به نام خدا

خلاصه اولین جلسه توسعه مهارت‌آموزی به‌جای آموزش‌های کلاسیک

زمان: دوشنبه ۱۳ شهریور ۱۴۰۲ ساعت ۹ الی ۱۱

مکان: موسسه خیریه نورالزهرا (س)

خانم دکتر مهاجرانی: به نظرم اینجا آن چیزی هست که باید باشد. یعنی کسانی که زبان نیاز بازار کار را توانسته‌اند درک بکنند و توانسته‌اند به توانمند شدن آدم‌ها برای ورود به بازار کار کمک بکنند. از آن طرف، دانشگاه به عنوان جایی که متولی آموزش است، کارش کار آموزش است دارد مسیر مشخصی را طی می‌کند و ما چگونه می‌توانیم این دو (دانشگاه و بوت‌کمپ) را به هم نزدیک کنیم. ابتدا دوستان بوت‌کمپ را معرفی بکنند و سپس در مورد چگونگی انجامش با هم صحبت کنیم. صورت مساله این است که ما چگونه می‌توانیم در بوت‌کمپ، مشکل فارغ‌التحصیل کم توان را حل کنیم تا بازار کار بتواند آن را جذب کند. ما در دو قسمت ضعف داریم. از یک طرف فارغ‌التحصیل می‌شوند و کار ندارند و از آن طرف بازار کار می‌گوید من نیروی کار ماهر می‌خواهم.

آقای دکتر خمسه: عمده مشکل ما بحث مهارت است. حوزه صنعت روز به روز در حال کوچک‌تر شدن هست و برای همین بازار هم مهارت‌های کافی وجود ندارد. یک مطالعه‌ای کردیم و دیدیم در دنیا مدلی به نام بوت‌کمپ وجود دارد که خیلی شبیه به دوره‌های آکادمیک ولی فشرده و کاربردی است به‌گونه‌ای که منتورهایی حین آموزش برای مهارت‌آموزان وجود دارند که فیدبک می‌گیرد و پروژه‌های عملی اتفاق می‌افتد. بوت‌کمپ کدینگ را به عنوان نقطه شروع انتخاب کردیم و با مجموعه کاریار آشنا شدیم. دیدیم که مجموعه کاریار جنس کارش از جنس کار تجاری نیست و خیریه‌ای و عام‌المنفعه کار می‌کند. من معتقدم ماهیت بوت‌کمپ باید در هر کاری که در این حیطه انجام می‌دهیم حفظ شود. یعنی مهارتی که آموزش داده می‌شود حتما ثمره داشته باشد و منجر به اشتغال شود. امیدوارم این مسیر را بتوانیم به نحو احسن جلو ببریم.

خانم مهندس عمرانی: همان‌گونه که اشاره شد، کاریار یک موسسه غیرانتفاعی است که با هدف ایجاد اشتغال شکل گرفته است و مشخصا در حوزه برنامه نویسی کامپیوتر آموزش می‌دهد. شکل‌گیری کاریار در سراسر ایران هم‌زمان با دوران کرونا بود و از دو جهت به مساله اشتغال نگاه می‌کند: یکی ایجاد درآمد برای قشر کم‌برخوردار و دیگری اینکه سعی کند به اکو سیستم استارت‌آپی نیرو تحویل دهد. فلسفه تشکیلش یک نگاه اجتماعی بوده است که چگونه فاصله طبقاتی را کم کنیم. یک دلیل این فاصله طبقاتی بیکاری است. دلیل دیگر، نبود مهارت است. کاریار تشکیل شده است تا دسترسی به مهارت را برای افرادی که علاقه‌مند هستند ایجاد کنیم. مساله دیگری که ما دنبال می‌کنیم، شبکه ارتباطی است تا همه بتوانند از تجارب یکدیگر استفاده کنند. سعی می‌کنیم حتی الامکان، چرخ را خودمان اختراع نکنیم و در این مسیر از دانشگاه‌ها، موسسات آموزشی، سایت‌های کاریابی و ... که جامعه هدف را به اشتغال می‌رسانند کمک بگیریم تا گروه هدف را به اشتغال برسانیم. مدل کاریار به این صورت است که از موسسات، ورودی می‌گیرد. آموزش‌ها در گذشته برون‌سپاری می‌شدند که هم‌اکنون توسط خود موسسه انجام می‌گیرد و نهایتا یک اتصال با کارفرماها برقرار می‌کنیم. از آن‌جایی‌که تمرکز اصلی ما از روز اول تشکیل روی کدنویسی بوده است، چهار دوره برگزار می‌کنیم: فرانت، بک‌اند، تحلیل داده و یک دوره هم برای کسانی که آشنایی زیادی با کامپیوتر ندارند که در حوزه امور اداری مشغول به کار شوند. یک دوره کال سنتر (call center) هم قرار است از مهر ماه شروع کنیم تا افرادی که پیش‌زمینه قوی از کامپیوتر ندارند هم به نحوی وارد بازار کار شوند. از سال ۱۳۹۹ تا امروز (۱۴۰۲) نزدیک ۴۰۰ نفر از سراسر ایران وارد دوره‌ها شده‌اند. سالی دو دوره برگزار می‌کنیم. پکیجی که مهارت‌آموزان دریافت می‌کنند، شامل آموزش تخصصی، جلسه حل تمرین هفتگی، منتورشیپ، کلاس زبان هفتگی با هدف آموزش سرچ و رفع باگ در کدنویسی (در صورتی که زبان مهارت‌آموزان از حد مشخصی پایین‌تر باشد)، کارگاه‌های ماهانه، ارائه پروژه و شبکه ارتباطی می‌باشد. ما ابتدا (سال ۱۳۹۹) تحقیق کردیم که رشته‌های پرکاربرد را شناسایی کنیم و شبکه ارتباطی هم با سمن‌ها و هم با کارفرماها ساختیم. هم‌چنین از دو سال پیش (سال ۱۴۰۰) یک استودیو راه‌اندازی کردیم که خودمان هم پروژه‌های طراحی سایت در مقیاس کوچک بگیریم و آن‌ها را به مهارت‌آموزان بدهیم. حدود ۱۸ نفر در استودیوی کاریار کار کرده‌اند که عملا همه آن‌ها وارد بازار کار شده‌اند. استودیو هم نگاه اجتماعی داشته‌ایم و مشتریان‌مان عموما سمن‌ها بوده‌اند و در حال برنامه‌ریزی هستیم تا برای باقی رشته‌ها نیز این کار را انجام دهیم. الان جایی ایستاده‌ایم که هم تمایل داریم در مدل آموزش‌هایی که ارائه می‌دهیم تنوع ایجاد کنیم و هم تعداد مهارت‌آموزان را بالاتر ببریم. تفاوتی که با سایر بوت‌کمپ‌ها داریم این است که ورودی‌های ما گزینش‌شده به سمت این هستند که از

قشر محروم انتخاب شوند و این مساله تلاش بیشتری می‌طلبد. مهارت‌آموزان اکثرا در کنار دوره‌های کاریار، یا درحال درس‌خواندن هستند یا دارند برای گذراندن خرج خود یا کمک به خانواده، کار غیرمرتبط انجام می‌دهند. مدل درآمدی کاریار با چهار طرح حامی مالی طراحی شده است: اسپانسرشیپ مهارت‌آموزان، حمایت از طراحی و توسعه زیرساخت، حمایت از یک دوره آموزشی، حمایت از آگاه‌سازی. در سال ۱۴۰۰ اولین پروژه مسئولیت اجتماعی دیوار با کاریار اتفاق افتاد و امسال هم با دیجی‌کالا وارد همکاری شدیم و هرکدام، اسپانسر ۵۰ مهارت‌آموز شدند. در خصوص شهریه، ما ابتدا با یک مدلی شروع کردیم که مهارت‌آموزان رایگان وارد کلاس‌ها شوند و زمانی که استخدام شدند، کل شهریه را بپردازند. افراد باید ۵ درصد از شهریه را پرداخت کنند و باقی شهریه را بعد از ورود به کار پرداخت می‌کنند. قیمت تمام‌شده تقریبا ۱۸ ملیون برای ۹ ماه است که هر ۳ ماه ۳۰۰ هزار تومان پرداخت می‌کنند و باقی را کاریار اسپانسر می‌شوند. پرداخت مابقی هزینه طی یک سازوکار قانونی نیست و یک تعهد کاملا اخلاقی است. مساله دیگر ریزش‌ها است که حدود ۵۰ درصد افراد به بازار کار هدایت می‌شوند. همه این مسائل باعث می‌شود که به کاریار با دید درآمدزایی و تجاری نگاه نکنیم.

آقای مهندس نواب: موضوع این است که ما می‌خواهیم این نوع تفکر و این نوع الگو را با یک تشکیلات و ساختار دیگری تقویت کنیم. اگر کاریار این توانایی را داشته باشد، ما ورود پیدا می‌کنیم. خیلی از رشته‌ها هست که زمینه کاری ندارد. کاری که کاریار را متمایز می‌کند ایجاد شغل است. این خیلی مهم است. از طرفی دیگر، افرادی که از پیام نور، دانشگاه آزاد و... مدرک اخذ می‌کنند، عمدتا فاقد مهارت خاصی هستند. این افراد می‌توانند از کانال بوت‌کمپ به مهارت و نهایتا به اشتغال برسند. کاریار با نگاه پروژه‌ای و نگاه منجر به شغل به این افراد فرصت آموزش مهارت می‌دهد تا آمادگی لازم برای ورود به بازار کار فراهم شود. مساله اصلی این است که آیا کاریار این آمادگی را دارد که در سایر رشته ها علاوه بر کدنویسی وارد شود یا خیر. لینک شدن خیریه‌ها برای انتقال تجارب و تقویت کاریار نیز ضروری است. ما امیدواریم در آینده، یک مرکزی مشابه دانشگاه با این تفکر تاسیس شود. ما کاریار را مجموعه‌ای موفق می‌دانیم و خودمان نیز ۱۷ نفر معرفی کرده‌ایم. بسیار موفق بوده‌اند. مرتب هم با افرادی که به کاریار معرفی کرده‌ایم، جلسه می‌گذاریم و فیدبک می‌گیریم. خلاصه صحبت این است که می‌خواهیم این جلسه امروز را مستمرا ادامه دهیم تا ساختار را به جای مطلوب برسانیم. زمینه‌هایی که کار وجود دارد، تولید تکنسین و مهارت‌آموزی انجام شود. سعی بکنیم افراد را به این مسیر هدایت کنیم که منجر به شغل هم بشود.

آقای دکتر ربیعی: من به کاریار بابت زحماتی که کشیده‌اند تبریک می‌گویم. در این جلسه سعی می‌کنم تجاربی که در این زمینه کسب کرده‌ایم را به دوستان منتقل کنم. تجربه‌ای که ما داشتیم با کار کنونی شباهت دارد. ما با دانشگاه صحبت کردیم که در کنار تعدادی از دانشگاه‌های بزرگ، سازمان فنی‌حرفه‌ای درست کنیم تا خروجی‌های‌شان از فنی‌حرفه‌ای بیرون بیایند که می‌توانست تجربه خوبی شود ولی متاسفانه موفق نشد. تجربه دیگرمان این است که طبق مسئولیت اجتماعی درآمدهای آموزشی‌مان شرایطی برای خانواده‌های کارگری تسهیل کنیم و حدود یک سال است که مددجوها را نیز به آن اضافه کردیم. آموزش کلاسیک و کارگاه هم داریم. استقبال خوبی هم دارد می‌شود و مدرک نیز اعطا می‌شود. تجربه دیگرمان این است که یک طرح درس تحت عنوان مدیریت سمن در ایران نوشتیم و تحویل وزارت علوم دادیم. این طرح کمک می‌کند که خود خیریه‌ها نیز به عنوان اسپانسر تقویت شوند. چون اگر این مدل بخواهد موفق شود باید خیریه‌ها نیز تقویت شوند. تجربه دیگر ما برقراری یک لینک ارتباطی با حدود ۱۲ خیریه است و اسمش را دبیرخانه مقابله با فقر آموزشی گذاشته‌ایم. یک تجربه نیمه‌کاره‌ای با اتاق ایران داشتیم که مذاکره کردیم تا کارگاه در اختیار ما قرار دهند و ما کارآموز تحویل بدهیم. یک میانجی داشتیم که آموزش‌های نظری بدهد و آموزش‌های عملی در کارگاه‌ها انجام شود. من سعی کردم تجارب را بگویم منتها راه‌حل این مساله همان است که حضرت عالی فرمودید که هم‌افزایی کنیم و از ظرفیت‌ها و تجارب سایرین استفاده کنیم و یک لینک ارتباطی قوی بین خیریه‌ها درست کنیم.

آقای دکتر میدری: داستان بوت‌کمپ از آن‌جا شروع می‌شود که دولت آمریکا می‌خواست یک ارتش ملی تشکیل بدهد و هرکدام از افراد ارتش یک سری آموزش دیده بودند که این آموزش‌ها برای کار استاندارد ارتش مناسب نبود. بنابراین یک دوره کوتاه مدت به این‌ها آموزش داده شد که به استانداردهای لازم برسند. صحبت این‌جاست که برای ورود به بازار کار، علاوه بر آموزش به مهارت و منش هم نیاز هست. دانشگاه شاید دانش را آموزش دهد ولی مهارت و منش را آموزش نمی‌دهد. بنابراین ایده درست بوت‌کمپ، این است که با توجه به نیروی کار متفاوتی که کاریار تربیت کرده است و اهتمامی که دارد، از کارفرما به آموزش برسد و آن انطباق لازم از تقاضا به عرضه صورت بگیرد.

آقای دکتر تهرانی: من خیلی خوشحالم که این جلسه تشکیل شده است و خیلی برای مهارت‌آموزی دغدغه دارم. متاسفانه شرایط در حال حاضر به‌گونه‌ای شده است که افراد چهار سال در دانشگاه آموزش می‌بینند و بعد از آن برای ورود به بازار کار باید مجددا از صفر شروع کنند و دوره کارآموزی و مهارت‌آموزی ببینند.

آقای مهندس نواب: یک برنامه‌ریزی کنیم ساختاری داشته باشیم که جلسات برگزار شود و یک دبیرخانه پیشنهاد شود. این مجموعه اتاق فکر ما باشد. جلو برویم. گفتگو کنیم تا ساختار و شاکله برای این تفکر برای رشته‌های دیگر تشکیل شود. ما اعتقادمان بر هم افزایی است. از ظرفیت‌های خالی و تجارب یکدیگر استفاده کنیم.

خانم مهندس صابر: نکته‌ای که وجود دارد، این است که کاریار مثل هر نهاد دیگری یک ظرفیت محدودی دارد. کار اجتماعی و مدنی از جای کوچک شروع می‌شود و آرام آرام رشد کرده و قابلیت تعمیم پیدا می‌کند. تجربه نشان داده که این رویه موفق‌تر بوده و بیشتر جواب می‌دهد. واقعیت این است که چند حلقه به‌هم‌پیوسته باعث شده است تا کاریار به موفقییت برسد. عامل اول، نیروی با انگیزه و جوان برای اجرا است که با دل و جان دارند کار می‌کنند. عامل دوم، موسسین دغدغه‌مندی نظیر دکتر تابش هستند که تجربه گرانسنگ در این زمینه دارند. عامل سوم، مهارت‌آموزانی هستند که دغدغه‌مند هستند و بعضی از آن‌ها هم‌اکنون دارند کار داوطلبانه به عنوان حل تمرین برای مهارت‌آموزان جدید انجام می‌دهند. یعنی آن مسئولیت اجتماعی مدام در یک چرخه در حال جریان است. عامل چهارم، بخش خصوصی است که نیازها و پیشنهادهای جدیدی ارائه می‌دهند. عامل پنجم، شرکت‌ها و موسسات آموزشی معتبری هستند که دارند کمک می‌کنند. عامل ششم که از همه مهم‌تر است، منتورها هستند که ترکیبی از افراد جوان در ایران و خارج از کشور هستند که کارهای خیلی موفقی دارند. در واقع، موفقیت کاریار مدیون تمامی این عوامل است که هرکدام برداشته شود، لطمه می‌خورد. بنابراین، اگر بخواهیم با یک نگاه توسعه‌ای به مساله نگاه کنیم باید همه عناصر را درنظر بگیریم. نمی‌شود در یک اتاق دربسته یک عده‌ای افراد که حتی صاحب تجربه و دغدمه‌مند هم هستند، برای دیگران تصمیم بگیرند. یعنی اگر کاریار با این عوامل به موفقیت رسیده است، در پروسه توسعه‌اش هم باید همه این عوامل، به‌خصوص، بخش خصوصی حضور داشته باشند. بنابراین رشد کاریار باید با یک آهنگ مشخصی صورت بپذیرد و هرچقدر حضور این عوامل پررنگ‌تر باشد سرعت رشد کاریار می‌تواند بیشتر شود ولی تا زمانی که شرایط محقق نشده باشد، کاریار نباید قدم‌های بسیار بزرگی بردارد و این حلقه مفقوده مساله است. راهکار این است که کاریار صراحتا اعلام کند که در این مقیاس قابلیت رشد دارد و برای این کار باید حتما خود را از جهت سازمانی، منابع و دایره افراد تجهیز کند. خلاصه صحبتم این است که کاریار، ظرفیت امروز و پتانسیل رشد خود را اعلام کند و نهادی که شکل می‌گیرد، به خوبی تقویت شود و در گیر و بند تشکیلات اداری نظیر دبیرخانه سنتی یا جمع بزرگان و ریش‌سفیدان بدون توجه به

پتانسیل نسل آینده قرار نگیرد تا به بیراهه نرویم و وارد مسیر صرف مدرک‌گرایی نشویم. چون سرنوشت خوبی برای مهارت‌آموز تعیین نخواهد کرد.

آقای دکتر عباسی: همه این فرمایشات، مفید خواهد بود به شرطی که به نتیجه برسد. متاسفانه امروزه در دانشگاه‌ها، مدرک‌گرایی نسبت به مهارت‌آموزی غلبه کرده است و اکثر افراد به اخذ مدرک نسبت به آموختن مهارت روی آورده‌اند. همان‌گونه که دوستان فرمودند، کارفرما نیروی کار نیاز دارد ولی نیروی کار متخصص در بازار نیست. در هرصورت ما آماده‌ایم تا اگر کاری از دست‌مان بر می‌آید برای جوانان مملکت و خود مملکت در این زمینه انجام دهیم.

آقای دکتر عباسی: جامعه هدف بوت‌کمپ نباید صرفا برای قشر نیازمند تعریف شود. خیلی‌ها از نظر ذهنی نیازمند هستند. تفکر بوت‌کمپ باید به‌گونه‌ای باشد که مهارت‌آموزی که وارد مجموعه شد به این ذهنیت برسد که از زمینه مهارتی که داشته، به این مجموعه رسیده است نه از روی نیازمندی و این مساله‌ای است که می‌تواند تامل برانگیز باشد.

آقای مهندس نواب: باید یک پروپوزال در حوزه‌های دیگر خارج از کدینگ تهیه شود. سه پروپوزال یک ساله، سه ساله و پنج ساله توسط کاریار ارائه شود. جلسه بعد اگر دوستان موافق باشند یک ماه آینده که پروپوزال‌ها نوشته می‌شود در مجموعه فقرزدایی در خدمت دکتر مهاجرانی خواهیم بود. دبیر جلسه مهندس شهری باشند و واحد آی‌تی نورالزهرا (س) اسناد و صحبت‌ها را آرشیو کند. باتوجه به درخواست‌هایی که در این زمینه شده است، گام بعدی روی بوت‌کمپ بازاریابی باشد.