



خیریه نورالزھرا (س)

بسمه تعالی

عنوان:

الگوی توانمندسازی

حامی: موسسه خیریه نورالزھرا (س)

جامعه هدف: زنان و مردان جویای کار

تدوین: سال ۱۴۰۲



فهرست

- ۱- مقدمه..... ۳
- ۲- تعریف مسئله..... ۳
- ۳- جامعه هدف..... ۴
- ۴- اهمیت موضوع..... ۴
- ۵- پیشینه طرح و شرایط کنونی..... ۵
- ۶- روش شناسی..... ۵
- ۷- جنبه نوآوری طرح در مقیاس کوچک..... ۷
- ۸- جنبه نوآوری طرح در مقیاس کلان..... ۸
- ۹- الگوی اجرایی..... ۱۳
- ۱۰- کارآیی و اثربخشی طرح در مقیاس کوچک..... ۱۹
- ۱۱- کارآیی و اثربخشی طرح در مقیاس کلان..... ۱۹
- ۱۲- آمار توانمندسازی..... ۲۰
- ۱۳- نتیجه گیری..... ۲۱
- ۱۴- منابع و مآخذ..... ۲۲

۱- مقدمه

داشتن شغل و استقلال مالی افراد در هر جامعه‌ای امری بسیار حیاتی و اساسی است که تأثیر به‌سزایی بر افراد و جوامع دارد. تأمین نیازهای اساسی، ارتقای شرایط زندگی، احساس ارزشمندی، حفظ استقلال مالی و تأمین رشد شخصی و حرفه‌ای نشان از ضرورت و اهمیت این امر واجب دارد. باید پذیرفت که تنها راه نجات افراد در سطح بزرگتر، نجات جامعه، استقلال مالی و فکری افراد آن جامعه است. بدیهی است که داشتن شغل به افراد کمک می‌کند تا بتوانند نیازهای اساسی خود و خانواده‌شان از جمله خوراک، پوشاک، مسکن و بهداشت را تأمین کنند، شرایط زندگی خود را بهبود بخشیده و به سطح بهتری از رفاه و رونق برسند. شغل به افراد احساس ارزشمندی و اهمیت می‌بخشد و آن‌ها را به شکل فعال و مفید در جامعه می‌آورد. داشتن شغل به افراد امکان می‌دهد که از استقلال مالی خود برای اتخاذ تصمیم‌های مالی بهره‌مند شوند و از وابستگی آن‌ها به دیگران کاسته شود. افراد با داشتن شغل می‌توانند به توسعه مهارت‌ها و تجربیات خود ادامه دهند و به رشد شخصی و حرفه‌ای دست یابند. به‌طور کلی، از آن‌جا که داشتن شغل، انگیزه بزرگی برای هر فرد است و در تأمین نیازهای اساسی، ارتقای شرایط زندگی، احساس ارزشمندی، حفظ استقلال مالی و تحقق رشد شخصی و حرفه‌ای نقش مهمی دارد، بنابراین می‌توان گفت که داشتن شغل، یک امر واجب و ضروری برای هر فرد در جامعه است.

۲- تعریف مساله

همان‌گونه که گفته شد، داشتن شغل، یک امر واجب و ضروری برای هر فرد در جامعه بوده و متعاقب آن، وضعیت بیکاری و کم درآمدی یکی از مسائل اصلی اجتماعی است که نیازمند راهکارهای موثر و کارآمد برای حل آن است. این امر در افراد کم‌برخوردار نمود بیشتری نیز دارد. ایجاد فرصت‌های شغلی برای این افراد می‌تواند فرصت‌هایی جهت بهبود معیشت و ارتقا درآمد فراهم کند و به توسعه اقتصادی کشور کمک شایانی نماید. بر این اساس، مساله پیش‌رو در پنج بعد زیر تعریف می‌شود:

بعد اول) توسعه و ارتقاء مهارت‌های آموزشی: برنامه‌های کارگاهی و فنی و حرفه‌ای، خصوصاً برنامه‌های آموزشی پروژه‌محور و از راه دور، برای کمک به افزایش سطح تحصیلات و مهارت‌های افراد کم‌برخوردار.

بعد دوم) ارائه حمایت‌های مالی: اعطای تسهیلات مالی و وام‌های غیربانکی به افرادی که می‌خواهند کسب و کارهای خود را راه‌اندازی کنند یا افرادی که دارای مهارت کافی بوده متتها در تأمین هزینه‌های ابزارآلات خود دچار مشکل هستند.

بعد سوم) ایجاد محیط کارآمد: ایجاد شرایط مناسب برای تشکیل کارگاه‌های کوچک و متوسط با هدف استفاده مطلوب از ظرفیت‌ها و ایجاد فرصت‌های شغلی برای افراد کم‌برخوردار.

بعد چهارم) ترویج کارآفرینی و شبکه‌سازی: برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌های توانمندسازی در حوزه کارآفرینی برای تشویق افراد به راه‌اندازی کسب و کار خود و انتقال بهترین تجربیات^۱ به دیگران.

بعد پنجم) همکاری با تاثیرگذاران اجتماعی و سازمان‌های مدنی: برقراری همکاری با افراد حقیقی و حقوقی، شامل افراد، نهادهای مدنی، بخش خصوصی و خیریه‌ها جهت ایجاد برنامه‌ها و پروژه‌های مشترک در راستای تسهیل فرآیند اشتغال افراد کم‌برخوردار.

۳- جامعه هدف

جامعه هدف مساله پیش‌رو شامل خانواده‌ها و افراد کم‌برخوردار و نیز زنان و مردان جویای کار فاقد مهارت یا فاقد امکانات می‌باشد. لازم به ذکر است خانواده‌های ناتوان، دانش‌آموزان، دانشجویان، بازماندگان از تحصیل و... نیز در صورت واجد شرایط بودن در جامعه هدف پیش‌رو گنجانده می‌شوند.

۴- اهمیت موضوع

صرف نظر از این موضوع که جامعه هدف پیش‌رو افراد کم‌برخوردار می‌باشند، بیکاری تأثیرات منفی متعددی بر جامعه دارد و عواقب جدی اجتماعی، اقتصادی و روانی به همراه دارد. برخی از عواقب بیکاری عبارت‌اند از: کاهش درآمد و تضعیف وضعیت مالی: بیکاری منجر به کاهش درآمد و کاهش وضعیت مالی افراد و خانواده‌ها می‌شود که باعث بروز مشکلات مالی، تنش‌های خانوادگی و افزایش روزافزون بدهی می‌شود. علاوه بر این‌ها، بیکاری در جامعه کم‌برخوردار می‌تواند باعث بروز مسائل بزرگی نظیر بزهکاری‌های اجتماعی و سایر هنجارشکنی‌ها نیز شود.

کاهش خوداعتمادی: بیکاری ممکن است باعث کاهش اعتماد به نفس شود که در ادامه می‌تواند منجر به افسردگی و مشکلات روانی دیگر شود. حال در بین افرادی که ذاتاً از افراد دیگر جامعه از بعد شرایط و امکانات عقب‌تر هستند، این مساله می‌تواند باعث بروز تنش‌های جدی روحی و روانی نیز شود.

اضطراب و استرس: نداشتن یک شغل ثابت و اطمینان بخش می تواند نگرانی و استرس را برای افراد افزایش دهد و به مشکلات روانی منجر شود.

افزایش جرم و جنایت: همان گونه که اشاره شد، بیکاری می تواند باعث افزایش نرخ جرم و جنایت شود. زیرا افراد فاقد شغل و درآمد، ممکن است به راه های غیرقانونی برای تامین نیازهای مالی خود روی آورند.

کاهش رفاه اجتماعی: بیکاری می تواند مانع از دسترسی به خدمات اساسی مانند بهداشت، تحصیلات و مسکن شود و تأثیرات آن بر رفاه اجتماعی جامعه نگران کننده باشد.

۵- پیشینه طرح و شرایط کنونی

شرایط کنونی اشتغال در ایران در حال حاضر بسیار سخت و پیچیده است. برخی از مشکلات اصلی شامل بیکاری بالا، کمبود فرصت های شغلی متناسب با توانمندی های افراد، حقوق پایین کارگران، نبود حمایت کافی از کارآفرینان و مشکلات مرتبط با حضور زنان در بازار کار می باشد. بیکاری در میان جوانان نسبت به جمعیت کل کشور بسیار بالاست و برای بسیاری از فارغ التحصیلان دانشگاهی و کارجویان موجب ناراحتی و نگرانی شده است. همچنین کمبود شغل هایی با حقوق مناسب، عدم توجه به مهارت های افراد و اختلاف بین حقوق کارگران و هزینه های اقشار متوسط جامعه از مشکلات اصلی حال حاضر اشتغال در ایران می باشد.

برخی از طرح های اجرا شده در راستای ایجاد اشتغال و مهارت آموزی افراد کم برخوردار در سطح کشور عبارتند از:

- ✓ توسعه کسب و کارهای کوچک و متوسط [۱]
- ✓ توسعه صنایع کشاورزی و دامی [۲]
- ✓ سرمایه گذاری در صنایع فناوری و شرکت های دانش بنیان [۳]
- ✓ توسعه گردشگری [۴]
- ✓ ترویج کارآفرینی [۵]

۶- روش شناسی

افراد کم برخوردار همانند افراد عادی جامعه نیستند و تحقیقات نشان داده است که یک شکاف صدساله مابین پیدا کردن شغل، ادامه تحصیلات و... بین این افراد و سایرین وجود دارد. این مددجویان در طی سالیان متوالی آنقدر لطمه دیده اند که نمی توانند در فضای ما حرکت کنند. اگر هر نسل را به طور متوسط برابر ۲۰ سال لحاظ

کنیم، این شکاف باعث شده تا مددجو پنج نسل از ما عقب‌تر باشد و مشکل دارد که بتواند اشتغال ایجاد کند. روش‌شناسی ما برای حل مساله بیکاری در یک استراتژی عملیاتی خلاصه می‌شود. ما برای حل این مشکل، اقدام به طراحی این استراتژی نمودیم. قبل از طراحی هم چند نمونه از آن پایلوت گرفتیم.

نحوه عملکرد استراتژی به این صورت است که اطلاعات متقاضی را داخل یک بانک اطلاعاتی درج می‌کنیم. منظور از متقاضی در این‌جا متقاضی خالی هم از نظر ذهنی و هم از نظر وضع مالی است. در ادامه متقاضی را استعدادیابی می‌کنیم. این استعدادیابی به این صورت است که به یک مجموعه‌ای خارج از موسسه^۱ برون‌سپاری شده است [۶] و [۷]. این مجموعه ۷۲۰ تا تست شخصیت از متقاضی می‌گیرد. این تست‌ها به این علت گرفته می‌شوند که روح و روان شخص را تحلیل کنند. نتیجه خروجی تست شخصیت از لحاظ قالب، دقیقاً مشابه نتیجه یک آزمایش بیمارستانی است که به عنوان مثال می‌گوید اسید اوریک دارید یا فشار خون بالا را گزارش می‌دهد و... منتها تست شخصیت، مسائل روحی را زیر ذره‌بین قرار می‌دهد. نحوه استفاده هم به این صورت است که کاربر، برنامه را روی تلفن همراه خود نصب می‌کند و برنامه، ۷۲ ساعت به او مهلت می‌دهد تا تست‌ها را جواب دهد و بعد از سپری شدن زمان مذکور، سیستم برای آن کاربر بسته می‌شود. این یک پلتفرم است و می‌گوید هر جا سوال یا مشکلی داشتی، با پشتیبان تماس بگیر و پشتیبان سیستم او را راهنمایی می‌کند. نهایتاً به ما یک گزارش داده می‌شود که بیان می‌کند فلان متقاضی قبل از ورود به فلان کار، خشم دارد. یا استرس دارد. یا ذهنیت منفی دارد. یا توانایی کار گروهی را ندارد. یا چیزهایی در اتاق خواب دیده است که نباید می‌دید. فلان شخص یک مشکلات خاص دارد وگرنه اگر سرکار برود، دعوا راه می‌اندازد و اخراج می‌شود و آن شغل، پایدار نیست. فردی که لطمه خورده، روزهای اول خوب کار می‌کند. روزهای بعد، مشکلات شخصیتی یا روحی روانی به سراغش می‌آید و مانع اشتغال پایدار می‌شود. بعد که متقاضی تست شخصیت را انجام داد، وارد موسسه می‌شود. نتیجه تست را ارزیابی می‌کنیم و علاوه بر آن، با خودش صحبت می‌کنیم. شغل‌هایی که به دردش می‌خورد را توضیح می‌دهیم. می‌گوئیم تو این مشکل را داری. تو این حادثه برایت ایجاد شده. تو الان که با این مشکل دست و پنجه نرم می‌کنی، چه اتفاقی برایت افتاده؟ چه منظره‌ای را دیده‌ای؟ درون این فرآیندی که الان تو یتیم هستی، چه اتفاقی برایت افتاده؟ و... همه این‌ها را به هم‌دیگر می‌گوییم و با متقاضی یک رفاقت و صمیمیت ایجاد می‌کنیم و نهایتاً می‌گوئیم شغلی که مناسب تو باشد، این است و البته این هم ممکن است ۶۰ تا ۷۰ درصد به‌طور قطعی جواب دهد. اگر جواب نداد، به یک سیکل دیگر می‌رویم و روند را به‌طرز مشابه برای شغل جدید، تکرار می‌کنیم.

این جا (مرکز توانمندسازی نور) یک ستاد است. اینجا فقط تولید فکر می‌کنیم. تولید الگو می‌کنیم. تولید روش می‌کنیم. تولید استراتژی می‌کنیم. فرآیندها را ابداع می‌کنیم و آن‌ها را برای همه خیریه‌ها آبی‌تی بیس می‌کنیم. هرکسی که بخواهد با این مجموعه در تماس باشد، می‌تواند افرادش را در اینجا معرفی کند. لذا ما آمده‌ایم در فرصت‌های شغلی، برون‌سپاری کرده‌ایم. گفتیم به عنوان مثال هم‌اکنون مجموعه آچاره وجود دارد که ۱۵۰ تا شغل را آن‌جا به صورت آبی‌تی بیس به افراد ارجاع می‌دهد [۸]. اگر در خانه کاری داشته باشیم، آچاره می‌تواند برای آن نیرو ارسال کند. کارهایی نظیر برقکاری، تعمیرات کولر، تعمیرات اسپلیت، تمیز کردن خانه، نقاشی ساختمان و...

با این مجموعه‌ها (که دو نمونه‌اش آچاره و استادکار هستند) مذاکرات کردیم. لیست‌شان را گرفتیم و درون دیتابیس قرار داده‌ایم. بعد از آن آمدیم با تمام موسسات فنی حرفه‌ای، مجتمع فنی تهران و... مذاکره کردیم که ما افراد را آن‌جا بفرستیم. دوره را ببینند مدرک را بگیرند و سپس معرفی کنیم که حتی الامکان برود همان منطقه خودش و مشغول به کار شود. لذا ما در این جا (موسسه) در هیچ کارگاهی نیستیم که مثلاً یک کارگاه خیاطی بزیم. یک کارگاه سنگ تراشی راه‌اندازی کنیم و... نامناسب‌ترین کار همین است. کار ستادی بکنیم. کار فکری بکنیم. کار اندیشه‌ای بکنیم. نیاییم کارهایی کنیم که حالا من به عنوان مثال، چهارتا خیاطی راه‌اندازی کنم. یا دو تا سنگ تراشی افتتاح کنم و... بعدش می‌خواهیم چکار کنیم؟ ما که نمی‌توانیم همه کارگاه‌ها را جمع کنیم. ولی با تفکر ستادی، می‌توانیم همه کارگاه‌ها را به خدمت بگیریم. همه شغل‌ها را جمع کنیم. همه مهارت‌ها را جمع کنیم و همه این‌ها به عنوان بیس برای ستاد تلقی خواهند شد.

۷- جنبه نوآوری طرح در مقیاس کوچک

همان‌گونه که ذکر شد، هر شخصی به موسسه مراجعه می‌کند و نیاز به کار داشته باشد، یک بانک اطلاعاتی داریم که به آن برای کار مراجعه می‌شود. لازم به ذکر است که متقاضیان شغل، فقط برای کار به موسسه مراجعه می‌کنند و دنبال مواردی مثل بسته‌های غذایی، سبد ارزاق، کمک هزینه خرید دارو، دریافت وجه نقد و... نیستند. نگاه ما این است که هر کسی که نیازمند کار باشد، ما در این جا آن را اجابت می‌کنیم. داستان توانمندسازی از آن‌جا آغاز شد که ما یک دوره تعمیرات تلفن همراه شروع کردیم و برای آن، دنبال متقاضی می‌گشتیم. در ابتدای امر، با متقاضیان شغل مختلفی در این زمینه صحبت کردیم. دیدیم که استقبال لازم به عمل نمی‌آید و عملاً داوطلبی وجود ندارد یا اگر وجود دارد در نیمه راه منصرف می‌شود. منتها این صبر و پایداری ما در مسیر اشتغال بود که باعث شد بتوانیم نتیجه بگیریم و مسیر خود را پیدا کنیم. خیلی مفتخریم که مسیرمان را هرچند مقداری دیر، ولی پیدا کردیم. مخاطب ما در ابتدا فقط ایتم بود.

جنبه نوآوری طرح در مقیاس کوچک در دو بخش قابل تامل است. بخش اول مخاطب‌شناسی و تفکیک آن‌ها است. ما معتقدیم هر کسی بخواهد کار خیری انجام دهد یا در سطوح بالاتر بخواهد خیریه‌ای تاسیس کند، در گام اول حتما باید بداند که مخاطبش کیست. یعنی طرز صحبت با ایتم، افراد خیابانی، مستضعف خاص و... متفاوت است و هرکدام، تکنیک خودش را می‌خواهد. اگر می‌خواهیم در امور خیر و خدمت‌رسانی به نتیجه مطلوبی برسیم، به‌طور واضح و شفاف باید بدانیم که قرار است با چه گروه آسیب‌دیده‌ای در اجتماع، کار کنیم.

اهمیت تفکیک مخاطبان به این علت است که دانش لازم برای هر طیف از مخاطبان، کاملا متفاوت است. در سطوح تخصصی اگر به قضیه نگاه کنیم، هر گروه، مطالعات و مقالات لازم به خود را می‌طلبد. تخصصی که برای ورود به هر حوزه نیاز است با حوزه‌های دیگر متفاوت است و از همه مهم‌تر این است که هرکدام از این گروه‌ها برای تامین منابع خیریه و خدمت‌رسانی، مستلزم نیکوکار تخصصی خودش می‌باشد. یک نوع نیکوکار هست که هیچ هزینه‌ای برای کار فرهنگی تقبل نمی‌کند. یک نوع نیکوکار هست که فقط بسته غذایی کمک می‌کند. یک نوع نیکوکاران هم هستند که نقش موتور محرک را دارند و کار داوطلبانه از نوع مشاوره انجام می‌دهند. در نتیجه، نیکوکارانی که برای خدمات‌رسانی به ایتم نیاز داریم با نیکوکاران حوزه ازدواج کاملا متفاوت هستند و این امر برای کلیه حوزه‌ها صدق می‌کند. انتقادی که به بعضی مراکز خیریه وارد است، این است که همه این گروه‌ها را می‌خواهند تحت پوشش قرار دهند و تجربه نشان داده که عملا موفقیتی حاصل نخواهد شد.

بخش دوم تخصصی‌سازی خیریه است. خدمات خیریه نباید در همه زمینه‌ها پخش شود. چون اگر خدمات را پخش کنیم و مثلا ۱۰ مدل خدمت (نظیر جهیزیه، سیسمونی، ازدواج، مشاوره، آموزش و...) ارائه بدهیم، همه این‌ها می‌شود یک بند انگشت و یک سطح وسیعی با عمق یک بند انگشت تشکیل می‌شود و مددجو نیز با این رویه از خدمت‌رسانی نمی‌تواند هیچ کاری از پیش ببرد و پیشرفتی نخواهد کرد. خلاصه صحبت، این است که کار باید تخصصی باشد. از نمونه‌های موفق کار تخصصی در امور خیر می‌توان به خیریه محک [۹] اشاره کرد که دایره خدمت‌رسانی خود را فقط به افراد سرطانی محدود کرده و خدمات تخصصی در این زمینه ارائه می‌دهد. ما نیز به دنبال تخصصی‌کردن خدمات خود در زمینه اشتغال هستیم. اگر خیریه‌ای دایره خدمات خود را به عنوان مثال به دادن سیسمونی یا بسته غذایی یا ایتم و... محدود کند و از پراکنده‌شدن انواع خدماتش پرهیز کند، به مراتب نتیجه بهتری می‌گیرد تا این‌که در حوزه‌هایی وارد شود که مخلوطی از این‌ها است. لذا به‌خاطر این‌که ما گیج نشویم و در معنا و محتوا به مشکل برنخوریم، باید از همان ابتدای فعالیت کاملا هوشیار عمل کنیم (یک نوع مخاطب، یک نوع فعالیت).

۸- جنبه نوآوری طرح در مقیاس کلان

از حلقه دیدگاه نو یا همان حرکت از روش‌های سنتی به روش‌های مدرن برای پیاده‌سازی جنبه نوآوری طرح در مقیاس کلان استفاده خواهیم کرد. این حلقه که به اشاعه روش‌های مدرن و پرهیز از روش‌های سنتی در پیاده‌سازی طرح‌ها و برنامه‌های خیریه‌ها اشاره دارد از زوایای گوناگون در طرح مذکور مورد بررسی قرار خواهد گرفت که به مشروح هر یک می‌پردازیم:

حرکت از روش‌های سنتی به روش‌های مدرن

دیدگاه نو	
مدرن	سنتی
ماهگیری	دادن ماهی
هدفمند	قرض الحسنه بی هدف
یک خدمت (تخصصی)	همه خدمات
فرآیندهای هوشمند (مکانیزه)	فرآیند سنتی
شفاف‌سازی مالی (مکانیزه)	پیچیدگی‌های مالی
سیستم‌های یکپارچه	سیستم‌های دستی
آموزش‌های هدفمند	آموزش‌های بدون هدف
زندگی در حال	زندگی در گذشته و آینده
انتخابگر	بدون انتخاب
درک کردن، محبت، عشق ورزیدن	تغذیه، کمک مالی

۱) ماهیگیری به جای دادن ماهی

ما باید روش‌های سنتی را به روش‌های مدرن سمت و سوق بدهیم. در روش‌های سنتی، خیریه‌ها عادت کرده‌اند که فقط یک لقمه نانی در دهان افراد می‌گذارند. متأسفانه این رویه باعث خیانت به مددجو خواهد شد. به‌خاطر این‌که مرض مزمن این‌ها را ترغیب می‌کند و ریشه همه این‌ها باعث لختی مددجو خواهد شد. خیریه تصور می‌کند با این رویه دارد کار خیری انجام می‌دهد که متعاقباً پاداش اخروی بسیاری کسب می‌کند. در صورتی که

واقعا این گونه نیست. خیریه دارد تن پروری می کند. افراد را از مسیر رشد خارج می کند و ذهن، فکر و درونشان را مختل می کند. به عبارتی ما با پیروی از این شیوه داریم ریشه های سرطان را در وجودش می پرورانیم. باید کاری بکنیم که فعالیت، جای تن پروری را بگیرد. به استثنای آن ها که زمین گیر شده باشند و نتوانند روی پای خود بایستند.

۲) قرض الحسنه هدفمند

در حال حاضر ما مشکلات زیادی در حوزه مددکاری داریم. ایجاد اشتغال فوق العاده سخت است. شخص، حاضر است با مبلغ اندکی که از خیریه ها یا مسجد یا حسینیه یا کمیته امداد و یا جمع آوری کمک های مردمی دریافت می کند، زندگی را سر کند ولی تن به کاری که ما به او معرفی کنیم و چند برابر آن عایدش می شود، ندهد. مشکل این جاست. خلاصه صحبت ما این است که مددجوها را لخت نکنیم. از آن طرف هم دولتمندان وعده های یارانه ای می دهند که نشست ایجاد می کند. این موضوع در شهرستانها نمود بیشتری خواهد داشت. نباید در این مسیر وارد شد. به زبان ساده، ما دیگر ماهی نمی دهیم. ما واقعا ماهی گیری به آن ها یاد می دهیم. قرض الحسنه بی هدف نمی دهیم. باید بدانیم این وام را کجا دارند هزینه می کنند. اگر این هزینه را برای ماشین آلات یا مواد اولیه بخواهد، یا بخواهد با آن فعالیت تجاری راه اندازی کند، به ما اعلام می کند و قرض الحسنه هدفمند به او می دهیم.

۳) یک خدمت تخصصی به جای همه خدمات

از طرفی دیگر، باید شغل را به سمت دانش روز ببریم که مصداق بارز آن در حوزه آی تی است. در بالاترین روش های آموزشی، الان در دنیا، بهترین زبان های کامپیوتری که همه به آن نیاز دارند، جاوا^۱ و جاوا اسکریپت^۲ و پایتون^۳ است. اگر یک زبان برنامه نویسی یاد بگیرند و روی آن متمرکز شوند، درآمد فوق العاده بالایی نصیبشان خواهد شد. هیچ تعجیبی هم ندارد. حتما نام بوت کمپ^۴ به گوش تان خورده است. بوت کمپ یک اصطلاح آمریکایی است که به عنوان مثال، برای فارغ التحصیل نرم افزار، می آید تمام دانش و محفوظات را کنار گذاشته و فقط یک تخصص بسیار کاربردی را فشرده می کند و آن را آموزش می دهد. در عرض ۹ ماه، یک شخصی که یک مقدار زمینه های ریاضی و زبان خوبی داشته باشد را تبدیل به یک متخصص به عنوان مثال جاوا می کند که الان در تمام مجموعه ها دارند روی این مقوله کار می کنند. ما افراد را به بوت کمپ ها معرفی می کنیم. شخص در منزلش

۱ Java

۲ JavaScript

۳ Python

۴ Bootcamp

نشسته، می‌تواند معلول جسمانی هم باشد و بعد از این آموزش، مشغول به کار و درآمدزایی می‌شود. شغل در حوزه آی‌تی، جدا از کارهایی مثل خیاطی یا صنایع دستی است که قبلا در آن‌ها فعالیت می‌کردیم. باید سراغ کسب و کارهای نو (دیجیتالی) حرکت کنیم. استارت‌آپ‌هایی که بتوانند در آی‌تی حرکت ایجاد کنند، اگر کارشان گرفت، در وضعیت فوق‌العاده خوبی قرار می‌گیرند. لذا قرض‌الحسنه ما در این جا مصرف می‌شود. تمام خدماتی که تشریح شد، تبدیل به یک خدمت می‌شوند. یعنی خیریه‌ها باید تخصصی شوند.

۴) شفاف‌سازی مالی (مکانیزه) به‌جای پیچیدگی‌های مالی

مبحث بعدی، پیچیدگی‌های مالی است. تمام خیریه‌ها باید شفاف بشوند. همه تراکنش‌های مالی باید در سایت خیریه آورده شوند. مشخص شود که خیریه دقیقا چقدر دریافت کرده و چقدر هزینه کرده است. خوشبختانه ما در طی مدت فعالیت خیریه تاکنون از این بابت به هیچ مشکلی برخوردیم.

۵) سیستم‌های یکپارچه به‌جای سیستم‌های دستی

سیستم‌های دستی باید یکپارچه شوند. کلیه سیستم‌های ما در موسسه به‌صورت یکپارچه و آنلاین عمل می‌کنند. بخش‌های مختلف مثل امور مالی، مددکاری، رایانه، جذب منابع، اشتغال، انبار و... تماما یکپارچه هستند. به‌گونه‌ای که اگر یک نفر، مقداری کامپیوتر بداند، می‌تواند با دریافت رمز عبور از طرف ما، تمامی گزارش‌های ما را مشاهده کند. چقدر پول داده‌ایم، چقدر پول گرفته‌ایم، در چه پروژه‌هایی تا چه میزان مشارکت داشته‌ایم، چه گزارش‌هایی برای چه مراکزی ارسال کرده‌ایم و... این در صورتی است که ممکن است در خیریه‌ای وارد بشویم و بعد از ساعت‌ها بازدید، هنوز متوجه تمامی فعالیت‌های آنان نشویم که دقیقا دارند چه کاری انجام می‌دهند.

۶) آموزش‌های هدفمند به‌جای آموزش‌های بدون هدف

افرادی که از انگیزه کافی برخوردار نیستند، وقتی سر کلاس آموزش مهارت می‌نشینند، متاسفانه گاهی به‌قدری کلاس‌های تئوری جذابیت پایینی دارند که شنونده را خسته می‌کند. کلاس باید کارگاهی و به‌صورت پرسش و پاسخ باشد. کلاس باید به‌گونه‌ای باشد که سوال از خود شخص پرسیده شود و خودش دنبال جواب باشد. لازمه این کار این است که سوال از طرف فردی که درون کلاس نشسته است، مطرح شود. نه این‌که مسائل به‌صورت یکطرفه و توسط استاد، حل و فصل شود. مثلا پرسیده شود که مشکل زناشویی شما چیست و به‌جای طرح مباحث آکادمیک، دنبال حل مساله بگردد. به‌طور خلاصه، یعنی مساله مورد نظر، مساله استاد نباشد و مساله مخاطب باشد. سوال‌ها کارگاهی باشند. وگرنه صحبت‌هایی که یکطرفه باشد، عملا هیچ تاثیری روی مخاطب ندارد. رویه ما در تمامی کلاس‌های آموزشی به این‌گونه است.

۷) زندگی در حال به جای زندگی در گذشته

اکثر خانواده‌های تحت پوشش یا در گذشته زندگی می‌کنند یا در آینده. یا در حال بی‌قراری هستند یا دارند رویا می‌بافند. باید این‌ها را برداریم و به زمان حال بیاوریم و به او بگوئیم که کارکردن در زمان حال چگونه است؟ چقدر حالت را خوب می‌کند؟ وقتی نبش قبر می‌کنی یا بخواهی در آینده سیر کنی، آن‌جا جز سقوط برای تو چیزی نیست. یک نکته‌ای در این رابطه وجود دارد که حائز اهمیت است. در کشور ما متأسفانه وقتی که یک شوهری به هر دلیلی از دست می‌رود، یا فوت می‌کند یا تصادف می‌کند یا طلاق می‌گیرد و... آن زن بیوه با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌شود. ماهیت زن بیوه در کشور ما با بیوه در اروپا و آمریکا کاملاً متفاوت است. بیوه‌ای که در آن‌جا هست، می‌تواند یک زندگی جدیدی را آغاز کند. ولی بیوه‌ای که در این‌جا است، به محض این‌که همسر خود را از دست می‌دهد، اقوام دنبال این هستند که او را صید کنند. (ما در خانواده ایتم در این زمینه تجربه داشته‌ایم) از آن‌طرف، نزدیکان و نوعا همسایگان نیز بلافاصله می‌خواهند او را شکار کنند. خب این زن چه کار می‌کند؟ فوق‌العاده افسرده می‌شود. اکثراً افسرده هستند. یا در آینده یا در گذشته زندگی می‌کنند و فوق‌العاده دارند رنج می‌برند. یعنی فرهنگ ما به گونه‌ای است که دارد این بیوه‌ها را بیچاره می‌کند. این قشر در جامعه، رفتارها و نگاه‌های مزمن دارند. از طرفی، نیازمند رفتارها و کردارهای جنس مخالف نیز هستند که باید آن را سرکوب کنند. همه این موارد دست به دست هم می‌دهند تا هنجارها و آسیب‌های اجتماعی شکل بگیرد. لذا باید روی این افراد تمرکز کرده و حساسیت بیشتری نشان بدهیم.

۸) انتخابگر به جای بدون انتخاب

اکثر مددجویان در مراحل زندگی، کمتر حق انتخاب داشته‌اند. این مطلب حتی برای خود ما نیز صادق است. در انتخاب همسر، انتخاب رشته و تمام کارهایی که کردیم، کمتر شده که حق انتخاب با ما بوده است و برای مان انتخاب کرده‌اند. شاید بهتر باشد بگوئیم ما بلد نیستیم انتخاب بکنیم. مخصوصاً خانواده‌های ضعیف بلد نیستند انتخاب بکنند. باید روش‌هایی را اتخاذ کنیم. ما به آن‌هایی که فشل هستند و هیچ فعالیتی نمی‌توانند بکنند، بسته غذایی می‌دهیم. می‌گوئیم بسته غذایی می‌خواهی؟ یا بن‌کارت برای خرید از فروشگاه‌ها می‌خواهی؟ یا پول می‌خواهی؟ که انتخاب کند. می‌گوید من چیزی هم اگر نخوردم، نخوردم ولی اجاره‌ام را باید بدهم. می‌گوئیم پول به او بدهید. می‌گوید ما یک سری ابزارها می‌خواهیم خرید بکنیم و روی مان نمی‌شود به شما بگوئیم. به او بن‌کارت می‌دهیم تا اقلام موردنیازش را از سوپرمارکت‌های تعیین شده خریداری کند. حتی در بحث اشتغال هم ما شغل تعیین نمی‌کنیم. ما با عنایت به دانش و تجربه‌مان می‌گوئیم تو به درد فلان شغل می‌خوری و نهایتاً خودش هست که انتخاب نهایی را انجام می‌دهد. اگر انتخابگر باشد، می‌تواند روی پای خودش بایستد. اگر انتخابگر

نباشد، استثمار می‌شود. اکثر این افراد، وقتی بعد از یک مدت با آن‌ها مصاحبه می‌کنیم، می‌فهمیم چون برای‌شان انتخاب کرده‌اند و انتخاب از جانب خود شخص نبوده، پس اعتماد به نفس ندارد و کسی که اعتماد به نفس ندارد قطعاً نمی‌تواند روی پای خودش بایستد.

۹- الگوی اجرایی

الگوی اجرایی طرح توانمندسازی به‌ازای گروه‌های هدف مختلف به ۱۰ شاخه تفکیک می‌شود که به توضیح هرکدام می‌پردازیم:



۱) توانمندسازی منجر به شغل بوت کمپ محور

اولین پروژه، توسعه توانمندسازی منجر به شغل با محوریت مشاغل روز (بوت کمپ محور) می‌باشد که در بند سوم بخش قبل نیز به آن اشاره شد. مفهوم بوت کمپ اولین بار در سال ۱۸۸۸ توسط ارتش آمریکا برای تربیت نیروهای جوان در طی دوره‌های آموزشی بسیار فشرده و در عین حال کاربردی به وجود آمد [۱۰]. افراد با شرکت در بوت کمپ‌ها، با مفاهیم کاربردی و نیاز بازار آشنا شده و به سرعت وارد بازار کار می‌شوند. دوره‌های بوت کمپ در زمینه‌های گوناگون مانند طراحی وب‌سایت، برنامه‌نویسی موبایل، گرافیک و... برگزار می‌شود که هرکدام بسته به ماهیت آن دوره، زمان متفاوتی بین ۳ تا ۹ ماه دارد. بوت کمپ به دلیل حذف مباحث غیر ضروری آکادمیک

باعث صرفه‌جویی در زمان مهارت‌آموزان می‌شود و به دلیل تناسب کامل با نیاز بازار کار، مسیر اشتغال آنان را نیز تسهیل می‌کند. به‌طور خلاصه، بوت‌کمپ یک برنامه آموزشی کوتاه مدت و فشرده است که به دانش‌آموزان، مهارت‌های فنی و عملی بازار کار را آموزش می‌دهد. بوت‌کمپ‌ها ارزان‌تر و سریع‌تر از آموزش‌های سنتی هستند و اغلب شامل حمایت شغلی برای فارغ‌التحصیلان نیز می‌شوند. موسسه کاریار یک استارت‌آپ فعال اجتماعی غیرانتفاعی است که اقدام به برگزاری دوره‌های آنلاین در قالب بوت‌کمپ کرده است و یک مدرسه آنلاین برنامه‌نویسی متصل به بازار کار می‌باشد [۱۱]. ما در خیریه با موسسه کاریار یک تفاهم‌نامه دوجانبه امضا کرده‌ایم که نیروهای مستعد را شناسایی و به کاریار معرفی کنیم. این افراد یا از خانواده‌های تحت پوشش خیریه و یا از افراد تحت پوشش خیریه‌های دیگر می‌باشند که خیریه، مسیر ورود آن‌ها به بوت‌کمپ را تسهیل می‌کند. افراد، بعد از گذراندن مراحل مصاحبه و استعدادسنجی، در سه دوره سه ماهه شرکت می‌کنند و موسسه کاریار، افراد را با توجه به نمرات آزمون‌های سه ماهه و نظرات اساتید دوره‌ها در دسته‌های برنامه نویسی، امور اداری، پشتیبانی و... غربال می‌کند. بعد از گذراندن دوره‌ها نیز افراد مستعد یا به مراکز شغلی مرتبط معرفی می‌شوند و یا در استودیوی کاریار جذب می‌شوند. لازم به ذکر است کاریار یک موسسه غیر انتفاعی بوده و تنها پنج درصد هزینه دوره‌ها را در ابتدا دریافت می‌کند و مابقی در زمان ورود مهارت‌آموز به بازار کار تسویه می‌شود.

۲) توانمندسازی منجر به شغل فرد محور

دومین پروژه‌ای که در طرح توسعه توانمندسازی اجرا می‌شود، توانمندسازی فرد محور است. افرادی که مهارت لازم را برای ورود به بازار کار دارا بوده ولی ابزار کار مناسب و یا کارگاهی برای عرضه و پیشرفت ندارند در این پروژه قرار می‌گیرند. خیریه، شرایط و موقعیت مناسبی برای آنان فراهم می‌کند و مسیر پیشرفت آنان را تسهیل می‌کند. افرادی که صاحب کارگاه می‌شوند اگر بتوانند نیروهای جدید بیشتری جذب کنند از حمایت بیشتری توسط موسسه برخوردار می‌شوند. موسسه سعی دارد تا مسیر کارآفرینی را با پشتیبانی مالی و حمایت فکری هموار کند و این افراد، نه تنها خودشان به استقلال مالی و فکری برسند، بلکه دیگران را نیز با خود همراه کرده و کارگاه خود را توسعه ببخشند. دایره حمایتی موسسه برای افرادی که خلاقیت بیشتری داشته باشند، پیشرفت در کار را در طی ادوار زمانی نمایش دهند و خود را با تکنولوژی‌های روز تطبیق دهند گسترده‌تر خواهد بود.

۳) توانمندسازی منجر به شغل گروه محور

پروژه شماره ۳، توسعه توانمندسازی منجر به شغل به صورت گروه محور می‌باشد. برای درک بهتر موضوع، ابتدا تعریفی از تامین مالی خرد^۱ ارائه می‌دهیم. تامین مالی خرد که به آن اعتبار خرد نیز می‌گویند، نوعی خدمات

بانکی است که به افراد یا گروه‌های کم درآمدی ارائه می‌شود که در غیر این صورت به خدمات مالی دسترسی نداشتند. در حالی که موسسات مشارکت کننده در تامین مالی خرد اغلب وام می‌دهند، وام‌های خرد مبالغ چندان بالایی ندارند. با این وجود، تامین مالی خرد شامل خدمات اضافی مانند حساب‌های چک و پس انداز و هم‌چنین محصولات بیمه خرد می‌شود و فرصت توانمندسازی افراد در حساب و کتاب‌های مالی را فراهم می‌کند و حتی آموزش‌های مالی و تجاری نیز شامل این طرح می‌شود. هدف تامین مالی خرد این است که در نهایت به افراد کم‌برخوردار فرصتی برای خودکفایی بدهد.

موسسه در این زمینه اقدام به پیاده‌سازی طرح تامین مالی خرد در سطح استان تهران کرده است و افراد تحت گروه‌های ۵ الی ۱۵ نفره بعد از گذراندن آموزش‌های لازم به بانک عامل معرفی می‌شوند و وام‌های خرد دریافت می‌کنند. بزرگترین گروه مشتری هدف تامین مالی خرد، زنان و پس از آن جوانان، سالمندان، بیکاران و مهاجران هستند. هدف از اجرای این طرح، توانمندسازی افراد آسیب‌پذیر و ایجاد فرصت شغلی می‌باشد. موسسه در تلاش است تا این طرح را در جوامع شهری و با مدلی متفاوت از مدل روستا پیاده‌سازی کند تا افراد علاوه بر دریافت وام خرد و توانمندسازی از جهت بانک‌پذیری و آموزش‌های مالی، از جهات دیگر نیز نظیر ایجاد اشتغال و توسعه مشاغل تقویت شوند و نهایتاً با حمایت مالی و فکری گسترده و طولانی مدت موسسه به خودکفایی برسند.

۴) توانمندسازی منجر به شغل حمایت محور

پروژه چهارم، توسعه توانمندسازی منجر به شغل با نگاه حمایتی است. دسته‌ای از افراد تحت پوشش به اندازه‌ای ناتوان هستند که یا توانایی انجام کار را ندارند و یا به دلیل کهولت سن و امراض گوناگون، فرصتی برای توانمندسازی از طریق آموزش‌های فنی حرفه‌ای و آکادمیک را ندارند. موسسه با نگاه پرهیز از تن‌پروری و عدم پرداخت قرض‌الحسنه‌های بی‌هدف، ابزارهای مناسبی را برای توانمندسازی و حفظ کرامت انسانی این افراد فراهم می‌کند و راه را برای پیشروی آن‌ها در زندگی هموار می‌سازد. در این راستا یک تفاهم‌نامه دوجانبه بین موسسه و سرپرست خانواده منعقد می‌شود و موسسه حمایت خود را مشروط به رعایت مفاد تفاهم‌نامه می‌سازد. ایده این است که این تفاهم‌نامه‌ها باعث شود بسته‌های معیشتی با حفظ کرامت افراد به آن‌ها اعطا شود. علاوه بر آن، موسسه در خلال توزیع کمک‌های حمایتی، به کشف استعداد درونی این افراد نیز می‌پردازد تا آن‌هایی که قادر به آموختن مهارتی هستند و یا ذاتاً مستعد انجام کاری می‌باشند، با نگاه تشویقی به شکوفایی برسند. بندهای تفاهم‌نامه به شرح زیر می‌باشد:

بندهای تفاهم‌نامه	
۱) آشنایی اعضا خانواده با آشپزی و نظافت	۱۶) تمیز بودن خانه و داشتن برنامه نظافت ادواری
۲) آشنایی با مدیریت زمان و زمان‌بندی کارها	۱۷) ثبت و ضبط منظم درآمد و هزینه
۳) آگاهی اعضا از وضعیت اقتصادی خانواده	۱۸) حمایت و همفکری در مسائل شغلی یک‌دیگر
۴) ابراز محبت اعضا خانواده با هدیه و جملات	۱۹) حمام گرفتن منظم اعضای خانواده
۵) ارائه خدمات پزشکی و درمانی	۲۰) چگونگی انجام تکالیف
۶) استفاده از مشاورین مدرسه حین بروز مشکل	۲۱) طرح مطالب پندآموز در نشست‌های خانوادگی
۷) استفاده بهینه از آب، برق، گاز و تلفن	۲۲) داشتن ظاهر آراسته
۸) استفاده صحیح از تلویزیون و فضای مجازی	۲۳) رضایت مربیان مدرسه از دانش‌آموزان
۹) کنترل مشکلات درمانی دندان‌پزشکی	۲۴) برقراری ارتباط با فرزندان همسایه و فامیل
۱۰) ایجاد درآمد با روش‌های خلاقانه	۲۵) داشتن بیمه‌درمانی، یارانه، سهام‌عدالت، بهزیستی
۱۱) ایجاد فضای مثبت حین عصبانیت در خانواده	۲۶) مداخله کودکان در مباحث خانوادگی
۱۲) برنامه صحیح غذایی و آشنایی با اصول تغذیه	۲۷) کنترل بیماری‌های گوارشی و اعصاب و روان
۱۳) برنامه منظم جهت ورزش و استفاده از پارک	۲۸) بیان راحت مشکلات خانواده برای اعضا
۱۴) میزان موفقیت تحصیلی فرزندان	۲۹) هزینه متناسب با درآمد
۱۵) تشخیص زودهنگام بیماری و تلاش درمان	۳۰) مسواک زدن، گرفتن ناخن و مرتب نگه‌داشتن مو

۵) توانمندسازی منجر به شغل توصیه محور

پروژه پنجم، توسعه توانمندسازی منجر به شغل با توصیه موسسه است. موسسه در طول فعالیت ۲۷ ساله خود تلاش در ایجاد اشتغال افراد داشته و در طول این سال‌ها، همواره افرادی را به مراکز گوناگون جهت اشتغال معرفی کرده است. افرادی که دارای مهارت هستند و یا مدرک مناسبی برای اخذ شغل مربوطه را دارند و تنها با سفارش موسسه و به ضمانت سابقه و اعتبار موسسه در شرکت‌ها و بخش‌های گوناگونی مشغول به کار شده‌اند در این دسته قرار می‌گیرند. موسسه با استعدادسنجی شغلی و ضمانت سلامت روحی و فکری، این افراد را به مراکز مختلف توصیه کرده است. برخی از مراکزی که افراد به واسطه اعتبار و توصیه موسسه در آن‌ها مشغول به کار شده‌اند، عبارتند از: شرکت‌های وابسته به شرکت نفت، مترو، تولیدی‌های پوشاک، قوه قضائیه و...

۶) توانمندسازی منجر به شغل مهارت محور

پروژه ششم، توسعه توانمندسازی منجر به شغل با رویکرد آموزش مهارت است. ما اعتقاد داریم در عصر کنونی اگر کسی فاقد مهارت خاصی باشد، نمی‌تواند روی پای خودش بایستد و دائما محتاج دیگران خواهد بود. افراد فاقد مهارت برای ورود به بازار کار با لیستی از مهارت‌های گوناگون مواجه‌اند که انتخاب بهترین و کارآمدترین مهارت شاید کمی دشوار به نظر برسد. موسسه خیریه با تاسیس مرکزی تحت عنوان مرکز توانمندسازی نور(متن) سعی بر این دارد تا افراد را به سمت آموزش مهارت‌هایی سوق دهد که هم با روح و روان شخص هم‌خوانی داشته باشد و هم متناسب با نیاز بازار کار باشد. افراد آسیب‌دیده در این زمینه از سایر افراد کمی عقب‌تر هستند و باید علاوه بر آموزش مهارت، به حل مشکلات ناشی از ابزار کار نیز پرداخته شود.

۷) توانمندسازی منجر به شغل مدرسه محور

پروژه هفتم، توانمندسازی منجر به شغل مدرسه محور می‌باشد. انتخاب رشته فنی‌حرفه‌ای نسبت به رشته آکادمیک به دلایل مختلف می‌تواند تصمیم بزرگی باشد. مهارت‌های عملی، تقاضای بازار کار، پیشرفت شغلی، ارتباط با صنعت و... فاکتورهایی هستند که مزیت انتخاب رشته فنی‌حرفه‌ای را نمایان می‌سازد. موسسه در این پروژه سعی در پرورش افراد از زمان مدرسه و هدایت آن‌ها تا زمان انتخاب رشته به سمت رشته‌های عملی دارد. این امر نیازمند سرمایه‌گذاری مادی و معنوی بلندمدت و جلسات مشاوره تحصیلی برای افراد است تا مزیت‌های فنی‌حرفه‌ای و انعطاف‌پذیری و تنوع بیشتر مشاغل و مهارت‌ها را قبل از انتخاب رشته، آموزش ببینند. موسسه در این پروژه تمامی موارد ذکر شده را در ادوار زمانی مختلف به دانش‌آموزان آموزش می‌دهد تا با دید درستی اقدام به انتخاب رشته کنند و در بلندمدت به توانمندسازی منجر به شغل برسند.

۸) توانمندسازی منجر به شغل بورسیه محور

پروژه هشتم، توانمندسازی منجر به شغل بورسیه محور می‌باشد. هدف این بورسیه‌ها حمایت از کسانی است که مستعد بوده‌اند منتها ممکن است توانایی مالی برای ادامه تحصیلات عالی یا فرصت‌های پیشرفت شغلی را نداشته باشند. موسسه در این پروژه طبق شرایط و پروتکل تعریف‌شده اقدام به بورسیه افراد می‌کند. برخی از این شرایط در ادامه ذکر شده‌اند: ۱) ارائه کارنامه پایان هر فصل به واحد مددکاری (به صورت مجازی یا حقیقی) ۲) دارا بودن معدل ۱۷ و بالاتر، بدون واحد افتاده، ۳) دانشجویان دانشگاه سراسری می‌توانند از تسهیلات بورسیه موسسه استفاده نمایند. ۴) پرداخت کمک هزینه تحصیلی جهت دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی فقط با ورودی کنکور

در مقاطع کاردانی و کارشناسی میسر می‌باشد و حداقل ۱۰ روز قبل از انتخاب واحد، موسسه را مطلع و پیگیری نمایند. (۵) مطلع نمودن واحد مددکاری از اتمام تحصیلات دانش‌آموز و ورود به دانشگاه جهت مساعدت در تعیین رشته مناسب (مشاوره آموزشی) و کمک هزینه تحصیل (چنانچه واحد مددکاری از اطلاعات فوق و پیگیری‌های خانواده، نتیجه‌ای کسب ننماید، ملزم به همکاری با دانشجو نخواهد بود).

۹) توانمندسازی منجر به شغل افراد بازمانده از تحصیل

پروژه نهم، توانمندسازی منجر به شغل جهت افراد بازمانده از تحصیل می‌باشد. عدم دسترسی به آموزش می‌تواند فرصت‌ها را محدود کرده و مانع رشد شخص شود. با این حال، راه‌هایی برای رسیدگی به این مسائل و کمک به کسانی که فرصت آموزش را از دست داده‌اند وجود دارد. یک راه حل می‌تواند ارائه فرصت‌های یادگیری جای‌گزین، مانند دوره‌های آنلاین یا برنامه‌های آموزش فنی حرفه‌ای باشد. فناوری می‌تواند نقش مهمی در پر کردن شکاف آموزشی ایفا کند. موسسه در این زمینه با تحت پوشش قرار دادن این افراد، بسترهای لازم جهت توانمندسازی و بازگشت یا ورود این عزیزان به محیط کار را از طریق ابزارهای دیجیتال و یادگیری الکترونیکی فراهم می‌کند. این پلتفرم‌ها اغلب محتوای تعاملی و جذابی را ارائه می‌کنند و یادگیری را برای همه لذت‌بخش‌تر و قابل دسترس‌تر می‌کنند. به یاد داشته باشید، هر فردی سزاوار فرصت یادگیری و رشد است. با حمایت و منابع مناسب، می‌توانیم برای به حداقل رساندن تأثیر آموزش از دست‌رفته تلاش کنیم و همه را برای دستیابی به پتانسیل کامل خود توانمند کنیم.

۱۰) توانمندسازی منجر به شغل بیمه محور

برنامه‌ریزی مالی برای آینده خود خیلی مهم است. زنان سرپرست خانواده باید اهداف مالی خود را مشخص کنند و برنامه‌هایی برای رسیدن به آن‌ها ایجاد کنند. در این راستا موسسه به این عزیزان کمک می‌کند تا بتوانند از تسهیلات موسسه در راستای مزایای بیمه بازنشستگی استفاده کنند تا در صورت وقوع حوادث مختلف، از مشکلات مالی جلوگیری شود. با انجام این اقدامات و داشتن برنامه‌های مدیریت مالی موثر، زنان سرپرست خانواده می‌توانند توانایی‌های مالی خود را بهبود بخشند و از وضعیت مالی خود مراقبت کنند.

۱۰- کارآیی و اثربخشی طرح در مقیاس کوچک

ایجاد شغل و توسعه مهارت به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل توسعه و پیشرفت اقتصادی یک جامعه به‌شمار می‌رود. این فرآیند باعث افزایش نرخ اشتغال، کاهش بیکاری، افزایش تولید، افزایش درآمد و بهبود شرایط زندگی افراد جامعه می‌شود. ایجاد شغل‌های بیشتر در جامعه، منجر به افزایش تولید و رشد اقتصادی می‌شود. با توزیع منابع انسانی بهتر و افزایش نرخ اشتغال، کیفیت زندگی افراد بهبود می‌یابد و اقتصاد کشور نیز در معرض رشد و توسعه قرار می‌گیرد. به علاوه، ایجاد شغل‌های جدید، منجر به کاهش فقر و تنوع درآمد افراد می‌شود و این موضوع، بازدهی اجتماعی و اقتصادی را افزایش می‌دهد. همچنین، افزایش شغل‌های متنوع، بهبود مهارت‌های افراد را تضمین می‌کند و باعث افزایش کارآیی و بهره‌وری جامعه می‌شود.

۱۱- کارآیی و اثربخشی طرح در مقیاس کلان

ایجاد شغل و توانمندسازی افراد در سطح کلان نیز اثربخشی‌های متعددی دارد که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

(۱) ایجاد هماهنگی و تعامل مثبت: افزایش نرخ اشتغال موجب ایجاد هماهنگی و تعامل بین افراد و جامعه می‌شود که این امر منجر به ارتقای روابط افراد و حاکمیت و افزایش تعداد همکاری‌ها و مشارکت‌های افراد در سیاست‌های کلان جامعه خواهد شد.

(۲) افزایش نرخ امید به زندگی: فعالیت در زمینه ایجاد شغل باعث ایجاد انگیزه برای توسعه شخصی و ارتقای رشد روحی و روحانی فرد می‌شود. این امر باعث افزایش اعتماد به نفس و افزایش انگیزه و انرژی شخصی می‌شود که نهایتاً در سطح وسیع باعث افزایش نرخ امید به زندگی خواهد شد.

(۳) تأثیر مثبت بر جامعه و محیط زیست: کارهای خدایسازانه کارآفرینانه می‌تواند تأثیرات مثبت بر جوامع و محیط زیست داشته باشد، از جمله ارائه خدمات و محصولات مفید برای جامعه، حفظ و محافظت از محیط زیست، ایجاد ارزش برای افراد و جوامع و...

(۴) ترقی اجتماعی و اقتصادی: توانمندسازی منجر به شغل باعث رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع می‌شود. باز شدن فرصت‌های شغلی جدید، نه تنها به افراد کمک می‌کند که درآمد خود را افزایش دهند، بلکه از طرف دیگر به دولت نیز کمک می‌کند تا از درآمد مالی بیشتری برخوردار شود.

(۵) پویایی جامعه و ایجاد انگیزه و اراده قوی در مواجهه با مشکلات: در مقیاس وسیع، این طرح باعث تربیت کارآفرینان جوان، ایجاد شرکت‌های کوچک و متوسط، ایجاد مراکز آموزش فنی حرفه‌ای و توسعه مهارت‌ها، ایجاد

بنگاه‌های اجتماعی و اقتصادی که به اشتغال محلی و ارتقای سطح دستمزد کمک کنند و ... خواهد شد. همچنین، با نگاهی وسیع‌تر، حل مشکل بیکاری باعث ایجاد شرکت‌های تعاونی و اتحادیه‌های کارگری، ارایه اعتبار و حمایت مالی برای افرادی که می‌خواهند کارآفرین شوند و ارائه برنامه‌های تسهیل و تسریع در فرآیند راه‌اندازی کسب و کارهای جدید خواهد شد که به پویایی جامعه و ایجاد انگیزه و اراده قوی در مواجهه با مشکلات، کمک شایانی خواهد کرد.

۱۲- آمار توانمندسازی

ما در موسسه، به کار تولید فکر و الگوسازی برای فرآیندها می‌پردازیم و استراتژی‌ها و روش عملیاتی پیاده‌سازی آن‌ها را ابداع می‌کنیم. سپس آن‌ها را برای همه خیریه‌ها آبی‌تی بیس می‌کنیم. بابت اطمینان از عملکرد تمامی این الگوها نیز پایلوت می‌گیریم. نتایج پایلوت به تفکیک محورهای توانمندسازی به شرح زیر می‌باشد:

ردیف	عنوان	تعداد پایلوت
۱	آی تی محور	۲۷ نفر
۲	فرد محور	۱۳ نفر
۳	گروه محور	۵ نفر
۴	حمایت محور	۱۲۹ نفر
۵	توصیه محور	۷۵ نفر
۶	مهارت محور	۸ نفر
۷	مدرسه محور	۱۱ نفر
۸	بورسیه محور	۲۲ نفر
۹	بازمانده از تحصیل	۰
۱۰	بیمه محور	۲۱ نفر
جمع کل (تا تاریخ ۲۰ اسفند ۱۴۰۲)		۳۱۱ نفر

۱۳- نتیجه‌گیری

همان‌گونه که ذکر شد، موسسه خیریه نورالزهرا (س) یک ستاد است و به کار اجرایی و عملیاتی ورود نخواهد کرد. به طور کلی، کار ستادی به تدبیر و مدیریت امور سازمانی می‌پردازد، در حالی که کار اجرایی و عملیاتی بر روی انجام عملیات و وظایف عملی تمرکز دارد. ما نیز در موسسه، به کار تولید فکر و الگوسازی برای فرآیندها می‌پردازیم و استراتژی‌ها و روش عملیاتی پیاده‌سازی آن‌ها را ابداع می‌کنیم. سپس آن‌ها را برای همه خیریه‌ها آیتی‌بیس می‌کنیم. الگوهای شغل و توانمندسازی، ازدواج، مسکن و مهارت‌های زندگی در اتاق فکر موسسه نوآفرینی شده‌اند. بابت اطمینان از عملکرد تمامی این الگوها پایلوت گرفته شده است.

یکی از اقدامات موسسه، ارتقا فرهنگ کاری خیریه‌ها از طریق ساماندهی سیستم‌ها و فناوری‌ها و راه‌اندازی فرآیندهای کاری موثر می‌باشد. در حال حاضر (۲۰ اسفند ۱۴۰۲) طبق بانک‌های اطلاعاتی، با تعداد ۱۲۰ خیریه همسو در تعامل هستیم و ماموریت و ارزش‌های مشترک‌مان را تعیین کرده و آن‌ها را به همکاری و تعامل تشویق می‌کنیم. هرکسی که بخواهد با ما در تماس باشد، می‌تواند افرادش را به ما معرفی کند و محدودیتی در این مورد وجود ندارد. اعتقاد قلبی ما بر هم‌افزایی با خیریه‌ها و استفاده دوجانبه از تمامی ظرفیت‌ها است.

ما معتقدیم اگر مجموعه‌ای در حیطه‌ای خاص دارای تخصص است ما به آن حیطه ورود نکنیم و همان مجموعه را تقویت کنیم. موازی‌کاری باعث ایجاد تداخل در فعالیت‌ها شده و افزایش اشتباهات، کاهش کیفیت و نهایتاً افزایش هزینه‌های خیریه را به دنبال دارد. لذا ما در فرصت‌های شغلی، برون‌سپاری کرده‌ایم. با مجموعه‌هایی که به کار اجرایی و عملیاتی می‌پردازند مذاکرات کردیم. لیست‌شان را گرفتیم و درون بانک ظرفیت‌ها قرار داده‌ایم. از طرفی وقتی حرف از توانمندسازی می‌زنیم حتماً باید منجر به شغل شود. از این رو با تمام موسسات فنی حرفه‌ای، مجتمع فنی تهران و... مذاکره کردیم که افراد را آن‌جا بفرستیم. دوره را ببینند مدرک را بگیرند و سپس معرفی کنیم که حتی الامکان برود همان منطقه خودش و مشغول به کار شود. لذا ما در این‌جا (موسسه) در راه‌اندازی مستقیم هیچ کارگاه یا آموزشگاهی ورود نکرده‌ایم. معتقدیم با تفکر ستادی، می‌توانیم همه کارگاه‌ها را به خدمت بگیریم. همه شغل‌ها و مهارت‌ها را جمع کنیم که به عنوان بیس برای ستاد تلقی خواهند شد.

