



پاک سرشت: از چالش بی‌سوادی به چالش بی‌مهارتی رسیده‌ایم

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با حضور در خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا) ضمن بیان دیدگاه‌های خود در رابطه با اهمیت مهارت‌آموزی، از دغدغه‌اش برای ایجاد نظام آموزش مهارتی و رفع چالش‌های پیش روی آن در جامعه سخن گفت و ورود رسانه‌ها و صاحبان نظران برای ترویج و نهادینه شدن مهارت‌آموزی در کشور را خواستار شد.

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با حضور در خبرگزاری دانشجویان ایران (ایسنا) ضمن بیان دیدگاه‌های خود در رابطه با اهمیت مهارت‌آموزی، از دغدغه‌اش برای ایجاد نظام آموزش مهارتی و رفع چالش‌های پیش روی آن در جامعه سخن گفت و ورود رسانه‌ها و صاحبان نظران برای ترویج و نهادینه شدن مهارت‌آموزی در کشور را خواستار شد.

سلیمان پاک سرشت، رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با اشاره به اهمیت حوزه مهارت‌آموزی در بیانات رهبر معظم انقلاب و تأکید ریاست جمهوری بر مقوله مهارت‌افزایی در مراسم بزرگداشت روز معلم، اظهار کرد: وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی سه اولویت و سیاست کلیدی خود را شفافیت، جوان‌گرایی و نهضت مهارت‌افزایی قرار داده است، این فضای حمایتی به لحاظ سیاسی باید برای ایجاد تحرک نهادی جدی، اثربخش و ملموس در حوزه مهارت‌آموزی استفاده شود.

وی ادامه داد: در گذشته تصور این بود که مهارت‌آموزی در قیاس با آموزش‌های نظری خیلی اولویت نداشته و از قضا خیلی وقت‌ها هم در تقابل با فضای دانشگاهی تعریف شده است؛ البته هنوز هم خیلی‌ها به جایگاه و اهمیت مهارت‌آموزی در توسعه منابع انسانی، اقتصاد کشور و حیات بنگاه‌های اقتصادی آگاه نیستند. اما چالش‌هایی که در حوزه منابع و نیروی انسانی کشور مانند پایین بودن راندمان و بهره‌وری، عدم آمادگی برای ورود به بازار کار، آسیب‌پذیری در مقابل امواج تحولات تکنولوژیک در مشاغل و بازار کار بروز کرده است و علیرغم اقدامات و سیاست‌های متنوع در این سال‌ها تشدید شده است، موجب تأمل و درنگ در خصوص جایگاه و کارکرد توسعه آموزش عالی و مدارج دانشگاهی شده است. تجربه سایر کشورها نیز همین است که در چنین شرایطی توجه بیشتر به حوزه مهارت‌آموزی جلب می‌شود.

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی حوزه مهارت‌آموزی را یک حوزه سیاستی «بین‌بخشی» دانست و گفت: این ویژگی، سیاستگذاری در حوزه مهارت‌آموزی را به شدت پیچیده و دشوار می‌کند. چرا که فقط در صورت وجود و شکل‌گیری یک نظام مطمئن گردش اطلاعات و هماهنگی در سیاستگذاری بین نظام آموزش نیروی کار با برنامه‌ها، سیاست‌ها و فعالیت‌های بخش‌های مختلف اقتصادی است که این حوزه رشد می‌کند و

ثمر می‌دهد. شاید بتوانیم دانشگاه‌هایمان را در محیط و جغرافیایی جدا از اجتماع مستقر کنیم که رشد هم داشته باشند ولی آموزش فنی و حرفه‌ای را نمی‌توان در خلأ و بدون ارتباط با جامعه، صنعت و بازار کار توسعه داد.

به گفته پاک سرشت، مهم‌ترین مسأله در حوزه بین‌بخشی مهارت‌آموزی، نظام حکمرانی است که باید بر الگوی مطلوبی از ارتباط و هماهنگی بین ذی‌نفعان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور مستقر شود. فقدان این نظام حکمرانی مطلوب موجب شده است فعالیت‌ها و اقدامات دستگاه‌های ذیربط دستاوردهای ملموس و مورد انتظار را برای جامعه در پی نداشته باشد و هر کدام مأموریت‌های خود را بدون لحاظ نقش و یا مساعدتی که سایر دستگاه‌ها یا ذی‌نفعان در آن راستا می‌توانند ایفا کنند، تعریف کرده و انجام دهند. منافع حاصل از یک نظام مهارت‌آموزی متکی به الگوی مناسب حکمرانی بسیار بیشتر از اقدامات و فعالیت‌های پراکنده آموزش مهارتی است که در بهترین حالت به صورت حجم آموزش ارائه شده برحسب تعداد فارغ‌التحصیلان یا نفر دوره یا نفر ساعت اندازه گرفته می‌شود.

سیاست‌های مهارت‌آموزی، نقش مکمل و تسهیل‌کننده در برنامه‌های توسعه‌ای وی افزود: سیاست‌های مهارت‌آموزی، نقش مکمل و تسهیل‌کننده در برنامه‌های توسعه‌ای دارد. در هر برنامه یا سیاست توسعه‌ای نقش و جایگاهی برای منابع انسانی تعریف می‌شود. عدم آمادگی یا مجهز نبودن نیروی انسانی به مهارت‌های مورد نیاز، شانس موفقیت این برنامه‌ها را شدیداً تهدید می‌کند. چرا سیاست‌های ما در حوزه کشاورزی برای افزایش راندمان تولید، کاهش

مصرف آب و یا تغییر الگوی کشت نتایج مورد انتظار را در پی نداشته است؟ چرا سیاست های حمایتی ما برای ایجاد و توسعه کسب و کارها آنچنان که انتظار داریم منتهی به اشتغال پایدار نمی شود؟ گمشده اغلب این برنامه ها، مهارت ها و شایستگی هایی در جامعه هدف آنهاست که برای اجرای موفق آن برنامه حیاتی هستند ولی گروه هدف از آن برخوردار نیست و یا برنامه ای برای تدارک چنین مهارت هایی در نیروی انسانی وجود ندارد.

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در عین حال با اشاره به قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی، گفت: این قانون بالادستی خلأ سیاستگذاری هماهنگ مهارت در کشور را می تواند برطرف

می کند و دستگاه هایی که باید در قالب یک نظام با یکدیگر همکاری کنند را کنار هم قرار می دهد. در این قانون شورایی پیش بینی شده است که رئیس آن معاون اول ریاست جمهوری است و دبیرخانه ای که در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی مستقر است. البته باید یادآوری کنم که اصولاً رفع چالش های حکمرانی آموزش های مهارتی که مأموریت اصلی این شورا است لوازم زیادی دارد و به راحتی میسر نمی شود. ما در گذشته نیز شاهد شکل گیری و فعالیت این شوراها در حوزه مهارتی بوده ایم اما نتیجه ای نگرفته ایم و شوراها منحل شده اند. عامل کلیدی عدم توفیق این شوراها، فقدان نهادی برای تصمیم سازی و طراحی دستور کار مناسب برای فعالیت این شوراها بوده است. روشن است که گردهمایی چند ماه یک بار مسئولان و ذی نفعان این بخش در غیاب یک برنامه اصولی و مترقی برای رفع چالش های مهارتی کشور، مقررات و قوانین مناسب و مؤثر و نیز امر پایش و ارزیابی عملکرد دستگاه ها نمی تواند کمکی به حوزه مهارت آموزی کند. بررسی هایی که در مورد این شوراها انجام شده حاکی از آن است که حدود ۴۰ درصد از مصوبات آنها ناظر بر قواعد مدیریت امور داخلی این شوراها بوده است. برای پشتیبانی اصولی و مبتنی بر شواهد تصمیم گیری های شورا باید نهاد، مؤسسه و یا تشکیلاتی در کنار شورا فعالیت کند. در حال حاضر انتظار می رود دبیرخانه چنین نقشی را ایفا کند و لذا مهم است که دبیرخانه از بدو امر با چنین مأموریتی و از آن مهم تر با همدلی سایر دستگاه ها در وزارت تعاون کار و رفاه اجتماعی شکل بگیرد. در همین راستا نمایندگان دستگاه های عضو شورا بزودی و برای مطالعه تجربه کشورهای توسعه یافته در تأسیس، تشکیلات و شیوه فعالیت این دبیرخانه راهی یکی از این کشورها خواهند شد.

تبدیل مدرک گرایی به پرستیژ اجتماعی

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در پاسخ به این پرسش که آیا با توجه به گرایش جامعه به مدرک گرایی، این قانون می تواند خلأ مهارت آموزی در کشور را برطرف کند؟ گفت: این مسأله فقط ویژه کشور ما نیست و در دیگر کشورها هم مدارک و مدارج دانشگاهی جذابیت بیشتری برای خانواده ها دارد. طبیعتاً مأموریت این شورا و این قانون رفع همین چالش هاست. مدرک گرایی به دلیل جذابیتی که مدارک و مدارج تحصیلی برای اشتغال و میزان دستمزد مطابق مقررات و قوانین موجود دارند، توسعه یافته است و رفته رفته پذیرش فرهنگی و پرستیژ اجتماعی پیدا کرده است. اگر ما بتوانیم مدارک و صلاحیت های مهارتی

و حرفه ای را به مانند بسیاری از کشورها که نظام صلاحیت حرفه ای ملی دارند، در مقایسه با مدارک تحصیلی ارزش گذاری کنیم آن موقع این مشکل برطرف می شود. چرا که مسیر توسعه شغلی برای دارندگان مدارک و گواهینامه های مهارتی فراهم می شود. این کار مستلزم استقرار چارچوب صلاحیت حرفه ای است که در این شورا یک کارگروه ویژه دارد

پاک سرشت با اشاره به نقش فرهنگ در بسیاری از حوزه ها از جمله مهارت آموزی، تصریح کرد: البته باید دقت کنیم که همین فرهنگ مدرک گرایی نیز می توانست منافع زیادی برای تربیت نیروی توانمند و ماهر برای ورود به بازار کار ایجاد کند. تصور بفرمائید اگر طوری برنامه ریزی می کردیم که متقاضیان این مدارک تحصیلی در رشته های مورد نیاز جامعه و بازار کار و نیز در یک فرایند آموزشی هدفمند و نتیجه گرا که تاکید جدی بر ایجاد و رشد شایستگی ها و مهارت های عملی در دانشجویان دارد، فارغ التحصیل می شدند، وضعیت امروز به گونه ای دیگر بود. ما نتوانستیم از جذابیت همین مدرک گرایی که امروزه به عنوان یک عادت فرهنگی نامطلوب از آن یاد می کنیم، برای تربیت نیروی انسانی کارآمد و ماهر استفاده کنیم. ما در دوره ای نظام آموزشی را که مأموریت تربیت نیروی انسانی دارد به نهاد علم، فناوری و نوآوری تقلیل دادیم که مأموریتش حرکت در مرزهای علم و تولید عالم و دانشمند است. یعنی جذابیت فرهنگی مدرک گرایی را در مسیر توسعه

علم و تکنولوژی و تربیت عالم و دانشمند هدایت کردیم که البته موفقیت هایی نیز در شاخص هایی مانند تعداد مقالات علمی و یا سهم در تولید علم جهان به دست آورده ایم اما سوی دیگر آن انبوه فارغ التحصیلانی شد که از کنشگری علمی، فقط مقاله نویسی را بلد بودند و جز در آزمایشگاه یا دانشگاه نمی توانند کار کنند. بخشی از توسعه بی ضابطه مراکز دانشگاهی کشور در سال های گذشته بدون تردید ریشه در چنین دیدگاه و کارکردی برای دانشگاه ها و شیوه تأمین اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاه ها داشته است؛ بنابراین ما نهاد آموزش را به شکل تک سویه در ارتباط با یکی از کارکردهایش یعنی کنشگری علمی توسعه دادیم و از تربیت نیروی انسانی برای ایفای نقش مؤثر در حیطه های زندگی اقتصادی، سیاسی و اجتماعی غافل شدیم.

مسیر تربیت افراد برای ایفای نقش های شغلی الزاماً دانشگاه نیست

وی ادامه داد: راهکار بلندمدت، بازطراحی صحیح و اصولی نظام آموزش عمومی و عالی در مسیر تربیت منابع انسانی توانمند و ماهر است. باید بپذیریم که کشور به همه مشاغل و حرفه ها نیاز دارد و کیفیت زندگی ما متأثر از کیفیت خدماتی است که ما از صاحبان مشاغل و حرفه ها مختلف می گیریم. چه این فرد یک پزشک و مهندس باشد و چه یک تعمیرکار، کشاورز، درودگر و ... باشد. از طرف دیگر باید بدانیم مسیر تربیت افراد برای ایفای نقش های شغلی الزاماً دانشگاه نیست. از مجموع مشاغلی که در کشور وجود دارد، بخش محدودی نیازمند آن هستند که شاغلین این مشاغل فارغ التحصیلان دانشگاه ها باشند. برای استقرار در بیشتر مشاغل و عمل تمام و کمال به وظایف شغلی گذراندن یک دوره کامل آموزش مهارتی کافی است؛ چرا که در این دوره آموزشی مهارتی فرد هم دانش، هم نگرش و هم عادات و مهارت های مورد نیاز برای آن شغل را فرا می گیرد. آموزش مهارتی اگر اصولی و استاندارد اجرا شود به معنای واقعی فرد را برای انجام درست مجموعه وظایف مرتبط با یک شغل تربیت می کند. یعنی به دلیل نوع آموزش که تلفیقی هست و هر آنچه فرد در نظر و تئوری می آموزد، در عمل نیز آن را تجربه می کند، فراگیری ماندگار و ریشه ای اتفاق می افتد. این نوع فراگیری، کامل نیز هست به این معنی که شامل همه آن چیزهایی است که یک شاغل برای انجام درست وظایف شغلی خود بدان نیاز دارد. از دانش و معلومات گرفته، تا عادات، نگرش ها و ارزش گذاری های مرتبط با موضوع و در نهایت مهارت های رفتاری و عملی.

چالش امروز ما بی مهارتی است

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی با بیان اینکه تربیت افراد برای وظایف شغلی نیازمند محیط و روش آموزش خاصی است، افزود: نظام مطلوب آموزشی برای تربیت نیروی انسانی متقاضی ورود به دنیای کار، نظام آموزش فنی و حرفه ای است که به مانند سایر نظام های آموزش عمومی و عالی در آن سطوح و درجاتی برای رشد مهارت و توانمندی های افراد وجود دارد و افراد می توانند در آن رشد کنند. زمانی اگر چالش ما بی سوادی بود، امروز چالش ما بی مهارتی است. وقتی بیشتر جوانانی که وارد دانشگاه می شوند، قصدشان اشتغال و ورود به بازار کار است روشن است که باید متناسب با این جهت گیری آموزش ببینند. چنین آموزشی باید از ابتدا در نظام آموزش فنی و حرفه ای اتفاق بیافتد که مختصات خاص خود را دارد. یعنی فردی که متقاضی ورود به بازار کار است بر اساس استعداد و علاقه شغلی خود از دوره دبیرستان در مسیری از آموزش وارد

شود که از ابتدا برای تربیت این افراد طراحی شده است. او در این مسیر هم دانش مرتبط با شغل مورد انتظارش را فرامی گیرد و هم به صورت عملی در محیط واقعی کار حاضر می شود و تجربه می اندوزد و مهارت هایش نهادینه می شوند؛ علاوه بر آن یاد می گیرد که چگونه می تواند به سطح بالای مهارت و صلاحیت حرفه ای رشد کند. وقتی چنین فردی وارد دانشگاه می شود روشن است که در مسیری غیر از آن چیزی که هدف نهایی اوست قرار گرفته است. او آموزش هایی می بیند که ارتباطی به هدف او که بازار کار و صلاحیت های شغلی است، ندارند. مهارت های لازم را نیز کسب نمی کند چرا که محیط کسب مهارت و شایستگی های شغلی متفاوت از کلاس درس دانشگاه است. به جای اینکه زیر نظر مربی آموزش ببیند تحت آموزش معلم و استاد قرار می گیرد. با شرایطی که عرض کردم معلوم است که نمی توانیم انتظار داشته باشیم فارغ التحصیلان دانشگاه ها از مهارت های مورد نیاز بازار کار برخوردار باشند. ذات آموزش دانشگاهی نظری است. البته ما دانشگاه های فنی و حرفه ای و علوم کاربردی نیز داریم که اصل بر آموزش مهارتی و تربیت نیروی کار برای بازار کار است. حتی اگر آموزش مهارت هایی نیز در دانشگاه در ارتباط با رشته ها و با استفاده از توان و امکانات دانشگاه بخواهد اتفاق بیافتد، آن مهارت و شایستگی نیست که مستقیماً به یک فضای شغلی مرتبط باشد.

پاک سرشت با اشاره به مباحثی که تحت عنوان آموزش مهارت ها در دانشگاه ها مطرح می شود، افزود: این روزها دانشگاه ها به دلیل اینکه به دانشجویان مهارت یاد نمی دهند، زیاد مورد نقد قرار می گیرند. همین موضوع به نحو دیگری در مورد آموزش و پرورش هم طرح می شود. دو نکته در این ارتباط قابل ذکر هست. در دانشگاه هایی که مأموریت مهارتی اصولاً ندارند دو رشته مهارت را می شود به دانشجویان آموخت. مجموعه مهارت های محدودی که متناسب با رشته تحصیلی و با استفاده از فضا و تجهیزات محدود آزمایشگاه ها و کارگاه ها می توانند فراگیرند که اگر به درستی و با کیفیت اتفاق بیافتد، مفید است اما ابداً برای ایفای وظایف کامل یک شغل کفایت نمی کند. دوم مجموعه مهارت های نرم و اجتماعی که اشتغال پذیری دانشجویان را افزایش می دهد و نوعی توانمندسازی فرا شغلی است. بیش از این دو نوع مهارت نمی توانیم انتظار داشته باشیم. اگر منظورمان از بی مهارتی فارغ التحصیلان این دو نوع مهارت است، ایراد وارد است. در این راستا هم می شود اقداماتی انجام داد برای اینکه دانشجویان حین تحصیل فضاهای کاری و کارگاهی

دیگری را تجربه کنند و در دروسی مانند کارآفرینی به مهارت های کسب و کار و نرم مجهز شوند؛ اما واقعیت آن است که نمی توانیم از دانشگاه انتظار داشته باشیم که دقیقاً به مانند یک مدرسه یا مرکز آموزش مهارتی عمل کند. دانشگاه ها جهت گیری های بلند مدت در تربیت نیروی انسانی دارند و مأموریت آنها نیز معطوف به حوزه علم و توسعه دانش است و گذشته از آن مختصات، لوازم و شرایط خاص آموزش مهارتی، از فضا و امکانات ویژه، ترمینولوژی و روش آموزش گرفته تا شیوه ارزیابی آموزش و غیره را نیز ندارند.

خلاً مقررات مرتبط با نظام آموزش فنی و حرفه ای

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با اشاره به اینکه اقدام اصولی برای رفع نگرانی فقدان مهارت نیروی کار، سرمایه گذاری و بها دادن به نظام آموزش فنی و حرفه ای است، اضافه کرد: توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و رفع چالش بی مهارتی لوازم زیادی دارد که یکی از آنها توسعه فضاهای آموزشی و دسترسی به این آموزش ها است که در کشور ما البته نه به صورت اصولی و متناسب با ظرفیت های اقتصادی و منطقه ای، انجام شده است. امروزه در بیشتر شهرها مراکزی برای این نوع آموزش ها از دبیرستان گرفته تا دانشگاه و مراکز آموزش فنی و حرفه ای وجود دارد. سازمان آموزش فنی و حرفه ای در سراسر کشور ۵۴۲ مرکز آموزشی دارد. از حیث تکنولوژی معیار در آموزش های شغلی نیز در مواردی نیازمند ارتقا و بهبود تجهیزات و امکانات کارگاه ها و آموزشگاه ها هستیم، اما در حوزه مقررات مرتبط با این نظام آموزشی خلاً جدی داریم. ما در زمینه مقرراتی که بنگاه های اقتصادی را که بهره بردار اصلی از خروجی نظام آموزش مهارتی هستند، واجد نقش و سهم مؤثر کند، مقررات مربوط به ارزش گذاری مدارک و گواهینامه های مهارتی و تعامل بین نظام های آموزشی، مقررات مرتبط با الزام آور کردن فراگیری مهارت ها برای صاحبان مشاغل، مقررات ناظر بر ایجاد هماهنگی بین دستگاه های مختلف عرضه کننده آموزش مهارتی در کشور دچار اشکالات اساسی هستیم و می توان گفت محیط نهادی و مقررات گذارانه فعلی مساعد توسعه نظام آموزش فنی و حرفه ای نیست. انتظار می رود این خلأها با شروع فعالیت این شورا مورد بررسی قرار گرفته و مرتفع شود. تنظیم محیط نهادی مناسب از حیث سیاستگذاری و هماهنگی بین ذی نفعان آموزش مهارتی مأموریت اصلی این شورا است

جایگاه مهارت آموزی در فرهنگ و باورهای عمومی

وی در بیان یکی دیگر از لوازم توسعه نظام آموزش مهارتی کشور، به موضوع جایگاه مهارت ها و مهارت آموزی در فرهنگ و باورهای عمومی مردم اشاره کرد و گفت: مانع دیگری که در برابر توسعه آموزش مهارتی وجود دارد، آن است که در باور و فرهنگ مردم این مهارت ها دست کم گرفته می شوند و از آن جایگاه و پرستیژ لازم برخوردار نیستند. البته این مشکلی است که در بیشتر جوامع مطرح است و برای رفع آن هم برنامه های معینی اجرا می شود. واقعیت این است که بیشتر والدین و خانواده ها ترجیح می دهند فرزندشان به جای یک گواهینامه مهارتی، یک مدرک تحصیلی داشته باشد. چنین ترجیحاتی مساعد برای توسعه نظام آموزش مهارتی نیست، اما اشتباه است اگر فکر کنیم که تنها با بیان اهمیت مهارت آموزی یا فایده آن در رسانه ها می توانیم این ترجیحات را تغییر دهیم. جایگاه نامطلوب مهارت ها و صلاحیت فنی در باورداشت های عمومی ما بیش از همه بازتاب مشکلاتی است که تحت عنوان محیط نهادی و مقررات گذارانه نامساعد به حال مهارت آموزی اشاره کردم. روشن است وقتی مبنای جذب و به کارگیری نیروی انسانی مدرک تحصیلی است، خانواده ها در یک برخورد کاملاً عقلانی فرزندشان را به سمت اخذ مدرک تحصیلی

هدایت کنند. وقتی مسیری برای رشد و ارتقای حرفه ای افراد دارای گواهینامه مهارتی در نظام آموزش عالی وجود ندارد، ورود به آموزش فنی و حرفه ای به یک بن بست تبدیل می شود که در آن ارتقایی متصور نیست. در حالی که چنین رفت و برگشتی بین مدارک مهارتی و آموزش عالی در دنیا رایج است. چند ماه قبل در حاشیه برگزاری کارگاهی با رئیس مؤسسه فدرال آموزش های فنی و حرفه ای کشور آلمان که فول پروفیسور دانشگاه هم هست صحبت می کردم و برایم جالب بود که ایشان کارش را از قنادی شروع کرده بود و از طریق طی مدارج مهارتی تا سطح بالا در این حرفه، به موقعیت فعلی اش در دانشگاه و مؤسسه فدرال آموزش فنی و حرفه ای رسیده بود

تبیین چالش های بی مهارتی از سوی رسانه ها
رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای گفت: رسانه ها نیز برای بازتاب وضعیت موجود و خلأهایی که در این زمینه داریم باید فعال شوند و چالش بی مهارتی در کشور و عواقب آن را تبیین کنند. تمرکز بر موضوعاتی

مانند آینده کار و مشاغل و مهارت های بازار کار آینده می تواند برای توضیح اهمیت مهارت آموزی و جلب نظر خانواده ها مؤثر باشد. اینکه مشاغل آینده بیشتر مهارت محورند، میزان ماندگاری افراد در مشاغل به نسبت گذشته کمتر خواهد بود و فرزندان آنها نیاز دارند مهارت های متنوعی داشته باشند تا بتوانند در بازار کار آینده و در برابر تغییرات سریع تکنولوژی ها جایی برای خود پیدا کنند، موضوعاتی است که اگر خانواده ها بیشتر در مورد آنها بدانند در تصمیم گیری شان برای آینده فرزندان شان و آموزش آنان تأثیرگذار خواهد بود. زمانی بود افراد از زمان شروع اولین فعالیت شغلی تا زمان بازنشستگی را در یک شغل سپری می کردند اما امروزه میانگین بقا در یک شغل به حدود هشت سال رسیده است. یعنی افراد مجبور می شوند یا تمایل پیدا می کنند شغلشان را تغییر دهند. برخی از مشاغل از بین می روند و مشاغل جدیدی به وجود می آیند. این جنس آگاهی ها در مورد دنیای کار سودمند است و رسانه ها می توانند نقش مؤثری در این ارتباط داشته باشند. معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در بخش پایانی اظهارات خود افزود: علاوه بر مواردی که عرض کردم لازم است الزاماتی برای نهادهای سیاست گذار و تصمیم گیر وجود داشته باشند که ارتباط با هر برنامه یا اقدام توسعه ای به ضرورت تصمیم گیری در خصوص تأمین نیروی کار ماهر و مدیریت منابع انسانی توجه کنند. در بیشتر کار گروه های شکل گرفته در سطح ملی یا استانی که وظیفه تصمیم گیری برای صرف اعتبارات یا اجرای پروژه های توسعه ای را برعهده دارند، دستگاه های متولی تربیت نیروی انسانی غایب اند؛ به عنوان مثال مدیران کل آموزش فنی و حرفه ای استان ها به جز یک کارگروه در هیچکدام از کارگروه های شورای برنامه ریزی استان ها عضویت ندارند. در این کارگروه ها اساساً تأمین نیروی انسانی و نقش نیروی انسانی ماهر آنچنان که باید مهم قلمداد نمی شود یا چنان حاشیه ای است که فرض می شود با توجه تقاضای زیاد برای کار در جامعه، به خودی خود مدیریت می شود، ولی ما می دانیم که یکی از ریسک های جدی همه این پروژه ها، عدم دسترسی به نیروی کار ماهر است.