

# مقایسه سیستم آموزشی (مهارتی) جمهوری اسلامی ایران با ژاپن از منظر سیاست‌گذاری آموزشی

مهدی عسکری\*

محمدحسن الهی‌منش\*\*

رضا پریزاد\*\*\*

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۴/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۰۵

## چکیده

آموزش‌های مهارتی کلید توسعه پایدار در هر کشور است و در حال حاضر اهمیت خاص آن بر کسی غامض و پنهان نیست. تمام کشورهای دنیا به موازات تولید علم به پنجه‌های کارآمدهم، نیازمند هستند و این دو همانند دو بال توسعه عمل می‌کنند. ما در این پژوهش تلاش نمودیم تا با روش علمی این مساله را مورد توصیف، تبیین و تجزیه علمی قرار دهیم. با توجه به اینکه سوال تحقیق ما در ارتباط با، مقایسه سیاست‌گذاری آموزش مهارتی جمهوری اسلامی ایران و ژاپن بوده و دلایل ناکارآمدی آموزش مهارتی در ایران لذا هرچند روش‌های و مدل‌های گوناگونی در خصوص این پژوهش در سطح گسترده مطرح است؛ ولیکن فرض نمودیم روش شش مرحله فلیپس بهترین و منطبق‌ترین روش است. بدین معنا که روندی معنا دار و نظام‌مند از آموزش تطبیقی رایبان نمائیم، تا بتوانیم الزامات تحلیل مفهومی درست از یک مساله، جدا سازی متغیرهای تحت بررسی، توسعه فرضیه، بررسی مجدد تحلیل مفهومی بر اساس یافته‌ها و نیز بررسی قابلیت تعمیم‌پذیری یافته‌ها را به طور روشمند بررسی نمائیم. از نتایج بدست آمده در این پژوهش اهمیت دادن هر دو کشور به آموزش مهارتی، هماهنگ کردن و منطبق کردن آموزش‌های رسمی و غیررسمی، دارای نظام پادشاهی و ارباب - رعیتی، شروع اصلاحات آموزشی در یک دوره تاریخی (میچی، امیر کبیر) و گسترش روز افزون این آموزش‌ها در هر دو کشور از نکات اشتراک، و بازار محور بودن، انعطاف پذیر بودن، هدفمند بودن، بهرور بودن و هماهنگی بخش خصوص و دولتی و وجود نهاد سیاست‌گذاری مستقل و کارآمد از نقاط افتراق دو کشور جمهوری اسلامی ایران و ژاپن می‌باشد. این پژوهش از روش توصیفی - تحلیلی با رویکرد تطبیقی می‌باشد.

**کلیدواژه‌گان:** ایران، آموزش، ژاپن، مهارت.

\* دانشجوی دکتری سیاست‌گذاری عمومی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

رایانامه: mehdi.kachol@yahoo.com

\*\* استادیار، گروه علوم سیاسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

\*\*\* استادیار، گروه علوم سیاسی، واحد قم، دانشگاه آزاد اسلامی، قم، ایران

سیهر سیاست

سال چهارم

شماره سیزدهم

پاییز ۱۳۹۶

## مقدمه

یکی از وظایف اصلی دولتها اعمال سیاستگذاری است. دولتها وظایف و وظایف گوناگونی را مطابق قانون برعهده دارند. اما باتوجه به اینکه در بعضی از موارد، ورود پیدا نمی کنند یا نباید ورود پیدا کنند، بعضی از آن وظایف را با صلاحدید به بخش های دیگر واگذار می نمایند. دولتها سعی می کنند با تنظیم قواعد و مقررات و تدوین سیاست ها نقش مدیریتی را به عهده بگیرند (قلی پور، ۱۳۸۷: ۱۱) پس آنها سعی می کنند سیاستگذاری های را براساس شرایط زمانی و مکانی و موارد دیگر، برای دستیابی به اهداف معین و از پیش تعیین شده انجام دهند. سیاستگذاری ممکن است در بخش دولتی یا خصوصی و یا گروه ها، افراد و سازمانهای مردم نهاد صورت بگیرد (Geurst, 2011: 25).

آموزش های مهارتی در قرن حاضر از اهمیت خاصی برخوردار شده است. زیرا بدون داشتن این گونه آموزش ها و افرادی که پنجه کارآمد داشته باشند رشد اقتصادی و توسعه پایدار مقدور نمی باشد. آموزش فنی و حرفه ای (مهارتی) روشی است برای آشنا ساختن و تمرین دادن افراد برای پرورش مهارت های فکری، عملی و اجتماعی، لذا پهنه ای بسیار گسترده دارد (ثابت نژاد و همکاران، ۱۳۸۹: ۵).

هرچند که مقوله سیاستگذاری در ایران بدیع می باشد، ولی در این خصوص آقای مهندس ثابت نژاد در خصوص مقایسه آموزش مهارتی ایران و آلمان پژوهشی صورت داده که از نتایج آن در این پژوهش استفاده شده است.

باتوجه به اهمیت فوق العاده آموزش فنی و حرفه ای و نقش آن در سیاستگذاری آموزشی داشتن یک ساختار مناسب، کارآمد و انعطاف پذیر لازم و واجب است. آموزش ها و صلاحیت های غیر رسمی افراد در کیفیت بخشی آنها نقش بسزایی دارد. بنابراین یکی از مهمترین منابع ایجاد قابلیت ها و توانایی های حرفه ای، آموزش های غیر رسمی اعم از ساختار یافته<sup>۱</sup> و ساختار نیافته<sup>۲</sup> است. بسیاری از افراد با برخورداری از سطح قابل قبول دانش نظری و کاربردی، از طریق طی دوره های آموزش حرفه ای مهارتی غیر دانشگاهی، توانایی خود را در انجام وظایف مورد انتظار تقویت می کنند. این آموزش ها در نظام آموزش به غیر از نظام رسمی آموزش ارائه می شود (علوی ایلخچی و بهمنیار باروق، ۱۳۹۲: ۲۲)



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

1. Non\_Formal  
2. In Formal

یکی از موفق ترین نظام های آموزشی چه در بخش آموزش و پرورش و چه در بخش آموزش فنی و حرفه ای کشور ژاپن می باشد که در این اثر سعی در مقایسه ساختار آموزشی ژاپن با جمهوری اسلامی ایران هستیم؛ تابتوان نکاتی که باعث رشد و پیشرفت آنها شده را مشخص کرد و دلایل ناکارآمدی آموزش مهارتی خود را بیان کنیم.

چرا که ما با بحث بازار محور بودن، جهانی شدن و ایجاد رقابت سنگین ملی در عرصه اقتصاد جهانی که رو به رشد است روبرو هستیم، پس باید ساختاری انعطاف پذیری، بهره ور و اصلاحی در این زمینه داشته باشیم. دولت ها سعی دارند با اعمال سیاست گذاری مناسب و وضع قوانین و مقررات و سیاست های مناسب، فعالیت های آموزش مهارتی را به سمت افزایش بهره وری، کارائی و اثر بخشی نیروی انسانی که زمینه ساز رشد اقتصادی و پایدار است سوق دهند. در ادامه ضمن بررسی مختصر مبانی نظری پژوهش، به مقایسه و توضیح در زمینه آموزش های مهارتی در این دو کشور آسیای می پردازیم.

## بیان مسأله

آموزش مهارتی تطبیقی اساساً حوزه ای از مطالعه است که به مقایسه ی نگرش و رویه ی آموزش مهارتی کنونی در کشورهای مختلف با اهداف گسترش و تعمیق فهم مشکلات آموزشی مهارتی، و رای مرزهای کشور متبوع در ارتباط است (Brindhamani and Marisamy, 2016: 22) تعاریف متعددی از این مفهوم، که امروزه در بسیاری از کشورها به یکی از پویاترین رشته های علمی مورد توجه سیاستمداران، اندیشمندان حوزه های گوناگون علوم اجتماعی و دست اندرکاران و برنامه ریزان آموزشی بدل شده است (معدن دارآرانی و عباسی، ۱۳۸۶). اصولاً هر نظام آموزشی یا بنگاه اقتصادی در صورت دارا بودن مشخصات کیفیت، بهره وری و انعطاف پذیری می تواند به اهدافی که معین و مشخص کرده و برای آن سیاست گذاری انجام داده است برسد، در غیر این صورت محکوم به فنا و نابودی است.

چنانچه محصول یا خروجی فعالیت های آموزش های مهارتی (فنی و حرفه ای و علمی\_ کاربردی) یا همان مهارت آموخته از کیفیت لازم برخوردار باشد و تناسب

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

این محصول با اهداف از پیش تعیین شده که همانا پر کردن یک فرصت شغلی است یک به یک باشد (بهره وری) و سیستم بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس العمل نشان دهد و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد. (انعطاف پذیری)، در این صورت است که می‌توان گفت این نظام آموزشی می‌تواند در تحقق سیاستگذاری‌های خود موفق باشد (ثابت نژاد، ۱۳۸۹: ۱۱).

نمونه یک ساختار مناسب آموزشی کشور ژاپن است که طی ۶ مرحله سیاستگذاری آموزش مهارتی از سال ۱۹۴۵ که بلافاصله پس از پایان جنگ جهانی دوم بدلیل حل معضل بیکاری و پر کردن خلاء مورد نیاز صنعت شروع، واز سال ۱۹۹۲ به بعد که مرحله ششم استراتژی فنی و حرفه‌ای ژاپن محسوب می‌گردد با موفقیت ادامه داد. در حال حاضر که مرحله هفتم محسوب می‌شود، جهانی شدن، افزایش سن نیروی کار در ژاپن و کمبود زاد و ولد از مشکلات مطرح شده در ژاپن است. مرحله فعلی مرحله‌ای است که در آن ژاپن از ارتقای شغلی کارکنان خود بوسیله آموزش حمایت می‌کند. زیرسازی و ساختارهای اجتماعی برای نیاز کاری بازار کار بررسی می‌شود و نیروهای کار بر این اساس تربیت می‌شود یعنی عملاً استانداردهای شغلی به روز تهیه و ارائه می‌شود و نیروی کار حتی علیرغم اینکه مشغول به کار هستند ملزم می‌باشند سطح فنی و حرفه‌ای خود را با آموزش‌های مداوم فنی و حرفه‌ای بروز نمایند. ژاپن دارای کمتر از ۱٪ بی سواد می‌باشد و سطح علمی افراد در آن فوق العاده مهم می‌باشد. ژاپنی‌ها به این مسأله دقیقاً اشراف دارند که داشتن نیروی ماهر در تمام زمینه‌ها (خدمات، صنعت، کشاورزی) سبب موفقیت و پیشرفت آنها می‌گردد (کریمی، ۱۳۹۴: ۱۵).

در حال حاضر نظام‌های آموزشی موجود کشور ایران دارای هیچیک از مشخصه‌های فوق نمی‌باشند و صرفاً به تولید محصولاتی انسانی مبادرت می‌ورزند که از مهارت لازم برخوردار نبوده و فاقد قابلیت‌های لازم برای تصدی یک شغل می‌باشند. نتیجه این امر اتلاف منابع، ارائه خدمات و تولیدات نامرغوب و بی کیفیت به جامعه و در نهایت کاهش رشد اقتصادی و افزایش نرخ بیکاری است.

میزان اشتغال به کار تولیدات کنونی نظام‌های آموزشی فوق نیز با توجه به حجم عملیات آنها قابل توجه نیست و سرعت کاهش نرخ بیکاری بسیار کند است. بهره وری مورد نیاز نیز ایجاد نشده است و سیستم آموزشی موجود متناسب با نیاز جامعه و بازار عکس العمل مناسب نشان نمی‌دهد. (ثابت نژاد، ۱۳۸۹: ۲۵).



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

برخلاف هزینه‌های سنگین دولتی و خصوصی در حوزه آموزش مهارتی ایران، انتقادهای مهمی به کارکرد و دستاورد این نظام برای تربیت نیروی انسانی حرفه‌ای در اقتصاد کشور وجود دارد. در ایران، آموزش‌ها بصورت جزیره‌ای صورت می‌گیرد، وجود سازمان‌های موازی نبود انسجام و هماهنگی بین آموزش‌ها و تقاضا، نبود نظام ملی سیاستگذاری مهارتی، تدوین برنامه ریزی و ارزیابی مهارتی به منظور توسعه مهارت، فقدان چهارچوب ملی صلاحیت حرفه‌ای<sup>۱</sup>، منطبق به استانداردهای جهانی و عدم امکان تحرک افقی و عمودی بین فارغ التحصیلان نظام‌های آموزشی موجود از معایب نظام آموزش مهارتی ایران است.

از طرفی، برخلاف اینکه براساس بند (الف) ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم و ماده ۲۱ قانون پنجم توسعه و ماده ۵ مصوبه ۴۸۳۱ مورخه ۲۳ مرداد ۱۳۸۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی، دولت مکلف شده بود نهاد سیاستگذاری آموزش‌های مهارتی را تأسیس کند که تاکنون تلاش‌های صورت گرفته ثمری نداشته است، و کماکان مشکلات ناشی از خلأ چنین نهاد ملی، هنوز ادامه دارد (تقسیمی، ۱۳۸۲: ۲۸)

در این پژوهش بدنبال مقایسه نظام آموزش مهارتی دو کشور آسیایی ایران و ژاپن که یکی در پیچ اول مانده و دیگری به جای رسیده که غرب در صدد الگو برداری و مطالعه راز موفقیت آنها می‌باشد.

هدف نهایی پژوهش حاضر از مقایسه‌ی سیاست‌گذاری آموزشی مهارتی در ایران و ژاپن برای، شناسایی دلیل اصلی ناکارآمدی نظام آموزش مهارتی در ایران است. بر این اساس پرسش اصلی پژوهش این است که «چنانچه نظام آموزش مهارتی در ژاپن را معیار قرار دهیم، علت اصلی ناکارآمدی نظام آموزش مهارتی در ایران چیست؟»

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

بر این اساس، پاسخ اولیه‌ی پژوهش به پرسش فوق این است که «علت اصلی ناکارآمدی نظام آموزش مهارتی در ایران در مقایسه با ژاپن، عدم وجود نهاد مستقل و متخصص سیاستگذاری مهارتی، جزیره‌ای عمل کردن نهادهای آموزشی، نبود استانداردهای مهارتی مناسب، عدم رقابت و هماهنگی در بخش خصوصی و دولتی، نبود انعطاف‌پذیری، بهره‌وری و کیفیت آموزشی و نبود مربیان مجرب که

---

## 1. Nation qualification frame work

آموزش‌های به روز دیده باشند، از مشکلات و دلایل ضعف در اینگونه آموزش هادر ایران می باشد.

پژوهش حاضر از نوع مقایسه‌ای بوده که مستلزم توصیف و تحلیل پدیده‌های مربوط به هر یک از دو نظام آموزشی مهارتی در ژاپن و ایران نیز می‌شود. برای این منظور از روش شش مرحله‌ای بررسی تطبیقی دیوید فیلیپس<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) برای آموزش مهارتی استفاده شده است.

### مبانی نظری تحقیق

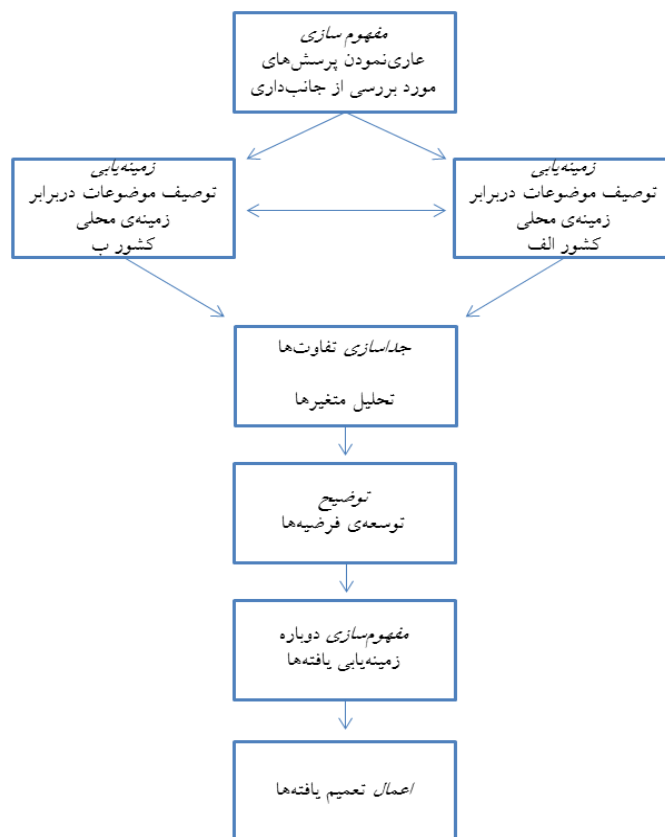
در این پژوهش از روش بررسی تطبیقی فیلیپس، که مرحله‌ی نخست، مفهوم‌سازی نام دارد و تلاش‌های اولیه‌ی ضروری در هر پژوهش برای تعیین پرسش‌های پژوهش و بی‌طرف‌سازی آنها (عاری نمودن آنها از جانب‌داری) از هر زمینه‌ی خاصی را شامل می‌شود. مرحله دوم شامل توصیف پدیده‌های آموزشی (با توجه به زمینه‌ی بومی بر حسب ویژگی‌های تاریخی، جغرافیایی، فرهنگی، سیاسی، مذهبی و زبان‌شناسی) در کشورهایی است که قرار است مورد بررسی قرار گیرد. مرحله‌ی سوم، تلاش برای جدانمودن تفاوت‌ها از طریق مقایسه‌ی مستقیم پدیده‌های مورد مشاهده یا اطلاعات گردآوری شده است. مرحله‌ی چهارم شامل توضیح از طریق توسعه‌ی فرضیه‌ها است. مراحل پنجم و ششم پرسش‌های ابتدایی را مجدد بررسی نموده و سعی دارد یافته‌ها را به دیگر وضعیت‌ها تعمیم دهد. در واقع، این روش که به‌عنوان ساختاری منطقی برای بررسی تطبیقی نظام‌های آموزشی کشورهای مختلف ارائه شده است، روندی نظام‌مند برای مقایسه پیشنهاد می‌کند که الزامات ضروری تحلیل مفهومی درست از یک مسأله، جداسازی متغیرهای مورد بررسی پس از مطالعه‌ی زمینه، توسعه‌ی فرضیه‌ها بر اساس تلاش‌ها برای توضیح، بررسی مجدد تحلیل مفهومی بر اساس یافته‌ها، و بررسی هرگونه قابلیت اعمال یافته‌ها را شامل می‌شود.



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

1. David Phillips



شکل ۱. ساختار پژوهش در آموزش تطبیقی (Phillips, 2006)

اولین مورد که بیشتر خودنمایی می کند سیاستگذاری آموزشی است. انسانی که در مدرسه و دانشگاه و محیط کار واقعی در معرض آموزش قرار گیرد، ظرفیت بالقوه وجودی اش به فعل در می آید، که از وظایف اصلی دولت ها می باشد. آموزش های اثر بخش و در دسترس کلید واژه های این حوزه محسوب می شود که در صورت عدم سیاستگذاری (تدوین، اجرا، ارزیابی) و اهمیت فوق العاده امر آموزش کشور دچار مشکلات عدیده و اساسی می گردد (ملک محمدی، ۱۳۹۴: ۱۸).

سیاستگذاری عمومی<sup>۱</sup> رشته ای جدید است که حدود دهه ۶۰ و ۵۰ میلادی پا به عرصه ظهور گذاشته است. این رشته هر چند رشته ای جدید و نوظهور است اما به دلیل تاثیر آن در حل مشکلات اجتماعی و عمومی توسعه قابل توجهی داشته

1. public policy

است. (قلی پور، ۱۳۸۷) بنابراین در عصر ما هر نظام و هر مدیر موفق از سیاستگذاری عمومی تأثیر می‌پذیرد و بر آن تأثیر می‌گذارد و در این تعامل اهداف سازمان خود را پیش می‌برد. (الوانی، ۱۳۸۶)

تعریف‌های مفهومی متعددی از سیاستگذاری عمومی بیان شده است، واژه سیاست در زبان فارسی واژه‌ای است که معادل دو واژه انگلیسی policy, politics به کار می‌رود. اما نخست (politic) در معنا و علم سیاست، دانش قدرت پژوهی است که ضمن آن درباره چگونگی بدست آوردن حفظ، افزایش و استفاده از قدرت بحث می‌شود. از این رهگذر، معنای لاسولی<sup>۱</sup> سیاست از اینکه چه کسی چه چیزی را چه موقع و چگونه بدست می‌آورد تا معنای استیونی<sup>۲</sup> آن در قالب تخصص اقتدار آمیز ارزش‌ها در همین قالب گنجد. اما سیاست در معنای (policy) آنگونه که در لغتنامه آکسفورد (Hornby, 1976) آمده نوعی طرح عملیاتی و اجرایی، بویژه از سوی دولت، است.

فرهنگ سیاست‌های جامعه آموزشی و تحصیلاتی اروپا، مهارت را به عنوان توانایی انجام وظایف و حل مشکلات تعریف می‌کند. (Terminology of European education and training policy, 2008)

نهادها و مجامع بین المللی دسته بندی‌های مختلفی را برای آموزش بیان کرده اند، مرکز بین المللی آموزش یونسکو آموزش را در سه نوع دسته بندی می‌کند. (unEvocandunEsco,2013)

آموزش رسمی<sup>۳</sup>؛ آموزش غیر رسمی ساختار یافته<sup>۴</sup>؛ آموزش غیر رسمی ساختار نیافته<sup>۵</sup>.

### انواع نظام‌های آموزشی مهارتی

به طور کل، مطالعه نظام‌های آموزش مهارتی در کشورهای مختلف، دو نوع نظام آموزشی را نشان می‌دهد. یک نوع آموزش عمومی<sup>۱</sup> است که آموزش گیرنده

1. lasswell
2. Stone
3. Formal Education
4. Non Formal Education
5. In Formal Learning
6. General



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶



را برای سطوح بعدی آموزش آماده می‌کند (آموزش مدرسه‌ای و دانشگاهی) و نوع دیگر، برنامه‌های آموزش فنی و مهارتی با هدف مهارت آموزش و واجد شرایط کردن افراد برای دوره‌های بالاتر و انجام فعالیت‌های تخصصی است.

در بیشتر کشورها، این دو نوع آموزش، جداگانه برنامه ریزی می‌شوند و دانش آموزان یکی را انتخاب می‌کنند. در برخی کشورها، هر دو نوع آموزش در یک نهاد و موسسه آموزشی به طور همزمان و موازی ارائه می‌شود. ( Hooger warrd, 2012: 56)

در نوع شناسی دیگر، لیلز و هوگان (۱۹۸۳) چهار رویکرد و نظام مختلف را برای آموزش فنی و مهارتی تعریف کردند. (Boateng, 2012: 25)

۱. سیستم آموزش رسمی<sup>۱</sup>: در این رویکرد در طول دوره تحصیلات رسمی، جهت گیری به سمت ارائه مهارت‌ها و آموزش حرفه‌ای است. در این رویکرد، تلاش می‌شود با تغییر جهت<sup>۲</sup> نگرش دانش آموزان نسبت به جامعه و کار، آموزش انجام گیرد.

۲. رویکرد موازی آموزش مهارتی<sup>۳</sup>: در این رویکرد موسسات فنی و حرفه‌ای در کنار نظام عمومی آموزش مدرسه‌ای، آموزش فنی و مهارتی ارائه می‌دهند.

۳. رویکرد حق انتخاب برنامه درسی اصلی: این رویکرد برنامه آموزش مهارتی را در ساختار برنامه درسی عمومی مدرسه‌ای به عنوان نظام جایگزین قرار می‌دهد. موضوع‌های حرفه‌ای و مهارتی به عنوان موضوع اصلی اجباری یا گزینه‌های با نظام آموزش عمومی یکپارچه می‌شوند.

۴. نظام غیر رسمی مهارتی: این نظام شرایط را فراهم می‌کند تا افراد خارج از نظام آموزش رسمی، مهارت‌ها و فنون مورد نیاز را فرا گیرند. ( Boateng, 2012: 25)

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

### نظام آموزش مهارتی و آکادمیک

در ایران دولت متولی و فعال اصلی آموزش می باشد و نقش کلیدی در

1. Formal Education system
2. Reorientation
3. Parallel Vocationalized system

سیاستگذاری آموزشی ایفا می کند. وزارت آموزش و پرورش، آموزش های فنی و حرفه ای را به عنوان بخش از آموزش های رسمی در دوره متوسطه تحصیلی ارائه می دهد. آموزش های فنی و حرفه ای رسمی دوره متوسطه به دو گروه شاخه فنی و حرفه ای (هنرستان) و شاخه کار و دانش تقسیم شده اند. دوره آموزش در هر دو گروه سه سال است که یک سال آن عمومی است انجام می شود.

دانشگاه جامع علمی\_ کاربردی براساس موافقت کمیته تخصصی علمی و کاربردی شورای گسترش آموزش عالی تأسیس می شود و برنامه های درسی دوره های مختلف آموزش آن توسط شورای برنامه ریزی آموزش و نظام آموزش فنی و حرفه ای ایران از گروه های متنوع عرضه کنندگان دولتی و خصوصی تشکیل شده است.

آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی که به طور عمده تحت مدیریت سازمان آموزش فنی و حرفه ای وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی است و این آموزشها توسط وزارت خانه های دیگر نیز ارائه می شود. به هر حال به صورت کلی نظام آموزش فنی و حرفه ای ایران شامل سه بخش اصلی است:

۱. متوسطه ۲. کوتاه مدت ۳. عالی. نظام آموزش مهارتی به رسمی و غیر رسمی تقسیم می شود.

در نظام غیر رسمی آموزش مهارتی، نهادها و دستگاه های مختلف در حال اجرای آموزش مهارتی بوده و در پایان دوره به کارآموزان گواهینامه اعطا می کنند.

این تنوع نهادها و دستگاه های متولی از نکات ضعف در آموزش مهارتی در ایران می باشد. بخش خصوصی و نهادهای مردم نهاد علاوه بر اینکه در سیاستگذاری آموزش مهارتی دخیل نیستند حق صدور گواهینامه و ایجاد استانداردهای جدید جهت ایجاد صلاحیت و تایید کارآموزان را ندارند و فقط اجرا کننده برنامه آن هم به طور ناقص، زیرا نظارت کاملی بر آنها صورت نمی گیرد. بر عکس ما کشور ژاپن که علاوه بر دخیل کردن بخش خصوصی در سیاستگذاری و نظارت و هماهنگی با آنها، این بخش حق صدور گواهینامه و ایجاد استانداردهای جدید و اخذ مجوز از مراکز دولتی و ارتقای شغلی کارمندان و کارگران را دارد. مریبان ارشد در ژاپن علاوه بر رابط بودن آموزش با نیاز صنعت کاران به مریبان تازه کار آموزش لازم را ارائه می کنند و خود نیز آموزش به روز و



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

روشهای نوین تدریس (پداگوژی)<sup>۱</sup> را می گذرانند، سرمربی نیز آموزش های راهبردی و مشاوره ای را به سایر مربیان ارائه می دهند. (لاری، ۱۳۹۴: ۱۴)

جدول ۱. خلاصه ویژگی های سه نوع آموزش، رسمی، غیررسمی ساختار یافته، غیررسمی ساختار نیافته

ویژگی	نوع
<p>- یادگیری ارادی و سازماندهی شده که با گذراندن دوره آموزشی، مدرکی معتبر و رسمی اعطا می شود.</p> <p>- آموزشی است که در نظام مدارس، دانشکده ها، دانشگاه ها و موسسات آموزش رسمی دیگر ارائه می شود.</p> <p>- به طور معمول، روش پلکانی<sup>۲</sup> پیوسته ای از آموزش تمام وقت برای آموزش کودکان و جوانان است.</p> <p>- در برخی کشورها در قسمت بالایی این پلکان برنامه هایی برای اشتغال نیمه وقت در نظام آموزشی (مدرسه و دانشگاه) سازماندهی شده است. چنین برنامه هایی در این کشورها به عنوان نظام دوگانه<sup>۳</sup> یا مشابه آن شناخته می شوند.</p>	آموزش رسمی
<p>- هر نوع فعالیت آموزشی سازماندهی شده است که کاملاً با تعریف آموزش رسمی منطبق نباشد، از این رو آموزش غیر رسمی می تواند در داخل و خارج موسسات آموزشی و برای افراد با هر سنی انجام گیرد و با توجه به زمینه های هر کشور می تواند برنامه های آموزشی برای سواد آموزی بزرگسالان، آموزش پایه برای کودکان بازمانده از تحصیل مهارت های زندگی، مهارت های کار و فرهنگ عمومی را پوشش دهد.</p> <p>- در برنامه های آموزشی غیر رسمی لازم نیست سیستم به صورت پلکانی پیگیری شود.</p>	آموزش غیررسمی ساختاریافته
<p>- این آموزش ها اگر غیر ارادی باشد، نتیجه فرعی و فعالیت های دیگری است. اگر ارادی باشد، کمتر سازماندهی شده و ساخت یافته است، از جمله این فعالیت ها یادگیری است که خانواده، محل کار، زندگی روزانه هر فرد، مبتنی بر خود هدایتی<sup>۴</sup>، هدایت خانواده و هدایت اجتماعی<sup>۵</sup> انجام می گیرد.</p>	آموزش غیررسمی ساختار نیافته

(محقق ساخته)

1. Pedagogy
2. Ladder
3. Dual system
4. Family directed
5. Socially directed

مقایسه سیستم آموزشی (مهارتی) جمهوری اسلامی ... (۱۳۷ تا ۱۵۸)

## آموزش‌های مهارتی

آموزش فنی و مهارتی، آموزشی است که دانش و مهارت‌های عملی مورد نیاز برای کسب و کاری خاص، استخدام شدن یا ماهر و متخصص شدن در کسب و کار فعلی، ارائه می‌دهد. این نوع آموزش به جنبه‌هایی از آموزش اشاره دارد که به کسب مهارت‌های کاربردی و عملی و دانش عملی پایه درباره شغل منجر می‌شود. (Abayomi olumade, 2011: 25)

سازمان یونسکو (۱۹۹۹) در همایش عمومی آموزش فنی و حرفه‌ای مشترک بین یونسکو و سازمان بین‌المللی کار، در سال ۲۰۰۱، آموزش فنی و مهارتی را اینطور تعریف کرده است: « جنبه‌های مختلفی از فرآیند آموزش، علاوه بر آموزش عمومی، آموزش فناوری‌ها، و علوم مرتبط با فناوری، کسب مهارت عملی و دانش مرتبط با شغل در بخش‌های مختلف زندگی اجتماعی و اقتصادی» (Nuffic, 2010, ) (mcleanetal, 2012)

## تاریخچه مختصری از نظامهای آموزش فنی و حرفه‌ای جهان

منشاء آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به برنامه‌های کارآموزی کشورهای مستعمره بر می‌گردد. برنامه مذکور مشتمل بر کار تمام وقت، آموزش حین کار و آموزش‌های نظری در زمینه پیشه مورد نظر بوده است. اما، لازم بود استاد کاران به عنوان مربیان دوره کارآموزی چیزی بیش از پیشه خود را آموزش دهند و موظف بودند در زمینه‌های مسولیت اخلاقی و شهروندی نیز مطالبی را آموزش دهند. اما بسیاری از استاد کاران نمی‌توانستند آموزش‌های غیر از مهارت را انجام دهند. در طی قرن هجدهم، کارآموزان خود را برای آموختن، خواندن، نوشتن و حساب به مدارس شبانه روزی می‌فرستادند این اولین نمونه جدا سازی آموزش حرفه‌ای و آموزش آکادمیک بود (پرنده و همکاران، ۱۳۹۲: ۲۸) اما نخستین حرکت جدی برای حمایت از آموزش فنی و حرفه‌ای در خلال جنگ جهانی اول با گذراندن قانون (اسمیت هیوز)<sup>۱</sup> در سال ۱۹۱۷ در آمریکا انجام شد. همین قانون انگیزه برگزاری کنفرانس‌ها و انجام بررسی‌هایی در مورد اهداف آموزش فنی و حرفه‌ای و



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

1. Smith Hughes

سیاست کلی آموزش مهارتی شد. مدارس فنی و حرفه ای تاسیس و تعداد این مدارس پاره وقت برای ادامه تحصیل در حرف مختلف، فزونی گرفت.

در آلمان و فرانسه کوششهای به عمل آمد که بدوا در صنعت و سپس در دوره های شغلی صنفی، آموزش فنی و مهارتی نظم بیشتری یابد و با تدوین مقررات و تنظیم مهارتهای شغلی در یک مجموعه مدون به نام استانداردهای آموزشی فرایند آموزش فنی و حرفه ای را منظم نمود. بدین گونه مبنای استانداردهای آموزشی پایه گذاری شد (نصرتیه، ۱۳۸۹:۱۸).

پیشرفت و توسعه صنایع موجب شد روش آموزش در محیط کار و واحدهای صنعتی شکل صحیح و گستردگی زیاد در تمام زمینه های صنعتی و تجاری به خود بگیرد.

به منظور انجام مقایسه نظام آموزش فنی و حرفه ای ایران با کشور ژاپن لازم است نظامهای آموزشی متفاوت و معمول در جهان را از لحاظ ساختار و بافت آموزشی موجود در آنان، به همراه آموزش متوسطه عمومی، آموزش متوسطه و آموزش فنی و حرفه ای مورد بررسی و مذاقه قرار داده، آنگاه نتیجه گیری مورد نظر را در این پژوهش را بعمل آوریم.

ابتدا باید گفت که، نرخ رشد سالیانه نظامهای آموزش عمومی و آموزش فنی و حرفه ای در سالهای ۸۰-۱۹۹۵ در سطح جهان ۴/۷٪ بوده است و این رشد همچنان ادامه یافته است تا بین سالهای ۲۰۰۰-۱۹۹۵ رشد آموزش فنی و حرفه ای در حدود ۹/۹ درصد و رشد آموزش متوسطه عمومی ۹/۳ درصد بوده است در نتیجه رشد فنی و حرفه ای ۶٪ / درصد بیشتر از آموزش عمومی میباشد. سالهای ۹۰-۱۹۸۵ بر اساس اسناد مزبور قاره آفریقا بالاترین رشد را در سالهای ۹۰-۱۹۸۵ داشته است که نرخ رشد معادل ۷/۵ درصد در آموزش فنی و حرفه ای میباشد، در حالیکه رشد آموزش عمومی این قاره ۱۲/۲ درصد می باشد و این اختلاف ۴/۷ درصد است. در اروپا و روسیه این اختلاف ۴/۲ درصد و در آمریکای لاتین ۱/۴ درصد است در حالیکه در قاره آسیا این دو نظام آموزشی تقریباً رشد مساوی داشته اند. (۴/۷ درصد در آموزش فنی و حرفه ای و ۴/۸ درصد در آموزش عمومی). اگر کشورهای مختلف جهان را از نظر توسعه اقتصادی در نظر بگیریم خواهیم دید که در کشورهای توسعه یافته بیشتر از ۲ برابر اختلاف رشد این دو نظام میباشد (۲ درصد در مقابل ۱/۴ درصد) در حالیکه در کشورهای در حال توسعه اختلاف زیادی را نمیتوان مشاهده کرد.

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

## تاریخچه آموزش مهارتی در ایران

تاریخچه آموزش‌های فنی و مهارتی غیر رسمی در ایران به درستی مشخص نیست، لیکن در متون و اسناد تاریخی به اعزام کارگردان و تکنسین‌ها به کشورهای صنعتی برای کسب مهارت و تأمین اسناد کار ماهر، یا استخدام استادکاران خارجی در داخل کشور اشاره شده است. براساس برخی مدارک و مستندات موجود در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور روند تصویب قوانین و اتخاذ تصمیم‌های مربوط به آموزش‌های فنی و مهارتی در جدول شماره ۲ توضیح داده شد (موسوی، ۱۳۸۹: ۱۵)

حرفه آموزی از جمله مواردی بوده که در هر جامعه از موقعیت اجتماعی و فرهنگی و برای کلیه قشرهای جامعه اهمیت حیاتی داشته و در واقع حیات، رونق و افتخار هر جامعه به مشاغل و حرفه وابسته بوده است که با عنوان صنایع و حرفه و آثار آن جامعه یاد می‌شود.

با تأسیس دارالفنون توسط امیرکبیر که باعث تقویت و حفظ صنایع داخلی و ایجاد بازارهای مناسب در کشورهای عثمانی، هند، روسیه گردیده بود، مدرسه مجمع الصنایعی در تهران طراحی و ایجاد گردید. این مدرسه دارای حجره‌هایی بود و استاد صنعتگر و هنرمندان و شاگردان در این حجره‌ها به آموزش و آموختن مشغول بودند. در سال ۱۲۸۶ ه. ش. معلمان در دوره فلز کاری و درودگری در شهر تهران مشغول به فعالیت شدند. با شروع جنگ جهانی اول این همکاری خاتمه پیدا کرد و بعد از جنگ دوباره ادامه پیدا کرد و با آغاز جنگ جهانی دوم دوباره این همکاری قطع گردید. بعد از جنگ جهانی دوم در سال ۱۳۲۳ همکاری بین دو کشور آغاز گردید و در سال ۱۳۳۸ ه. ش. معلمان ایرانی که در آلمان آموزش دیده بودند جایگزین معلمان آلمانی شدند. به تدریج در سطح تهران هنرستانها و دبیرستانهای که این گونه آموزشها را ارائه می‌گردند دایر گردید.

در دهه ۴۰ و ۵۰ هجری شمسی، هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش و در سال‌های بعد مراکز تعلیمات حرفه‌ای کانون کارآموزی و صندوق کارآموزی تأسیس شد. پس از انقلاب شکوهمند اسلامی ایران در سال ۱۳۵۷ ه. ش. با توجه ضرورت وجود دستگاهی مشخص و قانونمند که متولی آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش غیر رسمی باشد، «سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی» از متمرکز کردن اداره کل آموزش حرفه‌ای، مرکز تعلیمات حرفه‌ای صندوق



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

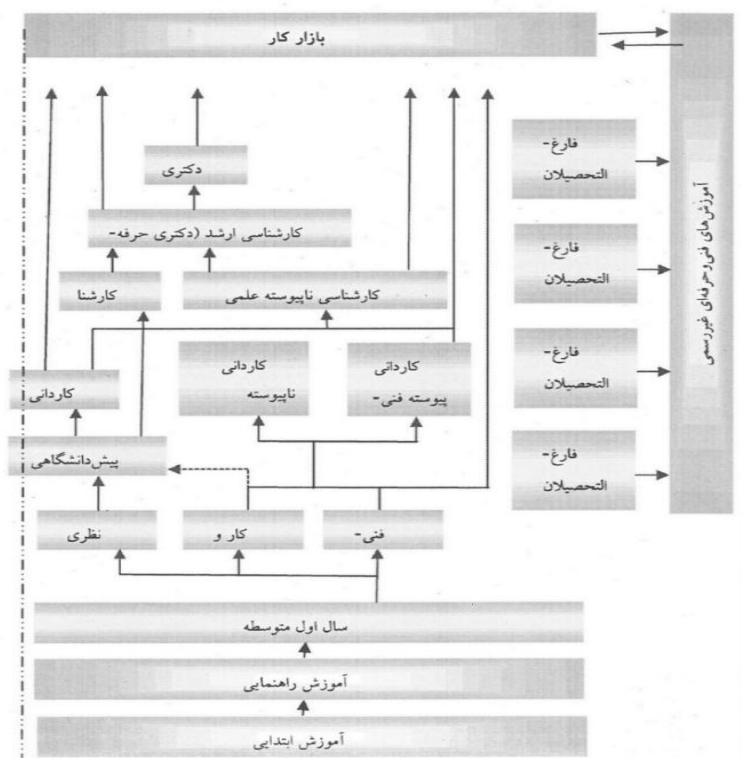
کارآموزی، کانون کارآموزی، واحدهای مربوط به مطالعات نیروی انسانی و اشتغالی وزارت کار و امور اجتماعی تأسیس شد. در تاریخ ۱۳۶۰/۱۱/۱۷ «سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی» به «سازمان آموزش فنی و حرفه ای» تغییر نام یافت (پرنده و همکاران، ۱۳۹۰: ۶).

جدول ۲. روند تصویب قوانین مربوط به آموزش‌های فنی و مهارتی غیر رسمی در ایران

سال	موضوع
۱۳۳۱	تصویب آئین نامه کارآموزی و افزایش مهارت در چهار فصل
۱۳۴۶	تغییر عنوان «سازمان اردوی کار» به «کانون کارآموزی»
۱۳۴۹	تصویب اساسنامه صندوق کارآموزی با ۱۷ ماده و یک تبصره
۱۳۵۴	تصویب آیین نامه استخدام «مراکز تعلیمات حرفه ای» در شورای عالی اشتغال
۱۳۵۹	تشکیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی از ادغام سه نهاد صندوق کارآموزی، کانون کارآموزی و اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار با هدف تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص ماهر و نیمه ماهر
۱۳۸۴	تشکیل ستاد هماهنگی آموزش فنی و حرفه‌ای به ریاست معاون رئیس‌جمهور
۱۳۸۹	تصویب کلیات سازمان ملی مهارت که تصویب ولی عملیاتی توسط مجلس نشد

(محقق ساخته)

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)



شکل ۲. ساختار نظام آموزشی کشور (برگرفته از ثابت‌نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)

جدول ۳. اسناد و قوانین بالادستی سیاست‌ها و برنامه‌های نظام فنی و مهارتی

ردیف	اسناد و قوانین
۱	قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران
۲	سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی
۳	برنامه پنج ساله پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴-۱۳۹۰)
۴	منشور کاری وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی
۵	سیاست‌های کلی اشتغال
۶	نقشه جامع علمی کشور
۷	سیاست‌های کلی نظام اداری
۸	تحول در نظام اداری کشور
۹	قانون مدیریت خدمات کشوری
۱۰	قانون حمایت از شرکت‌ها و مؤسسات دانش بنیان و تجاری سازی نوآوری و اختراعات
۱۱	آیین نامه آموزش مهارت و فناوری
۱۲	قانون کارآموزی
۱۳	قانون کار
۱۴	قانون بیمه بیکاری
۱۵	قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمانی
۱۶	قانون ساماندهی و حمایت از مشاغل خانگی

منبع: سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۹۰

### سیاست‌گذاری در نظام آموزش مهارتی ایران

در حال حاضر دستگاه‌ها و نهادهای متعددی از جمله شواری عالی آموزش و پرورش، شورای عالی آموزش‌های علمی و کاربردی؛ وزارت کار و امور اجتماعی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت جهاد کشاورزی، وزارت بازرگانی و وزارت نیرو، جهاد دانشگاهی؛ دهها موسسه آموزش عالی آزاد؛ سازمان گردشگری و میراث فرهنگی و وزارت صنایع، استانداردهای مهارت آموزی و برنامه درسی را بدون رعایت ضوابط و معیارهای ملی و بین المللی بویژه نظام طبقه بندی مشاغل (Isco)<sup>۱</sup> و طبقه بندی نظام‌های آموزشی (ISCED)<sup>۲</sup> تهیه و اجرا کرده و گواهینامه مهارت یا مدرک تحصیلی اعطا می‌کنند.

1. ISCO: International standard classification occupation  
2. ISCED: International standard classification Education



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶



این تنوع ساختاری در تهیه استانداردهای مهارت آموزشی از یک سو موجب سردرگمی بین تعریف استانداردهای حرفه‌ای و استانداردهای آموزشی شده و از سوی دیگر مانع ارتباط آنها با هم در قالب ساختار آموزشی و ارتباط خروجی‌های آموزشی با نیازهای کارفرمایان بویژه صنعتگران شده است. آموزشها بر اساس نیاز بازار و آینده پژوهی خاصی صورت نمی‌گیرد و مریبان مجرب که آموزشهای به روز دیده باشند و سایر مریبان را نیز آموزش دهند بسیار کم هستند.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی شامل شاخه کار و دانش و شاخه فنی و حرفه‌ای در مقطع آموزش متوسطه و دوره‌های کاردانی و کارشناسی علمی و کاربردی و کاردانی پیوسته فنی و حرفه‌ای توسط دو نهاد یعنی «شورای عالی آموزش و پرورش» و «شورای عالی آموزش‌های علمی کاربردی» بدون ارتباط با نهادهای اقتصادی و بازار کار کشور سیاستگذاری و هدایت می‌شود. و مشخص نشدن نهاد اصلی سیاستگذاری و اجرای شدن آن، هرچند که قانون نهاد ملی سیاستگذاری مهارت در سال ۱۳۸۹ تصویب شده ولی متأسفانه هنوز اجرای نگردیده که این موضوع از نقاط ضعف موجود است.

سیاستگذاری صورت گرفته یادکور سیاستگذاری است، یا هدفمند صورت نگرفته است پس نه بازار محور است و نه دارای کیفیت و بهره‌وری لازم و با وجود هزینه‌های کلان به اهداف مورد نظر دست نیافته است هرچند که مقوله کارآفرینی مغفول واقع شده است.

### تاریخچه آموزش مهارتی در ژاپن

ژاپن کشوری که دور تا دور آن را آب فرا گرفته است، تنها ۱۷٪ از زمینهای آن قابل کشاورزی است، دارای ۱ بی سواد می باشد، دین اکثر مردم این کشور ۱۲۰ میلیونی بودائی و شینتو است. و از ایران ۵ برابر کوچک تر است و در پایان جنگ جهانی دوم تنها ۳۰٪ از زیرساختهای آن سالم مانده بود. و از لحاظ منابع زیر زمینی به شدت فقیر است.

برخلاف آموزش رسمی، آموزش حرفه‌ای در ابتدای دوران اصلاحات میجی بطور نظام یافته‌ای شکل نگرفت، هرچند که در این دوران ضرورت آموزش‌های حرفه‌ای تشخیص داده شده بود و کوشش‌هایی نیز در این رابطه صورت گرفت. در ابتدا برآوردی از نیروی کار ماهر مورد نیاز براساس پیشنهاد صنایع مختلف در دهه ۱۸۷۰ به عمل آمد. چنین کوششی در بیش از یک صد سال قبل نشان می‌دهد که

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

تصمیم گیران نظام آموزشی ژاپن اهمیت زیادی به منابع انسانی و آماده سازی آنها در یک نظام برنامه ریزی شده، قائل بودند. مقایسه آمار حاصل از این برآورد با کشورهای پیشرفته، ضرورت کوشش‌هایی سیستماتیک دولت و بخش خصوصی را برای تأمین نیروی ماهر مورد نیاز برای صنایع مدرن مورد تأکید قرار داد (توسلی، ۱۳۸۹: ۲۸)

سازمان‌های عمومی و خصوصی مختلفی مسئولیت تأمین نیروی انسانی ماهر را تحت نظارت و راهنمایی وزارت کار و وزارت علوم برعهده گرفتند. گذشته از این، بسیاری دیگر از واحدهای اقتصادی و کارخانه‌ها نیز به صورت مستقل، آموزش‌های ضمن خدمت و سایر آموزش‌های غیر رسمی را دایر کردند. این نظام آموزشی تا دهه ۱۸۸۰ بیشتر به واحدهای بزرگ اقتصادی که تحت پوشش دولت بودند، محدود می‌شد و گسترش آنها به بخش خصوصی از زمانی آغاز شد که در این دهه دولت به دلیل مشکلات مالی و فقدان مدیریت کارآمد مجبور شد تمامی صنایع به جز راه آهن، ارتباطات و مهمات سازی را به بخش خصوصی واگذار کند (توسلی، ۱۳۸۹: ۲۸).

از آن زمان به بعد، صنایع خصوصی بزرگ به عرضه کنندگان اصلی نیروی کار ماهر تبدیل شدند. متون و تکنیک‌های لازم برای صنایع کوچک و متوسط ترکیبی از تکنیک‌های سنتی و تکنولوژی جدید بود و به همین دلیل، نیازشان به متخصصان کمتر از صنایع بزرگ بود.

صنایع ژاپن در سال ۱۹۳۰ به بعد بدلیل شرایط جنگی بیشتر دولتی و در اختیار نظامی گری قرار گرفت. آموزشی نیروی انسانی را براساس نیاز موقعیت جنگی و نه براساس نیاز طبیعی رشد تکنولوژی، گسترش دهند. جنگ جهانی دوم موجب نابودی اساسی در ژاپن شد و جمع کثیری از افراد بیکار شدند. در نتیجه بکارگیری و سازماندهی نیروی بیکار که شدیداً مایوس بودند و در عین حال از مهارت و تخصص فوق العاده‌ای نیز برخوردار بودند، از مهم ترین وظایف دولت بعد از جنگ به حساب می‌آمد. در سایه حمایت آمریکا و فرم‌های اقتصادی و سیاسی در ژاپن شکل گرفت که انهدام نظامی گری و استقرار دموکراسی بود.

قانون آموزش حرفه‌ای ۱۹۵۸ اولین قدم برای تأمین نیازهای فوری صنایع نیروی کار ماهر\_ بویژه صنایع فلزی و ماشین سازی و در دراز مدت برای تأمین نیازهای دائم تکنولوژی بود.



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

این قانون فعالیت‌های آموزشی جدید را ترغیب می‌کرد و عمدتاً بر افزایش دانش فنی کارکنان شاغل و کارگران بیکار و معلولین جنگی متمرکز شده بود. در سال ۱۹۶۹ قانون آموزش فنی و حرفه‌ای مورد بازنگری قرار گرفت و در سال ۱۹۷۱ طی یک برنامه توسعه ملی پانزده ساله جایگزین برنامه قبلی شد و به مورد اجرا گذاشته شد. برنامه جدید بر آموزش مادام‌العمر خدمت و در محیط اداره و کارخانه تأکید داشت.

### سیستم آموزشی ژاپن

در سیستم آموزشی ژاپن سه نوع آموزش طراحی شده است که به صورت موازی با هم کار می‌کنند و در خیلی شرایط با هم تلاقی نیز می‌کنند سیستم آموزش مدرسه‌ای، فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی. همه بچه‌ها در سن شش سالگی وارد مدرسه ابتدایی می‌شوند شش سال را همه باید بخوانند وقتی وارد مرحله متوسطه دوم شدند می‌توانند قسمت فنی و حرفه‌ای و یا ادامه تحصیل در سیستم متعارف مدرسه را انتخاب کنند. در سیستم معمول پس از شش سال دیپلم دریافت می‌کنند اما در سیستم فنی و حرفه‌ای پس از پنج سال دیپلم فنی و حرفه‌ای دریافت می‌کنند. سه سال اول در هر مقطع تقریباً مشابه هم می‌باشد ولی در سیستم فنی و حرفه‌ای به صورت مرحله مطالب فنی وارد دروس آنها می‌شود.

در صورتی که کارآموز تمایل داشته باشد پس از متوسطه اول نیز می‌تواند به مدرسه فنی و حرفه‌ای برود و تحصیلات خود را ادامه دهد و پس از سه سال مدرک دیپلم فنی و حرفه‌ای دریافت کند و نیز به گذراندن سال آخر مدرسه می‌تواند دو سال بعد از مقطع دیپلم به تحصیل خود ادامه دهند و مدرک فوق دیپلم فنی و حرفه‌ای دریافت کنند. یا اینکه پنج سال درس بخواند و مدرک لیسانس فنی و حرفه‌ای دریافت کند. بیش از ۸۰٪ فارغ‌التحصیلان در مقاطع فنی و حرفه‌ای استخدام می‌شوند. مدارس فنی در ژاپن موفق‌تر هستند و دلیل آن اینست که استانداردها و تعاریف مشاغل خود را از کارخانه و شرکت‌ها دریافت می‌کنند و این استانداردها سریعاً مورد تأیید سازمان گسترش نیروی انسانی ژاپن قرار می‌گیرد و لذا نیروها نیز بلافاصله استخدام می‌شوند. در ژاپن مقطع فوق لیسانس فنی و حرفه‌ای وجود دارد و قوانین آموزش فنی برای کارگران حتی نیروهای خدماتی

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

(نظافتچی، فروشنده، کارگر ساختمانی ساده) باید آموزش ببینند و مدارک صلاحیت لازم را دریافت کنند. (کریمی و لاری، ۱۳۹۴: ۱۷).

دانشگاه پلی تکنیک در ژاپن وابسته به وزارت کار ژاپن و زیرنظر مرکز گسترش نیروی انسانی می باشد علاوه بر دوره های آموزشی دانشگاهی خود رشته های مربوط به تربیت فنی و حرفه ای نیز دارد که در آن مربی های مورد نیاز مراکز آموزشی تربیت می شوند و مربی های فعلی نیز آموزش به روز می بینند در ژاپن مراکز آموزش فنی و حرفه ای هیچ الزامی برای استفاده از مربی های خاص مثلا کارت مربی گری را ندارد ولی بدلیل رقابت شدید آموزش بویژه در بخش خصوصی وجود دارد، شرایط استخدام مربیان بسیار سخت است. مربیان ضعیف در بازار حذف می شوند هرچند که مربیان آموزش های لازم و گواهینامه های معتبر را اخذ می کنند ولی لیاقت و سابقه درخشان در بین مربیان و محیط کار بسیار با اهمیت است.

مراکز آموزش خصوصی می توانند دوره های آموزشی و مشاغلی را براساس استانداردهای لازم تعریف و آموزش بدهند و در صورت تأیید استانداردها از سوی مراکز تربیت نیروی انسانی می توانند گواهینامه رسمی صادر کنند و در غیر این صورت مرکز خود گواهینامه داخلی صادر می کنند. این گواهینامه آنقدر اعتبار دارد که میتوان با آنها در کارخانجات استخدام شد.

### آموزش فنی و حرفه ای در ژاپن

امروزه، نظام آموزش فنی و مهارتی، به عنوان یکی از اجزای مهم نظام آموزش و پرورش کشورها، متصدی اصلی پرورش نیروی انسانی ماهر و نیمه ماهر است (شیخ الاسلامی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸)

شناسایی این نظام ها برای دستیابی به مدیریت اثر بخش ضروری است. نظام های آموزشی و تربیت حرفه ای و مهارتی، شبکه از سازمان هستند که خدمات گوناگون آموزشی و حرفه ای آموزی را با سفارش و راهبری مقامات مختلف مسئول برای انواع متفاوت مشتریان در سطح ملی ارائه می کنند (گاسکف، ۱۳۸۴: ۲۵)

آموزش رسمی در کشور ژاپن متشکل از آموزش پیش دبستانی (یک تا سه ساله) ابتدایی (شش ساله)، متوسطه اول (سه سال) متوسطه دوم (سه سال) و



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

آموزش عالی (دو تا پنج سال) است. آنهایی که آموزش نه ساله اجباری را در مدارس مقاطع ابتدایی و متوسطه اول به اتمام می‌رسانند، ممکن است وارد مدارس متوسطه دوم شوند.

معمولا دانش آموزان در آزمون ورودی برای ادامه تحصیل در مدارس مقطع متوسطه دوم شرکت می‌کنند. علاوه بر دوره‌های تمام وقت دوره‌های نیمه وقت و مکاتبه‌ای نیز وجود دارد. دوره‌های تمام وقت سه سال طول می‌کشد، در حالیکه دوره‌های نیمه وقت یا مکاتبه‌ای سه سال یا بیشتر طول می‌کشد دو دوره اخیر عموماً برای کارگران جوان طراحی شده است که می‌خواهند دوره متوسطه دوم خود را در مسیری انعطاف پذیر و متناسب با نیازهای شخصی ایشان طی کنند. همه این دوره‌ها منجر به اخذ گواهینامه آموزشی متوسطه دوم می‌شوند (unesco، ۲۰۱۱:۲۱)<sup>۱</sup>

اغلب برنامه‌ها و دوره متوسطه به وسیله وزارت آموزش، فرهنگ، ورزش و علوم و فناوری ارائه می‌گردد. انواع محدودی هم توسط سایر موسسات ارائه می‌شود. وزارت دفاع برای آنها که دوره آموزش اجباری را به اتمام رسانده و علاقمند به خدمت در نیروی نظامی ملی هستند، مدارس را دارد.

ژاپن دارای کمتر از ۱٪ بی سواد می‌باشد و سطح علمی افراد در آن فوق العاده مطرح است. ژاپن بعد از جنگ جهانی در شش مرحله شروع به سیاستگذاری از سال ۱۹۴۵ تا ۱۹۹۲ نموده است در مرحله فعلی که مرحله هفتم از سیاستگذاری و برنامه ریزی مهارتی در ژاپن است، ارتقای شغلی کارکنان خود حمایت می‌کند زیرسازی و ساختارهای اجتماعی برای نیاز کاری بازار کار بررسی می‌شود و نیروی کار بر این اساس تربیت می‌شوند یعنی عملاً استانداردهای شغلی بروز تهیه و ارائه می‌شود و نیروهای کاری حتی علی‌رغم اینکه مشغول به کار هستند ملزم می‌باشند سطح فنی و حرفه‌ای خود را با آموزش‌های مداوم فنی و حرفه‌ای بروز نمایند. و این مورد برای کلیه کارکنان یقه آبی و یقه سفید الزامی می‌باشد. همچنین در این مرحله ژاپنی‌ها درصدد هستند تا سن اشتغال خود را پایین بیاورند و نوجوانان را نیز به کارهای سبک تر وارد بازار کار کنند تا در مرحله که به کمبود نیروی کار

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

1. The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization .

مواجه هستند این افراد آماده باشند. لذا معیارهای فراگیر جهت ارتقای سطح استانداردهای شغلی نوجوانان تهیه می‌کنند.

ژاپن دارای جمعیتی بیش از ۱۲۰ میلیون نفر است که توزیع ۸۰ میلیون نفر نیروی کار در ژاپن به شرح ذیل می‌باشد.

خیلی از مدارس فنی و حرفه ای استانداردها و تعاریف مشاغل خود را از کارخانه و شرکت ها دریافت می‌کنند. و به نیروهای خود را بر اساس همان استانداردهای مورد نیاز آن کارخانه و شرکتها آموزش می‌دهند. این استانداردها مورد تایید سازمان گسترش نیروی انسانی ژاپن قرار می‌گیرد لذا این نیروها بلافاصله استخدام می‌شوند. در حال حاضر تحصیلات فنی و حرفه ای در ژاپن تا مقطع فوق لیسانس نیز گسترش پیدا کرده است. در ژاپن مشاغل کارکر فرسگاه، کارگران ساختمانی و کافه ها نیز باید آموزش لازم را دریافت و گواهینامه اخذ کنند. مسول اصلی آموزش مهارتی و تربیت مربی کالج های هستند که زیر نظر وزارت کار و مرکز گسترش نیروی انسانی با بودجه دولتی، شورای شهر و شهرداری ها مشغول به آموزش مهارتی هستند و الزاما باید دوره ای اجباری تا پایان متوسطه اول را گذرانده باشد. مربیان در این کالج ها آموزش داده می‌شوند و مربیان قدیمی تر آموزشهای به روز و جدید دیده و گواهینامه رسمی دریافت می‌کنند هرچند که لیاقت و سابقه درخشان نیز مهم تلقی میشود.

جدول ۴. تقسیم نیروی کار در ژاپن

نوع شغل	مشاغل خدماتی	تولید و صنایع	تجارت	عمران	کشاورزی	دولتی	حمل و نقل	مالی و بیمه	سایر
درصد	۳۲/۵	۲۲/۳	۱۶/۷	۱۰/۶	۷/۱	۶	۵/۷	۴/۶	۳/۵

### سازمان اشتغال در ژاپن

سازمان اشتغال در ژاپن یکی از سازمانهای تابعه وزارت کار و امور اجتماعی و درمانی ژاپن می‌باشد وظیفه این سازمان ردیابی مشاغل در جامعه، ردیابی نیازهای شغلی آینده، نحوه ارتقای مشاغل و ردیابی تکنولوژی‌های جدید برای مشاغل موجود در جامعه می‌باشد.

در این سازمان انواع حرفه‌ها ردیابی می‌شوند و هر ساله برای رفع نیاز جامعه به این حرفه‌ها استانداردهای شغلی و نیازهای حرفه‌ای جدید در زمینه این حرفه‌ها تدوین می‌شود و در اختیار سازمان تربیت نیروی انسانی که سازمان دیگری وابسته



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

به وزارت کار ژاپن است قرار می‌گیرد تا سیستم‌های آموزشی مورد نیاز برای این مشاغل تهیه شود.

جدول ۵. نحوه حضور آموزش دیدگان فنی در بازار کار

صنعت اتومبیل	الکترونیک	ماشین آلات صنعتی	مدیریت آموزشی
۲۹/۶٪	۲۴/۸	۸/۶	الباقی

مسئول سیاست گذاری در نظام TVT کالجهای هستند که هم در بخش دولتی و خصوصی زیر نظر وزارت کار و رفاه مشغول به فعالیت هستند. در ژاپن نظام TVET<sup>۱</sup> وجود ندارد بلکه نظام TVT وجود دارد. مسئول سیاست گذاری در نظام MECST<sup>۲</sup> وزارت آموزش، فرهنگ، ورزش، علوم و تکنولوژی است که با استفاده از گروه مشاوران سیاست گذاری در آن نظام انجام می‌شود. مسئول سیاست گذاری در نظام MHLW<sup>۳</sup> وزارت بهداشت، کار و رفاه است. «واحد تجدید حیات دولت» که توسط حزب حاکم ژاپن ایجاد شده است سیاست گذاری آموزشی را هر دو نظام فوق را برعهده دارد. دانش آموزان پس از گذراندن مرحله متوسطه اول می‌توانند علاوه بر ورود به مرحله متوسطه دوم به کالجهای تکنولوژی یا دبیرستانهای حرفه ای که آموزشهای آنها بیشتر کاربردی است مراجعه کنند، و مدارس مکاتبه ای، پاره وقت و مدارس ترکیبی وارد شوند. حضور در مدارس تکمیلی ۳ سال و دوره‌های پاره وقت ۳ سال و بیشتر است. بر اساس پژوهش در سال ۲۰۰۹، تعداد کل دانش آموزان دبیرستان در ژاپن ۳/۳۳۸/۸۶۱ نفر می‌باشد که توزیع آن مطابق جدول زیر است:

جدول ۶. توزیع دانش آموزان دبیرستان در ژاپن

عنوان	دانش آموزان دبیرستان	در صد
جریان اصلی	۲/۴۱۴/۳۴۴	۰/۷۲/۳
صنعت	۲۶۷/۲۸۹	۰/۸
تجارت	۲۲۳/۱۰۷	۰/۶/۷
دیگر	۴۳۴/۱۲۱	۰/۱۳
	۳/۳۳۸/۸۶۱	۱/۰۰

(محقق ساخته، ۱۳۹۶)

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

1. Technical and Vocational Education and Training
2. Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology
3. Ministry of Health, Labor and Welfare

وزارت بهداشت، کار و رفاه ژاپن فرمت شناسنامه شغلی را تهیه و ارائه نموده است تا کلیه افراد بتوانند این شناسنامه شغلی را تهیه و وزارت مزکور برای آینده شغلی آنها برنامه ریزی و شغل مناسب و هماهنگ با کارجو ایجاد نماید. در ایران مطابق ماده ۲۸ قانون اساسی وظیفه دولت ایجاد اشتغال است که متأسفانه علاوه بر نداشتن سیاستگذاری و برنامه ریزی مناسب برای ایجاد شغل، آینده نگری لازم نیز صورت نگرفته و سیل افراد مدرک به دست بیکار شاهد بر این موضوع است.

پیش دبستانی	ابتدایی	آموزش دبیرستان		آموزش عالی	
		بخش متوسطه مقدماتی	بخش متوسطه پیشرفته	دوره‌های پیشرفته مدارس معلولین و استثنائی	دوره‌های پیشرفته
بخش کودکان	بخش ابتدایی			کالج فن آوری	
				پاره وقت	دوره های پیشرفته
				از راه دور	
				مدارس متوسطه دوم	دوره های پیشرفته
					دوره های پیشرفته از راه دور
					دوره های پیشرفته از راه دور
					دوره های پیشرفته از راه دور
				کالج آموزش خاص	
				آموزشگاه های متفرقه	
				کالج های آموزش ویژه	
مدارس متفرقه					

۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸
---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

سال‌های تحصیل در ژاپن

۳	۴	۵	۶	۷	۸	۹	۱۰	۱۱	۱۲	۱۳	۱۴	۱۵	۱۶	۱۷	۱۸	۱۹	۲۰	۲۱	۲۲	۲۳	۲۴
---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

شکل ۳. نظام آموزشی و آکادمیک و مهارتی و ارتباط عمودی و افقی آموزش ها و نحوه ادامه

تحصیل در ژاپن (لاری و کریمی، ۱۳۹۴)



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست

سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶



آموزش فنی و حرفه ای در ژاپن توسط سازمان ارتقاء منابع انسانی و استخدام، زیر نظر وزارت کار و بهداشت که متشکل از ۶۲ مرکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی و ۱۲ کالج دولتی می باشد فعالیت می کند. در سیاستگذاری آموزش فنی و حرفه ای، سیاستهای صنعتی، گزارشهای استانی، تغییرات فنی و صنعتی و تغییر در جمعیت کارگری منطقه ای با هماهنگی بخش خصوصی با مذاقه خاص در نظر گرفته می شود. نظام ملی آزمون مهارت در ژاپن از سه قسمت تشکیل شده است که عبارتند:

نظام ملی آزمون مهارت شغلی، نظام اعتبار بخشی به آزمون مهارتهای شغلی درون شرکتی و سازمانی و نظام آزمون گواهینامه کسب و کار هر چند ارزیابی کارمندان دولت توسط مقامات دولتی صورت می گیرد و به چهار سطح یعنی ویژه، یک، دو و سه درجه بندی شده است. گواهینامه سطح یک توسط وزارت بهداشت و کار و دیگر سطوح توسط دولتهای محلی اعمال میشود.

جهت ایجاد امنیت برای کارفرما، کارگران باید پویا باشند. لذا باید سیستمی طراحی شود که براساس آن کارگران و کارفرمایان بتوانند در زمینه نیاز بازار کار رابطه داشته باشند و کارگران حرفه و تحصیلات خود را براساس نیاز بازار کار بهبود بخشند. به همین دلیل نیاز دیده شد پنج ساختار برای بازار کار ژاپن ایجاد شود. که توسط این پنج ساختار امنیت شغلی برای کارگران و همچنین نیاز کارفرمایان براساس بازار عرضه و تقاضا تأمین می شود. بهبود سازکاری بازار عرضه و تقاضا، ایجاد سیستم پشتیبانی ترویج و ترقی مشاغل، افزایش و بروز نمودن سیستم مرتبط با نیاز بازار کار به منابع انسانی و ایجاد استانداردهای و سیستم های ارزشیابی توانائی های حرفه ای در ضمن در صورت بیکاری کارمندان یا کارگران علاوه بر آموزش در مراکز فنی و حرفه ای حقوق بیمه بیکاری به طور کامل توسط دولت پرداخت میشود و کارگران از امنیت مالی و درمانی لازم برخوردار هستند.

تمام کالجهای خصوصی باید توسط وزارت کار و بهداشت مجوز در یافت کنند. خدمات مبادله ای استخدامی توسط دفاتر امنیتی محل کار به نام سلام کار ارائه می شود.

در ژاپن نسبت معلم به دانش آموز ۱/۱۳، مریبان ۱/۲۴، و اساتید ۱/۲۲ می باشد و در ایران هنوز استاندارد خاصی مطرح نیست. مراکز فنی و حرفه در ژاپن محیط واقعی کار را برای دانش آموزان فراهم می کنند. در ژاپن موسسه ای به نام موسسه

تحقیقات ملی وجود دارد که اقدامات پژوهشی پیشرو و آینده نگری که از سوی دولت درخواست شده است را انجام می دهد.

کالجهای فنی و حرفه ای ژاپن به سمت جذب کارآموز خارج از کشور هستند، فازغ التحصیلان دانشگاههای که جویای کار هستند و جوانان نیز علاقه خاصی به اینگونه آموزش دارند.

از وظایف وزارت کار و بهداشت ژاپن (رودوشیو) مدیریت و ترویج و واکنش به تغییرات در ساختار صنعتی یا شغلی، ایجاد فرصتهای برابر شغلی برای همگان، هماهنگ سازی کار و خانواده، ارتقای شغلی برای سالمندان، حمایت از کارگران، مشخص شدن صنایع فرسوده، ترویج یادگیری مادالعمر و تجدید حیات شرکتهای کوچک و متوسط از وظایف اصلی این وزارتخانه می باشد.

در ژاپن شرکتهای ملزم هستند که ۱۰٪ از افراد مورد نیاز خود را از افراد معلول جسمی که توسط کالجها آموزش دیده اند استفاده کنند و در صورت عدم استفاده جریمه نقدی صورت میگیرد. ارزیابی کامل و دقیق از کالج های آموزشی توسط وزارت کار و بهداشت ژاپن<sup>۱</sup> که شامل کارکنان، مربیان، تجهیزات، محتوا درسی و سرفصل آموزشی و مواد مصرفی صورت میگیرد.



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

---

1. Ministry of Labor and Health of Japan



مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

شکل ۴. چارت تشکیلاتی دایره تأمین منابع انسان، ( سازمان آموزش فنی و حرفه ای)

جدول ۷. مقایسه ویژگی‌های نظام مهارت در ژاپن و ایران

ویژگیهای نظام مهارت در ژاپن	ویژگیهای نظام مهارت در ایران
تعداد افراد آموزش دیده بر اساس نیاز جامعه و بازار است.	آمورش ها بدون هدف و برنامه خاص است و نهاد های که نیاز بازار و جامعه را شناسایی کند وجود ندارد.
سازمانهای دولتی و خصوصی تحت نظارت کامل و هماهنگ با وزارت کار و علوم هستند. و در سیاستگذاری و اجرا نقش فعال دارند.	عدم نظارت کامل بر آموزشگاههای آزاد و دخیل نکردن آنها در سیاستگذاری
هدفمند بودن و فعال و تاثیر گذار بودن بخش خصوصی	آینده پژوهی خاصی مد نظر در بخش خصوصی و دولتی نیست
اهمیت خاص و ویژه به آموزشهای افراد در حال خدمت تا پایان عمر	عدم آموزشهای مستمر و متناوب به کارمندان و کارگران یا دادن آموزشهای سطحی و غیر مرتبط
استانداردهای آموزشی کارآموزان، محتوای آموزش و مربیان به روز است.	عدم بازنگری و به روز نبودن استانداردها و آموزشها مورد نیاز
پایین آوردن سن اشتغال و افزایش آموزشهای شغلی و زندگی	افزایش سن اشتغال به دلیل تاخیر در ورود به بازار کار
وجود یک سازمان مستقل جهت رد یابی اشتغال و هماهنگی نهادهای دولتی و خصوصی جهت سیاستگذاری	عدم وجود نهاد مستقل سیاستگذاری
دریافت استانداردهای لازم شغلی از صاحبان صنایع	عدم هماهنگی در بخش دولتی و خصوصی با صاحبان صنعت و خدمات
رقابت شدید جهت آموزش در هر دو بخش خصوصی و دولتی	عدم رقابت و هماهنگی در بخش دولتی و خصوصی
قانونمند بودن، هدفمند بودن، انعطاف پذیر بودن و بهره ور بودن آموزشهای مهارتی	عدم انعطاف، بهره وری و کیفیت آموزشی
دارای صلاحیت حرفه ای با ارزیابی کامل	ارزیابی سطحی و سلیقه بدون استاندارد های لازم
تایید آموزشهای بخش خصوصی با استانداردهای کامل از سوی مراکز تربیت نیروی انسانی ژاپن	عدم اعتماد کامل به بخش خصوصی حتی با وجود قانون
هر دو کشور به اهمیت خاص آموزش مهارتی واقف هستند	هر دو کشور آموزش رسمی و غیر رسمی را منطبق و هماهنگ کردند.
هر دو کشور در یک دوره تاریخی شروع به اصلاحات و تحول آموزش کردن.	هر دو کشور دارای نظام پادشاهی و ارباب - رعیتی بوده اند و به مساله فرهنگ اهمیت می دهند.

(محقق ساخته، ۱۳۹۶)



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

## نتیجه گیری

در این پژوهش که با روش شش مرحله فلیپس به مقایسه و تطبیق سیاستگذاری در آموزش مهارتی دو کشور آسیایی ایران و ژاپن با هدف شناخت دلایل نا کارآمدی نظام آموزش مهارتی ایران پرداختیم.

از نتایج بدست آمده در این پژوهش اهمیت دادن هر دو کشور به آموزش مهارتی، هماهنگ کردن و منطبق کردن آموزشهای رسمی و غیررسمی، دارای نظام پادشاهی و ارباب - رعیتی، شروع اصلاحات آموزشی در یک دوره تاریخی (میجی، امیر کبیر) و گسترش روز افزون این آموزشها در هر دو کشور از نکات اشتراک، و بازار محور بودن، انعطاف پذیر بودن، هدفمند بودن، بهرور بودن و هماهنگی بخش خصوص و دولتی و وجود نهاد سیاستگذاری مستقل و کارآمد در ژاپن از نقاط افتراق و نبود این موارد در آموزش مهارتی ایران از دلایل ناکارآمدی آن است.

بر کسی پوشیده نیست برای ایجاد توسعه اقتصادی پایدار داشتن یک نظام مهارتی مناسب لازم و واجب است، و این امر محقق نمی گردد مگر با سیاستگذاری مناسب و نوع نگاه و اهمیت آن در بین مسولین که بتواند ما را از وضع موجود به وضع مطلوب سوق دهد. در ژاپن داشتن سیاستگذاری آموزشهای فنی و حرفه‌ای که در آن کلیه مسئولیتها، شرایط کارآموزان، شرایط مربیان و شرایط مجریان نحوه ارزشیابی پایانی و آینده محصول و... کاملاً شفاف و مشخص است.

دارا بودن چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای منطبق با ISCED با قدرت تحرک عمودی و افقی بین نظام آموزشی مختلف و برعکس ایران وجود دارد.

لذا سیاستگذاری جامع آموزشهای فنی و حرفه‌ای کشور که در آن تمامی زوایا دلایل شروع آموزش تا تعیین صلاحیت حرفه‌ای افراد و ایجاد شغل برای کارآموزان را در بر بگیرد، باید تدوین، اجرا و ارزیابی شود. اما متأسفانه برخلاف هزینه‌های سنگینی که در بخش دولتی و خصوصی صورت گرفته است هنوز نتایج لازم بدست نیامده و انتقاداتی به این سیستم وارد است که نیاز به اصلاحات دارد.

در این راستا موارد ذیل نیاز آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران می‌باشد:

۱. ساختن شبکه اطلاعات و اتصال بخش عمومی و خصوصی به کارگران جویای کار.
۲. فعال نبودن استخدام موقت، پاره وقت و کوتاه مدت جهت آموزشهای لازم
۳. احداث واحدهای مشاوره شغلی.

۴. افزایش و بروز نمودن سیستم‌های مرتبط با نیاز بازار کار به منابع انسانی:
- الف) جمع‌آوری اطلاعات در مورد مشاغل و کارگر نیاز بازار کار.
  - ب) جمع‌آوری اطلاعات در مورد دروس و دوره‌های آموزشی و استانداردهای آموزشی.
  - ج) جمع‌آوری اطلاعات در مورد ارزشیابی.
۵. ایجاد استانداردها و سیستم ارزشیابی توانایی‌های حرفه‌ای و ارزشیابی جدید و استاندارد.
۶. تهیه و تدارک دوره‌های متنوع آموزشی برای نیازهای شغلی بازار کار:
- الف) تشویق و ایجاد جذابیت برای بخش خصوصی به ایجاد دوره‌های ابتکاری بر اساس نیاز بازار.
  - ب) تلاش در ارزیابی و تأمین سریع و فعال تک تک نیازها در بخش خصوصی و اعتماد به آنها و بالابردن کیفیت آموزشی.
  - ج) تضمین و ارتقای کیفیت آموزشی مراکز آموزش خصوصی و هماهنگی بین بخش خصوصی و دولتی.
  - د) تضمین ادامه تحصیل با طراحی در مراکز فنی و حرفه‌ای و دانشگاه‌ها و دبیرستان‌ها.
۷. داشتن یک نهاد سیاستگذاری مستقل در امر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با سایر نهادها و بخش خصوصی هماهنگ باشد.



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶

## منابع

- اشتریان، کیومرث (۱۳۸۶)، سیاستگذاری عمومی ایران، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.
- آقازاده، احمد، (۱۳۹۳) آموزش و پرورش تطبیقی، انتشارات سمت، چاپ دانشگاه تهران، چهاردهم.
- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۶) خط مشی گذاری دولتی، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها چاپ دوازدهم
- الوانی، سید مهدی؛ شریف زاده، فتاح (۱۳۹۰) فرایند خط مشی گذاری عمومی، تهران؛ انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، چاپ هشتم.
- پرند، کوروش؛ نیرومند، پوراندرخت، خرجی ارمکی، اکبر، (۱۳۹۰) نگاهی بر نظام آموزشی مهارت و فناوری، تهران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
- ثابت نژاد، حمیدرضا؛ حاتم‌زاده، علیرضا؛ وحدتی جو، مجید؛ محمدهاشمی، زهرا (۱۳۸۹) بررسی تطبیقی آموزشی‌های فنی و حرفه‌ای در کشور ژاپن و ایران، پروژه تحقیقاتی سازمان فنی و حرفه‌ای کل کشور و وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
- سند راهبردی، مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۰)، تهران، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- فیض، داود؛ فیض، محمود (۱۳۸۴) طراحی الگوی تعاملی آموزش فنی و حرفه‌ای و کارآفرینی، مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش فنی و حرفه‌ای، جلد اول
- قلبی پور، رحمت‌الله (۱۳۸۷) تصمیم‌گیری و خط‌مشی عمومی، تهران، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی
- کریمی، محمد؛ لاری، رضا (۱۳۹۴) آشنایی با آموزش فنی و حرفه‌ای ژاپن، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایران
- متوسلی، محمود، (۱۳۸۱)، روند آموزش فنی و حرفه‌ای در ژاپن، تهران، دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران.
- ملک محمدی، حمیدرضا (۱۳۹۴) مبانی اصول سیاستگذاری عمومی، تهران، انتشارات سمت، چاپ اول.

مقایسه سیستم  
آموزشی (مهارتی)  
جمهوری اسلامی ...  
(۱۲۷ تا ۱۵۸)

- مورن، مایکل، مارتین، استفان، کودین، روبرت، (۱۳۹۳)، دانشنامه سیاستگذاری عمومی، ترجمه علی مصفا، انتشارات سمت، چاپ اول.
- موسوی، سید علی، (۱۳۸۹)، ارزیابی آمادگی یادگیری الکترونیکی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد مهندسی فناوری اطلاعات، دانشکده فنی و مهندسی، دانشگاه تربیت مدرس.
- مولر، پیر (۱۳۸۲) سیاستگذاری عمومی، ترجمه حمید رضا ملک محمدی، تهران: انتشارات دادگستر
- نصرتیه، غلامرضا (۱۳۸۹) مطالبی پیرامون آموزش فنی و حرفه‌ای، انتشارات: معاونت فنی و آموزشی - مرکز تربیت معلم
- هادی پیکان، مهربان (۱۳۸۸) الگویی برای فرایند خط مشی گذاری در نظام آموزش عالی جمهوری اسلامی، رساله دکتری، دانشگاه علامه طباطبایی
- Ahmad, Hashim (2011) Buliding cavity of deacher and Trainers in Jechanical ahdocaion Education and traning.
- Boateng, Christina (2012) Restructuring vocational and Technical Education in Ghana, the Role of Leadership Development. International Journal of Humanities and Social Science, 2(4).



فصلنامه  
علمی  
تخصصی

سپهر سیاست  
سال چهارم  
شماره سیزدهم  
پاییز ۱۳۹۶