

کارپنر

نشریه کانون کارآفرینی دانشگاه شاهد

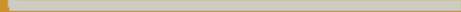
شماره یک تابستان ۱۴۰۴





وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ
و اینکه برای انسان جز آنچه تلاش
کرده هیچ نصیب و بهره ای نیست

سوره نجم آیه ۳۹



فهرست نیست!
نقشه فکرای ماست...



کارآفرینی به مثابه خلق ارزش: سخن سردبیر



سخن مدیر مسئول: کارینو برای نسلی که منتظر معجزه نیست



با محوریت کارآفرینی و نوآوری: تحول دانشگاهی



ضد کلیشه: فرآیند جذب نوین



نوآوری از دل علم: آزمایشگاه بل



نقشه گنج؟!...



یک نقطه‌ی شروع بود... این فقط یک کارگاه نبود



حرف آخر: شروع ماجراست



این مسیر رشد پایانی ندارد...

کارینو

نام نشریه: کارینو نو

نوع انتشار: دیجیتال - چاپ

دوره انتشار: ماهنامه فرهنگی - کارآفرینی

شماره: شماره اول

تاریخ انتشار: تابستان ۱۴۰۴

صاحب امتیاز: کانول کارآفرینی دانشگاه شاهد

مدیر مسئول: امیرحسین خواجه

سردبیر: امین مهری زمانی

اعضای تحریریه: مهری رسولی، سجاد عزیزی

سید محمدعلی رحمانی، امین مهری زمانی

طراح گرافیک و صفحه آرا: زهرا اسلامی

تصاویر: زهرا معین

ویراستار: زهرا اسلامی - امین مهری زمانی

تعداد صفحات: ۱۵ صفحه

راهنمای ارسال مطالب و همکاری با نشریه

شماره: ۰۹۲۱۰۳۶۷۲۶۶

ایمیل: aminmahdi.zamani@shahed.ac.ir

یا به آیدی زیر در فضای مجازی پیام دهید

@amin82za

مدیر مسئول کاری نو از دغدغه ای می نویسد که جرقه تولد این نشریه بود دغدغه شنیدن صداهایی که معمولاً جاشون تو قاب رسمی دانشگاه نیست.



یه جرقه یه راه تازه

از دل یک خلأ، تا شروع گفت و گوهایی که جاشون تو دانشگاه خالیه.

اگه بخوام خیلی رک و بی تعارف بگم، ما این نشریه رو زدیم چون حس کردیم یه خلأ بزرگ وجود داره. توی فضای دانشگاه، زیاد از درس و مُره و مقاله و پروژه شنیدیم، اما خیلی کم حرف زدیم از ایده، از ساختن، از اینکه چجوری میشه یه مسیر تازه خلق کرد

کاری نو برای ما فقط یه نشریه نیست؛ یه بهونه‌ست برای شروع گفتگوهایی که جاش تو دانشگاه خالیه. می‌خوایم با هم درباره چیزهایی حرف بزنیم که توی کلاس یاد نمی‌گیریم؛ از اینکه چجوری یه تیم خوب بسازیم، تا اینکه چرا بعضی وقتا باید شکست بخوریم تا بفهمیم مسیر درست کجاست. از بچه‌هایی بگیریم که توی خوابگاه با یه ایده کوچیک شروع کردن و الان دارن یه کسب‌وکار واقعی می‌چرخونن. از کسانی که ترسیدن ولی باز شروع کردن

ما قراره توی این نشریه سراغ آدمایی بریم که ساختن؛ با دست خالی، با یه مشت انگیزه و یه عالمه سوال. می‌خوایم تجربه‌ها رو بی‌سانسور بنویسیم، چه شیرین، چه تلخ. می‌خوایم مسیر کارآفرینی رو از پشت صحنه ببینیم، نه فقط از زاویه تریبون‌های رسمی

اگه دنبال قصه‌هایی هستی که الهام‌بخش باشن، یا شاید فقط دنبال یه جرقه‌ای که تو رو هل بده سمت شروع، این نشریه مال توئه

اگه خودت یه ایده داری و هنوز شروع نکردی، یا اگه یه بار شروع کردی و خوردی زمین، باز این نشریه مال توئه و اگه فقط می‌خوای بدونی اون بیرون چه خبره، باز هم اینجا جات امنه

کاری نو قراره صدای نسل ما باشه؛ نسلی که منتظر معجزه نیست، دنبال کاره. کاری که نو باشه، ساده باشه، اما از جنس خودمون باشه

با ما همراه باش؛ این فقط شروعشه.

امیرحسین خواجه:مدیریت صنعتی ۱۴۰۱
مدیر مسئول نشریه کاری نو

رویای اثر گذاری، از دانشگاه تا جامعه
گام هایی برای پیوند ایمان، نوآوری و خدمت.



به نام خداوندی که ایمان را در عمل صالح نمود داد و خدمت به مردم را بهترین اعمال صالح

خرسندم از فرصتی که خداوند در اختیار ما قرار داد تا بتوانیم کارگزار ترویج فرهنگی در دانشگاه باشیم که ابتدای مسیر اثرگذاری و نقطه گذار علم به عمل است؛ علمی که در مسیر تبدیل خود از ذهن خلاق و تغییرات نوآورانه آن متناسب با محیط واقعی، به عمل، محصول یا خدمت تبدیل می‌شود و موجبات خلق ارزش جدید را پدید می‌آورد.

کارآفرینی نهایت و غایت نافع بودن و توانا بودن در حل مسئله‌های وجودی مبنایی و تمدنی انسان بوده و هست. این مسیر مقدس که زمامداران ایشان از ابتدای مسیر خود، رویای اثرگذاری‌های بزرگ را در سر می‌پروراندند با بسیج توانمندی‌های فردی اجتماعی و محیطی خود در مسیر کارآفرینی قدم برمی‌دارند، می‌تواند راه حلی با دوام برای جوامع انسانی در عموم شرایط خود باشد.

امیدوارم که تلاش‌های مجموعه‌های مرتبط همانند نشریه کاری نو بتواند اثرگذار در زیست بوم نوآوری و فناوری دانشگاه شاهد باشد و بتوانیم در پیشگاه خداوند متعال سربلند باشیم.

و من الله توفیق

امین مهدی زمانی:مهندسی تولید و ژنتیک گیاهی ۱۴۰۲
سردبیر نشریه کاری نو



در آغاز این مسیر تازه سردبیر کارینو
از رسالتی می گوید که در تلاقی
فرهنگ خلاقیت و عمل،شکلی تازه
به خود می گیرد.

رسولُ اللهِ صلی الله علیه و آله
: طَلَبُ الْحَلَالِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ
مُسْلِمٍ وَ مُسْلِمَةٍ

پیامبر خدا صلی الله علیه و آله
طلب (درآمد) حلال، بر هر
مرد و زن مسلمانی واجب است

[جامع الأخبار : ۱۰۷۹/۳۸۹]





«وقتی دانشگاه شروع می‌کند به ساختن مسیر، دانشجو فقط دنبال مدرک نمی‌ره؛ دنبال اثر می‌ره.»

شاهد، دانشگاهی در مسیر رشد، الگویی برای دانشگاه کارآفرین.

نگاهی به راهبرد های دانشگاه شاهد در مسیر تبدیل شدن به یک دانشگاه کارآفرین از منظر فرهنگی، آموزشی، پژوهشی، روانی و نوآورانه

۱. مسیر فرهنگی: بسترسازی برای کارآفرینی اجتماعی

برگزاری سمینارها و رویدادهای ترویجی.
انتشار مجلات تخصصی کارآفرینی.
کاهش ساختارهای سلسله‌مراتبی و تقویت انعطاف.
تعامل مؤثر با نهادهای فرهنگی، علمی و اجتماعی.

۲. تحول آموزشی: مهارت‌محوری به جای مدرک‌محوری

آموزش متناسب با نیاز صنعت.
توانمندسازی دانشجویان با آموزش‌های کاربردی.
تورهای تعالی خودتوانمندسازی.
سیستم منتورینگ و بهره‌گیری از متخصصین.
تغییر شیوه کارورزی و تشویق مهارت‌آموزی.
معرفی اساتید کارآفرین.

۳. پژوهش‌های اثربخش: از مقاله تا عمل

تأکید بر پژوهش‌های کاربردی.
مدیریت دانش و داده‌کاوی نتایج.
پژوهش‌های میان‌رشته‌ای.
نظام ارزیابی پژوهش در دسترس پژوهشگران.

۴. بعد روانی و معنوی: زیست‌بوم انگیزه و خودباوری

ایجاد فضای حل مسئله در دانشگاه.
مشاوره روانشناسی برای تقویت روحیه مشارکت و همدلی.
شکوفایی معنوی همراه با مسیر شغلی.

۵. نهاد نوآوری: از ایده تا تجاری‌سازی

راه‌اندازی و تقویت مراکز نوآوری و رشد.
بازنگری در برگزاری رویدادهای نوآورانه.
بازطراحی جذب اساتید و دانشجویان بر اساس ویژگی‌های کارآفرینانه.
تسهیل ثبت شرکت در دانشگاه.
برگزاری المپیادهای کارآفرینی و همکاری با نهادهای سرمایه‌گذار.

از کتاب الگوهای دانشگاه کارآفرین: دکتر مهسا قربانی



مصاحبه استخدامی یا کشف استعداد؟

وقتی انتخاب نیروی انسانی از یک گفت‌وگوی خشک و رسمی، به فرآیندی انسانی، تیم‌محور و الهام‌بخش تبدیل می‌شود

آیا تا به حال فکر کرده‌اید چه عواملی باعث موفقیت یا شکست یک شرکت می‌شود؟

سرمایه؟

ایده؟

تکنولوژی؟

بی‌شک همه این‌ها مهم هستند، اما هیچ‌کدام بدون نیروی انسانی کارآمد معنا و کارایی نخواهند داشت

در دنیای امروز، جذب نیروی انسانی مناسب یکی از کلیدی‌ترین چالش‌های سازمان‌هاست

شاید از خود بپرسید چه نوع مصاحبه‌ای اثربخش‌تر است؟

در گذشته، به دلیل کوچک بودن کسب‌وکارها، فرآیند جذب نیروی انسانی ساده بود و گاهی حتی بدون مصاحبه انجام می‌شد

اما با گسترش و پیچیده‌تر شدن سازمان‌ها، مصاحبه‌ها نیز ساختارمندتر و پیچیده‌تر شدند

با این حال، در سال‌های اخیر، پرسشی مهم در میان شرکت‌های پیشرو مطرح شده است

آیا این همه پیچیدگی واقعاً لازم است؟

جالب است بدانید بسیاری از شرکت‌های ایرانی هنوز از روش‌های سنتی و ناکارآمد در استخدام استفاده می‌کنند

شاید تصور کنید این مسئله تأثیر زیادی ندارد، اما آمارها نشان می‌دهند که استفاده از روش‌های نوین و علمی در استخدام، بهره‌وری سازمان‌ها را

به‌طور چشم‌گیری افزایش می‌دهد

به‌عنوان نمونه، مارک آدامز، مدیرعامل شرکت «ویستو»، روشی خلاقانه در فرآیند جذب نیرو به کار گرفته است

پس از مصاحبه اولیه، داوطلب به مدت یک روز کاری با تیم شرکت همراه می‌شود

سپس، پرسش‌نامه‌ای برای اعضای تیم ارسال می‌شود.

اما این پرسش‌نامه، به جای سوالات تکراری و کلیشه‌ای، دو سوال اصلی دارد:

آیا فکر می‌کنید او عاشق کار در اینجا خواهد شد؟

آیا ما عاشق همکاری با او خواهیم شد؟

و اگر پاسخ تیم به این سوالات کاملاً مثبت و قاطع نباشد، استخدام انجام نمی‌شود

این روش نه تنها باعث جذب افراد شایسته‌تر می‌شود، بلکه از همان ابتدا فرهنگ سازمانی را در فرآیند استخدام وارد می‌کند

در دنیای پرشتاب امروز، سازمان‌هایی موفق‌تر هستند که نه صرفاً دنبال پر کردن یک جای خالی، بلکه در پی ساختن یک

تیم منسجم و پرنانرژی باشند

مصاحبه شغلی دیگر نباید صرفاً یک گفت‌وگوی خشک و رسمی باشد؛ بلکه فرصتی است برای کشف این‌که آیا داوطلب

واقعاً با ارزش‌ها، فرهنگ و چشم‌انداز سازمان هم‌راستا هست یا نه

امروزه شرکت‌های پیشرو به جای اتکا صرف به رزومه و مدارک، به دنبال شناخت شخصیت، انگیزه‌ها و حتی طرز فکر

افراد هستند

سوال اصلی اینجاست:

چطور می‌توان فرآیند استخدام را انسانی‌تر، مؤثرتر و آینده‌نگرتر کرد؟

چند پیشنهاد ساده ولی کاربردی برای بهتر شدن مصاحبه:

فقط دنبال رزومه قوی نباش!

خیلی وقت‌ها آدم‌هایی با مدرک و سابقه خفن، توی تیم نمی‌تونن جا بیفتن

به‌جاش بیایم ببینیم طرف واقعاً به کار علاقه داره؟ با تیم ما جور درمیاد یا نه؟

«استخدام انسانی و مؤثر»

● فرهنگ سازمانی

تطابق فرد با ارزش‌ها و باورهای سازمان مهم‌تر از مهارت صرف است.

● مصاحبه تیمی

تیم در انتخاب نقش داشته باشد، نه فقط مدیر منابع انسانی.

● شناخت انگیزه‌ها

ببینیم چرا داوطلب این کار را می‌خواهد، نه فقط اینکه چه بلده.

● تجربه یک‌روزه

داوطلب یک روز با تیم کار کند؛ سنجشی واقعی‌تر.

● پرسش‌های انسانی

پرسش‌هایی مثل «آیا او اینجا خوشحال خواهد بود؟»

● شفافیت دوطرفه

هر دو طرف باید محیط، توقعات و سبک کاری را بشناسند.

● ابزارهای نوین

استفاده از تست‌ها، بازی‌ها یا سناریوها به جای فرم‌های سنتی.

● تمرکز بر علاقه

آدم مشتاق و همدل معمولاً از رزومه‌دار بی‌روح موفق‌تر است.

این چیزاست که توی بلندمدت نتیجه می‌ده. بذاریم تیم هم طرف رو ببینه.

به‌جای اینکه فقط مدیر منابع انسانی تصمیم بگیره، خوبه یکی دو نفر از تیم هم توی مصاحبه باشن

حتی بهتره یه نیم‌روز با تیم بگذرونه تا ببینیم رفتارش چطوره، ارتباطش چجوریه

رُک و راست باشیم.

هم ما واقعیت‌های شرکت رو بگیریم، هم از اون بخوایم که واقعاً بگه دنبال چه محیط کاری‌یه

اینطوری نه ما بعداً ناراضی می‌شیم، نه اون.

از ابزارای جالب استفاده کنیم.

لازم نیست همه‌چی فقط سوال و جواب خشک باشه.

مثلاً یه سناریو بدیم ببینیم چطوری حلش می‌کنه. یا یه بازی تیمی کوچیک. یا حتی یه تست شخصیت‌شناسی ساده

در نهایت، باید بپذیریم که منابع انسانی صرفاً «نیروی کار» نیستند؛ بلکه مهم‌ترین دارایی سازمان‌اند

و اگر به‌درستی انتخاب شوند، می‌توانند مسیر رشد و تحول یک مجموعه را به‌کلی دگرگون کنند

به قلم: سجاد عزیزی_مدیریت بازرگانی ۱۴۰۳



وقتی به مرکز تحقیقاتی آینده دنیارو ساخت

فکر می‌کنی اینترنت، گوشی هوشمند، یا حتی دستیار صوتی از کجا شروع شدن؟

در جهان فناوری، برخی مکان‌ها هستند که تنها یک مرکز پژوهشی نیستند، بلکه به کارخانه‌ی ایده تبدیل می‌شوند؛ جایی که آینده در آن طراحی می‌شود. آزمایشگاه بل (Bell Labs) یکی از آن مکان‌هاست. این آزمایشگاه که در سال ۱۹۲۵ توسط شرکت تلفن AT&T تأسیس شد، خانه‌ی بسیاری از نوآوری‌هایی است که امروزه در زندگی روزمره‌مان، از گوشی همراه گرفته تا اینترنت و انرژی خورشیدی، حضور دارند. در این متن، به زبان ساده نگاهی می‌اندازیم به مهم‌ترین دستاوردهای این مرکز افسانه‌ای.

۱- ترانزیستور؛ قطعه‌ای کوچک با انقلابی بزرگ :

تا پیش از دهه ۱۹۵۰، دستگاه‌های الکترونیکی بزرگ، کند و پرمصرف بودند. اما در سال ۱۹۴۷، سه دانشمند در آزمایشگاه بل به نام‌های «باردین»، «برتین» و «شوکل» موفق شدند یک قطعه‌ی کوچک الکترونیکی بسازند که بعدها دنیا را تغییر داد: ترانزیستور. این قطعه جایگزین لامپ‌های بزرگ و شکننده شد و باعث شد تا ساخت رادیوهای قابل حمل، کامپیوترهای شخصی و گوشی‌های هوشمند ممکن شود. ترانزیستور در واقع قلب تپنده تمام وسایل دیجیتالی امروز است.

۲- نظریه اطلاعات؛ پایه‌گذار دنیای دیجیتال :

در سال ۱۹۴۸، مهندسی به نام «کلود شانون» از آزمایشگاه بل، مقاله‌ای منتشر کرد که بسیاری آن را مهم‌ترین مقاله قرن بیستم می‌دانند. او در این مقاله نشان داد چگونه می‌توان اطلاعات (مثلاً صدا، تصویر یا متن) را به زبان صفر و یک تبدیل و آن را بدون خطا منتقل کرد. این ایده پایه‌گذار اینترنت، تلفن همراه، پیامک و حتی فشرده‌سازی فایل‌های موسیقی و ویدیو شد.

۳- سلول خورشیدی؛ تبدیل نور به برق :

آیا تا به حال به پنل‌های خورشیدی روی پشت‌بام خانه‌ها یا ماهواره‌ها توجه کرده‌اید؟ برای نخستین بار، دانشمندان آزمایشگاه بل در دهه ۱۹۵۰ موفق شدند با استفاده از سیلیکون، نور خورشید را به برق تبدیل کنند. این اختراع، اولین سلول خورشیدی کارآمد جهان بود که امروزه در تأمین انرژی پاک و تجدیدپذیر نقش مهمی دارد.

۴- از صدای رمزنگاری‌شده تا گفتار دیجیتال :

در جنگ جهانی دوم، مهندسان بل سیستمی ساختند که امکان مکالمه‌ی کاملاً محرمانه میان رئیس‌جمهور آمریکا و نخست‌وزیر انگلیس را فراهم می‌کرد. این سیستم، صدا را رمزنگاری می‌کرد و تنها با کلید مخصوص باز می‌شد. همچنین اولین دستگاه‌های تبدیل گفتار انسان به سیگنال دیجیتالی (و بالعکس) نیز در این مرکز ساخته شد، که بعداً زمینه‌ساز دستیارهای صوتی مانند Siri و Google Assistant شد.

۵- از ماهواره تا اینترنت جهانی :

در دهه ۱۹۶۰، مهندسان بل نقش مهمی در ساخت اولین ماهواره‌های مخابراتی ایفا کردند. یکی از آن‌ها، «تل‌استار»، اولین برنامه تلویزیونی زنده را از آمریکا به اروپا فرستاد. بعدها کابل‌های زیردریایی نیز با کمک این آزمایشگاه گسترش یافتند و ارتباط بین قاره‌ها را بسیار سریع و پایدار کردند.

۶- اختراع سیستم‌عامل UNIX و زبان C :

اگرچه ممکن است این نام‌ها برای شما آشنا نباشد، اما باید دانست که سیستم‌های عامل امروزی که ما از آنها استفاده می‌کنیم، ریشه در همین زبان و سیستم عامل دارد.

۷- دوربین دیجیتال از اینجا شروع شد :

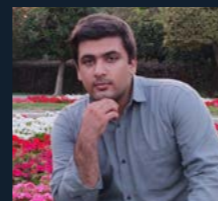
دانشمندان در آزمایشگاه بل، موفق شدند تا قطعه‌ای را بسازند که بتواند نور را بگیرد و آن را به تصویری دیجیتالی تبدیل کند که پایه گذار دوربین‌های دیجیتالی امروزی شد.



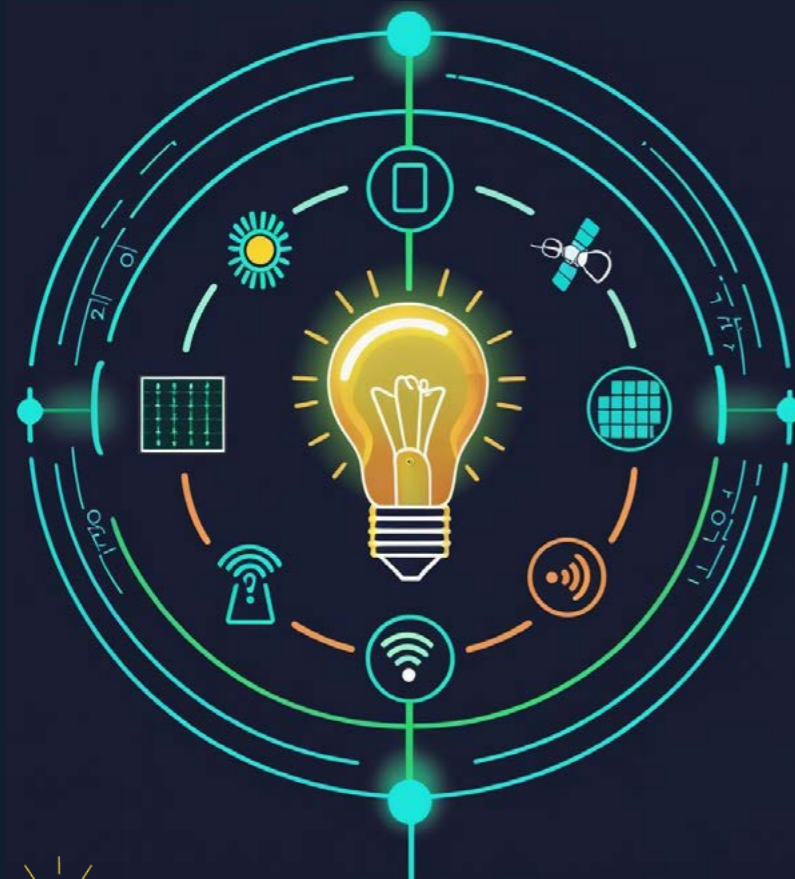
امروزه نیز آزمایشگاه بل همچنان فعال است و روی موضوعاتی مانند هوش مصنوعی، ارتباطات نوری، انرژی‌های نو و حتی فناوری‌های کوانتومی کار می‌کند. نگاه آینده‌نگر این آزمایشگاه باعث شده بسیاری از نوآوری‌ها از مرحله‌ی ایده به واقعیت تبدیل شوند.

و کلام آخر :

تجربه‌ی آزمایشگاه بل نشان می‌دهد که نوآوری تنها در گرو داشتن ابزار پیشرفته نیست؛ بلکه در گرو داشتن چشم‌انداز، آزادی علمی، و همکاری بین دانشمندان رشته‌های مختلف است. این مرکز در واقع الگویی است برای تمام کسانی که می‌خواهند دنیا را تغییر دهند؛ نه فقط با ایده، بلکه با اراده برای ساختن آینده.



نویسنده: مهدی رسولی_مهندسی برق ۱۴۰۲



نقشه گنج ۲۰۳۰: مهارت‌هایی که آینده را می‌سازند

مهارت‌های محوری که تا ۷ سال آینده، رمز موفقیت حرفه‌ای شما خواهند بود چه چیزهایی برجسته می‌شوند؟ چه چیزهایی کمرنگ؟

گزارش WEF مهارت‌ها را در چهار دسته جالب تقسیم‌بندی کرده:

۱. ستارگان رو به اوج (مهارت‌های کلیدی فعلی با رشد انفجاری)

این‌ها سوخت موشک حرفه‌ای شما در آینده هستند! مهارت‌هایی که هم‌اکنون مهم‌اند و تا ۲۰۳۰ اهمیتشان چند برابر می‌شود

- هوش مصنوعی و کلان‌داده (AI & Big Data): دیگر یک گزینه لوکس نیست، سواد پایه است. توانایی درک، تحلیل و کاربرد این فناوری‌ها حیاتی خواهد بود
- سواد تکنولوژیکی (Technological Literacy): فقط کار با نرم‌افزار کافی نیست. درک منطق پشت فناوری‌ها و سازگاری سریع با ابزارهای نوپهور، کلید بقاست
- تفکر تحلیلی (Analytical Thinking): سیل اطلاعات نیازمند غربالگران حرفه‌ای است! توانایی تجزیه مسائل پیچیده و استخراج بینش‌های عملی، طلایی می‌شود
- خلاقیت و نوآوری (Creative Thinking): کاری که ماشین‌ها نمی‌توانند به خوبی انجام دهند! خلق ایده‌های نو، حل مسئله خارج از چارچوب و طراحی راه‌حل‌های بدیع، مزیت رقابتی مطلق ایجاد می‌کند
- انعطاف‌پذیری، تاب‌آوری و چابکی (Resilience, Flexibility & Agility): دنیای پرتلاطم فردا، نیازمند افرادی است که سریع یاد می‌گیرند، سریع سازگار می‌شوند و پس از شکست‌ها قوی‌تر برمی‌خیزند
- رهبری و نفوذ اجتماعی (Leadership & Social Influence): هدایت تیم‌های متنوع (حتی تیم‌های انسان-ماشین)، الهام‌بخشی و ترغیب دیگران، بیش از پیش ارزشمند می‌شود
- انگیزه و خودآگاهی (Motivation & Self-awareness): شناخت عمیق نقاط قوت، ضعف و محرک‌های درونی، موتور پیشرفت مستقل شما خواهد بود



۲. ستارگان نوظهور (مهارت‌های با اهمیت فزاینده)

این مهارت‌ها شاید امروز در کانون توجه نباشند، اما تا ۲۰۳۰ درخشش چشمگیری خواهند داشت

- شبکه‌ها و امنیت سایبری (Networks & Cybersecurity): با دیجیتالی شدن همه چیز، حفاظت از دارایی‌ها و اطلاعات، اولویت اول کسب‌وکارها می‌شود
- حفاظت از محیط زیست (Environmental Stewardship): پایداری دیگر شعار نیست، بخش جدایی‌ناپذیر استراتژی‌هاست. درک چالش‌های زیست‌محیطی و ارائه راه‌حل‌های سبز، بسیار مورد تقاضا خواهد بود
- طراحی و تجربه کاربری (Design & User Experience - UX/UI): تمرکز بر نیاز و احساس کاربر نهایی، عامل تمایز محصولات و خدمات موفق خواهد بود
- کنجکاوی و یادگیری مادام‌العمر (Curiosity & Lifelong Learning): توانایی و اشتیاق یادگیری مداوم، تنها تضمین اشتغال‌پذیری در دنیای سریع‌التغییر است
- مدیریت استعداد (Talent Management): جذب، پرورش و نگهداری نیروهای ماهر در محیط‌های پیچیده، مهارتی حیاتی برای رهبران
- تفکر سیستمی (Systems Thinking): دیدن تصویر بزرگ، درک ارتباطات پیچیده بین اجزا و پیش‌بینی اثرات زنجیره‌ای تصمیمات

۳. مهارت‌های باثبات (مهم امروز، با اهمیت پایدار):

این‌ها پایه‌های همیشگی دنیای کار هستند که اهمیتشان حفظ می‌شود، اما رشد چشمگیری نخواهند داشت:

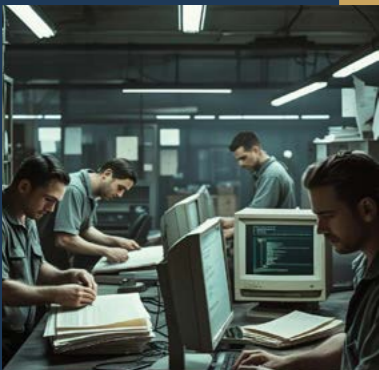
- مدیریت منابع و عملیات (Resource Management & Operations)
- جهت‌گیری خدمت‌رسانی و خدمات مشتری (Service Orientation & Customer Service)
- قابلیت اطمینان و توجه به جزئیات (Dependability & Attention to Detail)
- آموزش و منتورینگ (Teaching & Mentoring)



۴. مهارت‌های در حال افول (اهمیت کمتر، بدون رشد آتی):

برخی مهارت‌ها که امروز نقش دارند، تا ۲۰۳۰ اهمیت نسبی خود را از دست می‌دهند:

- برنامه‌نویسی (Programming) (نکته: نیاز وجود دارد، اما تمرکز به سمت کاربرد هوش مصنوعی و مدیریت آن می‌رود)
- چابکی، استقامت و دقت دستی (Manual Dexterity, Endurance & Precision) (با اتوماسیون کاهش می‌یابد).
- بازاریابی و رسانه سنتی (Marketing & Media) (به سمت دیجیتال و داده‌محور می‌رود).
- کنترل کیفیت سنتی (Quality Control) (به سمت اتوماسیون و پیش‌بینی‌پذیری می‌رود).
- چندزبانی صرف (Multi-lingualism) (هرچند ارزشمند است، اما ابزارهای ترجمه واقعی‌تر نقش آن را تغییر می‌دهند)



کدام دسته‌ها برنده میدان هستند؟

گزارش نشان می‌دهد که مهارت‌های شناختی (تفکر تحلیلی، خلاقانه، سیستمی) و مهارت‌های فناوری در صدر قرار دارند. اما نکته جالب، رشد قوی مهارت‌های خودآثربخشی (خودآگاهی، انگیزه، تاب‌آوری، یادگیری مادام‌العمر) و مهارت‌های تعامل (رهبری، نفوذ، کار با دیگران، جهت‌گیری خدماتی) است. اخلاق هم به عنوان یک رکن مهم در تمام این دسته‌ها تنیده شده است.



پیام زیست بوم کارآفرینی شاهد؛ این گزارش یک پیش‌بینی صرف نیست، یک دعوت به اقدام است! آینده از آن کسانی است که:

۱. یادگیرنده‌های مشتاق و مادام‌العمر هستند. کنجکاوی را در خود زنده نگه دارید!
۲. چابک و انعطاف‌پذیرند. تغییر را نه یک تهدید، که فرصتی برای رشد می‌بینند.
۳. ترکیبی منحصربه‌فرد از مهارت‌های سخت (تکنولوژی، تحلیلی) و نرم (خلاقیت، تاب‌آوری، رهبری) می‌سازند
۴. مسئولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی را در قلب حرفه خود قرار می‌دهند.

سخن آخر؛

گزارش مجمع جهانی اقتصاد به ما می‌گوید: "آماده‌سازی برای آینده، امروز آغاز می‌شود." به عنوان دانشجو و آینده‌ساز اقتصاد ایران، از همین حالا به نقشه مهارت‌های ۲۰۳۰ نگاه کنید. کدام ستاره‌های رو به اوج و نوظهور با استعدادها و علایق شما همخوانی دارند؟ روی کدام مهارت‌های باثبات باید سرمایه‌گذاری کنید؟ پاسخ به این سوالات، مسیر شما را به سمت یک حرفه پرشکوه و تأثیرگذار در دنیای فردا هموار می‌کند. آینده شغلی را خودتان بسازید، با مهارت‌هایی که از امروز انتخاب می‌کنید!



یه گفتوگو، چند تا مسئله، یه عالمه فهمیدن!

نه تکنیک، نه فرمول؛ فقط شنیدن، همدلی، و جرأت گفتوگوی واقعی.

اینجا مرکز نوآوری دانشگاه شاهد.

اتاق نه چندان بزرگ، صندلی‌ها به شکل دایره چیده شده‌اند. سکوت اولیه‌ی جلسه‌ی اول، کم‌کم جای خود را به صدایی می‌دهد که انگار سال‌هاست انتظارش را می‌کشیده‌اند: صدای «گفتوگوی واقعی». اینجا کارگاه مهارت‌های گفتوگو و حل مسئله‌ی دکتر آذربایجانی است؛ کارگاهی که در دو ترم متوالی، نه تنها دانش، که روح همدلی و درک متقابل را در دانشجویان دمید و تبدیل به خواستگاه تحولی جمعی شد

کشف دوباره‌ی «گفتوگو»: فراتر از حرف زدن معمولی.

در نگاه اول شاید بپرسید: "مگر حرف زدن هم نیاز به آموزش دارد؟" شرکت‌کنندگان این کارگاه پاسخ روشنی دارند: "بله، و چقدر متفاوت!" دکتر آذربایجانی، به عنوان تسهیل‌گری چیره‌دست نشان داد که گفتوگوی مؤثر، هنری فراتر از رد و بدل کردن کلمات است. در این دو ترم، دانشجویان آموختند که چگونه...

- گوش دادن فعال را تمرین کنند: شنیدن با تمام وجود، بدون قضاوت، و با هدف درک عمیق طرف مقابل.
- سؤالات قدرتمند بپرسند: سؤالاتی که دیوارهای دفاعی را می‌شکند و لایه‌های پنهان مسئله را آشکار می‌کند.
- احساسات خود و دیگران را به رسمیت بشناسند و مدیریت کنند: کلید اصلی شکستن بن‌بست‌های ارتباطی.
- در فضایی امن، اختلاف نظر را نه به عنوان تهدید، که موهبتی برای غنای اندیشه بپذیرند.
- زبان بدن و لحن را به عنوان ابزارهای قدرتمند ارتباط، هوشمندانه به کار گیرند.



کارگاه گفتگو و حل مسئله: مرکز نوآوری دانشگاه شاهد/ فروردین ۱۴۰۴

حل مسئله: از آشفتگی فردی تا راه‌حل‌های جمعی

اما این کارگاه، فقط درباره‌ی حرف زدن نبود. قلب تپنده‌ی آن، پیوند دادن هنر گفتوگو به علم حل مسئله بود. دکتر آذربایجانی با تسلط کم نظیر، دانشجویان را با مدل‌های ساختاریافته‌ی حل مسئله آشنا کرد و نشان داد که چگونه گفتوگوی اصیل، سوخت موتور این مدل‌هاست:

۱. تعریف مسئله به شکل مشترک: چگونه با گفتوگو، مسئله‌ای که هرکس از زاویه‌ای می‌دید، به تعریفی واحد و مورد توافق جمع تبدیل شد.
 ۲. تولید ایده بدون سانسور (بارش فکری جمعی): چگونه فضای بی‌قضاوت گفتوگو، جرأت ایده‌پردازی خارج از چارچوب را به همه داد.
 ۳. ارزیابی گزینه‌ها با معیارهای شفاف: چگونه گفتوگوی نقادانه (و نه تخریب‌گر) به انتخاب بهترین راه‌حل منجر شد.
 ۴. طراحی گام‌به‌گام اجرا و پیگیری: چگونه مسئولیت‌پذیری جمعی در گفتوگو، تضمین‌بخش عمل به تصمیمات بود.
- مدل‌های کلیدی: دانشجویان به صورت عملی با مدل‌هایی مانند حل مسئله خلاقانه (CPS)، تحلیل ریشه‌ای (مثلاً با نمودار استخوان ماهی)، و تصمیم‌گیری گروهی کار کردند.



تسهیل‌گری: هنر دکتر آذربایجانی در خلق فضای یادگیری

- نقش دکتر آذربایجانی به عنوان تسهیل‌گر، ستون خیمه‌ی این کارگاه بود. ایشان نه معلمی از بالا، که طراح فضایی بودند که:
- به همه صداها ارزش می‌دادند و اطمینان حاصل می‌کردند هیچ کس حاشیه‌نشین نمی‌شود.
 - با پرسش‌های طلایی**، ذهن‌ها را به چالش می‌کشیدند و مسیر گفتوگو را هدایت می‌کردند.
 - **خطاها را فرصتی برای یادگیری جمعی می‌دانستند.
- انرژی و اشتیاقی مثال‌زدنی داشتند که فضای کارگاه را همواره زنده و جذاب نگه می‌داشت.

زاییده‌ی کارگاه: "همدلی"؛ گران‌بهارترین دستاورد.

شاید بتوان گفت تأثیرگذارترین بخش این دو ترم، خلق فضایی سرشار از همدلی بود

دانشجویان گزارش می‌دهند که:

- یاد گرفتند "خود را جای دیگری گذاشتن" تنها یک شعار نیست؛ مهارتی است که با تمرین، عمق روابط را دگرگون می‌کند.
- تجربه کردند که چگونه گفتوگوی اصیل، ترس‌ها و قضاوت‌ها را ذوب می‌کند و اعتماد می‌سازد.
- در پروژه‌های گروهی کارگاه، تفاوت‌ها نه تنها مانع نشد، که موتور محرکه‌ی خلق راه‌حل‌های نوآورانه شد.
- این حس مشترک شکل گرفت که: "مشکلات پیچیده، نه با قهرمانان تکرار، که با جمع‌های همدل و گفتوگومحور حل می‌شوند."

پایان؟ آغازی نو!

خبر خوش برای تمام دانشجویان مشتاق: این سفر ارزشمند ادامه دارد! کارگاه گفتوگو و حل مسئله دکتر آذربایجانی، با استقبال پرشور دانشجویان، به مسیر خود ادامه خواهد داد. این تنها یک کلاس نبود؛ آغاز جنبشی بود برای ترویج فرهنگ گفتوگو، همدلی و حل مسئله‌ی جمعی در دانشگاه.



هر شماره، یه تکه؛ تا کنار هم معنا پیدا کنیم.

تو دنیایی که هر روز پیچیده تر می شه، فقط بلد بودن به مهارت فتح کافی نیست. فروغ رو اونایی می سازن که بلدن لغت و لگو کنن، گوش بدن، بسازن، حل کنن.

ما تو این نشریه از همون چیزایی گفتیم که تو کلاس یار نمی گیری، ولی آینده بهش گره خورده. از تجربه های واقعی، تا مهارت های ۲۰۳۰، تا تمرین هایی که تغییر رو از خردمون شروع می کنن.

اگه نمی خوای فقط فارغ التحصیل شی، اگه می خوای آماده ی ساختن باشی، این مسیر، مسیر توئه.

کانون کارآفرین فقط درباره ی کسب و کار نیست؛ درباره ی ساختن خورده باقیه، تودن واقعیات.

تا شماره ی بعد، باهم یار می گیریم، باهم جلومی رویم.



