کنندگان در آموزش پیشرفته، از پشتیبانی راهنما و مربی برخوردار شده که شامل راهنمایی برای طرح‌های تجاری، برآورده کردن الزامات ثبت کسب‌وکار و صدور مجوز و ارتباط با بازارهای ورودی و خروجی است. جلسات کوتاه‌مدت کارآموزی، مشاوره و راهنمایی برای برخی ذینفعان منتخب ترتیب داده خواهد شد.

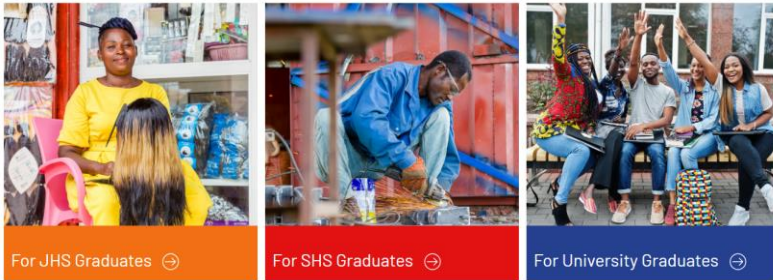
حمایت‌های مالی رقابتی راه‌اندازی کسب و کار: حمایت‌های مالی راه‌اندازی کسب و کار، برای جوانان منتخبی ارائه خواهد شد که دوره‌های آموزشی را تا سطح متوسط با موفقیت می‌گذرانند. این حمایت‌های مالی برای افراد و گروه‌های خودجوش که پتانسیل موفقیت بالایی داشته باشند (باید اکثریت آنها غنایی باشند) در دسترس خواهد بود و برای موارد زیر ارائه می‌شود:

- خرید ماشین‌آلات و تجهیزات، یا فناوری
- سرمایه‌گذاری در کسب و کارهای نوپا با هدف بهره‌وری و رشد
- سرمایه در گردش، مانند خرید مواد اولیه و مواد مصرفی و پرداخت حقوق
- پرداخت خدمات مشاوره فنی، آموزش، و اشتراک در پلتفرم‌ها
- پرداختی برای انطباق با مقررات، برای مثال ثبت نام و طی کردن فرایند دریافت مجوزها، استانداردها و گواهینامه‌ها.
- استارت‌آپ‌هایی که به دنبال تامین کالاهایی ضروری هستند که به کاهش تهدیدات بهداشت عمومی کمک می‌کنند.

جامعه مخاطب: گروه‌های زیر هدف این برنامه هستند:

- افراد بین ۱۸ تا ۴۰ سال
- دارا بودن BECE (حداقل مدرک برای رفتن به دوره دوم تحصیلی و مدارس فنی)
- افراد ترک تحصیل کرده که در حال حاضر در یک کسب و کار هستند نیز در نظر گرفته می‌شوند.

- متمایل به راه‌اندازی کسب‌وکار
- توجه ویژه به زنان و افراد دارای معلولیت



تصویر شماره ۲۳. دسته‌بندی مخاطبان در سایت پروژه^{۲۹}

اهداف پروژه: انتظار می‌رود که آموزش‌های کارآفرینی و حمایت‌های مالی راه‌اندازی کسب‌وکار به ایجاد شغل، پایداری شغل، نوآوری کسب‌وکار و رشد برای شرکت‌های تحت مالکیت جوانان در کشور منتهی شده و منجر به کاهش جرایم اجتماعی‌ای شود که اغلب به دلیل بیکاری در بین جوانان رخ می‌دهد.

Expected Impact

GJSP is expected to create jobs, unleash innovation, and give hope to Ghana's young population

→ Learn More

تصویر شماره ۲۴. اهداف پروژه در سایت آن

²⁹ gea.gov.gh/gjzp

تجربه ۸: پروژه اسپارک^{۳۰}

معرفی کلی سازمان: اسپارک یک سازمان مردم‌نهاد در هلند است که در سال ۱۹۹۴ با هدف اطلاع‌رسانی وقایع یوگسلاوی سابق در رسانه‌های غربی آغاز به فعالیت کرد. امروزه فعالیت اسپارک، ایجاد مشاغل پایدار و بهبود چشم‌انداز اقتصادی در مناطق جنگ‌زده و دچار بحران‌های زیست‌محیطی است.



تصویر شماره ۲۵. جمعی از مخاطبان و برگزار کنندگان یکی از پروژه‌های اسپارک

مخاطب پروژه: جوانان پناهنده ۱۸ تا ۳۰ سال تحت تأثیر جنگ و بحران‌های

زیست‌محیطی (به خصوص زنان) در مناطق زیر:

- خاورمیانه و شمال آفریقا: اردن، فلسطین، تونس، ترکیه، لبنان، عراق، سوریه، لیبی.
- آفریقا: بوروندی، رواندا، لیبیریا، سومالی، سودان جنوبی.

^{۳۰} برای آشنایی بیشتر با موسسه SPARK، می‌توانید به سایت آن مراجعه کنید:

● اروپا: اوکراین، کوزوو، پناهجویان در غرب اروپا.

معرفی پروژه: اسپارک مسیرهای جدیدی برای توانمندسازی دانشجویان و کارآفرینان، برای تحصیل، کار کردن و رشد کسب و کار خود ایجاد می‌کند. این پروژه از طریق این ابزار که به جوانان در مناطقی که تحت تأثیر جنگ، بحران زیست‌محیطی و آوارگی هستند، ابزارهای لازم برای موفقیت را می‌دهد.. فعالیت‌های اسپارک در چهار بخش انجام می‌شود:

۱. گسترش مقیاس مشاغل

با رشد مقیاس کسب و کارهای کوچک و متوسط از طریق مربیگری و تسهیل دسترسی بهتر به سرمایه و بازار، مشاغل جدید ایجاد می‌شوند.

اسپارک باور دارد که موثرترین راه برای ایجاد شغل در مناطق شکننده و متأثر از جنگ، حمایت از شرکت‌های کوچک و متوسط موجود است. با افزایش اندازه و دامنه کسب‌وکارهای کوچک و متوسط مستعد رشد، آنها بهتر می‌توانند موفق شوند؛ که این موفقیت، فرصت‌های شغلی جدیدی برای جوانان، زنان و پناهندگان ایجاد می‌کند و همچنین از اقتصادهای محلی و ملی در مواقع بحران حمایت می‌کند.

بخش گسترش مقیاس مشاغل در اسپارک، دسترسی به خدمات آموزشی و مربیگری، خدمات مشاوره‌ای در دیجیتالی‌شدن و بازاریابی و همچنین دسترسی به امور مالی و بازارهای جدید را فراهم می‌کند.

۲. مهارت‌افزایی

در این بخش، برنامه‌های درسی آموزش عالی و مراکز شغلی تقویت می‌شوند و از این طریق امکان دسترسی به مهارت‌های مرتبط با بازار کار و دوره‌های کارآفرینی برای جوانان فراهم می‌شود.

در اکثر کشورهای آسیب‌دیده که اسپارک در آنها فعالیت می‌کند، سیستم‌های آموزش عالی، به شکل سنتی جوانان را به جای یادگیری مهارت‌های عملی یا دانش و تجربه مرتبط با بازار، به سمت دریافت مدرک یا گواهینامه سوق می‌دهند. بنابراین، اغلب مواقع بین مهارت‌های فارغ‌التحصیلان و نیاز بازار کار عدم تطابق وجود دارد. برای رفع کاستی‌های سیستم‌های آموزشی و آماده‌سازی جوانان برای بازار کار دیجیتال روبه‌رشد، اسپارک، زنان، جوانان و پناهندگان را به مهارت‌های کارآفرینی متناسب با اقتصاد دیجیتال مجهز می‌کند.

اسپارک به جوانان (۱۸ تا ۳۰ سال) بورسیه تحصیلی برای تحصیلات و آموزش مرتبط با بازار کار محلی ارائه می‌دهد که مهارت‌های مرتبط به اشتغال آنها را افزایش می‌دهد (مثلاً مهارت‌هایی از قبیل مهارت‌های دیجیتال، یا مهارت‌های نرم و زبان). این سازمان همچنین با دانشگاه‌های محلی برای توسعه برنامه‌های درسی مروج کارآفرینی مشارکت دارد و همراه با شرکای محلی خود، آموزش مهارت‌های فنی را برای مشاغل در رایانش ابری، هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی، و کدنویسی (از جمله طراحی UI و UX) ارائه می‌دهد که تقاضای بسیار بالایی دارند.

اسپارک تأثیر کار خود را بر حسب تعداد فارغ‌التحصیلان و اینکه آیا آنها ظرف ۶ ماه پس از فارغ‌التحصیلی شغل پیدا کرده‌اند، اندازه‌گیری می‌کند.

۳. انطباق

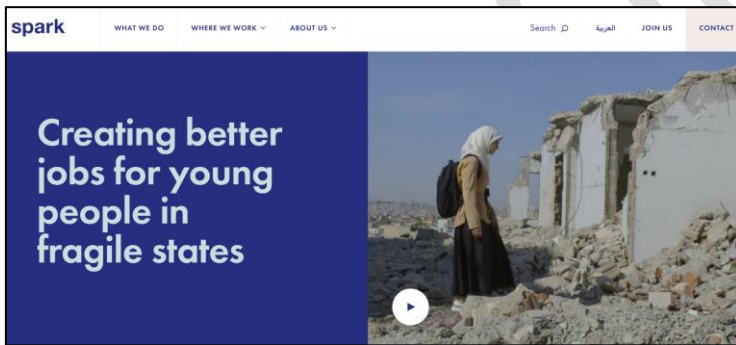
ایجاد امکان دسترسی جوانان به مشاغل، به وسیله آموزش فنی و حرفه‌ای مرتبط با بازار کار، کارآموزی، و تطبیق با مشاغل واقعی.

میزان بیکاری جوانان در مناطق شکننده و متأثر از جنگ بالا است؛ زیرا بین مهارت‌هایی که جوانان دارند - یا در آموزش عالی آموزش داده می‌شوند - و نیازهای واقعی بازار کار، عدم تطابق مهارت‌ها وجود دارد. به طور مشابه، استارت‌آپ‌ها و شرکت‌های کوچک و متوسط، اغلب از نبود کارمندان جوان ماهر یا با تجربه شکایت دارند. اسپارک برای پرکردن این شکاف، به وسیله کارآموزی ۳ تا ۶ ماهه، جوانان، زنان و پناهندگان را به موقعیت‌های شغلی در استارت‌آپ‌ها، کسب‌وکارهای کوچک و متوسط موجود یا شرکت‌های بین‌المللی وصل می‌کند. به این وسیله، جوانان، تجربه کاری به دست می‌آورند و از شرکت‌ها نیز برای رفع کمبود نیروی کار حمایت می‌شود.

جوانان را می‌توان با دوره‌های کارآموزی (حضور یا از راه دور) برای کسب تجربه شغلی و تقویت رزومه خود، یا یافتن شغلی دائمی یا نیمه‌دائمی به شرکت‌ها وصل کرد. موقعیت‌های شغلی ارائه‌شده اغلب با آموزش‌های مربوط و توسعه مهارت‌های نرم همراه هستند. اسپارک به طور رو به رشدی روی کارایی در بخش فناوری‌های سبز و دیجیتال تمرکز کرده است؛ برای مثال با ارائه آموزش‌های تخصصی مهارت‌های فنی مانند خدمات وب آموزون، هوش

مصنوعی، کدنویسی، طراحی UI و UX. سپس، با قرار دادن کارآموزان در مشاغل مرتبط در بخش‌های فناوری، این پازل را تکمیل می‌کند.

اسپارک از طریق تسهیل دریافت مجوزهای کار، از مشاغل قانونی حمایت می‌کند. این سازمان تأثیر کار خود را با معیار تعداد مشاغل ایجادشده، کیفیت و پایداری آن‌ها اندازه‌گیری می‌کند.



تصویر شماره ۲۶. تصویری از وبسایت SPARK

۴. استارت‌آپ

مشاغل در خیلی مواقع با حمایت از کارآفرینان (استارت‌آپ‌های) با پتانسیل بالا، از طریق مربیگری، دسترسی به سرمایه و بازار ایجاد می‌شود. اقتصاد به شدت به شرکت‌های کوچک و متوسط متکی است. اسپارک برای جوانان، زنان و پناهندگانی که ایده کسب‌وکار دارند، خدماتی همه‌جانبه برای پشتیبانی از استارت‌آپ‌ها، از ایده‌پردازی تا اجرا ارائه می‌دهد.

آموزش، مربیگری، و راهنمایی‌های ارائه‌شده توسط مربیان واجد شرایط، و مسابقات طرح کسب‌وکار به شرکت‌های جدید اجازه می‌دهد به کمک‌های مالی دسترسی داشته باشند.

اسپارک به طور رو به رشدی بر حمایت از استارت‌آپ‌ها در بخش‌های فناوری و سبز متمرکز است. و با استفاده از ابزارهای دیجیتالی ساده (مانند برنامه‌های ساده حسابداری و ابزارهای اتوماسیون و مدیریت داده‌ها) از تعداد گسترده‌تری از استارت‌آپ‌ها و کسب‌وکارهای کوچک و متوسط حمایت می‌کند تا راه را برای دسترسی آنها به پشتیبانی مالی در طول مسیر راه‌اندازی و بازپرداخت حمایت مالی دریافت شده را، پس از راه‌افتادن چرخه فروش هموار کند.

این سازمان تأثیر کار خود را با سنجش پایداری استارت‌آپ، رشد کسب‌وکارها و میزان ایجاد مشاغل جدید می‌سنجد.

خدمات ارائه‌شده: برای پیشرفت در چهار ستون بالا، اسپارک به همراه شرکای محلی خود، شش خدمت را ارائه می‌کند که دانش‌آموزان و کارآفرینان را برای تحصیل، کار و یا رشد کسب‌وکار خود توانمند می‌کند:

۱. ره‌یاری (Coaching) کسب‌وکارهای کوچک و متوسط

۲. بورس تحصیلی

۳. کارورزی

۴. مراکز پشتیبانی کسب‌وکار

۵. پشتیبانی تعاونی

۶. دوره‌های تابستانی کارآفرینی

تجربه ۹: سازمان ملی توسعه مهارت³¹

معرفی سازمان: شرکت ملی توسعه مهارت (به اختصار NSDC)، در سال ۲۰۰۸ توسط وزارت اقتصاد هند برای تأمین نیاز این کشور به نیروی متخصص و پرکردن شکاف عرضه و تقاضا در زمینه مهارت تأسیس شد. این شرکت با الگوی همکاری دولت و شرکت‌های خصوص فعالیت می‌کند و ۴۹ درصد از سهام آن متعلق به دولت هند و ۵۱ درصد آن، سهام خصوصی است.

مهم‌ترین هدف این شرکت، توسعه آموزش مهارت با کیفیت بالا از طریق تسهیل ساخت مراکز فنی و حرفه‌ای تجاری است. هدف دیگر این شرکت، فراهم کردن سرویس‌های تضمین کیفیت، سامانه‌های اطلاعاتی، و تربیت مربی به طور مستقیم یا برون‌سپاری است. تأمین مالی مؤسسات و شرکت‌ها برای برگزاری دوره‌های مهارت‌افزایی، و ساخت الگوهای مهارت‌آموزی برای استفاده سازمان‌های مختلف هم یکی دیگر از فعالیت‌های این شرکت است.

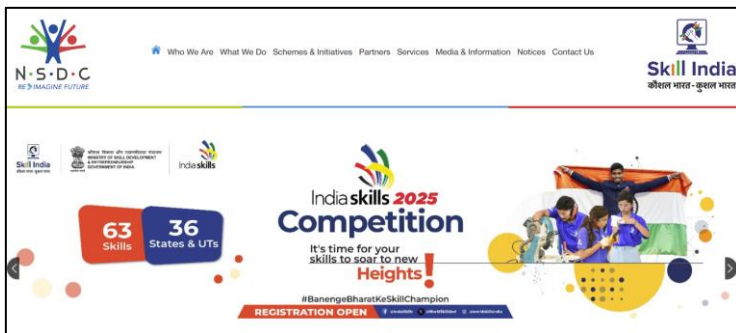


تصویر شماره ۲۷. یک کارگاه فنی و حرفه‌ای در هند

³¹ National Skill Development Corporation

معرفی فعالیت‌ها: NSDC به جای فعالیت مستقیم میدانی، بیشتر از طریق گسترش همکاری با سازمان‌های مختلف و توسعه سازوکارهای موجود فعالیت می‌کند. این شرکت سه نقش مهم در توسعه مهارت در کشور هند بازی می‌کند:

تأمین مالی و تشویق: نقش کلیدی این شرکت در کوتاه‌مدت، کمک در تأمین مالی است. این تأمین مالی (به صورت وام، سرمایه‌گذاری در ازای سهام، یا پرداخت کمک هزینه) با توجه به نوع سازمان (مردم‌نهاد، غیرانتفاعی، تجاری) صورت می‌پذیرد. NSDC تلاش می‌کند در طولانی‌مدت به مدل‌های کسب‌وکار قابل اتکا برسد و اعطای کمک هزینه را به حداقل برساند.



تصویر ۲۸. تصویری از وب‌سایت^{۳۲} موسسه NSDC

خدمات پشتیبانی توانمندساز: نهادهای آموزش مهارت به ورودی‌ها و پشتیبانی‌های متعددی مثل برنامه درسی، استانداردهای آموزش اساتید، تضمین کیفیت، فناوری و ابزار، سازوکارهای تعیین رشته دانش‌آموزان، و غیره

³² www.nsdcindia.org

نیاز دارد. NSDC نقش مهمی در ارائه این خدمات، به خصوص تدوین استانداردها و نظام ارزیابی در همکاری با اتحادیه‌های صنعتی دارد.

ساختن یا شکل‌دهی: NSDC محرک مشارکت بخش خصوص در مهارت‌آموزی در ابعاد وسیع است. این شرکت مهارت‌های کلیدی را شناسایی و الگویی برای پرورش آن طراحی می‌کند و بخش خصوصی دارای قابلیت آموزش این مهارت‌ها را در فعالیت‌های خود جذب و پشتیبانی می‌کند.

برنامه‌ها:

دوره‌های کارآموزی: این دوره‌ها با همکاری یک شرکت برگزار می‌شود. به گونه‌ای که دانش‌آموزان علاوه بر گذراندن دوره‌های نظری، بخش عملی آموزش خود را در یک شرکت، و در یک موقعیت شغلی واقعی تجربه می‌کنند.

همکاری با صنایع: هدف برنامه همکاری با صنایع، فراهم کردن چهارچوبی سازمانی برای اجرا و رشد سریع برنامه‌های مهارت‌آموزی در سراسر هند است. شرکت‌ها می‌توانند با ۶ الگو با این برنامه همکاری کنند:

۱. حمایت مالی از نامزدها برای مهارت‌آموزی: شرکت‌ها می‌توانند نامزدهایی را برای شرکت در دوره‌های مهارت‌آموزی معرفی کنند تا NSDC هزینه‌های مالی آن را به عهده بگیرد.

۲. ایجاد مراکز تعالی مهارت³³ یا مراکز چند مهارتی: تأمین مالی و کمک در ساخت و تجهیز مراکز مهارت‌آموزی‌ای که بر یک حوزه خاص دارای اهمیت استراتژیک تمرکز دارند (با مدیریت مستقیم NSDC یا شرکت همکار، برای آموزش متقاضیان و یا معلمان).

۳. پشتیبانی از مراکز آموزشی مخصوص تجارت: شرکت‌ها می‌توانند مراکز بسازند (یا به مراکز موجود کمک کنند) که به برنامه‌های مهارت‌آموزی برای تأمین نیروی کار در زمینه تجارت می‌پردازد.

۴. حق استفاده از زمین، ساختمان، یا دستگاه‌ها: فراهم کردن حق استفاده از این موارد برای ساخت یا تجهیز یک مرکز مهارت‌آموزی و یا استفاده مشترک از آن (برای مثال برای تعلیم رانندگی و ماشین‌های ساخت‌وساز).

۵. مشاوره مهارت: مشاوره در زمینه ساخت، تجهیز، برنامه‌ریزی، و یا اداره یک مرکز مهارت‌آموزی.

۶. پشتیبانی کارآموزی: شرکت‌ها می‌توانند در برنامه کارآموزی NSDC همکاری کنند.

۷. ساخت یک سازمان یا کسب‌وکار آموزش مهارت: NSDC می‌تواند به سازمان‌هایی که با هدف آموزش مهارت ایجاد شده‌اند، پشتیبانی مالی و علمی دهد.

³³ Skill Centre of Excellence

تجربه ۱۰: بنیاد لبخند³⁴

بنیاد لبخند در سال ۲۰۰۲ و زمانی تشکیل شد که گروهی از بانیان که با یکدیگر رابطه دوستی داشتند، گرد هم آمدند و به نیت ادا کردن دین خود به جامعه، آن نهاد را راه‌اندازی کردند. آنها از اندیشه و فلسفه پیتر سِنِگه، نظریه‌پرداز مشهور مدیریت و بنیان‌گذار ایده «جامعه‌ای برای یادگیری سازمان‌یافته» الهام گرفتند که این جمله را ترویج می‌کرد که «امروزه، مفاهیمی چون پایداری، برابری اجتماعی و محیط زیست مسئله کسب‌وکارها نیز هستند» و رهبران شرکت‌ها نمی‌توانند انتظار داشته باشند که دولت‌ها به تنهایی آنها را حل کنند.

آنچه این افکار را برانگیخت، آزادسازی اقتصاد هند در دهه ۱۹۹۰ بود که فرصت‌های زیادی را با خود به ارمغان آورد. تجارت احیا شد و هند نه تنها به یک بازار، بلکه به چشم‌انداز سرمایه‌گذاری برای جهان توسعه‌یافته تبدیل شد. برای اولین بار در هند، متخصصان می‌توانستند به چیزی فراتر از امرار معاش فکر کرده و به جامعه کمک نمایند.

بنیان‌گذاران، با شور و شوق رویای خود را محقق کرده و بنیاد لبخند متولد شد. در طول دو دهه گذشته، لبخند به عنوان یک نهاد اجتماعی پایدار در هند تکامل یافته است. آنها در مسیر خود با انتخاب‌های دشوار بسیاری روبرو شده و دائماً در حال نوآوری بوده‌اند.

³⁴ Smile Foundation

معرفی پروژه، مدل یا ابتکار سازمان: کار بنیاد لبخند، توانمندسازی کودکان، جوانان و زنان بی‌بضاعت از طریق آموزش، مراقبت‌های بهداشتی نوآورانه و برنامه‌های معیشتی متمرکز بر بازار است. این بنیاد به تعبیر خودش، بهترین روش و فناوری ممکن برای دستیابی به بازدهی اجتماعی سرمایه‌گذاری، و برای تمرین و ترویج حکمرانی خوب را به کار می‌بندد. در حالی که تمرکز بنیاد لبخند به عنوان یک سازمان توسعه‌یافته در درجه اول تلاش برای ایجاد تغییرات مثبت در زندگی کودکان و خانواده‌های کم‌برخوردار بوده است، با کمک گرفتن از آحاد جامعه به منظور ادای مسئولیت اجتماعی خود، تلاش یکسانی نیز برای پایدار ساختن این تغییرات انجام داده است.



تصویر شماره ۲۹. اهداف برنامه‌های بنیاد لبخند

بنیاد لبخند معتقد است که آموزش، هم یک «وسیله» و هم یک «هدف» برای یک زندگی بهتر است. «وسیله» است؛ به این دلیل که به فرد قدرت می‌دهد تا امرار معاش کند. و «هدف» است؛ به این دلیل که آگاهی فرد را حول طیف وسیعی از مسائل - از مراقبت‌های بهداشتی گرفته تا رفتار اجتماعی مناسب و درک حقوق خود - افزایش داده و به وی کمک می‌کند تا به عنوان یک شهروند بهتر رشد کند. آموزش، موثرترین ابزاری است که به کودکان کمک می‌کند تا

پایه‌ای قوی بسازند و آنها را قادر می‌سازد تا خود را از چرخه معیوب جهل، فقر و بیماری رها کنند.



تصویر شماره ۳۰. اهداف برنامه‌های بنیاد لبخند (منبع: وبسایت موسسه ۳۰)

آموزش کودکان را نمی‌توان به تنهایی و بدون تامین رفاه کل خانواده انجام داد. سلامت نیز بخشی از آموزش است. اگر کودک مریض باشد، نمی‌تواند به مدرسه برود. اگر والدین کودک با مشکلات مربوط به سلامت دست و پنجه نرم کنند، ممکن است کودک مدرسه را رها کرده و به جای آن شروع به کسب درآمد کند. تا زمانی که مادر، سالم و توانمند نباشد، کودک نیز نمی‌تواند. در واقع، همه

این‌ها به یکدیگر مرتبط هستند. سایر برنامه‌های بنیاد لبخند-معیشت، سلامت و توانمندسازی زنان - نیز به عنوان یک توالی از برنامه آموزش آن هستند. امروزه، کودکان و آموزش همچنان در مرکز همه کارهای بنیاد لبخند هستند؛ اما نیازهای خانواده کودکان و جوامع آنها را نیز برطرف می‌کنند.

جامعه مخاطب: کودکان، خانواده‌های آنها و جوامع، گروه‌های هدف بنیاد لبخند هستند. این بنیاد معتقد است که نمی‌توان بدون مراقبت از خانواده، به ویژه مادر و نیز جوامعی که در آن حضور دارند، به آموزش کودک توجه کرد.

دستاوردهای پروژه: بنیاد لبخند به طور فشرده و از طریق پروژه‌های رفاهی در چهار حوزه عمده کار می‌کند: آموزش کودکان، مراقبت‌های بهداشتی برای خانواده‌ها، آموزش مهارت‌ها و معیشت برای جوانان، و مشارکت جوامع از طریق توانمندسازی زنان. از جمله تاثیرگذاری‌های این بنیاد می‌توان موارد زیر را نام برد:

- فراهم‌نمودن آموزش و تحصیل برای بیش از ۳۰۰ هزار کودک
- فراهم‌نمودن مراقبت‌های بهداشتی برای بیش از ۲ میلیون نفر
- آموزش دادن ۶۵ هزار جوان و فراهم‌کردن اشتغال برای ۴۵ هزار نفر از آنها
- منفعت‌رساندن به بیش از ۷ میلیون زن و کودک دختر
- آموزش‌دادن و توانمندساختن بیش از ۵۰۰۰ هزار سازمان جامعه‌محور

- تحت تاثیر قرار گرفتن بیش از ۲۰۰۰ روستا و منطقه زاغه‌نشین در سراسر کشور از برنامه‌های بنیاد
- انجام بیش از ۴۰۰ پروژه با تمرکز روی آموزش، مراقبت‌های بهداشتی و توانمندسازی زنان
- تاثیرپذیری بیش از ۲۵ استان شامل مناطق دوردست از برنامه‌های بنیاد

۴-۱-۱- درس‌آموخته‌های تجارب بین‌المللی و قابلیت اجرای آنها در ایران

در این بخش سعی می‌شود تحلیل مختصری دربارهٔ درس‌آموخته‌ها و همچنین قابلیت اجرای ۱۰ پروژه معرفی شده بین‌المللی در ایران ارائه شود.

۱. تَقَدُّم: برنامه تَقَدُّم برای اجرا در کشورهای مختلف، با کادر برگزاری بومی، و دانش‌آموزانی از فرهنگ‌های متنوع طراحی شده است. این طراحی به نوعی است که برنامه در حین اجرا با «بستری که در آن اجرا می‌شود» تطبیق پیدا می‌کند. برای مثال پروژه‌هایی که دانش‌آموزان در گردهمایی پایانی ارائه می‌دهند، با توجه به توانایی و نیازهای خودشان و محیط پیرامونی، و با راهنمایی یک تسهیلگر بومی اجرا می‌شود. زمان برنامه و میزان برنامه درسی هم با توجه به شرایط محل اجرا قابل انعطاف است. بنابراین برنامه تَقَدُّم در ایران قابل اجرا است.

درس‌آموخته‌ها:

- خلق فضای رشد و یادگیری به طور هم‌زمان برای دانش‌آموزان، معلمان مدارس محل برگزاری، و همکاران بومی منطقه.
- آموزش برای برآورده کردن نیازها و خواسته‌های دانش‌آموزان، و نه برای استفاده از نیرو و ظرفیت‌های آن‌ها برای پیش‌برد پروژه.
- آموزش مهارت‌های بنیادین و کاربردی که مورد نیاز دانش‌آموزان است، ولی جای آن در نظام‌های آموزشی خالی است. مانند: ساخت نمونه اولیه از یک ایده، ارتباط یادگیری و شکست‌های کوچک، و شناخت ارزش‌ها.
- استفاده از ظرفیت مدارس و معلمان برای برگزاری کلاس‌های هفتگی.
- دنباله‌دار بودن برنامه پس از پایان زمان رسمی آن با ایده «مأموریت‌های شخصی» در اپلیکیشن پروژه.
- استفاده از شیوه‌های به‌روز آموزش که به یادگیری مادام‌العمر کمک می‌کنند. مانند یادگیری تأملی³⁶ و یادگیری از طریق انجام‌دادن³⁷؛ و آموزش این شیوه به معلمان.
- ارزیابی فعالیت‌ها توسط یک مؤسسه بیرونی.

³⁶ Reflective learning

³⁷ Learning by doing

۲. **هَرَمبِی:** پروژه هَرَمبِی برای حل کردن یک معضل اجتماعی (فقر سیاه‌پوستان و حذف آن‌ها از بازار کار) در دورهٔ پسا-آپارتاید ایجاد شده و به خوبی توانسته است ریشهٔ مشکلات را یافته و به آن پاسخ مناسبی بدهد. با توجه به این نکته، خود این پروژه در صورتی قابلیت اجرا در ایران را دارد که منطقه‌ای به طور دقیق با همین مسائل درگیر باشد. ولی فرآیند طراحی و شکل‌گیری آن، و جنبه‌های مهمی از آن می‌تواند الهام‌بخش برنامه‌هایی با هدف مشابه در ایران باشد.

درس آموخته‌ها:

- در نظر گرفتن مهارت‌آموزی به عنوان بخشی از راه‌حل برای حل مسئلهٔ بیکاری و فقر، در تعامل با خدمات دیگر (و نه به عنوان تمام راه‌حل).
- طراحی راه‌حل با توجه به شناخت دقیق مسئله و بررسی محل اجرا.
- ارتباط با بازار کار و آموزش مهارت مخصوص مشاغل موجود و در مواردی برای یک شغل خاص.
- استفاده از فناوری و راه‌اندازی اپلیکیشن کاریابی.
- پشتیبانی فرد به فرد برای پرکردن جای خالی هر مورد پیش‌بینی نشده.

۳. **مدرسهٔ سادبری ولی:** هستهٔ اصلی مدرسهٔ سادبری ولی در آموزش مهارت، رویکرد آموزشی آن (یادگیری آزاد و مسئولیت‌پذیری شخصی) است. این رویکرد آموزشی و شیوه‌های برآمده از آن قابل به‌کارگیری در ابعاد مختلف، از یک کارگاه یک روزهٔ سفال‌گری، تا ساخت یک مدرسه و یا نظام آموزشی است. اجرای این

پروژه در ایران مستلزم نسخه‌برداری جزء به جزء آن نیست. کما اینکه مدارس مشابه آن در سراسر دنیا چنین کاری نکرده‌اند. بنابراین با ملاحظات گفته‌شده، این پروژه در ایران قابل اجرا است.

درس‌آموخته‌ها:

- قابلیت یادگیری مهارت‌های نرم (برای زندگی و کار) به صورت غیرمستقیم در دل یادگیری مهارت‌های فنی.

- حل مسائل تدوین برنامه‌ی درسی یکپارچه (مسائلی مانند سرعت پیش‌روی، انتخاب یکی از وجوه یک فن به جای پرداختن یکپارچه به آن، هماهنگ نبودن با استعدادها و توانایی‌های فرد، و ...) با واگذاری به ساخته‌شدن برنامه‌ی درسی در محل یادگیری با توجه به ویژگی‌های هر محیط و هر فرد.

- پرورش ویژگی‌های ذاتی کودکان و نوجوانان مانند کنجکاوی، خیال‌پردازی، و خلاقیت (برخلاف مدارس سنتی).

- وسعت دامنه‌ی مهارت‌های قابل یادگیری با توجه به آزادی افراد و امکان فراهم کردن لوازم مورد نیاز.

- قابلیت اجرا با هر بودجه و در هر منطقه‌ای.

- اعتماد به گوهر وجودی انسان‌ها و تمایل آن‌ها به رشد و یادگیری.

- فراهم کردن زمینه‌ی یادگیری مادام‌العمر با تأکید بر مسئولیت شخصی در یادگیری و استفاده‌ی بهینه از امکانات موجود در محیط.

۴. فرصت‌های جوانان نامحدود آمریکا: قلب این پروژه فرصت کارورزی تابستانی دانش‌آموزان در «مشاغل واقعی» است. با توجه به سابقه این امر در ایران و وجود فرهنگ آن در بین خانواده‌ها و صاحبان کسب‌وکار، اجرای برنامه مشابه در ایران امکان‌پذیر است. صرفاً باید توجه شود که شیوه اجرای آن به نحوی نباشد که با منع قانونی که برای اشتغال افراد زیر ۱۷ سال وجود دارد، تعارضی نداشته باشد. ارائه گواهینامه برای انجام این کارورزی می‌تواند از نکاتی باشد که این شیوه کار را از شیوه‌های سنتی آن متمایز می‌کند. از مزایای پنهان این پروژه، ایجاد پیوستگی فرهنگی جوانان با منطقه‌ای است که در آن زندگی می‌کنند. با توجه به آن که دانشگاه‌رفتن احتمال خروج جوانان را از مناطق محروم بالا می‌برد، اجرای چنین پروژه‌ای می‌تواند بر نرخ مهاجرت جوانان و بازگشت ایشان پس از تحصیل تاثیرگذار باشد.

درس آموخته‌ها:

- امکان «تعریف کارورزی تابستانی» یک فرصت است.
- ایجاد فرصت‌های کارآموزی در شهر محل زندگی می‌تواند به آشنا شدن جوانان با مسائل واقعی منطقه خود و تمایل ایشان برای مشارکت در حل این مسائل تاثیرگذار باشد.
- ارائه گواهینامه و ایجاد ساز و کار برای روش‌هایی مانند استاد و شاگردی که در گذشته رایج بوده، می‌تواند منجر به احیای این روش‌ها شود.

۵. فرصت‌های نامحدود جوانان کانادا

چشم‌انداز این سازمان، جامعه‌ای است که در آن به جوانان بها داده شود و آنها نیز در اثر این بهادادن شکوفا شوند. از ملاحظات آنست که در این طرح به آن توجه نشده، آموزش به معلمان برای تقویت این موضوع مهم است. در فضایی مانند جامعه ایران که هنوز کیفیت معلمان در بعضی مناطق به ویژه مناطق محروم نیازمند ارتقا است، ممکن است چنین نادیده‌گرفتنی منجر به کاهش شدید اثر چنین پروژه‌هایی شود. برآورده کردن نیازهایی مثل مسکن و امکانات اساسی زندگی که در این پروژه مورد توجه قرار گرفته، برای مناطق محروم به ویژه مناطق حاشیه شهر (که ممکن است جوانان در آن وضعیت بسیار نابسامانی داشته باشند) می‌تواند تاثیرگذار باشد. باید توجه داشت که این حمایت‌ها حتما در پیوستگی کامل با تحصیل باشد تا به جایگاهی برای آسیب‌های اجتماعی تبدیل نشود.

درس‌آموخته‌ها:

- حمایت از جوانان آسیب‌دیده می‌تواند به بهبود زندگی شغلی ایشان کمک کند.

- در مناطقی که نیازهای اساسی دانش‌آموزان مختل است، می‌توان به شیوه‌های حمایتی‌ای فکر کرد که همزمان با تامین ایشان، شکلی از بها دادن و افزایش اعتماد به نفس را در خود داشته باشد.

۶. پروژه اشتغال جوانان:

این پروژه به مسئله پیشگیری از مهاجرت جوانان از مناطق محروم پرداخته که یکی از مسائل رایج در این چنین مناطقی است. نگاه چندجانبه به موضوع مهارت و موانعی که برای اشتغال وجود دارد، از ویژگی‌های این پروژه است. کنار هم دیدن مسئله مهارت، اشتغال، قوانین و سیاست‌های ملی مرتبط و حمایت از کسب‌وکارهای کوچک و متوسط کمک کرده است که در خلق اثر نهایی پروژه، هم‌افزایی اتفاق بیافتد.

درس آموخته‌ها:

- در صورتی که بتوان مهارت‌آموزی را در کنار موقعیت‌های شغلی بالقوه و تقویت آن دید، می‌توان تاثیر بیشتری انتظار داشت.

- نگاه چند جانبه به موانع اثربخشی مهارت و پرداختن به آن ایده قابل توجهی است.

- ارتباط مسئله مهاجرت از مناطق کم‌برخوردار و مسئله اشتغال و مهارت را باید در نظر داشت و از میزان مهاجرت نیروهای جوان می‌توان به عنوان یکی از شاخص‌های اثرگذاری کار استفاده کرد.

۷. مشاغل و مهارت‌های غنا:

ویژگی این طرح، همراهی کردن با جوانان در تمامی مسیر از ابتدا تا انتهای کار است. این‌که با نگاهی حمایت‌گرانه در تمام مسیر از مهارت‌آموزی تا ایجاد کسب‌وکار، ثبت رسمی آن، تامین مالی و ... در کنار جوانان باشیم، ایده ساده‌ای به نظر می‌رسد که در اجرا معمولاً به این شکل یکپارچه اتفاق نمی‌افتد

و از آن‌جا که هر سازمان فقط بخشی از این مسیر را در مأموریت خود می‌بیند، باعث می‌شود که نتیجه نهایی ثمربخشی کافی نداشته باشد. ایجاد محتوای یکپارچه برای استفاده در طول مسیر حمایت از جوانان در ایجاد کسب‌وکار، از دیگر ویژگی‌های این طرح است که می‌توان به آن توجه کرد.

درس آموخته‌ها:

- نگاه «کل‌نگر» به مسیر کسب‌وکار جوانان به جای توجه به یک بخش از آن در یک سازمان.

- امکان تولید محتوای پشتیبان برای آموزش و حمایت از جوانان در مسیر کسب‌وکار.

۸. اسپارک: برنامه‌های این مؤسسه با کمک شرکای بومی انجام می‌شوند. یک معنای اجرای این برنامه در ایران می‌تواند همکاری یک مؤسسه ایرانی به‌عنوان شریک بومی باشد. در این صورت اجرای برنامه در مناطق آسیب‌دیده ایران انجام‌پذیر است.

معنای دیگر اجرای برنامه، استفاده از الگوی مؤسسه (و نه همکاری مستقیم) است. در این صورت نیز برنامه چهارستونی و خدمات شش‌گانه، قابل استفاده در پروژه‌های مشابه ایرانی هستند.

درس آموخته‌ها:

- در نظر گرفتن مهارت‌آموزی به‌عنوان یکی از راه‌کارهای حل مسئله در کنار موارد دیگر.

- توجه هم‌زمان به ایجاد موقعیت‌های شغلی و مهارت‌آموزی مرتبط.
 - گسترش کسب‌وکارهای موجود در منطقه، و ایجاد اشتغال از طریق تسهیل رشد آن‌ها.
 - توجه به گسترش انواع مدل‌های کسب‌وکار و مهارت‌آموزی متناسب؛ مانند استارت‌آپ و کسب‌وکار کوچک و متوسط، خوداشتغالی، و مشاغل استخدامی.
 - توجه به انواع فرصت‌های شغلی، مانند کارمندی و کارگری، کارآفرینی، کسب‌وکار کوچک، و استارت‌آپ، و آموزش مهارت و پشتیبانی متناسب با نوع شغل مذکور.
 - استفاده از مؤسسات محلی و کارشناسان بومی.
 - ارزیابی دقیق پروژه‌ها، با معیارهای مشخص، در درازمدت.
- ۹. سازمان ملی توسعه مهارت: ساختار اجتماعی هند، به شدت طبقاتی و با کمترین قابلیت رشد افراد به طبقات بالاتر است. گسترش این نوع از آموزش مهارت و به کارگرفتن طبقات پایین جامعه به عنوان کارگر تک‌تخصصی، وابسته به ساختار اجتماعی هند، و تثبیت‌کننده آن است. بنابراین اجرای این برنامه در ایران ممکن و حتی مطلوب نیست.**

درس آموخته‌ها:

- کلاس‌های آموزشی نظری و عملی موازی، و ترکیب کلاس عملی با کارورزی با استفاده از ظرفیت شرکت‌ها و کارخانه‌ها.

- استفاده حداکثری از شرکت‌های خصوصی و تشویق آن‌ها به مهارت‌افزایی نیروهای خود یا سرمایه‌گذاری در حوزه مهارت‌آموزی.

۱۰. **بنیاد لب‌بند:** جامعه مخاطب بنیاد لب‌بند، مناطق فقیرنشین و محروم از ابتدایی‌ترین امکانات بهداشتی، رفاهی، و آموزشی هستند. و این برنامه در بستری خاصی از قوانین و شرایط سیاسی-اقتصادی متولد شده است. اجرای برنامه مشابه در ایران در صورت وجود مناطق مشابه، و امکان بستر سیاسی-اقتصادی برای برنامه‌های توسعه‌پایدار توسط سازمان‌های مردم‌نهاد امکان‌پذیر است.

درس‌آموخته‌ها:

- توجه به قوانین اقتصادی و سیاست‌های کشور و استفاده از فرصت پیش‌آمده.
- ایجاد تغییرات پایدار ماندگار.
- پرداختن به تمام جوانب اقشار تحت پوشش، از جمله بهداشت، تغذیه، و آموزش، و هماهنگ کردن همه ابزارها در هدف زندگی بهتر.

۴-۲- مروری بر ۵ تجربه در ایران

این کتاب بدون بررسی تجربه‌هایی از ایران ناقص می‌ماند. اما بررسی تجربه‌هایی از ایران با چالش‌های متعدد هم روبرو بود. بسیاری از این پروژه‌ها همچنان در جریان هستند و مشخص نیست که در آینده چه تغییراتی در آنها

اتفاق بیافتد. علاوه بر این، هرگونه اشتباه سهوی یا برداشت متفاوت ممکن است به انگیزه و وجهه مجریان لطمه وارد کند و یا آنها را دچار سوء تفاهم نماید. با چنین دغدغه‌هایی، تصمیم گرفتیم که بدون ذکر نام، و بدون روایت یا قضاوتی از عملکرد مجموعه‌های اجراکننده، صرفاً مدل اجرایی ایشان را معرفی کرده و چالش‌های بالقوه پیش روی آنها را نیز تحلیل کنیم.

برداشت ما این بوده که چون در نهایت هدف این مطالعه، شناختن چالش‌های بالقوه و درس‌آموخته‌های عملی برای اجرای پروژه‌های مرتبط با مهارت‌آموزی است و نه ارزش‌گذاری بر کیفیت پروژه‌ها، چنین نوع روایتی، کافی و کارگشا خواهد بود.

در روند مطالعه‌ای که برای نوشتن این کتاب انجام دادیم، ابتدا تلاش کردیم که پروژه‌های مذکور را تا حد امکان کامل و با مراجعه به منابع موجود از جمله شبکه‌های اجتماعی، مقالات و خبرهای مرتبط با آن، گزارش‌های منتشر شده و در گام بعد با مصاحبه با مدیران و افراد مرتبط با آن پروژه مورد بررسی قرار دهیم. این بخش اول، توصیفی و با این امید است که به خوبی ابعاد چنین پروژه‌هایی درک شود. در گام بعد، با نگاهی تحلیلی که به دنبال یادگیری از هر تجربه بود، مدل مرکزی آن استخراج شد و چالش‌های بالقوه پیش روی هر پروژه نیز توصیف شد.

تاکید مجدد بر این نکته لازم است که بررسی تجربه‌ها به معنای ارائه «الگوی موفق»، «انتخاب بهترین‌ها» یا «توصیه مدل» نیست و صرفاً یادگیری از تجربیات مدنظر است.

مدل ۱: مهارت‌آموزی آنلاین منتهی به اشتغال

مسئله: اولین تجربه داخلی مورد بررسی ما، به یک مدل مهارت‌آموزی آنلاین اختصاص داشت. هدف از انجام این پروژه، ارتقای مهارت در افرادی است که امکان شرکت در کلاس‌های حضوری را ندارند. این عدم امکان ممکن است به دلیل زندگی در مناطقی باشد که دسترسی کمی به دوره‌های مهارت‌آموزی وجود دارد. طبعاً در فقدان مهارت‌ها، امکان کسب شغل مناسب هم برای چنین افرادی که خیلی‌هایشان از ساکنین مناطق محروم هستند، بسیار دشوار خواهد بود.

راهکار: به منظور پاسخ به مسئله ورود به کار افراد فاقد مهارت، یک راهکار دو بخشی طراحی شده است:

بخش اول راهکار: طراحی یک مسیر آموزشی کاملاً آنلاین و چندوجهی شامل مهارت‌های مختلفی که یک «نوجوان یا جوان فاقد مهارت حرفه‌ای» لازم است برای ورود به بازار کار کسب کند.

بخش دوم راهکار: ایجاد یک مسیر حمایت‌کننده برای مهارت‌آموز که طی آن همراهی با مهارت‌آموز از ابتدای آموزش تا اشتغال اتفاق بیفتد و به اقتضای این موضوع، تلاش می‌کند تا ارتباط دوسویه از یک سمت با سازمان‌های مردم‌نهاد و گروه‌های محلی (برای شناسایی مهارت‌آموز)، و از سوی دیگر با کارفرمایان ایجاد شود.

مخاطبان این مدل: مخاطبان چنین مدلی، جوانان در سن کار خواهند بود. لازم است که این افراد، مهارت کافی برای کار با کامپیوتر را داشته باشند تا بتوانند آموزش‌های آنلاین را دریافت کنند. علاوه بر این، مخاطب باید به اینترنت پرسرعت و کامپیوتر دسترسی داشته باشد.

چالش‌های بالقوه این مدل:

از جمله چالش‌های بالقوه در بخش‌های مختلف مسیر اجرای این مدل عبارتند از:

۱. در شروع و اتصال به جامعه مخاطب

- **دسترسی به مخاطب و جلب همراهی او:** مخاطب این مدل، نوجوانان و جوانانی هستند که عضوی از جوامع محلی و اقشار محروم هستند. ارتباط با این اقشار به ویژه به صورت آنلاین، به سختی انجام می‌شود و در صورت دسترسی به ایشان، جلب اعتماد و همراه ماندنشان در طول مسیر نیز راه دشواری خواهد داشت.
- **ضعف مخاطب در مهارت‌های پیش‌نیاز:** برای پیدا کردن این دوره و انجام فرایند ثبت‌نام، نیاز به مهارت‌های پایه‌ای از جمله آشنایی با اینترنت، چگونگی تکمیل فرم، داشتن ایمیل و توانایی کار با آن و توانایی پیگیری از راه دور (آنلاین) مسیر ثبت نام وجود دارد. مخاطب بالقوه این مدل، احتمالاً در چنین مهارت‌هایی دچار ضعف است و این خود مانع دسترسی ایشان به دوره است. راهکاری که برای دو

معضل فوق می‌توان در پیش‌گرفت، اتصال از طریق فعالان اجتماعی و سازمان‌های مردم‌نهاد محلی است که در صورت انتخاب صحیح این گروه‌های حد واسط و آموزش کافی ایشان، ممکن است بتوان چالش‌های گفته شده را تا حد خوبی پوشش داد.

۲. مرحله اجرای آموزش

- **همراه‌نگه‌داشتن مخاطب و امکان ریزش در مسیر:** یکی از چالش‌های عمده دوره‌های آموزشی، حفظ همراهی مخاطبان در طول مسیر آموزش است که در انجام آموزش به صورت از راه دور (آنلاین)، این مساله بیشتر نیز مطرح خواهد بود. با در نظر داشتن این چالش، لازم است که «روندهای پیگیری» به شکل دقیقی طراحی شوند. چرا که هر چه در مسیر پیگیری، به واقعیت‌های زندگی مخاطب، از جمله ضعف‌های مهارتی و تفاوت‌های فرهنگی توجه کمتری شود، احتمال این ریزش نیز بیشتر خواهد بود. این واقعیت‌ها می‌توانند موارد ساده‌ای باشند؛ همچون تعیین ساعت کلاس، محول کردن تکالیفی درسی که دانش‌آموز پیش‌نیازهای آموزشی آن را فرا نگرفته باشد، و یا موضوعات فرهنگی‌ای که موجب واکنش در خانواده شود (که به دلیل اهمیت آن در ادامه به صورت جداگانه به آن پرداخته شده است).

- **طرح مسائل خارج از هدف پروژه توسط مخاطب:** در مدلی که ارتباط با مخاطب به طور پیش‌فرض براساس ارتباط آنلاین طراحی

شده است، احتمال رابطه‌ای با «درک متقابل بالا» کم است. به نحوی که ممکن است جوان یا نوجوان شرکت‌کننده در چنین دوره‌ای، محدودهٔ ماموریت پروژه را درک نکرده و شروع به طرح مسائلی خارج از هدف پروژه با ایشان کند به‌طور مثال کمک مالی مستقیم برای حل یک مشکل خانوادگی در خواست کنند یا مربی خود را طرف مشورت برای روابط شخصی قرار دهند. طرح‌شدن این مسائل، هم برای تیم مجری ممکن است تبدیل به یک چالش شود و هم احتمال دارد در صورت مداخلهٔ ناشیانه یا غیرمسئولانهٔ آموزش‌دهندگان، باعث آسیب به مخاطب شود.

● **ملاحظات تعامل با افراد متعدد از جوامع سنتی:** مدلی که براساس آموزش آنلاین طراحی شده، احتمالاً مخاطبانی از بخش‌های مختلف کشور را تحت پوشش خود قرار خواهد داد. در این مدل از یادگیری، آموزش‌دهنده به صورت فیزیکی در محیط مخاطب وارد نمی‌شود و در نتیجه مشاهده‌گر محدودیت‌ها و حساسیت‌های فرهنگی جامعهٔ مخاطب نیست. در نتیجه، عدم توجه به برخی موارد فرهنگی ممکن است مخاطبان یا خانوادهٔ آنها را نسبت به قصد و نیت آموزش بدبین کند به‌طور مثال، وجود مدرس غیرهم‌جنس یا میزان صمیمیت مدرسان در جلسات آموزشی (که در بسیاری از جوامع سنتی ایران پذیرفته شده نیست) یا بیان برخی موارد فرهنگی خارج از چارچوب موضوع آموزش، که به مخاطب محلی حس تضاد بین مجموعهٔ آموزشی با فرهنگ محلی را القا کند، ممکن است باعث

بدبینی خانواده‌ها یا خود فراگیر و امتناع از ادامهٔ مسیر شود. برای مدیریت چنین چالشی، لازم است که ابتدا بررسی دقیقی دربارهٔ ملاحظات فرهنگی جوامع مخاطب انجام شود و گروه مجری، طبق این ملاحظات، تمامی آموزش‌دهندگان و افرادی که با فراگیران در تعامل هستند را تحت آموزش قرار دهد و چارچوب رفتاری مشخص برای ایشان تعیین کند. علاوه بر این، تعامل با خانوادهٔ مخاطبان نوجوان و بازخوردگرفتن از ایشان نیز می‌تواند به جلب اعتماد ایشان و حساسیت کمتر در قبال مسائل احتمالی کمک کند.

● امکانات و شرایط پیش‌نیاز برای شرکت در چنین دوره‌هایی:

داشتن لپ‌تاپ یا کامپیوتر و اینترنت پرسرعت، اولین امکانی است که به نظر می‌رسد برای شرکت در چنین آموزش‌هایی مورد نیاز است؛ اما علاوه بر این، داشتن مکان مناسب برای شرکت بدون دغدغه در کلاس، داشتن زمان و فراغت کافی برای انجام تمرینات و همچنین تجهیزات احتمالی دیگر (که با بررسی دقیق‌تر شرایط مخاطبان قابل تعیین است) ممکن است مانع حضور باکیفیت مخاطب در دورهٔ آموزشی شود. یکی از راه‌کارهای احتمالی برای حل این چالش، ایجاد مراکزی مجهز به کامپیوتر و اینترنت در منطقه‌ای است که تعداد حداقلی از مخاطبان حضور دارند. در چنین فضایی می‌توان علاوه بر ارائهٔ امکانات لازم به صورت عمومی، شرایط را نیز برای مخاطب جهت بهره‌گیری از دوره، آماده‌تر کرد.

۳. مرحلهٔ ورود به بازار کار

- **متناسب نبودن مهارت‌های کسب‌شده با محیط زندگی:** لازم است که محتوای طراحی شده در این مدل، بر اساس نیازهای شغلی محل زندگی فرد باشد. به طور مثال، ممکن است که مخاطبی در روستا یا شهر کوچکی زندگی کند که یک متصدی کافی‌نت یا آموزش‌دهندهٔ عمومی کار با موبایل و اینترنت، بیش از یک برنامه‌نویس مورد نیاز محیط بوده و دارای ظرفیت کسب درآمد باشد. در چنین شرایطی، اگر طراحی محتوا، نه از سر نیاز محیط، که از سر تشخیص یک‌طرفهٔ متخصصین، اتفاق افتاده باشد، حتی در صورت انجام کاملاً موفقیت‌آمیز چنین دوره‌های آموزشی‌ای، تاثیر مثبت آن صرفاً فردی بوده و به خودی خود، بر افزایش کیفیت زندگی در محل زندگی یا حل چالش‌های عمومی و کسب درآمد از طریق آن تاثیری نخواهد داشت.

- **لزوم پیدا شدن شغل دورکار:** در ادامهٔ چالش قبل، اگر مهارت‌های آموزش‌داده‌شده در محیط زندگی مخاطبان بازار کار خاصی نداشته باشد، لازم خواهد بود که حتماً شغل دورکار مناسب این افراد پیدا شود. با فاصله‌گرفتن از دورهٔ همه‌گیری کرونا، فرصت‌های شغل دورکار هم به طور قابل ملاحظه‌ای کاهش یافته و این یک ریسک در اشتغال به کار مهارت‌آموزان خواهد بود.

- **احتمال افزایش مهاجرت:** طبق چالشی که پیش‌تر مطرح شد، اگر افراد موفق به پیدا کردن شغل دورکار نشوند، با توجه به شکاف مهارتی که با محیط خود پیدا کرده‌اند، احتمالاً گزینهٔ مهاجرت به شهرهای بزرگ‌تر، یعنی مراکز استان و حتی تهران را برای پیدا کردن کار

مناسب پیش رو خواهند داشت.

سه چالش آخری که مطرح شد، مواردی جزئی نیستند؛ بلکه می‌توان آنها را مشکلاتی اساسی و ریشه‌ای به شمار آورد که باعث می‌شود این مدل را نتوان مدلی کاملاً سازگار با مسیر توسعه پایدار محلی و متناسب با نیازهای ساکنین مناطق کم‌برخوردار به شمار آورد. مگر آن‌که از این مدل آموزش برای پرداختن به مهارت‌هایی استفاده شود که به طور گسترده مورد نیاز مناطق محروم بوده و دارای قابلیت کسب درآمد در این مناطق باشند و یا سرمایه‌گذاری ویژه‌ای برای تکمیل حلقه‌های مفقوده اتصال مهارت آموخته‌شده با ظرفیت‌های شغلی مناطق هدف صورت داد.

● **آیا کسب‌وکارها به مهارت‌های آموزش داده‌شده اکتفا می‌کنند؟**

یکی دیگر از چالش‌های احتمالی این مدل، این است که داشتن مهارت‌های مورد نیاز برای استخدام افراد کافی نباشد. به بیانی دیگر، ممکن است سوگیری درباره نداشتن تحصیلات دانشگاهی (یا نداشتن تحصیلات در دانشگاه‌های معتبر) و دوری خاستگاه فرد از شهرهای بزرگ و پایتخت و یا عدم امکان حضور در مواقع مورد نیاز در محل شرکت، مانعی برای استخدام باشد که این عوامل، آگاهانه یا به صورت ناخودآگاه در تصمیم‌گیری شرکت‌ها در استخدام افراد تاثیرگذار هستند.

● **شکاف مهارت‌های زمینه‌ای فرد: برای حضور حرفه‌ای در فضای**

کار، نه فقط مهارت‌های تخصصی و مهارت‌های نرم قابل آموزش و قابل تمرین، که تجربه زیسته و مهارت‌های ضمنی‌ای مورد نیاز است که تنها زمانی نبود آن مشخص می‌شود که فرد با چالش مواجه می‌شود. برای شناخت چنین چالش‌های زمینه‌ای، لازم است تعدادی از مهارت‌آموزان که وارد بازار کار شده‌اند مورد بررسی طولانی مدت قرار گرفته و چالش‌های ایشان در مواجهه با فضای حرفه‌ای کار شناسایی شود. بدون توجه به این حلقه‌های بعد از آموزش و مهارت‌آموزی، این مدل یک نقصان جدی برای تحقق اهداف مدنظرش خواهد داشت.

مدل ۲: توانمندسازی از مسیر تجربه کار داوطلبانه

مسئله: زمینه اجرای الگوی دومی که بررسی کرده‌ایم، شرایطی است که در آن برای جامعه مخاطب موقعیت‌های شغلی بالقوه‌ای وجود دارد؛ اما افراد دچار کمبود مهارت و تجربه برای دستیابی به این فرصت‌های شغلی هستند.

راهکار: در این مدل، مبنای حل مسئله ورود به کار افراد فاقد سابقه کار و با مهارت ناکافی، «تجربه کار داوطلبانه» است. به همین منظور یک راهکار دو بخشی ایجاد می‌شود:

بخش اول راهکار: یک پلتفرم «دو طرفه» ایجاد شده است که از یک طرف کارفرمایان می‌توانند موقعیت‌های کار داوطلبانه را اعلام کنند و از سمت دیگر

کارجویان رزومه خود را در سایت تکمیل کرده تا امکان دیده شدن توسط کارفرمایان وجود داشته باشد.

بخش دوم راهکار: از آنجا که مخاطب این پلتفرم (از سمت کارجویان)، افراد فاقد سابقه و مهارت کافی برای ورود به بازار کار هستند، مجموعه‌ای از کارگاه‌های آموزشی حضوری و رویدادهایی چون بوت‌کمپ‌ها برای آماده کردن افراد برای ورود به بازار کار تدارک دیده شده است. یکی از خدمات در این بخش کمک به افراد متقاضی برای ایجاد رزومه نیز هست.

مخاطبان: مخاطب این مدل، جوانان فاقد سابقه کار و مهارت‌های پایه مورد نیاز برای ورود به بازار کار هستند.

چالش‌های پیش روی این مدل:

با نگاهی تحلیلی به مدل، چالش‌های بالقوه‌ای را برای تحقق اهداف آن می‌توان متصور شد:

۱. در شروع و اتصال به جامعه مخاطب:

- ناآشنایی نیروهای جوان با «اهمیت کسب تجربه» و «صرف زمان» برای توانمندشدن و از سوی دیگر، داشتن انتظارات بالای مالی یا کاری در شروع مسیر شغلی خود.
- ناآشنایی مخاطبان، اعم از نیروی کار و کارفرما با مفهوم «کار داوطلبی» و اهمیت آن.

۲. در اجرای فرایند آموزش و کارآموزی:

- جلب همکاری سازمان‌ها و گروه‌ها برای استفاده از نیروی داوطلب و کارآموز و ترویج فرهنگ جذب کارآموز و نیروی داوطلب بین کارفرمایان.
- داشتن یادگیری موثر دوره کارآموزی یا داوطلبی برای نیرو، که مستلزم وجود مهارت و بینش لازم برای همکاری صحیح با نیروی داوطلب در بین کارفرمایان است.

۳. پس از پایان فرایند و در زمان استخدام مخاطب:

- پذیرفته‌شدن کار داوطلبی به عنوان سابقه کار قابل قبول توسط کارفرمایان آینده، و اعتماد به کارجو.

مدل ۳: نگاه کل‌نگر به مسیر کسب‌وکار

مسئله: زمینه اجرای مدل سومی که بررسی کردیم، شرایطی است که در آن موقعیت‌های کاری بالقوه برای افراد وجود ندارد و لازم است که افراد خودشان کسب‌وکار ایجاد کنند یا با تقویت کسب‌وکارهای موجود امکان اشتغال بیشتر فراهم شود. چنین زمینه‌ای به ویژه در روستاها و شهرهای کوچک رایج است. زمینه دیگری که این مدل در آن معنا پیدا می‌کند، شرایطی است که موقعیت کار وجود دارد، اما به هر دلیل دیگر، از جمله تناسب موقعیت کار با علائق یا شرایط زندگی فرد، اشخاص تمایل دارند که کسب‌وکار خودشان را داشته باشند.

راهکار: در این مدل تلاش می‌شود که با نگاه کل‌نگر به مسیر کسب‌وکار افراد در تمام طول مسیر ایجاد کسب‌وکار (یا تقویت کسب‌وکار موجود) با مخاطب همراهی شود. بدین ترتیب، مراحل برای همراهی برنامه‌ریزی می‌شود که از جمله این مراحل عبارتند از:

۱. شناسایی صاحبان کسب‌وکار از طریق حضور بی‌واسطه تسهیلگران در بین جامعه مخاطب و همزمان امکان مراجعه افراد به پروژه برای دریافت خدمات.

۲. نیازسنجی و عارضه‌یابی کسب‌وکارهای موجود و به طور کلان‌تر، فضای کسب‌وکار در جامعه هدف.

۳. فراهم کردن آموزش، مشاوره و دیگر موارد مورد نیاز برای ایجاد یا توسعه کسب‌وکار.

۴. فراهم کردن فرصت هم‌آموزی بین کسب‌وکارها و آموزش‌های عرضی بین کسب‌وکارها.

۵. شبکه‌سازی برای کسب‌وکارها به ویژه با کانال‌های فروش فرامنطقه‌ای.

مخاطبان: صاحبان کسب‌وکارهای خرد و مشاغل خانگی یا علاقه‌مندان به ایجاد چنین کسب‌وکارهایی.

چالش‌های بالقوه پیش روی این مدل:

برای این مدل نیز چالش‌های بالقوه‌ای را می‌توان پیش‌بینی کرد. از جمله این چالش‌ها (براساس مراحل اجرای آن) این موارد را می‌توان نام برد:

۱. در شروع و اتصال به جامعه مخاطب:

- **انتخاب مخاطب مناسب:** چه کسب‌وکارهایی برای حمایت انتخاب می‌شوند و رشد این کسب‌وکارها چه نتایجی را برای جامعه هدف بر خواهد داشت؟ انتخاب صحیح کسب‌وکارهایی که نه فقط افزایش درآمد فردی، که افزایش کیفیت زندگی مردم را نیز به همراه داشته باشد، می‌تواند به اثرگذاری بیشتر چنین مدلی برای جامعه هدف منجر شود.

- **جلب اعتماد صاحبان کسب‌وکار و افراد علاقه‌مند به کارآفرینی:** این که صاحبان کسب‌وکار، الگوی این پروژه را به عنوان مرجعی برای دریافت آموزش و مشاوره به رسمیت بشناسند و به آن اعتماد کرده و برای دریافت کمک‌های لازم به آن مراجعه کنند، یک چالش است. چالشی که در وهله اول با انتخاب افراد مناسب برای تیم اجرایی، طراحی دقیق روند تعامل با مخاطب و پس از آن معرفی صحیح طرح و اهدافش، می‌توان بر آن غلبه کرد.

۲. در اجرای فرایند آموزش و مشاوره:

- **چالش آموزش‌دهنده و مشاور مناسب:** لازم است در چنین مدلی با آموزش‌دهنده و مشاور متخصص در حوزه کسب‌وکارهای کوچک (و به ویژه کسب‌وکار خرد) همکاری شود. اما تخصص هم به تنهایی کافی نیست و لازم است که مشاوران و مربیان، بیان ساده و متناسب با مخاطب داشته باشند.

- **احساس نیاز مخاطبان به آموزش و مشاوره ارائه‌شده:** هر چقدر هم که آموزش و مشاوره ارائه‌شده دقیق و مفید باشد، تا زمانی که مخاطب به آن احساس نیاز نکند، موثر نخواهد بود. این سوال که آیا مخاطب به چنین احساس نیازی رسیده، یکی از چالش‌ها در این مرحله می‌تواند باشد. یکی از راهکارهای مواجهه با چنین چالشی، طراحی برنامه‌های آموزشی با مشارکت مخاطبان است.
- **مسئولیت‌پذیری طرفین پروژه:** مسئولیت‌پذیری صاحبان کسب‌وکار درباره نتیجه حاصل‌شده از فرایند مشاوره و همچنان احساس مسئولیت حداکثری تسهیلگران و مشاوران نسبت به حساسیت فرایند و درک تاثیرات مهمی که بر زندگی و معاش مخاطب خواهد داشت.
- **طرح‌شدن مسائلی خارج از برنامه پروژه:** همواره ممکن است که درخواست‌هایی مطرح شود که در طراحی اولیه وجود نداشته‌است. این درخواست‌ها اگر به درستی شنیده نشود، ممکن است به یک چالش تبدیل شود. اما اگر به درستی شنیده شود و برای پاسخگویی به درخواست‌هایی که از سوی مخاطبان مطرح می‌شود برنامه‌ریزی شود، ممکن است به فرصتی برای متناسب‌تر شدن مدل با جامعه هدف تبدیل شود.

مدل ۴: تجربه «تولید در حین آموزش»

مسئله: زمینه اجرای این مدل شرایطی بوده است که یک سازمان خیریه برای کمک به هنرجویان هنرستان در مناطق محروم وارد عمل شده است. با این مسئله که هنرجویان هنرستان، مهارتی را آموزش می‌بینند، اما آن آموزش منجر به کار واقعی و اشتغال نمی‌شود.

راهکار: این مدل، تلاش دارد که به منظور حل مسئله کاربردی شدن آموزش‌های هنرستانی یک راهکار ایجاد کند تا علاوه بر کسب تجربه، درآمدی نیز عاید دانش‌آموزان و مدرسه شود. مراحل راهکار این مدل عبارتند از:

۱. در نظر گرفتن یک سفارش بالقوه در جامعه محلی یا نقاط دیگر کشور که قابل تهیه توسط یک هنرستان باشد.
۲. شروع فرایند همکاری با هنرستان و انعقاد قرارداد تولید.
۳. ارائه آموزش‌هایی به کادر مدرسه
۴. تولید محصول توسط هنرستان
۵. دریافت محصول و انجام فرایندهای مالی پرداخت
۶. استفاده از محصول تولید شده در فرایندهای کمک‌رسانی مؤسسه یا دیگر موارد مصرفی

مخاطبان: مهارت‌آموزان هنرستانی، کادر هنرستان و هنرستان را می‌توان در سطوح مختلف مخاطب این مدل دانست.

چالش‌های بالقوه پیش روی این مدل:

از جمله چالش‌های بالقوه‌ای که در بخش‌های مختلف این مدل می‌توان پیش‌بینی کرد عبارتند از:

۱. در مرحله انتخاب هنرستان:

- **احتمال انتخاب هنرستان‌های برخوردارتر و توانمندتر.** از آن‌جا که اجرای این طرح مستلزم داشتن توانایی‌های اجرایی در بین کادر مدرسه و از نظر امکانات، حداقل داشتن خوابگاه است (بچه‌ها خارج از ساعات تحصیل در هنرستان، کار تولید را انجام می‌دهند)، این احتمال هست که مدارس که اقشار محروم‌تر در آن تحصیل می‌کنند، از ورود به این طرح باز بمانند.
- **چالش نیاز به تعهدپذیری فراتر از مسئولیت معمول کادر مدرسه.** از آن‌جا که کادر مدرسه در مناطق کم‌برخوردار به خودی خود دچار چالش‌هایی بیشتر از مدارس دیگر هستند، اجرای چنین طرحی می‌تواند به ایشان بار مسئولیتی بیشتری اعمال کند و در نتیجه چالش‌برانگیز باشد.
- **احتمال فشار هنرستان به دانش‌آموزان.** اگر برای اجرای این مدل، عوایدی نظیر اعطای کمک‌های تجهیزاتی به هنرستان تعلق بگیرد،

ممکن است که مسئولین هنرستان علی‌رغم میل و توان دانش‌آموزان، مشارکت در این طرح را به‌خاطر کسب منافع مدرسه به ایشان تحمیل کنند.

۲. در اجرای فرایند تولید و آموزش:

- **آموزنده‌بودن فرایند برای دانش‌آموز.** مهم‌ترین چالش این مرحله این است که این احتمال وجود دارد که اساساً فرایند برای دانش‌آموزان جنبه ارتقای مهارت نداشته باشد یا بعد از طی کردن مدتی از طرح، به دلیل انجام یک کار تکراری تولیدی، دیگر جنبه یادگیری را از دست بدهد و صرفاً یک شغل تولیدی باشد.
- **یک‌جانبه‌شدن مهارت مورد تأکید و محدود شدن به مهارت تولید.** یکی دیگر از چالش‌های بالقوه پیش روی این طرح این است که دانش‌آموزان در فرایند بازاریابی، مدیریت مالی و برنامه‌ریزی تولید دخیل نشوند. نتیجه چنین اتفاقی این خواهد شد که دانش‌آموز جنبه‌های مختلف یک کسب‌وکار را تجربه نکرده و در اشتغال پس از فارغ‌التحصیلی همچنان دچار مشکل خواهد بود.
- **احتمال تبدیل شدن کار دانش‌آموز از سمت خانواده به کار اجباری و انتظار درآمد از دانش‌آموز.** در این چالش این احتمال هست که ناخواسته دانش‌آموز را به سمت «کار کودک» سوق داده باشیم. این موضوع به‌ویژه با افزایش تنگنای مالی خانواده‌ها، محتمل‌تر هم می‌شود.

- **احتمال مواجهه ناقص مدارس و دانش‌آموزان با مفهوم کسب‌وکار.** در صورتی که سازمان متولی اجرای طرح، خودش سفارش‌دهنده محصولات هم باشد، هنرستان و دانش‌آموزان در معرض یکی از مهم‌ترین بخش‌های فرایند کسب‌وکار که فروش و مواجهه با مشتری است، قرار نخواهند گرفت.

مدل ۵: مهارت‌آموزی در هماهنگی کارفرما

مسئله: زمینه اجرای آخرین مدل داخلی که بررسی کردیم، شرایطی است که موقعیت‌های شغلی بالقوه و حتی مناسبی وجود دارد، اما دانشجویان و فارغ‌التحصیلان از مهارت کافی برای کسب شغل‌های مذکور برخوردار نیستند.

راهکار: این مدل که لزوماً هم برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار طراحی نشده است (ولی دارای درس‌آموزی برای آن مخاطبان نیز هست)، برای آن‌که مسئله جذب نیروهای جوان فاقد سابقه یا دارای سابقه کاری کم در یک سازمان بزرگ را حل کند، راهکاری ایجاد کرده است که مراحل آن عبارتند از:

۱. شناسایی یک سازمان بزرگ که به تعداد نیروی زیادی نیاز دارد
۲. استحصال نیازهای سازمان بر مبنای رشته‌های تحصیلی و مهارت‌های مورد نیاز
۳. طراحی دوره آموزشی مبتنی بر نیازهای سازمان

۴. اعلام ثبت نام دوره آموزشی و ثبت نام علاقه‌مندان

۵. انتخاب شرکت‌کنندگان بر اساس رزومه و مصاحبه ورود به آموزش

۶. برگزاری دوره آموزشی

۷. ارزیابی و مصاحبه ورود به کار

۸. طی کردن دوره کارآموزی

مخاطبان: مخاطبان این مدل، دانشجویان و فارغ‌التحصیلان مقاطع مختلف تحصیلی هستند. البته در این مدل (و دیگر مدل‌ها) می‌توان از نظر دریافت هزینه، بین مخاطبان کم‌برخوردار و مخاطبان دیگر تمایز قائل شد.

چالش‌های بالقوه پیش روی این مدل:

از جمله چالش‌های بالقوه در بخش‌های مختلف این مدل عبارتند از:
 ۱. در مرحله انتخاب سازمان همکار:

- **چالش وجود سازمان نامزد همکاری در طرح.** تعداد سازمان‌هایی که بتوانند نیروی تازه‌کار انبوه جذب کنند، زیاد نیست و این یک محدودیت در اجرای این مدل است. این محدودیت در مناطق محروم ممکن است جدی‌تر نیز باشد. علاوه بر این، ضعف پایه‌ای نیروی انسانی این مناطق نیز چالش برانگیز است. هر دو چالش ممکن است با انجام مدل در مقیاس کوچکتر قابل حل باشد.

- **جلب اعتماد سازمان همکار.** برای سازمان‌هایی که به صورت بالقوه می‌توانند همکار این طرح باشند جلب اعتماد و همچنین پیدا کردن دیدگاه مشترک نسبت به طرح، یک چالش است.
- **تشخیص صحیح نیازهای سازمان همکار.** احصاء نیازهای سازمان همکار به ویژه از نظر مهارت‌های مورد نیاز، مستلزم مطالعه تخصصی سازمان است و اگر به درستی اتفاق نیفتد، یک چالش در پایان کار خواهد بود. علاوه بر نیازهای آموزشی، نیاز است که به فرهنگ سازمانی نیز توجه شود؛ چرا که جلب افراد ناسازگار با فرهنگ سازمان ممکن است در آینده به یک چالش برای طرح مبدل شود.

۲. در مرحله جذب مهارت‌آموز و آموزش:

- **ثبت نام مخاطب کافی.** اگر به تعداد کافی ثبت نام انجام نشود، ممکن است پروژه در فرایند مصاحبه و گزینش مخاطب، با محدودیت روبرو شود و نتواند نیازهای سازمان همکار را در پایان تامین کند.
- **چالش تطبیق رشته‌های تحصیلی.** در این مدل نیاز است که رشته‌های ثبت‌نامی مطابق با نیازهای سازمان همکار باشد. این چالش وجود دارد که مخاطبانی که ثبت‌نام کرده‌اند از نظر رشته‌های تحصیلی با این نیازها سازگار نباشند. اگر عنوان رشته به عنوان فیلتری برای ثبت‌نام باشد، افراد زیادی را از فرصت دریافت آموزش محروم خواهد کرد.

- ایجاد انتظار استخدام یا شروع کارآموزی به صورت قطعی. در این مدل طبیعتاً لازم است پس از پایان دوره آموزش، مصاحبه مجدد برای صلاحیت‌سنجی و ورود واقعی به کار در سازمان گذرانده شود؛ اگر کیفیت فراگیری توسط مهارت‌آموزان پایین باشد، ممکن است طرح نتواند تعهد خود نسبت به سازمان همکار را اجرایی کرده و اگر کارآموزان نیز انتظار استخدام داشته باشند، چالش‌هایی ممکن است ایجاد شود.

فصل ۵. جمع‌بندی و جان کلام

این فصل، چکیده و جمع‌بندی‌ای از مطالبی است که در چهار فصل گذشته به سراغ آن رفتیم. برخی از تحلیل‌ها که در فصل‌های قبل نیز جای مناسب خود را پیدا نکرده بودند، در این فصل خدمت شما ارائه خواهد شد. شیوه ارائه مطالب این بخش در قالب دو بخش «بایدها» و «نبایدهای» برنامه‌های مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخودار تنظیم شده است. ناگفته پیداست که این بایدها و نبایدها دارای قطعیت نیست و نظر نویسندگان این کتاب است. بسیار مشتاقیم که این کتاب و به ویژه این فصل، شروع‌کننده گفتگویی عمیق‌تر در میان فعالان و صاحب‌نظران این حوزه باشد.

۵-۱-۱- باید‌های اقدامات مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار

مهارت‌آموزی موثر برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار، چه مختصات، ملاحظات و ویژگی‌هایی باید داشته باشد؟ در ادامه، مروری بر این «باید‌ها» خواهیم داشت.

۵-۱-۱- توجه به اهمیت مهارت‌های نرم

آنچه که در بررسی تجارب و دیدگاه‌های مختلف در فصول قبلی واضح بود، این واقعیت است که «آموزش مهارت‌های فنی» کافی نیست و لازم است که در کنار آن به مجموعه مهارت‌هایی نیز پرداخت که امروزه آن را «مهارت نرم» می‌نامند. برخی از مهم‌ترین این مهارت‌ها عبارتند از: مدیریت زمان، ارتباط موثر، اعتماد به نفس، مذاکره و کار تیمی. یکی از مهارت‌های نرم بسیار مهم نیز «خود‌یادگیرندگی» است. به این معنا که افراد، فقط پذیرنده آموزش نباشند و این را یاد بگیرند که خودشان از مسیرهای مختلف به دنبال یاد گرفتن بروند. این موضوع به ویژه با در نظر گرفتن تحولات بسیار سریع مشاغل در عصر ما اهمیت دوچندانی پیدا می‌کند. «خود‌یادگیرندگی» به افراد قابلیت تطبیق با تحولات را می‌دهد. خبر خوب اینکه با وجود زیرساخت‌های مجازی همچون «یوتیوب»، «هوش مصنوعی» و انبوهی از صفحات وب، بسیاری از محتواهای آموزشی از طریق اینترنت قابل دسترسی است و اگر افراد «یاد بگیرند که چطور یاد بگیرند»، خودشان و بدون نیاز به سازمان‌های آموزش‌دهنده مهارت خواهند توانست که در بسیاری موارد به اصطلاح، گلیم خود را از آب بیرون بکشند.

۵-۱-۲- توجه به مهارت‌های مورد نیاز منطقه

در اولویت‌بندی انواع مهارت‌هایی که برای آموزش انتخاب می‌شود لازم است فرایند مهارت‌آموزی را از نیازهای بازار کار و مسائل بومی همان منطقه شروع کنیم. چرا که زمانی که این ملاحظه را نداشته باشیم، پس از آموزش مهارت، روند پیدا کردن شغل به سختی اتفاق افتاده و در برخی موارد حتی باعث مهاجرت و یا بیکاری و سرخوردگی فرد مهارت‌آموز خواهد شد. در توجه به بازار کار بومی، باید توجه داشت که می‌توان برای مشاغلی که در حال حاضر تامین نیروی کارشان از خارج منطقه اتفاق می‌افتد نیز برنامه‌ریزی داشت. برای مثال در بسیاری از صنایع مستقر در جنوب کشور، عمده بازار کار موجود، به مشاغل با سطح مهارت فنی پایین مرتبط است؛ در حالی که یک زمین بازی کمتر توجه‌شده، مشاغل با سطح مهارت فنی بالاتر هستند که همین حالا هم مورد نیاز صنایع بومی هستند، ولی به دلیل فقدان تکنیسین‌ها و متخصصین در جامعه محلی، به شکل پروازی یا مهاجرت از نیروی کار شهرهای بزرگ و به ویژه پایتخت تامین می‌شوند. سرمایه‌گذاری برای توانمندسازی و تامین این مشاغل از جامعه محلی، یکی از اتفاقات تحول‌آفرین پایدار می‌تواند باشد که البته مستلزم کار پژوهشی اکتشافی در حوزه نیازمندی‌های صنایع و به‌ویژه مصاحبه و پیمایش با صاحبان صنایع خواهد بود.

۵-۱-۳- مسئله تطابق با تحولات مشاغل در دنیای امروز و مهارت‌های

مورد نیاز آن

در دنیای امروز، نمی‌توان نگاهی به تحولات جهانی و موضوعات روز بازار کار نداشت. لحاظ کردن این مسائل در فرایند مهارت‌آموزی، به ارتقای کیفیت آموزش از یک سو و آماده‌شدن مخاطبان برای رویارویی و «انطباق‌پذیری» با موضوعات و شرایط جدید از سوی دیگر کمک خواهد کرد. به طور مثال، آموزش «هوش مصنوعی» و «چگونگی استفاده از ابزارهای آن» می‌تواند در حال حاضر یکی از مواد آموزشی در نظر گرفته شود. اهمیت «انطباق‌پذیری»³⁸ در برنامه‌های توانمندسازی آموزشی در مجامع بین‌المللی مرتبط نیز بسیار بالا رفته است و بنیادهایی چون آشوکا بر این باورند که تجهیز افراد به مهارت‌هایی که توانایی انطباق‌پذیری آنها را با دنیای به سرعت متغیر کنونی فراهم می‌کند، باید یکی از اولویت‌دارترین ماموریت‌های آموزشی در نظر گرفته شود.

۵-۱-۴- اهمیت سرمایه‌گذاری بر معلمان و توانمندسازی نهاد آموزش

آموزش مستقیم به مهارت‌آموزان اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت بازدهی بیشتری داشته باشد، اما منجر به ایجاد جریان پایدار تغییر در مناطق نخواهد شد. به همین دلیل، لازم است که بر توانمندسازی معلمان و ارتقای دیدگاه و مهارت ایشان نیز سرمایه‌گذاری مناسبی صورت بگیرد. مدرسه، ادارات آموزش و پرورش و سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان نهادهای متولی آموزش باید همواره در نظر گرفته شوند و پروژه‌های تعریف‌شده در راستای توانمندسازی و ارتقای این نهادها باشد. این موضوع در نهادینه‌شدن مهارت‌آموزی موثر در مناطق تاثیر خواهد داشت. از طرف دیگر، زمانی که تمرکز بر اقشار محروم

³⁸ adaptation

است، هرگونه اصلاح نهادی که در این سازمان‌ها منجر به شمولیت اجتماعی بیشتر در امر آموزش مهارت شود، منجر به ارتقای پایدار این نهادها برای خدمت به اقشار محروم و حل مسئله مهارت‌آموزی ایشان خواهد شد. سرمایه‌گذاری بر معلمان و نهاد آموزش در جامعه محلی همچنین سبب می‌شود که خوداتکایی جامعه بالا رود و وابستگی آن به کمک‌های موسسات بیرونی در مهارت‌آموزی نیز کاهش پیدا کند.

۵-۱-۵- توجه به تنوع روش‌های آموزشی

بسیار می‌شنویم که «بهترین روش آموزش مهارت چیست؟». پاسخ صحیح به این سؤال این است که روش‌های آموزش مهارت باید متنوع باشد. به دلیل تنوع ویژگی مخاطبان، تنوع اقتضات آموزشی هر مهارت و نیز زمینه‌های اجتماعی متنوعی که در آن فعالیت مهارت‌آموزی انجام می‌شود، لازم است همواره نسبت به روش‌های متنوع، چه روش‌های جدید و چه بازگشت به روش‌های قدیمی موثر گشوده باشیم و در یک برنامه آموزشی، از طیف متنوعی از روش‌ها به فراخور نیاز موجود استفاده کنیم. در این کتاب، از روش‌های مختلفی از جمله «آموزش حین انجام»، «آموزش استاد-شاگردی»، «آموزش چریکی» (آموزش مهارت با خروجی سریع)، «کارآموزی» و روش‌های متنوع دیگر نام برده شده است که نمی‌توان هیچ یک از این روش‌ها را به عنوان یک روش برتر و قابل توصیه برای همه مهارت‌ها و همه مخاطبان قلمداد کرد.

۵-۱-۶- ایجاد شبکه موثر در بین فعالان این حوزه

در بخش دولتی، خصوصی و نیز در بین فعالان اجتماعی (اعم از افراد و سازمان‌های مردم‌نهاد)، دغدغه‌مندان متنوعی در حوزهٔ مهارت‌آموزی در حال فعالیت هستند و به‌ویژه بسیاری از آنها تمرکز یا علاقهٔ اصلی کارشان برای اقشار کم‌برخوردار است. به منظور هم‌افزایی و پیشگیری از اتلاف منابع و یا جلوگیری از موازی‌کاری، لازم است به فرصت‌های همکاری بین بخشی توجه شود. در حال حاضر به نظر می‌رسد که زمین بازی «مهارت‌آموزی» زیست‌بومی با بازیگرانی جزیره‌ای و متکثر در نهادهای دولتی، خصوصی و مردمی است و هرگونه اقدامی برای گفتگو و نزدیک‌شدن فکری و عملی این بازیگران به یکدیگر، اقدامی توانمندساز برای این زیست‌بوم خواهد بود.

۵-۱-۷- تجهیزات، لازم است؛ ولی همه چیز نیست

این نگاه که با اعطای تجهیزات و ساخت ساختمان می‌توان مسائل انسانی را حل کرد، به طور مشخصی نقایص خود را نشان داده‌است. البته قابل چشم‌پوشی نیست که افراد آموزش‌دهنده با دسترسی به تجهیزات مناسب، امکان آموزش بهتری خواهند داشت؛ اما لازم است که توجه شود که «تجهیزات» باید در خدمت آموزش باشد و نه یک هدف. در واقع، تجهیزات بخشی از یک سیستم آموزشی هستند. طراحی این سیستم، و به‌ویژه توجه به نقش انسان‌هایی که در این سیستم در جهت اهداف آموزشی نقش بازی می‌کنند (نظیر معلمان، مدیران و نیز فراگیران) در تضمین موفقیت این سیستم حیاتی است. همان‌طور که در مثال‌های مورد بررسی دیدیم، به‌ویژه در موارد بین‌المللی، بسیاری از تجارب، فراتر از تجهیزات، متمرکز بر طراحی سیستم‌ها، الگوها یا بازیگران انسانی بودند.

۵-۱-۸- داشتن استراتژی کلان و نگاه سیستمی در ورود به مناطق

فعالیت‌های اجتماعی به سادگی و بدون آن‌که متوجه آن باشیم ممکن است به ضد خود تبدیل شوند. به این معنا که -بدون اینکه بخواهیم- دقیقاً به «همان مشکلی» دامن بزنیم که در تلاش برای حل آن بودیم! به طور مثال، برای حل مسئلهٔ بیکاری، اگر مهارت نامناسبی آموزش داده شود، نه تنها مشکل بیکاری فرد حل نمی‌شود، که با تغییر انتظارات و دیدگاه او با مهارت جدید ممکن است حل مسئلهٔ بیکاری فرد از قبل هم سخت‌تر شود. یا با نگاه «توسعهٔ یک منطقه»، به اقداماتی دست بزنیم که خودشان مانع توسعه شود (مثلاً عزت نفس آدم‌ها را خدشه‌دار کند و یا آنها را به کمک‌های بیرونی وابسته‌تر کرده و یا منفعل‌تر نماید). به همین دلیل، توصیه می‌شود که برای مهارت‌آموزی، لازم است نگاهی همه‌جانبه و تحلیلی به موضوعات داشته باشیم و به ویژه جامعهٔ هدف را به عنوان یک سیستم ببینیم که در آن مسائل مختلف، به یکدیگر به هم پیوستگی و ارتباط دارند.

۵-۱-۹- توجه به دیدگاه‌های نظری

چه به این موضوع آگاه باشیم و چه نباشیم، دربارهٔ هر اقدام اجتماعی، در ذهن کنش‌گران، «نظریه‌ای برای تغییر» وجود دارد. توجه کردن به این دیدگاه‌های نظری و در صورت امکان تدوین «تئوری تغییر»³⁹ به ما به شکل آگاهانه کمک می‌کند که برنامهٔ اقدام خود را بهبود داده و با لحاظ کردن دیگر تجربیات و نظریات، آن را اصلاح کنیم. تجربهٔ بسیاری از فعالین مسائل مناطق کم‌برخوردار

³⁹ Theory of Change (ToC)

به ما گوشزد می‌کند که «نیت خوب کافی نیست» و مهم است که با داشتن یک «نظریه تغییر معتبر» بدانیم که اقدامات ما «چگونه» بر اجزای سیستم اثر می‌گذارند و آیا واقعا از طریق یک سری روابط علی-معلولی، آن سیستم را به سمت سطح بالاتری از شکوفایی و پیشرفت خواهند برد؟

۵-۱-۱۰- توجه به ارزیابی اثربخشی^{۴۰}

انجام فرایند «ارزیابی اثربخشی» به بهبود مستمر و بازبینی فعالیت‌ها کمک می‌کند. لازم است برای هر فعالیت اجتماعی (از جمله برنامه‌های مهارت‌آموزی)، تدوین فرایند ارزیابی عملکرد در دستور کار قرار گیرد. این موضوع، امروز در طراحی برنامه‌های مداخله با اهداف اجتماعی اهمیت فراوانی دارد و به‌ویژه وقتی با سازمان‌های بین‌المللی برجسته روبرو می‌شویم، می‌بینیم که منابع زیادی صرف اطمینان از اجرای درست این فرایند در پروژه‌ها می‌شود. اهمیت این موضوع چنان است که حتی از مجریان خواسته می‌شود تا در مرحله نگارش پروپوزال و برنامه اقدام، به طور دقیق مشخص کنند که ارزیابی اثربخشی چگونه و مبتنی بر چه شاخص‌هایی انجام می‌شود.

آشکار شدن اثر فعالیت انجام‌شده برای مدیران و تامین‌کنندگان مالی، پیشنهاد اقداماتی که نتایج منفی را کم کرده و اثرات مثبت را تقویت کند، جلب حمایت بیشتر برای ادامه اقدامات (مبتنی بر شواهد)، جمع‌آوری اطلاعات و درس‌آموخته‌هایی که می‌توان با دیگر فعالان و همکاران به اشتراک گذاشت، کمک به اتخاذ تصمیم کارشناسی درباره گسترش یا عدم گسترش یک برنامه به

⁴⁰ effectiveness evaluation

مناطق دیگر و کمک به تصمیم‌گیری اثربخش‌تر و کارا تر درباره تخصیص منابع بعدی، از جمله کارکردهای «ارزیابی اثربخشی» است.

بررسی‌های ما نشان می‌دهد که موضوع «ارزیابی اثربخشی» در پروژه‌های اجتماعی در کشورمان توسط عموم بازیگران چندان جدی گرفته نمی‌شود و عمده‌توان آنها صرف اجرای پروژه و تامین ورودی‌هاست. در چنین فضایی، رویکردهای تحول‌آفرین نهادهایی که به این ارزیابی اهمیت می‌دهند می‌تواند اثر مثبتی بر گفتمان‌سازی و تقویت زیست‌بوم نیز داشته باشد.

۵-۲-نبایدهای اقدامات مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار

علاوه بر ملاحظات و چالش‌های بالقوه‌ای که شاید اختصاصی هر الگوی عملیاتی‌ای باشد، ملاحظات نیز وجود دارد که می‌توان به صورت کلی برای عموم پروژه‌های حوزه مهارت‌آموزی با هدف اشتغال در نظر داشت. این ملاحظات عمدتاً ناشی از این موضوع است که مسئله اشتغال، هم دارای جنبه‌های اجتماعی، و هم اقتصادی و توسعه‌ای است. بدین ترتیب، عدم توجه به مسائل مرتبط با بعد اجتماعی، ممکن است منجر به آسیب به جامعه شود. برخی از این ملاحظات که در خلال بررسی تجربیات و با تحلیل نتایج پژوهش به دست آمده، عبارتند از:

۵-۲-۱- استفاده سطحی و مخرب از عبارت‌های تخصصی مانند «توانمندسازی» و «مشارکت» در تعریف و اجرای پروژه

«توانمندسازی» یا به عبارت صحیح‌تر «توان‌افزایی»⁴¹ مفهومی است که خاستگاه آن دیدگاه آمارتیاسن دربارهٔ توسعه در کتاب «توسعه به مثابه آزادی»، است. به طور مختصر، معنای توانمندسازی، وسعت‌دادن به انواع جنبه‌های آزادی و انتخاب‌های فرد است. «مشارکت» نیز مفهومی است که به طور گسترده در آثار رابرت چمبرز به آن پرداخته شده و مرجع چگونگی توسعهٔ مشارکت اجتماعی در بین متخصصان توسعه، آثار او از جمله کتاب «اولویت بخشی به فقرا» است. در اینجا، به طور مختصر منظور ما از مشارکت، به معنای به دست گرفتن افسار قدرت توسط خود صاحبان مسئله و در مرکز تصمیم‌گیری و اجرا قرارگرفتن ایشان است.

با این تعاریف مختصر به عنوان مقدمه، لازم است اشاره کنیم که متاسفانه رواج برداشت‌های سطحی از این دو مفهوم مهم در مهارت‌آموزی اقشار و مناطق کم‌برخوردار و به طور کلی فعالیت‌های توسعه محلی، آسیب‌هایی در پی داشته است. به طور مثال، در برخی از پروژه‌ها، مخاطبان تنها نقش کارگری داشته و حقی برای تصمیم‌گیری و افزایش حق انتخاب ایشان از طرف اجراکنندگان در نظر گرفته نمی‌شود؛ و یا به جای به‌مشارکت‌گرفتن صاحبان واقعی مسئله، صرفاً بر جلب همکاری افراد دارای قدرت در جامعهٔ هدف تمرکز می‌شود. در این شرایط و در کلام، به «افزایش مهارت فنی»، برچسب توانمندسازی و به «حضور صاحبان سرمایه و قدرت در کنار اجراکنندگان پروژه»، برچسب مشارکت داده می‌شود.

⁴¹ empowerment

۵-۲-۲-۱- احتمال ارزان‌سازی نیروی کار به بهانه ایجاد اشتغال

طبق قوانین کشور و طبق عرف، برای هر شغل حق و حقوقی از جمله دستمزد مناسب، حق بیمه و دیگر شرایط قانونی کار وجود دارد. بدیهی است که در گام اول، پرداخت ایده‌آل چنین دستمزدی به نیروی کار بدون مهارت دارای شرایط خاص (که برای یادگیری وارد چرخه حمایتی می‌شود) مورد انتظار نیست؛ اما متأسفانه در برخی پروژه‌ها مشاهده شده است با دادن عنوان توانمندسازی به کارهای کارگری که هیچ‌گونه جنبه توانمندساز برای اقشار محروم ندارد، این افراد با دستمزد بسیار پایین‌تر از عرف و بدون هیچ‌گونه حقوقی به کار گرفته می‌شوند و چنین کارفرمایانی، نه تنها مواخذه قانونی نمی‌شوند، حتی با نام خیر و موسسه توانمندسازی مورد توجه و تشویق نیز قرار می‌گیرند. باید توجه داشت که فرایند به کارگیری با حقوق پایین‌تر از حد عرف به منظور مهارت‌آموزی افراد، باید دارای زمان محدود و صرفاً برای فعالیت‌هایی باشد که واقعا جنبه ارتقای توانمندی فرد را به دنبال دارد؛ در غیر این صورت، چنین فعالیتی رفتار سودجویانه برای ارزان‌تمام‌شدن نیروی کار برای تولید محسوب می‌شود و نه یک فعالیت اجتماعی!

۵-۲-۳- مداخله غیر مسئولانه در شیوه زندگی مخاطبان

در برخی از پروژه‌ها، اقداماتی انجام می‌شود که مداخله غیرمسئولانه در زندگی مهارت‌آموز محسوب می‌شود. به طور مثال، نوجوان تشویق به ترک محل زندگی خود برای کسب تجربه‌های متفاوت می‌شود؛ از معلمین و والدین او مرجعیت‌زدایی می‌شود؛ تعلق خاطرش به محلی زندگی‌اش کم می‌شود یا در

مسیر مهارت‌آموزی به صورت ناخواسته زمینه‌سازی برای فاصله‌گرفتن از مدرسه توسط دانش‌آموز انجام می‌شود و در عین حال، پروژه نسبت به چنین تأثیرات مخربی بی‌تفاوت است. چنین مداخله‌هایی که بر آینده فرد تأثیر بالایی دارد، ممکن است منجر به ایجاد بحران‌هایی برگشت‌ناپذیر در زندگی فردی و خانوادگی و اجتماعی او شود؛ در نتیجه، لازم است که از آنها اجتناب شود یا در صورت لزوم با ملاحظات کافی نسبت به همه جوانب امر، انجام شوند.

۵-۲-۴- خطر جایگزین‌سازی شغل‌های پایدار کم‌درآمد با مشاغل پردرآمدتر ناپایدار و وابسته به موسسه مداخله‌کننده

در بعضی تجارب، دیده شده مشاغلی که توسط موسسات مداخله‌کننده ترویج و آموزش داده می‌شود، برای بازار فروش خود نیز وابسته به آن موسسه هستند؛ اشکال کار این مشاغل آنجاست که اگرچه ممکن است در کوتاه‌مدت باعث افزایش درآمد افراد شوند، اما به دلیل وابستگی، در بلندمدت پایدار نخواهند بود.

مواردی نیز وجود دارد که مخاطب پروژه، خود به شغلی -اگرچه کم‌درآمد- اشتغال دارد و با چنین مداخله‌ای به هوای درآمد بهتر، شغل قبلی خود را ترک کرده و در موقعیتی قرار می‌گیرد که چندان تداومی ندارد. مثال رایج این معضل، جایگزین‌کردن مشاغل سطح پایین زنان کم‌برخوردار با شغل جدید صنایع دستی و دوخت‌های سنتی است که در منطقه خودشان برای آن بازاری وجود ندارد و صرفاً با همکاری موسسه بیرونی امکان فروش آن را دارند.

۵-۲-۵- عدم نگاه انسانی به افراد و اکتفا کردن به نگاه ابزاری (فرد به عنوان نیروی کار) و بی‌توجهی به حق انتخاب افراد برای آینده و مسیر زندگی خود

در برخی موارد به افراد کم‌برخوردار به عنوان سوژه‌ای نگاه می‌شود که همین که در مسیر کسب درآمد قرار بگیرند، کافی است؛ و این که فرد چه استعدادها یا مهارت‌های پیشینی ممکن است داشته باشد و یا چه انگیزه‌های شخصی‌ای دارد در نظر گرفته نمی‌شود. به بیان دیگر، به جای فراهم کردن فضای رشد، فقط یک مسیر مشخص «کسب مهارت» تعریف می‌شود. اگرچه این قبیل پروژه‌ها ممکن است از نگاه برخی خیرین پروژه‌های موثری تلقی شود، اما به دلیل سرکوب شدن توانایی‌های فرد و نادیده گرفتن حق انسانی او برای شکوفایی، جای نقد خواهد داشت.

۵-۲-۶- عدم پیوستگی پروژه با محیط زندگی و جای نگرفتن آموزش‌ها در پازل توسعه منطقه

ممکن است که مهارتی باعث شاغل شدن فرد شود، ولی چون پیوستگی با محیط زندگی ندارد و فرد آموزش‌دیده در محیط زندگی خود نمی‌تواند به کار گرفته شود، منجر به مهاجرت افراد شود.

در مواردی هم اگرچه اشتغال در همان منطقه اتفاق می‌افتد، اما برای مثال با اشتغال تعداد زیادی از افراد منطقه در یک صنعت خاص، و معطل ماندن نیازهای زیرساختی و دیگر مسائل اساسی این افراد، کیفیت زندگی در منطقه تغییری پیدا نمی‌کند. در چنین شرایطی، افرادی که مهارت و در ادامه آن درآمد

کسب کرده‌اند، برای رسیدن به سطح زندگی بهتر (مثلا دسترسی به بهداشت و آموزش بهتر برای خانواده و فرزندان) مهاجرت می‌کنند. در این موارد لازم است که به موازات توسعه اشتغال صنعتی، از طریق زمینه‌سازی برای ایجاد کسب‌وکارهای خرد و کوچک و یا تامین زیرساخت‌ها این نیازها نیز در حد مناسبی پاسخ داده شوند، تا کیفیت زندگی هم در منطقه ارتقا پیدا کند.

به هر حال، باید در نظر گرفت که توسعه پایدار و متوازن منطقه باید یکی از اهداف کلان باشد که اگرچه شاید در ماموریت موسسه ما ننگنجد، اما باید نسبت اقداماتمان را در ارتباط با آن مشخص کنیم و در صورت لزوم از دیگر بازیگران برای تکمیل پازل توسعه جلب مشارکت نماییم.

۵-۲-۷- تخریب انگیزه‌های درونی افراد و جایگزین کردن آن با انگیزه‌های

ناپایدار بیرونی

در برخی پروژه‌ها دیده شده‌است که مسئله کمبود مشارکت یا عدم حضور مخاطبان در برنامه‌ها، با ابتکاراتی چون پرداخت هدیه، انجام قرعه‌کشی و یا دیگر انگیزه‌های بیرونی جبران می‌شود. این راه کارها اگرچه در کوتاه‌مدت منجر به حضور افراد در پروژه می‌شود، اما در طول زمان منجر به تخریب انگیزه‌های درونی افراد و رفع‌نشدن موانع واقعی مشارکت می‌شود. «تخریب انگیزه‌های درونی» به این معنی است که با قطع‌شدن محرک بیرونی، فرد مخاطب، منفعل شده و دست از ادامه کار بر می‌دارد. چنین پروژه‌هایی پایدار نخواهد بود و تداوم آن نیاز به هزینه دائم برای تشویق افراد دارد؛ در حالی که اگر به جای این راهکار، به «عدم مشارکت افراد» به عنوان یک نشانه از عدم ایجاد ارتباط

مناسب ما با مخاطب توجه شود و در نتیجه با گفتگو و بررسی بیشتر، دلایل «این عدم مشارکت» مشخص و رفع شود، می‌توان به پایداری نتیجه فعالیت‌ها امیدوارتر بود.

۵-۳- سخن پایانی و پیشنهاداتی برای آینده

مهارت‌آموزی منجر به اشتغال، یکی از فرصت‌های ناب برای علاقه‌مندان به اثرگذاری اجتماعی در کشور عزیزمان است. این کتاب تلاشی کوچک بود برای کمک به ارتقای دانش و بینش کنش‌گران و علاقه‌مندان حوزه مهارت‌آموزی که دوست دارند از این مسیر به گسترش فرصت‌های رشد و شکوفایی در میان اقشار و مناطق کم‌برخوردار یاری برسانند.

زمین‌بازی مهارت‌آموزی در ایران و دنیا، الگوهای متنوعی به خود دیده است. همان‌طور که در جای‌جای این کتاب نیز اشاره شد، فرمول یکسان و قابل تکثیری برای همه موقعیت‌ها، پروژه‌ها و مخاطبان وجود ندارد و کنش‌گران این حوزه بایستی پس از کسب دانش و بینش لازم نسبت به اقتضائات فعالیت و تعریف برنامه در این حوزه، تلاش کنند تا بر مبنای شناخت درستی از وضعیت جامعه مخاطب خود، راه حل‌هایی شگفت‌انگیز و اثربخش را برای پیش‌برد ایده‌های مهارت‌آموزی خود طراحی کرده و به کار بگیرند.

در پایان این را هم باید تصدیق کنیم که اگرچه مطالعه‌ای که پشتیبان تدوین این اثر بود، در نوع خودش کم‌نظیر بوده و اقداماتی از جنس تالیف همین کتاب

می‌تواند برای بسیاری از علاقه‌مندان این حوزه راهگشا باشد، با این حال نباید به همین میزان بسنده کرد. برای کمک به تقویت زیست‌بوم «مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار» کارهای انجام‌نداده زیادی وجود دارد که نیازمند توجه سیاستگذاران، دانشگاهیان، فعالین بخش مردمی و امور خیر و حتی واحدهای مسئولیت اجتماعی شرکتی می‌تواند باشد که برخی از مهمترینشان عبارتند از:

- انجام پژوهش‌های کاربردی و مسئله‌محور بیشتر در این حوزه و حمایت از آنها (در اشکال مختلفی چون طرح‌های پژوهشی یا پایان‌نامه‌ها)
- شکل‌گیری موسساتی با هدف اجرای ارزیابی اثربخشی پروژه‌های مهارت‌آموزی و دیگر پروژه‌های اجتماعی
- ترجمه و انتشار کتاب‌های مرجع و موثر در این حوزه
- ایجاد شبکه بین بخشی کنش‌گران حوزه مهارت‌آموزی برای اقشار و مناطق کم‌برخوردار
- تدوین و ارائه گزارش‌های سیاستی مرتبط با مهارت‌آموزی در مناطق و اقشار محروم برای استفاده نهادهای سیاست‌گذار
- حمایت از شکل‌گیری الگوهای نوآورانه در این عرصه و دادن فرصت به آزموده‌شدن آنها، بر مبنای اعطای گزنت‌های اجتماعی

ما در مدرسه توسعه پایدار ممکن است بتوانیم برخی از موارد اعلام‌شده در بالا را در حد توان و با حمایت شما به پیش ببریم. فارغ از آن، امید داریم که دست

در دست همدیگر با تکیه بر نیّت‌های خوب و رویکردهای خردمندانه، فردایی بهتر را برای ایران عزیزمان به ویژه از منظر گسترش عدالت اجتماعی رقم بزنیم.

۶- پیوست‌ها

۱-۶- فهرست مصاحبه‌شوندگان

در تدوین مطالب فصل ۲ این کتاب، با طیف وسیع و متنوعی از صاحب‌نظران و فعالین حوزهٔ مهارت‌آموزی در نقاط مختلف کشور مصاحبه شد. اسامی این افراد به ترتیب حروف الفبا به شرح زیر است:

ردیف	نام و نام خانوادگی	عنوان
۱	علی غضنفری	کارشناس قرارگاه عدالت آموزشی بنیاد احسان ستاد اجرایی فرمان حضرت امام (ره)
۲	ناصر نوربخش	عضو هیئت موسس و هیئت مدیره و مدیر عامل بنیاد توسعه فرهنگی و توانمندسازی سپهر
۳	مهدی بهزادی	معلم رسمی آموزش و پرورش، عضو شورای اسلامی شهر گلباف و فعال اجتماعی محلی
۴	سید مسلم دریانورد	مدیر سابق آموزش و پرورش بخش شهاب جزیرهٔ قشم، استان هرمزگان، مدیر هنرستان
۵	سعید حسین‌زاده	بنیانگذار و مدیر روییکمپ
۶	زهرا عمرانی	بنیانگذار و مدیر کاریار
۷	هادی فلاحی	مدیر کل سابق دفتر اشتغال معاونت روستایی ریاست جمهوری

۸	امین آرامش	مدرس مسیر شغلی، میزبان پادکست کارنکن
۹	دکتر عیسی منصوری	معاون سابق توسعه کارآفرینی و اشتغال وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی
۱۰	دکتر زرافشان	معاون سابق آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش و فعال موسسات خیرین مدرسه‌ساز
۱۱	ابراهیم اطلسی	معلم رسمی آموزش و پرورش، بنیانگذار موسسه خیریه آفرینشگر و فعال اجتماعی محلی
۱۲	مریم جان احمدی	عضو هیئت مدیره بنیاد توسعه فرهنگی سپهر و معلم رسمی هنرستان
۱۳	ژیلا مدنی	تسهیلگر جامعه محلی
۱۴	محمدحسن شهرمیانی	مدیرعامل رهنما کالج
۱۵	هاله طارم	تسهیلگر مشارکتی در حوزه کشاورزی و کسب و کار محلی
۱۶	بهناز بابازاده	فعال سازمان‌های مردم‌نهاد در حوزه مهارت‌آموزی
۱۷	ثریا حبیبی	تسهیلگر توسعه محلی
۱۸	سید مصطفی آذرکیش	مدیر کل فنی و حرفه ای وزارت آموزش و پرورش

مدیرعامل جامعه یابوری	علی راد	۱۹
مدیرعامل شتابدهنده منش، مدرس کارآفرینی	کتایون سپهری	۲۰
مدیریت هنرستان آزادی فلسطین	غلامحسین برزگر	۲۱
مدیریت هنرستان آزادی فلسطین	اصغر ابویی	۲۲
مدیرعامل اکسین مانا و مدرس کارآفرینی و کسب و کار	خدیجه یارعلی	۲۳
مدیر هنرستان دخترانه کوثر	افسانه دردمندان	۲۴
معلم- فعال اجتماعی خوزستان	طیبه موسوی	۲۵
فعال حوزه مسئولیت اجتماعی صنایع در مراکز فنی حرفه ای	امین شول سیرجانی	۲۶
معاون اسبق اشتغال وزارت کار، فعال اجتماعی در مناطق محروم	حسن طائی	۲۷
فعال حوزه کارآموزی و موفق در توسعه تعاونی‌های خودیار در بلوچستان و بم	فاطمه ایزدی	۲۸
مدیر واحد آموزش بنیاد توسعه کارآفرینی زنان و جوانان	کاظم متولی	۲۹
مسئول پژوهش اتاق بازرگانی ایران	سمیه جوانمردی	۳۰

۶-۲- دربارهٔ «مدرسه توسعه پایدار»



مدرسه توسعه پایدار^{۴۲}، یک مرکز دانشگاهی متفاوت، غیر انتفاعی و «دغدغه‌محور» است که در دی ۱۳۹۶ و در زیرمجموعهٔ پژوهشکده سیاستگذاری دانشگاه صنعتی شریف شکل گرفته و از طریق فعالیت‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و مشاوره‌ای خود تلاش دارد که به توسعهٔ ظرفیت تمامی کنش‌گران پیشرفت، آبادانی و توسعه پایدار کشورمان و ارتقای دانش، نگرش و مهارت‌های ایشان یاری برساند و همچنین، در صورت امکان، خود نیز برای حل مسائل توسعه پایدار کشور، ایفای نقش کند.

توسعه پایدار (Sustainable Development)، در خاستگاه اصیل خود بر این باور است که حال خوب شاخص‌های اقتصاد کافی نیست و حال «جامعه» و «محیط زیست» نیز باید خوب باشد تا بتوانیم صحبت از یک پیشرفت واقعی داشته باشیم.

این مرکز، از نظر حقوقی وابسته به دانشگاه صنعتی شریف بوده و از نظر مالی، خودگردان و بدون بودجه دولتی است و منابع مالی فعالیت‌های خود را بایستی از محل تعریف پروژه‌ها یا کمک‌های اهدایی تأمین کند. مدرسه توسعه پایدار در حال حاضر در چهار شاخهٔ تخصصی «سیاست‌گذاری محیط زیست»، «کسب‌وکار مسئولانه و اجتماعی»، «ادبیات هدفمند کودکان» و «محروریت‌زدایی» و با تکیه بر رویکردهای شاخص زیر فعالیت می‌کند:

⁴² www.sdschool.ir

۱- ساختار اداره اجتماعی

ما غیر انتفاعی هستیم، برای خود عمیقاً یک رسالت اجتماعی قائلیم و معتقدیم برای تحقق آن نیز باید از مسیری اجتماعی و مسئولانه گذر کنیم. به همین خاطر، برای تحقق اهداف ارزشمندی که داریم، اصول اخلاقی را زیرپا نمی‌گذاریم و به هر پروژه‌ای ورود نمی‌کنیم.

۲- نگاه ایرانی به توسعه پایدار

دغدغه مشخص ما، کمک به توسعه پایدار کشور عزیزمان است و تلاش داریم که با نگاهی بومی، بخشی از خدمات آموزشی و مشاوره‌ای مورد نیاز کشور را برای علاقه‌مندان، فعالین اجتماعی/اقتصادی و نیز سیاست‌گذاران، تامین کنیم. ما بر این باوریم که توسعه پایدار مقوله‌ای است که باید «درون‌زا» و مبتنی بر مولفه‌های بومی به آن نگریست. لذا هدف تمامی برنامه‌های مدرسه توسعه پایدار، حل مسئله، ترویج و آموزش مفاهیم و تجربیاتی است که به پیشرفت و آبادانی و توسعه همه‌جانبه ایران عزیزمان کمک می‌کند. باور جدی ما این است که در هدف‌گذاری و تعریف چشم‌انداز «توسعه پایدار» نیز ما نیازمند یک تعریف و اقدام ایرانی مبتنی بر جهان‌بینی و نظام ارزشی مردمان خودمان هستیم.



۳- تکیه بر پژوهش

مدرسه توسعه پایدار، برآمده از یک نهاد دانشگاهی تراز بالاست و در طراحی برنامه‌های آموزشی و ترویجی خود، ارتباط تنگاتنگی با پژوهش دارد. تکیه بر تجارب مشاوره‌ای و دانش انباشته موجود در پژوهشکده سیاستگذاری دانشگاه صنعتی شریف و نیز بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی، کمک می‌کند که بتوانیم به دور از کپی‌برداری و نگاه صرفاً ترجمه‌ای، به ارائه راه حل‌ها، محتواها و بسته‌های ابتکاری‌تر، موثرتر و منطبق‌تری برای پاسخ به نیازهای کشور عزیزمان بپردازیم.

۴- مساله‌محور بودن

ما در کارهایی که اولویت‌دار نباشند یا اثر ملموس و قابل توجهی برای بهبود شرایط توسعه در کشورمان نداشته باشد، وارد نمی‌شویم و به شدت از درگیر شدن در پروژه‌های بی‌فایده یا پژوهش‌هایی که صرفاً قفسه‌های کتابخانه‌ها را پر می‌کنند و اثر قابل درکی بر دنیای پیرامون خود ندارند، پرهیز می‌کنیم.

۶-۳- دربارهٔ موسسهٔ خیریهٔ کارساز



مؤسسه خیریه نیکوکاران هوشمند کارساز در سال ۱۴۰۰ و در پاسخ به تحقق اهداف مسئولیت اجتماعی چند هلدینگ بزرگ اقتصادی شکل گرفت؛ اما از همان آغاز، مأموریت خود را فراتر از ایفای نقش یک نهاد خیرسنتی تعریف کرد. کارساز با اتکا به تجربه‌های پیشین، دانش تخصصی، و مشارکت آگاهانهٔ جامعه، ایدهٔ «توسعه‌دهندهٔ خیر مؤثر» را به‌عنوان ستون فکری فعالیت‌های خود برگزید؛ ایده‌ای که نیکوکاری را نه صرفاً به‌مثابه پاسخ به نیازهای فوری، بلکه به‌عنوان فرآیندی آگاهانه، پایدار و مسئله‌محور می‌نگرد.

در رویکرد کارساز، مسئله‌های اجتماعی صرفاً با تزریق منابع مالی یا مداخلات مقطعی حل نمی‌شوند. از این‌رو، این مؤسسه با نگاهی سیستمی و آینده‌نگر، به طراحی، اجرا و ارزیابی پروژه‌هایی می‌پردازد که ریشه‌های مسائل را هدف قرار داده و امکان ایجاد تغییرات عمیق، ماندگار و قابل تعمیم را فراهم می‌کنند. این تمایز در رویکرد، با هدف عبور کارساز از چارچوب‌های متعارف خیریه‌ای و حرکت آگاهانهٔ آن در مسیر نهادسازی اجتماعی شکل گرفته است.

کارساز فعالیت‌های خود را در قالب چهار سبد اصلی سامان داده است: «زیرساخت»، «اندیشه و مستندسازی»، «اشتغال و مهارت‌آموزی» و «خدمات پایه». این تقسیم‌بندی نه صرفاً یک چارچوب اجرایی، بلکه بازتابی از درکی جامع از زیست‌بوم مسائل اجتماعی است؛ درکی که هم نیازهای فوری و انسانی را در نظر می‌گیرد و هم الزامات توسعه پایدار را.

در «سبد زیرساخت»، تمرکز کارساز بر ایجاد یا بهبود بسترهایی است که کیفیت زندگی را به صورت پایدار ارتقا می‌دهند. پروژه‌های این حوزه، گستره‌ای از ساخت، تجهیز، تعمیر و نگهداری زیرساخت‌هایی چون مراکز درمانی، سرپناه، سامانه‌های آبرسانی و دیگر امکانات حیاتی را دربر می‌گیرد. در این رویکرد، زیرساخت نه به‌عنوان یک اقدام عمرانی صرف، بلکه به‌مثابه پیش‌نیاز کرامت انسانی و زیست امن و باثبات تلقی می‌شود.

حوزه «اندیشه و مستندسازی»، بُعدی متمایز از فعالیت‌های کارساز را شکل می‌دهد. این سبد بر تولید دانش، پژوهش کاربردی و تدوین نقشه‌راه‌هایی متمرکز است که بتواند راهنمایی مستند و قابل اتکا برای انجام مؤثر امور خیر فراهم آورد. آگاهی‌بخشی اجتماعی، توسعه‌گفتمان نیکوکاری هوشمند و ثبت تجربه‌های میدانی، از جمله کارکردهای این بخش است که به انتقال تجربه و ارتقای کیفیت تصمیم‌گیری در حوزه مسئولیت اجتماعی کمک می‌کند. کتاب حاضر نیز بخشی از فعالیت‌های موسسه در همین راستاست.

در حوزه «اشتغال و مهارت‌آموزی»، کارساز «بیکاری» را یکی از ریشه‌ای‌ترین چالش‌های اجتماعی می‌داند و تلاش می‌کند با مداخلاتی هدفمند، مسیر خوداتکایی و توانمندسازی را هموار سازد. آموزش مهارت‌های نرم و سخت، تجهیز هنرستان‌ها و مراکز فنی‌وحرفه‌ای با هدف افزایش کیفیت مهارت‌آموزی، حمایت از کسب‌وکارهای محلی و ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار از جمله محورهای اصلی این سبد به‌شمار می‌آیند. در این نگاه، اشتغال نه‌تنها منبع درآمد، بلکه عاملی کلیدی در تقویت عزت نفس، مشارکت اجتماعی و تاب‌آوری فردی است. در همین راستا کارساز یکی از اهداف خود را توسعه هنرستان‌های دریانوردی (دراختیار دادن منابع روز آموزشی، آموزش به معلمان و خرید تجهیزات پیشرفته آموزشی) قرار داده است تا از این طریق نوجوانان ایرانی بتوانند در آینده نزدیک به عنوان یک نیروی کار ماهر در مشاغل دریانوردی فعالیت کنند؛ مشاغلی که عموماً در اختیار نیروی کار غیرایرانی است.

سبد «خدمات پایه» نیز ناظر بر پاسخ‌گویی به نیازهای فوری و انسانی است؛ جایی که تعلل می‌تواند به تشدید آسیب‌ها بینجامد. آزادی زندانیان جرائم غیرعمد، راه‌اندازی کلینیک‌های درمانی سیار، و مداخلات فوری در حوادث ناگهانی، نمونه‌هایی از اقداماتی هستند که ذیل این سبد تعریف می‌شوند. با این حال، حتی در این حوزه نیز کارساز می‌کوشد اقدامات فوری را در پیوند با نگاه بلندمدت و برنامه‌محور انجام دهد.

کارساز با باور به نقش تعیین‌کننده مشارکت عمومی و تخصص‌محور، از تمامی افراد، نهادها و سازمان‌هایی که دغدغه توسعه پایدار و عدالت اجتماعی دارند دعوت می‌کند تا در این مسیر همراه شوند.