



مرکز پژوهش های اتاق ایران

مدل ها و ساختار شوراهای تخصصی توسعه مهارت (با تأکید بر تجربه کشور هند)



تیر ۱۴۰۴

شناسنامه گزارش



عنوان گزارش:

مدل‌ها و ساختار شوراهای تخصصی توسعه مهارت (با تأکید بر تجربه کشور هند)

مدیریت دیپلماسی اقتصادی و آینده‌پژوهی

تهیه و تدوین: فرزاد کلاته

اظهار نظر کنندگان: سمیه جوانمردی

تاریخ انتشار: تیر ۱۴۰۴

واژگان کلیدی: شوراهای مهارتی بخشی، نیروی کار ماهر، شکاف مهارتی، اتاق بازرگانی، مهارت‌های نرم و سخت، استانداردهای مهارتی،

همکاری دولت و بخش خصوصی، آموزش فنی و حرفه‌ای، توسعه مهارت‌ها

نشانی: تهران، خیابان طالقانی، نبش خیابان شهید موسوی (فرصت)، پلاک ۱۷۵

آدرس مرکز پژوهش‌ها در شبکه‌های اجتماعی:

Instagram: @rc. iccima. ir

Telegram: @rc-iccima

Twitter: @rc-iccima

فهرست مطالب

خلاصه مدیریتی گزارش	۵
مقدمه	۱۰
۱- شوراهای مهارتی بخشی	۱۲
۲- مدل های شوراهای مهارتی بخشی در دنیا	۱۸
۳- تجربیات جهانی شوراهای مهارتی بخشی	۲۲
جمع بندی	۴۰
منابع	۴۲

فهرست جداول

جدول شماره ۱ نظارت و پشتیبانی شرکت ملی توسعه مهارت بر شوراهای	۲۷
جدول شماره ۲ صندوق توسعه مهارت های ملی	۲۹
جدول شماره ۳ شوراهای مهارتی بخشی در هند	۳۸

فهرست تصاویر

تصویر شماره ۱ میزان سهم دولت و بخش خصوصی از شرکت ملی توسعه مهارت	۲۶
تصویر شماره ۲ ساختار شوراهای مهارتی بخشی در هند	۲۷
تصویر شماره ۳ اعضای شوراهای مهارتی بخشی در هند	۲۷
تصویر شماره ۴ منابع درآمدی شوراهای	۲۸

علائم اختصاری

SSCs (Sector Skills Councils)	شوراهای مهارت بخشی
NSQF (The National Skills Qualifications Framework)	چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها
NVEQF National Vocational Education Qualification Frame-) (work	چارچوب ملی صلاحیت آموزشی حرفه‌ای
HRD (Ministry of Human Resource Development)	وزارت توسعه منابع انسانی (در هند)
NSDA (National Skill Development Agency)	آژانس ملی توسعه مهارت
NSQC (National Skills Qualification Committee)	کمیته ملی صلاحیت مهارت‌ها
NOSs (National Occupational Standards)	استانداردهای ملی شغلی
QPs (Qualification Packs)	بسته‌های صلاحیت
NSDC (National Skill Development Corporation)	شرکت ملی توسعه مهارت
(RPL) (Recognition of Prior Learning)	به رسمیت شناختن یادگیری قبلی
NAPS (National Apprenticeship Promotion Scheme)	طرح ملی ارتقای کارآموزی
SETAs (Sector Education and Training Authorities)	مقامات آموزش و پرورش بخشی
VET (Vocational Education and Training)	آموزش فنی و حرفه‌ای
ETF (European Training Foundation)	بنیاد آموزش اروپا
(LSIPs) Local Skills Improvement Plans	طرح‌های بهبود مهارت‌های بخشی
(LLL) Lifelong Learning	یادگیری مادام العمر
NCVET National Council for Vocational Education and Training	شورای ملی آموزش و پرورش حرفه‌ای

خلاصه مدیریتی گزارش

تحولات سریع در حوزه‌های دیجیتال و سبز، همراه با تغییرات گسترده در بخش‌های تولیدی و خدماتی، منجر به کمبود قابل توجه نیروی کار ماهر شده است. برای همگام‌سازی با این دگرگونی‌ها، نظام‌های مهارتی باید از ویژگی‌هایی چون چابکی، فراگیری و آینده‌نگری برخوردار باشند. مدیریت این چالش مستلزم تقویت همکاری میان بخش خصوصی (اتاق‌های بازرگانی و کارفرمایان) و بخش دولتی (ارائه‌دهندگان آموزش‌های مهارتی) است. در این راستا، تشکیل شوراهای مهارتی بخشی، به عنوان اقدامی کلیدی و ضروری به منظور تأمین نیروی کار ماهر از طریق همکاری مشترک این دو بخش، مطرح شده است. با توجه به کمبود شدید نیروی کار ماهر در ایران، ایجاد این شوراهای امری حیاتی به شمار می‌رود. گزارش حاضر به معرفی شوراهای مهارتی و مرور تجارب بین‌المللی در این زمینه می‌پردازد.

• ریشه‌های چالش کمبود نیروی کار ماهر

یکی از دلایل اصلی این کمبود، سرعت بالای تحولات تکنولوژیک است که مهارت‌های جدیدی را طلب می‌کند. فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، و رباتیک، مشاغل سنتی را متحول کرده و نیاز به تخصص‌های نوین را افزایش داده‌اند. این امر باعث شده که بسیاری از فارغ‌التحصیلان و نیروی کار موجود، فاقد مهارت‌های لازم برای پاسخگویی به نیازهای فعلی بازار کار باشند. علاوه بر این، تغییرات اقلیمی و حرکت به سمت اقتصاد سبز نیز مشاغل جدیدی در حوزه‌های انرژی‌های تجدیدپذیر، بازیافت و مدیریت پسماند ایجاد کرده که نیازمند مهارت‌های تخصصی زیست‌محیطی هستند.

• نقش آموزش و پرورش در بحران مهارتی

نظام‌های آموزشی سنتی اغلب در تطبیق با سرعت تغییرات بازار کار کند عمل می‌کنند. برنامه‌های درسی ممکن است به‌روز نباشند و کمتر به مهارت‌های عملی و کاربردی که در صنعت مورد نیاز است، توجه شود. این شکاف بین آنچه در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی تدریس می‌شود و آنچه صنایع واقعاً به آن نیاز دارند، به یکی از عوامل اصلی تشدید کمبود نیروی کار ماهر تبدیل شده است. اصلاحات اساسی در نظام آموزش و پرورش، از جمله تلفیق آموزش‌های نظری با تجارب عملی و همکاری نزدیک‌تر با صنعت، می‌تواند به رفع این نارسایی کمک کند.

• اهمیت همکاری بین بخش دولتی و خصوصی

رفع چالش کمبود نیروی کار ماهر نیازمند همکاری تنگاتنگ و سازمان‌یافته میان دولت و بخش خصوصی است. دولت می‌تواند با سیاست‌گذاری‌های حمایتی و تخصیص منابع، زمینه را برای توسعه آموزش‌های مهارتی فراهم کند. از سوی دیگر، بخش خصوصی به عنوان مصرف‌کننده اصلی نیروی کار ماهر، اطلاعات دست‌اولی از نیازهای بازار کار و مهارت‌های مورد تقاضا دارد. این اطلاعات برای طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مؤثر و هدفمند ضروری است. تشکیل شوراهای مهارتی بخشی به عنوان پلی بین این دو بخش عمل می‌کند و می‌تواند نیازهای واقعی بازار را به ارائه‌دهندگان آموزش‌های مهارتی منتقل کند.

• شوراهای مهارتی بخشی: ساختار و کارکرد

شوراهای مهارتی بخشی، نهادهایی هستند که با مشارکت نمایندگان صنایع مختلف، اتاق‌های بازرگانی، اتحادیه‌ها، و نهادهای آموزشی، به شناسایی و پیش‌بینی نیازهای مهارتی در بخش‌های خاص اقتصادی می‌پردازند. وظیفه اصلی این شوراهای، تطبیق عرضه

و تقاضای مهارت‌ها در بازار کار است. این شوراها با تجزیه و تحلیل داده‌های بازار کار، آینده‌پژوهی در مورد مشاغل آتی، و مشاوره به مراکز آموزشی، به طراحی برنامه‌های درسی متناسب با نیازهای روز و آینده صنایع کمک می‌کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند در تعریف استانداردهای شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای نقش کلیدی ایفا کنند.

• تجارب بین‌المللی موفق در تشکیل شوراهای مهارتی

بسیاری از کشورهای پیشرفته، برای مقابله با کمبود نیروی کار ماهر، به موفقیت‌هایی در زمینه تشکیل شوراهای مهارتی دست یافته‌اند. به عنوان مثال، در آلمان، سیستم آموزش دوگانه (Dual System) که همکاری نزدیکی بین شرکت‌ها و مدارس حرفه‌ای دارد، سال‌هاست که به عنوان یک الگوی موفق جهانی شناخته می‌شود. در بریتانیا، شوراهای مهارتی بخشی (Sector Skills Councils) به طور فعال در شناسایی نیازهای مهارتی و تدوین برنامه‌های آموزشی مشارکت دارند. این تجارب نشان می‌دهد که رویکرد مشارکتی و بخش‌محور، می‌تواند راهگشای حل چالش کمبود مهارت باشد.

• مزایای شوراهای مهارتی برای اقتصاد ایران

در شرایط کنونی ایران، که با چالش‌های اقتصادی متعددی از جمله نرخ بیکاری و کمبود نیروی کار متخصص روبروست، ایجاد شوراهای مهارتی بخشی می‌تواند مزایای چشمگیری داشته باشد. این شوراها با هماهنگ‌سازی فعالیت‌های آموزشی و نیازهای بازار کار، می‌توانند به کاهش بیکاری جوانان، افزایش بهره‌وری نیروی کار، و تقویت رقابت‌پذیری صنایع کمک کنند. همچنین، با کاهش نیاز به واردات نیروی کار ماهر و تجهیز نیروی کار داخلی به مهارت‌های نوین، به توسعه پایدار اقتصادی کشور یاری خواهند رساند.

• چالش‌ها و راهکارهای اجرایی در ایران

پیاده‌سازی موفق شوراهای مهارتی در ایران با چالش‌هایی نیز همراه است. عدم وجود زیرساخت‌های کافی برای جمع‌آوری داده‌های دقیق بازار کار، مقاومت احتمالی در برابر تغییرات در نظام آموزشی، و فقدان مکانیزم‌های اجرایی قوی برای تضمین همکاری بین بخش خصوصی و دولتی از جمله این چالش‌ها هستند. برای غلبه بر این موانع، لازم است که دولت حمایت قاطعی از این شوراها داشته باشد، بستر قانونی مناسبی را فراهم کند، و با تشویق بخش خصوصی به مشارکت فعال، اعتماد لازم را ایجاد نماید. آموزش و توانمندسازی افراد درگیر در این شوراها نیز از اهمیت بالایی برخوردار است.

• آینده شوراهای مهارتی و توسعه پایدار

در نهایت، تشکیل و تقویت شوراهای مهارتی بخشی نه تنها به حل مشکل کمبود نیروی کار ماهر کمک می‌کند، بلکه می‌تواند سنگ بنای یک نظام آموزشی و مهارتی پویا و آینده‌نگر را در ایران بگذارد. این شوراها با اتکا به دانش و تجربه بخش خصوصی و حمایت دولت، قادر خواهند بود مسیر توسعه پایدار اقتصادی را هموار کرده و کشور را برای مواجهه با چالش‌های مهارتی آینده آماده سازند. ادامه تحقیقات و به‌روزرسانی مدل‌های اجرایی این شوراها بر اساس تجربیات جهانی و شرایط بومی ایران، می‌تواند به افزایش کارایی آن‌ها و دستیابی به اهداف بلندمدت توسعه کمک شایانی کند.

مهم‌ترین یافته‌های کلیدی گزارش:

۱. **کمبود شدید نیروی کار ماهر:** امروزه، کمبود نیروی کار ماهر به یک چالش جهانی تبدیل شده است. آمارها نشان می‌دهد که در سال ۲۰۲۴، ۷۵٪ از کارفرمایان در ۴۱ کشور با مشکل یافتن نیروی کار ماهر روبرو بوده‌اند، در حالی که این رقم در سال ۲۰۱۴ تنها ۳۶٪ بود. این افزایش چشمگیر، اهمیت پرداختن به این مسئله و یافتن راهکارهایی برای پر کردن این شکاف مهارتی را بیش از پیش آشکار می‌سازد. این کمبود نه تنها بر بهره‌وری شرکت‌ها تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند مانع رشد اقتصادی و نوآوری در سطوح ملی و بین‌المللی شود.

۲. **تغییرات سریع فناوری و بازار کار:** با پیشرفت‌های شگرف در حوزه فناوری، از جمله انقلاب دیجیتال، توسعه هوش مصنوعی و رشد اقتصاد سبز، بازار کار به سرعت در حال دگرگونی است. این تحولات، نیاز به مهارت‌های جدید و به‌روزرسانی مداوم دانش و توانایی‌ها

را برای نیروی کار ایجاد کرده‌اند. مشاغل سنتی در حال تغییر ماهیت هستند و فرصت‌های شغلی جدیدی با الزامات مهارتی متفاوت در حال ظهورند. بنابراین، سازگاری با این تغییرات و سرمایه‌گذاری در آموزش و توسعه مهارت‌ها برای افراد و سازمان‌ها حیاتی است.

۳. اهمیت مهارت‌های نرم و سخت: در کنار مهارت‌های سخت (فنی و تخصصی) که همواره مورد نیاز بوده‌اند، مهارت‌های نرم (مانند مسئولیت‌پذیری، حل مسئله، تفکر انتقادی، یادگیری فعال و همکاری) نیز به شدت مورد توجه کارفرمایان قرار گرفته‌اند. اگرچه دانش فنی پایه و اساس بسیاری از مشاغل است، اما توانایی‌های فردی و اجتماعی که به عنوان مهارت‌های نرم شناخته می‌شوند، نقش کلیدی در موفقیت فرد در محیط کار و سازگاری با تغییرات دارند. این مهارت‌ها به افراد کمک می‌کنند تا در تیم‌ها به خوبی کار کنند، مشکلات را حل کنند و به طور مداوم خود را توسعه دهند.

۴. نقش کلیدی اتاق‌های بازرگانی: اتاق‌های بازرگانی نقش بسیار مهمی در اکوسیستم توسعه مهارت ایفا می‌کنند. آنها به عنوان پلی بین بخش خصوصی و دولتی عمل کرده و با شناسایی دقیق شکاف‌های مهارتی موجود در بازار، به تدوین سیاست‌های آموزشی و مهارتی کارآمد کمک می‌کنند. این نهادها با جمع‌آوری نظرات کارفرمایان و ارائه آنها به نهادهای دولتی و آموزشی، اطمینان حاصل می‌کنند که برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای واقعی صنایع طراحی و اجرا می‌شوند.

۵. شوراهای مهارتی بخشی؛ راهکار جهانی: شوراهای مهارتی بخشی به عنوان یکی از موفق‌ترین مدل‌های جهانی برای همکاری سه جانبه بین صنعت، دولت و بخش آموزش در تأمین نیروی کار ماهر شناخته می‌شوند. این شوراهای با گرد هم آوردن ذینفعان اصلی، به تبادل اطلاعات و هماهنگی برنامه‌ها برای توسعه مهارت‌ها در یک بخش خاص از اقتصاد می‌پردازند. هدف اصلی آنها اطمینان از این است که سیستم آموزشی، مهارت‌های مورد نیاز صنایع را به طور مؤثر تولید کند.

۶. کاهش شکاف مهارتی و افزایش اشتغال: یکی از مهمترین کارکردهای شوراهای مهارتی، کاهش شکاف مهارتی و در نتیجه افزایش اشتغال است. با تطبیق برنامه‌های آموزشی و مهارتی با نیازهای واقعی بازار کار، این شوراهای به فارغ‌التحصیلان کمک می‌کنند تا مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار را کسب کنند. این رویکرد دو مزیت اصلی دارد: از یک سو، نرخ بیکاری را کاهش می‌دهد و از سوی دیگر، به شرکت‌ها کمک می‌کند تا نیروی کار ماهر مورد نیاز خود را به راحتی پیدا کنند و به بهره‌وری بیشتری دست یابند.

۷. اهمیت استقلال و انعطاف‌پذیری شوراهای: برای اینکه شوراهای مهارتی بتوانند به طور موثر عمل کنند، استقلال و انعطاف‌پذیری آنها بسیار حیاتی است. این شوراهای باید قادر باشند به سرعت به تغییرات و تحولات بازار کار واکنش نشان دهند و برنامه‌های خود را به روز کنند. وابستگی بیش از حد به بوروکراسی دولتی یا محدودیت‌های ساختاری می‌تواند چابکی آنها را از بین ببرد و مانع از پاسخگویی مؤثر به نیازهای در حال تغییر صنایع شود.

۸. تدوین و به‌روزرسانی استانداردهای مهارتی: تدوین و به‌روزرسانی استانداردهای مهارتی از وظایف کلیدی شوراهای مهارتی است. این استانداردها که می‌توانند ملی یا بین‌المللی باشند، کیفیت آموزش و ارزیابی مهارت‌ها را تضمین می‌کنند. با تعریف واضح و مشخص از مهارت‌های مورد نیاز برای هر شغل، این استانداردها به ارائه‌دهندگان آموزش کمک می‌کنند تا برنامه‌های درسی متناسبی را طراحی کنند و به کارفرمایان نیز اطمینان می‌دهند که فارغ‌التحصیلان دارای صلاحیت‌های لازم هستند.

۹. ترکیب اعضا و مدیریت شوراهای: در اغلب مدل‌های موفق، مدیریت شوراهای مهارتی عمدتاً بر عهده بخش خصوصی است. نمایندگان صنعت، کارفرمایان و اتحادیه‌ها نقش اصلی را در تصمیم‌گیری‌ها ایفا می‌کنند، چرا که آنها بهترین شناخت را از نیازهای بازار کار دارند. دولت در این ساختار نقش ناظر، تسهیل‌گر و مشاور را دارد و به حمایت از فعالیت‌های شورا و ارائه چارچوب‌های قانونی و حمایتی می‌پردازد، اما درگیر جزئیات عملیاتی نمی‌شود.

۱۰. مدل‌های متنوع شوراهای در جهان: شوراهای مهارتی در سراسر جهان با مدل‌های متنوعی فعالیت می‌کنند که هر کدام متناسب با شرایط اقتصادی و ساختارهای حکومتی کشورهای مختلف طراحی شده‌اند. چهار مدل اصلی عبارتند از: بازار محور (مانند بریتانیا) که عمدتاً توسط بخش خصوصی هدایت می‌شود؛ جمع‌گرا (مانند هلند) که همکاری‌های اجتماعی گسترده‌ای بین ذینفعان را شامل می‌شود؛ دولت توسعه‌گرا (مانند سنگاپور) که دولت نقش فعال‌تری در هدایت توسعه مهارت‌ها دارد؛ و بازار وابسته به دولت (مانند برزیل) که ترکیبی از نقش‌آفرینی بازار و حمایت‌های دولتی را شامل می‌شود. این تنوع نشان‌دهنده انعطاف‌پذیری این مدل در پاسخ به

نیازهای مختلف است.

۱۱. نمونه موفق هند: مشارکت عمومی-خصوصی در توسعه مهارت: مدل موفق هند در توسعه مهارت نشان‌دهنده پتانسیل بالای همکاری بین بخش‌های دولتی و خصوصی است. شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC) در هند با ساختار ۵۱٪ خصوصی و ۴۹٪ دولتی اداره می‌شود. این مدل به NSDC اجازه می‌دهد تا از انعطاف‌پذیری و کارایی بخش خصوصی در کنار حمایت و نظارت بخش دولتی بهره‌مند شود. این مشارکت تضمین می‌کند که برنامه‌های توسعه مهارت به نیازهای بازار کار نزدیک‌تر بوده و از منابع مالی و انسانی بهینه‌تر استفاده شود، که در نهایت به ارتقای سطح مهارت‌ها در کشور کمک می‌کند.

۱۲. نقش شوراهای اعتبارسنجی و صدور گواهینامه: شوراهای نقشی حیاتی در تضمین کیفیت آموزش‌های مهارتی ایفا می‌کنند. مسئولیت اصلی آن‌ها شامل اعتبارسنجی مراکز آموزشی و صدور گواهینامه‌های معتبر است. این وظیفه تضمین می‌کند که آموزش‌های ارائه شده مطابق با استانداردهای لازم و نیازهای صنعت باشند. با اعتبارسنجی دقیق و صدور گواهینامه‌های شناخته شده، شوراهای دانشجویان و کارفرمایان اطمینان می‌دهند که مهارت‌های کسب شده معتبر و قابل اعتماد هستند و به بهبود قابلیت استخدام افراد کمک می‌کنند.

۱۳. پایش و ارزیابی مستمر: برای اطمینان از اثربخشی و کارایی شوراهای پایش و ارزیابی مستمر برنامه‌ها و نتایج ضروری است. این فرآیند شامل نظارت دقیق بر اجرای برنامه‌های آموزشی، جمع‌آوری داده‌ها در مورد نتایج (مانند نرخ اشتغال فارغ‌التحصیلان) و تحلیل آن‌ها برای شناسایی نقاط قوت و ضعف است. ارزیابی مستمر به شوراهای کمک می‌کند تا عملکرد خود را به طور مداوم بهبود بخشند، برنامه‌های خود را با تغییرات بازار کار تطبیق دهند و از کارآمدی سرمایه‌گذاری‌ها اطمینان حاصل کنند.

۱۴. مشارکت فعال ذی‌نفعان: موفقیت شوراهای به شدت به مشارکت فعال تمامی ذی‌نفعان اصلی بستگی دارد. حضور نمایندگان از کارفرمایان، اتحادیه‌ها، نهادهای آموزش عالی و دولت در ساختار شوراهای ضروری است. این مشارکت تضمین می‌کند که برنامه‌های مهارتی با نیازهای واقعی صنعت همسو باشند و بازخوردهای لازم از تمامی جوانب دریافت شود. حضور این گروه‌های مختلف به شوراهای اجازه می‌دهد تا تصمیمات جامع‌تر و اثربخش‌تری اتخاذ کنند و از حمایت گسترده‌تری برخوردار شوند.

۱۵. چالش تأمین مالی پایدار: یکی از بزرگترین موانع پیش روی شوراهای، چالش تأمین مالی پایدار است. کمبود منابع مالی و نبود سازوکارهای مشخص و پایدار برای بودجه‌بندی فعالیت‌های شوراهای می‌تواند مانع بزرگی در اجرای برنامه‌ها و ابتکارات باشد. برای غلبه بر این چالش، لازم است مدل‌های تأمین مالی نوآورانه، از جمله مشارکت بخش خصوصی، مالیات بر آموزش یا صندوق‌های توسعه مهارت، بررسی و پیاده‌سازی شوند تا شوراهای بتوانند با ثبات مالی به فعالیت‌های خود ادامه دهند.

۱۶. هماهنگی بین بخش‌ها: هماهنگی موثر بین دولت، صنعت و مراکز آموزشی برای دستیابی به اهداف توسعه مهارت حیاتی است. گاهی اوقات این هماهنگی دشوار است و نیازمند ایجاد سازوکارهای مشخص برای تسهیل ارتباط و همکاری بین این سه بخش است. نبود هماهنگی می‌تواند منجر به ایجاد برنامه‌های نامربوط، هدر رفتن منابع و عدم پاسخگویی به نیازهای واقعی بازار کار شود. از این رو، ایجاد پلتفرم‌ها و پروتکل‌های مشترک برای همکاری ضروری است.

۱۷. تفاوت در اختیارات شوراهای: نقش و اختیارات شوراهای در کشورهای مختلف متفاوت است. در برخی کشورها، شوراهای دارای قدرت اجرایی قابل توجهی هستند و می‌توانند مستقیماً در تدوین و اجرای برنامه‌ها دخالت کنند. در مقابل، در برخی دیگر، نقش آن‌ها صرفاً مشورتی است و تنها توصیه‌هایی را به دولت یا نهادهای دیگر ارائه می‌دهند. این تفاوت در ساختار می‌تواند بر اثربخشی و نفوذ شوراهای در سیاست‌گذاری‌های مهارتی تأثیرگذار باشد و تعیین‌کننده میزان تأثیرگذاری آن‌ها در اکوسیستم توسعه مهارت باشد.

۱۸. ضرورت توجه به نیازهای منطقه‌ای و بخشی: برای اینکه شوراهای واقعاً موثر باشند، ضروری است که به نیازهای خاص هر بخش اقتصادی و هر منطقه جغرافیایی توجه کنند. یک رویکرد یکسان برای همه بخش‌ها و مناطق کارآمد نیست. شوراهای باید قادر به شناسایی و پاسخگویی به نیازهای مهارتی محلی باشند، خواه این نیازها مربوط به صنایع خاصی در یک منطقه باشند یا به فرصت‌های شغلی نوظهور در یک بخش خاص. این تمرکز بر نیازهای منطقه‌ای و بخشی، اثربخشی برنامه‌های مهارتی را به شدت افزایش می‌دهد.

۱۹. ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی: یکی از وظایف مهم شوراهای، ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی در جامعه است. این شامل تشویق افراد،

به ویژه جوانان، برای ورود به مشاغل مهارتی و تغییر دیدگاه عمومی نسبت به این مشاغل است. شوراهای می‌توانند با برگزاری کمپین‌های آگاهی‌بخش، ارائه اطلاعات در مورد مزایای مشاغل مهارتی و نشان دادن مسیرهای موفقیت در این حوزه‌ها، به ایجاد یک فرهنگ مهارت‌محور کمک کنند و افراد بیشتری را به سمت آموزش‌های مهارتی سوق دهند.

۲۰. نقش شوراهای سیاست‌گذاری و تدوین استراتژی‌های ملی مهارت: شوراهای می‌توانند به عنوان بازوی مشورتی و اجرایی دولت در تدوین سیاست‌های کلان مهارتی نقش حیاتی ایفا کنند. با توجه به دانش تخصصی و ارتباط نزدیک با صنعت و بازار کار، شوراهای قادرند توصیه‌های ارزشمندی را در مورد اولویت‌های ملی، استانداردهای آموزشی و نیازهای آینده بازار کار ارائه دهند. مشارکت آنها در سیاست‌گذاری ملی تضمین می‌کند که استراتژی‌های مهارتی واقع‌بینانه، مرتبط و قابل اجرا باشند و به توسعه اقتصادی کشور کمک کنند.

مقدمه

نیروی کار ماهر به‌عنوان یکی از ارکان اصلی رشد اقتصادی کشورها شناخته می‌شود. کشورهایی که از استانداردهای بالای مهارتی برخوردارند، توانایی بیشتری در تطبیق با چالش‌ها و بهره‌گیری از فرصت‌های بازارهای داخلی و بین‌المللی در حال تحول دارند. تحولات نوین، به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی، صنایع مختلف را دگرگون ساخته و ضرورت یادگیری مستمر را بیش از پیش برجسته کرده است.

در شرایط کنونی، اغلب کارفرمایان بر این باورند که بقا و موفقیت در بازارهای رقابتی، مستلزم برخورداری از نیروی انسانی شایسته و ماهر است و تداوم این شایستگی‌ها صرفاً از طریق آموزش‌های شغلی و مهارت‌آموزی ممکن خواهد بود. برآوردهای مؤسسات تأمین نیروی انسانی^۱ نشان می‌دهد که کسب‌وکارها در تأمین نیروی کار ماهر با چالش‌های فزاینده‌ای مواجه‌اند^۲. اگرچه برخی از شکاف‌های مهارتی سال‌هاست که وجود دارند، اما به نظر می‌رسد تقاضا برای نیروی کار ماهر با سرعتی هشداردهنده از عرضه پیشی گرفته است.

به‌عنوان نمونه، در سال ۲۰۲۴، ۷۵ درصد از کارفرمایان در ۴۱ کشور جهان در تأمین نیروی کار ماهر مورد نیاز خود با مشکل روبرو بوده‌اند^۳؛ این در حالی است که این رقم در سال ۲۰۱۴ تنها ۳۶ درصد بوده است. این آمار نشان‌دهنده افزایش چشمگیر اهمیت تأمین نیروی کار ماهر در گذر زمان است و با توجه به تغییرات ناشی از انقلاب دیجیتال و پیشرفت‌های هوش مصنوعی، این چالش در آینده نیز تشدید خواهد شد.

کمبود نیروی کار ماهر، تأثیرات قابل توجهی بر کسب‌وکارها در صنایع مختلف دارد. برآوردها حاکی از آن است که بخش‌هایی همچون مراقبت‌های بهداشتی، فناوری اطلاعات و لجستیک بیشترین کمبود را تجربه می‌کنند. این روند با افزایش سن جمعیت و رشد تقاضا برای خدمات تخصصی بهداشتی، احتمالاً تشدید خواهد شد. در این میان، نیاز به مهارت‌های فنی همچنان در صدر قرار دارد، اما اهمیت مهارت‌های نرم مانند مسئولیت‌پذیری، قابلیت اطمینان، استدلال و حل مسئله، یادگیری فعال و کنجکاوی نیز رو به افزایش است. این امر نشان می‌دهد که علاوه بر مهارت‌های تخصصی، مهارت‌های نرم نیز نقشی کلیدی در موفقیت نیروی کار ایفا می‌کنند.

گزارش سازمان همکاری و توسعه اقتصادی^۴ با عنوان «اتاق‌های بازرگانی و کسب‌وکار مهارت»^۵ که با همکاری انجمن اتاق‌های بازرگانی و صنعت اروپا^۶، اتاق بازرگانی بین‌المللی^۷ و شبکه فدراسیون اتاق‌های جهانی^۸ و بر پایه نظرسنجی سال ۲۰۲۴ از اتاق‌های بازرگانی سراسر جهان تهیه شده است، به نقش اتاق‌های بازرگانی و کارفرمایان در طراحی و اجرای سیاست‌های مهارتی می‌پردازد. این نظرسنجی وجوه مشترکی را در رویکرد اتاق‌های بازرگانی نسبت به کسب‌وکارها و مهارت‌شناسایی کرده است.

بر اساس نتایج این مطالعه، مصاحبه با کارفرمایان و اتاق‌های بازرگانی کشورهای مختلف نشان می‌دهد که اتاق‌های بازرگانی، در کنار سایر شرکای اجتماعی نظیر انجمن‌های کارفرمایی و اتحادیه‌های کارگری، نقش مهمی در ارتقای نظام‌های مهارتی ایفا می‌کنند. این نهادها در شناسایی شکاف‌های مهارتی بازار کار محلی، تقویت مشارکت کارفرمایان و ایفای نقش واسطه میان بخش عمومی، ارائه‌دهندگان آموزش و کارفرمایان، جایگاه ویژه‌ای دارند.

در راستای این اهداف و با توجه به توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار، اقداماتی برای شناسایی نیازهای کارفرمایان و آموزش مهارتی نیروی کار صورت گرفته است که یکی از مهم‌ترین آن‌ها، تشکیل شوراهای مهارتی بخشی است. این شوراها با همکاری مشترک اتاق‌های

1. Man power Group

۲. این گزارش که بر اساس یک نظرسنجی از بیش از ۴۰۰۰۰ کارفرما در ۴۱ کشور به دست آمده است، تصویر روشنی از بازار کار فعلی ارائه می‌دهد.

۳. از جمله: آرژانتین، استرالیا، اتریش، بلژیک، برزیل، کانادا، شیلی، چین، کلمبیا، کاستاریکا، جمهوری چک، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، گواتمالا، هنگ کنگ، مجارستان، هند، ایرلند، اسرائیل، ایتالیا، ژاپن، پرتغال، پرتغال، مکزیک، نروژ، پورتوریکو، رومانی، سنگاپور، اسلواکی، آفریقای جنوبی، اسپانیا، سوئد، سوئیس، تایوان، ترکیه، بریتانیا، و ایالات متحده آمریکا

4. Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

5. Chambers of commerce and the business of skills

6. Eurochambres

7. INTERNATIONAL CHAMBER OF COMMERCE (ICC)

8. World Chambers Federation (WCF)



بازرگانی و سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای ایجاد شده‌اند و در کشورهای مختلف با هدف ارتقای مهارت‌های نیروی کار در بخش‌های خاص اقتصادی فعالیت می‌کنند. شوراهای مهارتی بخشی معمولاً با مشارکت دولت، صنعت و مؤسسات آموزشی به شناسایی و رفع نیازهای مهارتی بخش‌های مختلف می‌پردازند.

از سوی دیگر، با توجه به کمبود شدید نیروی کار ماهر در ایران و تبدیل آن به یکی از مهم‌ترین چالش‌های حوزه کسب‌وکار، در ادامه به معرفی شوراهای مهارتی و تجربه اجرای آن‌ها در برخی کشورهای جهان پرداخته خواهد شد.

۱- شوراهای مهارتی بخشی^۱

بیشتر کشورها، خدمات آموزشی و تربیتی خود را بر اساس آمایش سرزمینی و از طریق همکاری با مدارس و دانشگاه‌ها که توسط مقامات منطقه‌ای یا شهرداری‌ها اداره و تأمین مالی می‌شوند، سازمان‌دهی می‌کنند. ولی، بخش صنعت معمولاً خود را به صورت ملی (و بین‌المللی) می‌بیند و بر اساس بخش‌های مختلف صنایع تقسیم‌بندی می‌شود. بنابراین، یک تولیدکننده لباس در یک کشور خود را نزدیک‌تر به یک تولیدکننده لباس در کشوری دیگر می‌داند تا به یک کارگاه قایق‌سازی در همان کشور. این بدان معناست که در برنامه‌ریزی و ارائه آموزش و پرورش حرفه‌ای، بخش‌های اقتصادی باید نقش مهمی ایفا کند. در همین راستا، بسیاری از کشورها، شوراهای مهارتی بخشی را توسعه داده‌اند تا نیازهای بخش‌های مختلف تولید و خدمات را به ترتیبات آموزشی و مهارتی خود اضافه کنند.

۱-۱- اهداف اصلی شوراهای مهارتی بخشی

- ___ شناسایی نیازهای مهارتی: شوراهای مهارتی بخش‌های مختلف اقتصادی را شناسایی می‌کنند تا آموزش‌ها مطابق با نیازهای بازار کار باشد.
- ___ طراحی استانداردهای مهارتی: این شوراهای استانداردهای مهارتی شغلی^۲ را برای مشاغل مختلف تعیین می‌کنند.
- ___ ارائه برنامه‌های آموزشی: شوراهای برنامه‌های آموزشی متنوعی را طراحی و اجرا می‌کنند تا نیروی کار را برای مشاغل مختلف آماده کنند.
- ___ اعطای گواهینامه‌های معتبر: پس از اتمام دوره‌های آموزشی، افراد گواهینامه‌های معتبری دریافت می‌کنند که مورد تأیید صنعت و دولت است.
- ___ همکاری با صنایع و مؤسسات آموزشی: این شوراهای با صنایع و مؤسسات آموزشی مهارت آموزی همکاری می‌کنند تا آموزش‌ها به‌روز و مرتبط با نیازهای بازار کار باشد.

۱-۲- وظایف شوراهای مهارتی بخشی

مهم‌ترین نقش شوراهای مهارتی بخشی، احصاء مهارت‌هایی است که یک بخش صنعتی به آن نیاز دارد. تنها افرادی که با موفقیت در یک صنعت خاص کار می‌کنند و تحت فشار رقابتی بازارهای داخلی و بین‌المللی قرار دارند و با مقرراتی که شرکت‌ها در این بخش با آن روبرو هستند، می‌توانند شرح واقعی و به‌روزی از مهارت‌های مورد نیاز نیروی کار در آن بخش ارائه دهند. بنابراین، تدوین کیفیت و استانداردهای آموزشی وظیفه اصلی هر شورای مهارت بخشی است. با این حال، شورای مهارتی ممکن است وظایف دیگری در زمینه آموزش مهارت‌ها و توسعه نیروی کار انجام دهند، از جمله:

- ___ پایش کمبود مهارت‌ها و مشاوره درباره میزان کلی آموزش مورد نیاز و به‌خصوص در مکان‌های خاص؛
- ___ توسعه «استراتژی‌های مهارت» در همکاری با دولت برای مقابله با مشکلات مداوم مهارت و نیروی انسانی در صنعت مربوطه؛

1. Sector Skills Councils, SSCs
2. National Occupational Standards (NOS)

- __ کمک به توسعه برنامه‌ها و آموزش فنی و حرفه‌ای متناسب و مرتبط در آموزش رسمی؛
- __ انجام فعالیت‌های ترویجی برای تشویق افراد مناسب به ورود به مشاغل در بخش مربوطه؛
- __ اعتبارسنجی سازمان‌های آموزشی که به‌عنوان ارائه‌دهنده مهارت‌های باکیفیت مرتبط با صنعت شناخته می‌شوند؛
- __ تعیین روش‌های ارزیابی برای آزمون یا تأیید مهارت‌ها؛
- __ تأیید چارچوب‌های کارآموزی (مثل آموزش‌های ضروری، انتقال تجربه، شروط ورود، مدت زمان لازم)؛
- __ اعطای گواهینامه به افرادی که آموزش‌های مناسب و مرتبط را طی کرده‌اند؛
- __ ایفای نقش به‌مثابه نهادی برای مذاکره میان کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری در خصوص موضوعات آموزشی.
- __ سازمان‌دهی و مدیریت طرح‌های مالیات بر حقوق و سایر کمک‌های دولتی که کارفرمایان را به مشارکت در امر آموزش تشویق می‌کند.

کشورها در این که کدامیک از این وظایف فوق توسط شوراهای انجام می‌شود، یا در این که آیا شوراهای قدرت‌های نظارتی مستقیم (از طریق قانون‌گذاری) دارند یا صرفاً نهادی مشورتی هستند، تفاوت‌های قابل توجهی دارند. معمولاً برخی از شوراهای در برخی بخش‌ها نسبت به سایر شوراهای، وظایف و قدرت بیشتری دارند. این موضوع به سطح توسعه و ماهیت بخش مورد نظر بستگی دارد.

۱-۳- مزایای شوراهای مهارتی بخشی

- __ **کاهش شکاف مهارتی:** شوراهای به کاهش شکاف بین مهارت‌های نیروی کار و نیازهای صنعت کمک می‌کنند.
- __ **افزایش اشتغال:** با ارائه آموزش‌های مرتبط با نیازهای بازار کار، شوراهای به افزایش نرخ اشتغال کمک می‌کنند.
- __ **بهبود کیفیت نیروی کار:** آموزش‌های ارائه شده توسط شوراهای کیفیت نیروی کار را بهبود می‌بخشند.
- __ **هماهنگی بین صنعت و آموزش:** شوراهای هماهنگی بین صنعت و مؤسسات آموزشی را افزایش می‌دهند.

۱-۴- ترکیب و ساختار شوراهای مهارتی بخشی

اعضای اصلی شوراهای، کارفرمایان هستند. چراکه **کارفرمایان** نیروی کار را استخدام می‌کنند و باید در بازارهای داخلی و بین‌المللی رقابت کنند؛ کارفرمایان هستند که از استانداردهای نیروی کار مورد نیاز امروز و فردای خود و تغییرات این استانداردها در گذر زمان دقیق‌ترین اطلاع را دارند. در بیشتر کشورها، **اتحادیه‌های کارگری** نیز در شوراهای مشارکت دارند. آن‌ها همچنین از مهارت‌های مورد نیاز بخش‌های مختلف، اطلاع دارند و عواملی که می‌تواند کارگران را به افزایش سطح مهارت‌هایشان ترغیب یا دلسرد کند، مطلع هستند. علاوه بر دو بخش نامبرده، معمولاً نمایندگانی از **بخش آموزش عالی و آموزش فنی و حرفه‌ای** در مقطع دبیرستان نیز حضور دارند. آن‌ها می‌توانند در مورد جنبه‌های عملی تدریس و ارزیابی دانش و مهارت‌های مرتبط مشاوره دهند. بسته به بخش، می‌توان از **انجمن‌های حرفه‌ای** مرتبط نیز استفاده کرد، به‌عنوان مثال، انجمن‌های مهندسان یا معماران، انجمن صادرکنندگان، انجمن تعمیرکاران لوازم خانگی و...؛ درنهایت، نمایندگانی از **بخش دولتی** (از وزارتخانه‌های مربوط به بخش، مانند صمت یا وزارت کار، یا وزارتخانه‌ای که مسئول آموزش است، مانند وزارت آموزش و پرورش) نیز حضور دارند. معمولاً مقامات دولتی به‌عنوان «ناظر» تعیین می‌شوند نه عضو اصلی. این وضعیت آن‌ها را به‌عنوان افرادی که از شوراهای مشاوره می‌گیرند و نه افرادی که تصمیمات آن‌ها لازم الاجراست، مشخص می‌کند. نمایندگان کارفرمایان نباید محدود به مدیران و متخصصان منابع انسانی باشند. مهم است که حداقل برخی از کارفرمایان، از مدیران ارشد یا مدیران عملیاتی ارشد باشند که تجربه مستقیم در مدیریت نیازهای تولیدی و تقاضاهای رقابتی دارند. رئیس شوراهای، ممکن است یک کارفرمای شناخته شده باشد یا شاید یک چهره علمی از یک حوزه مرتبط در آموزش عالی.

برخی مشاغل در بسیاری از بخش‌ها وجود دارند - برای مثال، منشی، بازاریاب، مدیران منابع انسانی و غیره. به‌جای اینکه هر بخش صنعتی استانداردها و مسیرهای آموزشی پیشنهادی خود را توسعه دهد، ممکن است مناسب باشد که ترتیبات بین بخشی برای برخی از این گروه‌های شغلی برقرار شود. انجمن‌های حرفه‌ای اغلب می‌توانند این وظایف را انجام دهند. گاهی اوقات منطقی است که دو یا سه

بخش توافق کنند که یک شغل که برای همه آن‌ها مشترک است باید تنها توسط یکی از آن‌ها مدیریت شود.

جایگاه شوراهای می‌تواند متفاوت باشد. آن‌ها می‌توانند نهادهایی باشند که به موجب قوانین ایجاد شده‌اند، که وظایف و عضویت آن‌ها به صورت قانونی یا از طریق مقررات دولتی تعیین شده است؛ یا ممکن است به عنوان یک اقدام موقت برای اجرای یک پروژه خاص مربوط به مهارت‌ها ایجاد شود. به عنوان مثال، برای کمک به نوسازی آموزش در یک بخش خاص. در چنین مواردی، اعضا ممکن است به سادگی افرادی با تخصص و علاقه باشند که آماده‌اند داوطلب شوند. اغلب چنین شوراهای «موقت» اگر در پروژه اولیه موفق باشد، شروع به گرفتن نقش دائمی و ساختاری در قالب قوانین می‌کنند. در بین این دو مدل، دامنه وسیعی از مدل‌ها وجود دارد، از جمله:

- __ شوراهایی که توسط وزارت آموزش و پرورش یا وزارت کار منصوب شده‌اند تا در مورد مسائل مهارت مشاوره دهند؛
- __ گروه‌های کارفرمایی که ترویج مشاغل در صنایع خود را بر عهده می‌گیرند و با مؤسسات آموزشی همکاری می‌کنند تا مهارت‌ها را تعریف کنند. پس از تأسیس، آن‌ها ممکن است یک شرکت تشکیل دهند تا به گروه اجازه دهد هزینه‌ها را مدیریت کرده و قراردادهایی منعقد کند؛
- __ انجمن‌های صنعتی موجود که نقش توسعه مهارت‌های فعال را به عهده می‌گیرند و هیئت‌های ویژه‌ای در ساختار خود برای تمرکز بر این موضوع تشکیل می‌دهند؛
- __ انجمن‌های حرفه‌ای موجود که قبلاً استانداردهای مهارت را برای عضویت خود تعریف کرده و نقش توسعه استانداردها و مسیرهای شغلی برای مشاغل مرتبط با حرفه خود را بر عهده می‌گیرند؛
- __ نشست‌های دینفعان، که معمولاً توسط دولت برگزار می‌شود، برای بحث در مورد مسائل مختلف مهارت بدون عضویت ثابت.

اگر یک ساختار رسمی وجود داشته باشد و به‌ویژه اگر یک شورا وظیفه جمع‌آوری عوارض یا اعطای کمک‌های مالی را داشته باشد، نیاز به تعریف دقیق مرزهای هر بخش است تا مشخص شود کدام کارفرماها توسط هر شورا نمایندگی می‌شوند. جایی که سازمان‌دهی شوراهای غیررسمی‌تر و مشارکت کارفرمایان داوطلبانه است، تعریف شوراهای اصلی، نیاز به دقت زیادی ندارد، زیرا کارفرمایانی که خود را متعلق به دامنه یک شورا می‌دانند، همیشه می‌توانند به آن بپیوندند.

همیشه بخش‌های صنعتی جدید، در حال ظهور یا بسیار کوچک وجود خواهند داشت که بلافاصله قادر به تأسیس شورا نیستند. در واقع تأسیس شورا برای هر بخش به صورت مجزا و در زمان کوتاه، امکان‌پذیر نیست بنابراین، باید از شوراهای موجود که در سطح کلان‌تر فعالیت می‌کنند، حمایت کرد تا دامنه فعالیت‌های خود را گسترش دهند و بخش‌های جدیدی از اقتصاد را در برگیرند و در ادامه می‌توان ذیل آن، شورای جدیدتر تأسیس کرد که به صورت اختصاصی‌تر و متمرکز بر یک بخش خاص، فعالیت کند. به عنوان مثال، در گام نخست می‌توان شورای مهارتی برای بخش پتروشیمی تأسیس کرد و به مرور و ذیل آن، برای بخش‌های مختلف فعال در حوزه پتروشیمی، شوراهای جداگانه راه اندازی کرد تا تمامی مهارت‌های مورد نیاز در بخش پتروشیمی را پوشش دهند.

۱-۵- چالش‌های شوراهای مهارتی بخشی

- __ **تغییرات سریع فناوری:** با پیشرفت سریع فناوری، تطبیق برنامه‌های آموزشی با نیازهای جدید صنعت چالشی بزرگ است.
- __ **دسترسی نابرابر به آموزش‌ها:** در مناطق روستایی و دورافتاده، دسترسی به برنامه‌های آموزشی محدود است.
- __ **کیفیت متغیر آموزش‌ها:** کیفیت آموزش‌ها در برخی مراکز آموزشی وابسته به شوراهای مهارتی بخشی یکسان نیست.
- __ **مشارکت محدود بخش خصوصی:** در برخی موارد، مشارکت صنایع و شرکت‌های خصوصی در برنامه‌های شوراهای مهارتی بخشی کافی نیست.

۱-۶- تعداد شوراهای مهارتی بخشی

پاسخ درست و مشخصی به این پرسش که هر کشور به چند شورا نیاز دارد، وجود ندارد. شوراهای بسیار بزرگ باشند (مثلاً پوشش دهی تمام خط تولید) و درعین حال نباید آن قدر نهادهای کوچک و تخصصی داشته باشند که نتوان به همه آنها توجه کرد یا از آنها حمایت کرد. در عمل، به نظر می‌رسد ۲۰ تا ۳۰ شورا که بیشتر بخش‌های مهم اقتصاد را پوشش دهند، تعداد مناسبی باشد.

همچنین سؤالی وجود دارد درباره اینکه آیا شوراهای بخش عمومی را پوشش دهند یا نه. در برخی موارد، نیازهای مهارتی و نیروی انسانی کارکنان کلیدی بخش عمومی (مانند معلمان، کارگران پستی) می‌تواند به صورت داخلی مدیریت شود بدون اینکه نیازی به ترتیبات جداگانه شوراهای باشد. البته ممکن است، مانند آفریقای جنوبی، از همان ابتدا مجموعه کاملی از شوراهای با قوانین یکسان برای همه آنها تأسیس کرد. باین حال، این امر نیاز به برنامه‌ریزی بسیار دقیقی در خصوص پوشش دقیق هر یک، و فعالیت‌های قابل توجه هماهنگ‌شده از سوی دولت دارد. لازم به ذکر است اگر ساختار نامناسب باشد، تلاش‌های زیادی هدر خواهد رفت و افراد متضرر شده‌ای که برای شرکت در این فرآیند متقاعد شده‌اند، ناامید خواهند شد. بنابراین، مسیر کم‌ریسک‌تر این است که به صورت تدریجی حرکت کرد، یعنی شروع از بخش‌هایی که بیشترین تقاضا درباره مهارت‌ها وجود دارد و/یا جایی که برخی از ساختارهای هماهنگی صنعتی از قبل وجود دارند (مانند انجمن‌های کارفرمایان یا مکانیسم‌های موجود برای مذاکرات جمعی با اتحادیه‌های کارگری). تجربه فعالیت‌های شوراهای می‌تواند در تنظیم ترتیبات مشابه در سایر بخش‌ها مورد استفاده قرار گیرد. داشتن مدل‌های موفق برای ارائه نمونه، مفید خواهد بود. البته، ترتیبات می‌توانند بین بخش‌ها متفاوت باشند. برخی از شوراهای ممکن است غیرانتفاعی باشند، درحالی که برخی دیگر ممکن است بر اساس مقررات تأسیس شوند. برخی ممکن است دامنه وسیعی از عملکردها داشته باشند، درحالی که برخی دیگر که کمتر حمایت می‌شوند ممکن است دامنه محدودتری داشته باشند. در یک مرحله خاص از توسعه، دولت ممکن است تصمیم بگیرد ساختاری که شکل گرفته است با تعاریف تجدیدنظر شده از بخش‌ها و مجموعه‌ای از عملکردها که یکپارچه‌تر است، مجدداً بازسازی کند.

هرچند که مراحل اولیه شکل‌گیری شوراهای ممکن است محدود به چند بخش باشد، ولی نیاز است که یک طرح کلی از تمام بخش‌های اصلی دارای پتانسیل وجود داشته باشد، حتی اگر بیشتر آنها هنوز شورا نداشته باشند. این «طرح کلی» به سیاست‌گذاران اجازه می‌دهد بدانند چه زمانی باید تشکیل یک شورا جدید را تشویق کنند و چه زمانی پیشنهاد دهند که یک گروه در حال ظهور از کارفرمایان به یک شورا موجود بپیوندند.

پروژه‌های ملی مهارت در بخش‌های خاص احتمالاً فرصت خوبی برای آزمودن مدل شوراهای فراهم می‌کنند. کارفرمایان پیشرو می‌توانند در یک گروه کاری محدود به زمان درگیر شوند تا در مورد پروژه مشاوره دهند و به‌این ترتیب با مسائل آشنا شوند و به کار کردن با یکدیگر عادت کنند. بعد از شروع پروژه، به‌مرور ابعاد فعالیت‌های شورا گسترده‌تر خواهد شد.

۱-۷- مشاوره‌ها در شوراهای مهارتی بخشی

به‌عنوان اولین قدم در تشکیل یک شورا، مشاوره با کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری ضروری خواهد بود. در ابتدا، بهترین روش این است که به صورت غیررسمی و از طریق افرادی که به مسائل مهارتی علاقه دارند و پرسیدن از آنها درباره دیگرانی که در آن بخش علایق و نگرانی‌های مشابهی دارند، انجام شود. در مراحل اولیه، کاندیداهای ممکن برای ریاست شورا باید مشخص شوند. کاندیداها می‌توانند از میان چهره‌های صنعتی یا دانشگاهی باشد. آنها می‌توانند به‌واسطه تجربه عملی و علمی خود دیگر شخصیت‌های برجسته را برای شرکت در شورا ترغیب نمایند.

در تشکیل اعضای شورا، باید تعادل برقرار شود - یعنی بین شرکت‌های بزرگ و کوچک، زیرمجموعه‌های مهم در صنعت، کارفرمایان و کارگران، و شاید بخش‌های مختلف دولتی حضور داشته باشند. باید توجه شود که نمایندگان غیرصنعتی (مانند نمایندگان وزارتخانه‌ها، ارائه‌دهندگان آموزش، دولت محلی و غیره) بیشتر از کارفرمایان نباشند. اگر به این صورت باشد، احتمالاً کارفرمایان، شورا را به‌عنوان یک نهاد بوروکراتیک و دولتی خواهند دید و به تدریج از آن کنار خواهند رفت. همچنین، به کارکنانی جهت پشتیبانی نیاز خواهد بود. البته برخی از سازمان‌های صنعتی باسابقه ممکن است کارکنان خود را داشته باشند و بتوانند به شوراهای بدون دریافت حق الزحمه، خدمات

پشتیبانی ارائه دهند. با این حال، در اکثر موارد حداقل باید یک دبیر کارآمد وجود داشته باشد که:

- ✓ جلسات را برگزار کند؛
- ✓ دستور کارها را در مشاوره با رئیس تنظیم کند؛
- ✓ با مقامات دولتی مربوطه درباره مواردی که باید بحث شود و هر متخصصی که باید در جلسات خاص حضور داشته باشد، مشورت کند؛
- ✓ صورتجلسات را تنظیم و به سرعت در اختیار اعضا قرار دهد؛
- ✓ تصمیمات و توصیه‌های جلسات را به افراد مربوطه منتقل کند.

اگر وظیفه یک دبیر به این موارد محدود شود، ممکن است یک نفر بتواند به‌طور هم‌زمان دو یا سه شورا را مدیریت کند. یک دبیر همچنین ممکن است بتواند کارهای تحقیقاتی ساده را سفارش دهد. اما اگر شورا بخواهد در زمینه نیازهای مهارتی کنونی و آینده یا تدوین استانداردهای شغلی کار کند، به کارکنان اضافی یا توانایی برای استفاده از سایر نهادها (مانند دپارتمان‌های دانشگاهی) نیاز خواهد داشت.

۱-۸- مشخص کردن مهارت‌ها

وظیفه اصلی شورا این است که مشخص کند کدام مهارت‌های ضروری برای بخش خود لازم است و ماهیت این مهارت‌ها را تعریف کند. این تعاریف:

به ارائه‌دهندگان آموزش اجازه می‌دهد برنامه‌هایی را طراحی کنند که منجر به این مهارت‌ها شود؛
مبنایی برای ارزیابی‌های فردی متقاضیان ایجاد می‌کند تا تعیین شود که آیا آن‌ها آماده‌اند فعالیت‌های مورد نیاز در محل کار را انجام دهند یا خیر؛

شورا باید رشته‌های شغلی را تعریف کند؛ رشته شغلی بر عملکردها و مهارت‌های خاصی که ویژگی هر نقش است، تمرکز دارند. به عبارت دیگر، شورای مهارت هر بخش مشخص کند که چه نقش‌های شغلی اصلی برای آن بخش اهمیت دارند. تمرکز شوراها بر نقش‌های شغلی است که پر کردن آن‌ها برایشان چالش‌برانگیز است و آن‌ها را به‌عنوان اولویت برای استخدام و آموزش می‌بینند.

شورا ممکن است به مشخص کردن استانداردهای مهارت (که معمولاً به آن‌ها استانداردهای شغلی گفته می‌شود) بپردازد. این‌ها به پروفایل‌های شغلی گسترش می‌دهند و هر یک از حوزه‌های مرتبط با مهارت را به‌طور کم‌وبیش دقیق‌تر بیان می‌کنند، درحالی‌که زمینه‌ای را که در آن‌ها به کار گرفته می‌شوند و سطح مهارت مورد انتظار را مشخص می‌کند. این‌ها بیانگر این است که یک کارمند ماهر تازه‌کار چه کارهایی را باید انجام دهد.

شورا کمک خواهد کرد که استانداردها را به مهارت‌های عملی از یک طرف و دانش و درک لازم از سوی دیگر تقسیم کنیم. معمولاً دوره‌های آموزشی به عناصر نظری (بر اساس دانش) آموزش داده‌شده در کلاس‌ها و عناصر عملی یاد گرفته‌شده در کارگاه‌ها یا در حین کار تقسیم می‌شوند. استانداردها می‌توانند به‌طور گسترده یا بسیار دقیق بیان شوند، به‌عنوان مثال، تعیین شرایط دقیق که باید در آن‌ها اعمال شوند و معیارهایی برای قضاوت در مورد عملکرد رضایت‌بخش. اگر یک برنامه درسی رسمی (طرح آموزشی) برای پشتیبانی از مهارت‌آموزی استفاده شود، معیارها می‌توانند به‌طور نسبتاً گسترده‌ای بیان شوند، اما اگر یادگیری غیررسمی باشد (مثلاً عمدتاً در محل کار)، ممکن است نیاز به راهنمایی بیشتری درباره معیارها باشد تا سازگار شود. یک شورا ممکن است نیاز داشته باشد که از کارشناسان بخواهد که در مورد معیارها تحقیق و توضیحات لازم را ارائه دهند. کارفرمایان پیشرو احتمالاً افرادی را در استخدام دارند که در نقش‌های شغلی خاص متخصص هستند و می‌دانند چه انتظاراتی وجود دارد؛ آن‌ها می‌توانند به پروژه‌ای برای توسعه معیارها منتقل شوند. اما هر کسی که معیارها را توسعه می‌دهد، باید مشاوره گسترده‌ای با سرپرستان و کارکنان شغلی انجام دهد تا اطمینان حاصل شود که معیارها واقع‌گرایانه و قابل‌درک هستند. همچنین مهم است که خود شورا درباره معیارها بحث و آن‌ها را تأیید کند تا اطمینان حاصل شود که آن‌ها اعتبار افرادی را که در این بخش رهبری می‌کنند، دارند.



برای کشورهایی که یک چارچوب ملی صلاحیت^۱ دارند، گواهینامه‌هایی که برای آموزش و ارزیابی‌هایی که بر اساس معیارهای مهارتی تدوین شده توسط یک شورا معتبر هستند، به چارچوب ملی وارد می‌شوند. در مورد کشورهایی که در حال توسعه یک فرمت واحد برای صلاحیت‌ها هستند (یعنی قوانینی درباره اینکه معیارها و گواهینامه‌ها چگونه بیان می‌شوند، اندازه‌ها و نام‌گذاری‌های مشترک و غیره)، توسعه فنی معیارها ممکن است متمرکز باشد و شوراهای نقشی مشاوره‌ای یا تأییدکننده ایفا کنند، نه اینکه خودشان توسعه معیارها را انجام دهند. البته، معیارها به‌تنهایی مبنای کافی برای آموزش نیستند. آن‌ها باید یا از طریق برنامه‌های درسی یا ارزیابی‌ها یا (معمولاً) هر دو عملیاتی شوند؛ یک شورا لزوماً برنامه‌های درسی یا ارزیابی‌ها را طراحی نمی‌کند، اگرچه این می‌تواند اتفاق بیفتد. این عناصر به تخصص در تدریس و آزمون نیاز دارند که معمولاً کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری آن را ندارند.

۲- مدل‌های شوراهای مهارتی بخشی در دنیا

شوراهای مهارت بخشی در کشورهای مختلف دنیا با توجه به ساختار سیاسی و اقتصادی، می‌تواند متفاوت باشد. با توجه به نمونه‌های مختلف شوراها در کشورهای دنیا، می‌توان سه مدل کلی قابل استخراج است:

۱-۲- مدل بازار^۱

به رویکردی اشاره دارد که در آن نیازهای مهارتی و آموزشی بر اساس تقاضای بازار کار و صنعت تعیین می‌شود. در این مدل، شوراهای مهارتی به‌عنوان واسطه‌هایی عمل می‌کنند که بین عرضه‌کنندگان آموزش (مانند مؤسسات آموزشی) و تقاضاکنندگان (صنایع و کارفرمایان) ارتباط برقرار می‌کنند. هدف اصلی این مدل، تطبیق مهارت‌های نیروی کار با نیازهای واقعی بازار کار و افزایش رقابت‌پذیری اقتصادی است.

- ویژگی‌های اصلی مدل بازار در شوراهای مهارتی بخشی:

(۱) **تقاضامحوری**^۲: در این مدل، برنامه‌های آموزشی و مهارتی بر اساس نیازهای واقعی صنایع و کارفرمایان طراحی می‌شوند. شوراهای مهارتی با انجام تحقیقات بازار و مشاوره با صنایع، نیازهای مهارتی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس این نیازها توسعه می‌دهند.

(۲) **مشارکت فعال صنایع**: صنایع و کارفرمایان نقش کلیدی در تعیین استانداردهای مهارتی و طراحی برنامه‌های آموزشی دارند. این مشارکت فعال تضمین می‌کند که آموزش‌ها با نیازهای واقعی بازار کار تطبیق داشته باشند.

(۳) **رقابت بین ارائه‌دهندگان آموزش**: در مدل بازار، مؤسسات آموزشی و ارائه‌دهندگان آموزش در رقابت با یکدیگر قرار می‌گیرند تا بهترین برنامه‌های آموزشی را ارائه دهند. این رقابت منجر به افزایش کیفیت آموزش‌ها و تطبیق بهتر آن‌ها با نیازهای بازار می‌شود.

(۴) **انعطاف‌پذیری و پاسخگویی سریع**: مدل بازار به شوراهای مهارتی اجازه می‌دهد تا به سرعت به تغییرات در بازار کار و تحولات فناوری پاسخ دهند. این انعطاف‌پذیری باعث می‌شود که برنامه‌های آموزشی به‌روز و مرتبط با نیازهای فعلی صنعت باشند.

(۵) **تأمین مالی مبتنی بر عملکرد**: در برخی موارد، تأمین مالی مؤسسات آموزشی و برنامه‌های مهارتی بر اساس عملکرد و نتایج آن‌ها صورت می‌گیرد. این رویکرد انگیزه‌ای برای بهبود کیفیت آموزش و افزایش اثربخشی برنامه‌ها ایجاد می‌کند.

- چالش‌های مدل بازار:

(۱) **عدم تعادل منطقه‌ای**: ممکن است در مناطق کمتر توسعه‌یافته، تقاضای کمتری برای برنامه‌های مهارتی وجود داشته باشد، که منجر به عدم تعادل در دسترسی به آموزش‌ها شود.

(۲) **تمرکز بر کوتاه‌مدت**: ممکن است صنایع بیشتر بر نیازهای کوتاه‌مدت خود تمرکز کنند و از سرمایه‌گذاری در مهارت‌های بلندمدت غافل شوند.

1. The market model
2. Demand-Driven

۳) رقابت ناعادلانه: ممکن است برخی مؤسسات آموزشی به دلیل منابع مالی محدود، نتوانند با مؤسسات بزرگ‌تر رقابت کنند.

- نمونه‌های عملی مدل بازار در دنیا:

- ۱) انگلستان: شوراهای مهارتی بخشی در انگلستان از مدل بازار برای طراحی برنامه‌های آموزشی استفاده می‌کنند. این شوراها با همکاری کارفرمایان، نیازهای مهارتی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس این نیازها توسعه می‌دهند.
- ۲) استرالیا: شوراهای صنعتی در استرالیا نیز از مدل بازار برای تطبیق برنامه‌های آموزشی با نیازهای صنایع استفاده می‌کنند. این شوراها با انجام تحقیقات بازار و مشاوره با صنایع، نیازهای مهارتی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس این نیازها طراحی می‌کنند.

۲-۲- مدل جمع‌گرا^۱

به رویکردی اشاره دارد که در آن تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای توسعه مهارت‌ها به صورت جمعی و با مشارکت گسترده ذینفعان مختلف انجام می‌شود. این مدل بر همکاری و مشارکت دولت، صنایع، اتحادیه‌های کارگری، مؤسسات آموزشی و دیگر ذینفعان تأکید دارد. هدف اصلی این مدل، ایجاد توافق جمعی و تضمین منافع همه ذینفعان در فرآیند توسعه مهارت‌ها است.

- ویژگی‌های اصلی مدل جمع‌گرا در شوراهای مهارتی بخشی:

- ۱) مشارکت گسترده ذینفعان: در این مدل، تمامی ذینفعان شامل دولت، صنایع، اتحادیه‌های کارگری، مؤسسات آموزشی و سازمان‌های جامعه مدنی در فرآیند تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. این مشارکت گسترده تضمین می‌کند که منافع همه ذینفعان در نظر گرفته شود و برنامه‌های مهارتی به صورت عادلانه و متوازن توسعه یابند.
- ۲) توافق جمعی: تصمیم‌گیری در این مدل بر اساس توافق جمعی و مذاکره بین ذینفعان انجام می‌شود. این رویکرد منجر به ایجاد برنامه‌های مهارتی می‌شود که مورد پذیرش و حمایت همه طرف‌ها است.
- ۳) تأکید بر عدالت اجتماعی: مدل جمع‌گرا بر عدالت اجتماعی و توزیع عادلانه فرصت‌های آموزشی تأکید دارد. این مدل به دنبال کاهش نابرابری‌ها و تضمین دسترسی همه افراد به آموزش‌های مهارتی است.
- ۴) توسعه مهارت‌های بلندمدت: در این مدل، علاوه بر نیازهای کوتاه‌مدت صنایع، به توسعه مهارت‌های بلندمدت و پایدار نیز توجه می‌شود. این رویکرد منجر به ایجاد نیروی کاری می‌شود که نه تنها با نیازهای فعلی بازار کار تطبیق دارد، بلکه برای آینده نیز آماده است.
- ۵) حمایت دولت: دولت نقش کلیدی در حمایت مالی و سیاست‌گذاری برای توسعه برنامه‌های مهارتی در این مدل ایفا می‌کند. این حمایت تضمین می‌کند که برنامه‌های مهارتی به صورت پایدار و باکیفیت بالا اجرا شوند.

- چالش‌های مدل جمع‌گرا:

- ۱) زمان‌بر بودن فرآیند تصمیم‌گیری: مشارکت گسترده ذینفعان و نیاز به توافق جمعی ممکن است فرآیند تصمیم‌گیری را طولانی و پیچیده کند.
- ۲) تعارض منافع: ممکن است بین منافع مختلف ذینفعان تعارض وجود داشته باشد، که رسیدن به توافق جمعی را دشوار کند.
- ۳) وابستگی به حمایت دولت: موفقیت این مدل به حمایت مالی و سیاست‌گذاری دولت وابسته است، که ممکن است در شرایط اقتصادی دشوار کاهش یابد.

- نمونه‌های عملی مدل جمع‌گرا در دنیا:

- ۱) آلمان: سیستم دوگانه آموزش فنی و حرفه‌ای در آلمان نمونه‌ای از مدل جمع‌گرا است. در این سیستم، دولت، صنایع، اتحادیه‌های کارگری و مؤسسات آموزشی به صورت جمعی در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مشارکت می‌کنند.
- ۲) کشورهای اسکاندیناوی: کشورهایی مانند سوئد و نروژ نیز از مدل جمع‌گرا برای توسعه برنامه‌های مهارتی استفاده می‌کنند. در این

کشورها، مشارکت گسترده ذینفعان و تأکید بر عدالت اجتماعی منجر به ایجاد سیستم‌های آموزشی عادلانه و پایدار شده است.

۲-۳- مدل دولت توسعه‌گرا^۱

به رویکردی اشاره دارد که در آن دولت نقش اصلی و فعالی در هدایت و برنامه‌ریزی توسعه مهارت‌ها و آموزش‌های حرفه‌ای ایفا می‌کند. در این مدل، دولت به‌عنوان موتور محرکه توسعه اقتصادی و اجتماعی، سیاست‌ها و برنامه‌های مهارتی را طراحی و اجرا می‌کند تا نیازهای بلندمدت اقتصادی و صنعتی کشور را برآورده سازد. این مدل معمولاً در کشورهایی که دولت نقش قوی در اقتصاد دارد و به دنبال تحولات ساختاری و صنعتی سریع است، مشاهده می‌شود.

- ویژگی‌های اصلی مدل دولت توسعه‌گرا در شوراهای مهارتی بخشی:

(۱) **رهبری قوی دولت:** دولت نقش اصلی و فعالی در طراحی، اجرا و نظارت بر برنامه‌های مهارتی دارد. سیاست‌ها و برنامه‌های مهارتی توسط دولت و با توجه به اهداف کلان توسعه اقتصادی و صنعتی کشور تعیین می‌شوند.

(۲) **توسعه مهارت‌ها بر اساس نیازهای ملی:** برنامه‌های مهارتی بر اساس نیازهای بلندمدت اقتصادی و صنعتی کشور طراحی می‌شوند. دولت با انجام تحقیقات و تحلیل‌های استراتژیک، نیازهای مهارتی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی را بر اساس این نیازها توسعه می‌دهد.

(۳) **هماهنگی بین بخش‌های مختلف:** دولت به‌عنوان هماهنگ‌کننده اصلی بین بخش‌های مختلف اقتصادی، صنایع و مؤسسات آموزشی عمل می‌کند. این هماهنگی تضمین می‌کند که برنامه‌های مهارتی با نیازهای صنایع و اهداف توسعه ملی همسو باشند.

(۴) **سرمایه‌گذاری دولتی:** دولت سرمایه‌گذاری قابل‌توجهی در توسعه زیرساخت‌های آموزشی و مهارتی انجام می‌دهد. این سرمایه‌گذاری شامل تأمین مالی مؤسسات آموزشی، توسعه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و ارائه بورسیه‌های آموزشی است.

(۵) **تأکید بر تحولات ساختاری:** مدل دولت توسعه‌گرا به دنبال ایجاد تحولات ساختاری در اقتصاد و صنعت است. برنامه‌های مهارتی به‌گونه‌ای طراحی می‌شوند که نیروی کار را برای صنایع نوین و فناوری‌های پیشرفته آماده کنند.

- چالش‌های مدل دولت توسعه‌گرا:

(۱) **وابستگی به دولت:** موفقیت این مدل به‌شدت به توانایی‌ها و منابع دولت وابسته است. در صورت ضعف دولت، اجرای برنامه‌ها ممکن است با مشکل مواجه شود.

(۲) **انعطاف‌پذیری محدود:** ممکن است برنامه‌های مهارتی به دلیل تمرکز بر اهداف بلندمدت ملی، انعطاف‌پذیری کمتری در پاسخ به نیازهای کوتاه‌مدت بازار کار داشته باشند.

(۳) **خطر بوروکراسی:** مدل دولت توسعه‌گرا ممکن است با بوروکراسی و کندی در فرآیند تصمیم‌گیری مواجه شود.

- نمونه‌های عملی مدل دولت توسعه‌گرا در دنیا:

(۱) **کره جنوبی:** کره جنوبی نمونه‌ای موفق از مدل دولت توسعه‌گرا است. دولت کره جنوبی در دهه‌های ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰ نقش اصلی را در هدایت توسعه اقتصادی و صنعتی کشور ایفا کرد. برنامه‌های مهارتی به‌گونه‌ای طراحی شدند که نیروی کار را برای صنایع نوین و فناوری‌های پیشرفته آماده کنند.

(۲) **سنگاپور:** سنگاپور نیز از مدل دولت توسعه‌گرا برای توسعه مهارت‌ها و آموزش‌های حرفه‌ای استفاده کرده است. دولت سنگاپور با سرمایه‌گذاری قابل‌توجه در آموزش و توسعه مهارت‌ها، نیروی کاری بسیار ماهر و رقابت‌پذیر ایجاد کرده است.



۲-۴- مدل بازار وابسته به دولت^۱

این مدل به رویکردی اشاره دارد که در آن دولت و بازار به صورت هم‌زمان و مکمل یکدیگر عمل می‌کنند تا نیازهای مهارتی بخش‌های مختلف اقتصادی را برآورده سازند. این مدل به‌ویژه در کشورهای آمریکای لاتین مانند برزیل مشاهده می‌شود، جایی که دولت نقش فعالی در تنظیم و حمایت از بازار مهارت‌ها دارد، اما هم‌زمان به بخش خصوصی و نیروهای بازار نیز اجازه می‌دهد تا در توسعه و ارائه برنامه‌های مهارتی مشارکت کنند.

- ویژگی‌های اصلی مدل بازار وابسته به دولت در شوراهای مهارتی بخشی:

- (۱) **همکاری بین دولت و بازار:** در این مدل، دولت و بازار به صورت هم‌زمان و مکمل یکدیگر عمل می‌کنند. دولت نقش تنظیم‌کننده و حمایت‌کننده را ایفا می‌کند، در حالی که بخش خصوصی و نیروهای بازار نیز در توسعه و ارائه برنامه‌های مهارتی مشارکت می‌کنند. این همکاری تضمین می‌کند که برنامه‌های مهارتی هم به نیازهای ملی و هم به نیازهای خاص صنایع پاسخ دهند.
- (۲) **تنظیم‌گری دولتی:** دولت نقش اصلی را در تنظیم استانداردهای مهارتی و تضمین کیفیت برنامه‌های آموزشی ایفا می‌کند. این تنظیم‌گری شامل تعیین چارچوب‌های صلاحیت‌های ملی، نظارت بر مؤسسات آموزشی و تضمین تطابق برنامه‌ها با نیازهای بازار کار است.
- (۳) **مشارکت بخش خصوصی:** بخش خصوصی و صنایع نقش فعالی در طراحی و اجرای برنامه‌های مهارتی دارند. این مشارکت تضمین می‌کند که برنامه‌های آموزشی با نیازهای واقعی بازار کار تطبیق داشته باشند.
- (۴) **حمایت مالی دولتی:** دولت سرمایه‌گذاری قابل‌توجهی در توسعه زیرساخت‌های آموزشی و مهارتی انجام می‌دهد. این حمایت مالی شامل تأمین مالی مؤسسات آموزشی، ارائه بورسیه‌های آموزشی و توسعه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای است.
- (۵) **تأکید بر عدالت اجتماعی:** مدل بازار وابسته به دولت به دنبال تضمین دسترسی عادلانه به فرصت‌های آموزشی برای همه افراد است. این مدل به‌ویژه بر کاهش نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی تمرکز دارد.

- چالش‌های مدل بازار وابسته به دولت:

- (۱) **تعادل بین دولت و بازار:** ایجاد تعادل مناسب بین نقش دولت و نیروهای بازار ممکن است چالش‌برانگیز باشد.
- (۲) **وابستگی به حمایت دولت:** موفقیت این مدل به حمایت مالی و سیاست‌گذاری دولت وابسته است، که ممکن است در شرایط اقتصادی دشوار کاهش یابد.
- (۳) **خطر بوروکراسی:** مدل بازار وابسته به دولت ممکن است با بوروکراسی و کندی در فرآیند تصمیم‌گیری مواجه شود.

- نمونه‌های عملی مدل بازار وابسته به دولت در دنیا:

- (۱) **برزیل:** برزیل نمونه‌ای از مدل بازار وابسته به دولت است. در برزیل، دولت نقش اصلی را در تنظیم و حمایت از برنامه‌های مهارتی ایفا می‌کند، اما هم‌زمان به بخش خصوصی و صنایع نیز اجازه می‌دهد تا در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی مشارکت کنند. برنامه‌هایی مانند «پروژه ملی آموزش حرفه‌ای^۲» نمونه‌ای از این همکاری هستند.
- (۲) **شیلی:** شیلی نیز از مدل بازار وابسته به دولت برای توسعه مهارت‌ها و آموزش‌های حرفه‌ای استفاده کرده است. دولت شیلی با همکاری بخش خصوصی، برنامه‌های آموزشی را طراحی و اجرا می‌کند که با نیازهای بازار کار تطبیق داشته باشند.

۳- تجربیات جهانی شوراهای مهارتی بخشی

مطالعه تطبیقی تجارب جهانی نشان می‌دهد که کشورها با توجه به ساختارهای سیاسی و اداری متفاوت خود، مدل‌های متنوعی از شوراهای بخشی را پیاده‌سازی کرده‌اند. این شوراهای با هدف تقویت مدیریت محلی، افزایش پاسخگویی و ارتقای کیفیت آموزش‌های مهارتی، نقش مشورتی و نظارتی کلیدی در توسعه مهارت‌های تخصصی ایفا می‌کنند. در این کشورها، تعیین دقیق وظایف، نحوه انتخاب اعضا، تعریف نقش نهادهای بالادستی و چارچوب‌های قانونی شفاف، از جمله عوامل موفقیت این شوراهای به شمار می‌رود. علاوه بر این، تجربیات بین‌المللی نشان می‌دهد که شوراهای مهارتی بخشی می‌توانند از طریق دیپلماسی مهارت، زمینه همکاری‌های فراملی، تبادل نیروی انسانی ماهر و ارتقای استانداردهای آموزشی را فراهم کنند. این نوع همکاری‌ها به ویژه در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، موجب ارتقای کیفیت نیروی کار و تسهیل تعاملات اقتصادی و اجتماعی میان کشورها می‌شود. در مجموع، بررسی تجربیات جهانی شوراهای مهارتی بخشی نشان می‌دهد که این نهادها، با بهره‌گیری از مشارکت ذی‌نفعان مختلف، ایجاد ساختارهای قانونی و شفاف، و توسعه همکاری‌های بین‌المللی، نقش بسزایی در ارتقای مهارت‌های تخصصی و توسعه پایدار جوامع ایفا می‌کنند. این تجربیات می‌تواند راهگشای سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان در کشورهای در حال توسعه برای طراحی و تقویت شوراهای مهارتی بخشی باشد. در همین راستا در ادامه به بررسی تجربیات برخی کشورها خواهیم داشت.

۳-۱- آفریقای جنوبی

در آفریقای جنوبی، شوراهای مهارت بخشی تحت عنوان «مقامات آموزش و پرورش بخشی»^۱ نقش کلیدی در توسعه مهارت‌های نیروی کار و هماهنگی بین نیازهای صنعت و سیستم آموزش و پرورش ایفا می‌کنند. این شوراهای تحت نظارت وزارت کار و اشتغال^۲ و وزارت آموزش عالی، علوم و فناوری^۳ فعالیت می‌کنند. شوراهای مهارت بخشی آفریقا در سال ۱۹۹۸ با تصویب قانون توسعه مهارت‌ها^۴ تأسیس شدند. هدف اصلی این قانون، بهبود سیستم آموزش و مهارت در آفریقای جنوبی و هماهنگی بین نیازهای صنعت و برنامه‌های آموزشی بود. شوراهای جایگزین سیستم قبلی آموزش فنی و حرفه‌ای شدند و به‌عنوان نهادهای مستقل برای هر بخش اقتصادی ایجاد شدند. هر یک از شوراهای برای یک بخش خاص از اقتصاد آفریقای جنوبی ایجاد شده است و از نمایندگان بخش‌های مختلف از جمله صنعت، اتحادیه‌های کارگری، مؤسسات آموزشی و دولتی تشکیل شده است. این ترکیب به شوراهای کمک می‌کند تا دیدگاه‌های مختلف را در نظر بگیرند و سیاست‌های جامعی را توسعه دهند. هر شورا توسط یک هیئت‌مدیره اداره می‌شود که شامل نمایندگان کارفرمایان، اتحادیه‌های کارگری، و مؤسسات آموزشی است. در آفریقای جنوبی، ۲۱ شورا برای بخش‌های مختلف اقتصادی ایجاد شده است. برخی از این شوراهای عبارت‌اند از: شورای خدمات مالی، شورای ساخت‌وساز، فناوری اطلاعات و ارتباطات، بهداشت و درمان، گردشگری و هتلداری، کشاورزی و دام‌پروری، انرژی، حمل‌ونقل.

1. Sector Education and Training Authorities (SETAs)
2. Department of Employment and Labour
3. Department of Higher Education and Training
4. Skills Development Act



۳-۲- فیلیپین

در فیلیپین، شوراهای مهارت بخشی توسط «سازمان آموزش فنی و توسعه مهارت»^۱ تأسیس و حمایت می‌شوند. این شوراهای برای بخش‌های مختلف صنعت و اقتصاد ایجاد شده‌اند تا نیازهای مهارتی را شناسایی کرده و برنامه‌های آموزشی و استانداردهای شغلی را توسعه دهند. سازمان آموزش فنی و توسعه مهارت در سال ۱۹۹۴ تأسیس شد و از آن زمان به‌عنوان یکی از نهادهای کلیدی در بهبود مهارت‌های نیروی کار و افزایش فرصت‌های شغلی در فیلیپین عمل کرده است. این سازمان جایگزین چندین نهاد قبلی از جمله «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای» و «اداره آموزش فنی و حرفه‌ای» شد. هدف اصلی سازمان آموزش فنی و توسعه مهارت این بود که سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای را در فیلیپین یکپارچه و هماهنگ کند. مأموریت اصلی سازمان آموزش فنی و توسعه مهارت این است که با ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با کیفیت، مهارت‌های نیروی کار را بهبود بخشد و فرصت‌های شغلی را افزایش دهد. سازمان، توسط یک هیئت‌مدیره متشکل از نمایندگان بخش‌های مختلف از جمله صنعت، اتحادیه‌های کارگری، مؤسسات آموزشی و دولت اداره می‌شود. این ترکیب به سازمان کمک می‌کند تا دیدگاه‌های مختلف را در نظر بگیرد و سیاست‌های جامعی را توسعه دهد. ساختار سازمانی سازمان آموزش فنی و توسعه مهارت شامل دفتر مرکزی و دفاتر منطقه‌ای در سراسر فیلیپین است. در حال حاضر، شوراهای مهارت بخشی در فیلیپین برای بخش‌های مختلفی از جمله گردشگری، ساخت‌وساز، فناوری اطلاعات، بهداشت و درمان، و کشاورزی، خودرو و حمل‌ونقل، خدمات مالی، انرژی و معدن، خرده‌فروشی و خدمات، صنایع غذایی، صنایع خلاق، آموزش و پرورش، صنایع دریایی، و صنایع سبز فعال هستند.

۳-۳- بریتانیا

مدل شورای مهارتی بخشی در بریتانیا یک چارچوب هدایت‌شده توسط کارفرمایان است که برای توسعه مهارت‌ها و آموزش نیروی کار در بخش‌های صنعتی خاص در بریتانیا طراحی شده است. این شوراهای که از سال ۲۰۰۲ تأسیس شده‌اند، سازمان‌هایی مستقل و سراسری در بریتانیا هستند که توسط دولت و از طریق کمیسیون مهارت‌ها و اشتغال بریتانیا^۲ مجوز فعالیت دریافت می‌کنند. هدف اصلی آنها اطمینان از این است که مهارت‌ها و مدارک موجود در نیروی کار با نیازهای فعلی و آینده کارفرمایان در بخش‌های مربوطه هماهنگ باشد. با این حال، مدل بریتانیا نسبت به کشورهایمانند آلمان یا دانمارک از نظر مشارکت اجتماعی و صدای کارکنان، کمتر توسعه یافته است.

کمیسیون، یک سازمان دولتی در بریتانیا بود که از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۷ فعالیت می‌کرد. این سازمان با هدف بهبود مهارت‌ها و اشتغال در بریتانیا تأسیس شد و نقش مهمی در سیاست‌گذاری و ارائه توصیه‌های استراتژیک به دولت و بخش‌های مختلف صنعت ایفا می‌کرد. کمیسیون، در سال ۲۰۰۸ به‌عنوان یک سازمان عمومی غیر دپارتمانی^۳ تأسیس شد. این سازمان جایگزین چندین نهاد قبلی از جمله سازمان توسعه مهارت‌ها^۴ و شورای ملی مهارت‌ها^۵ شد. هدف اصلی آن هماهنگی و بهبود سیستم مهارت‌ها و اشتغال در سراسر بریتانیا بود. مأموریت اصلی کمیسیون این بود که اطمینان حاصل کند سیستم مهارت‌ها و اشتغال در بریتانیا به نیازهای اقتصاد و صنعت پاسخگو باشد. اهداف اصلی این سازمان شامل:

- ارتقای مهارت‌های نیروی کار: بهبود سطح مهارت‌های کارگران و کارمندان به‌منظور افزایش بهره‌وری و رقابت‌پذیری اقتصاد.

- هماهنگی بین آموزش و صنعت: اطمینان از اینکه سیستم آموزشی و مهارتی با نیازهای بازار کار هماهنگ است.

- پشتیبانی از کارفرمایان: کمک به کارفرمایان برای توسعه نیروی کار ماهر و بهبود فرصت‌های شغلی.

تحقیق و تحلیل: انجام تحقیقات و تحلیل‌های دقیق برای شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های موجود در بازار کار و سیستم مهارت‌ها.

1. Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)
2. UK Commission for Employment and Skills (UKCES)
3. Non-Departmental Public Body (NDPB)
4. Skills for Business Network
5. National Skills Council

کمیسیون توسط یک هیئت‌مدیره متشکل از نمایندگان بخش‌های مختلف از جمله صنعت، اتحادیه‌های کارگری، و دولت اداره می‌شد. این ترکیب به سازمان کمک می‌کرد تا دیدگاه‌های مختلف را در نظر بگیرد و سیاست‌های جامعی را توسعه دهد. کمیسیون در طول فعالیت خود پروژه‌ها و ابتکارات متعددی را اجرا کرد که برخی از آن‌ها عبارت‌اند از:

- بررسی مهارت‌ها: انجام بررسی‌های دوره‌ای در مورد وضعیت مهارت‌ها در بخش‌های مختلف صنعت و ارائه گزارش‌های تحلیلی.

- توسعه استانداردهای شغلی: کمک به توسعه استانداردهای شغلی و صلاحیت‌های حرفه‌ای.

- پشتیبانی از کارآموزی‌ها: حمایت از برنامه‌های کارآموزی و آموزش حرفه‌ای برای جوانان و بزرگسالان.

- ارائه توصیه‌های سیاستی: ارائه توصیه‌های استراتژیک به دولت و سایر نهادهای مرتبط برای بهبود سیستم مهارت‌ها و اشتغال.

در سال ۲۰۱۷، دولت بریتانیا تصمیم به انحلال کمیسیون گرفت. دلیل این تصمیم، تغییر در رویکرد دولت به مدیریت سیستم مهارت‌ها و اشتغال بود. پس از انحلال، مسئولیت‌های این سازمان بین وزارتخانه‌های مختلف و سازمان‌های دیگر توزیع شد. به عنوان مثال، موسسه آموزش و مهارت‌های حرفه‌ای^۱ بخشی از مسئولیت‌های کمیسیون را بر عهده گرفت. اگرچه کمیسیون دیگر وجود ندارد، اما تأثیرات آن در سیستم مهارت‌ها و اشتغال بریتانیا هم‌چنان قابل مشاهده است. بسیاری از سیاست‌ها و ابتکاراتی که توسط این سازمان توسعه یافتند، همچنان پایه و اساس برنامه‌های فعلی در این حوزه هستند. کمیسیون در طول فعالیت خود، با برخی انتقادات مواجه شد. از جمله:

✓ پیچیدگی ساختار: برخی معتقد بودند که ساختار سازمان پیچیده و گاهی ناکارآمد است.

✓ هماهنگی ضعیف با بخش‌های محلی: برخی از منتقدان معتقد بودند که کمیسیون نتوانسته به‌طور مؤثر با

نیازهای محلی و منطقه‌ای هماهنگ شود.

✓ تأثیر محدود: برخی از سیاست‌ها و توصیه‌های کمیسیون نتوانستند تأثیر قابل‌توجهی بر بهبود سیستم

مهارت‌ها و اشتغال داشته باشند.

در حال حاضر ۱۸ شورا وجود دارد که حدود ۸۰ تا ۹۰ درصد نیروی کار بریتانیا را در بخش‌های خصوصی، دولتی و داوطلبانه پوشش می‌دهند. این پوشش گسترده به شوراها اجازه می‌دهد تا تأثیر قابل توجهی بر بازار کار داشته باشند. شوراها به صورت مستقل فعالیت می‌کنند اما تحت نظارت و مجوز UKCES هستند. از سال ۲۰۱۲، بودجه دولتی کاهش یافته و شوراها بیشتر به منابع درآمدی رقابتی و دیگر روش‌ها متکی شده‌اند.

۳-۴- آلمان

در آلمان شوراهای مهارت بخشی به‌عنوان نهادهای مهمی در هماهنگی بین نیازهای صنعت و سیستم آموزش و پرورش عمل می‌کنند. این شوراها نقش کلیدی در توسعه مهارت‌های نیروی کار، بهبود استانداردهای شغلی، و ارتقای سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای^۲ ایفا می‌کنند. آلمان به دلیل سیستم قوی آموزش فنی و حرفه‌ای خود شناخته شده است. این سیستم بر پایه همکاری نزدیک بین صنعت، دولت، و مؤسسات آموزشی استوار است. سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای به برنامه‌های آموزشی اطلاق می‌شود که بر آموزش مهارت‌های عملی و تخصصی برای مشاغل خاص متمرکز هستند. این برنامه‌ها معمولاً شامل ترکیبی از آموزش‌های نظری و عملی هستند و به افراد کمک می‌کنند تا مهارت‌های لازم برای انجام یک شغل خاص را کسب کنند. آموزش فنی و حرفه‌ای معمولاً در سطح متوسطه یا پس از متوسطه ارائه می‌شود و می‌تواند شامل دوره‌های کوتاه مدت، بلندمدت، و کارآموزی باشد.

این شوراها معمولاً توسط اتحادیه‌های صنفی، اتاق‌های بازرگانی، و سازمان‌های مرتبط با صنعت مدیریت می‌شوند. این ترکیب به شوراها کمک می‌کند تا دیدگاه‌های مختلف را در نظر بگیرند و سیاست‌های جامعی را توسعه دهند. در آلمان، شوراهای مهارت بخشی برای بخش‌های مختلف اقتصادی ایجاد شده‌اند. برخی از این شوراها عبارت‌اند از: شورای مهارت بخشی صنعت خودرو، شورای مهارت بخشی

1. Institute for Apprenticeships and Technical Education
2. Vocational Education and Training (VET)



فناوری اطلاعات و ارتباطات، شورای مهارت بخشی بهداشت و درمان، شورای مهارت بخشی ساخت‌وساز، شورای مهارت بخشی انرژی.

۳-۵- هند

دولت هند توسعه مهارت‌ها را به‌عنوان یک اولویت ملی در نظر گرفته است و در همین راستا کمپین «هند مهارت»^۱ را با هدف آموزش بیش از ۴۰۰ میلیون نفر در بخش‌های مختلف هند تا سال ۲۰۲۰ راه‌اندازی کرده است. پیرو آن، وزارت خانه جداگانه‌ای تحت عنوان «وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی»^۲ تاسیس و طرح‌های متعددی از جمله طرح: ماموریت توسعه مهارت ملی^۳، سیاست ملی برای توسعه مهارت و کارآفرینی^۴، وام مهارتی^۵، طرح ملی ارتقای کارآموزی^۶ اجرا شده است. دولت هند متعهد به تقویت فرهنگ یادگیری مادام‌العمر است تا اطمینان حاصل کند که نیروی کار هند با فناوری‌های در حال تغییر سریع سازگار است.

برنامه مهارت هند در سال ۲۰۱۵ توسط دولت هند و تحت نظارت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی راه‌اندازی شد. بخشی از چشم‌انداز بزرگ‌تر هند برای تبدیل شدن به یک اقتصاد مبتنی بر مهارت و ایجاد یک نیروی کار ماهر و رقابتی در سطح جهانی است. این وزارتخانه با همکاری سازمان‌های دولتی و خصوصی مانند شرکت توسعه ملی مهارت و مؤسسات آموزش فنی، برنامه‌های هند مهارت را اجرا می‌کند. برنامه هند مهارت، با اهداف زیر راه‌اندازی شد:

۱. توانمندسازی جوانان: آموزش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار به جوانان برای افزایش اشتغال پذیری.
 ۲. کاهش شکاف مهارتی: کاهش شکاف بین مهارت‌های موجود و مهارت‌های مورد نیاز صنعت.
 ۳. ارتقای بهره‌وری: بهبود بهره‌وری نیروی کار و افزایش رقابت‌پذیری اقتصاد هند.
 ۴. توسعه مهارت‌های حرفه‌ای: ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به افراد برای بهبود مهارت‌های شغلی.
 ۵. ایجاد فرصت‌های شغلی: افزایش فرصت‌های شغلی برای جوانان و کاهش نرخ بیکاری.
 ۶. ارتقای کارآفرینی: تشویق جوانان به ایجاد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و توسعه فرهنگ کارآفرینی.
- هند مهارت، شامل چندین برنامه و ابتکار است که برخی از مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

الف) طرح توسعه مهارت نخست‌وزیر^۷

هدف: ارائه آموزش‌های مهارتی رایگان به جوانان و صدور گواهینامه‌های معتبر.

ویژگی‌ها: این برنامه به جوانان کمک می‌کند تا مهارت‌های مورد نیاز صنعت را کسب کنند و گواهینامه‌های ملی^۸ دریافت کنند.

دستاوردها: تاکنون میلیون‌ها جوان تحت این برنامه آموزش دیده‌اند.

ب) برنامه آموزش مهارت‌های صنعتی^۹

هدف: ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مؤسسات آموزش فنی.

ویژگی‌ها: این برنامه بر آموزش مهارت‌های عملی و تخصصی برای مشاغل صنعتی متمرکز است.

ج) برنامه آموزش مهارت‌های ویژه^{۱۰}

1. Skill India
2. Ministry of Skill Development and Entrepreneurship (MSDE)
3. National Skill Development Mission (NSDM)
4. National Policy for Skill Development and Entrepreneurship
5. Skill Loan
6. National Apprenticeship Promotion Scheme (NAPS)
7. Pradhan Mantri Kaushal Vikas Yojana (PMKVY)
8. National Certificate
9. Industrial Training Institutes (ITIs)
10. Special Projects

طرح ملی ارتقای کارآموزی، طرحی از سوی دولت هند برای ارائه حمایت مالی به مؤسساتی است که آموزش کارآموزی را انجام می‌دهند. این طرح، در ۱۹ آگوست ۲۰۱۶ راه‌اندازی شده است.

هدف: ارائه آموزش‌های مهارتی ویژه برای گروه‌های خاص مانند زنان، افراد کم‌درآمد، و افراد دارای معلولیت.

ویژگی‌ها: این برنامه به نیازهای خاص گروه‌های محروم توجه می‌کند و فرصت‌های آموزشی برابر را فراهم می‌کند.

(د) برنامه توسعه مهارت‌های کارآفرینی^۱

هدف: تشویق جوانان به ایجاد کسب‌وکارهای کوچک و متوسط.

ویژگی‌ها: این برنامه به جوانان کمک می‌کند تا مهارت‌های کارآفرینی را کسب کنند و کسب‌وکارهای خود را راه‌اندازی کنند.

(ه) برنامه آموزش مهارت‌های دیجیتال^۲

هدف: ارتقای مهارت‌های دیجیتال و فناوری اطلاعات.

ویژگی‌ها: این برنامه بر آموزش مهارت‌های دیجیتال مانند برنامه‌نویسی، توسعه نرم‌افزار، و شبکه‌های کامپیوتری متمرکز است.

یکی از مهم‌ترین اقدامات هند مهارت، تاسیس شوراهای مهارت بخشی است. شوراهای مهارت بخشی در هند نقش مهمی در توسعه مهارت‌های نیروی کار و تطبیق آن‌ها با نیازهای صنعت ایفا می‌کنند. این شوراهای مهارت بخشی در هند ذیل «شرکت ملی توسعه مهارت^۳» و با حمایت دولت هند فعالیت می‌کنند.

شرکت ملی توسعه مهارت، یک شرکت سهامی عام غیرانتفاعی است که در ۳۱ ژوئیه ۲۰۰۸، تأسیس شده است. شرکت، توسط وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی در قالب مشارکت عمومی-خصوصی^۴ راه‌اندازی شد. دولت هند از طریق وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی ۴۹٪ از سرمایه سهام شرکت را در اختیار دارد، در حالی که بخش خصوصی ۵۱٪ از سرمایه سهام را در اختیار دارد. سهامداران بخش خصوصی شامل ۱۰ انجمن تجاری یا کنفدراسیون، از جمله کنفدراسیون صنعت هند^۵، فدراسیون اتاق‌های بازرگانی و صنعت هند^۶ و انجمن ملی شرکت‌های نرم‌افزار و خدمات^۷، می‌شود.

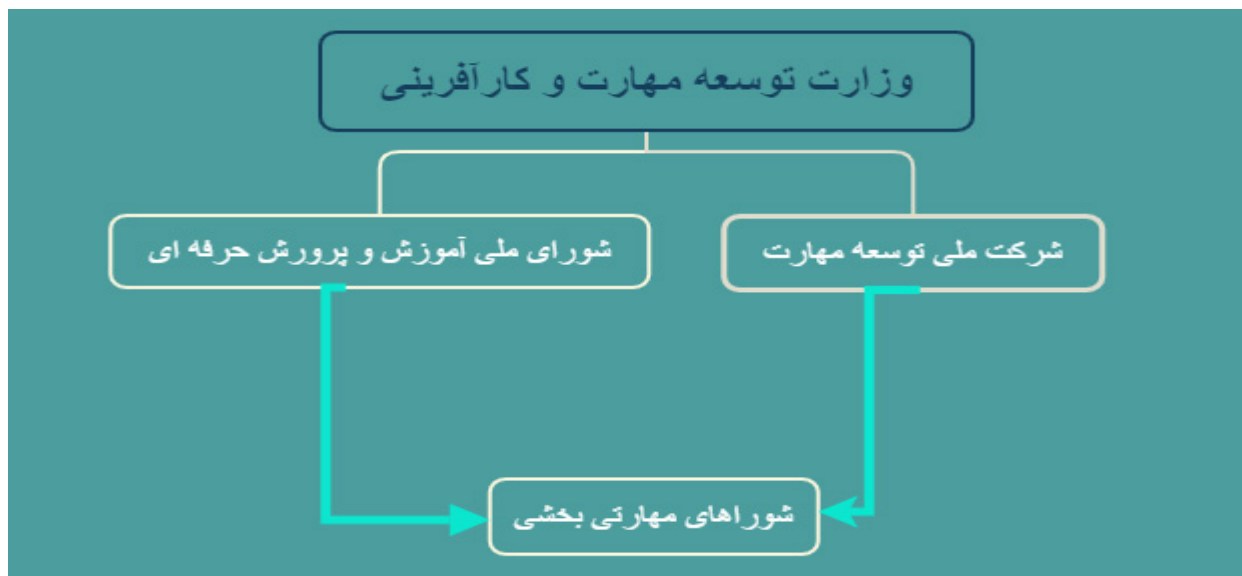
تصویر شماره ۱ میزان سهم دولت و بخش خصوصی از شرکت ملی توسعه مهارت

Name of the shareholder	As at March 31, 2024		As at March 31, 2023	
	No. of Shares	% held	No. of Shares	% held
Government of India	49,00,000	49.00%	49,00,000	49.00%
Confederation of Indian Industry	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
The Associated Chambers of Commerce and Industry of India	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Society of Indian Automobile Manufacturers	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Confederation of Real Estate Developers' Associations of India	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Council for Leather Exports	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Confederation of Indian Textile Industry	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
The Gem & Jewellery Export Promotion Council	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
National Association of Software & Service Companies	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%
Retailers Association of India	5,10,000	5.10%	5,10,000	5.10%

1. Entrepreneurship Development Program
2. Digital India Skill Development Program
3. National Skill Development Corporation (NSDC)
4. public-private partnership (PPP or 3P)
5. Confederation of Indian Industry (CII)
6. Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)
7. National Association of Software and Services Companies



تصویر شماره ۲ ساختار شوراهای مهارتی بخشی در هند



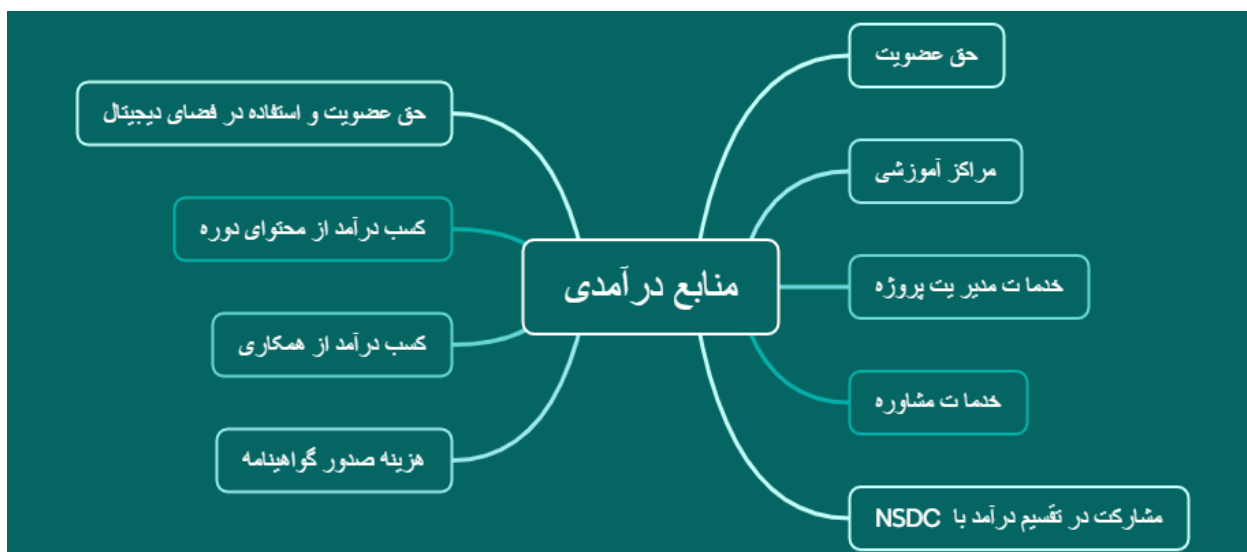
تصویر شماره ۳ اعضای شوراهای مهارتی بخشی در هند



جدول شماره ۱ نظارت و پشتیبانی شرکت ملی توسعه مهارت بر شوراهای

- نظارت بر عملکرد از طریق برنامه‌های سالانه (مانند نظارت بر کارآموزی، تجمیع مشاغل، آموزش، جابجایی نیروی کار) - انتصاب رئیس/مدیرعامل شوراهای، انتصاب حسابرسان شوراهای، تدوین و تصویب و اصلاحیه اساسنامه شوراهای - رویدادهای مالی و حقوقی - جمع آوری وجوه یا قرارداد تجاری بالای ۳۰۰۰۰ دلار، سرمایه گذاری وجوه، معاملات اشخاص وابسته، هرگونه تغییر در سرمایه، مالکیت یا بدهی شرکت و امور مربوط به مالکیت معنوی (NSDC, 2024: 86)	نظارت	شرکت ملی توسعه مهارت
- حمایت مالی برای شروع و تأسیس شورا - تخصیص برنامه‌های آموزشی با بودجه عمومی - برقراری ارتباط با دانشگاهها و مؤسسات آموزشی - پلت فرم دیجیتال مهارت هند و سایر دارایی‌های دیجیتال - تأمین مالی برای مالکیت فکری	پشتیبانی	

تصویر شماره ۴ منابع درآمدی شوراها



شرکت ملی توسعه مهارت، با دولت‌های مرکزی و ایالتی، صنعت، سازمان‌های غیرانتفاعی و دانشگاه‌ها برای هم‌افزایی و تسریع تلاش‌های مهارتی همکاری می‌کند. هیئت‌مدیره، متشکل از سه تا پانزده عضو، یک گروه پویا و باتجربه است که باعث ایجاد تغییرات مثبت در اکوسیستم مهارت می‌شود. دولت مرکزی حداکثر شش مدیر از جمله رئیس را منصوب می‌کند، در حالی که سهامداران بخش خصوصی حداکثر نه مدیر را منصوب می‌کنند. این هیئت متنوع، انبوهی از تجربه، تخصص و بینش‌های ارزشمند را در سراسر صنعت به ارمغان می‌آورد و تضمین می‌کند که شرکت ملی توسعه مهارت در خط مقدم توسعه مهارت در هند باقی می‌ماند. چشم‌انداز جمعی و رهبری آن‌ها در پیشبرد مأموریت شرکت ملی توسعه مهارت برای توانمندسازی جوانان کشور و ایجاد یک اکوسیستم مهارتی قوی نقش اساسی دارد.

شرکت ملی توسعه مهارت از دولت بودجه دریافت می‌کند و همچنین به شرکت‌ها و سازمان‌های آموزش مهارت، بودجه می‌دهد تا برنامه‌های آموزش حرفه‌ای ایجاد کنند. طبق گزارش سالانه شرکت، حدود ۲۱۰ میلیون دلار آمریکا به برنامه‌های آموزش مهارت از طریق شبکه مشارکت خود اختصاص داده است. علاوه بر این، صندوق ملی توسعه مهارت‌ها^۱ هر ساله مبلغی به شرکت ملی توسعه مهارت برای برنامه‌های توسعه مهارت‌ها اختصاص داده است. این اعداد نشان‌دهنده مشارکت مالی قابل توجه دولت و بخش خصوصی در فعالیت‌ها و برنامه‌های شرکت ملی توسعه مهارت هستند. همچنین شرکت ملی توسعه مهارت به عنوان یک بازار ساز عمل می‌کند و با ارائه وام‌هایی با نرخ بهره ۶٪ و شرایط تنفس و بازپرداخت به شرکای آموزشی خود، به بخش‌هایی که مکانیزم‌های مالی ضعیف یا ناقص دارند، کمک مالی می‌رساند. در مجموع می‌توان گفت بودجه شرکت ملی توسعه مهارت از ترکیبی از تخصیص‌های دولتی از طریق صندوق ملی توسعه مهارت‌ها، مشارکت‌های سرمایه‌ای و نقش آن در تأمین مالی و تحریک ابتکارات توسعه مهارت بخش خصوصی تأمین می‌شود و میزان تخصیص بودجه آن در سال‌های اخیر افزایش قابل توجهی داشته است.

صندوق توسعه مهارت‌های ملی (NSDF) در سال ۲۰۰۹ توسط دولت هند به عنوان یک صندوق عمومی تأسیس شد تا منابع مالی را از منابع دولتی و غیردولتی برای توسعه مهارت‌ها در سراسر کشور جذب کند. هدف این صندوق، افزایش اشتغال‌پذیری جوانان هندی از طریق حمایت از برنامه‌های مختلف توسعه مهارت در بخش‌های گوناگون است. صندوق، به عنوان یک صندوق عمومی کاملاً متعلق به دولت مدیریت می‌شود و از منابع دولتی، اهداکنندگان بخش خصوصی و سازمان‌های بین‌المللی کمک مالی دریافت می‌کند. این صندوق نقش مهمی در تأسیس مراکز نمونه مهارت مانند «پردان منتری کاوشال کندرا»^۲ در سراسر هند داشته است و تاکنون ۷۳۸ مرکز PMKK راه‌اندازی شده است. مازاد منابع صندوق در سپرده‌های مدت‌دار نزد بانک‌های منتخب سرمایه‌گذاری می‌شود تا بازدهی بهتری حاصل شود و مدیریت مالی بهینه صورت گیرد. صندوق، امکان همکاری با صنعت را برای اجرای ابتکارات مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها (CSR)

1. National Skill Development Fund (NSDF)
2. Pradhan Mantri Kaushal Kendra (PMKK)

فراهم می‌کند و شرکت‌ها می‌توانند مستقیماً به صندوق کمک کنند یا پروژه‌های خاص توسعه مهارت را حمایت مالی نمایند.

جدول شماره ۲ صندوق توسعه مهارت‌های ملی

ویژگی	توضیحات
سال تأسیس.	۲۰۰۹
نوع	صندوق عمومی، کاملاً دولتی
بازوی اجرایی.	شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC)
منابع مالی.	دولت، بخش خصوصی، سازمان‌های دو یا چندجانبه
هدف اصلی.	افزایش مهارت و اشتغال‌پذیری جوانان هندی
فعالیت‌های کلیدی.	تأمین مالی آموزش، راه‌اندازی مراکز، حمایت از ابتکارات خصوصی
ابتکارات شاخص.	پردان منتری کاوشال کندرا (PMKK)، همکاری با صنعت
مدیریت مالی.	سرمایه‌گذاری مازاد در سپرده‌های مدت‌دار نزد بانک‌های منتخب

هدف شرکت ملی توسعه مهارت، ترویج توسعه مهارت از طریق ایجاد مؤسسات حرفه‌ای بزرگ و باکیفیت است. در برخی دوره‌ها کارآموزان باید هزینه آموزش را بپردازند، اما این هزینه‌ها ممکن است به صورت یارانه‌ای توسط دولت کاهش یافته باشد یا بسته به نوع دوره و مشارکت صنعت متفاوت باشد. هزینه دقیق آموزش مهارتی معمولاً بسته به نوع دوره، محل آموزش، و همکاری با بخش خصوصی یا دولتی متفاوت است. بسیاری از دوره‌های شرکت دارای هزینه هستند که معمولاً بین حدود ۱۰,۰۰۰ تا ۲۲,۰۰۰ روپیه (۱۲۰ الی ۲۶۰ دلار آمریکا) متغیر است. برای مثال، دوره علوم داده حدود ۲۲,۰۰۰ روپیه، گرافیک و انیمیشن حدود ۲۰,۰۰۰ روپیه، و یادگیری ماشین و هوش مصنوعی حدود ۱۸,۰۰۰ روپیه هزینه دارد. از سوی دیگر، در برنامه‌های دولتی حمایت‌شده مانند طرح توسعه مهارت‌های نخست‌وزیر (PMKVY)، آموزش معمولاً رایگان است و دولت هزینه دوره را پرداخت می‌کند و از کارآموزان هیچ هزینه‌ای دریافت نمی‌شود. همچنین، در برخی پلتفرم‌های آنلاین مرتبط با شرکت، ممکن است برای دریافت گواهی شرکت پس از اتمام دوره، مبلغی حدود ۴۹۹ روپیه پرداخت شود، مانند پلتفرم LearnVern^۱.

علاوه بر این، شرکت، بودجه‌ای را برای ایجاد طرح‌های آموزشی حرفه‌ای مقیاس‌پذیر و سودآور فراهم می‌کند. وظیفه آن نیز فعال کردن سیستم پشتیبانی است که بر تضمین کیفیت، سیستم‌های اطلاعاتی و آموزشی آکادمی‌های مربی به‌طور مستقیم یا از طریق مشارکت متمرکز است. شرکت، به‌عنوان یک کاتالیزور در توسعه مهارت با ارائه بودجه به شرکت‌ها و سازمان‌هایی که آموزش‌های مهارتی ارائه می‌دهند، عمل می‌کند. همچنین مدل‌های مناسبی را برای تقویت، حمایت و هماهنگی ابتکارات بخش خصوصی توسعه می‌دهد. شرکت ملی مهارت، به دنبال آن است تا از طریق مشارکت‌های استراتژیک و مدل‌های نوآورانه، یک اکوسیستم مهارتی قوی ایجاد نماید که نه تنها خواسته‌های صنعت فعلی را برآورده می‌کند، بلکه روندهای آینده را نیز پیش‌بینی می‌کند و به جوانان هند قدرت می‌دهد تا به‌طور چشمگیری در رشد و توسعه کشور مشارکت کنند. چشم‌انداز و شعار شرکت: «تبدیل شدن به بزرگ‌ترین پلتفرم جهان: مهارت‌ها برای همه، فرصت‌ها برای همه، در هر زمان و هر کجا» است. ماموریت آن نیز آموزش مهارت، مهارت مجدد، ارتقاء مهارت است.

شرکت ملی مهارت در سال ۲۰۲۳-۲۰۲۴، از طریق تأسیس شوراهای مهارتی بخشی موفق به آموزش بیش از ۱۴ میلیون نفر در هند شده است که زندگی آن‌ها را متحول کرده است. علاوه بر همکاری بخش‌های مختلف دولتی، همکاری بخش خصوصی، در این کارنامه درخشان بسیار مؤثر بوده است. شرکت ملی مهارت، ابتکارات متعددی را با هدف تغییر چارچوب توسعه مهارت هند با موفقیت اجرا کرده است، از جمله:

- **تأسیس آکادمی:** شرکت از طریق همکاری با مؤسسات معتبر آموزشی، از جمله مؤسسات IIT Mandi، IIT Guwahati، IIT Ropar، در برنامه‌های درسی آموزش عالی، دروسی را به مهارت اختصاص دادند.

۱. پلتفرم LearnVern یک سامانه آموزش آنلاین رایگان است که به کاربران امکان یادگیری مهارت‌های مختلف به ویژه در حوزه فناوری اطلاعات، برنامه‌نویسی، طراحی، مدیریت، مهندسی و زبان انگلیسی را به زبان‌های محلی هند مانند هندی، بنگالی، تامیلی، تلگو، گجراتی و مراتی می‌دهد. این پلتفرم با هدف آموزش به زبان مادری کاربران و استفاده از مثال‌های عملی، تصاویر و انیمیشن‌ها، یادگیری مفهیم پیچیده را آسان‌تر می‌کند.

- **بخش بین‌الملل:** معرفی فرصت‌های شغلی به نیروی کار هند و ارائه آموزش‌های لازم و اعزام آن‌ها به مقاصد مختلف در سطح بین‌الملل. بخش بین‌الملل شرکت ملی مهارت^۱، با توجه به اهمیت مهارت‌های زبانی در فرصت‌های شغلی بین‌المللی، با مؤسسات مشهوری از جمله موسسه گوته و کمبریج، همکاری می‌کند. این همکاری توانایی زبانی نیروی کار را افزایش و ورود آن‌ها به بازار کار جهانی تسهیل می‌کند.

- **تاسیس پلتفرم دیجیتال (SIDH^۲) برای ارائه آموزش از راه دور و به صورت آنلاین**

- **تاسیس پلتفرم دیجیتال (jobx) برای ارتباط جویندگان کار با کارفرمایان**

از طریق هم‌افزایی قدرت فناوری دیجیتال با احصای نیازهای ضروری به نیروی کار، گام‌های مهمی در جهت تحقق چشم‌انداز تبدیل هند به پایتخت مهارتی جهان داشته است. چشم‌انداز مرکز دیجیتال: ایجاد یک اکوسیستم مهارت دیجیتال با تمرکز برافزایش دسترسی، مقرون به صرفه بودن، قابلیت کشف، برابری و اعتماد است؛ و مأموریت تا سال ۲۰۳۰ تأثیرگذاری بر زندگی ۵۰ میلیون نفر در جهان است. محصولات مرکز دیجیتال شورای ملی مهارت هند عبارت است از:

۱- **(SIDH) Skill India Digital Hub:** پلتفرم دیجیتال جامعه است که هدف آن هم‌افزایی و تبدیل مهارت‌ها، آموزش، اشتغال و چشم‌انداز کارآفرینی هند است. این پلتفرم با ارائه دوره‌های مهارتی مرتبط با صنعت، فرصت‌های شغلی و حمایت از کارآفرینی، برای پاسخگویی به نیازهای در حال رشد جمعیت متنوع هند طراحی شده است.

۲- **مکانیسم اعتبار دیجیتالی^۳ در قالب (NSDC Trust):** در راستای تسریع فرایند صدور گواهینامه برای افراد و مؤسسات آموزشی است. این شیوه نه تنها اعتماد و شفافیت را افزایش می‌دهد بلکه فرایندها را ساده کرده؛ هزینه‌ها را کاهش می‌دهد و از اطلاعات حساس محافظت می‌کند.

۳- **سرویس NSDC JobX:** سازوکاری برای پیوند کارفرمایان با کارجویان است. این سرویس به افراد آموزش‌دیده در برنامه‌های مهارتی کمک کند تا شغل مناسب خود را پیدا کنند. این سرویس به عنوان یک پل ارتباطی بین کارجویان و کارفرمایان عمل می‌کند و هدف اصلی آن افزایش اشتغال پذیری افراد آموزش‌دیده و کاهش شکاف بین مهارت‌های ارائه شده و نیازهای بازار کار است.

استاندارد ملی شغلی^۴ یکی از مهم‌ترین کمک‌های شرکت ملی مهارت هند به اکوسیستم مهارتی هند است. استانداردهای ملی شغلی در هند، استانداردهایی هستند که برای توسعه مهارت‌ها و آموزش‌های حرفه‌ای تدوین شده‌اند. این استانداردها مهارت‌ها، دانش و توانایی‌های لازم در صنایع و بخش‌های مختلف را تعریف می‌کنند تا چارچوبی یکنواخت و مبتنی بر کیفیت برای آموزش و ارزیابی فراهم شود. این استانداردها مطابق با چارچوب ملی صلاحیت‌های مهارتی (NSQF) هستند که باعث می‌شود مدارک آموزشی به رسمیت شناخته شوند و انتقال آسان به اشتغال و آموزش عالی فراهم شود. این استانداردها که توسط شوراهای مهارت بخشی (SSC) توسعه می‌یابند، بر اساس نیازهای صنعت به روزرسانی می‌شوند تا نیروی کار جوان برای نیازهای فنی کنونی و آینده آماده شود. شورای ملی آموزش و آموزش حرفه‌ای (NCVET) مسئول توسعه، تنظیم و کنترل کیفیت استاندارد ملی شغلی است که کیفیت آموزش و آموزش حرفه‌ای در سراسر کشور را تضمین می‌کند.

شوراهای مهارتی بخشی، به عنوان یک نهاد مستقل عمل می‌کنند و می‌توانند به عنوان یک شرکت یا یک انجمن ثبت شوند. شرکت ملی توسعه مهارت موظف است شوراهای با بودجه اولیه راه‌اندازی کند تا رشد آن‌ها را تسهیل کند و آن‌ها را قادر سازد به خود پایداری در یک روش محدود زمانی دست یابند. شوراهای دارای وظایف زیر هستند:

(۱) شناسایی نیازهای توسعه مهارت شامل تهیه فهرستی از انواع مهارت‌ها، دامنه و عمق مهارت‌ها برای تسهیل افراد

در انتخاب آن‌ها.

(۲) تعیین استانداردها و صلاحیت‌های مهارت‌ها / شایستگی‌ها.

1. NSDC International
2. Skill India Digital Hub
3. digitally verifiable
4. National Occupational Standard (NOS)

۳) چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها^۱: یک چارچوب مبتنی بر شایستگی است که همه مدارک تحصیلی را بر اساس یک سری از سطوح دانش، مهارت‌ها و استعداد سازمان‌دهی می‌کند. این سطوح که از یک تا ده درجه‌بندی می‌شوند، برحسب نتایج یادگیری تعریف می‌شوند که یادگیرنده باید فارغ از اینکه از طریق یادگیری رسمی یا غیررسمی به دست آمده باشد، دارای آن باشد. چارچوب، در ۲۷ دسامبر ۲۰۱۳ راه‌اندازی شده است. همه چارچوب‌های دیگر، از جمله: چارچوب ملی صلاحیت آموزشی حرفه‌ای^۲ منتشر شده توسط وزارت توسعه منابع انسانی^۳، توسط چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها جایگزین شده است. تحت چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها، یادگیرنده می‌تواند گواهینامه شایستگی مورد نیاز در هر سطحی را از طریق یادگیری رسمی یا غیررسمی کسب کند. از این نظر، چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها یک چارچوب تضمین کیفیت است. در حال حاضر، بیش از ۱۰۰ کشور دارای چارچوب‌های ملی صلاحیت هستند یا در حال تاسیس و توسعه آن هستند. چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها در آژانس ملی توسعه مهارت^۴ مستقر است و از طریق کمیته ملی صلاحیت مهارت‌ها^۵ که از همه سهامداران کلیدی تشکیل شده است، اجرا می‌شود. وظایف کمیته شامل تأیید استانداردهای ملی شغلی^۶، بسته‌های صلاحیت^۷، تأیید هنجارهای اعتباربخشی، تجویز دستورالعمل‌هایی برای رسیدگی به نیازهای بخش‌های نیازمند، بررسی اختلافات بین سازمانی و همسویی چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها با چارچوب‌های صلاحیت بین‌المللی است. نتایج خاص مورد انتظار از اجرای چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها عبارت‌اند از:

- تحرک بین آموزش حرفه‌ای و عمومی با همسویی مدارک با چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها
- به رسمیت شناختن یادگیری قبلی^۸، اجازه گذار از بازار کار غیررسمی به سازمان‌یافته را می‌دهد
- نتایج استاندارد، سازگار و قابل قبول ملی آموزش در سراسر کشور از طریق چارچوب تضمین کیفیت ملی
- تحرک جهانی نیروی کار ماهر از هند، از طریق معادل‌سازی بین‌المللی
- نقشه‌برداری از مسیرهای پیشرفت در بخش‌ها و بین بخش‌ها

۳-۵-۱- شوراهای مهارتی بخشی در هند

تا سال ۲۰۲۳، بیش از ۴۰ شورای مهارتی بخشی در بخش‌های مختلف اقتصادی در هند فعال بوده‌اند. این شوراها سازمان‌های خودگردان تحت رهبری صنعت هستند که استانداردهای مهارتی، چارچوب‌های صلاحیت، برنامه‌های آموزشی و گواهینامه‌ها را در بخش‌های مختلف توسعه مهارت ارائه می‌دهند.

1. National Skills Qualifications Framework (NSQF)
2. National Vocational Education Qualification Framework (NVEQF)
3. Ministry of Human Resource Development (HRD)
4. National Skill Development Agency (NSDA)
5. National Skills Qualification Committee (NSQC)
6. National Occupational Standards (NOSs)

استانداردهای ملی شغلی، استاندارد عملکرد و دانش را هنگام انجام یک فعالیت خاص در محل کار مشخص می‌کند. هر استاندارد ملی شغلی یک تابع کلیدی را در یک نقش شغلی تعریف می‌کند. به عنوان مثال: برای یک کارمند فروش، یکی از استانداردهای ملی شغلی، "برای کمک به مشتریان در انتخاب محصولات مناسب" است.

7. Qualification Packs (QPs)

بسته‌های صلاحیت، مجموعه‌ای از استانداردهای ملی شغلی، همسو با یک نقش شغلی، به نام بسته‌های صلاحیت، برای هر نقش شغلی در هر بخش صنعتی در دسترس هستند. اینها هم باعث ایجاد برنامه درسی و هم ارزیابی می‌شوند. این نقش‌های شغلی در سطوح مختلف مهارت و همسو با چارچوب صلاحیت‌های ملی مهارت‌ها خواهند بود. به عنوان مثال بسته صلاحیت یک همکار فروش خواهد بود. شوراهای مهارت بخش مسئول ایجاد بسته‌های صلاحیت و استانداردهای ملی شغلی هستند. این استانداردهای شغلی به مدت یک ماه در سایت <http://www.nsdcindia.org/> برای مشاهده عموم باز است. همه کسانی که در توسعه و اعتبارسنجی استانداردها و همچنین صنعت شرکت کرده‌اند توسط شوراها مطلع می‌شوند که استانداردهای شغلی برای نظرات منتشر شده است. تمام نظرات/بازخوردهای دریافت شده در طول دوره توسط شورای مهارت بخش مربوطه تحت اطلاع شرکت ملی توسعه مهارت به آنها پاسخ داده خواهد شد. پس از یک ماه بازدید عمومی، این استانداردها به عنوان استانداردهای ملی اعلام خواهند شد.

8. Recognition of Prior Learning (RPL)

(۱) شورای توسعه مهارت خودرو^۱

توسط صنعت بخش خودروسازی و از طریق انجمن خودروسازان هندی^۲ انجمن سازندگان قطعات خودرو^۳ و فدراسیون انجمن فروشندگان خودرو^۴ و دولت هند به نمایندگی از وزارت صنایع سنگین^۵ و شرکت ملی توسعه مهارت تاسیس شده است. هدف آن، توسعه و ارتقای مستمر مهارت‌های خودرویی، ایجاد مهارت‌های کاربردی و مکمل آموزش‌های تحصیلی و تکریم و تجلیل از دستاوردهای مهارتی است. اعضای هیئت‌رئیس‌ه‌شورا، متشکل از رهبران و متخصصان برجسته صنعت خودرو است که مسئول هدایت مسیر استراتژیک سازمان به سمت دستیابی به اهداف را بر عهده دارند. صنعت خودرو در هند به دلیل رشد پایدار و سودآوری خود در حال تحول شگرفی است. صنعت خودروسازی هند در حال حاضر ۷٫۱ درصد از تولید ناخالص داخلی و ۴۹ درصد از بخش تولیدی را به خود اختصاص داده و ۳۲ میلیون شغل مستقیم یا غیرمستقیم ایجاد کرده است. بر اساس برنامه مأموریت خودرو برای دوره زمانی ۲۰۱۹-۲۰۲۶، انتظار می‌رود این بخش تا سال ۲۰۲۶، ۳۶ میلیون نفر را استخدام کند.

برای مدیریت گسترش و نوآوری‌های بی‌وقفه صنعت خودرو، آموزش مستمر نیروی کار و ارتقاء مهارت نیروی کار بسیار مهم و ضروری است. با این حال، مشاغل جدید احتمالاً از سبک تولید سنتی دور می‌شوند و مهارت‌هایی هم چون: مکاترونیک^۶، رباتیک^۷، چاپ سه‌بعدی، هوش مصنوعی، یادگیری ماشینی، تجزیه و تحلیل، همکاری مجازی، طراحی خودرو و تفکر محاسباتی اضافه می‌شوند. در حال حاضر در برخی زمینه‌ها بین مهارت‌های مورد نیاز صنعت و مهارت‌های جوانان در کشور هند، ناهماهنگی وجود دارد. از این رو، اگر اصلاحات و ابتکارات ساختاری برای پل زدن بر عدم تطابق عرضه-تقاضا برای نیروی کار ماهر انجام نشود، ممکن است بخش خودروسازی هند با فقر مهارتی بزرگی روبرو شود. یکی از جنبه‌های کلیدی مهارت که باید به خوبی درک شود و به دست آید این است که چه سطحی از مهارت‌ها، چگونه می‌تواند برای فرد و کسب‌وکار ارزش بیفزاید تا سرمایه و شغل بیشتری ایجاد کند. اقتصادهای توسعه‌یافته آلمان، سوئیس، ژاپن، کره جنوبی و غیره نمونه درخشان این امر هستند.

(۲) شورای مهارتی بخشی هوافضا و هوانوردی^۸

شورای مهارتی بخشی هوافضا و هوانوردی در ۱۲ سپتامبر ۲۰۱۴ به‌عنوان یک شرکت مهارت بخشی ثبت شد. اعضای شورا عبارت‌اند از: تولید هوانوردی هندوستان^۹، اتاق صنایع و بازرگانی بنگلور^{۱۰} و انجمن فن‌آوری‌های هوافضای هند^{۱۱}؛ شورا، علاوه بر دریافت کمک‌های مالی از سوی صنایع زیرمجموعه خود، از شرکت ملی توسعه مهارت نیز کمک مالی دریافت می‌کند. بیش از ۱۱۴ مرکز آموزشی در سراسر هند دارد. آموزش‌ها در این شورا، در چندین بخش طراحی شده است:

- ___ طراحی و توسعه هوافضا
- ___ ساخت و مونتاژ هوافضا
- ___ عملیات خطوط هوایی
- ___ عملیات فرودگاهی، بار و حمل‌ونقل زمینی
- ___ تعمیر و نگهداری و تعمیرات اساسی
- ___ بخش هواپیماهای بدون سرنشین

صنعت هوافضا و هوانوردی هند یکی از بخش‌های در حال رشد و پیشرفته است که نیازمند نیروی کار بسیار ماهر و متخصص است.

1. Automotive Skills Development Council (ASDC), <https://www.asdc.org>
2. Society of Indian Automobile Manufacturers (SIAM)
3. Automotive Component Manufacturers Association (ACMA)
4. Federation of Automobile Dealers Association (FADA)
5. Department of Heavy Industry
6. mechatronics
7. robotics
8. Aerospace and Aviation Sector Skill Council (AASSC), <https://www.aassc.in>
9. Hindustan Aeronautics Limited (HAL)
10. Bangalore Chamber of Industries & Commerce (BCIC)
11. Society of Indian Aerospace Technologies (IATI Industries)



تربیت نیروی کار ماهر، به رشد این صنعت کمک می‌کند و نقش مهمی در افزایش رقابت‌پذیری هند در سطح جهانی ایفا می‌کند. همچنین، این شورا به کاهش شکاف مهارتی در صنعت و افزایش اشتغال‌زایی در کشور کمک می‌کند.

شورای مهارت بخش هوافضا و هوانوردی قصد دارد با گسترش همکاری‌های بین‌المللی و استفاده از فناوری‌های نوین، کیفیت آموزش‌ها را بهبود بخشد و دوره‌های آموزشی جدیدی را برای پاسخگویی به نیازهای آینده صنعت هوافضا و هوانوردی طراحی کند. چشم‌انداز شورای مهارت بخش هوافضا و هوانوردی این است که شکاف بین تقاضا و عرضه نیروی انسانی ماهر در بخش‌هایی مانند طراحی و توسعه، ساخت هوافضا، تعمیرات و تعمیرات اساسی، عملیات خطوط هوایی و فرودگاه‌ها را پر کند. به‌منظور دستیابی به این هدف، همه ذینفعان از جمله دولت، شرکت‌ها، نهادهای نظارتی، مؤسسات تحقیقاتی، مؤسسات دانشگاهی و ارائه‌دهندگان آموزشی را درگیر خواهد کرد. این چشم‌انداز از طریق تهیه نقشه شغلی، تدوین استانداردهای ملی شغلی، ایجاد مکانیسم‌های ارائه مهارت از طریق ارائه‌دهندگان آموزش وابسته و ایجاد نهادهای اعتباربخشی منجر به صدور گواهینامه کارآموزان جدید و بازآموزی، به‌منظور اطمینان از تحرک افقی و عمودی نیروی انسانی ماهر در بخش هوافضا و هوافضا محقق خواهد شد.

۳) شورای مهارتی کشاورزی هند^۱

شورای مهارت کشاورزی هند، تحت حمایت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی هند و شورای مهارت هند، فعالیت می‌کند. هدف از تاسیس آن، پر کردن شکاف‌ها و ارتقای مهارت‌های کشاورزان، کارگران مزدبگیر، خود اشتغال‌ها و کارگران فصلی که در بخش‌های سازمان‌یافته/غیر سازمان‌یافته کشاورزی و بخش‌های دیگر مشغول هستند، در راستای ظرفیت‌سازی کار می‌کند. شورا، مسئولیت تغییر کشاورزی هند را از طریق توسعه مهارت‌های نیروی انسانی کشور در حوزه‌های نوظهور کشاورزی بر عهده گرفته است. شورا، با تاسیس ۱۷۶ شاخه مهارتی، بخش‌های زیر را پوشش داده است:

مکانیزاسیون مزرعه و کشاورزی، باغبانی و محوطه‌سازی رفاهی، مدیریت دامداری، صنعت بذر، مدیریت مرغداری، کارآفرینی کشاورزی و شرکت‌های روستایی، شیلات، جنگلداری و کشاورزی و جنگلداری، دام‌پروری، مدیریت اطلاعات کشاورزی، مدیریت کالا، مدیریت بهداشت خاک، مدیریت زنجیره تامین پس از برداشت، آبخیزداری، تولید باغبانی.

چشم‌انداز آن، ایجاد یک سیستم سازگار با محیط‌زیست با صنعت پایدار برای توسعه مهارت و کارآفرینی قدرتمند در بخش کشاورزی و سایر حوزه‌های مرتبط با آن است؛ و مأموریت آن، ایجاد مشاغل غیر کشاورزی بیشتر، دستیابی به رشد سریع در بخش کشاورزی از طریق توسعه مهارت‌های فشرده، افزایش ارزش اقتصادی زمان و نیروی کار، کارآفرین کردن کشاورزان از طریق ارائه اطلاعات به روز از بازار کشاورزی، ارتباط نیروی کار مزرعه با اشتغال وابسته به دستمزد در بخش کشاورزی در ماه‌های غیر کشاورزی است.

شورا به دلیل موفقیت‌های گسترده، در چندین دوره موفق به دریافت جایزه "بهترین شورای مهارت بخش"^۲ شده است.

۴) شورای مهارتی بخشی تولید پوشاک و مبلمان منزل^۳

شورا، در ۲۴ دسامبر ۲۰۱۳، توسط وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی و شرکت ملی توسعه مهارت تأسیس شد. این سازمان به‌عنوان یک نهاد مستقل و همسو با دستورالعمل‌ها و استانداردهای تعیین‌شده توسط شرکت ملی توسعه مهارت عمل می‌کند و از ۳ ژوئن ۲۰۲۲ توسط شورای ملی آموزش و آموزش حرفه‌ای (NCVET) به‌عنوان یک نهاد اعطاکننده اعتبار شناخته شده است. شرکت ملی توسعه مهارت این وظیفه را به AMHSSC سپرده است تا تلاش‌های توسعه مهارت، استانداردسازی و صدور گواهینامه را برای برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت در بخش‌های پوشاک، مبلمان منزل و لوازم آرایشی هدایت کند.

مهم‌ترین وظیفه AMHSSC تربیت نیروی کار بسیار ماهر است که با تقاضاهای در حال تحول صنعت هماهنگ باشد و درعین حال رشد، نوآوری و تعالی را تقویت کند. شورا از طریق یک رویکرد جامع‌نگر و آینده‌نگر، توسعه مهارت در بخش‌های پوشاک، لوازم آرایشی و مبلمان خانه را پیش می‌برد. این امر با ایجاد یک بانک مهارت‌های قوی، طراحی برنامه‌های آموزشی سفارشی منطبق با چارچوب ملی صلاحیت مهارت (NSQF) و اطمینان از اینکه همه کارآموزان موفق از طریق مکانیسم‌های معتبر تحت ارزیابی و گواهینامه قرار می‌گیرند،

1. Agriculture Skill Council of India (ASCI), <https://www.asci-india.com>

2. Best Sector Skill Council

3. Apparel Made-Ups & Home Furnishing Sector Skill Council, (AMHSSC),

به دست می‌آید.

هدف این شورا این است که در راستای شعار "هند ماهر"^۱ حداکثر تعداد افراد را در سراسر کشور با مقیاس‌پذیری بالا و درعین حال حفظ بالاترین استانداردها مهارت دهد. در راستای تحقق رویای نخست‌وزیر هند مبنی بر تبدیل هند به "پایتخت مهارت جهان"، این شورا استانداردهایی را برای ۳۶ نقش شغلی پوشاک تعیین کرده است که در آن‌ها آموزش‌هایی برای برآورده کردن الزامات صنعت و ارائه فرصت‌هایی برای جویندگان کار ارائه می‌شود. شورا با ایجاد شبکه‌ای متشکل از بیش از ۱۱۰۰۰ شریک آموزشی/مرکز آموزشی، ۴۶ آژانس ارزیابی، بیش از ۱۹۰۰ ارزیاب خبره، ۸۰۰۰ مربی خبره و ۱۱۵ مربی استاد، به عنوان "بالاترین ارائه‌دهنده موقعیت شغلی" شناخته شده است. شورا در طول سال گذشته موفق به آموزش ۲۰ هزار نفر شده و ۹۶ درصد از آموزش دیدگان، را زنان تشکیل می‌دهند. این موفقیت تا حدود زیادی نتیجه مشارکت و حمایت دریافتی از دولت هند، مؤسسات خصوصی و ابتکارات مختلف مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها نسبت داده می‌شود. چنین مشارکت‌هایی به شورا کمک کرده است تا به تنوع و فراگیری دست یابد، به‌ویژه از طریق مشارکت زنان و دختران متعلق به مناطق روستایی یا دورافتاده هند. شورا در نشست اخیر خود اعلام کرد: با استفاده از ابتکارات مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها و ترویج کارآفرینی، هدف ما ایجاد مسیرهایی برای معیشت پایدار و موقعیت هند به عنوان یک رهبر جهانی در توسعه مهارت و آمادگی نیروی کار است.

اندازه بازار صنعت نساجی و پوشاک هند در سال ۲۰۲۴ حدود ۲۲۲٫۰۸ میلیارد دلار آمریکا بوده و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۳ به ۶۴۶٫۹۶ میلیارد دلار برسد، با نرخ رشد سالانه مرکب ۱۱ درصد در دوره ۲۰۲۵-۲۰۳۳. این صنعت حدود ۲ تا ۲٫۳ درصد از تولید ناخالص داخلی (GDP) هند را تشکیل می‌دهد. سهم آن در تولید صنعتی کشور بین ۱۰ تا ۱۳ درصد و در کل صادرات بین ۸ تا ۱۲ درصد است. درآمد صادرات نساجی و پوشاک هند در سال ۲۰۲۳-۲۴ حدود ۳۴٫۴ تا ۳۵٫۹ میلیارد دلار آمریکا بوده است. سهم بازار داخلی نیز قابل توجه است؛ در سال ۲۰۲۱ بازار داخلی حدود ۱۱۰ میلیارد دلار بود. هدف دولت این است که تا سال ۲۰۳۰ صادرات نساجی و پوشاک را به ۱۰۰ میلیارد دلار و کل بازار را به ۳۵۰ میلیارد دلار برساند. این بخش به طور مستقیم به حدود ۴۵ میلیون نفر در کشور اشتغال می‌دهد. هند سالانه حدود ۲۲ میلیارد پوشاک تولید می‌کند. هند یکی از بزرگترین تولیدکنندگان پنبه در جهان است و حدود ۲۳ درصد از تولید جهانی پنبه را به خود اختصاص داده است. بنابراین مساله تامین نیروی کار ماهر برای این بخش از جمله مهم ترین الویت های دولت هند است.

۵) شورای مهارتی بخشی زیبایی و تندرستی^۲

شورای مهارتی بخشی زیبایی و تندرستی، تحت نظارت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی است و با حمایت شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC) در سال ۲۰۱۴ تاسیس شده است. هدف شورا تمرکز بر ایجاد یک اکوسیستم مؤثر و کارآمد برای توسعه و انتقال مهارت‌ها در صنعت زیبایی و تندرستی از طریق تولید محتوا و برنامه درسی مربوطه، دوره‌ها، پایگاه‌های اطلاعاتی، سیستم‌های تحویل و استانداردسازی فرآیند اعتباربخشی و صدور گواهینامه و افزایش قابلیت استخدام نیروی کار هند در سطح جهانی است. شورا به‌طور فعال با تمام ایالت‌ها در هند همکاری دارد، در طرح‌های دولتی ایالتی آن‌ها مشارکت می‌کند و برای پیشبرد طرح‌های مهارتی خود برای کار با بخش محروم جامعه و تمرکز بر توانمندسازی زنان همکاری می‌کند. از زمان آغاز به کار شورا، بیش از ۶۲۵۰۰۰ نامزد، که ۶۵ درصد آن‌ها زن هستند، تا به امروز برای ۱۶ نقش شغلی مختلف در حوزه‌های موردنظر، تحت طرح‌های مختلف دولتی و غیردولتی آموزش دیده‌اند. بیش از ۲۵۰٫۰۰۰ نامزد نیز به عنوان خود اشتغال / مزدبگیر / شغل آزاد قرار گرفته‌اند. در حال حاضر نزدیک ۱۲ میلیون نفر در این بخش مشغول به کار هستند و نزدیک دوسوم آن‌ها را زنان تشکیل می‌دهد و به لحاظ پایگاه طبقاتی، عمده آن‌ها از بخش‌های کم درآمد جامعه هستند. بخش‌هایی مانند زیبایی، تناسب اندام، مدیریت وزن و یوگا، نسبت به سایر بخش‌ها، تقاضای بیشتری دارد و بررسی‌ها نشان می‌دهد در این زمینه فقر مهارتی وجود دارد که نیازمند آموزش‌های مهارتی است. صنعت زیبایی و تندرستی در هند با سرعتی تقریباً دو برابر بازارهای ایالات متحده و اروپا در حال رشد است و آن را به دهمین بازار با رشد سریع در سطح جهان تبدیل خواهد کرد.

شورا، با تعدادی از دانشگاه‌ها در هند برای برگزاری دوره‌های مختلف در زمینه زیبایی و سلامت همکاری دارد. از جمله: دانشگاه

1. Skilled India

2. Beauty & Wellness Sector Skill Council, (B&WSSC), <https://www.bwssc.in/>



حرفه‌ای آپکس^۱، دانشگاه مهارت اطلس^۲، دانشگاه توسعه مهارت بهارتیا^۳، دانشگاه مرکزی جامو^۴، دانشگاه گورو ناناک دو^۵، دانشگاه فنی گوجرال پنجاب^۶، دانشگاه جیواجی^۷، دانشگاه مانگالور^۸، دانشگاه جهانی ام استرلینگ^۹، دانشگاه رادا گویند.

در سطح جهانی، صنعت زیبایی و تندرستی، حدود ۱۷ درصد رشد داشته است و در هند نیز حدود ۱۸ درصد رشد داشته است و این رشد نتیجه اهمیت روزافزون زیبایی و سلامتی در سبد هزینه‌های زندگی افراد و تغییر سبک زندگی است و پیش‌بینی می‌شود در آینده نیز با رشد مواجه خواهد شد. بخصوص در کشورهایی که دارای جمعیت جوان هستند، رشد این بخش، شدیدتر خواهد بود. در هند، بیش از ۷۰۰ میلیون نفر زیر ۲۵ سال هستند که این امر نشان می‌دهد نیاز به نیروی کار ماهر در این زمینه لازم و ضروری است.

۶) شورای مهارتی بخشی بانکداری، خدمات مالی و بیمه^{۱۰}

شورای مهارتی بخشی بانکداری، خدمات مالی و بیمه هند در سال ۲۰۱۱ با هدف تشکیل سازمان‌های پیشرو در صنعت BFSI برای طراحی استراتژی‌ها و برنامه‌های عملیاتی با هدف ایجاد الزامات مهارت استاندارد برای نقش‌های شغلی مختلف در این بخش تأسیس شده است. اصطلاح "آموزش کارآموزی" در زمینه BFSI (بانکداری، خدمات مالی و بیمه) بخش هند به برنامه‌های ساختاری اشاره دارد که یادگیری عملی در حین کار را با آموزش کلاس درس ترکیب می‌کند تا افراد را با مهارت‌ها و دانش لازم برای مشاغل بانکداری، مالی و بیمه تجهیز کند. این برنامه‌ها بسیار مهم هستند زیرا شکاف بین آموزش نظری و الزامات صنعت را پر می‌کنند و به شرکت‌کنندگان تجربه عملی و تخصص خاص صنعت را ارائه می‌دهند. آن‌ها نقش مهمی در توسعه نیروی کار ماهر، افزایش قابلیت اشتغال و برآوردن نیازهای در حال تحول صنعت BFSI در هند دارند.

دوره‌های کارآموزی BFSI شامل افراد زیر می‌شود:

- فارغ‌التحصیلان یا فارغ‌التحصیلان به دنبال آموزش عملی در بانکداری، خدمات مالی، یا بیمه.
- دارندگان دیپلم در زمینه‌های مرتبط مانند امور مالی، بازرگانی یا مدیریت بازرگانی.
- افراد دارای شرایط سنی که توسط برنامه کارآموزی یا مقامات مربوطه تعیین شده است.
- کسانی که برنامه‌ها یا دوره‌های آموزشی مورد نیاز پیش از کارآموزی را گذرانده‌اند.
- متخصصان مشتاقی که به دنبال ورود به بخش BFSI هستند و مایل به گذراندن دوره‌های کارآموزی به‌عنوان بخشی از توسعه شغلی خود هستند.

۷) شورای مهارتی بخشی کالاهای سرمایه‌ای^{۱۱}

شورای مهارتی بخشی کالاهای سرمایه‌ای یک ابتکار منحصربه‌فرد برای ایفای نقش فعال و پر کردن شکاف با ایجاد یک اکوسیستم پر جنب‌وجوش برای آموزش باکیفیت و توسعه مهارت برای بخش کالاهای سرمایه‌ای است. شورای مهارت کالاهای سرمایه‌ای (CGSC) یک سازمان غیرانتفاعی است که تحت قانون ثبت انجمن‌ها، ثبت شده است. این شورا توسط فدراسیون اتاق‌های بازرگانی و صنعت هند^{۱۲} (FICCI) و وزارت صنایع سنگین^{۱۳} (DHI)، دولت هند، با حمایت مالی توسط شرکت ملی مهارت (NSD) ترویج شده است. سازمان‌های حمایت‌کننده شامل انجمن‌های صنعت و صنعت پیشرو هستند که هم بخش دولتی و هم خصوصی را نمایندگی می‌کنند.

1. Apex Professional University, Pasighat, Arunachal Pradesh
2. Atlas SkillTech University, Mumbai, Maharashtra
3. Bhartiya Skill Development University, Rajasthan
4. Central University of Jammu, Jammu & Kashmir
5. Guru Nanak Dev University, Amritsar, Punjab
6. I. K. Gujral Punjab Technical University, Jalandhar, Punjab
7. Jiawaji University, Gwalior, Madhya Pradesh
8. Mangalore University, Mangalore, Karnataka
9. Om Sterling Global University, Hisar, Haryana
10. Banking, Financial Services, and Insurance (BFSI), <https://bfsissc.com>
11. Capital Goods Skill Council, <https://www.cgsc.in>
12. Federation of Indian Chambers of Commerce and Industry (FICCI)
13. Department of Heavy industries (DHI)

بخش کالاهای سرمایه‌ای شامل کارخانه‌ها و ماشین‌آلات، تجهیزات/لوازم جانبی مورد نیاز برای ساخت/تولید، به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم، کالا یا ارائه خدمات، از جمله موارد مورد نیاز برای جایگزینی، نوسازی، ارتقای سطح فناوری و گسترش است. همچنین شامل ماشین‌آلات و تجهیزات بسته‌بندی، مجموعه‌های مولد برق، تجهیزات و ابزار برای آزمایش، تحقیق و توسعه، کیفیت و کنترل آلودگی است. بخش کالاهای سرمایه‌ای اثر چند برابری دارد و بر رشد صنایع استفاده‌کننده تأثیر می‌گذارد زیرا ورودی‌های حیاتی، یعنی ماشین‌آلات و تجهیزات را برای بخش‌های باقی‌مانده تحت پوشش فعالیت تولیدی فراهم می‌کند. صنعت کالاهای سرمایه‌ای ۱۲ درصد به کل فعالیت‌های تولیدی کمک می‌کند که معادل ۱/۸ درصد از تولید ناخالص داخلی است.

با توجه به اشکال مختلف کالاهای سرمایه‌ای در حال تولید، این بخش معمولاً به ۸-۱۰ زیربخش عمده تقسیم می‌شود که بر اساس مصرف نهایی طبقه‌بندی می‌شوند. از این‌رو زیربخش‌های اصلی که به‌عنوان زیربخش‌های بخش کالاهای سرمایه‌ای شناسایی می‌شوند عبارت‌اند از:

۱. **ماشین‌آلات و تجهیزات صنعتی:** شامل انواع ماشین‌آلات تولیدی، ابزارهای صنعتی، تجهیزات کارخانه‌ای و خطوط تولید.
۲. **وسایل نقلیه و تجهیزات حمل‌ونقل:** شامل خودروهای سنگین و سبک، ماشین‌آلات حمل‌ونقل ریلی، هوایی و دریایی.
۳. **تجهیزات الکتریکی و الکترونیکی:** شامل دستگاه‌ها و تجهیزات برقی، موتورهای، ژنراتورها، تجهیزات مخابراتی و الکترونیکی.
۴. **ابزارآلات و تجهیزات دقیق:** شامل ابزارهای اندازه‌گیری، ابزارهای دقیق آزمایشگاهی، تجهیزات پزشکی و علمی.
۵. **ساختمان‌ها و تأسیسات صنعتی:** شامل ساختمان‌های کارخانه‌ای، انبارها، تأسیسات برق و آب و سایر زیرساخت‌های مرتبط با تولید.
۶. **تجهیزات کشاورزی:** شامل ماشین‌آلات و ابزارهای مورد استفاده در کشاورزی، مانند تراکتورها، دستگاه‌های برداشت و غیره.
۷. **تجهیزات معدن و حفاری:** شامل ماشین‌آلات استخراج معدن، تجهیزات حفاری و ابزارهای مرتبط.
۸. **تجهیزات نظامی و دفاعی:** شامل تجهیزات و ماشین‌آلاتی که برای مصارف دفاعی و نظامی تولید می‌شوند.
۹. **تجهیزات حمل‌ونقل عمومی:** شامل وسایل نقلیه عمومی مانند اتوبوس‌ها، قطارهای شهری و تجهیزات مرتبط.
۱۰. **تجهیزات خدماتی و پشتیبانی:** شامل تجهیزات مورد استفاده در خدمات پشتیبانی تولید مانند سیستم‌های تهویه، تأسیسات گرمایشی و سرمایشی.

شورای مهارتی بخشی کالاهای سرمایه‌ای موفق به: توسعه بیش از ۷۰ بسته صلاحیت ملی (QPs)، آموزش بیش از ۲۵۰,۰۰۰ نفر، صدور گواهینامه برای بیش از ۲۰۰,۰۰۰ نفر، تأسیس بیش از ۱۱۷۲ مرکز آموزشی معتبر و بیش از ۲۱۷۵ مربی گواهی شده است. شورای مهارت کالاهای سرمایه‌ای با صنایع بزرگ، بخش‌های دولتی و خصوصی، مؤسسات آموزشی مانند IITها، IISc، دانشگاه‌ها و ادارات دولتی همکاری می‌کند و در ۲۴ ایالت و ۷ قلمرو اتحادیه‌ای هند فعال است.

هدف از ایجاد CGSC این است که اطمینان حاصل شود که صنعت کالاهای سرمایه‌ای با نیروی انسانی ماهر می‌تواند رشد کند، بهره‌وری و سودآوری را افزایش دهد. انتظار می‌رود CGSC یک بانک اطلاعاتی^۱ پویا از وضعیت نیروی کار ایجاد کند تا شکاف‌های مهارتی بازار کار را پیگیری کند، استانداردهای شغلی را چارچوب‌بندی کند، توسعه محتوای آموزشی عملی و باکیفیت بالا را تسهیل کند، از در دسترس بودن کافی اساتید از طریق ابتکارات آموزش به آموزشگران^۲ اطمینان حاصل کند، مکانیسم‌های اعتباربخشی و صدور گواهینامه

1. Labour market information systems (LMIS)

۲. عبارت «Train the Trainer» که به اختصار TTT نیز نامیده می‌شود، به معنای «آموزش به آموزشگر» است. این عبارت به فرآیندی اشاره دارد که در آن افرادی که توانایی آموزش به دیگران را دارند (آموزشگر یا Trainer) خود آموزش می‌بینند تا مهارت‌ها، رفتارها و دانش لازم برای آموزش دیگران را کسب کنند



را ایجاد کند و ظرفیت‌سازی را از طریق مشارکت بخش خصوصی تشویق کند.

۸) شورای توسعه مهارت‌های ساخت‌وساز^۱

شورای توسعه مهارت‌های ساخت و ساز هند یک نهاد مهم در هند است که مسئول توسعه مهارت‌ها در بخش ساخت و ساز می‌باشد. این شورا آموزش، ارزیابی و صدور گواهینامه مهارت‌های مختلف در حوزه ساخت و ساز را انجام می‌دهد. شورا، با همکاری وزارت توسعه روستایی، برنامه آموزش نجاران روستایی را اجرا می‌کند که هدف آن ارتقاء مهارت‌های نجاران روستایی و صدور گواهینامه برای آن‌ها است. در این برنامه، تاکنون میلیون‌ها نفر آموزش دیده و گواهینامه دریافت کرده‌اند. این شورا با شرکت‌های دولتی مانند NBCC قرارداد همکاری امضا کرده است تا فرصت‌های شغلی برای کارآموزان فراهم کند.

از طریق برنامه‌های توسعه مهارت برای کارگران بخش ساخت و ساز، آموزش، ارزیابی و صدور گواهینامه توسط CSDC انجام می‌شود تا کارگران بتوانند شغل بهتر و درآمد بالاتری داشته باشند. ابتکارات CSDC با برنامه‌های ملی مانند طرح توسعه مهارت‌های نخست‌وزیری (PMKVY) مرتبط است که آموزش‌های مهارتی مبتنی بر صنعت ارائه می‌دهد و پیشرفت فنی در بخش ساخت و ساز را تقویت می‌کند.

کارگران ساختمانی ۷۷ درصد از نیروی کار جهانی را در سال ۲۰۱۹ تشکیل می‌دادند. علاوه بر این، بهره‌وری نیروی کار در بخش ساخت‌وساز پایین است زیرا این بخش در پذیرش فناوری‌های جدید کند بوده است. در همین حال، افزایش سن به‌ویژه در کشورهای توسعه‌یافته مانند ژاپن و آلمان به‌طور جدی بر دسترسی به نیروی کار ماهر تأثیر می‌گذارد. در نتیجه بسیاری از کشورها استراتژی‌هایی مانند دعوت از کارگران مهاجر بین‌المللی و سرمایه‌گذاری در بخش آموزش فنی و حرفه‌ای را اتخاذ می‌کنند. الگوهای مهاجرت نشان می‌دهد که کارگران برای کار به کشورهای با درآمد بالا و متوسط بالا سفر می‌کنند. اروپا، آمریکای شمالی و شورای همکاری خلیج فارس مهم‌ترین کشورهای مقصد هستند. هند بزرگ‌ترین منبع کارگران مهاجر در جهان است. دیگر کشورهای منبع مهم، بنگلادش است. عمده مهاجران هندی به کشورهای حوزه خلیج فارس، در بخش ساخت‌وساز مشغول به فعالیت هستند ولی مهاجرین هندی به اروپا و آمریکا، در مشاغل بامهارت بالا مشغول به کار هستند.

۹) شورای مهارت بخش کارگران خانگی^۲

شورای مهارت بخش مدیریت خانه و ارائه‌دهندگان مراقبت^۳ در سال ۲۰۱۳ ثبت شده است که تحت نظارت وزارت توسعه مهارت و کارآفرینی (MSDE) و شرکت ملی توسعه مهارت (NSDC) کار می‌کند. این شورا بخش کارگران خانگی را به دوزیر بخش تقسیم می‌کند: خدمات خانگی/نظافت و سایر خدمات. هدف این شورا آموزش مهارت‌های لازم به کارگران خانگی، سازماندهی آنها و تقویت معیشتشان است. این شورا محیط کاری محترمانه و امن را برای کارگران خانگی تضمین می‌کند. شورا استانداردهای مهارتی را برای نقش‌های شغلی مختلف کارگران خانگی مانند مراقبت از کودکان، مراقبت از سالمندان، نظافتچی عمومی و آشپز خانگی، آموزش می‌دهد. آموزش‌ها شامل مهارت‌های نرم، آراستگی شخصی، پاکیزگی و اخلاق کاری نیز می‌شود تا توسعه کلی کارگران خانگی را تضمین کند.

حوزه خانگی، یکی از بزرگ‌ترین بخش‌های غیررسمی در حال رشد است. برآوردهای رسمی تعداد کارگران خانگی در هند حدود ۴.۲ میلیون تا برآوردهای غیررسمی بیش از ۵۰ میلیون نفر متغیر است. از آنجایی که اکثر کارگران خانگی از اقشار پایین اقتصادی جامعه، بی‌سواد یا با تحصیلات پایین است، آموزش مهارتی، نقش مهمی در تغییر نیروی کار بالقوه عظیم برای ایجاد پل از مدرسه به محل کار قرار دارد. این یک پیشرفت عمودی و افقی از نظر چشم‌انداز شغلی و رشد ارائه می‌کند و به دانش‌آموزان و دارندگان مدرک تحصیلی کمک می‌کند تا وارد حوزه‌های مراقبت شوند.

1. Construction Skill Development Council, (CSDC), <https://www.csdcindia.org>
 2. Domestic Workers Sector Skill Council (DWSSC), <https://dwsscindia.com>
 3. Home Management And Care Givers Sector Skill Council, (HMCSSC)

جدول شماره ۳ شوراهای مهارتی بخشی در هند

(Automotive Skills Development Council (ASDC https://www.asdc.org	شورای توسعه مهارت خودرو	۱
(Aerospace and Aviation Sector Skill Council (AASSC https://www.aassc.in	شورای مهارت بخش هوافضا و هوانوردی	۲
Agriculture Skill Council of India (ASCI), https://www.asci-india.com	شورای مهارت کشاورزی هند	۳
Apparel Made-Ups & Home Furnishing Sector Skill Council, (AMHSSC	شورای مهارت بخش تولید پوشاک و مبلمان منزل	۴
Beauty & Wellness Sector Skill Council, (B&WSSC), https://www.bwssc.in	شورای مهارت بخش زیبایی و تندرستی	۵
Banking, Financial Services, and Insurance (BFSI), https://bfsissc.com	شورای مهارت بخشی بانکداری، خدمات مالی و بیمه	۶
Capital Goods Skill Council https://www.cgsc.in	شورای مهارت کالاهای سرمایه‌ای	۷
Construction Skill Development Council, (CSDC), https://www.csdcindia.org	شورای توسعه مهارت‌های ساخت‌وساز	۸
Domestic Workers Sector Skill Council (DWSSC), https://dwsscindia.com	شورای مهارت بخش کارگران خانگی	۹
(Electronics Sector Skills Council (ESSC http://www.essc-india.org	شورای مهارت بخشی الکترونیک	۱۰
(FICSI) Food Industry Capacity & Skill Initiative https://www.ficsi.in	ابتکار ظرفیت و مهارت صنایع غذایی	۱۱
(Handicrafts and Carpet Sector Skill Council (HCSSC https://hcssc.in	شورای مهارت بخش صنایع دستی و فرش	۱۲
(GJSCI) Gem & Jewellery Skill council https://www.gjsci.org	شورای مهارت گوهر و جواهرات	۱۳
Healthcare Sector Skill Council https://www.healthcare-ssc.in	شورای مهارت بخش بهداشت و درمان	۱۴
Hydrocarbon Sector Skill Council https://www.hsscindia.in	شورای مهارت بخش هیدروکربن	۱۵
Indian Iron and Steel Sector Skill Council http://www.iissc.org	شورای مهارت بخش آهن و فولاد هند	۱۶
Infrastructure Equipment Skill Council http://www.iescindia.com	شورای مهارت تجهیزات زیرساخت	۱۷
Instrumentation Automation Surveillance & Communication Sector Skill Council http://www.iascsectorskillcouncil.in	شورای مهارت بخش نظارت و ارتباطات اتوماسیون ابزار سنجش	۱۸
IT-ITeS Sector Skill Council http://www.sscnasscom.com	شورای مهارت بخش فناوری اطلاعات	۱۹
Leather Sector Skill Council http://www.leatherssc.org	شورای مهارت بخش چرم	۲۰



Life Sciences Sector Skill Development Council http://lssdc.in	شورای توسعه مهارت‌های بخش علوم زیستی	۲۱
Logistics Sector Skill Council http://www.lsc-india.com	شورای مهارت بخش لجستیک	۲۲
Management & Entrepreneurship and Professional Skills (Council (MEPSC http://www.mepsc.in	شورای مدیریت و کارآفرینی و مهارت‌های حرفه‌ای	۲۳
Media & Entertainment Skill Council http://www.mescindia.org	شورای مهارت رسانه و سرگرمی	۲۴
Power Sector Skill Council http://www.psscindia.org	شورای مهارت بخش نیرو	۲۵
Retailers Association's Skill Council of India http://www.rasci.in	شورای مهارت انجمن خرده‌فروشان هند	۲۶
Rubber, Chemical & Petrochemical Skill Development Council https://rcpsdc.in	شورای توسعه مهارت لاستیک، شیمی و پتروشیمی	۲۷
Skill Council for Green Jobs http://sscgc.in	شورای مهارت برای مشاغل سبز	۲۸
Skill Council For Mining Sector http://skillcms.in	شورای مهارت برای بخش معدن	۲۹
Skill Council For Persons with Disability http://www.scpwd.in	شورای مهارت برای افراد دارای معلولیت	۳۰
Sports, Physical Education, Fitness & Leisure Skills Council http://sportsskills.in	شورای مهارت‌های ورزش، تربیت‌بدنی، تناسب اندام و اوقات فراغت	۳۱
Telecom Sector Skill Council http://www.tsscindia.com	شورای مهارت بخش مخابرات	۳۲
Textile Sector Skill Council http://www.texskill.in	شورای مهارت بخش نساجی	۳۳
Tourism and Hospitality Skill Council http://thsc.in	شورای مهارت گردشگری و هتلداری	۳۴
Water Management & Plumbing Skill Council https://wmpsc.in	شورای مهارت مدیریت آب و لوله‌کشی	۳۵

جمع‌بندی

در دنیای امروز که اقتصادهای ملی و جهانی با سرعتی بی‌سابقه دستخوش تغییرات فناورانه و ساختاری هستند، نقش نیروی انسانی ماهر و آموزش‌دیده بیش از هر زمان دیگری اهمیت یافته است. یکی از مهم‌ترین ابزارهای سیاستی برای پاسخ به این نیاز، شکل‌گیری و توسعه شوراهای مهارتی بخشی است؛ نهادهایی که با هدف شناسایی، استانداردسازی و توسعه مهارت‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی ایجاد می‌شوند. این شوراهای پل ارتباطی میان صنعت، آموزش و سیاست‌گذاری هستند و می‌توانند نقش کلیدی در کاهش شکاف مهارتی، افزایش اشتغال و ارتقای کیفیت نیروی کار ایفا کنند.

• اهمیت شوراهای مهارتی بخشی

شوراهای مهارتی بخشی به‌واسطه ساختار بین‌بخشی و مشارکت ذینفعان کلیدی (کارفرمایان، اتحادیه‌های کارگری، نهادهای آموزشی و دولت) می‌توانند نیازهای واقعی بازار کار را شناسایی و به‌روز کنند. این شوراهای طراحی استانداردهای مهارتی، تدوین برنامه‌های آموزشی و اعتبارسنجی گواهینامه‌ها، زمینه را برای تربیت نیروی انسانی کارآمد و متناسب با نیازهای صنعت فراهم می‌کنند. تجربه کشورهای موفق نشان می‌دهد که هرچه ارتباط و هماهنگی میان صنعت و آموزش قوی‌تر باشد، تطابق مهارت‌ها با نیازهای بازار کار افزایش یافته و نرخ اشتغال بهبود می‌یابد.

• تحلیل مزایا و دستاوردها

۱. **کاهش شکاف مهارتی:** یکی از مهم‌ترین دستاوردهای شوراهای مهارتی بخشی، کاهش فاصله میان مهارت‌های مورد نیاز کارفرمایان و توانمندی‌های نیروی کار است. این شوراهای با رصد مداوم تغییرات فناوری و نیازهای بازار، آموزش‌ها را به‌روز و متناسب با تحولات اقتصادی طراحی می‌کنند.

۲. **افزایش اشتغال و بهره‌وری:** با ارائه آموزش‌های هدفمند و کاربردی، فارغ‌التحصیلان سریع‌تر جذب بازار کار می‌شوند و بهره‌وری صنایع نیز بهبود می‌یابد. این امر به ویژه در کشورهایی مانند هند که جمعیت جوان و جویای کار بالایی دارند، اهمیت دوچندان دارد.

۳. **ارتقای کیفیت نیروی کار:** استانداردسازی مهارت‌ها و اعتبارسنجی گواهینامه‌ها باعث می‌شود نیروی کار از سطح کیفی بالاتری برخوردار شود و اعتماد کارفرمایان به شایستگی افراد افزایش یابد.

۴. **تقویت همکاری صنعت و آموزش:** شوراهای با ایجاد بستر همکاری میان صنعت و نهادهای آموزشی، فرآیند تدوین برنامه‌های درسی و ارزیابی مهارت‌ها را به سمت نیازهای واقعی بازار کار سوق می‌دهند. این همکاری موجب پویایی و انعطاف نظام آموزشی می‌شود.

• چالش‌ها و الزامات موفقیت

با وجود مزایای فراوان، شوراهای مهارتی بخشی با چالش‌هایی نیز مواجه هستند که توجه به آن‌ها برای موفقیت این نهادها ضروری است:

۱. **تغییرات سریع فناوری:** پیشرفت فناوری موجب می‌شود مهارت‌های مورد نیاز صنایع به سرعت تغییر کند. شوراهای باید سازوکارهای به‌روزرسانی مستمر استانداردها و آموزش‌ها را داشته باشند تا از عقب‌ماندگی نسبت به تحولات جهانی جلوگیری شود.

۲. **دسترسی نابرابر به آموزش:** در بسیاری از کشورها، به‌ویژه در مناطق روستایی و محروم، دسترسی به آموزش‌های مهارتی محدود است. شوراهای باید راهکارهایی برای گسترش پوشش جغرافیایی و کاهش نابرابری‌های آموزشی ارائه دهند.

۳. **کیفیت متغیر آموزش‌ها:** یکسان‌سازی کیفیت آموزش در مراکز مختلف، نیازمند نظارت دقیق، ارزیابی مستمر و ارتقای ظرفیت مربیان است. شوراهای باید نظام‌های اعتبارسنجی و تضمین کیفیت را تقویت کنند.

۴. **مشارکت محدود بخش خصوصی:** در برخی موارد، صنایع و شرکت‌های خصوصی تمایل یا انگیزه کافی برای مشارکت فعال در شوراهای ندارند. ایجاد مشوق‌های مالی، قانونی و اعتباری می‌تواند مشارکت بخش خصوصی را افزایش دهد.

• تجربه جهانی و درس‌آموخته‌ها (با تأکید بر هند)

مطالعه مدل‌های مختلف شوراهای مهارتی در دنیا نشان می‌دهد که موفقیت این نهادها وابسته به چند عامل کلیدی است:

۱. **تعادل میان استقلال و حمایت دولتی:** شوراهای باید استقلال کافی برای تصمیم‌گیری‌های تخصصی داشته باشند، اما حمایت دولت (اعم از مالی، قانونی و سیاستی) نیز برای پایداری و اثربخشی آن‌ها ضروری است.

۲. **مشارکت واقعی ذینفعان:** حضور فعال کارفرمایان، اتحادیه‌ها و نهادهای آموزشی در شوراهای، ضامن شناسایی دقیق نیازها و تدوین استانداردهای واقع‌بینانه است.

۳. **انعطاف ساختاری:** شوراهای باید بتوانند متناسب با تحولات بازار کار، ساختار و وظایف خود را بازنگری و به‌روزرسانی کنند. مدل‌های موفق، معمولاً با رویکرد تدریجی و انعطاف‌پذیر توسعه یافته‌اند.

۴. **تجربه هند:** هند با جمعیت عظیم و اقتصاد متنوع، یکی از پیشگامان توسعه شوراهای مهارتی بخشی است. این کشور با ایجاد نهادهای تخصصی، تدوین استانداردهای ملی و همکاری گسترده با بخش خصوصی، توانسته است تا حد زیادی به نیازهای بازار کار پاسخ دهد و نرخ اشتغال را بهبود بخشد. تجربه هند نشان می‌دهد که موفقیت شوراهای نیازمند سیاست‌گذاری کلان، حمایت مالی و مشارکت واقعی صنایع است.

• توصیه‌های سیاستی و راهبردی

با توجه به یافته‌های گزارش و تجربه جهانی، برای توسعه موفق شوراهای مهارتی بخشی در کشور، پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

۱. **شروع تدریجی و هدفمند:** تشکیل شوراهای باید از بخش‌هایی آغاز شود که بیشترین تقاضا برای مهارت دارند و زیرساخت‌های صنعتی و آموزشی مناسبی در آن‌ها وجود دارد.

۲. **طراحی مدل بومی بر اساس نیازهای ملی:** الگوبری از مدل‌های موفق جهانی باید با توجه به شرایط بومی، ساختار اقتصادی و فرهنگی کشور صورت گیرد.

۳. **تقویت نقش کارفرمایان و بخش خصوصی:** ایجاد مشوق‌های مالی و اعتباری برای صنایع و شرکت‌ها به منظور مشارکت فعال در شوراهای ضروری است.

۴. **ارتقای نظام تضمین کیفیت و اعتبارسنجی:** تدوین استانداردهای شفاف، نظام ارزیابی و اعتبارسنجی قوی و به‌روزرسانی مستمر برنامه‌های آموزشی باید در دستور کار شوراهای قرار گیرد.

۵. **گسترش پوشش جغرافیایی و عدالت آموزشی:** استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و توسعه مراکز مهارتی در مناطق محروم، می‌تواند عدالت آموزشی و دسترسی به مهارت‌ها را افزایش دهد.

۶. **پایش و ارزیابی مستمر عملکرد شوراهای:** ایجاد سازوکارهای نظارت و ارزیابی، به منظور شناسایی نقاط قوت و ضعف و بهبود مستمر عملکرد شوراهای ضروری است.

• جمع‌بندی نهایی

در نهایت، شوراهای مهارتی بخشی به عنوان حلقه واسط میان صنعت، آموزش و سیاست‌گذاری، نقشی بی‌بدیل در توسعه سرمایه انسانی و ارتقای رقابت‌پذیری اقتصادی ایفا می‌کنند. موفقیت این شوراهای نه تنها به ساختار و ترکیب اعضا، بلکه به میزان مشارکت واقعی ذینفعان، انعطاف در پاسخ به تحولات بازار کار و حمایت سیاستی و مالی دولت بستگی دارد. تجربه جهانی و به‌ویژه هند، نشان می‌دهد که با رویکرد تدریجی، مشارکت محور و مبتنی بر نیازهای واقعی، می‌توان نظام مهارتی کشور را متحول و زمینه را برای رشد پایدار اقتصادی و اجتماعی فراهم کرد.

منابع

1. An Approach Paper for Setting up a Sector Skill Council (2024). [Online]. Available: <https://www.ilo.org/resource/conference-paper/setting-sector-skill-council-india>
2. British Chambers of Commerce (2024). Chambers of commerce and local skills improvement plans: bridging the skills gap. A new dynamic for business, education and skill linking local action with national strategy. [Online]. Available: <https://www.britishchambers.org.uk/wp-content/uploads/2024/02/2024-LSIPs-Evaluation-Report-FINAL27-Feb.pdf>
3. British Council, Enabel (2020). The Establishment of Sector Skills Councils. [Online]. Available: <https://vettoolbox.eu/wp-content/uploads/2022/07/Sector-Skills-Council-Tool-Enabel-BC-WEB.pdf>
4. Beauty & Wellness Sector Skill Council (BWSSC) (2023). Skill Gap Study for the Beauty & Wellness Sector of India 2023-2030. [Online]. Available: <https://www.bwssc.in/wp-content/uploads/2023/04/B&W-Skill-gap-Final-Designed-Abridged-v4.pdf>
5. Chambers of commerce and the business of skills (2024). OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers. [Online]. Available: <https://www.oecd.org/en/publications/chambers-of-commerce-and-the-business-of-skills-712a9ddc-en.html>
6. European Skills Index 2024: Technical report. [Online]. Available: <https://www.cedefop.europa.eu/files/esi-technical-report-2024.pdf>
7. European Training Foundation (2016). Sectoral & Regional Aspects of Skills Development and VET Policies: The ETF Experience from East European Countries. [Online]. Available: <https://www.skillsforemployment.org/sites/default/files/2024-01/wcmstest4-179873.pdf>
8. KPMG (2013). Human Resource and Skill Requirements in the Auto and Auto Components Sector: 2013-2017, 2017, 2022. [Online]. Available: <https://skillsip.nsdcindia.org/sites/default/files/kps-document/Auto-and-Auto-Components.pdf>
9. Kraak, Andre (2015). Sector skills councils in international perspective: in search of best practice. University of the Witwatersrand. [Online]. Available: <https://www.researchgate.net/publication/281446878-Sector-skills-councils-in-international-perspective-in-search-of-best-practice>
10. National Skill Development Corporation (2023). Revolutionizing Skill Development: India's Sector Skills Councils. [Online]. Available: <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/>



Skills%20Bridge%20Masterclass-NSDC-Episode%207.pdf

11. NSDC (2024). Annual Report 2023-2024. [Online]. Available: <https://nsdcindia.org/sites/default/files/files/NSDC%20Annual%20Report-updated-3-Dec-2024.pdf>
12. Perryman, Simon (2023). Sector Skills Councils in the UK. [Online]. Available: <https://www.uat.ilo.org/publications/sector-skills-councils-uk-simon-perryman>
13. Policy note: Sector Skills Councils (2019). [Online]. Available: <https://www.ilo.org/publications/policy-note-sector-skills-councils>