የቦንጋ ፖሊ ቴክኒክ ኮሌጅ

የአስር ዓመት ልማት መሪ ዕቅድ

(2013-2022)

ጥር 2013 ዓ.ም

<u>ቦንጋ</u>

መግቢያ

ትምህርትና ስልጠና ለአንድ ሀገር ኢኮኖሚያዊ፣ ማህበራዊና ፖሊቲካዊ ዕድገት ቁልፍ መሳሪያ ነው፤ በዕውቀትና በክህሎት ያደገ ማህበረሰብ ቴክኖሎጂ የመፍጠርና የመጠቀም አቅሙ ያድጋል፤ ህግና ስርዓት የሚያከብር ይሆናል፤ እንዲሁም አካባቢውን በውል ተገንዝቦ ጥቅም ላይ ማዋል ይችላል፡፡ ዛሬ በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የተራቀቁና በኢኮኖሚ ያደጉ ሀገራት ከዚህ የደረሱት የሰው ሀይል አቅማቸውን በትምህርትና ስልጠና በመገንባታቸው እንደሆነ ይታመናል፡፡

በዓለም ላይ የተለያዩ የትምህርትና ስልጠና አሰጣጦች ሲኖሩ የቴ/ሙ/ት/ስ/ አንዱ እና ስርዓት ትምህርት ተቀርፆለት መሰጠት ከመጀመሩ በፊት የሰው ልጅ ዙሪያውን መቃኘትና የራሱን የኑሮ ስርዓት አዋቅሮ ከመጀመሩ ጋር የተያያዘ የየሃገራቱ ታሪክና ሂደት አለው፡፡

በአገራችን የቴክኒክና ሙያ ስልጠና በትምህርትና ሥልጠና ስርዓታችን ውስጥ ተካቶ መተግበር የጀመረው በ20ኛው ክፍለ ዘመን መባቻ አካባቢ ጀምሮ እንደሆነ መረጃዎች ያሳያሉ፡፡ በወቅቱ የሙያ ስልጠና ከቀለም ትምህርት ትይዩ ይሰጥ የነበረ ሲሆን ዋና ዓላማውም ተማሪዎች የሥራን ክቡርነት እንዲገነዘቡ ማድረግ ነበር፡፡

የቴ/ሙ/ት/ስ(ቴ/ሙ/ት/ስልጠና ታሪካዊ ዳራ እንደሚያሳየው ቴ/ሙ/ት/ስልጠና በዘመናዊ አካሄድ በኢትዮጵያ መሰጠት ከተጀመረ በርካታ ዓመታትን ያስቆጠረ ቢሆንም ራሱን በቻለ ሥርዓትና በተደራጀ መልኩ በአመዛኙ የቆይታ ጊዜን ጨምሮ ግብዓትን መሰረት ባደረገ ሁኔታ መተግበር የጀመረው ከ1994 ዓ.ም ጀምሮ ነው፡፡ ከ1999 ዓ.ም ወዲህ ደግሞ ውጤትን መሰረት ያደረገ አገር አቀፍ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ስትራቴጂ እንዲሁም አምስት ደረጃዎችን ለይቶ ያስቀመጠ የብቃት ማዕቀፍ ተቀርፆለት በተለያዩ የስምሪት ምስኮች ለየደረጃው የስልጠና ፕሮግራሞችን በመንደፍ ለሀገሪቱ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ዕድገት የበኩሉን አስተዋፅኦ የሚያደርግ የሰው ሃይል የማፍራት ተልዕኮውን በመወጣት ላይ ይገኛል፡፡

የቴ/ሙ/ት/ስልጠና ዘርፍ ተልዕኮውን በተሻለ ሁኔታ መወጣት ይችል ዘንድ ከመንግስት ከፍተኛ ትኩረት አግኝቶ በአዋጅ ቁጥር 954/2008 የትኩረት ጉዳዮችን በማመላከትና ኃላፊነቶችን በመስጠት በገበያ ፍላጐት የሚመራ ሥርዓት መዘርጋት እንዲቻል ሕጋዊ መሰረት አግኝቷል፡፡ በዚህም ዘርፉ አገር አቀፍ የሙያ ደረጃና የሙያ ብቃት ምዘና ሥርዓት በማደራጀት በተለያየ መንገድ እውቀትና ክህሎት የጨበጡ የማህበረሰብ አባላት ወጥ በሆነ የምዘና ሥርዓት ተመዝነው አገር አቀፍ እውቅና ያለው የብቃት ማረጋገጫ በማግኘት በዓለም አቀፍ ደረጃ ተወዳዳሪ የሚሆኑበትን ሁኔታ ማመቻቸት፣ በኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞችን በገበያ ተወዳዳሪነት ማረጋገጥ፣ ሥርዓቱ በወጥነት በአንድ በኩል አገር አቀፍ የአስተዳደር ማዕቀፍ ያለው በሌላ በኩል ደግሞ ያልተማከለና አሳታፊ ውሳኔ አሰጣጥን ለማመቻቸት እና ባለድርሻ አካላት በንቃት የሚሳተፉበት አሠራር መፍጠር የሚያስችለውን ከፍተኛ አቅም እንዲኖረው ተደርጓል፡፡

ከዚህም አንፃር የቴ/ሙ/ት/ስልጠና ዘርፍ በአገራችን በተጨባጭ በግብርናው ዘርፍ ከአርሶና አርብቶ አደሩ ጎን ሆነው ድህነትን የተፋለሙ በሺህዎች የሚቆጠሩ የግብርና ኤክስቴንሽን ሰራተኞችንና በጤና ዘርፍ 80 በመቶ የመከላከል ፖሊሲ ለመተግበር በአሥር ሺዎች የሚቆጠሩ የገጠርና የከተማ የጤና ኤክስቴንሽን ባለሙያዎችን በማሰልጠን እና ብቃታቸውን በማረጋገጥ ለየዘርፉ ውጤታማነት ከፍተኛ ሚና ተጫውቷል፡፡ በሌላ በኩል ለአምራች እና አገልግሎት ሰጭ ኢንዱስትሪዎች መለስተኛና በመካከለኛ ደረጃ ብቁ ሙያተኞችን በማዘጋጀት ሀገራችን ወደ ኢንዱስትሪ መር ኢኮኖሚ ለመሸጋገር ለምታደርገው ጥረት ወሳኝ ዕገዛ አድርጓል፡፡ የቴ/ሙ/ት/ስልጠና ተቋሞቻችን እጅግ ፈታኝ የሆኑ የአመለካከትና የግብዓት ችግሮችን በመቋቋም ኢኮኖሚው በሚፈልገው ልክ ብቃት ያላቸው፣ በራሳቸው የሚተማመኑ፣ ቴክኖሎጂን በመጠቀም ተወዳዳሪ የሆኑ ምርትና አገልግሎቶችን ማቅረብና ሀብት ማግኘት የቻሉ ስራ ፈጣሪ ዜጎችን ለማፍራት ጥረት እያደረጉ ይገኛሉ፡፡

ከዚህም በተጨማሪ ዘርፉ የኢንዱስትሪውን የቴክኖሎጂ አቅም የመገንባት ተልዕኮውን በመወጣት ረገድም አዋጭ የሆኑ ቴክኖሎጂዎችን በመቅዳት ለጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች አንቀሳቃሾች በማሸጋገር እና ክፍተትን መሰረት ያደረገ ቴክኒካዊ አቅም ግንባታ ድጋፍ ከመስጠት አኳያም ጥረት እያደረገ ቢሆንም ችግር ፈቺ የሆኑ ቴክኖሎጂዎችን በአግባቡ በመለየት፣ በመቅዳትና በማሸጋገር በኩል ላይ ውስንነቶች ተስተውለውበታል፡፡

በመሆኑም ኮሌጃችን ለዜጎች በሚሰጠው አገልግሎት እንዲሁም ለኢንዱስትሪው በሚያቀርባቸው ሙያተኞችና ቴክኖሎጂዎች ላይ የሚታዩ ውስንነቶችን በሚያሻሽል መልኩ የትምህርትና ስልጠና ጥራት፣ አግባብነትና ተደራሽነትን የማረጋገጥ፣ ሀገር በቀል የሙያ እውቀትና ክህሎት የማጎልበት፣ የጥናትና ምርምር፣ የቴክኖሎጂ ሽግግር፣ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና የማህበረሰብ አገልግሎቶችን የማሳደግ፣ አጋርነትና ዓለም አቀፍ ትብብርን የማሻሻል፣ የፋይናንስ አቅምና አመጠቃቀም የማጠናከርና አቅምን የማጎልበት፣ ዘርፉን በዘመኑ የተደረሰባቸውን የቴክኖሎጂ መሰረተ ልማትና አሰራሮች ተጠቅሞ የማስተሳሰርና የማዘመን እንዲሁም የፈፃሚ አካላትን የመፈፀምና የማስፈፀም አቅም የማጎልበት ቀጣይ ተግባራቱን ባማከለ፣ የትኩረት አቅጣጫውን መሰረት ያደረገ የባላድርሻ አካላትን ተሳትፎ ባረጋገጠ እና አገራዊ የልማት አቅጣጫን በተከተለ ሁኔታ ከሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሴክተር የልማት ዕቅድ ጋር የሚናበብ የቴ/ሙ/ት/ስልጠና ዘርፍ የአስር ዓመት የልማት ስትራቴጂያዊ ዕቅድን መነሻ ያደረገ ፤ ከዞን ክህሎትና ቴክኖሎጂ መምሪያ የወረዱ ግቦችን መነሻ ያደረገ ይህ ቦንጋ ፖሊ ቴክኒክ ኮሌጅ 10 አመት ስትራቴጂክ እቅድ ተዘጋጅቷል፡፡ ይህ እቅድ እስከ በኮሌጁ የ5 ዓመት ስትራትጂያዊ ዕቅድ ተዘጋጅቶ ዘርፉ ባሉ አስፈጻሚ አካላት በተዋረድ ዓመታዊ እቅዶች መነሻ ሆኖ የዘርፉን ራዕይና ተልዕኮ በሚያሳካና እሴቶቹን በጠበቀ ሁኔታ የሚተገበር ይሆናል፡፡

ክፍል አንድ

1. የዘርፉ ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ ዓላማዎች፣ ግቦችና አቅጣጫዎች

1.1. ራዕይ

ብቁ፣ ሥራ ፈጣሪና በራስ የሚተማመን የሰው ሃይል በማፍራት በ2022 የህዝባችን ኑሮ ተሻሽሎ ማየት፤

1.2. ተልዕኮ

የገበያ ፍላጎትን መሠረት በማድረግ ምርታማ፣ በራስ የሚተማመን፣ ብቁና ተወዳዳሪ፤ ሥራ ፈጣሪ ዜጎችን በጥራትና በብዛት በማፍራት ለሀገራችን ለሚታደርገው የብልጽግና ጉዞ የዘርፉን አስተዋጾ ማበርከት ነዉ፡፡

1.3. ዋና ዓላማ

ገበያው የሚፈልገውን ብቃት ያለው፣ ተነሳሽነትን የተላበሰና ከስራ ፍላጎት ጋር ራሱን የሚያስማማ ብሎም ስራ ፈጣሪ በመሆን የኢኮኖሚውን ዕድገትና ልማት የሚያራምድ የሰው ኃይል መፍጠርና አዋጭ ቴክኖሎጂ በጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች በማሸጋገር ድህነትን ከዞናችን ብሎም ከሀገራችን ማስወገድና ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ እድገት አስተዋጽኦ ማድረግ፣

1.4. ዝርዝር ዓላማዎች

በቴ/ሙ/ት/ስ ከሁሉም የዘርፉ መሪ መስሪያ ቤቶችና ባለድርሻ አካላት ጋር የተፈጠረውን የሥራ ትስስር በማጠናከር የተቀናጀ የአሰራር ማዕቀፍ በመፍጠርና በማዘጋጀት በተለይም ኢንደስትሪው የሙያ ደረጃ ምደባን፣ የሙያ ብቃት ምዘናን በባለቤትነት እንዲመራውና የትብብር ስልጠና ላይ በሰፊው እንዲሳተፍ ማድረግ፣

በሁሉም የልማት ፕሮግራሞች የተሰማራውንና በቀጣይ የሚቀላቀለውን የሰው ኃይል ብቃትን ማረጋገጥ፣ የኢንደስትሪ መዛኞችን በስፋት ማፍራት እና የምዘና ጥራትና

ተደራሽነትን ማረጋገጥ፣ የሙያ ደረጃ ምደባንና ብቃት ምዘናን በቀጣይ በባለቤትነት እንዲመሩ የሚጠበቁ ቻምበሮች ምስረታ ምቹ ሁኔታ መፍጠር፣

በቴ/ሙ/ት/ሥ/ ደረጃ የሚሰጡ መደበኛና ገበያ ተኮር አጫጭር ሥልጠና ፕሮግራሞች ወቅታዊ በሆነ የሙያ ደረጃ ውጤትን ማዕከል ያደረገ ስልጠና በመስጠት ጥራት፣ ተደራሽነትና ፍትሀዊነት ባሟላ መልኩ ከስራ ገበያው ፍላጎት ጋር በማጣጣም በሁለም የትኩረት ዘርፎች የኢንደስትሪና የተቋም አሰልጣኞችን በስፋት በማፍራት ኢንደስትሪውን የሥራ ቦታ የትብብር ስልጠና መስጫ መድረክ እንዲሆን ማድረግ፣

በሁሉም የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት ለተልዕኳቸው አስፈላጊና ወሳኝ የሆኑ ግብአቶች እንዲሟሉ በማድረግ የዘመኑ ዕቅድ በውጤታማነት እንዲፈፀም ማስቻል፣

ከዩኒቨርሲቲዎች/ምርምር ተቋማት፣ ኢንተርፕራይዝችና ኢንደስትሪው ጋር በመሆን ትኩረት ዘርፎችን ተወዳዳሪ የሚያደርግ ቴክኖልጂ ከእሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት መለየት፣ ሙሉ ሰነድ ማዘጋጀት፣ ናሙና አዘጋጅቶና ፈትሾ አብዢዎችን በማሰልጠን ለጥቃቅንና አነስተኛ ተቋማት በማሸጋገር ሀብት እንዲያፈሩ ማድረግ ናቸው፡፡

ክፍል ሁለት

2.1. መነሻ ሁኔታዎች

2.1.1. የሃገሪቱ ግቦች እንደ መነሻ

የህዳሴው ጉዞ ግቦች በህዳሴ ጉዞ ሦስት ምዕራፎች ዘመን ተከፋፍለው በነፍስ ወከፍ ገቢ በዋነኛነት የሚለኩ ግቦች ናቸው፡፡ የመጀመርያው ምዕራፍ ከድህነት አዙሪት በመውጣት ወደ መካከለኛ ገቢ ከመሸጋገራችን በፊት ያለው ምዕራፍ ሲሆን የነፍስ ወከፍ ገቢያችን 1,300 ዶላር ሲደርስ የሚጠናቀቅ ነው፡፡

ሁለተኛው ምዕራፍ ደግሞ በሁለት ተከፍሎ በቅድሚያ የዝቅተኛ መካከለኛ ገቢ ምዕራፍ 5,000 ዶላር የነፍስ ወከፍ ገቢ መዳረሻ ድረስ ያለው ሲሆን የከፍተኛ መካከለኛ ገቢ እስከ 10,000 ዶላር የነፍስ ወከፍ ገቢ መዳረሻ ድረስ ያለው ይሆናል፡፡ ሦስተኛውና የመጨረሻው ምዕራፍ ከከፍተኛ ገቢ ሀገራት ጎራ የምንሰለፍበትና ከ10,000 ዶላር የነፍስ ወከፍ ገቢ በላይ የሚኖረን ወቅት ይሆናል፡፡ እነዚህን ግቦች ለማሳካት መኖር ከሚገባቸው ወሳኝ ጉዳዮች መሀል የቴክኖሎጂ ዕድገትን ቀጣይነት ማረጋገጥ የአንበሳውን ድርሻ ይወስዳል፡፡ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍም እንደ አንድ የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታ ወሳኝ ተዋናይ በህዳሴው ጉዞ ስኬት ላይ ተፅዕኖ ፈጣሪ መሆኑ የማይቀር ነው፡፡

2.1.2. በሃገሪቱ የዕድገት ጉዞ የቴ/ሙ/ት/ስ/ሚና

በቴ/ሙ/ት/ሥ/ ስትራቴጂ በግልጽ እንደተቀመጠዉ ይህ ዘርፍ የበቃ የሰው ሀይል በዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ ለኢኮኖሚው የማቅረብ፣ ቴክኖሎጂ በመቅዳትና በማላመድ ለጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች የማቅረብና ኢንተርፕራይዞቹን በገበያ ተወዳዳሪ የማድረግ በአጠቃላይ የኢንዱስትሪውን መሠረት በማስፋት የሥራ አጥነት ችግር በመቅረፍና የምልዓተ ሕዝቡን ኑሮ ማሻሻል የሚሉ ወሳኝ ተልዕኮዎች ተሰጥቶታል፡፡ እነዚህ ተልዕኮዎች ለማሳካት በየህዳሴው ምዕራፎች የሚጫወተውን ሚና ለያይቶ ማስቀመጥ አስፈላጊ ይሆናል፡፡

የክልሉ ቴክኒክና ሙያ ትምህርት ሥልጠና ሴክተር የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካትና እና ለክልሉ ብሎም ለሀገር አጠቃላይ ዕድገት የጎላ አስተዋፅኦ የሚያበረክት ብቁ ዜጋ ማፍራት እንዲያስችለው ወደ ተግባር ተገብቷል፡፡

የዞኑ ቴክኒክና ሙያ ትምህርት ሥልጠና መምሪያ የተሰጠውን ተልዕኮ ለማሳካትና ለዞኑ ብሎም ለሀገር አጠቃላይ ዕድገት የጎላ አስተዋፅኦ የሚያበረክት ብቁ ዜጋ ማፍራት እንዲያስችለው ወደ ተግባር ተገብቷል፡፡

እንደ ሀገር ሊደረስባቸው የሚገቡ ደረጃዎችንና በተለይም ከዘርፉ/ከሴክተሩ የሚጠበቀውን ተግባርና ሀላፊነት በተመለከተ ከላይ በገለፃ የተቀመጠው ሀሳብ ከዚህ በታች ገላጭ በሆነ መልኩ በስዕላዊ ዘዴ ለማሳየት ተችሏል፡፡

2.1.3. የቴ/ሙ/ት/ስ/ ስትራተጂ እንደመነሻ

በቴ/ሙ/ት/ስ ስትራተጂ ለዘርፉ የተሰጠው ተልዕኮ ለማክሮ ኢኮኖሚው ዕድገት ከፍተኛ አስተዋፅኦ የሚያበረክት ብቁና በሙያው የሚተማመን ዜጋ ማፍራት በሁሉም ዘርፎች ፍላጎት ላይ የተመሰረተ ነው፡፡

የቴ/ሙ/ት/ስ/ተቋማትም የቴክኖሎጂ ሽግግር ማዕከላት እንድሆኑ ማድረግ፣ ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች በገበያ ተወዳዳሪ ለማድረግ የሚያስችል የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ መስጠት፣ የቴ/ሙ/ት/ስ ስልጠናዎች ከስራ ገበያው ፍላጎት ጋር በማጣጣም መተግበር ወዘተ የሚሉ ናቸው፡፡

በዞን ደረጃ ያለው የኢንዱስትሪው ቻምበሮች መሪነት በሁሉም ሙያዎች የሙያ ደረጃ ምደባ በማካሄድ የምዘና ስርዓት በዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ የተሰማሩ የኢንዱስትሪው ሙያተኞች ሙሉ በሙሉ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ብቃት ማዕቀፍ አካል ተደርገዋል፡፡

የምዘና ማዕከላትና የምዘና ስርዓቱ በዓለም አቀፍ ደረጃ የዕውቅና ማረጋገጫ አግኝተዋል፣ የስልጠናው በሁለትዮሽ ስልጠና /cooperative Training system/ እንዲመራ በማድረግ የሰልጣኝ ሙያ ብቃት ምዘና ውጤት 90 በመቶ ደርሷል፣ የሠለጠኑ ዜጎች 80 በመቶው በጥ/አ/ኢንተርኘራይዝ ተደራጅተዋል፣ በሁሉም የሥልጠና ዘርፍ የሴት ሰልጣኝን ቁጥር 50 በመቶ ማድረስ፣ በሁሉም ሙያዎች የሴት አሰልጣኝ 14 በመቶ እና የሴት አመራሮች ተሳትፎ 0 በመቶ ደርሷል፣ በሁሉም የሙያ መስኮች ቴክኖሎጂን መቶ በመቶ መቅዳታቸው እንዲሁም ማሻሻላቸው የተረጋገጠ አሰልጣኞች /የተቋምና የኢንዱስትሪ/ 10 በመቶ፣ በ6 ወረዳዎች የማሰልጠኛ ተቋማት ተደራሽነት ተረጋግጧል፡፡

የስልጠና ጥራትን ለማስጠበቅ ሁሉም ኮሌጆች በስልጠና ግብዓት እንዲሟሉ ተደርጓል፣ አርብቶ አደሮች ባሉበት ወረዳ በተለየ ሁኔታ ፋስሊቲ በሚሟላት ተቋማት ተደራሽነት ተረጋግጧል፣ በፖሊቴክኒክ ኮሌጆችና የኢንዱስትሪ ማሰልጠኛዎች አለም አቀፍ የብቃት ማረጋገጫ አግኝተዋል፣ የሁሉም ነባር ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፐራይዞች ብቃት በማረጋገጥ በደረጃ 4 መሪ ሙያተኛ /ማስተር ክራፍትስማን/ እየተመሩ ወደ ስራ ተሰማርተዋል፣ 25 በመቶ ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች በኤክስፖርት ዘርፍ ተሰማርተዋል፣

2.2. ቁልፍ ተግባራት

በሁለተኛው የዕትዕ ዘመን እንደ ሀገር ብሎም እንደ ዞን ቁልፍ ተግባር ተደርጎ ተወስዶ የነበረው የቴክኖሎጅ ሰራዊት መፍጠርና መገንባት እንዲሁም በልማት ሰራዊቱ አማካኝነት የተቀመጡ የልማት ግቦችን በላቀ ደረጃ መፈፀም መቻል የሚል ነው፡፡ ከዚህ በመነሳት በቴ/ሙ/ት/ስ ሴክተር የቴክኖልጂ ሰራዊት በመገንባት በመካከለኛና ዝቅተኛ ደረጃ የበቃ

የሰው ኃይል ማፍራት እና ቴክኖሎጂን በመቅዳትና በማላመድ ለጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች ማቅረብ የሚሉ አበይት ተግባራት ተለይተው ሲተገበሩ ቆይተዋል፡፡ ባለፉት የዕትዕ አመታት እየተከናወነ የቆየ ቢሆንም ወጥ በሆነ መልኩ መገምገም አልተቻለም፡፡

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሥራ ከባለድርሻ አካላት ጋር የሚከናወን ተግባር እንደመሆኑ መጠን ከመ/ቤቶች ጋር እና ከዩኒቨርሲቲ ጋር ያለዉ የጋራ ዕቅድ ዝግጅት በተፈለገዉ መልኩ አልተመራም፡፡

የዜጎች ቻርተርን በተመለከተ

በመምሪያ ደረጃ በ2011 ዓ/ም በጀት ዓመት የዜጎች ቻርተር ተዘጋጅቶ ከባለድርሻዎች ጋር ዉይይት የተደረገ መሆኑ ይታወቃል፡፡ በዜጎች ቻርተር ላይ በተቀመጠዉ መሰረት የባለድርሻ አካላት በየጊዜዉ እየተገናኙ በአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትና በጋራ በሚሰሩ ጉዳዮች ላይ ይመክራሉ የሚል ስለሆነ በዚህ መነሻነት በመጀመሪያዉ ሩብ ዓመት ከባለድርሻ አካላት ጋር ዉይይት ለማድረግ ጥሪ ብናስተላልፍም ሊገኙልን አልቻሉም፡፡

መዚህም ምክንያት ከባለድርሻ አካላት ጋር ያለዉ ግንኙነት ሰፊ የቅንጅት ጉድለት፣ በጋራ የሚከናወኑ ተግባራት ከወረቀት በዘለለ እየገመገሙ በመምራት ሂደት ጉድለት መኖሩ እንዲሁም በተደጋጋሚ ለስብሰባ ተጠርተዉ የማይገኙ ባለድርሻ አካላት ላይ ከበላይ አመራር ጋር በመናበብ አቅጣጫ ሊቀመጥለት እንደሚገባ፣ የአጀንዳዎች አቀራረጽ ሊያወያዩ የሚችሉ መሆን እንደሚገባ፣ የዩኒቨርሲቲ ኢንዱስትሪ ትስስርን በተመለከተ መሄድ በሚገባ ልክ እየተከናወነ እንዳልሆነና ዩኒቨርሲቲዎች በተለይ በአቅም ግንባታ፣ በቴክኖሎጂ ሽግግርና በማህበረሰብ አገልግሎት በሚመለከት ማበርከት በሚገባቸዉ ልክ እያበረከቱ አለመሆኑ ተገምግሟል፡፡

የክትትልና ድጋፍ ተግባራትን በተመለከተ

የድጋፍና ክትትል ሥርዓቱን ከማጠናከር አኳያ የተሰጡ የልማትና የመልካም አስተዳደር ግቦችን ለመገምገም የተደራጀ ቼክ-ሊስት በመምሪያ ደረጃ በማዘጋጀት በአመራር የሚመራ ቲም በማደራጀት በዋናነት ቁልፍና አበይት ተግባራት ያሉበት ደረጃ ታች ወርዶ በመገምገም ድጋፋዊ ክትትል ሥራዎች በማከናወን ግብረ መልስ ለተቋማት ለመስጠት ተችሏል፡፡

2.3. የዓቢይ ተግባራት አፈፃፀም

2.3.1. የሙያ ብቃት ምዘና ማረጋገጫ

የሙያ ደረጃቸውን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ መጠቀም

በዞናችን ከሚገኙ 12 ኢንደስትሪዎችና አገልግሎት ሰጪ መ/ቤቶች የሙያ ደረጃቸውን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ እንዲጠቀሙ የሙያ ደረጃዎችን ማስተዋወቅ እና ግንዛቤ የመፍጠር ሥራን በተመለከተ በ2011 ዓ/ም 9 ለማከናወን ታቅዶ ከንውን 9፣ በ2012 ዓ/ም 2 ለማከናወን ታቅዶ 2 (100%) ተከናዉናል፡፡

የ2ኛ ዕትዕ አንፃር ከ2011-2012 ዓ/ም ያለውን አፈፃፀም በተመለከተ በኢንደስትሪና በአገልግሎት ሰጪ መ/ቤቶች የሙያ ደረጃቸውን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ እንዲጠቀሙ ለማስቻል የሙያ ደረጃዎችን ማስተዋወቅ እና ግንዛቤ የመፍጠር ሥራን በተመለከተ 12 ተቋመትን ለመድረስ ታቅዶ በክንውን ደረጃ ከ9 ኢዱስተሪዎችና ባለድርሻ አካላት ማለትም እርሻና ተፈጥሮ መምሪያ፣ ጤና መምሪያ፣ ባህልና ቱሪዝም መምሪያ፣ ከተማና ኮንሰትራክሽን መምሪያ፣ ኢንተርፕሪይዝ እና ኢንዱስትሪ ልማት መምሪያ፣ ዉሀ እና ማዕድን ልማት መምሪያ፣ ጋር መሪ መዛኝ በማፍራት፤ የምዘና ጣቢያ በማፍራት፤ የኢንዱስትሪ ባለሙያዎችን በማስመዘንና ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠን ባለሙያ መቅጠር በመሳሰሉ ዝርዝር ተግባራት ላይ በቂ ግንዛቤ ተፈጥሮ ወደ ትግበራ የተገባ ሲሆን አፈፃፀሙ ሲለካ 24.24% ላይ የሚገኝ ሲሆን ለዉጤቱ ዝቅተኛነት የክልሉ ኤጀንሲ ለዞን ተቋም ምንም ዓይነት ኃላፊነት ያላወረደ በመሆኑ ሙሉ ኃላፊነት ወስዶ ለመስራት አዳጋች ቢሆንም ከኤጄንሲዉ የወረደዉን ጊዜያዊ ዕቅድ በመዉሰድ ወደ ትግበራ ተግብቷል፡፡

በአፈፃጸም ሂደት የታዩ ደካማ ጎኖች በተመለከተ ይህ ተግባር እስከ 2011 በጀት ዓመት አጋማሽ ድረስ ለተገባሩ ዝርዝር መመሪያ እና መለኪያዎች ያልተቀመጠለት በመሆኑ እና ግልጽ ባለመሆኑ፣ ኢንዱስትሪው በሙያ ደረጃ ላይ በቂ ግንዛቤ ፈጥሮ የምዘናውን ሂደት በባለቤትነት ተረክቦ ለመምራትና ለማስተባበር ቁርጠኛና ዝግጁ አለመሆን፣ የሙያ ማረጋገጫ ኤጀንሲ እና ኢዱስትሪው የጋራ ግብ ስምምነት ፈጥረው ተግባራት የሚያከናውኑበት የአሰራር ስርዓትም ሆነ (የህግ ማዕቀፍ አለመኖር)፣ በአሁን ሰዓት ለግቡ የተቀመጠውን የኢንዱስተሪው መሪ መዛኝ ማፍራት፣ የኢንዱስትሪው የምዘና ጣቢያ ማፍራት፣ የኢንዱስትሪ ባለሙያዎችን ማስመዘንና ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠን ባለሙያ መቅጠር ዝርዝር ተግባራት ላይ በቂ ግንዛቤ ተፈጥሮ ወደ ትግበራ አለመግባት ናቸው፡፡

በአጠቃላይ በ2 ዓመት አፈፃፀም የታየውን ድክመት ለመቅረፍ እንዲቻል በኢንዱስትሪና በአገልግሎት ሰጪ መ/ቤቶች የሙያ ደረጃቸውን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ እንዲጠቀሙ ማስተዋወቅ እና ግንዛቤ የመፍጠር ሥራን በተመለከተ የዘርፉ መሪዎችና የሚመለከታቸው አመራር አካላት ኢንዱስትሪው የሥልጠናውንና የምዘናውን ሂደት በባለቤትነት እንዲመራውና እንዲያስተባብረው ብሎም የሙያ ደረጃን የሥራ መመሪያ አድርጎ እንዲጠቀመው የማድረግ ሥራ ይጠበቅበታል፡፡ ለዚህም አሁን ከደረስንበት 24.24 በመቶ ወደ 100 በመቶ ለማድረስ በአማካይ ከ7-8 በመቶ በላይ መፈጸም ይኖርበታል፡፡

የሙያ ፈቃድ አሰጣጥና እድሳት ሥራዎች በተመለከተ ከኢንደስትሪው በአዲስ ዕውቅና ያገኙ የምዘና ማዕከል ማፍራት በ3ቱም (በጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች፣ በመካከለኛና ከፍተኛ ኢንደስትሪ እና በአርሶ አርብቶ አደር ማሰልጠኛ ማዕከል/ምዘና ጣቢያ) በ2011 ዓ/ም 0 ከነበረበት በ2012 ዓ.ም ወደ 12 ለማድረስ ታቅዶ ነበር፡፡ በዚህ መነሻ በ2012 ዓ/ም ዕቅድ 12 ክንውን 12(100%) አዲስ ዕውቅና ተሰጥቷል፡፡

መዛኞችን ለማፍራት በ8ቱም የትኩረት ዘርፎች ከኢንዱስትሪና ከአገልግሎት ሰጪ መ/ቤቶች ዕጩ መዛኞችን ለማፍራት በ2011 ዓ/ም 0 ከነበረበት በ2012 ወደ 66 ለማድረስ ታቅዶ የነበር ሲሆን ክንውን 16 ደርሷል፡፡

በደረጃ 2 እና በታች

የ2ኛው ዕትዕ ዘመን በደረጃ 2 እና በታች የሚመዝኑ መዛኞችን ለማፍራት በ2012 ዓ/ም ዕቅድ 25 ክንውን 10 ነዉ፡፡

በደረጃ 3 እና በላይ የሚመዝኑ

የ2ኛው ዕትዕ ዘመን በደረጃ 3 እና በታች የሚመዝኑ መዛኞችን ለማፍራት በ2012 ዓ/ም ዕቅድ 30 ክንውን 16 (53.33%) ነዉ፡፡

የገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቅዎችና ልዩ ድጋፍ የሚሹ በምዘና ማረጋገጥ በ2012 ዓ/ም ዕቅድ 486 ክንውን 110 ነው፡፡ ለአፈጻጸሙ ዝቅተኛነት ምክንያት የሆነዉ ተመዛኞቹ በምዘናዉ የምናገኘዉ የተለየ ጥቅም የለም በሚል ለመመዘን ፍቃደኛ አለመሆናቸዉ እና መዛኞች ከክልል ወቅቱን ጠብቀዉ ለመመዘን የማይመጡ መሆናቸዉ ነዉ፡፡

ከ2011-2012 ዓ/ም የገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቅዎችና ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሥልጠና በምዘና መረጋገጥ እንዳለበት በተቀመጠው አቅጣጫ መሰረት በ2ኛ ዕትዕ ዘመን ወ፡198 ሴ፡288 በድምር፡486 ታቅዶ ክንውን ወ፡ 0 ሴ፡ 110 በድምር፡ 110 አፈፃፀም ያለበት ደረጃ 22.6% ነው፡፡ ከተመዘኑት ውስጥ በምዘና የበቁ ወ፡0 ሴ፡108 በድምር፡108 ሲሆን አፈፃፀሙም (98.2%) ነው፡፡

ገበያ ተኮር አጫጭር ሥልጠና አጠናቃቂዎች ምዘና በዕድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅዱ ዝቅተኛ አፈፃፀም የተመዘገበበት ተግባር ሲሆን ለዚህም በስትራቴጂው መሰረት ሥልጠና የተሰጣቸው ወደ ምዘና አለመምጣታቸው፤ የተመዘኑና ያልተመዘኑ በሥራ ገበያው ልዩነት የሌላቸው መሆኑ፤ ምዘናው ሥልጠናዎች በሚሰጥበት የማሰልጠኛ አከባቢ ቅርብ አለመሆኑ እና ከትኩረት ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች ጋር ያለው ቅንጅታዊ አሰራር ከዕቅድ እስከ አፈፃፀም ደካማ መሆን የሚጠቀሱ ናቸው፡፡

የጥ/አ/ኢ/ አንቀሳቃሾች ምዘና ለማካሄድ ምዘናው በአንቀሳቃሾች የመስሪያ ቦታ ላይ አለመሆኑ፤ ለስራ ሂደቱ ሙሉ ኃላፊነት አለመሰጠቱ፤ ለመደራጀትም ሆነ በስራ ገበያው የተመዘኑና ያልተመዘኑ በእኩል ደረጃ መታየታቸው የሚጠቀሱ ዋና ዋና ችግሮች ናቸዉ፡፡

በአፈፃጸም ሂደት የታዩ ደካማ ጎኖች በተመለከተ ይህ ተግባር ከ2007 ዓ/ም ጀምሮ እስከ 2011 በጀት ዓመት አጋማሽ ድረስ ለተገባሩ ዝርዝር መመሪያ እና መለኪያዎች ያልተቀመጠለት በመሆኑ እና ግልጽ ባለመሆኑ፣ኢንዱስትሪው በሙያ ደረጃ ላይ በቂ ግንዛቤ ፈጥሮ የምዘናውን ሂደት በባለቤትነት ተረክቦ ለመምራትና ለመስተባበር ቁረጠኛና ዝግጁ አለመሆን፣ የሙያ ማረጋገጫ ኤጀንሲ እና ኢዱስትሪው የጋራ ግብ ስምምነት ፈጥረው ተግባራት የሚያከናውኑበት የአሰራር ስርዓትም ሆነ (የህግ መዕቀፍ አለመኖር)፣ በአሁን ሰዓት ለግቡ የተቀመጠውን የኢንዱስተሪው መሪ መዛኝ ማፍራት፣ የኢንዱስተሪው የምዘና ጣቢያ ማፍራት፣ የኢዱስትሪ ባለሙያዎችን ማስመዘንና ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠን ባለሙያ መቅጠር ዝርዝር ተግባራት ላይ በቂ ግንዛቤ ተፈጥሮ ወደ ትግባር አለመግባት ናቸው፡፡

የ2ተኛው ዕትዕ የ2011 እስከ 2012 አፈጻጸም አባሪ ሠንጠረዥ

የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የስራ ሂደት የ2012 ዓ/ም አፈፃፀም								
ተ/ቁ	ዋና ዋና ተግባራት	ፆታ	መለኪያ	2011 አፈፃፀም	2012 አፈፃፀም	የ2 ዓመት ዕቅድ	የ2 ዓመት አፈፃፀም	በፐርሰንት (%)
1	የኢንዱስትሪው የሙያ ደረጃን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ የመጠቀም ደረጃ		በመቶኛ	9(100%)	12(100 %)	21 ተቋም	21 ተቋም	100
2	በአዲስ እውቅና ያገኙ የኢንዱስትሪ የምዘና ማዕከላት ማፍራት፣		በቁጥር	0	12	12	12	100
	3.1. በጥ/አ/ኢንተርፕይዞችና በቴ/ሙያ ማሰልጠኛ ማዕከላት		በቁጥር					
	3.2. በመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪ ማዕከላት		በቁጥር	0	12	12	12	100
	3.3. በአርሶ አደር ማሠልጠኛ ማዕከላት		በቁጥር	-	-	0	0	0
3	በ8ቱ የትኩረት ዘርፎች ከኢንዳስትሪ በምዘና የበቁ ዕጩ መዛኖችን ማፍራት		በቁጥር	0	26	55	26	47.27
	6.1. በደረጃ 2 እና በታች የሚመዝኑ እውቅና የተሰጣቸው መዛኞች	ወንድ	በቁጥር	0	8	15	8	53
		ሴት	በቁጥር	0	2	10	2	20
		ድምር	በቁጥር	0	10	25	10	40
	6.2. በደረጃ 3 እና በላይ የሚመዝኑ እውቅና የተሰጣቸው መዛኞች	ወንድ	በቁጥር	0	9	15	9	60
		ሴት	በቁጥር	0	7	15	7	46.6
		ድምር	በቁጥር	0	16	30	16	53.3
4	በከፍተኛና መካከለኛ ኢንዱስትሪ በዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ የተሰማሩ ባለሙያዎችን በምዘና ማረጋገጥ	ወንድ	በቁጥር	0	6	10	6	60
		ሴት	በቁጥር	0	2	0	2	100
		ድምር	በቁጥር	0	8	10	8	80

2.3.2. የሰልጣኝ አሰልጣኝና አመራር ልማት ስራ ሂደት

የመደበኛ ሠልጣኝ ቅበላ

በ2ኛ *ዕትዕ ዘመን* በአጠቃላይ በደረጃ 1 እና 2 6382 *ታቅዶ* ወንድ 2074 ሴት 2124 በድምሩ 4198 /66% ተከናውኗል፤ በደረጃ 3 እና 4 1930 *ታቅዶ* ወንድ 1341 ሴት 1342 በድምሩ 2683/112% ተከናውኗል፡፡ በደረጃ 5 230 *ታቅዶ* ወንድ 88 ሴት 40 በድምሩ 128/34.8% ማሳካት ተችሏል፡፡ በአጠቃላይ በሁሉም ደረጃዎች (ከደረጃ 1-5) 3968 ሠልጣኞችን ለመቀበል *ታቅዶ* ወንድ 2346 ሴት 2178 ድምር 4524 / 114% ተከናውኗል፡፡

በተለያዩ አካባቢዎች በሚገኙ 5 የግል ተቋማት 598 ሰልጣኞች ለመቀበል *ታቅዶ* በደረጃ 1 እና 2 ወንድ 314 ሴት 284 ድምር 598 /100% ሰልጣኞችን ለማሰልጠን ተችሏል ፡፡

በዕትዕ 2 የስልጠና ዘመን በደረጃ 1 እና 2 ወንድ 1195 ሴት 1195 ድምር 2390 *ታቅዶ* ወንድ 1204 ሴት 1253 ድምር 2457/103% ተከናውኗል፡፡ በደረጃ 3 እና 4 ወንድ 789 ሴት 789 በድምሩ 1578 *ታቅዶ* ወንድ 1045 ሴት 885 በድምሩ 1930/122% ተከናውኗል፤

በደረጃ 5 ወንድ 115 ሴት 115 ድምር 230 *ታቅዶ* ወንድ 88 ሴት 40 ድምር 128 /56%/የተከናወነ ሲሆን በአጠቃላይ በ2ኛዉ ዕትዕ ዘመን በመንግስትና በግል ከደረጃ 1-5 ወንድ 1984 ሴት 1984 ድምር 3968 ሠልጣኞችን ለመቀበል *ታቅዶ* ወንድ 2346 ሴት 2178 በድምሩ 4524 ሠልጣኞችን ለመቀበል የተቻለ ሲሆን አፈጻጸሙም 114% ነዉ፡፡

በ2ኛ ዕትዕ ዘመን ከአጠቃላይ የተቋም ውስጥ ሰልጣኞች የሴቶችን ድርሻ 50 በመቶ ለማድረስ *ታቅዶ* 50 በመቶ ማድረስ የተቻለ ሲሆን ይህም 100% ሲከናወን በተለያዩ ሙያዎች ደረጃ ተሳትፎአቸዉ ግን ክፍተት እንዳለበት በመስክ ድጋፍና ክትትል እና ሪፖርቶች ማረጋገጥ ተችሏል፡፡

በሌላ በኩል በዕትዕ ዘመን በመደበኛ ስልጠና 20 አካል ጉዳተኞች ለመቀበል *ታቅዶ* ወንድ 11 ሴት 7 ድምር 18 የአካል ጉዳተኞች መቀበል የተቻለ ሲሆን (90%) ተከናዉኗል፡፡

በአፈጻጸሙ የታዩ ክፍተቶች፡-

ከመደበኛ ሥልጠና አኳያ አጠቃላይ የዕትዕ የ2 ዓመት አፈፃፀሞች ሲታይ ከመጀመሪያው ዕትዕ ጀምሮ በአማካይ በየአመቱ 25% እድገት ያሳያል፡፡ ለዚህም የቅበላ አፈጻጸሙ ሙሉ በሙሉ ላለመሳካቱ በዋነኛነት እንደምክንያት የታየው በመነሻ እቅዱ ላይ በሁሉም ወረዳዎቸ የቴ/ሙ/ተቋማት ተደራሽ ይሆናሉ ተብሎ አቅምን ያላገናዘበ እቅድ በመታቀዱ እና ጅምር ግንባታም ያላቸዉም ቢሆኑ በበቂ የስልጠና መሳሪያዎች ተሟልተዉ በፍጥነት ወደ ስራ መግባት ባለመቻላቸዉ በዕትዕ መጨረሻም ከግማሽ በላይ በሆኑ ወረዳዎች ያሉ ወደ ሌላ ቦታ ተንቀሳቅሰዉ መሰልጠን ያልቻሉ ወጣቶች የእድሉ ተጠቃሚ ሳይሆኑ በመቅረታቸዉ እንደሆነ ተገምግሟል፡፡ ለዚህም አዲስ በጀመሩ ኮሌጆች የቅበላ አፈጻጸም

ከ100% በላይ ሲሆን ታይቷል፡፡ ለምሳሌ፡- ኦዳ ቴ/ሙ/ት/ስ ኮሌጅን አፈጻጸም ማየት ይቻላል፡:

የገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና

በ2ተኛ ዕትዕ ዘመኑ በገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና የዜጎችን ሥራ አጥነት በመቅረፍ ተጠቃሚነታቸዉን ለማረጋገጥ በሚደረገዉ ጥረት ወንድ 9580 ሴት 9581 በድምሩ 19161 ሠልጣኞች ለማሰልጠን ታቅዶ ወንድ 444 ሴት 573 በድምሩ 1017 ዜጎች በተለያዩ ሙያዎች የአጫጭር ጊዜ ስልጠና ያገኙ ሲሆን አፈፃፀሙም በመቶኛ 5% ነዉ፡፡

በአፈጻጸሙ የታዩ ክፍተቶች፡- የገበያ ተኮር አጫጭር ሥልጠና በዕትዕ ዘመኑ ልንሻገረዉ ያልቻልነዉ ተግባር ሆኖ የቆየ ሲሆን በማጠቃለያዉም ከ5% በላይ መፈጸም አልተቻለም ፡የተፈጸመዉም ሙሉ በሙሉ በምዘና ያልተጠናቀቀበት ሁኔታ ታይቷል፡፡ ይህ የሆነበት ምክንያት የልማት መሪ መሥሪያ ቤቶች ወደ ሥራ የሚሰማሩ ዜጎች በቅድሚያ ስልጠና መውሰዳቸው በሚሰሩበት መስክ የተሻለ ምርትና አገልግሎት በማቅረብ የተሻለ ገቢ ያገኛሉ የሚል አመለካከትና ዕምነት ባለመያዛቸው ወደ ሥራ የሚሰማሩ ወጣቶችን መልምለውና አደራጅተው ለሥልጠና ካለማምጣታቸውም በተጨማሪ የሰለጠኑ ወጣቶችን ቅድሚያ ሰጥተው ወደ ሥራ እያሰማሩ አይደለም፡፡ በሌላ በኩል የቴክኒክና ሙያ ተቋማትም ትኩረት ሰጥተው የተደራጀ መረጃ ይዘው ከልማት ፕሮግራም መሪ መሥሪያ ቤቶች በጋራ እቅድ ያለመስራትና ተቀናጅተው ያለመምራት ችግርም እንዳለ ታይቷል፡፡ በመሆኑም ዜጎችን ወደ ሥራ የሚያሰማሩ የተለያዩ አካላት ወደ ሥራ የሚሰማራው አካል የክህሎት ሥልጠና ማግኘት አለበት የሚል እምነት ይዘው ሰልጣኝ መልምለው እስካላቀረቡ ድረስ ተግባሩ በቴክኒክና ሙያ ዕቅድ አካል መሆን የለበትም የሚል አቋም መያዝ አለበት፡፡

ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሠልጣኞች ቅበላ

ከቴክኒክ ሙያ ትምህርትና ስልጠና እሴቶች አንዱ የስልጠናውን ፍትሀዊነት ማረጋገጥ ነው፡፡ ከዚህ አኳያ ሁሉም የህብረተሰብ ክፍሎች ማለትም ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች ሁሉ ከውጤት ተኮር ስርአቱ በፍትሀዊነት መጠቀማቸውን በየደረጃው ማረጋገጥ ይጠይቃል፡፡ የዜጎችን ፍትሀዊ ተጠቃሚነት ከሚናረጋግጥባቸው ተግባር አንዱ ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዜጎችን በመደበኛ እና በአጫጭር ስልጠና ተጠቃሚ በማድረግ ነው፡፡ ባለፉት ሁለት አመታት ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዜጎችን ተጠቃሚነት ከማረጋገጥ አንጻር የተከናወነው ተግባር ከተቀመጠው ግብ አኳያ የተሳካ ባይሆንም ከዓመት ዓመት መሻሻል ታይቷል፡፡

በመደበኛ ስልጠና

በዕትዕ ዘመኑ ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዜጎችን ተጠቃሚ ከማድረግ አንጻር በመደበኛ ስልጠና አቅድ ወንድ 41 ሴት 41 በድምሩ 82 ለማሰልጠን ታቅዶ ወንድ 28 ሴት 20 በድምሩ 28 መሰልጠን የቻሉ ሲሆን አፈፃፀሙም በመቶኛ 58.5% ነዉ፡፡

ይህ ዕቅድ ከመነሻዉም ቢሆን ሰፊ የመረጃ ክፍተት ያለዉ ነው፡፡ በዞኑ ካሉ ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዜጎች ወስጥ አስረኛ እና አስራ ሁለተኛ ክፍል ያጠናቀቁ ተማሪዎችን ቁጥር መረጃ በመያዝ የታቀደ ሳይሆን እንደሀገር በተቀመጠዉ ከዞኑ ህዝብ ቁጥር 16% አካል ጉዳተኛ

ይኖራል የሚል ሳይንሳዊ ያልሆነ ታሳቢ ያደረገ ነው፡፡ ወደ ቴክኒክና ሙያ ተቋማት ገብተው ለመሰልጠን የሚያስፈልገውን ተጨባጭ የትምህርት ዝግጅት ያላቸው ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዜጎች መረጃ ማግኘት ባለመቻሉ የሚመጡትን አመልካቾች ብቻ ተቀብሎ ለማስተናገድ ተገደናል፡፡ በቀጣይም ቢሆን ይህን ተግባር በትክክል ተደራሽ ለማድረግ ትክክለኛ መረጃ ላይ ተመርኩዞ መታቀድ እንዳለበት ትምህርት ተወስዶበታል፡፡

በገበያ ተኮር አጫጭር ሥልጠና

በገበያ ተኮር አጫጭር ሥልጠና 675 ልዩ ድጋፍ የሚሹ ዘጎችን ለማሰልጠን ታቅዶ ወንድ 30 ሴት 39 ድምር 69 ተከናውኗል፡፡ አፈፃፀሙም 11.5% ነዉ፡

ጥራት ያለዉ ትብብር ሥልጠና ተደራሽነት

ጥራት ያለው የትብብር ስልጠና ተደራሽነትን በዕትዕ በመደበኛ ስልጠና ላይ ከሚገኙት ሰልጣኞች ለ7468 በሽፋን ተደራሽ ለማድረግ ታቅዶ በድምሩ 4870 /65.2% ተከናዉኗል፡

70% የስልጠና ሽፋን የያዘዉ የትብብር ስልጠና አተገባበር ባለፉት አመታት የነበረዉ ሽፋን በአብዛኛዉ ኮሌጆች መካከለኛ ቢሆንም በዋናነት ሁሉም ኮሌጆች በሁሉም ሙያዎች እኩል ተደራሽ ያለማድረግ ችግር ሲታይ በተለይ ሙያዎችን ለመክፈት መነሻ የሆነዉን የትብብር ቦታ መኖሩ በአግባቡ ያለ መለየት ችግር ጎልቶ የታየ ሲሆን በሌላ በኩል ኢንዱስትሪዎች ሰልጠኞችን ለመቀበል የአቅም ማነስ አለባቸዉ ብሎ ከማሰብ በመነጨ መሳሪያዎችን ይሰብራሉ በማለት ፈቃደኛ ያለመሆን ችግር የታየ ሲሆን ለዚህም ሰልጣኞቹ በኮሌጅ ቆይታቸዉ ወቅት ሊወስዱ የሚገባቸዉን የክህሎት የእዉቀት እና የአመለካከት ብቃት በበቂ መሳሪያና ቁሳቁስ አቅርቦት ያለመደገፍ ችግር እንደሆነ መለየት ተችሏል፡፡

ከሥራ ጋር ማስተሳሰር

የመደበኛ ስልጠና አጠናቃቂዎችን ወንድ 2532 ሴት 2533 በድምር 5065 ብቃታቸውን በምዘና ለማረጋገጥ ታቅዶ ወንድ 2167 ሴት 20 በድምር 2160 አፈፃፀም በመቶኛ 85.3% ነዉ፡፡

በአፈጻጸሙ የታዩ ክፍተቶች፡- ይህም አፈፃፀም ዝቅተኛ የሆነበት በዕትዕ ዓመታት ከሥራ ጋር ለማስተሳሰር አደራጅ መ/ቤቶች በተመዘነና ባልተመዘነ መካከል ልዩነት ባለመኖሩ የምዘና ጥቅም የግንዛቤ ችግር እንደሆነ እና የተመዘኑትም ቢሆን ለሰርትፍኬት እንጂ ብቃትን ለማረጋገጥ ብሎ ያለመዉሰድ እንደሆነ በሰልጣኙም በኩል የአመለካከት ችግር ያልተቀረፈ እንዳለ የሚያሳይ ነዉ፡፡

ከበቁት መካከል ከሥራ ጋር የተሳሰሩ በ2 ዓመት ዉስጥ የመዋዠቅ ሁኔታ ታይቶ በዓመት በአማካኝ በ2011 እና 2012 የተሸለ የዕድገት ያሳየበት ሁኔታ ታይቷል፡፡ የራሳቸዉን ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ ፈጥረዉ የወጡ ወንድ 10 ሴት 10ድምር 20 ናቸዉ፡፡

በአፈጻጸም ሌላዉ ዝቅተኛ ዉጤት የታየበት ግብ ይህ ሲሆን ይህም ሴክተራችን በተከታታይ በማሰልጠንና ስልጠናቸዉን ሰልጣኞች ለምዘና ማዘጋጀትና ማቅረብ ሲሆን በምዘና የሚያጠናቅቁትን ለባለድርሻ አካላት መላክ ሲሆን የማደራጀት የብድርና የመ/ቦታ

ማዘጋጀት የሚገባቸዉ መ/ቤቶች በተቀመጠዉ አሰራር አግባብ ባለመፈጸማቸዉ የተፈጠረ ክፍተት መሆኑ ተገምግሟል፡፡

የአሰልጣኝና አመራር ልማትን በሚመለከት፡-

በምዕተ አመቱ በመንግሥት ተቋማት በትኩረት መስኮች ዉስጥ በኮሌጅ የፈሩ አሰልጣኞች በኮሌጆች 996 ለማድረስ ታቅዶ የተቋም ዉስጥ አሰልጣኝ ማፍራት የተቻለዉ ወንድ 444 ሴት 367 በድምሩ 811 ሲሆን 81.4% ነዉ፡፡

የኢንዱስትሪ ዉስጥ አሰልጣኝ

የኢንዱስትሪ ዉስጥ አሰልጣኝ በተመለከተ በሶስቱም ደረጃዎች 1175 ለመድረስ ታቅዶ ወንድ 86 ሴት 71   በድምሩ 157 /13.4%/ ማድረስ ተችላል፡፡ ይህም ቁጥር አነስተኛ ሊሆን የቻለዉ በታቀደዉ ልክ ኮሌጆች በየወረዳዉ ተደራሽ ያለመሆን ነዉ፡፡ቢሆንም ሁሉንም የኢንዱስትሪ ዉስጥ አሰልጣኞች በእየደረጃዉ አስመዝኖ የማስተማር ስነ ዘዴ ሰጥቶ ከማሰማራት አንጻር ሰፊ የትኩረት ማጣት እንዳለ ተገምግሟል፡፡

የተቋም ዉስጥ አሰልጣኞች

የተቋም ዉስጥ አሰልጣኞች በዕትዕ ዘመኑ ለ50 የሚያሰለጥኑ የተቋም ዉስጥ አሰልጣኞች ቴክኖሎጅ መቶ ፐርሰንት የመቅዳት አቅማቸውን ለማጎልበት ታቅዶ በፕሮጀክት ተኮር ስልጠና ጭምር 40 አሰልጣኞች የአቅም መገንባት የተቻለ ሲሆን አፈፃፀሙም 80% ነዉ፡፡

የአሰልጣኝ አቅም ግንባታ

የሥልጠና አግባብነት የሚረጋገጠው የገበያ ፍላጐት በማጥናት በዚህ ፍላጐት ላይ ተመስርተን ሥልጠናችንን መቃኘት ወሳኝ ነው፡፡ ይሁን እንጂ በመንግሥትም ሆነ በግል የገበያ ጥናት የማደረግ ጅማሮ ቢኖርም ጥራቱም ይሁን ሁሉ አቀፋነቱ ጥያቄ የሚነሣበት ሆኖ ቆይቷል፡፡ የሥልጠና ግባችን ገበያ ላይ ከመመሰረት ይልቅ በኮታ ላይ መመስረቱ በቀጣይ ሊስተካከል ይገባል፡፡ በመሆኑም በግልም ይሁን በመንግሥት ኮሌጆች የገበያ ፍላጎት እና የድህረ ስልጠና ጥናቶችን የቀጣይ ዓመት ትኩረት ሊሆኑ ይገባል፡፡

ለቴ/ሙ/ት/ሥልጠና ሴክተር ወጣቶችን ማሰልጠን ብቻውን ግብ አይደለም ምክንያቱም ስልጠና የሚሰጠው ወጣቶችን ወደ ሥራ ገበያ ለማሰማራት እንጂ ሥልጠና በራሱ ለሚሰጠው ዕውቀት /ክህሎት ብቻ አይደለም፡፡ ወጣቶች ዘላቂነት ያለው ሥራ ባለቤት እንደሆኑ ለማድረግ የሥልጠና ጥራት ማሰጠበቅ ወሣኝ ነው፡፡ የሥልጠናውን ጥራት ከሚያረጋግጡ ጉዳዮች ዋና ዋናዎች የስልጠና ቁሳቁስ፣ አሠልጣኝ ብቃት፣ የትብብር ሥልጠና ጥራት፣ ወዘተ መሆናቸው ይታወቃል፡፡

የግብዓት ችግር ይፈታል ተብሎ ስትራቴጂው ላይ የተቀመጠው ሥልጠናውን 70 በመቶ በኢንዱስትሪዎች በትብብር ሥልጠና መስጠት የሚል ቢሆንም የትብብር ሥልጠናውም ከተደራሽነት ባለፈ ከኢንዱስትሪ አሰልጣኝ ጥራት፣ የኮሌጅ አመራር ትኩረት እናሣነት፣ የኢንዱስትሪው ባለቤቶችና ችግሮች ተብትበው የያዙት በመሆኑ ከደርሶ መልስ ቁጥር ባለፈ ሰልጣኞች በቂ የሆነ ክህሎት እያገኙበት አይደለም፡፡ ይህ ሁኔታ የሥልጠናውን ጥራት አጠያየቂ ስለሚያደርገው በቀጣይ በትብብር ሥልጠና ማኑዋል መሠረት በወረዳና

ኮሌጅ በአመራር ትኩረት ትብብር ስልጠና በጥራት መሸፈን እንዲቻል ቀድመን ከልማት መሪ መሥሪያ ቤቶች ጋር የጋራ ዕቅድ በመፈራረም በጋራ እየተገመገመ መምራት የሚያስችል አቅጣጫ መከተል ግድ ይሆናል፡፡

ከቴክኒክ ሙያ ትምህርትና ስልጠና እሴቶች አንዱ የስልጠናውን ፍትሀዊነት ማረጋገጥ ነው፡፡ ከዚህ አኳያ ሁሉም የህብረተሰብ ክፍሎች ማለትም ሴቶች፣ የአካል ጉዳተኞች ሁሉ ከውጤት ተኮር ስርአቱ በፍትሀዊነት መጠቀማቸውን በየደረጃው ማረጋገጥ ይጠይቃል፡፡ ከመደበኛ ስልጠና አንጻር የሰልጣኝ ቅበላችን ከወንዶች ጋር እኩል ደረጃ ማድረስ የተቻለ ቢሆንም በሁሉም ሙያዎች የሴቶች እኩል ስርጭት ማረጋገጥ ትኩረት ተሰጥቶ መሰራት ይኖረበታል፡፡ የሴት ሰልጣኞች በየሙያው በበቂ ሁኔታ መገኘት ማለት ለነጌ በአሰልጣኝነት ለመቅጠር ሰፊ እድል ከመሰጠቱም በላይ ብቁ የሴት አመራሮች ለማፍራት ለሚናደረገው ጥረት ወሳኝ ቅድመ ሁኔታ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር በአሰልጣኝ ቅጥር ወቅት ልዩ ትኩረት የሚሰጥና አመራር ምደባችንም ከሶስቱ ዲኖች ቢያንስ አንዱዋ ሴት እንደምትሆን በየደረጃው ባለ የአመራርነት ስፍራ ላይ ምደባ በመስጠት በአመራርነት የማብቃት ተግባር በትኩረት የሚሰራ ይሆናል፡፡ የዜጎችን እኩል ተጠቃሚነት ከምናረጋግጥበት ተግባር አንዱ የአካል ጉዳተኞች በመደበኛ ስልጠና እና በአጫጭር ስልጠና ተጠቃሚ በማድረግ ነው፡፡

ከላይ የተዘረዘሩ ተግዳሮችንም ሆነ ሌሎችን የመፍታት ጉዳይ በየደረጃው ያሉ የአመራር ጥያቄ ነው፤ ከሁሉም በላይ የኮሌጅ ዲኖች በጉዳዮቹ ላይ ያለው የአመራርነት ሚና ወሣኝ ነው፡፡ ምክንያቱም በቅርበት የአሰልጣኝም ሆነ የሠልጣኝ ችግሮች የተቋሙ አጠቃላይ ሁኔታ የሚያውቁ የቅርብ አመራሮች በመሆናቸው በተቋሙ የሥልጠናውን ሥርዓት በተሟላ ሁኔታ የመምራትና መልካም አስተዳደር ማስፈን ይጠበቅባቸዋል፡፡ ይሁን እንጂ የኮሌጁ ዲኖች ራሳቸውን ለአመራርነት ከማዘጋጀት በቂ በሚባል ደረጃ ላይ አይደሉም፡፡ በመሆኑም ለኮሌጅ ዲኖች የአመራርነት የአቅም ግንባታ ሥልጠና በመስጠት ክህሎታቸውን ማሳደግ ትኩረት የሚሻ ጉዳይ ነው፡፡

በዚህም የስራ አጥነት ችግር ተቀርፎ ወጣቱ በሙሉ አቅሙ ወደ ሥራ ስለማይገባ ለሀራችን ዕድገት ምቹ ሁኔታ ከመፍጠር ይልቅ ተግዳሮት /ሥጋት/ ሆኖ ይቀጥላል ማለት ነው፡፡ ይህ እንዳይሆን የሥልጠና ተደራሽነት የሥልጠና ጥራት፣ ፍትሀዊነትና አግባብነት ለማረጋገጥ ህብረተሰቡን ባሣተፈ መልኩ መረባረብ አለብን፡፡

ሐ/ የሰልጣኝ አሰልጣኝና አመራር ልማት ስራ ሂደት

የሰልጣኝ አሰልጣኝና አመራር ልማት ስራ ሂደት								
	የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት		የ2011 አፈፃፀም	የ2012 ክንዉን	የ2 ዓመት ዕቅድ	የ2 ዓመት ክንውን	ክንዉን
1	የመደበኛ ሰልጣኞች ቅበላ	ድምር	2,833	4,515	9,295	7,348	79.05
		ወንድ	1,416	2,337	4,647	3,753	80.76
		ሴት	1,417	2,178	4,648	3,595	77.35
		1 ና 2	1,741	2,457	6,382	4,198	65.78
		ወንድ	870	1,204	3,191	2,074	65.00
		ሴት	871	1,253	3,191	2,124	66.56
		3 ና 4	1,092	1,930	2,683	3,022	112.64
		ወንድ	546	1,045	1,341	1,591	118.64
		ሴት	546	885	1,342	1,431	106.63
		5	0	128	230	128	55.65
		ወንድ	0	88	115	88	76.52
		ሴት	0	40	115	40	34.78
	ሀ)በኮሌጅ - 80%)	ድምር	4,574	3,292	9,295	7,866	85
		ወንድ	2,286	1,663	4,647	3,949	85
		ሴት	2,288	1,629	4,648	3,917	84
		1 ና 2	2,833	1,621	6,382	4,454	70
		ወንድ	1,416	752	3,191	2,168	68
		ሴት	1,417	869	3,191	2,286	72
		3 ና 4	1,741	1,543	2,683	3,284	122
		ወንድ	870	823	1,341	1,693	126
		ሴት	871	720	1,342	1,591	119
		5	0	128	230	128	56

		ወንድ	0	88	115	88	77
		ሴት	0	40	115	40	35
2	የገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና ቅበላ	ድምር	569	448	19,161	1,017	5
		ወንድ	284	160	9,580	444	5
		ሴት	285	288	9,581	573	6
3	ልዩ ድጋፍ የሚሹ መደበኛ ሰልጣኞች ቅበላ	መደበኛ ስልጠና	23	25	82	48	58.54
		ወንድ	11	17	41	28	68.29
		ሴት	12	8	41	20	48.78
		አጫጭር ስልጠና	60	9	675	69	10.22
		ወንድ	30	0	337	30	8.90
		ሴት	30	9	338	39	11.54
	ጥራት ያለው የትብብር ስልጠና ተደራሽነት		2,867	2,003	7,468	4,870	65.21
4	ብቁ የሆኑ የስልጠና አጠናቃቂዎች	ድምር	2,165	2,162	5,065	4,327	85.43
		ወንድ	1,082	1,085	2,532	2,167	85.58
		ሴት	1,083	1,077	2,533	2,160	85.27

5	ብቁ ከሆኑ ሰልጣኞች ውስጥ ከስራ ጋር የተሳሰሩ ሰልጣኞች	ድምር	30	10	2,204	40	1.81
		ወንድ	15	5	1,102	20	1.81
		ሴት	15	5	1,102	20	1.81
6	የራሳቸውን ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ ፈጥረው የውጡ ስልጠና አጠናቃቂዎች	ድምር	0	0	1,227	0	0
		ወንድ	0	0	613	0	0
		ሴት	0	0	614	0	0
7	አርሶ/አርብቶ አደር ማብቃት	ድምር	0	0	0	0	0
		ወንድ	0	0	0	0	0
		ሴት	0	0	0	0	0
8	በኢንዱስትሪው በስራ ላይ የሚገኘውን ሰራተኛ ማብቃት	ድምር	96	411	1707	507	29.70
		ወንድ	48	310	853	358	41.97
		ሴት	48	101	854	149	17.45
9	በቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍ የሚፈራ የኮሌጅ ውስጥ አሰልጣኝ	አ/ድምር	363	448	996	811	81.43
		ወንድ	181	263	498	444	89.16
		ሴት	182	185	498	367	73.69
		ሲ ድምር	363	448	996	811	81.43
		ወንድ	181	263	498	444	89.16
		ሴት	182	185	498	367	73.69
		ቢ ድምር	0	0	0	0	0
		ወንድ				0	
		ሴት				0	
		ኤ ድምር	0	0	0	0	0
		ወንድ				0	
		ሴት				0	

		አ/ድምር	122	35	1,175	157	13.36
		ወንድ	56	30	587	86	14.65
			የ2011 አፈፃፀም	የ2012 ክንዉን	የ2 ዓመት ዕቅድ	የ2 ዓመት ክንውን	ክንዉን
		ሴት	66	5	588	71	12.07
	በቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍ የሚፈራ	ሲ ድምር	122	35	1,175	157	13.36
		ወንድ	56	30	587	86	14.65
10		ሴት	66	5	588	71	12.07
		ቢ ድምር	0	0	0	0	0
	የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ	ወንድ				0	
		ሴት				0	
		ኤ ድምር	0	0	0	0	0
		ወንድ				0	
		ሴት				0	
		አ/ድምር	3	508	528	511	96.78
		ወንድ	2	322	264	324	122.73
		ሴት	1	186	264	187	70.83
		ሲ ድምር	2	449	408	451	110.54
13	በኮሌጁ የሚያስፈልግ አሰልጣኝ	ወንድ	1	265	204	266	130.39
		ሴት	1	184	204	185	90.69
		ቢ ድምር	1	59	120	60	50.00
		ወንድ	1	57	60	58	96.67
		ሴት	0	2	60	2	3.33

		ኤ ድምር	0	0	0	0	0
		ወንድ				0	
		ሴት				0	
15	የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ (ቴክኖሎጂ 100% የመቅዳት አቅማቸው የተረጋገጠ)	ጠ/ድምር					
		ሲ ድምር	206	37	291	243	83.51
		ወንድ	103	29	145	132	91.03
		ሴት	103	8	146	111	76.03
		ቢ ድምር	18	4	58	22	37.93
		ወንድ	9	4	29	13	44.83
		ሴት	9	0	29	9	31.03
		ኤ ድምር	7	0	22	7	31.82
		ወንድ	7	0	11	7	63.64
		ሴት	0	0	11	0	0.00
16	ቴክኖሎጂ የመቅዳት አቅም የተፈጠረላቸው በስራ ላይ ያሉ የተቋም ውስጥ አሰልጣኞች (ሲ፣ቢ፣ኤ) የቴ/ሙ/ት/ስ/ ኢንስቲትዩት አሰልጣኞችን ጨምሮ		104	75	196	179	91.33
17	በቴ/ሙ/ት/ስ/ስርዓት ውስጥ ያደጉ አመራሮች		0	2	2	2	100.00
18	የዘርፉ አመራሮች (በተከታታ የአጫጭር ስልጠና)		0	0	0	0	0.00
20	ከአጠቃላይ የተቋም ውስጥ አሰልጣኞች የሴቶች ድርሻ		11	26	46	37	80.43
21	ከአጠቃላይ የዘርፉ አመራር የሴቶች ድርሻ		0	0	2	0	0.00

2.3.3. ትምህርትና ሥልጠና ጥራት ማረጋገጫና ተቋማት አቅም ግንባታ

የጥናትና ስርጸት ተግባር

በ2ኛው ዕትዕ ዘመኑ ለመተግበር ከተያዙት 1 ጥናትና ምርምር ስራ ውስጥ ማለትም በ2011-2012 ዓ.ም የቴ/ሙ/ት/ስ/ ጥራት ዳሰሳ ጥናት ለማድረግ ታቅዶ 1 ጥናት በማድረግ አፈጻጸሙ 100% ላይ ነዉ፡፡

በድክመት የተወሰደዉ፡- በስልጠና ጥራት ላይ ጥናት የተደረገ ቢሆንም ወደ ተግባር ከመቀየር አኳያ የተቋማት ስልጠና አሰጣጥ ጥራት ፤የሰልጣኞች እና የአሰልጣኞች ብቃት ደረጃን እንዲሁም የስልጠና ግብዓቶች አቅርቦትና ተገቢነት ላይ ያሉ ጉድለቶችንና ጥንካሬዎችን መለየትና ከጥናቱ ሂደት ተገቢዉን ትምህርት መዉሰድ አልተቻለም፡፡

የአጫጭር ስልጠና፣ እውቅና የእውቅና እድሳት ፈቃድ መሥጠት

የተከናወነ ተግባር፡- በ2ኛው ዕትዕ ዘመን ማብቂያ ከ2011 ዓ.ም አጋማሽ እስከ 2012 ዓ.ም አጋማሽ ድረስ በሀገር አቀፍ የተቋማት መለኪያዎች ስታንዳርድ መሰረት ተመዝነው ስታንዳርዱን ላሟሉ፤ በአጫጭር ስልጠና ለስምንት ለመስጠት ታቅዶ ለአራት ፍቃድ የተሰጠ ሲሆን አንድ ተቋም ተገምግሞ ስታንዳርዱን ባለሟሟላቱ መስጠት አልተቻለም፡፡ አፈጻጸሙም በፐርሰንት ሲሰላ 50% ነዉ፡፡

በጠንካራ ጎን የታዩ፡- በተወሰነ ደረጃ የመንግስት ተቋም ያልደረሰባቸዉ አካባቢዎችን ጥያቄ መመለስ ተችሏል፡፡የመንግስት ተቋማት መሰጠት ያልጀመሩ የስልጠና ሙያ እና ስልጠና መስጠት መቻሉ የህገወጥ ስልጠና አሰጣጥን ቁጥር ከመቀነሱም በላይ ለዜጎች የስራ እድል ፈጥሯል፡፡

በድክመት የታዩ፡- ወቅታዊና ተከታታይነት ያለዉ ክትትልና ድጋፍ ማድረግ ላይ ዉስንነቶች በመኖራቸዉ ሁሉንም ኢንተርፕራይዞች ስልጠና መስጠት ባለመቻሉ የመልካም አስተዳደር ችግር መንስኤ መሆኑ፣ በሚሰጡት የስልጠና ሙያ እና ደረጃዎች በወቅቱ አለመፈጸም ለህገወጥ ስልጠና በር መክፈቱና የፍቃድ አሰጣጥ ሂደትን ለማዘመን ምርጥ ተሞክሮ ቀምሮ፤ ወደ ሌሎች ማስፋት አለመቻሉ፡፤

ከተግባሩ ግምገማ የተወሰደ ትምህርት

የፈቃድ መገምገሚያ ቅፅ፣የተቋማት የግለ-ግምገማ ቼክ-ሊስት ፣ በየሙያ መስኩ የሥልጠና መሣሪያዎች እና የማጣቀሻ መፃህፍት ስታንዳርድ ቼክ ሊስቶችን በማሻሻል ማዘጋጀት ወቅታዊ ምላሽ መስጠት፣ ሰልጣኞችን ለይቶ በዳታ ቤዝ ማደራጀትና የሰዉ ኃይል ከማቅረብ ረገድ ይደረሳል ተብሎ ከታሰበው አንጻር ሲታይ ዝቅተኛ ሲሆን በቀጣይ ይሄን ችግር ለመፍታት አሰልጣኞችን ለይቶ በዳታ ቤዝ በማደረጀት የሚከፈቱ ሙያዎች/ዲፓርትመንቶች/ የአካባቢ ኢኮኖሚ ኮሪደር የተከተሉ እንዲሆኑ በማድረግ ለተቋማት አቅም ግንባታና ጥራት ሚና ያላቸው ባለድርሻ አካላት በተለይ በኮሌጁ ዉስጥ ያሉ ዲፓርትመንቶች፡የአካባቢ ህብረተሰቦች ፣ የልማት ድርጅቶች እና ግብረሰናይ ድርጅቶች የሚጠበቅባቸውን ድርሻ እንዲወጡ የአሰራር ስርአት ዘርግቶ ተሞክሮን ቀምሮ በማስፋት ወደ ስራ ሊገባ ይገባል፡፡

በ2ኛው ዕትዕ ዘመን በአመት አራት ጊዜ ያሉትን የክላስተር ኮሌጆችን 100 % *ድጋፍ እና ክትትል ለማድረግ ታቅዶ በ*2011 *ዓ.ም በ*2 *ኮሌጆች በ*2012 *ዓ.ም በመደገፍና በቦታዉ ተገኝቶ ግብረመልስ በመስጠት ተከናዉኗል፡፡ ሁሉም ኮሌጆች ስትራቴጂውን ወደ ተመሳሳይ የመፈጸም ደረጃ ላይ እንዲደርሱ የተሰራዉ ሥራ ጉድለት ያለበት ነዉ ፡፡*

በ2ኛው ዕትዕ መጨረሻ በአመት አራት ግዜ ያሉትን ተቋማት 100 % *ድጋፍ እና ክትትል ለማድረግ ታቅዶ በ*2011 *ዓ.ም እና በ*2012 *ዓ/ም በስታንዳርድ መሰረት ድጋፍ ክትትል እና ግብረመልስ በመስጠት ሥራ የተሻለ ነዉ፡፡*

አማካይ የእድገት ምጣኔ በኮሌጃችን ክትትል ድጋፍና ግብረመልስ 88 % *ነዉ፡፡*

የሥልጠና ማሽኔሪዎች ፈርኒቸሮች እና ኮምፒዩተሮች ግዢ ማካሄድ እና ለማሟላት

*ከቦንጋ ዩኒቨርሲቲ ከ*2011 *አጋማሽ እስከ* 2012 *ዓ.ም አጋማሽ ድረስ* 5,000,000 *ብር የሚያወጣ* 100 *ኮምፒዩተሮችን በድጋፍ በማግኘት ለኮሌጆችን ተጨማሪ አቅም ሆኗል፡፡*

በድክመት የታዩ፡- የፋይናንስ ጨረታ ሂደት በመዘግየቱ ምክኒያት የስልጠና መሳሪያዎች የግዥ ሂደት መጓተት ታይቷል፡፡

የተወሰደ ትምህርት፡- የስልጠና ማሽነሪዎች እና ፈርኒቸርና መሳሪያዎች ግዢ የነበረውን የአፈጻጸም ክፍተት በመገምገምና ትኩረት እንዲሰጠው በማድረግ ቀዳሚ ስራ ፡፡

በተጨማሪም ያገለገሉ ተሽከርካሪዎች ለማሰልጠኛ እንዲሆኑ በተወሰነዉ መሰረት የዞን መንግስት ዘጠኝ ተሽከርካሪዎች የወረዳ መንግስት ሁለት ተሽከርካሪዎችን በአጠቃላይ አስራ አንድ ያገለገሉ ተሽከርካሪዎች ለስልጠና እንዲዉሉ ተደርጓል፡፡

ለትብብር ሥልጠና መስጫነት የተባባሪነት ዕውቅና ያገኙ ኢንዱስትሪዎች

ለትብብር ሥልጠና መስጫነት የተባባሪነት ዕውቅና ያገኙ 28 ኢንዱስትሪዎችና ኢንተርፕራይዞች ተለይተዋል፡፡

በድክመት፡- የተመረጠው ኢንዱስትሪዎችና ኢንተርፕራይዞች በተቋማት ከሚሰጠው ስልጠና ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያለው መሆኑን ማረጋገጥ አለመቻሉ፣ ለደረጃው የሚመጥን እና የበቃ የኢንደስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ መኖሩን ማረጋገጥ አለመቻሉ፣ የኢንዱስትሪው ባለሙያ የማስተማር ስነዘዴ ስልጠና መውሰዱን ማረጋገጥ አለመቻሉ፣ በቂ የስልጠና ማሽኖች እና ሀንድ ቱሎች መኖሩን አለመኖሩን ማረጋገጥ አለመቻሉ፣ ምቹ ዎርክ ሾፕ መኖር አለመኖሩን ማረጋገጥ አለመቻሉ፣ የትብብር ስልጠና ተደራሽነትን እና ጥራትን ማረጋገጥ ባለመቻሉ የተባባሪነት ዕውቅና አልተሰጠም፡፡

ለ/ ተቋማት ብቃትና ሥልጠና ጥራት ማረጋገጥ የ2 ዓመት አፈጻፀም ሠንጠረዥ

ተ.ቁ	ዋና ዋና ተግባራት		መለኪያዎች	የ2012 ዒላማ	የ2011 ክንውን	የ2012 የግማሽ ዓመት ክንውን	አጠቃላይ ድምር	ከዕትዕ ዘመን ቀሪ ተግባራት	አፈፃፀም በፐርሰንት
1	ጥናቶች ማካሄድ		በሰነድ	1	1		2	2	-
2	የፕሮግራም ስልጠና መሥጠት		በቁጥር	ሚሊዮን	1	1	1	-	2
3	ክትትል፣ ድጋፍና								
	3.1 የዲፓርትመንት ክትትልና ግብረ መልስ		በቁጥር	4	4	4	4	-	100%
	3.2 የስራ ሂደት ክትትልና ግብረ መልስ		በቁጥር	4	4	3	3	1	75%
4	የትምህርት ማጠናቀቂያ እና ልዩ ልዩ የት/ማስረጃዎች ማረጋገጥ/		በቁጥር	2165	1083	2165	2165	-	100%
5	የሥልጠና ማሽነሪዎች		በብር	-	-	-	-		
6	በክላስተር ኮሌጆች ተደራሽነቱ የተረጋገጠ ድጋፍ	ቴ/ሙ/ኮሌጆች	በቁጥር	3	1	1	2	2	6
		ኮሌጆች	በቁጥር	1	1	1	1	0	

2.3.4. የቴክኖሎጅ ሽግግርና ኢንዳስትሪ ኤክስቴንሽን የትኩረት መስክ

ነባር እሴት ሰንሰለት ትንተናዎችን ክለሳ

ከዩኒቨርሲቲዎች፣ ምርምር ተቋማት እንዲሁም ከዘርፍ መሪ ተቋማት ጋር በመሆን ዘርፉን ተወዳዳሪ ሊያደርጉ የሚችሉ ቴክኖሎጂዎችን ለመለየት የሚያስችል በ2ኛው ዕትዕ 4 ነባር የእሴት ሰንሰለትን ለመከለስ ታቅዶ 4 የእሴት ሰንሰለት ትንተና ሰነድ ለመከለስ ተችሎአል፡፡ አፈጻጸሙም ከዕትዕ ዘመኑ 100% ሆኗል፡፡ አፈጻጸሙ መጨመር መሰረታዊ ምክንያት ለክለሳ በተቀመጠው መግለጫ ከዚህ ቀደም የተሰሩ እሴት ሰንሰለቶች የአሰራር ስርዓቱን የተከተሉ ያልነበሩ ሲሆን የአሰራር መመሪያ በፌደራል ደረጃ ጸድቆ ከወረደ በኋላ በመመሪያው መሰረት የቀድሞዎቹን የማስተካከል ስራ በመሰራቱ ነው፡፡

በጥንካሬ፡- በዲፓርትመንቶች ወርዶ በእሴት ሰንሰለት ትንተና ጥናት ላይ ለአሰልጣኞች በቂ ግንዛቤ መፍጠር መቻሉና መነሻ የጥናት ሰነድ የሚመለከታቸውን አካላት በማሳተፍ በመሰራቱ እና በተመረጡ ቦታዎች በማዘጋጀት ወደታች ማውረድ መቻሉ ነዉ፡፡ በድክመት፡- የተከለሱ እሴት ሰንሰለት ትንተና ሰነዶችን ውጤታማነታቸውን በኢንተፕራዞች ደረጃ ወርዶ ተከታትሎ በመገምገም ውጤታማነታቸውን ከማረጋገጥ አንጻር የዘርፍ መስሪያ ቤቶች ቅንጅታዊ አሰራር ክፍተቶች በመኖራቸዉ ዉጤታማ አልሆነም፡፡

አዲስ እሴት ሰንሰለት ትንተናዎችን ከዩኒቨርሲቲዎች፣ ምርምር ተቋማት እንዲሁም ከዘርፍ መሪ ተቋማት ጋር በመሆን ዘርፉን ተወዳዳሪ ሊያደርጉ የሚችሉ ቴክኖሎጂዎችን ለመለየት የሚያስችል በ2ኛው ዕትዕ 11 የአካባቢን የልማት አቅምን መሰረት ያደረገ በተለያዩ ትኩረት ዘርፎች ላይ አዲስ እሴት ሰንሰለት ትንተናዎችን ለማዘጋጀት ታቅዶ 5 ማዘጋጀት ተችሎአል፡፡ አፈጻጸሙም ከዕትዕ ዘመኑ 45.5% ሆኗል፡፡

አፈጻጸሙም ከዕቅድ አንጻር ዝቅተኛ የሆነው በተለይ አዲስ የሚዘጋጁ እሴት ሰንሰለት ትንተና የጥራት ችግር ያለበትና አብዛኛው ሰነድ ቀላል/simple/እሴት ሰንሰለት አሰራርን የተከተለ ቢሆንም የሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት በተነሳሽነትና በቅንጅት ከመስራት አንጻር ተግዳሮት በመፈጠሩ አፈጻጸሙ ዝቅተኛ መሆን ችሏል፡፡

በጥንካሬ፡- በዲፓርትመንቶች ወርዶ በእሴት ሰንሰለት ትንተና ጥናት ላይ ለአሰልጣኞች በቂ ግንዛቤ መፍጠር መቻሉና መነሻ የጥናት ሰነድ የሚመለከታቸውን አካላት ማሳተፍ መቻሉ ነዉ፡፡

በድክመት፡- የተዘጋጁ እሴት ሰንሰለት ትንተና ሰነዶችን ውጤታማነታቸውን በዲፓርትመንት ደረጃ ተከታትሎ በመገምገም ውጤታማነታቸውን ከማረጋገጥ አንጻር ክፍተቶች ነበሩ እንዲሁም ተሰሩ የተባሉ ሰነዶች የጥራት ችግር ያለባቸዉ ናቸዉ፡፡

የዕድገት ምጣኔው እየቀነሰ የመጣበት ምክንያት ቀድሞ ሲሰራ የነበረው አሰራር የግንዛቤ ክፍተት የነበረበትና በክልል ደረጃ ወጥ የሆነ አሰራር ሰነድ ጸድቆ ከወደረ በኋላ በዞን ደረጃ እቅዱም የተከለሰ ሲሆን አሰራሩም በጸደቀው ሰነድ የሚሰራው በኮሌጆች ደረጃ ሲሆን ጥናቱም ከፍተኛ በጀትና የባለድርሻ አካላትን ቅንጅትን የሚፈልግ በመሆኑ ነው፡፡

ቴክኖሎጂዎችን መለየትና መቅዳት

የጥቃቅን፤ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ተወዳዳሪነት የሚያሳድጉ በሁሉም ደረጃ 53 ቴክኖሎጂዎች ለመቅዳት ታቅዶ 32(60.4%)ቴክኖሎጂዎች መቅዳት ተችሏል፡፡ በጥንካሬ፡- በቴክኖሎጂ መቅዳት ላይ አሰልጣኞች ያሉባቸውን ክፍተት በመለየት ክፍተታቸውን ሊሞላ የሚችል የተግባር ተኮር የአቅም ግንባታ ስልጠና መስጠት መቻሉ ነዉ፡፡ በድክመት፡- አብዛኛው አሰልጣኝ ቴክኖሎጂን አክብዶ ማየት እንዲሁም የሚቀዱ ቴክኖሎጂዎች የአከባቢውን የልማት ኮሪደር መሰረት ካደረገ የእሴት ሰንሰለት ትንተና ከመለየት ይልቅ ችግር ፈቺነታቸዉ በአግባቡ ሳይፈተሽ በዘፈቀደ የሚያገኙትን ቴክኖሎጂዎችን መቅዳትና በተጠቃሚው ተፈላጊነት ማነስ ነው፡፡

አፈጻጸሙ አገሪቷ በቴክኖሎጂው ረገድ ትደርሳለች ተብሎ ከታሰበው አንጻር ዝቅተኛ ሲሆን በቀጣይ ይሄን ችግር ለመፍታት የተቋም አሰልጣኞችን አቅም በሚፈለገው ደረጃ መገንባት እንዲሁም በቴክኖሎጂው መቅዳት ሚና ያላቸው ባለድርሻ አካላት በተለይ ዩኒቨርሲቲዎች እና ምርምር ተቋማት የሚጠበቅባቸውን ድርሻ እንዲወጡ የሚያስችል አሰራር ሰነድ ተዘጋጅቶ ወደስራ ሊገባ ይገባል፡፡

በተቀዱ ቴክኖሎጂዎች ላይ አብዢዎችን በማብቃት ማሸጋገር

ከዩኒቨርሲቲዎች፤ ከምርምር ተቋማትና ከኢንዱስትሪዎች ጋር በመተባበር ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት የተለዩና የተቀዱ በቁጥር 47 የጥቃቅን፤ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዙን ተወዳዳሪ ሊያደርጉ የሚችሉ ቴክኖሎጂዎችን ለማሸጋገር ታቅዶ 24 ቴክኖሎጂዎችን ለማሸጋገር ተችሎአል፤ አፈፃፀሙ 51.1% ነው፡፡

ለቴክኖሎጂ አፈፃፀም ዝቅተኛ መሆን መሠረታዊ ምክንያት የግብዓት አቅርቦት ወቅታዊ አለመሆን፤ የቢ እና የኤ ደረጃ አሰልጣኞች በቴክኖሎጂ አቅርቦት ሂደት ላይ ያላቸዉ ተሳትፎ አናሳ መሆን፤ የባለድርሻ አካላት የቅንጅት ጉድለት በተለይ ዩኒቨርሲቲዎች የተለዩ ቴክኖሎጂዎችን ዲዛይን አዘጋጅቶ ለለኮሌጆችን እንደሚሰጥ የቴክኖሎጂ አሰራር መመሪያው በግልጽ ቢያስቀመጥም እየሰሩ አለመሆን፤ ቴክኖሎጂዎች ከልማት ቀጠና በመነሳት መቅዳት ላይ ዉስንነት መኖር፤ ዋና ዋና የሚጠቀሱ ችግሮች ናቸው፡፡

የወረደው ዕቅድ ተቋማት ካላቸው የውስጥ አቅምና ካላቸው አሰልጣኝ ብቃትና ቁጥር ያላማከለ በመሆኑ ከውጤታማነት ይልቅ ቁጥር ማቶከራቸው፡፡

የእድገት ምጣኔው እንደሚያሳየው የመጨመርና የመቀነስ ሁኔታ ይታይበታል ይህ የሚያሳየው ቴክኖሎጂ የመቅዳት ሂደቱ ዘገምተኛ እድገት የሚያሳይ ቢሆንም የተቀዳውን ቴክኖሎጂ ወደአብገርዎች የማሸጋገር ሂደቱ ደግሞ ወጥነት የማይታይበት ሁኔታ መሰረታዊ ምክንያቱ የተቀዳው ቴክኖሎጂ በሚፈለገው ልክ የአከባቢውን ችግር የሚፈታ አለመሆኑና ከዚህ የተነሳ በቂ ገበያ ባለመፈጠሩ አብገርዎች ለመውሰድና ለማባዛት ፍላጎት ማነስ እንዲሁም ባለድርሻ አካላት ቅንጅት ማነስና በተጠያቂነት መንፈስ አለመስራት ናቸው፡፡ ስለሆነም በቀጣይ ይህንን ችግር ለመፍታት ሁሉንም ባለድርሻ አካላት በተጠያቂነት መንፈስ ሊያሰራ የሚችል አሰራር ሰነድ ማዘጋጀት ተከታታይ የሆነ የአቅም ግንባታ ስልጠና ለአሰልጣኙ መስጠት እንዲሁም ወቅቱን የጠበቀ በቂ በጀት መመደብ ያስፈልጋል፡፡

ለጥቃቅን፣ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ተወዳዳሪነት የሚያሳድጉ ከዩኒቨርሲቲዎች፣ከምርምር ተቋማትና ከኢንዱስትሪዎች ጋር በመተባበር ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት የተለዩና የተቀዱ ቴክኖሎጂዎች ላይ 145 *አብገር ኢንተርፕራይዞችን አቅም በመገንባት ለማብቃት ታቅዶ* 59 (40.7%) *ኢንተርፕራይዞች አቅም መገንባት ተችሏል፡፡*

ድክመት፣- አብኘር ኢንተርፕራይዞች የሚሸጋገሩለት ቴክኖሎጂዎች የአሰራር ሂደት ላይ ስልጠና ወስደው ለተጠቃሚው ከማሸጋገር ይልቅ ቴክኖሎጂ ለመጠቀም የመፈለግ ዝንባሌ መታየቱ በተጨማሪ ተቋማት የአብኘር ኢንተርፕራይዞች ፋይዳ በተገቢዉ በመረዳት አቅማቸዉን በመገንባት ሂደት ላይ ጉድለት ስለነበረዉ ነው፡፡

በተሰጠ ድጋፍና በተሸጋገረ ቴክኖሎጂ የተፈጠረ ሀብት

በተሸጋገረ ቴክኖሎጂና በተሰጠ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ አገልግሎት 2.5 *ሚሊየን ብር ሀብት ለመፍጠር ታቅዶ* 1.2 *ሚሊየን ብር ሀብት ለመፍጠር ተችሎአል፣ አፈጻጸሙ ከዕቅድ ጋር ሲነጻጸር* 48% *ነዉ፡፡*

ድክመት፡-ጥራት ያለዉ ድጋፍ በመስጠት በድጋፉ የመጣን ሀብት የአሰራር ሥርዓት ተከትሎ መረጃ በማደራጀት፣ በመያዝና በማስተላለፍ ደረጃ ጉድለት ታይቶበታል፡፡

በሳብኮንትራክቲንግ እንዲተሳሰሩ ክህሎት ክፍተት ለይቶ አቅም መገንባት

በትኩረት ዘርፎች ከተሰማሩ የጥቃቅን፣አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞች ከከፍተኛ ኢንደስትሪዎች ጋር በሳብኮንትራክትንግ /አዉትሶርስንግ/ እንዲተሳሰሩ ክህሎት ክፍተት ለይቶ አቅም የሚገነባላቸው ኢንተርፕራይችን ቁጥር 120 *ለማድረሰ ታቅዶ* 3 *የተከናወነ ሲሆን አፈጻጸሙ ከዕቅድ ጋር ሲነጻጸር* 2.5%*ነዉ፡፡*

በጥንካሬ፡- የገበያ ትስስሩ እንዲፈጠር ከባለድርሻ አካላት ጋር በቅርበት መስራት መቻሉ በተለይ ከኢንተርፕራይዞችና ኢንደስትሪ ልማት መዋቅር ጋር እስከ ታችኛው መዋቅር ድረስ ቅንጅት እንዲፈጠር መሞከሩ እንዲሁም ለኢንተርፕራይዞች ሚሰጠዉ የኢንዱስትሪ

ኤክስቴንሽን ድጋፍ በተወሰነም ደረጃ ቢሆን ክህሎትን መሰረት ያደረገ መሆኑ ፡፡ በድክመት፤- ተቋማት የማስፈጸሚያ ሰነዱ ላይ በቂ ግንዛቤ አለመያዛቸው እንዲሁም ከፌደራል ጀምሮ ተግባሩን ከማውረድ ባሻገር አሰራር ሰነዱ ባለመውረዱ ተቋማት ወጥ ግንዛቤ አለመያዛቸውና በአከባቢ ያሉ ገበያዎችን መረጃ አደራጅቶ ለኢንተፐራይዞቹ ድጋፍ ያለማድረግ ክፍተቶች ዋነኞቹ ናቸው፡፡

በኤክስፖርት ዘርፍ እንዲሰማሩ ማድረግ

በትኩረት ዘርፎች ከተሰማሩ የጥ/አ/ ኢንተርፐራይዞችን ምርት አገልግሎት ጥራትና ምርታማነትን በማሻሻል በገበያ ተወዳዳሪነታቸውን ማረጋገጥና በኤክስፖርት ዘርፍ የተሰማሩ የጥቃቅን፤አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፐራይዞችን ቁጥር 44 ለማድረስ ታቅዶ ምንም አልተከናወነም፡፡

በድክመት፡- ከአካባቢው ተጨባጭ ሁኔታ ኤክስፖርት ስታንዳርድ ምርቶች የተሰማሩ ኢንተርፐራይዞች ያለመኖራቸውና በተቋማት ላይ ወጥ የሆነ ግንዛቤ ያለመኖሩ፡፡

በደረጃ 4 መሪ ሙያተኛ (Master Craftsman) እንዲመሩ ማስቻል፣

የተከናወኑ ተግባራት፤- በትኩረት ዘርፎች የተሰማሩ ነባር የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፐራይዞች በገበያ ተወዳዳሪ ለማድረግ በተሰጠዉ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት ድጋፍ በደረጃ 4 መሪ ሙያተኛ የሚመሩ የጥቃቅን፤ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፐራይዞችን ቁጥር 486 ለማድረስ ታቅዶ 7 ማድረስ ተችሏል፡፡ አፈጻጸሙ ከዕቅድ ጋር ሲነጻጸር 25.92% ነዉ፡፡

በድክመት፡- እየተደራጁ ወደስራ የሚገቡ አዲስ ጥቃቅንና አነስተኛ ተቋማት ከቴ/ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት እና ከዩኒቨርሲቲ ትምህርታቸዉን ያጠናቀቁ ወጣቶችን መረጃቸዉን ለይቶ በመያዝና የተለየ ድጋፍ በመስጠት በማብቃት ወደዘርፉ በማቀላቀል ረገድ የነበረዉ ጉድለት ነዉ፡፡

የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስተንሽንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ድጋፍ አገልግሎት

በ2ኛው ዕትዕ በትኩረት ዘርፎች ተደራጅተው በስራ ላይ ያሉትን አጠቃላይ 2054 ነባር የጥቃቅን፤ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፐራይዞች ወንድ 4724 ሴት 3225 በድምሩ 7949 አንቀሳቃሾችን ከሙያ ደረጃ በመነሳት ክህሎት ክፍተትን መሰረት ያደረገ የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ድጋፍ በመስጠት እስከ ደረጃ 4በምርት/በአገልግሎት አቅርቦት/ ጥራት፤ ዋጋ፤ መጠንና ጊዜ/ በገበያ ተወዳዳሪ ለማድረግ ታቅዶ 2054 ኢንተርፐራይዞችን ወንድ 2595 ሴት 1757 በድምሩ 4352 ድጋፍ ማድረግ ተችሏል፡፡አፈጻጸሙ ከዕቅድ ጋር ሲነጻጸር 60.8% ነዉ፡፡

በጥንካሬ፡- ተቋማት ስልጠና በማይሰጡት ዘርፎች ላይ ከዘርፍ መሪ መ/ቤቶች ጋር በመቀናጀት ተመዝነዉ በበቂ ባለሙያዎች ድጋፉን እንዲሰጡ ማድረግ መቻሉ፤ **በድክመት**፡- ምንም እንኳን አፈጻጸሙ አማካይ ቢሆንም ድጋፉን በምዘና አለማጠናቀቅ፤ የተደራሽነት ችግር፤ የስልጠና ጥራት ችግር፤ እንዲሁም ስልጠናዎች 4ቱንም ፓኬጆች

በተሟላ መልኩ ከመስጠት አንጻር ውሱን መሆንና በአብዛኛው ካይዘን ላይ ትኩረት ማድረግ ለአብነት የሚጠቀሱ ችግሮች ናቸው፡፡

አዲስ ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች የተሟላ ድጋፍ በመስጠት ማብቃት፤

በየዕቅድ ዘመኑ ከመደበኛና ገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቀው በትኩረት ዘርፎች ተደራጅተው ወደ ስራ ለሚገቡት አጠቃላይ 1385 አዲስ የጥቃቅን፤ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞች ወንድ 3979 ሴት 3849 በድምሩ 7827 አንቀሳቃሾችን ከሙያ ደረጃ በመነሳት ክህሎት ክፍተትን መሰረት ያደረገ የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ድጋፍ በመስጠት እስከ ደረጃ 4በምርት/በአገልግሎት አቅርቦት/ ጥራት፤ ዋጋ፤ መጠንና ጊዜ/ በገበያ ተወዳዳሪ ለማድረግ ታቅዶ 38 ኢንተርፕራይዞችን ወንድ 111 ሴት 45 በድምሩ 156 ድጋፍ ማድረግ ተችሏል፡፡ አፈጻጸሙ ከዕቅድ ጋር ሲነጻጸር 2.74% ነዉ፡፡

በጥንካሬ፡- ምንም እንኳን አፈጻጸሙ ዝቅተኛ ቢሆን የሚመለከታቸው ባለድርሻ አካላት መረጃ ከመስጠት አንጻር አጫጭር ገበያ ተኮር ስልጠና አጠናቀዉ ወደ ስራ የሚቀላቀሉ ወጣቶች ተከታትሎ ከማብቃት አንጻር ጥረት ተደርጓል፡፡

በድክመት፡- አዲስ የሚደራጁ አንቀሳቃሾች እና የአጠናቃቂዎች መረጃ በአግባቡ አደራጅቶና አሰልጥኖ ከስራ ጋር ያለማስተሳሰርና ሳይሰለጥኑ ወደስራ የማሰማራት የባለድርሻ አካላት የትኩረት ማነስና የቅንጅት ጉድለት እንደሆነ ተለይቶአል፡፡

የተሟላ ኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ እስከ ደረጃ አራት የተሰጣቸዉ አንቀሳቃሾች ብቃታቸዉን በምዘና ማረጋገጥ፤

የተሟላ ኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ ከብቃት አሃድ አንስቶ እስከ ደረጃ አራት ድረስ ድጋፍ ያገኙ ወንድ 5684 ሴት 3079 ጠ/ድምር 8763 አንቀሰቃሾችን ብቃታቸዉ በምዘና ለማረጋገጥ ታቅዶ ወንድ 32 ሴት 9 ድምር 41 አንቀሳቃሾች ብቃታቸዉ በምዘና ለማረጋገጥ ተችሎአል፡፡አፈጻጸሙ ለምዘና ከቀረበው ዕቅድ ጋር ሲነጻጸር 0.47% ነው፡፡ **በድመክት፡-** ኢንዱስትሪዉ የምዘና ባለቤት በመሆን መዛኝና የምዘና ጣቢያ በማፍራ የምዘና ሥርዓቱን ተደራሽ በማድረግ ረገድ የተሰራ ሥራ ሰፊ ጉድለየት የነበረዉ ነዉ፡፡

በአጠቃላይ የአንቀሳቃሾች የምዘና አፈጻጸም ሲታይ እጅግ ዝቅተኛ የሆነበት መሰረታዊ ምክንያት የትኩረት ዘርፍ መሪ መ/ቤቶች የብቃት ምዘና ሥራ ተቀናጅተዉ አለመምራት፤የምዘና ማዕከላት ተደራሽ አለመሆንና መሪ መዛኝ በስፋት ማፍራት አለመቻል፤የጥቃቅንና አነስተኛ አንቀሳቃሾች ምዘና ክፍያ መብዛትና ለመመዘን ፈቃደኛ አለመሆን (የተመዘኑትን የሚያበረታታ የገበያ ማበረታቻ ደንብ ጸድቆ ስራ ላይ አለማዋል) እንዲሁም የምዘና ክፍያ ወጥ አለመሆን ዋና ዋና ችግሮች ናቸው፡፡

የሙያ ደረጃዎቹን መሰረት ያደረገ በካይዘን ስልጠና አሰልጣኞችን እስከ ደረጃ 5 ማብቃት፣

በከፍተኛዎቹ የካይዘን የብቃት አሃዶች 112 አሰልጣኞችን እስከ ደረጃ 3 ለማብቃት ታቅዶ 82 (73%) አሰልጣኞችን እስከ ደረጃ 3 ማብቃት ተችሎአል፤

በጥንካሬ፡- በክልል ደረጃ የሰለጠኑ መሪ አሰልጣኞች ሌሎችን እንዲያበቁ መደረጉ ዝቅተኛም ቢሆን ለእቅዱ መፈጸም በምክንያትነት ይገለጻል፡፡

በድክመት፡- ምንም እንኳን በክንውን የተገለጸውን ያክል አሰልጣኝ ካይዘንን የሰለጠነ ቢሆንም ውጤቱ በተግባር ሲገመገም ደካማ ከመሆኑም በላይ ከኮሌጅ ፈጻሚ ድረስ ተግባር አፈጻጸሙን እየተከታተሉ ግብረ-መልስ በመስጠት የካይዘን ቀጣይነት በማረጋገጥ ረገድ ሰፊ ጉድለት ታይቶበታል፤፤

የሙያ ደረጃዎቹን መሰረት ያደረገ በኢንተርፕሪነርሺፕ ስልጠና አሰልጣኞችን እስከ ደረጃ 5 ማብቃት፣

የተከናወነ ተግባር፡- በከፍተኛዎቹ የኢንተርፕርነርሽፕ የብቃት አሃዶች ላይ 232 አሰልጣኞችን ለማብቃት ታቅዶ 112(48.275%) አሰልጣኞችን ማብቃት ተችሏል፡

በጥንካሬ ፡- በክልል ደረጃ የሰለጠኑ መሪ አሰልጣኞች ሌሎችን እንዲያበቁ መደረጉ ለእቅዱ መፈጸም በምክንያትነት ይገለጻል፡፡

በድክመት፡- ምንም እንኳን በክንውን የተገለጸውን ያክል አሰልጣኝ ኢንተርፕሪነሽፕ የሰለጠኑ ቢሆንም ውጤቱ በተግባር ሲገመገም ደካማ ከመሆኑም በላይ አሰልጣኞቹ የኢንተርፕሪነር ባህሪን ተላብሰው ከጠባቂነት ያለመውጣታቸውና ስልጠናውም ከኮሌጅ ጀምሮ እስከ ኢንተርፕራዞች ድረስ ተግባር አፈጻጸሙን እየተከታተሉ ግብረ-መልስ በመስጠት ዉጤታማነት በማረጋገጥ ረገድ ሰፊጉድለት የነበረዉ ነዉ፡፡

በፌደራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንስ የተዘጋጁ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና የቴክኖሎጂ ሽግግር አገልግሎት አፈጻጸም አስፈላጊ የሆኑ የአሰራር ሰነዶች (ማኑዋል እና መመሪያዎች) ላይ የዘርፉን አመራሮች እና ፈጻሚዎች አቅም መገንባት፤

የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና የቴክኖሎጂ ሽግግር አገልግሎት አፈፃጸም አስፈላጊ የሆኑ የአሰራር ሰነዶች/ማኑዋሎች በመለየት ለ109 የዘርፉ አመራሮችና መሪ አሰልጣኞች/ባለሙያዎች ስልጠና ለመስጠት ታቅዶ ለ45 (41.284%) ለዘርፉ አመራሮች እና ፈጻሚዎች/አሰልጣኞች ስልጠና መስጠት ተችሏል፡፡

በጥንካሬ፡- በየዓመቱ አዲስ ወደ ዘርፉ የሚቀላቀሉ አመራሮችንና አሰልጣኞችን ስልጠናው እንዲሰጥ መደረጉና ወደ ዘርፉ የሚቀላቀሉ አካላት ግንዛቤ እንዲያሳድግ ማድረጉ፡፡ **በድክመት፡-** በርካታ ወደ ዘርፉ የተቀላቀለ ሀይል በአሰራር ሰነዶች ላይ ስልጠናዎችን የወሰደ ቢሆንም በተሰጠው ስልጠና ልክ በተግባር አፈጻጸም ላይ የጥራት ጉድለት ያልተፈታ መሆኑ፤

በኢንደስትሪ ኤክስቴንሽንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ተግባሩን ውጤታማ ሊያደርጉ የሚችሉ ጥናቶችን ማድረግ

የኢንደስትሪ ኤክስቴንሽንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ተግባሩን ውጤታማነት የሚለኩ በኢንደስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት እና ቴክኖሎጂ ሽግግር ተግባሩ ያመጣውን ውጤት የሚያሳይ የፋይዳ ዳሰሳ ጥናትማድረግ አልተቻለም፡፡ምክንያት፡-መምሪያው ከተቋቋመ አጭር ጊዜ በመሆኑና ለጥናቱ የሚያስፈልጉ በጀትና የሰው ሃይል ባለመኖሩ ነው፡፡

የሴቶችን ተሳትፎና ተጠቃሚነት በሁሉም ተግባሮቻችን 50 ፐርሰንት ማድረስ፤

የሴቶች ተሳትፎና ተጠቃሚነት በሁሉም ተግባሮቻችን 100 ፐርሰንት ለማድረስ ታቅዶ በተሰጠ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን ድጋፍ የሴቶች ተሳትፎና ተጠቃሚነት 30 ፐርሰንት ማድረስ ተችሎአል፡፡

በጥንካሬ፡- የሴቶች የኢኮኖሚና ተሳትፎና ተጠቃሚነት በየጊዜዉ እያደገ መምጣት መቻሉ፡፡

በድክመት፡- በእያንዳንዱ ተግባር ላይ የሴቶች ተሳትፎና ተጠቃሚነት በዝርዝር በመፈተሽ ተጠቃሚነታቸዉን በማረጋገጥ ደረጃ የተሰራ ሥራ ጉድለት ነበረዉ፡፡

ተ.ቁ	የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት	መለኪያዎች	የ2011 በጀት ዓመት		የ2012 በጀት ዓመት		2011-2012 ዕቅድ ድምር	2011-2012 ክንውን ድምር	2011-2012 አፈጻጸም በመቶኛ	ከዕትዕ 2 ቀሪ ተግባር
			ዕቅድ	ክንዉን	ዕቅድ	ክንውን				
1	በተለያዩ ትኩረት ዘርፎች ላይ የተሰሩ ነባር እሴት ሰንሰለት ትንተናዎችን ክለሳ ማድረግ	በቁጥር	1	2	3	2	4	4	100	0
2	ለተለያዩ ትኩረት ዘርፎች አዲስ የእሴት ሰንሰለት ትንተና ማድረግ	በቁጥር	7	3	4	2	11	5	45.4	6
3	ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት ተፈላጊ ቴክኖሎጂዎችን መለየትና መቅዳት	በቁጥር	11	22	42	10	53	32	60.4	21
4	በቴክኖሎጂ መቅዳት (ፍብረካ) ላይ የተደራጁ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞችን ማብቃት	በቁጥር	58	0	0	0	58	0	0	58

5	በመሪ አሰልጣኞች ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት ተፈላጊ ቴክኖሎጂዎችን መለየት፣መቅዳትና ማሸጋገር	በቁጥር	6	14	13	10	19	24	126.3	0
6	በሁሉም ደረጃ (በአሰልጣኝ፣በሰልጣኝና በኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሽ) ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት ተፈላጊ ቴክኖሎጂዎችን መለየት፣መቅዳትና ማሸጋገር	በቁጥር	18	14	29	10	47	24	51.1	23
7	በሁሉም ደረጃ የተቀዱ ቴክኖሎጂዎች ላይ ነባር ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ማብቃት	በቁጥር	58	35	87	24	145	59	40.68966	86
8	በተደረገ ኢ/ኤ አገልግሎት ድጋፍና ተቀድተው በተሸጋገሩ ቴክኖሎጂዎች ያፈሩትን ሀብት መለካት	በሚሊዮን	3000000	650960	5000000	763690	8000000	1414650	17.68313	6585350
9	ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ከመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች ጋር በሰብኮንትራክቲንግ ማስተሳሰር	በቁጥር	68	3	52	0	120	3	2.5	117
10	የጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ምርት/አገልግሎት ጥራትና ምርታማነትን በማሻሻል በገበያ ተወዳዳሪነታቸውን ማረጋገጥና በኤክስፖርት ዘርፍ እንዲሰማሩ ማድረግ	በመቶኛ	43	0	1	0	44	0	0	44
11	የተሟላ ድጋፍ ያገኙ ነባር ጥ/አ/ኢ ብዛት	ቁጥር	1096	717	958	532	2054	1249	60.8	805
12	በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ ነባር ጥ/አ/ኢ አንቀሳቃሾች በቁጥር	ወንድ	2587	1350	2,137	1245	4724	2595	54.9	2129
		ሴት	1740	934	1,485	823	3225	1757	54.5	1468

		ድምር	4327	2284	3,622	2068	7949	4352	54.74903	3597
13	በምዘና እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች በቁጥር	ወንድ	2931	29	2753	3	5684	32	0.562984	5652
		ሴት	1971	8	1108	1	3079	9	0.292303	3070
		ድምር	4902	37	3861	4	8763	41	0.467876	8722
14	የተሟላ ድጋፍ ያገኙ አዲስ ጥ/አ/ኢ ብዛት		1166	12	219	26	1385	38	2.7	1347
15	በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ አዲስ ጥ/አ/ኢ አንቀሳቃሾች በቁጥር	ወንድ	2965	43	1013	68	3978	111	2.8	3867
		ሴት	2837	13	1012	32	3849	45	1.2	3804
		ድምር	5802	56	2025	100	7827	156	1.9	7671
16	ተጠቃሚነታቸዉ የተረጋገጠ ነባርና አዲስ ጥ/አ//ኢንተርፕራዝ አካል ጉዳተኛ አንቀሳቃሽ	ወንድ	5	1	10	3	15	4	26.7	11
		ሴት	5	1	7	2	12	3	25	9
		ድምር	10	2	17	5	27	7	25.9	20
17	በደረጃ 4 ሙያተኛ የሚመሩ ነባር ጥ/አ/ኢ በመቶኛ		306	0	180	7	486	7	1.4	479
18	በካይዘን ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች	ወንድ	82	60	68	32	150	92	61.3	58
		ሴት	14	8	68	12	82	20	24.39024	62
		ድምር	96	68	136	44	232	112	48.3	120
19	ኢንተርፕሪነርሽፕ ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች	ወንድ	82	60	68	32	150	92	61.3	58
		ሴት	14	8	68	12	82	20	24.4	62
		ድምር	96	68	136	44	232	112	48.3	120

20	መሪ አሰልጣኞችንና አመራሮችን በኢ/ኤ/አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ማብቃት	በቁጥር	14	10	95	35	109	45	41.3	64
21	በኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽ አገልግሎት ላይ ጥናት ማድረግ	በሰነድ	6	0	3	0	9	0	0	9
22	የጋምቤላ ክልልን በልዩ ድጋፍ በኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንናቴክኖሎጂ ሽግግር ላይ ማብቃት		0	0	0	0	0	0		0
23	የተሟላ ኢ/ኤ/ አገልግሎት በማግኘት አቅማቸው የጎለበት ሴት አንቀሳቃሾች በመቶኛ	በመቶኛ	100	50	100	50	200	100	50	100
24	በኤች. አይ.ቪ. ኤድስ ዙሪያ ስልጠና ያገኙ አንቀሳቃሾች በመቶኛ	በመቶኛ	100	160	100	100	200	260	130	0
25	አረንጓዴ አካባቢ መፍጠር ላይ ግንዛቤ ያገኙ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች በመቶኛ	በመቶኛ	100	160	100	100	200	260	130	0

መሻሻል ያለበት

ምንም እንኳ የኮሌጃችን የስልጠና አሰጣጥ በየጊዜው እየተቀያየረ መምጣቱ ዋና ምክንያት ቢሆንም ከማህበረሰቡ ጋር ያለው ግኑኙነት ያለመጠናከር ባለድርሻ አካላት ሁኔታ እነማን እንደሆኑ በተገቢው አለመለየቱና ለአጠቃላይ ኮሌጁ ውጤት አጋዥ ሊሆን በሚችል መንገድ የማህበረሰቡን አቅምና ድጋፍ መጠቀም አለመቻሉ፤

አዲስ እሴት ሰንሰለት ለመስራት ታቅዶ አፈጻጸሙ ከ50 በታች መሆኑ፤ ይህም 55 አዲስ የእሴት ሰንሰለት ለመስራት ታቅዶ 21(38%) ብቻ የተፈጸመ መሆኑ፤

በአጠቃላይ ከአፈጻጸሙ እንደምንረዳው በሁለተኛው የዕትዕ ዘመን ከጣልናቸው ዋና ዋና ግቦች አንጻር በተሟላ መልኩ 100% መፈጸም ያልቻልን ከመሆኑም በላይ በአንዳንድ ወሳኝ ተግባሮች ላይ አጥጋቢ ያልሆነ አፈጻጸም ላይ እንደምንገኝ ያሳያል፡፡ ስለሆነም በቀጣዩ የ10 ዓመት ዕቅድ ዘመን ቀሪ ያልተከናወኑ ተግባራትን ተደማሪ በማድረግ የማካካስ ስራ መስራት እንደሚገባን አቅጣጫ ተቀምጧል፡፡

ከዚህ ባሻገር የአፈጻጸም ጉድለታችን እንዳለ ሆኖ የተመዘገበውን ያህል ውጤት ለማስመዝገብ የተቻለው ከማስፈጸም አቅም ግንባታ አንጻር በኮሌጃችን ያሉ የለውጥ አደረጃጀቶችን ወደ ስራ በማስገባትና ተጨባጭ ለውጥ እንዲያመጡ ክትትልና ድጋፍ በማድረግ ፣የእቅድ ግልጽነትን በመፍጠር፣ ዋና ዋና በሚባሉ ርዕሰ ጉዳዮች ላይ ስልጠና በመስጠት የግንዛቤ የአመለካከትና የክህሎት ማነቆዎችን በመፍታት፣ በግገር ላይ የሚታየውን ቀልጣፋ ያልሆነ አሰራርን በማረምና በማስተካከል የግብዓትና የአቅርቦት ችግር እንዲቃለል በማድረግ፣ የአፈጻጸም ደረጃ የለየ የድጋፍና ክትትል ስርዓትን ተግባራዊ በማድረግ እና የዕቅድ ዘመኑን ግቦች ለማሳካት የሚያስችል ተገቢውን ሁሉ ርብርብ በማድረግ የተገኘ ውጤት ሲሆን በቀጣይ ለላቀ ስኬት ይህንኑ አጠናክሮ ማስቀጠል ያስፈልጋል፡፡

ከድጋፍና ክትትል አንጻር የድጋፍና ክትትል ስርዓት በማጠናከርና በመዘርጋት እቅድ ግቦች ትግበራን ለመከታታልና ለመደገፍ ታቅዶ በአንድ በኩል የሪፖርትና መረጃ ልውውጥ፣ የሱፐርቪዥንና የግምገማ ግብረመልስ ስርዓት በመዘርጋት፤ በሌላ በኩል ደግሞ ጉድለቶች ተለይተዉ እንዲታረሙ ጥረት በመደረጉ አሁን ያለው ውጤት ሊገኝ ችሏል፡፡

ያጋጠሙ ችግሮች፡- የኮሌጁ መዋቅራዊ አደረጃጀት ኮሌጁ ከተሰጠዉ ተልዕኮ አንጻር እየተጠና ያለመሆኑና መዋቅሩ ተጠንቶለት ያለቀ አደረጃጀት አለመኖሩ፤ በአላማ ፈጻሚ ዋና ስራ ሂደቶች ያለዉ የሰዉ ኃይል ቁጥር እጅግ ዝቅተኛ መሆን፤ የበጀት እጥረት በተለይም በአሰልጣኞች ለፕሮጀክት ተኮር ስልጠና የተያዘዉ በጀት እጅግ ዝቅተኛ መሆኑ እና ከዚህ ቀደም ከሚሰጠዉ በጀት አኳያ ከዕጥፍ በላይ የቀነሰ መሆኑ ፤ የባለሙያው የተነሳሽነት መጓደል፤

የተወሰደ የመፍትሔ ሀሳብ የመዋቅር ጥናት ጊዜ የማይሰጠዉ እና የቅድሚያ ቅድሚያ የሚሰጠዉ ተግባር መሆኑን በመረዳት ከክልሉና ዞን ክህሎትና ቴክኖሎጂ መምሪያ ጋር በመቀናጀት ባለሙያዎች መዋቅራዊ ስልጣንና ተግባር ከመለየት ጀምሮ መዋቅራዊ አደረጃጀቱ እየተጠና ይገኛል፤ ባለዉ የሰዉ ሀይል ሥራዎችን መስራት ተችሏል፤ ባለዉ በጀት አብቃቅቶ

መጠቀም፤ከዛ በዘለለ በጀቱ ከሌሎች መስሪያ ቤቶች ከተቀነሰዉ በጀት (10 ፐርሰንት) ስሌት ዉጪ የተቀነሰበት አግባብ ማጣራት እና እንደገና ጥያቄ ማቅረብ፤የውስጥ ገቢን በላቀ ደረጃ ማጠናከር፤ የባለሙያውን የተነሳሽነት ችግር ለመፍታት ጠንካራ ክትትልና ድጋፍ የማድረግና ስራን ቆጥሮ ሰጥቶ ቆጥሮ የመቀበል ባህልን በግምገማዊ ስልጠናዎች እንዲዳብሩ በማድረግ እንዲሁም በመልካም አስተዳደር ረገድ ባሉ ችግሮች ላይ እና በኪራይ ሰብሳቢነት አስተሳሰብና ተግባር የሚገለጹ ችግሮች ዙሪያ በየጥራት አህድ አደረጃጀት በስራ ሂደት ደረጃ በየሳምንቱ ከሚደረገው ውይይት ባሻገር በወርሃዊ የዲንና በየሦስት ወራት ሰራተኛ መድረክ በግልጽ ባሉ ችግሮች ላይ መወያየትና ለሚነሱ ችግሮች መፍትሄ እየተሰጠ መሄድ በመቻሉ የሰራተኛው የተነሳሽነት ችግር በሚፈለገው ልክም ባይሆን መሻሻል ማሳየት ችሏል፤

ቀጣይ ትኩረት የሚሹ ጉዳዮች፡- ከዚሁ በመነሳት በኮሌጃችን ቀጣይ ትኩረት የሚሹ ጉዳዮች መካከል ዋና ዋናዎቹ የሚከተሉት ናቸው፡- ኮሌጃችን ከሌሎች የምርምር ተቋማት፣ዩኒቨርስቲዎች፣እንዲሁም በኢንዱስትሪ ትስስር ረገድ የነበረን ቅንጅታዊ አሰራር ጠንካራ ባለመሆኑ የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታ ሥራውን የጋራና ውጤታማ ለማድረግ ትኩረት ቢሰጠው፣ አሰልጣኞቻችን ከእሴት ሰንሰለት በመነሳት ቴክኖሎጂን ሙሉ በሙሉ የመቅዳት አቅም አለማዳበራቸው፣ማለትም አሰልጣኞች ከሰልጣኞቻቸው ቢያንስ አንድ ደረጃ በትምህርት ዝግጅት ላቅ ብለው ቢገኙ ከወትሮው በተሻለ ብቃትና በራስ መተማመን የሰልጣኞችን አቅም መገንባት ስራን ውጤታማ በሆነ መልኩ መስራት የሚችሉ ስለመሆኑ እሙን ቢሆንም እስካሁን በዚህ ልክ ያልተተገበረ በመሆኑ በቀጣይ ለኢንስቲትዩታን ቴክኖሎጂስቶችና ቴክኒሺያኖች የት/ት ዕድል በመስጠት የማብቃት ስራ ትኩረት ቢሰጠው፤

በምርምር የተገኙ ተስማሚ አዋጭና የተሻሻሉ ቴክኖሎጂዎችን መሠረት በማድረግ ለቴክኒክና ሙያ ተቋማትና ለኢንተርፕራይዞች በገበያ ተወዳዳሪ የሆኑ ምርቶችን እንዲያመርቱ የማስቻል፣ በማምረት ሂደቱ የሚከሰቱ የክህሎት ክፍተቶችን ለይቶ የማብቂያ ስልጠናዎችን የመስጠት ስራው በአግባቡ መካሂዱንም የመከታተልና የመደገፍ ስራ ትልቅ ትኩረት ተሰጥቶት እየተሰራ ቢሆንም በሚፈለገው ልክ መሠራት ባለበት ደረጃ እየተሰራ አለመሆኑ፤

የሁለተኛውን የዕትዕ ዘመን አምስት ዓመታት ያሳለፍነው የተቋማችን ስያሜና ተልዕኮ እየተቀያየረ ባለመረጋጋትና ወጥ የሆነ ተልዕኮን ይዘን ስንቀሳቀስ ያልነበረ ቢሆንም በደረስንበት ወቅትና በተሰጠን ተልዕኮ ሁሉ ተቋማዊ ለውጥ ለማምጣት ከፍተኛ ጥረት የተደረገ ቢሆንም በቀጣይ ግን ተቋሙ ወጥ የሆነ አደረጃጀት እንዲኖረው የማድረግ ስራው ከፍተኛ ትኩረት ይሻል፤

አሁን ያለው ጥናትና አደረጃጀት እንደ ኢንስቲትዩት ተልዕኮውን ለማሳካት ቁልፍ የሆኑ ባለሙያዎችን መሸከምና ማቆየት በሚያስችል መልኩ ሳይደራጅ የቆየ በመሆኑ የተሻለ የትምህርት ደረጃ፣ዕውቀትና የስራ ልምድ ያላቸውን ባለሙያዎችን ለመሳብ የሚያስችል መዋቅርና ጥቅማ ጥቅም እንዲኖረው ተደርጎ ያልተደራጀ በመሆኑ ይህን ታሳቢ ያደረገ አደረጃጀት እንዲኖረው በትኩረት ቢሰራ፤

ይህ የዞን ቴክኒክና ሙያ ስልጠና መምሪያ የሁለተኛው ዘመን ዕ/ት/ዕ አፈጻጸም ሪፖርት በ2012 ሊደረስበት ታሳቢ ከተደረገው ግብ አንጻር አሁን የምንገኝበትን የአፈጻጸም ልክ በግልጽ ያሳየ ሲሆን ጠንካራ ጎኖችን ይበልጥ አጠናክረን የምንቀጥልበት፤ ዝቅተኛ አፈጻጸም ባስመዘገብንባቸው ግቦች ላይ ደግሞ ለዝቅተኛ አፈጻጸም ምክንያት ተብለው ከላይ የተጠቀሱ ጉዳዮች ላይ በቀጣይ በሚዘጋጀው የ10 ዓመት ዕቅድ ዘመን እንዳይደገሙ አበክረን መስራት እንደሚገባን በተቋም ደረጃ ቁርጠኝነት ተይዟል፡፡

2.4 የባለ ብዙ ዘርፍ

2.4.1 ሥርአተ-ፆታን በልማት ከማካተት

በ2012 ዓ/ም ሥርአተ-ፆታን በልማት ከማካተትና ተጠቃሚነታቸውን ማረጋገጥ ተግባራትን መሰረት ያደረጉ ዋና ዋና ሰባት ግቦችንና በእያንዳንዱ ግብ ስር ዝርዝር ተግባራትን በማስቀመጥ ለዕቅዶቹ ማስፈፀሚያ የሚሆኑ አስቻይ ስልቶችን በመንደፍ ወደ ተግባር የተገባ ሲሆን በዕቅድ ዘመኑ እያንዳንዱ ግብና ተግባር የነበራቸው የአፈፃፀም ደረጃ ከዚህ እንደሚከተለው ተንትኗል፡፡

በሁሉም ኮሌጆች በፆታዊ ጥቃት ዙሪያ ለ500 ሰልጣኞች ግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና በማዘጋጀት ለማሰልጠን ታቅዶ የተከናወነ ሲሆን 123 ወንድና 311 ሴት በድምሩ ለ434 ሰልጣኝ አሰልጣኝና ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ግንዛቤ የተፈጠረ ሲሆን አፈፃፀሙም 87%:

በኮሌጆችም ሆነ በዞን ደረጃ መዋቅሩ ቢወርድና   በየጊዜው እየጨመረ ያለውን የኮሌጆች ቁጥር ታሳቢ ያደረገ በክልል ላይ ያለ መዋቅር የሰው ሀይል ቢሰፋ አማካይ የተደረሰበትን የማደግ ምጣኔ በመጨመር ቀጣይ ዕቅዶችን በ30 በመቶ በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል:

ሴክተሩን ስትራቴጅ፣ዓላማና ተልዕኮ በበለጠ ለማስረጽ ሕብረተሰቡን መሰረት ያደረገ የግንዛቤ ማዳበሪያ ስራ መስራት በመቻሉና ግንዛቤውም ከጊዜ ወደ ጊዜ እየዳበረ በመወጣቱ፣

የ2 አመት ዕቅድ ክንውን በሚገመገምበት ወቅት ከ2011-2012 ዓ.ም ድረስ በአማካይ የተመዘገበው የማደግ ምጣኔ 26 በመቶ ስለሆነ ቀጣይ ከ2013 ጀምሮ እስከ 2022 ድረስ በየአመቱ በ26 ፐርሰንት በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል: በኮሌጆችም ሆነ በዞን ደረጃ መዋቅሩ ቢወርድና   በየጊዜው እየጨመረ ያለውን የኮሌጆች ቁጥር ታሳቢ ያደረገ በክልል

ላይ ያለ መዋቅር የሰው ሀይል ቢሰፋ አማካይ የተደረሰበትን የማደግ ምጣኔ በመጨመር ቀጣይ ዕቅዶችን በ50 በመቶ በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል::

ክፍል ሦስት

3. የሴክተሩ የ10 ዓመት መሪ ዕቅድ (2013 - 2023) ግቦች

3.1. የቁልፍ ተግባር ግቦች

ግብ.1፡-በየደረጃው የለውጥ ፕሮግራሙን ሊመራ የሚችል የአመራር ስርዓቱን ማጠናከር፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- የሁለተኛው የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ እና አምተኛው የትምህርት ልማት መርሃ ግብር አፈፃጸምን በመገምገም የሁለተኛውና ሶስተኛው እድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ በጋራ መገምገም የሚያስችል በየደረጃው ላለው አመራር ግምገማዊ ስልጠና መስጠት፣
- የቀጣይ ዓመት የተቋማዊ የካይዘን ልማት ቡድን፣ የልማታዊ መልካም አስተዳደር ጉዳዮች ዕቅድ እንዲሁም ሚዛናዊ ውጤት ተኮር ዕቅድ ከአመራር እስከ ፈፃሚ ማውረድ/ ካስኬድ ማድረግ፣
- በለውጥ ስራዎችና መሳሪያዎች አተገባበር ላይ የሚታዩ የግንዛቤና የክህሎት ክፍተቶችን ሊሞላ የሚችል የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን በየደረጃው ላለ አመራርና ባለሙያዎች መስጠት፣
- የካይዘን ልማት ቡድን አደረጃጀቶችን አጠናክሮ ለላቀ ውጤት ማብቃት፣
- በዕቅድ አፈፃጸም ላይ የታዩ የግብዓት፣ የአደረጃጀትና አሰራር ማነቆዎችን በአመራር ደረጃ በመገምገም የሚፈቱበትን ስልት ቀይሶ መፍታት፣
- በመረጃ ላይ የተመሰረተ ግምገማ በማካሄድ የሰው ሀይልን አሸጋሽጎ የመጠቀም ዕድልን ማስፋት፣

የሚጠበቅ ውጤት

- አሳታፊ በሆነ ሁኔታ የጠራ ዕቅድ አዘጋጅቶ ወደ ተግባር በመግባት ወጤት ማስመዝገብ የቻለ ብቁ አመራር ተፈጥሯል፡፡

ግብ 2፡- የውጤት ተኮር ቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፉ ፈጻሚ የተጠናከረ ቁመና ይዞ ተልዕኮውን እንዲወጣ ማብቃት፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- ፈፃሚውን በቀጣይ ግምገማዊ ስልጠና በማብቃት የተቋማዊ ለውጥ ስራን በባለቤትነት እንዲይዘው ማድረግ፣
- አመራሩ የፈፃሚውን የአመለካከትና የክህሎት ክፍተቶችን በተከታታይነት በመለየት የማብቃት ስራዎችን መስራት፣
- ግንባር ቀደሞችን በተከታታይ በየደረጃው በመለየት ወደ አመራርነት እንዲሸጋገሩ ማብቃት፣
- ሁሉም ፈፃሚ የለውጥ ሰራዊት አደረጃጀት አካል ሆኖ እንዲቀሳቀስ ማድረግና ይህንንም በየደረጃው ማረጋገጥ፣
- በየደረጃው ያለውን የሰራዊት አደረጃጀት እንዲሁም ፈፃሚዎችን በተከታታይነት በመመዘን በውጤት ልክ ዕውቅና መስጠት፣
- በዘርፉ ያሉ ፈፃሚዎች የሚታይባቸውን የክህሎት ክፍተት ሊሞላ የሚችል ግለ ሙያዊ ማሻሻያ ዕቅድ (self professional development plan) አዘጋጅተው እንዲተገብሩ ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

- ተልዕኮውን መፈጸም የሚችል ቁመናው የተስተካከለ ሲቪል ሰርቫንት ተፈጥሯል፡፡

ግብ 3፡- አግባብነት ያለውን የህዝብ ክንፍ ወደ ንቅናቄ በማስገባት ለላቀ ውጤት ማብቃት፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- የህዝብ ክንፉን በየዘርፉ አሚጦ በመለየት ወደ ተግባራዊ እንቅስቃሴ ማስገባት፣
- ከህዝብ ክንፉ ጋር የጋራ መግባቢያ ሰነድና ዕቅድ በማዘጋጀት ግንዛቤ እንዲፈጠር ማድረግ፣
- ለህዝብ ክንፉ በዘርፉ ፖሊሲና ስትራቴጂዎች እንዲሁም በተቋማዊ የለውጥ ፕሮግራሞች ላይ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን በመስጠት ማብቃት፣
- በስምምነት የተቀመጡ የጋራ ዕቅድ ተግባራትን ተቀናጅቶ ተግባራዊ ማድረግ፣

- የጋራ መድረክ በማዘጋጀት የዕቅድ አፈፃፀምን መገምገም፣
- የህዝብ ክንፉ በተደራጀ መልኩ የመንግስት አሰራርን እንዲገመግምና ተጠቃሚነቱን እንዲያረጋግጥ ስርዓት መዘርጋት፣

የሚጠበቅ ውጤት

- አቅሙ ተገንብቶ ወደ ንቅናቄ የገባው የህዝብ ክንፍ ተጠቃሚነቱን አረጋግጧል፡፡

ግብ 4፡- የለውጥ አቅሞችን አቀናጅቶ ተቋማዊ ለውጡን ማረጋገጥ፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- የተቋሙን ራዕይና ተልዕኮ ሊያሳካ የሚችል የተቀናጀና ተመጋጋቢ ዕቅድ በለውጥ እቅሞች እንዲዘጋጅ ማድረግ፣
- የለውጥ አቅሞች ተባብረውና ተቀናጅተው ተልዕኳቸውንና ሃላፊነታቸውን እንዲወጡ የክትትል፣ ድጋፍና ግምገማ ስርዓቱን ማጠናከር፣
- በሦስቱም አቅሞች ቅንጅት በምዘና፣ በግብረ መልስ ስርዓት በመተግበር ያስገኙትን ውጤት መገምግም ክፍተቶችን እንዲሞሉ ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

- ትስስር ፈጥረው ወደ ተግባር በገቡ የለውጥ አቅሞች የቴክኖሎጂ ሰራዊት ተገንብቷል፡፡

ግብ.5፡-የተቋማዊ ለውጥ መሳሪያዎችን በዘርፉ በተሟላ መልኩ ተግባራዊ ማድረግ፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- በየደረጃው በአፈፃጸም ላይ የሚታዩ የክህሎት ክፍተቶችን ሊሞሉ የሚችሉ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን በተዋረድ መስጠት፣
- የትምህርትና ስልጠና ልማት ፕሮግራም ዕቅዶችን በBSC (በሚዛናዊ ውጤት ተኮር) አቅዶ በየደረጃው በማውረድ በአውቶሜሽን ማዘጋጀት፣
- የካይዘንን የአሰራር ፍልስፍና ከማጽዳት ወደ ተከታታይ ተቋማዊ አሰራር መሻሻል እንዲሸጋገር ማድረግ፣
- ሁሉም የስራ ክፍሎች የውስጥና የውጭ ትስስር (interface) ሰነድ በማዘጋጀት ወደ ተግባር እንዲገቡ ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

የለውጥ መሳሪያዎችን ተግባራዊ በማድረግ የተቋሙ አሰራር ቀልጣፋና ውጤታማ ሆኗል፡፡

ግብ.6፡-የልማት ዕቅዶቻችንን የሚያደናቅፉ የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከቶችንና ድርጊቶችን ማዳከም፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- ሁሉም ኮሌጆች እና የስራ ክፍሎች የኪራይ ሰብሳቢነት ምንጮችን አሚጠው በመለየትና የማክሰሚያ ስልቶችን በመቅረጽ በBSC ዕቅድ ውስጥ በማካተት እንዲተገብሩት ማድረግ፣
- በየደረጃው የሚታዩ የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከትና ተግባራትን ሊያከስሙ የሚችሉ የግንዛቤ ማስጨበጫ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች እንዲሁም ዴሞክራሲያዊ የትግል መድረኮችን ማመቻቸት፣
- ከአሰራር ስርዓት ጋር ተያይዞ ሊፈጠሩ የሚችሉ የኪራይ ሰብሳቢነት ድርጊቶችን ማክሰሚያ ስርዓቶች (መመሪያዎች፣ ደንቦች፣ ማንዋሎች፣ ሰርኩላሮች ወዘተ) በማዘጋጀት መተግበር፣
- በተጨባጭ በአመለካከትና በተግባር ደረጃ የተለዩ ችግሮች እልባት እንዲያገኙ ተገቢነትና ተከታታይነት ያለው ክትትል ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

- የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከቶችንና ተግባራትን በሰራዊት አደረጃጀት ማክሰም ተችሏል፡፡

ግብ.7፡-ልማታዊ መልካም አስተዳደርን በቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍ ማረጋገጥ፣

ዋናዋ ተግባራት፣-

- በዘርፉ ከውስጥ አሰራርና ከውጭ ተገልጋዮች አኳያ የሚነሱ የመልካም አስተዳደር ችግሮችን በመለየት የሚፈቱበትን ስልት (አጭር፣ መካለኛና ረጅም ጊዜ) ቀይሶ ተግባራዊ ማድረግ፣

- ልማታዊ የመልካም አስተዳደር ስርዓት በዘርፉ እንዲሰርጹ ለተለያዩ ባለድርሻ አካላት የግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን ማዘጋጀት፣
- በየደረጃው የሚነሱ ቅሬታዎችን ሊፈታ የሚችል አደረጃጀት ማጠናከርና ወደ ተግባር ማስገባት፣
- የልማታዊ መልካም አስተዳደር ጉዳዮችን ዕቅድ አፈፃጸም በአሳታፊነትና በተከታታይነት መገምገም የሚያስችሉ መድረኮችን ማዘጋጀት፣

የሚጠበቅ ውጤት

- በዘርፉ ግልጸኝነትና አሳታፊ ስርዓት በመዘርጋት ልማታዊ መልካም አስተዳደር ሰፍኗል፡፡

ግብ 8፡-የተቋሙን የአገልግሎት አሰጣጥ በማሻሻል የተገልጋዮችን እርካታን ማሳደግ፣

ዋናዋና ተግባራት፡-

- በተቋም ደረጃ ስታንዳርዱን የጠበቀ የዜጎች ቻርተር አሳታፊ በሆነ ሁኔታ በመከለስ ለዜጎች ተደራሽ ማድረግ፣
- የተገልጋዮችን የአገልግሎት አሰጣጥ አስተያየቶችን መቀበል የሚያስችል በቴክኖሎጂ የታገዘ የአሰራር ስርዓት መዘርጋት፣
- በአገልግሎት አሰጣጥ ላይ ዳሰሳዊ ጥናት በማካሄድ የተገልጋዮችን እርካታ መለየትና በመተንተን ለግብዓትነት መጠቀም፣
- የተቋሙን አገልግሎት አሰጣጥና መረጃዎች ለተገልጋዮች በቴክኖሎጂ (ኤሌክትሮኒክስ ሰሌዳ፣ ታፔላ፣ ዌብሳይት ወዘተ) የተደገፈ ማድረግ፣
- በሁሉም የስራ ክፍሎች የአገልግሎት አሰጣጥን የሚያቀላጥፉ ስልቶችን (የአስተያየት መሳጫ ሳጥን፣ የመምሪያዉ አቅጣጫ ጠቋሚ፣ ስታንዳርዶችና የሰራተኞች ባጅ ወዘተ) እንዲያዘጋጁ ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

- በቴክኖሎጂ የታገዘ አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ተገልጋይ እርካታ አድጓል፡፡

ግብ.9፡- የአሕዝቦት ሥራ በማጠናከር ሕዝቡን የንቅናቄው አካል ማድረግ፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- የተቋማዊ ለውጥ ፕሮግራም ትግበራ ውጤቶችን በአህዝቦት አጅቦ ለህዝብ ተደራሽ ማድረግ፣
- በሶስቱ የዕቅድ አመራር ዑደቶች ከዝግጅት እስከ ግብረ መልስ ሂደት የህዝቡን ተሳትፎ ማረጋገጥ፣
- በውጤት ተኮር ስርዓቱ ትግበራ ላይ የህብረተሰቡን ዝንባሌ ሊለካ የሚችል ዳሰሳዊ ጥናት በማካሄድ ተገቢውን ግበረ መልስ መስጠት፣
- በዘርፉ የሚገኙ ምርጥ ተሞክሮዎችን በአዝቦት ስራ አጅቦ ማስፋት፣
- በየደረጃው በአፈፃጸማቸው የሚለዩ ኮከብ ፈፃሚዎችንና ግንባር ቀደሞችን በተለያዩ ስልቶች እውቅና እንዲያገኙ ማድረግ፣

የሚጠበቅ ውጤት

- የተገኙ ውጤቶችን በአህዝቦት ስራ ለህዝብ ተደራሽ ሆኗል፡፡

ግብ 10፡-የተቋማዊ ለውጥ ትግበራ ላይ ክትትል፣ ድጋፍና ግምገማ ስርዓትን ማጎልበት፣

ዋና ዋና ተግባራት፡-

- የካይዘን ልማት ቡድን አደረጃጀቶች ተጠናክረው ወደ ተግባር እንዲገቡ በጥብቅ ዲሲፕሊን መምራት፣
- በየደረጃው በሚካሄዱ መድረኮች የሚነሱ የመልካም አስተዳደርና የኪራይ ሰብሳቢነት ጉዳዮችን በሚቀመጡ አቅጣጫዎች መሰረት መፍትሄ እንዲያገኙ ክትትል ማድረግና ማረጋገጥ፣
- በዘርፉ የተለዩ ግንባር ቀደሞችን ተከታታይነት ባለው ሁኔታ በማብቃት ለሱፐርቭዥን ስራ ማዘጋጀት፣
- በሁሉም ኮሌጆችና የስራ ክፍሎች ወቅታዊ የሆነ የሱፐርቭዥን ድጋፍ ማድረግ፣
- የሱፐርቪዥን ሪፖርቶችን መሰረት በማድረግ ከሰራዊት አቅሞች ጋር ተከታታይ የሆነ የጋራ መድረክ ማዘጋጀትና ግብረ መልስ መስጠት፣
- ከኮሌጆች ጋር በመቀናጀት የሥራ ሂደቶች ዓመታዊ የዕቅድ አፈፃጸማቸውን በጋራ የሚገመግም መድረክ ማመቻቸት፣
- በየደረጃው ባለዘርፈ ብዙ ጉዳዮች ታቅደው ተግባራዊ እንዲደረጉ ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣

- በሶስቱ የክትትልና ድጋፍ መስተጋብሮች (ግምገማ፣ ሪፖርትና ሱፐርቪዥን) መሰረት ወቅታዊ ግብረ መልስ አዘጋጅቶ መስጠት፣
- የመልካም አስተዳደርና የኪራይ ሰብሳቢነት ችግሮችን ከመፍታት አኳያ የተገኙ ውጤቶችን የሚያሳዩ መረጃዎችን ማሰባሰብ፣ ማደራጀትና በግብዓትነት መጠቀም፣
- የዘርፉ ቁልፍና አበይት ተግባራትን አስተሳስሮ መለካት የሚያስችል ወቅታዊና ተገቢነት ያለው ቼክሊስት አዘጋጅቶ ምዘና ማካሄድና በውጤታቸው ልክ እውቅና መስጠት፣
- በምዘናው ውጤት መሰረት የተሻለ አፈፃጸም ካላቸው ተቋማት ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ማስፋፋት፣

የሚጠበቅ ውጤት

- ውጤታማ የሆነ የክትትል፣ ድጋፍና ግምገማ ስርዓትን በማጎልበት ተቋማዊ የግብ ስኬት መጥቷል፡፡

ስትራቴጂያዊ ግቦች፣

ግብ 1	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተደራሽነትንና ፍትሐዊነትን ማረጋገጥ፣
ግብ 2	ጥራትና አግባብነት ያለው የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠናን ማረጋገጥ፣
ግብ 3	የጥናትና ምርምር፣ የአገር በቀል ዕውቀት አጠቃቀምና የቴክኖሎጂ ሽግግርን ማጠናከር፣
ግብ 4	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሰብዓዊ ሃብትና ተቋማት አቅምን መገንባት፣
ግብ 5	የአጋርና ባለድርሻ አካላትን ተሳትፎና ትስስር ማጠናከር፣
ግብ 6	የዓለም አቀፍ ግንኙነትና ትስስር ማስፋፋትና ማጠናከር፣
ግብ 7	የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት መስጠት፣
ግብ 8	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማትን የገቢ ምንጭ ማስፋትና ማሳደግ፣
ግብ 9	ቀልጣፋ፣ ውጤታማ፣ ተጠያቂነት ያለው አመራርና አደረጃጀትና አሰራር ማጠናከር፣
ግብ 10	የትምህርትና ስልጠና ፋይናንስና ወጭ አሸፋፈን ስርዓት ማጠናከር፣
ግብ 11	ሁለንተናዊ እድገቱ የተረጋገጠ ስልጠና አጠናቃቂ ማውጣት፣
ግብ 12	በዲጂታል ቴክኖሎጂ የተደገፈ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አገልግሎት ማስፋፋትና ማጠናከር፤

3.2.1.ስትራቴጂያዊ ዓላማዎችና የማስፈጸሚያ ስትራቴጂዎች፣

ግብ 1፡- የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተደራሽነትንና ፍትሐዊነትን ማረጋገጥ፣

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሚሰጡት ትምህርትና ስልጠና በተሟላ ሁኔታ በዞን ዉስጥ ተደራሽ፣ ፍትሃዊና የሰልጣኞችን ፍላጎቶች መሠረት ያደረገ እንዲሆን ማስቻል፡፡

ስትራቴጅክ ዓላማ 1.1. የሰልጣኞችን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የቅበላ አቅም ማሳደግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ሰልጣኞች ወደ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት መግባት የሚችሉበትን እድል ለማስፋት ሁኔዎችንና ተቋማትን ማመቻቸት፣
የዓላማው ማስፈጸሚያ	1. በየወረዳዎቹ ፣ በአመቺና ስትራቴጂክ ቦታዎች የተለያዩ የትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከክልሉ ጋር በመሆን እንዲስፋፉ/እንዲቋቋሙ ማድረግ፣

ስትራቴጅዎች	2. የግልና መንግስታዊ ያልሆኑ የትምህርትና የስልጠና ተቋማት እንዲስፋፉ ማበረታታትና ማገዝ 3. የሰልጣኞች ቅበላን ለማሳደግ የተለያዩ የትምህርትና ስልጠና ስልቶች እንዲተገበሩ ማድረግ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 1.2. ሰልጣኞች በሚመርጧቸው የትምህርትና ስልጠና እና የሥራ ገበያ ባሏቸው የሙያ መስኮች ሊገቡ የሚችሉበት እድል እንዲኖራቸው ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ሰልጣኞች ወደ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሲገቡ ፍላጎቶቻቸውን፣ ዝንባሌያቸውና የሥራ ገበያውንን መሰረት አድርጎ የሚገቡበት ሁኔታ እንዲፈጠር ማድረግ
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ለሰልጣኞች የሥራ ገበያውን መሰረት ያደረገ የተጠናከረ የሙያና ጋይዳንስና ካውንስሊንግ አገልግሎት እንዲሰጥ ማድረግ፣ 2. የሰልጣኞች የትምህርትና ስልጠና መስክ መረጣ በፍላጎትና በችሎታ እንዲመሰረት ዕድሉን ማስፋት፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 1.3. የተለያዩ ትምህርትና ስልጠና አሰጣጥ ሰልቶችን በመጠቀም	
የዓላማው መግለጫ	የሰልጣኞች ስልጠና የመውሰድ ዕድልን ለማስፋት የተለያ የስልጠና አሰጣጥ ስልቶችን መጠቀም
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የተለያዩ የስልጠና ስልቶችን በመጠቀም የቅበላ አቅም ማሳደግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 1.4. ሰልጣኞች በችሎታ ፣ በጾታ ፣ በኃይማኖት ፣ በብሔር ፣ በኢኮኖሚ፣ በፖለቲካ አመላካከት፣ በአካል ጉዳት፣ በአካባቢ፣ ወዘተ የተነሳ ልዩነት ሳይደረግባቸው በትምህርትና ስልጠና ተካትተው እንዲሰለጥኑ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ሰልጣኞች ወደ ማሰልጠኛ ተቋማት ያለምንም ልዩነትና አድልዎ ልዩ ፍላጎት ያላቸውን ሁሉ በሚያካትት መልኩ እንዲገቡና የስልጠና እድል ማግኘት እንዲችሉ ማድረግ
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሁሉ እንደየፍላጎታቸው ትምህርትና ስልጠና እንዲያገኙ ማድረግ፣
	2. ልዩ ችሎታ ያላቸው ሰልጣኞች የሚለዩበት ስርዓት ማበጀትና መተግበር፣
	3. ልዩ ፍላጎት ያላቸው ሰልጣኞች በትምህርትና ስልጠና የሚደገፉበትንና ስኬታማ የሚሆኑበት ስርዓት ማበጀትና መተግበር፣ 4. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሴቶችን ተሳትፎ ማሳደግ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 1.5. ለምዘና ስርዓት ተገልጋይዎች የምዘና ተደራሽነት ማስፋት፣	
የዓላማው መግለጫ	ተመዛኞች በአቅራቢያቸው የምዘና አገልግሎት እንዲያገኙ ቅርጫፍ የምዘና ማዕከላትን ማስፋፋት
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. በየወረዳዎቹ የምዘና አገልግሎትን ተገደራሽ ማድረግ፣
	2. በወረዳዎች ባሉ ኢንዱስትሪ የምዘና ማዕከል ማፍራት፣ 3. ብቃታቸውን በምዘና ላረጋገጡ ተመዛኞ የብቃት ማረጋገጫ ሰርተፊኬት ተደራሽ ማድረግ

ግብ 2፡- ጥራትና አግባብነት ያለው የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠናን ማረጋገጥ፣
የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የጥራት ደረጃውን የጠበቀ፣ አግባብነት ያለው እና ለሚፈለገው ተግባር ብቃት ያለውስልጠና አጠናቃቂ ማፍራት እንዲችል ማድረግ

ስትራቴጅክ ዓላማ 2.1. ሰልጣኞች የሚጠበቅባቸውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ተላብሰው እንዲወጡ በተግባርና በንድፈ-ሃሳብ መካከል ሚዛኑን የጠበቀ ትምህርትና ስልጠና እንዲወስዱና

ብቃታቸውን በምዘና እንዲያጠናቅቁ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ከቴክኒክና ሙያ ትምህርና ስልጠና የሚያተናቅቁ ሰልጣኞች በሚያጠናቅቁበት ሙያ ብቃት ስነ - ምግባርና እሴት እንዲኖራቸው ማስቻል
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. በየሙያ መስኩ አጠናቃቂዎች አዎንታዊ የሙያ ዝንባሌ እንዲኖራቸው የስራ ስነ ባህሪ ስልጠና እንዲወስዱ ማድረግ፣
	2. የሰልጠናውን ጥራት ከኢንዱስትሪው ጋር በጋራ መከታተልና መደገፍ 3. ለማንኛውም ስልጠና አጠናቃቂ በሰለጠነበት ሙያ የሙያ ስነምግባር ስልጠና መስጠት፣ 4. የጥራት ያለው የስልጠናና የምዘና አገልግሎት በመስጠት የተመዛኞች የመብቃት ምጣኔን ማሳደግ
	5. አግባብ ያለው የንድፈ-ሃሳብና የተግባር ሚዛኑን ጠብቆ ስርዓተ ትምህርቱ እንዲዘጋጅ ማድረግ፣ 6. የዲጂታም ምዘና ስርዓትን በክልሎች ተግባራዊ ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 2.2. የሰልጣኞችን ብቃት ለማረጋገጥ ትክክለኛ፣ አስተማማኝና አካታች የሆነ የተቋም ውስት ስልጠናና ምዘና ስርዓትን ማጠናከር፣	
የዓላማው መግለጫ	የተቋም ውስጥ ሰልጠና ጥራት በተቋም ደረጃ ለማረጋገጥ ጥራት ያለው የተቋም ውስጥ ምዘናን ማጠናከር
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የተቋም ምዘናን ለማጠናከር የተጠናከረ ስርዓት መዘርጋት
	2. ተቋማት የምዘና ስርዓቱን እንዲተገብሩና የመረጃ ቋት እንዲያደራጁ ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 2.3. የስልጠና ሂደቱ በበቂ ግብዓትና አቅርቦት እንዲሟላ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	የትምህርትና የስልጠና ጥራትን ለመጠበቅና ለማጠናከር የሰው ኃይል፣ የማቴሪያልና የፋሲሊቲ ግብአቶችን ማሟላት
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ሰልጣኞች የሙያ እውቀትና ብቃት ያላቸው ሆነው እንዲያጠናቅቁ ብቁ አልጣኞች ማሟላት፣
	2. ከሙያ ማህበራት፣ ከቀጣሪዎችና ከተለያዩ ሴክተር መሥሪያ ቤቶች ጋር በመተባበር ለተዘጋጁ የሙያ ደረጃዎች የሚመጥኑ ግብዓቶችን ማሟላት፣
	3. ወርክሾፕ፣ ማሟላትና ውስጣቸውን በተገቢ ግብዓቶች ማሟላት፣
ስትራቴጂክ ዓላማ 2.4. ስልጠና አጠናቃቂዎች ወደ ሥራ ዓለም የሚሸጋገሩበትን ሁኔታ ማመቻቸት፣	
የዓላማው መግለጫ፤	ስልጠናቸውን አጠናቃቀው ወደ ሥራ ለሚገቡ ሰልጣኞች በሙያቸው ያላቸውን እውቀትና ክህሎት በብቃት ለመወጣት እንዲችሉ የሙያ ማስተዋወቂያና የሥራ መሸጋገሪያ ስርዓት መዘርጋት
የዓላማውማስፈጻሚያ ስትራቴጅዎች	1. ሰልጣኞች ትምህርትና ስልጠና እንዳጠናቀቁ የሥራ ትውውቅ ፕሮግራሞችን ማድረግ፣
	2. የተለያዩ የሥራ አፈላለግ፣እና የስራ ፈጠራ ክህሎት ስልጠና መስጠት፣
	3. ከኢንዱስትሪና ከሴክተር መሥሪያ ቤቶች ጋር በመተባበር የሥራ መረጃ በተለያዩ መንገዶች አዘጋጅቶ ለስልጠና አጠናቃቂዎች ተደራሽ ማድረግ፣ 4. ሰልጣኞች በግላቸው ወይም በመደራጀት ስራ የሚፈጥሩበት ሁኔታ ማመቻቸት፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 2.5. የትምህርትና የስልጠና ብቃት እንዲጠናከር ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ለስልጠና ጥራት መሳካት የተግባር ትምህርትና ስልጠና እንደየተቋማቱ ፍላጎትና ባህሪ እንዲሰጡ ማድረግ፣

የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የአጠናቃቂ ሰልጠኞችን የሙያ ብቃት ለማጠናከርና ለማጎልበት የሥራ ላይ ስልጠና እንዲያገኙ ስርዓቱን ማጠናከር፣ 2. የሰልጣኞች ብቃት ላማሳደግ የተለያዩ የክህሎት ማበልፀጊያ ማዕከላትና ውድድሮ እንዲዘጋጁ ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 2.6. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሂደት የተጠናከረ የጥራት ማረጋገጫ ስርዓት መተግበር	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ጥራት ያለው ትምህርትና ስልጠና መስጠት እንዲችሉ የጥራታቸውን ጉዳይ ማረጋገጥ የሚያስችል ስርዓት መዘርጋት ይሆናል ።
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ተቋማት በስራ ገበያ ፍላጎት ጥናት በተመረጡ ፕሮግራሞች መሰረት በአገር አቀፍ ደረጃ ዕውቅና እንዲያገኙ ማድረግ፣
	2. ፖሊ ቴክኒክ ተቋማትና የብቃት ማዕከላት አለም አቀፍ ስታንዳርድ እንዲያሟሉ ማድረግ፣
	3. የቴክኒክና ሙያ ጥራት ማረጋገጫ ስታንዳርድ መለኪያዎችን ማዘጋጀት፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 2.7. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የኢኮኖሚውን የሙያና የሥራ ፍላጎት ያማከለና ያስተሳሰረ እንዲሆን ማድረግ	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ስልጠና አጠናቃቂዎች በቀጣሪዎቻቸው የሚፈለጉ፣ ሙያቸው ከኢኮኖሚው እድገትና ፍላጎት ጋር የተጣጣመ እንዲሁም አግባብነት ያለው እንዲሆን በተቋማቱ የሚሠራ ይሆናል።
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1 የሙያ ክህሎታቸውና ብቃታቸው የተረጋገጠ አጠናቃቂ ለማፍራት ትምህርትና ስልጠናው ከሥራ ገበያው ጋር የተሳሰረ እንዲሆን ማድረግና አፈፃፀሙን በጥናት ማረጋገጥ፣
	2 ሰልጣኞች በተግባር የተደገፈ ትምህርትና ስልጠና እንዲወስዱ በትብብር ስልጠና መደገፍ እና አፈፃፀሙን ከኢንዱስትሪው ጋር በጋራ መገምገም፣

ግብ 3፡- የጥናትና ምርምር፣ የሀገር በቀል እውቀት አጠቃቀምና ቴክኖሎጂ ሽግግር ማጠናከር፣

• ኢትዮጵያ ያሏትን የአገር በቀልና የቴክኖሎጂ እውቀቶች፣ ጥበቦችና ባህሎች ከዘመናዊ ቴክኖሎጂ ጋር በማቆራኘት፣ በማጣጣምና ስርዓት በመፍጠር ለጥቅም የሚውሉበትን ሁኔታ ማመቻቸት፣	
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.1. የአገር በቀል እውቀት እና ቴክኖሎጂን በማልማት ለተግባር አመቺና ተደራሽ እንዲሆኑ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	የሀገር በቀል የቴክኖሎጂ እውቀቶችን በማዘጋጅትና በሚገባው በማደራጀት ለተጠቃሚ ተደራሽ የሚሆኑበትን ሁኔታ ማመቻቸት፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. እንደ ባህሪያቸውና መልካቸው በተለያዩ መንገዶች የተሰባሰብቡትን የአገር በቀል የቴክኖሎጂ ዕውቀቶች በሰነድና በቁስ አዘጋጅቶ ለተጠቃሚዎች እንዲዳረሱ ማድረግ። 2. የምርምርና የቴክኖሎጂ ሂደቱን በማቀናጀት፤፤ በማሰባሰብእና በማስቀመጥ ለተጠቃሚ ምቹ ሆነው እንዲገኙ ማድረግ የሚችሉ ስርዓቶችን በመዘርጋት ቴክኖሎጂዎቹ ተደራሽ እንዲሆኑ ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.2. የሚዘጋጁ ስርዓተ ትምህርቶች የሀገሪቱን የሀገር በቀል የቴክኖሎጂ ዕውቀቶችን ያካተቱ ማድረግ	
የዓላማው መግለጫ	በሙያ ደረጃና ስርዓተ ትምህርት ዝግጅት በተለያዩ የሙያ መስኮች ጠቃሚ የሆኑ

	አገር በቀል የቴክኖሎጂ እውቀቶችን በማካተት ሰልጣኞች ስልጠናው ከባህላቸው ጋር ያለውን ዝምድና እንዲረዱ ማድረግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ለተለዩ አገር በቀል ዕውቀቶች የሙያ ደረጃና ስርዓት ትምህርት ማዘጋጀት
	2.
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.3. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ቴክኖሎጂን ማሳደግ፣ ማስፋፋትና ሽግግርን ማጠናከር፣	
የዓላማው መግለጫ	በትምህርትና ስልጠና ተቋማት የቴክኖሎጂና የምርምር ከፍታንና ደረጃን ለመጨመር በማህበረሰቡ ዘንድ ፣የቴክኖሎጂና የምርምር ባህል እንዲፈጠርና እንዲያድግ ማድረግ፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. በየወቅቱ በተቋማቱ በሚቀርቡ የቴክኖሎጂና የምርምር ውጤቶች ላይ የውይይት መድረክ እንዲፈጠሩና ዘላቂ እንዲሆኑ ማድረግ፣
	2. አሰልጣኞችና ሰልጣኞች ወደ ቴክኖሎጂ ሽግግርና የምርምር ሰራ እንዲገቡ የሚያበረታቱ ስልቶችን መጠቀም፣ 3. የምርምርና የቴክኖሎጂ ማበልጸጊያ ማእከላትን (Incubation centers) በየተቋማቱ እንዲቋቋሙ በማድረግ የመሞከር ባህልን ማዳበር፣ 4. የቴክኖሎጂውጤቶችን ለገበያ በማቅረብ የምርምር ባህሉን እንዲጎለብት ማድረግ፣ 5. ከትኩረት ዘርፎች ጋር በጋራ በመሆን የእሴት ሰንሰለቶችን ማዘጋጀት 6. የህብረተሰቡን የቴክኖሎጂ ግንዛቤና ተሳትፎ በየቴክኖሎጂ ሳምንት፣ በኤግዚቪሽን፣ በብዙሀን መገናኛ ዘዴዎች፣ በሕትመትና በሌሎች መንገዶች እንዲያድግ ማድረግ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.3. በምርምርና ጥናት ስለ አገር በቀል የቴክኖሎጂ እውቀቶች በትኩረት መስራት	
የዓላማው መግለጫ	የአገር በቀል የቴክኖሎጂ እውቀቶች ትኩረት ተነፍጓቸው የቆዩ በመሆኑ ጠቃሚ የሆኑትን በመለየት ጥቅም ላይ እንዲውሉ ለማድረግ ጥናትና ምርምር ማካሄድ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ቴክኖሎጂስት እና ተመራማሪዎች በምርምር አገር በቀል የቴክኖሎጂ እውቀቶች ላይ ትኩርት እንዲያደርጉ ማበረታታት
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.4. የምርምርና የቴክኖሎጂ ማህብረሰብና ባህል መፍጠርና ማጠናከር፣	
የዓላማው መግለጫ	በቴ/ሙ/ት/ስ/ የቴክኖሎጂ ምርምርና ስራ በማዕበረሰቡና ሰልጣኞች ዘንድ ባህል እንዲሆን ማድረግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የተለያዩ መድረኮችን በማዘጋጀት በቴክኖሎጂ ምርምር ስራ ግንዛቤ መፍጠር
ስትራቴጅክ ዓላማ 3.5. ችግር ፈቺና የማህበረሰብ ተሳትፎ የሚያረጋግጡ ምርምሮችና ቴክኖሎጅዎች እንዲሻሻሉና እንዲጠናከሩ ማድረግ	
የዓላማው መግለጫ	በትምህርትና ስልጠና ተቋማት ቴክኖሎጂን ማለመድ፣ ማመንጨት፣ ማሻሻል፣ ማስፋፋትና ማጠናከርና የማህበረሰቡን ተሳትፎ በማጎልበት ችግር መፍታትና ዘላቂ እድገትን ማረጋገጥ፣

የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. በየወቅቱ በተቋማቱ የሚከናወኑ የቴክኖሎጂ ውጤቶችን አስፈላጊነት አቅዶ በመሥራት የማህበረሰቡን ፍላጎት በሚገባ በመለየት በሁሉም ደረጃ በተቀዳ ቴክኖሎጅ ማባዛት ላይ ኢንተርፕራይዘን ማብቃት፣ 2. ቴክኖሎጂዎችን ከማህበረሰቡ ፍላጎት አንጻር ማላማድ፣ ማመንጨትና ለጥቅም እንዲውሉ ማዘጋጀት፣ 3. አሰልጣኞችና ሰልጣኞች ከኢንዱስትሪ ባለሙያዎች ጋር በጥምረት የምርምር፣ቴክኖሎጂ የማፍለቅ፣ የማሳደግና የማሸጋገር ባህል እንዲያሳድጉ ስርዓት መፍጠርና መተግበር፣

ግብ 4፡- የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሰብዓዊ ሃብትና ተቋማት አቅምን መገንባት፣

• የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በመማር ማስተማር እና ስልጠና ሂደትና የምርምር አቅማቸው እንዲጠናከሩ ማድረግ፣	
ስትራቴጅክ ዓላማ 4.1. የአሰልጣኞች ልማት ማጠናከርና ማስፋፋት	
የዓላማው መግለጫ	በትምህርትና ስልጠና ፣ በቴክኖሎጂ ሽግግርና በምርምር ስራ ላይ የሚሳተፉ አሰልጣኞችን አቅምና ችሎታ በአሰልጣኝነት ሙያ የተቃኙና ያደጉ፣ በሚያሰለጥኑት ሙያ የበቁና በቴክኖሎጂ እና በምርምር ክህሎታቸው የጎለበቱ እንዲሆኑ ማስቻልና ለዚሁ የሚሆኑ ደረጃቸውን የጠበቁ የአሰልጣኞች ማሰልጠኛ ተቋማትን ማስፋፋት
ዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	
	1. የአሰልጣኝነት ሙያን የሚያከብሩና ለዚህም ተገዥ የሚሆኑበት የስነምግባር ደንብ ማዘጋጀት፣
	2. አሰልጣኞች በሚያሰለጥኑት ሙያ የበቁ ለመሆናቸው በየጊዜው የሙያ ብቃት ማረጋገጫ እንዲወስዱ በማድረግ ብቃታቸውን ለማሻሻል የሚያስችል የሙያ ፍቃድና እድሳት ተጠናክሮ ተግባራዊ እንዲሆን ማድረግ፣
	3. አሰልጣኞች በቴክኖሎጂ እና በምርምር ሥራ ላይ እንዲሰማሩ ሁኔታዎችን ማመቻቸት
	4. አሰልጣኞች የተከታታይ ሙያ ማሻሻያና የአቅም ግንባታ ስልጠና በየጊዜው እንዲሰለጥኑና ፕሮግራሙ በስርዓት እንዲመራ ማድረግ፣
	5. አሰልጣኞች የትምህርት ደረጃ እድገት እንዲያገኙና የሚሰለጥኑበትም መስክ ከሚያስተምሩት ሙያ ጋር እንዲዛመድ ስርዓት መዘርጋትና መቆጣጠር
	6. አሰልጣኞች የሙያ ስነምግባር እንዲኖራቸው ተካታታይ ስልጠና እንድያገኙ ማድረግ፣
	7. አሰልጣኞች በአገር ውስጥም ሆነ በውጭ አገር በሁለተኛና ሶስተኛ ዲግሪ በስፋት እንዲሰለጥኑ ማድረግ
	8. አሰልጣኞች በኢንዱስትሪዎች ውስጥ ገብተው የተግባር ልምምድ የሚያደርጉበት ስርዓት መዘርጋትና መተግበር
	9. የብቁና ልምድ ያላቸው አሰልጣኞችን ለማግኘት የጋራ ቅጥር በማካሄድ ምቹ ስርዓት መዘርጋትና መተገበር፣
	10. በተለያዩ ደረጃዎች ላይ ላሉ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና አሠልጣኞች ሙያቸውን እና የሥራ ውጤታማነታቸውን መሠረት ያደረገ የጥቅማጥቅም ሥርዓት እንዲዘረጋ ማድረግ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 4.2. የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠና ተቋማት አመራር ምደባ፣ ብቃትና ችሎታ	

ማጎልበት፣	
የዓላማው መግለጫ	የትምህርትና ስልጠና ተቋማትን በብቃት ለመምራትና ለማስተዳደር የሚችሉ አመራሮችን መለየት፣ ማሰልጠንና መመደብ፣
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ብቃት ያላቸው፣ በእውቀት የጎለበቱና የአመራር ክህሎታቸው የዳበረ የቴክኒክና ሙያ ትምህር ስልጠና አመራሮችን ለማሰልጠን የሚረዱ ማዕከላትን ማቋቋም፣
	2. በየወቅቱ የአመራሮችን ብቃት ለማረጋገጥ የሚያስችሉ የመመዘኛ መስፈርትና ስርዓት በማበጀት ከደረጃ እድገት እና ከሙያ ፍቃድና እድሳት ጋር ተሳስሮ ተግባራዊ የሚሆንበት ሥርዓት መዘርጋት፣
	3. የአመራር አሰለጣጠኑ ስርዓት በሥራ ላይ ሆነውና ከሥራ ውጭ እንዲሆን ማድረግ 4. ለቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና አመራሮችና ባለሙያዎች ሙያቸውንና እና የሥራ ውጤታማነታቸውን መሠረት ያደረገ የጥቅማጥቅምና የደረጃ እድገት ሥርዓት እንዲዘረጋ ማድረግ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 4.3. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማትን በጥንካሬያቸውና በአካባቢያቸው ባለ እምቅ ሀብት በመለየት እንደየትኩረት መስካቸው አቅማቸውን ማጎልበት	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በተመሳሳይ ሁኔታ የሚሰጡትን የትምህርትና ስልጠና ስልት በመቀየር የሰው ሀይልንም ሆነ የግብዓት አቅርቦትን እንደየትኩረታቸው እንዲሟላ ማድረግ፡፡
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማትን ባላቸው ጥንካሬና በአካቢያቸው ካለው እምቅ ሀብት አንጻር በሙያ መስክና በደረጃ እንዲለዩና እንዲጠናከሩ ማድረግ፣
	2. በበቂ ጥናት ላይ ተመስርቶ በተወሰኑ የሙያ መስኮች ላይ በተመረጠ ሁኔታ የሚሰሩ የልቀት ማእከላት እንዲከፈቱ ማድረግ፣ 3. የትብብር ስልጠና ለመስጠት ኢንዱስትሪ በብዛት በሌለበት አካባቢ የኢንዱስትሪ መሰል ማሰልጠኛ ፋብሪካ በተቋማት ውስጥ እንዲደራጅ ማድረግ፣ 4. ተቋማት እንዲደጋገፉና የሃብት አጠቃቀም ውጤታማነት እንዲጎለብት የክላስተር አደረጃጀት ተጠናክሮ እንዲቀጥል ማድረግ፣

ግብ 5፡- የአጋርና ባለድርሻ አካላትን ተሳትፎና ትስስር ማጠናከር፣

በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት እርስ በርሳቸው፣ ከዩኒቨርስቲዎች፣ ከተለያዩ ሴክተር መሥሪያ ቤቶች፣ ከኢንዱስትሪዎችና ከሌሎች አጋርና ባለድርሻ አካላት ጋር ያላቸው አጋርነት፣ ትስስርና አሳታፊነት የተጠናከረና የጎለበተ እንዲሆን ማድረግ፡፡	
ስትራቴጅክ ዓላማ 5.1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና፣ በዩኒቨርስቲ፣ በምርምር ተቋማት፣ በኢንዱስትሪ፣ እና በሴክተር መ/ቤቶች መካከል የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት ትስስር ማጠናከር፣	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሚሰጧቸው ትምህርትና ስልጠናዎች በተግባር የተደገፉና ሰልጣኞች የሥራ ገበያው በሚፈልገው መልክ ሰልጥነው እንዲወጡ ለማስቻል የተቋማቱና የኢንዱስትሪዎች ትስስርና አጋርነት እንዲፈጥሩ ማድረግ፣
	1. በተቋማቱና በኢንዱስትሪዎቹ መካከል የጠነከረ ትስስር እንዲኖር ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 5.2. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የኢንዱስትሪውንና የሴክተር መስሪያ ቤቶችን ፍላጎት መሰረት ያደረጉ ፕሮግራሞችን በጋራ ቀርጸው እንዲሰጡ ማድረግ፣	
የዓላማው	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሚሰጡት ስልጠና የሴክተር መስሪያ

መግለጫ	*ቤቶችንና የኢንዱስትሪዎችን የሰው ኃይል ፍላጎት ያማከለና ያስተሳሰረ እንዲሆን ማድረግ፣*
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	*1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሚሰጡ ትምህርትና ስልጠናዎች የኢንዱስትሪዎችንና የሴክተር መስሪያ ቤቶችን የሰው ኃይል ፍላጎት መነሻ ያደረገ እንዲሆን ማድረግ፣*
	2. የቴ/ሙ/ት/ስልጠናው ከሴክተር መሥሪያ ቤቶችና ከኢንዱስትሪዎች ጋር በጋራ ተቀናጅቶ እንዲሰሩ ማድረግ
ስትራቴጅክ ዓላማ 5.3. የሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና መሳሪያ ዝግጅት፣ ስርዓት ትምህርት ቀረጻ፣ የትብብር ስልጠና ግምገማና ክለሳ ከባላድርሻ አካላት ጋር በጋራ እንዲከናወን ስርዓት በመፍጠር መተግበር፣	
የዓላማው መግለጫ	*የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና መሳሪያ ዝግጅት፣ ስርዓት ትምህርት ቀረጻ፣ የትብብር ስልጠና ይዘት የሴክተር መሥሪያ ቤቶችን፣ የኢንዱስትሪዎችንና የዓለም አቀፍ ፍላጎትን ያሟላ እንዲሆን በቀረጻ፣ በግምገማና በክለሳ ወቅት እንዲሳተፉ ማድረግ፣*
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1 *የሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና መሳሪያ ዝግጅት፣ ስርዓት ትምህርት ቀረጻ፣ የትብብር ስልጠና ግምገማና ክለሳ የባላድርሻ አካላትን ተሳትፎ ለማሳደግ ስርዓት መዘርጋትና መፈፀም* 2 *የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና መሳሪያ ዝግጅት፣ ስርዓት ትምህርት ቀረጻ፣ የትብብር ስልጠና ግምገማና ክለሳ በመዛኝነት የሙያ ማህበራትን፣ የተለያዩ መስኮች ባለሙያዎችን፣ ኢንዱስትሪዎችንና የሴክተር መስሪያ ቤቶችን ያሳተፈ ማድረግ*
	3 *የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና መሳሪያ ዝግጅት ስርዓት ትምህርትን የሚያዘጋጅ፣ የሚተነትን፣ የሚገመግም፣ የሚከልስ እንደአስፈላጊነቱም የሚለውጥና የሚያጸድቅ ባለድርሻ አካላትን ያሳተፈ አደረጃጀት ማቋቋም።* 4 *የደረጃ 1 እና ደረጃ 2 የቴክኒክና ሙያ ሥርዓት-ትምህርትና ሥልጠና ክልሎች በመረጡት ቋንቋ የሚዘጋጅበትና ሥራ ላይ የሚውልበት ሁኔታ ማመቻቸት፣* 5 *በኢንዱስትሪው ባለቤትነት የሚዘጋጀውን ፣ የሙያ ደረጃ፣ ምዘና መሳሪያ ትግበራየስርዓተ ትምህርት ውጤታማነትና ጥራት የሚከታተልና የሚገመግም የአማካሪዎችና የባለሙያዎች ቡድን በየዘርፉ ማቋቋም፣*
ስትራቴጅክ ዓላማ 5.4. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በስልጠና ጉዳዮች ሰልጣኞች እንዲሳተፉ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	*የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሰልጣኞች በአስተዳደራዊና ስልጠና ጉዳዮች ተሳታፊ በመሆን የሚጠበቅባቸውን እንዲወጡና ተቋማቱም በእድሉ ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማድረግ፣*
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1 *ሰልጣኞች ዕርስ በዕርስ የሚወያዩበትና ችግራቸውን የሚፈቱበት መማክርት ማቋቋም*

ግብ 6፡- የዓለም አቀፍ ግኑኙነትና ትስስር ማስፋፋትና ማጠናከር፣

• *በትምህርትናየ የቴክኒና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከውጭ ሀገራት የስልጠና፣ የምርምር፣ የቴክኖሎጂና ሌሎች ተቋማት እና አገር ውስጥ ካሉ ዓለም አቀፍ ተቋማትና የልማት አጋር ድርጅቶች ጋር ጉድኝት፣ ትብብርና ትስስር እንዲፈጠሩ ማስቻል፣*
ስትራቴጅክዓላማ 6.1.የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሰልጣኞች ከሌሎች ዓለም አቀፍ

የትምህርት፣ የስልጠናና የምርምር ተቋማት ጋር ሂደው ትምህርትና ስልጠና እንዲከታተሉ ማድረግ፣	
የዓላማውመግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ሰልጣኞች ወደ ሌሎች አገሮች በመሄድ ከአጭር ጊዜ እስከ ረጅም ጊዜ ትምህርት ስልጠና፣ ምርምርና ተጨማሪ እውቀት የሚያገኙበትን ስርዓት መዘርጋትና መተገበር፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1.በዓለም ዙሪያ ካሉ አብሮ ለመሥራት ፍላጎት ካላቸው የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት እና ሌሎች ተቋማት ጋር ውል መዋዋልና ለአጭርም ሆነ ለረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ወይም ለምርምር ሰልጣኞችን መላክ፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 6.2. የውጭ አገር ሰልጣኞች ወደ አገር ውስጥ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት መጥተው ትምህርትና ስልጠና እንዲወስዱ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የዓለም አቀፍ ተሞክሮና ልምድን ለመቀመር፣ የታዋቂነታቸውን ደረጃ ከፍ በማድረግ የውጭ አገራት ሰልጣኞችን በመቀበልና የአጭርና የረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና መስጠት፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1.አለም አቀፍ ደረጃውን የጠበቀ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በመስጠትና ተዋቂነታቸውን በማሳደግ የውጭ አገራት ሰልጣኞን በመሳብ የአጭርና ረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና መስጠት
ስትራቴጅክ ዓላማ 6.3. የውጭ አገር የቴክኖሎጂ አሰልጣኞችና ተመራማሪዎች ወደ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት መጥተው እንዲያሰለጥኑ ተሞክሮ እንዲያካፍሉ ማድረግ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የዳበረ የእውቀት፣ የምርምርና የቴክኖሎጂ ማእከል እንዲሆኑ ለማድረግ ብቃትና ክህሎት ያላቸውን የውጭ አገራት አሰልጣኞችና ተመራማሪዎችን እንዲመጡና ለአጭርም ሆነ ለረጅም ጊዜ በምርምርና ቴክኖሎጂ ላይ ስልጠና እንዲሰጡ ተሞክሮዎቻቸውን እንዲያካፍሉ ማድረግ፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ከውጭ ተቋማት ጋር በመተባበር የውጭ አሰልጣኞችንና ተመራማሪዎችን በቅጥርም ሆነ በበጎ ፍቃደኝነት በማስመጣት የቴክኖሎጂና የምርምር ስራ እንዲሰሩ ማድረግ፣ 2. ከውጪ አገራት በመጡ የቴክኖሎጂ አሰልጣኞች የአገር ውስጥ አሰልጣኞችን ማብቃት፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 6.4. የውጭና የአገር ውስጥ አስልጣኞችና ተመራማሪዎች በጋራ የቴክኖሎጂ ምርምሮችንና ፕሮጀችክቶችን እንዲያካሂዱ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የምርምርና የስልጠና ባህልን ለማጠንከር ከውጭ ተቋማት ጋር በመተባባር አሰልጣኞችና የቴክኖሎጂ ተመራማሪዎች በጋራ ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ሌሎች የማህበረሰብ ችግሮች ዙሪያ ፕሮጀክቶችን በመቅረጽ ምርምር እንዲያካሂዱ ማድረግ፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የተለያዩ ችግሮችን በመለየት ተቋማቱ (የአገር ውስጥና የውጭ ተቋማት) የጋራ መግባቢያ ሰነዶችን በመፈራረም በጋራ ምርምሮችን ማካሄድ፣ 2.የምርምር ውጤቶችን መሰረት አድርጎ የማህበረሰቡን ችግር ለመፍታት የሚያግዙ ፕሮጀክቶችንእና ስልጠናዎችን በጋራ መተግበር፣
ስትራቴጅክ ዓላማ 6.5. በአለም አቀፍ የክህሎት ውድድር ላይ የአገር ውስጥ ሰልጣኖች እንዲሳተፉ ማድረግ	
የዓላማው መግለጫ	በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የተሸለ ክህሎት ያላቸውን ሰልጣኞች በአለም አቀፍ ደረጃ በሚዘጋጁ የክዕሎት ውድድር ላይ እንዲሳተፉ

	ማድረግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ሰልጣኖች ክሎታቸውን እንዲያሳድጉና የውድድር መንፈስ ለመፍጠር ሰልጣኞች በአለም አቀፍ የክዕሎት ውድድር ላይ እንዲሳተፉ ማድረግ
ሰትራቴጂክዓላማ 6.6	**ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከዓለም አቀፍ ተቋማትና የልማት አጋር ድርጅቶች ጋር ጉድኝትና ትስስር እንዲፈጥሩ ማድረግ**

የዓላማው መግለጫየቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በአገር ውስጥ ካሉ ዓለም አቀፍ ተቋማት፣ የልማትና ለጋሽ ድርጅቶች ጋር ተቀናጅተው የሚሰሩባቸውን የትኩረት መስኮች መለየትና መተግበር፣

መነሻ ጊዜ 2012

የእቅድ ዘመን 2013-2022

የዓላማው ማስፈጸሚያስትራቴጅዎች 1. ተቋማቱ እንደየ ብቃታቸውና እንደየ ደረጃቸው በአገር ውስጥ ያሉ ዓለም አቀፍ ተቋማት፣ የልማትና ለጋሽ ድርጅቶች ፍላጎቶችን መለየትና ከተቋማቱ ጋር በጉድኝት እንዲሠሩ ማድረግ፣

ግብ 7፡- የተሟላ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት መስጠት፣

- የቴክኖሎጂና የምርምር ማሕበረሰብና ባህል እንዲሁም የስነምግባርና የአተገባበር መመሪያዎችን በማውጣት የቴክኖሎጂ ፈጠራ ሥራዎችን፣ ማሻሻያዎችን ማበረታታት፣ ማሳደግና ማሰራጨት/ማሸጋገር፣ ኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት እንዲውሉና እንዲያድጉ ማድረግ፣

ስትራቴጅክ ዓላማ 7.1.	**የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት እንዲሰጡ ማድረግ፣**
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከተቋቋሙባቸው ዓላማዎች መካከል አንዱ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት መስጠት በመሆኑ ተቋማት ይህንን አግልግሎት አጠናክረው እንዲሰጡ ማድረግ፣
የዓላማው ማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የኢንተርፕራይዞችን እና የኢንዱስትሪዎችን ፍላጎት በመለየት ብቃት ባላቸው ባለሙያዎች የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት እንዲሰጥ ማድረግ፣
	2. የመንግሰት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከግልና መንግስታዊ ካልሆኑ ተቋማት ጋር በመጣመር የተጠናከረ የቴክኖሎጂ እገዛና ድጋፍ መስጠት እንዲችሉ ማድረግ፣
	3. የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎትድጋፍ ሁኔታን ቀጣይነት ባለው መልኩ ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣

ግብ 8፡- የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማትን የገቢ ምንጭ ማስፋትና ማሳደግ፣

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ገቢን በማመንጨት የራሳቸውን ወጭዎች ለመሸፈን፣ የአካባቢያቸውንም ሆነ ሊገኙ የሚችሉ ሀብቶችን ወደ ጥሪት መቀየር እንዲችሉ፣ በመንግሥት ላይ ያላቸውን ጥገኝነት እንዲቀንሱና ወጫቸውን የመሸፈን አቅም እንዲገነቡ ማድረግ

ስትራቴጂክ ዓላማ 8.1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በማማከር፣ በስልጠናና በምርምር ገቢ የሚያገኙባቸውን ሁኔታዎች ማመቻቸት፣ ስርዓቶች መዘርጋትና ገቢያቸውን እንዲያሳድጉ ማድረግ፤	
የዓላማው መግለጫ	ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ያሉባቸውን ወጭዎች መሸፈን እንዲችሉና በመንግሥት ላይ ያላቸውን የበጀት ጥግኝነት ለመቀንስ እንዲችሉ የራሳቸውን ገቢ የሚያመነጩበት አቅምና ማዕቀፍ ማዘጋጀት፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ተቋማቱ ገቢ ሊያመነጩና ሊጠቀሙ የሚችሉባቸውን የፋይናንስና ሌሎች አስፈላጊ ማዕቀፎች በማዘጋጀት የገቢ አቅማቸውንና አጠቃቀማቸውን ማጎልበት
ስትራቴጂክ ዓላማ 8.2. ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከግልና ከማህበረሰብ ጋር ተቀናጅተው ገቢ እንዲያገኙ ማድረግ፤	
የዓላማው መግለጫ	ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ብቁ አገልግሎት ለመስጠት፣ የገቢ አቅማቸውን ለማጠናከርና የሚጠበቅባቸውን የግለሰብና የማህበረሰብ አሳታፊነት ለመወጣት የሚያስችል ስርዓት ማበጀትና መተግበር
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ከማህበረሰብና ከግለሰብ ጋር የሚሰሩባቸውን የተለያዩ ስርዓቶች መዘርጋትና ገቢ እንዲያገኙ ማድረግ

ግብ 9. ቀልጣፋ፣ ውጤታማ፣ ተጠያቂ ያለው አመራር፣ አደረጃጀትና አሰራር ማረጋጥ፣

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ፣ አደረጃጀትና አሠራር ብቁ፣ ቀልጣፋና ውጤታማ የሆነ በማድረግ የተቋማቱ ተልዕኮ መሳካት የሚመጥን አደረጃጀት እንዲኖራቸው ማስቻል	
ስትራቴጂክ ዓላማ 9.1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስለጠና ተቋማዊ ብቃት እንዲያድግ ማድረግ	
የዓላማው መግለጫ	የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠናን የተሸለ ደረጃ ማሳደግ የሚያስችል አደረጃጀት በመፍጠር ተቋማዊ ብቃቱን ማሳደግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠና ፓሊሲና ስትራቴጂ ማዕቀፎችን በመቅረፅና በመከለስ መተግበር
	2. የተሸለ ለውጥ ማምጣጥ የሚያስችል ተቋማዊ መዋቅርና አደረጃጀት መፍጠር
ስትራቴጂክ ዓላማ 9.2. የቴ/ሙ/ት/ስ/ተቋማት ለሁሉም ተገልጋዮቻቸው ግልጽና አርኪ አገልግሎት እንዲሰጡ ማድረግ፣	
የዓላማው መግለጫ	ተቋማቱ አገልግሎት ለሚሰጧቸው ተገልጋዮች ግልጽነት ያለው፣ ፍትሐዊና ቀልጣፋ የሆነ አገልግሎት በመስጠት እርካታ እንዲያገኙ ማድረግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ግልፅና ቀልጣፋ አገልግሎት በመስጠት የተገልጋይዎችን እርካታን ማሳደግ፣

ግብ 10፡ የትምህርትና ስልጠና ፋይናንስና ወጭ አሸፋፈን ስርዓት ማጠናከር፣

• ሰልጣኞች የቴ/ሙ/ት/ ስልጠና ወጫቸውን በራሳቸው የሚሸፍኑባቸውን አግባቦች በመለየት የሚተገበሩበት፣ ለቴ/ሙ/ት/ ስልጠና ተቋማት የበጀት አመዳደቡ በጥቅል ምደባ (Block grant) የሚሆንበት ስርዓት እንዲዘረጋና እንዲጠናከር ማድረግ፣	
ስትራቴጂክ ዓላማ 10.1. አስተማማኝ እና ቀጣይነት ያለው ቴ/ሙ/ት/ስ የሃብት ማግኛ ስትራቴጂ መንደፍ	
የዓላማው መግለጫ	ቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት አቅም ለማሳደግና ለመገንባት ቀጣይነት ያለውና አስተማማኝ የሆነ የሃብት ማግኛ ስትራቴጂ መንደፍና በተግበር

የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የሃብት ማግኛ ስትራቴጂ መንደፍና መተግበር 2. በፌደራልና በክልል ደረጃ የፋይናንስ ቀመር ማስቀመጥና ለተግባራዊነቱ ክትትልና ድጋፍ ማድረግ

ግብ 11፡- ሁለንተናዊ እድገቱ የተረጋገጠ የስልጠና አጠናቃቂ ማውጣት፣

የቴ/ሙ/ት/ ስልጠና ተቋማት ትኩረት በስነልቦና፣ በሙያ፣ በአእምሮ፣ በመንፈስ፣ በአካልና በማሕበራዊ እድገቱ የጠነከረና ሁለንተናዊ ስብዕናው የዳበረ ምሩቅ ማፍራት	
ስትራቴጂክ ዓላማ11.1፡የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አጠናቃቂዎችን በስነልቦና፣ በሙያ፣ በአእምሮ፣ በመንፈስ፣ በአካልና በማሕበራዊ እድገቱ የዳበረ አጠናቃቂ እንዲያወጡ ማድረግ፣	
የዓላማውመግለጫ	በቴ/ሙ/ት/ ስልጠና ተቋማት የሚሰለጥኑ ሰልጣኞች ሁለንተናዊ እድገታቸው የተረጋገጠ፣ ስብዕናቸው የጠነከረና ሙያዊ ብቃታቸው ያደገ እንዲሆን ለማስቻል መስራት
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የሰልጣኞችን ሁለንተናዊ እድገት ለማጠንከር ተጓዳኝ ስልጠናዎች እንዲካተቱና እንዲተገበሩ ስርዓት ማበጀት፣ መከታተልና እንዲተገብሩ ማድረግ።

ግብ 12፡- በቴክኖሎጂ የተደገፈ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ገልግሎት ማስፋፋትና ማጠናከር፤

• በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አካላትና ተቋማት የዲጂታል መሰረተ-ልማቶችን በማስፋፋት የትምህርትና ስልጠና፣ የምርምርና የአስተዳደር ስራዎችን በቴክኖሎጂ እንዲታገዙ ማድረግ	
ስትራቴጂክ ዓላማ 12.1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የዲጂታል ስርዓት ለመዘርጋት የሚያስችሉ ፖሊሲዎች፣ ስታንዳርዶችና ማዕቀፎች ማዘጋጀት፣	
የዓላማው መግለጫ	በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አካላትና ተቋማት የዲጂታል ክህሎት ለመተግበር የሚያስችሉ ፖሊሲዎች፣ ስታንዳርዶችና ማዕቀፎች በማዉጣትና በመተግበር ምቹ ሁኔታዎች እንዲኖሩ ለማድረግ መስራት
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የዲጂታል ክህሎትን ለማስፋፋት የሚያስችሉ ሁኔታዎች ያሉበትን ሁኔታ ለማወቅ በየጊዜዉ የተቋማቱን የአይሲቲ ዝግጁነት ደረጃ (ICT readiness index) በማድረግ በግኝቱ መሰረት ማስተካከያዎችን ማድረግ፣
	2. በጥናት ላይ የተመሰረተ ፓሊሲና ስታንዳር ማዘጋጀት፣
ስትራቴጂክ ዓላማ 12.2. ለቴ/ሙ/ት/ስ አካላትና ተቋማት የአይሲቲ መሰረተ ልማት መዘርጋት፣	
የዓላማው መግለጫ	በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አካላት የአይሲቲ መሰረተ ልማት እንዲዘረጋ ማድረግ
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የተለያዩ የአይሲቲ መሰረተ ልማቶች ለቴ/ሙ/ት/ስ/ተቋማትና አስፈፃሚ አካላት መዘርጋት
ስትራቴጂክ ዓላማ 12.3. **የትምህርት፣ ምርምርና አስተዳደር ስራዎች በአይሲቲ የተደገፉ እንዲሆኑ ማድረግ**	
የዓላማው መግለጫ	በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት የሚደረጉ የስልጠና፣ ምርምር፣የቴክኖሎጂና አስተዳደር ስራዎች በአይሲቲ እንዲታገዙ በማድረግ የስልጠና፣የቴክኖሎጂ ጥራትን መደገፍና የአሰራር ስርአትን ማዘመን፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. የትምህርትና ስልጠ ስራዉን በቴክኖሎጂ በመደገፍ ትምህርትና ስልጠና ስራዎች በቴክኖሎጂ እንዲደገፉ ማድረግ 2. በማሰልጠኛ ክፍሎች የቴክኖሎጂ አጠቃቀምን ማስፋፋትና ማሻሻል

	3. የዲጂታል ይዘትን ለማልማት ደረጃውን የጠበቀ የዲጂታል ስቴዲዮ ማደራጀት፣ 4. የስልጠና ይዘቶችን ወደ ዲጂታል በመቀየርና በመረጃ ቋት ውስጥ በማድረግ ለሰልጣኞች አገልግሎት መስጠት፣ 5. ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች አጋዥ የቴክኖሎጂ ግብአት እንዲመቻችላቸው ማድረግ። 6. የምርምርና ቴክኖሎጂ መረጃ አያያዝን ለማስተዳደር፣ ለማጋራትና በማዕከል ለማስቀመጥ የሚያስችሉ ስራዎች መስራት፣ 7. ኦፕን ዳታንና ኦፕን ሶርስ ማስተዋወቅና እንዲተገበሩ ማድረግ፣
ስትራቴጂክ ዓላማ 12.4. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የዲጂታል ክህሎትንና የቴክኖሎጂ ተጠቃሚነትን ሊያዳብር የሚችል የአቅም ግንባታና የለዉጥ ስራዎች እንዲተገበሩ ድጋፍና ክትትል ማድረግ፡፡	
የዓላማው መግለጫ	ለቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠና ተቋማትና አስፈፃሚ አካላት በዲጅታል ቴክኖሎጂ አጠቃቀም ላይ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎች በመስጠት የማስፈጸም አቅማቸውን መገንባት ፣
የዓላማውማስፈጸሚያ ስትራቴጅዎች	1. ለቴክኒክና ሙያ ትምህርት ስልጠና አስፈፃሚ አካላት በዲጅታል ቴክኖሎጂ አጠቃቀም ላይ የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን መስጠት

3.3. እቅዱ ሲተገበር የሚጠበቁ ውጤቶች (OUTCOMES)

መሪ እቅዱ በተሳካ ጊዜ በሀገሪቱ ላይ ሊያመጣቸው የሚችሉ ታሳቢ ውጤቶች የሚከተሉት ናቸው

ሰንጠረዥ 1: በእቅዱ መጨረሻ ዘመን በሴክተሩ አማካህይነት የሚጠበቁ ውጤቶች

ውጤቶች/ ተጽዕኖዎች	• በእውቀት፣ ክህሎትና በአመለካከት የዳበረ ብቃት ያለው ዜጋ (Skilled citizenry)
	• ጥራት ያላቸው ምሩቃን (Quality graduates)
	• ከስራ ገበያ ጋር የተሳሰሩ አጠናቃቂዎች (Employable graduates)
	• የተሻለ የሕዝብ አመኔታ መፍጠር (Improved public confidence)
	• የኢኮኖሚ እድገት (Economic growth)
	• የጨመረ የህብረተሰቡ ገቢ (Improved economy)
	• የቀነሰ የሥራ አጥ ቁጥር (Reduced unemployment)
	• የቀነሰ የድህነት መጠን (Reduced poverty)
	• የተሻሻለ ምርታማነት (Improved productivity)
	• የቀነሰ ያልተመጣጠነ የሀብት ክፍፍል (Reduced inequality)
	• የቀነሰ የወንጀል መጠን (Reduced crime)
	• የዳበረ ማህበራዊ ትስስር (improved social network)
	• የተሻገረ ማሕበረሰብ (Transformed society)

3.4.የባለድርሻ ማእቀፍ (Stakeholder Framework)

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ ከተለያዩ ባለድርሻ አካላት ጋር ተባብሮ የሚሠራ እንደመሆኑ መጠን በተለያዩ ደረጃዎች የታቀዱትን ግቦች ለማሳካት ከዚህ በታች የተዘረዘሩት

ባለድርሻ አካላት ተለይተው የታወቁ ሲሆን እንደሁኔታውና እንዳመችነቱ ሌሎች አካላት ጋር ተባብሮና በአጋርነት የሚሠራ ይሆናል።

3.4.1.ዋናና ቀጥተኛ ተጠቃሚ ባለድርሻዎች

- ሰልጣኞችና አሰልጣኞች፤
- በመንግስት እና በግል ኮሌጆች ውስጥ የሚሠሩ አሰልጣኞች ባለሙያዎችና ተጠቃሚዎች
- የትምህርትና የስልጠና ተቋማት (የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኮሌጆች ፣ የግልና የማህበረሰብ የትምህርትና ስልጠና ተቋማት)
- የመንግስት ሴክተር መሥሪያ ቤቶችና አካላት (ሁሉም)
- የህዝብ፣ የማህበራትና የግል ኩባንያዎችና መሥሪያ ቤቶች፣ የንግድና አገልግሎት ሰጭ መሥሪያ ቤቶች
- አካዳሚያዊ እና ሳይንሳዊ የምርምር ተቋማት፤

3.4.2.ቀጥተኛ ያልሆኑ ተጠቃሚዎች፣

- የሕብረት ሥራ ማህበራት ትምህርት እና ስልጠና
- በመንግስት የተያዙ የልማት ድርጅቶች፣
- የማህበረሰብ አባላት፣
- የሲቪክና የሙያ ማህበራት፣
- ለትርፍ ያልተቋቋሙ ድርጅቶች፣ መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች
- ሠራተኞች፣
- አሠሪዎች፣

3.4.3.የሀብት አቅራቢዎች (የአገልግሎት አቅራቢዎች ውስን)

- የገንዘብ አቅራቢዎች (እርዳታ ሰጭና ለጋሽ ድርጅቶች)
- የችሎታ/ የሰው ሀብት አቅራቢዎች፣
- የመመቴክ አገልግሎት ሰጭዎች፣
- የመረጃ ፈላጊዎችና መረጃ ሰጭ አካላት፣
- የመሠረተ ልማት አቅራቢዎች፣

3.4.4.ስትራቴጂካዊ ተቋሞች፣

- ክልል ምክር ቤት

- የጥራት ማረጋጋጫ ተቋሞች የሚዲያ አካላት፣

3.2. የአበይት ተግባራት ግቦች

3.2.1. የሙያ ብቃት ምዘና ማረጋገጥ

ግብ-1፡ የኢንዱስትሪው የሙያ ደረጃን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ መጠቀም

ኢንዱስትሪው የሙያ ደረጃን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ የመጠቀም ደረጃን በ2012 ዓ.ም ካለበት 13 በ2022 ዓ.ም ወደ 31 ማድረስ

ግብ-2፡ የምዘና መሳሪያ አዘጋጅ ባለሙያዎችን ማፍራት

የምዘና መሳሪያ አዘጋጅ ባለሙያዎችን ማፍራት በ2012 ዓ.ም ካለበት 0 በ2022 ዓ.ም ወደ 5 ማድረስ

ግብ-3 የብቃት ምዘና መሳሪያዎች ተጨማሪ ቨርሽን ዝግጅት

የምዘና መሳሪያ (ተጨማር ቨርሽን) ዝግጅት 2012 ዓም ካለበት 0 በ 2022 ዓም ወደ 1 ማሳደግ

ግብ-4፡ የድረ-ምዘና ጥናት ምርምርና የስርጸት ሥራ

የድህረ ምዘና ጥናትን ምርምር ሰነድ ዝግጅት 2012 ዓም ካለበት 0 በ 2022 ዓም ወደ 2 ማሳደግ

ግብ-5፡ በአዲስ ዕውቅና ያገኙ የኢንዱስትሪ ምዘና ማዕከላት

በአዲስ ዕውቅና ያገኙ የኢንዱስትሪ ምዘና ማዕከላት አሁን ካለበት 12 ወደ 31 ማድረስ

- የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች አሁን ካለበት 0 ወደ 10
- የመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪ አሁን ካለበት 12 ወደ 16
- የቴ/ሙ/ት/ስ/ማ/ተቋማት አሁን ካለበት 2 ወደ 5

- የአርሶ አደር ምዘና ማዕከል /FTC አሁን ያሉት ሁሉም ዕውቅና እንዳላቸዉ ማረጋገጥና ከሌላቸዉ 50 በመቶ እንዲኖራቸዉ መስራት፡፡

ግብ-6፡ እውቅና የታደሰላቸው ነባር የኢንዱስትሪ የምዘና ማዕከላት

እውቅና የታደሰላቸው ነባር የኢንዱስትሪ የምዘና ማዕከላት አሁን ካለበት 0 ወደ 13 ማድረስ

- የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች አሁን ካለበት 0 ወደ 5.
- የመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪ አሁን ካለበት 0 ወደ 3.
- የቴ/ሙ/ት/ስ/ማ/ተቋማት አሁን ካለበት 0 ወደ 5.

ግብ-7፡ ከኢንዱስትሪው የፈሩ አዲስ የሙያ ብቃት መዛኞች

- በ8ቱም (ግብርና፣ ኢንደስትሪ ልማት፣ ማዕድን፣ ኢኮኖሚ መሰረተ ልማት፣ ህንጻ ኮንስትራክሽን፣ ንግድ፣ ባህልና ቱሪዝም እና ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ) ዘርፎች መሪ መስሪያ ቤቶች ጋር በመሆን የኢንደስትሪ መዛኞች የማፍራት ስራ በማከናወን አሁን በ2012 ዓ/ም ካለው 16 የኢንዱስትሪ መዛኞች ወደ 41 ማሳደግ፣

ግብ-8፡ የነባር መዛኝ እውቅና ዕድሳት

የመዛኝ እውቅና ዕድሳት የተደረገላቸው መዛኞችን አሁን ካለበት 0 ወደ 26 ማድረስ

ግብ-9፡ በዝቅተኛና መካከለኛ የኢንደስትሪ ባለሙያዎችን ብቃት በምዘና

በዞናችን በስምንቱ የትኩረት ዘርፎች በዝቅተኛና መካከለኛ የኢንደስትሪ ባለሙያዎችን ብቃት በምዘና ማረጋገጥ አሁን ካለበት 0 ወደ 40 ማሳደግ

ግብ-10፡ መደበኛና ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሠልጣኞችን ብቃት በምዘና

- መደበኛና ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሠልጣኞችን ብቃት በምዘና በማረጋገጥ አሁን ካለበት 0 ወደ 16 ማሳደግ

ግብ-11፡ ገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቂዎች ብቃት በምዘና

- ገቢያ ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቂዎች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ አሁን ካለበት 486 ወደ 1261 ማሳደግ

ግብ-12፡ የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች ብቃት በምዘና

- የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ አሁን ካለበት 0 ወደ 10 ማሳደግ

ግብ-13፡ አርሶ አርብቶ አደሮች ብቃት በምዘና

- አርሶ አርብቶ አደሮች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ አሁን ካለበት 0 ወደ 10 ማሳደግ

ግብ-14፡ የመረጃ ቋት አፕሊኬሽን ልማትና አገልግሎት

- የመረጃ ቋት አፕሊኬሽን ልማትና አገልግሎት አሰጣጥ አሁን ካለበት ከ 0 ተጨማሪ ወደ 100 ፐርሰንት ማድረስ፣

ግብ-15፡ የምዘና መረጃን አገልግሎት

- የምዘና መረጃን ወደ ዳታ-ቋት የማስገባት፣ የማደራጀት፣የመተንተንና የማጠናቀር ደረጃን አሁን የ2012 ዓ/ም ካለበት 0 በ10 ዓመት ውስጥ ተመዝነው የሚበቁትን እንዲሁም የመዛኝ፣ የምዘና ጣቢያ፣ የሱፐርቫይዘር እና የሙያ ደረጃ የተዘጋጀላቸው የምዘና መሳሪያዎች ሙሉ ለሙሉ 100% **መረጃን ወደ ዳታ-ቋት** ማስገባ

የሙያ ደረጃ ምደባና ብቃት ምዘና

በሁለተኛው ዕ/ት/ዕ ዘመን በሁሉም የትኩረት ዘርፎች በፌደራል ደረጃ ተለይተው የመጡትን ተፈላጊ የሆኑ ብዛት ያላቸው የሙያ ደረጃዎችን ወደ ተቋማት ማዳረስ የተቻለ በመሆኑ ስራውን በባለቤትነት የሚመሩ ቻምበሮችን (የንግድ፣ የግብርናና የክራፍት) ምስረታ ዕውን የሚሆንበትን ስልት በማስቀመጥ ከሚመለከታቸው ጋር የመተግበር፣ በየዘርፉ ቀሪ የሚባሉ ሙያዎችን ተለይቶ ሲመጡ ወደ ተቋማት ማድረስ ፣ በየደረጃውና በብቃት አሃዶች የብቃት ምዘና መሳሪያዎች የማዘጋጀትና በክልል ደረጃ ማጸደቅ፣ መሪ መዛኞችን የማፍራት፣ የምዘና ተደራሽነትና ጥራት ማረጋገጫ ስልቶችን ቀይሶ የመተግበር፣ የብቃት ምዘና መረጃዎችን በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የማደራጀት ተግባራትን ከትኩረት ዘርፎች ጋር በጋራ ዕቅድ በመተሳሰር መፈፀም ነው። ትኩረት ዘርፎችን ማዕከል አድርጎ በሚፈጠር ሀገራዊ ንቅናቄ ሰፊውን የኢንዱስትሪ ሙያተኞች በመመዘን የቴ/ሙ/ት/ሥ/ የብቃት ማዕቀፍ አካል እንዲሆኑ ማድረግ በየደረጃው ባለው አመራር ዘንድ ቅድሚያ ትኩረት የሚሻ ጉዳይ በመሆኑ መካከለኛና ዝቅተኛ አመራር ለድጋፍና ክትትል በሚያስችለው አቅም እንዲፈጥር በቀጣይ ስራ መስራት።

የሙያ ብቃት ምዘና ማረጋገጫ ስራ ሂደት ዓመታዊ ዕቅድና ክንዉን ንፅፅር ሰንጠረዥ														
ተ.ቁ	**ግቦች**	**መለኪያ**	(ከ2013-2022)	የ2013 ዕቅድ	የ2014 ዕቅድ	የ2015 ዕቅድ	የ2016 ዕቅድ	የ2017 ዕቅድ	የ2018 ዕቅድ	የ2019 ዕቅድ	የ2020 ዕቅድ	የ2021 ዕቅድ	የ2022 ዕቅድ	total
1	የኢንዱስትሪው የሙያ ደረጃን ለተግባሩ መመሪያ አድርጎ የመጠቀም ደረጃ	**በቁጥር**	31	13	15	16	18	19	21	23	26	28	31	31
2	**የምዘና መሳሪያ አዘጋጅ ባለሙያዎችን ማፍራት**	**ቁጥር**	5		1		2		3		4		5	5
3	የብቃት ምዘና መሳሪያዎች ተጨማሪ ቨርሽን ዝግጅት	**በቁጥር**	1										1	1
4	የድረ-ምዘና ጥናት ምርምርና የስርጸት የጥናት ሰነድ ዝግጅት	**ቁጥር**	2					1					1	1
5	በአዲስ ዕውቅና ያገኙ የኢንዱስትሪ ምዘና ማዕከላት ማፍራት	**ቁጥር**	31	12	15	16	18	19	21	23	26	28	31	31
6	እውቅና የታደሰላቸው ነባር የኢንዱስትሪ የምዘና ማዕከላት	**ቁጥር**	13	6	6	7	7	8	9	10	11	12	13	13
7	ከኢንዱስትሪው የፈሩ አዲስ የሙያ ብቃት መዛኞች	**ቁጥር**	41	18	19	21	23	26	28	31	34	38	41	41
8	የነባር መዛኝ እውቅና ዕድሳት	**ቁጥር**	26	10	11	12	13	15	18	19	21	24	26	26
9	በዞናችን በስምንቱ የትኩረት ዘርፎች በዝቅተኛና መካከለኛ የኢንደስትሪ ባለሙያዎችን ብቃት በምዘና ማረጋገጥ	**ቁጥር**	40	15	17	19	21	23	26	29	32	36	40	40
10	መደበኛና ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሠልጣኞችን ብቃት በምዘና በማረጋገጥ	**ቁጥር**	16	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	16
11	ገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቂዎች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ	**ቁጥር**	1261	535	588	647	712	783	861	947	1042	1146	1261	1261
112	የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ	**ቁጥር**	10	4	5	5	6	7	7	8	9	9	10	10
13	አርሶ አርብቶ አደሮች ብቃት በምዘና ማረጋገጥ	**ቁጥር**	10	4	5	5	6	7	7	8	9	9	10	10
14	የመረጃ ቋት አፕሊኬሽን ልማትና አገልግሎት	%	100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100
15	የምዘና መረጃን አገልግሎት	**ቁጥር**	100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	100

3.2.2. በሰልጣኝ አሰልጣኝና አመራር ልማት

ግብ 1. የትኩረት ዘርፎችን የገበያ ፍላጎት መሰረት ያደረገ ስልጠና ለመስጠት በ1፡10፡ 13 ስብጥር የመደበኛ ሰልጣኞችን ዓመታዊ ቅበላ አሁን/2012 ዓ.ም ካለው 4515 በ2022 ወደ 10292 ማሳደግ፤ በአጠቃላይ

በመንግስት 80 በመቶ እና በግል ተቋማት 20 በመቶ

- በደረጃ 1 እና 2 2390 ወደ 6199
- በደረጃ 3 እና 4 1909 ወደ 4093
- በደረጃ 5 230 ወደ 597

ግብ 2. የገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና ቅበላ አሁን በ2012 ካለበት 486 ወደ 1261 ማሳደግ ማሠልጠን፤

ግብ 3. ልዩ ድጋፍ የሚሹ ሰልጣኞች ቅበላ አሁን ካለበት 20

ወደ 52 ማድረስ

- በመደበኛ ሥልጠና ከ 20 ወደ 52 ማሳደግ
- አጫጭር ሥልጠና ከ9 ወደ 23 ማሳደግ

ግብ 4. በትብብር ስልጠና የሚሳተፉ ኢንዱስትሪዎች፣ የልማት ድርጅቶችና ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች ቁጥር አሁን ካለው 105 ወደ 248 በማሳደግ ጥራቱ የተጠበቀ የትብብር ሥልጠና ሽፋንን አሁን ካለበት ከ65 በመቶ ወደ 100 በመቶ ማድረስ፣

ግብ 5 ጥራት ያለዉ የትብብር ስልጠና ተደራሽነትአሁን ካለበት 2003 ወደ 5195

ማሳደግ

ግብ 6. ፡ብቁ የሆኑ የስልጠና አጠናቃቂዎች አሁን ካለበት 2165 ወደ 5105 ማሳደግ

ግብ 7. ብቁ ከሆኑ ሰልጣኞች ውስጥ ከስራ ጋር የተሳሰሩ ሰልጣኞች አሁን ካለበት 10 ወደ 24 ማሳደግ

ግብ 8. በመደበኛ ፕሮግራም ከቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት ስልጠናቸውን ያጠናቀቁ ሰልጣኞች ሳይበታተኑ በጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች ተደራጅተው ወደ ስራ የተሰማሩ ሰልጣኞች ምጣኔ አሁን ካለው 200 ወደ 519 ማድረስ፣

ግብ 9. በዞኑ ከሚገኙ አርሶ/አርብቶ አደሮች መካከል 25% ማለትም 200 አርሶ አደሮችን ብቃት በመመዘን አሁን ካለበት 0 በመቶ ወደ 25 በመቶ ማሳደግ ምዘና ማረጋገጥ

ግብ 10. በኢንዱስትሪው በስራ ላይ የሚገኘውን ሰራተኛ ብቃት ከ29 በመቶ ወደ 55 በመቶ ማሳደግ፣

ግብ 11፡ በትኩረት ዘርፎች የበቃ የኢንዱስትሪና የተቋማት አሰልጣኞችን አሁን ከሚታየው እጥረት በበቂ ደረጃ ለመቅረፍ በሁሉም ደረጃዎች፡-

- በA አሁን ከለበት 10 ወደ 32 ማድረስ
- በB አሁን ከለበት 20 ወደ 52ማድረስ
- በ C አሁን ከለበት 35 ወደ 55 በማፍራት ማድረስ፣ (የኢንዱስትሪ ዉስጥ አሰልጣኞች ብቻ ይመለከታል)

ግብ 12. ቴክኖሎጂን የመቅዳትና የማሻሻል አቅም የተረጋገጠላቸው 75 የተቋም ዉስጥ አሰልጣኞች ወደ 130 ማድረስ

ግብ 13. ተቋማትን በቴ/ሙ/ት/ስ/ ስርዓት ውስጥ ባደጉ 100 በመቶ አመራሮች እንዲመሩ ማድረግ፣

- በአመራር ብቃት ማዕቀፉ መሰረት ብቃታቸው የተረጋገጠ የዘርፉ አመራሮች

- በተከታታይ አጫጭር ስልጠና 15 አመራሮች
- በመደበኛ ስልጠና
- በሁለተኛ ድግሪ 5
- በሦስተኛ ድግሪ 5

ግብ 14. በአመራር፣ በአሰልጣኝና በስልጠና ያደገ የሴቶች ተሳትፎ 25 በመቶ ማድረስ፣

- ከአጠቃላይ የተቋም ውስጥ አሰልጣኞች የሴቶች ድርሻ አሁን ከለበት 14 በመቶ ወደ 25 በመቶ ማሳደግ፣
- ከአጠቃላይ የዘርፉ አመራር የሴቶች ድርሻ አሁን ከለበት 0 በመቶ ወደ 10 በመቶ ማሳደግ፣

ግብ 15. ቴክኖሎጂን የመቅዳትና የማሻሻል አቅም የተረጋገጠላቸው የተቋም (ሲ፤ቢ፤ኤ)፤ አሰልጣኞች አሁን ካለበት 40 ወደ 114 ማድረስ፤

የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት

- በክህሎት ክፍተት ጥናት መነሻ በየዘርፉ/ዲፓርትመንት አሰልጣኝ ያለበትን የክህሎት ክፍተት መለየት፣
- በክህሎት ክፍተት ጥናት ሰነድ መነሻ የሰልጣኞችን መረጃ ማደራጀት
- ለዳሰሳ ጥናቱ ማከናወኛ ፕሮፖዛል ማዘጋጀትና እንዲጸድቅ ማድረግ፤
- ለተለየው ብቃት አሃድ የሚሆን የስልጠና ማኑዋል/ቴክኖሎጂ ማዘጋጀት፤
- በተለየው ቴክኖሎጂ የተሟላ የሥልጠና ሰነድ ማዘጋጀት፤
- በሰነዱ መነሻ ፕሮጀክት ማዘጋጀት
- በተዘጋጀው ፕሮጀክት መሰረት ተግባር ተኮር ሥልጠና መስጠት፣
- ሥልጠና ማጠናቀቂያ ሰርትፍከት ማዘጋጀትና መስጠት

የሚጠበቅ ውጤት

- ቴክኖሎጂ የመቅዳት አቅማቸው የተገነባ የቴ/ሙ/ት/ስ/ኮሌጅ አሰልጣኝ መ/ራን፤

የሰልጣኝ አሰልጣኝና አመራር ልማት ስራ ሂደት														
ተ/ቁ	የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት		መለኪያዎች	2012 ዕቅድ	2013 ዕቅድ	2014 ዕቅድ	2015 ዕቅድ	2016 ዕቅድ	**2,017 ዕቅድ**	2018 ዕቅድ	2019 ዕቅድ	2020 ዕቅድ	2021 ዕቅድ	2022 ዕቅድ
1	የመደበኛ ሰልጣኞች ቅበላ	ድምር	በቁጥር	3,968	4,365	4,801	5,281	5,810	6,391	7,030	7,733	8,506	9,356	10,292
		ወንድ		1,984	2,182	2,401	2,641	2,905	3,195	3,515	3,866	4,253	4,678	5,146
		ሴት		1,984	2,182	2,401	2,641	2,905	3,195	3,515	3,866	4,253	4,678	5,146
		1 ና 2	በቁጥር	2390	2,629	2,892	3,181	3,499	3,849	4,234	4,657	5,123	5,635	6,199
		ወንድ		1195	1,315	1,446	1,591	1,750	1,925	2,117	2,329	2,562	2,818	3,100
		ሴት		1195	1,315	1,446	1,591	1,750	1,925	2,117	2,329	2,562	2,818	3,100
		3 ና 4	በቁጥር	1578	1,736	1,909	2,100	2,310	2,541	2,796	3,075	3,383	3,721	4,093
		ወንድ		789	868	955	1,050	1,155	1,271	1,398	1,538	1,691	1,860	2,046
		ሴት		789	868	955	1,050	1,155	1,271	1,398	1,538	1,691	1,860	2,046
		5	በቁጥር	230	253	278	306	337	370	407	448	493	542	597
		ወንድ		115	127	139	153	168	185	204	224	247	271	298
		ሴት		115	127	139	153	168	185	204	224	247	271	298
		ወንድ	በቁጥር	752	827	910	1,001	1,101	1,211	1,332	1,465	1,612	1,773	1,950
		ሴት	በቁጥር	869	956	1,051	1,157	1,272	1,400	1,539	1,693	1,863	2,049	2,254
		3ና4	በቁጥር	1543	1,697	1,867	2,054	2,259	2,485	2,734	3,007	3,308	3,638	4,002
		ወንድ	በቁጥር	823	905	996	1,095	1,205	1,325	1,458	1,604	1,764	1,941	2,135
		ሴት	በቁጥር	720	792	871	958	1,054	1,160	1,276	1,403	1,543	1,698	1,867
		5	በቁጥር	128	141	155	170	187	206	227	249	274	302	332
		ወንድ	በቁጥር	88	97	106	117	129	142	156	171	189	207	228
		ሴት	በቁጥር	40	44	48	53	59	64	71	78	86	94	104
	ለ) የመንግስት ባልሆኑ ተቋማት(20%)	ድምር	በቁጥር	598	658	724	796	876	963	1,059	1,165	1,282	1,410	1,551
		ወንድ	በቁጥር	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705	776
		ሴት	በቁጥር	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705	776
		1ና2	በቁጥር	598	658	724	796	876	963	1,059	1,165	1,282	1,410	1,551

		ወንድ	በቁጥር	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705	776
		ሴት	በቁጥር	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705	776
		3ና4	በቁጥር	0	598	658	724	796	876	963	1,059	1,165	1,282	1,410
		ወንድ	በቁጥር	0	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705
		ሴት	በቁጥር	0	299	329	362	398	438	482	530	583	641	705
2	የገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና ቅበላ	ድምር	በቁጥር	486	535	588	647	712	783	861	947	1042	1146	1261
		ወንድ	በቁጥር	243	267	294	323	356	391	430	474	521	573	631
		ሴት	በቁጥር	243	268	294	324	356	392	431	473	521	573	630
3	ልዩ ድጋፍ የሚሹ መደበኛሰልጣኞች ቅበላ	መደበኛ ስልጠና	በቁጥር	20	22	24	27	29	32	35	39	43	47	52
		ወንድ	በቁጥር	10	11	12	13	15	16	18	19	21	24	26
		ሴት	በቁጥር	10	11	12	13	15	16	18	19	21	24	26
		አጫጭር ስልጠና	በቁጥር	9	10	11	12	13	14	16	18	19	21	23
		ወንድ	በቁጥር	3	3	4	4	4	5	5	6	6	7	8
		ሴት	በቁጥር	6	7	7	8	9	9	11	12	13	14	15
4	በትብብር ስልጠና የሚሳተፉ ኢንዱስትሪዎች፣ የልማት ድርጅቶችና ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች		በቁጥር	105	116	127	140	154	169	186	205	225	248	272
5	ጥራት ያለዉ የትብብር ስልጠና ተደራሽነት		በቁጥር	2003	2203	2424	2666	2933	3226	3548	3903	4294	4723	5195
6	ብቁ የሆኑ የስልጠና አጠናቃቂዎች		ድምር	በቁጥር	2165	2382	2620	2882	3170	3487	3835	4219	4641	5105
			ወንድ	በቁጥር	1082	1190	1309	1440	1584	1743	1917	2109	2319	2551
			ሴት	በቁጥር	1083	1192	1311	1442	1586	1744	1916	2111	2322	2554

7	ብቁ ከሆኑ ሰልጣኞች ውስጥ ከስራ ጋር የተሳሰሩ ሰልጣኞች	ድምር	በቁጥር	10	11	12	13	15	16	18	19	21	24
		ወንድ	በቁጥር	5	6	6	7	8	8	9	10	11	12
		ሴት	በቁጥር	5	5	6	6	7	8	9	9	10	12
8	የራሳቸውን ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ ፈጥረው የውጡ ስልጠና አጠናቃቂዎች	ድምር	በቁጥር	200	220	242	266	293	322	354	390	429	472
		ወንድ	በቁጥር	130	143	157	173	190	209	230	253	279	307
		ሴት	በቁጥር	70	77	85	93	102	113	124	136	150	165
9	በኢንዱስትሪው በስራ ላይ የሚገኘውን ሰራተኛ ማብቃት	ድምር	በቁጥር	1125	1,238	1,361	1,497	1,647	1,812	1,993	2,192	2,412	2,653
		ወንድ	በቁጥር	932	1,025	1,128	1,240	1,365	1,501	1,651	1,816	1,998	2,198
		ሴት	በቁጥር	193	212	234	257	283	311	342	376	414	455
10	በቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍ የሚፈራ የተቋም ውስጥ አሰልጣኝ	ድምር	ቁጥር	40	36	32	29	26	0	0	0	0	0
		ወንድ	ቁጥር	35	32	28	26	23	0	0	0	0	0
		ሴት	ቁጥር	5	5	4	4	3	0	0	0	0	0
		ቢ	ቁጥር	20	18	16	15	13	12				
		ወንድ	ቁጥር	18	16	93	103	113	167				
		ሴት	ቁጥር	2	2	2	1	1	1				
		ኤ	ቁጥር	20	22	24	27	29	32	35	39	43	47
		ወንድ	ቁጥር	17	19	21	23	25	27	30	33	36	40
		ሴት	ቁጥር	3	3	4	4	4	5	5	6	6	7
11	በቴ/ሙ/ት/ስ/ ዘርፍ የሚፈራ የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ	ድምር	ቁጥር	888	977	1,074	1,182	1,300	1,430	1,573	1,730	1,904	2,094
		ወንድ	ቁጥር	444	488	537	591	650	715	787	865	952	1,047
		ሴት	ቁጥር	444	488	537	591	650	715	787	865	952	1,047
		ሲ	ቁጥር	781	859	945	1,040	1,143	1,258	1,384	1,522	1,674	1,842
		ወንድ	ቁጥር	390	429	472	519	571	628	691	760	836	920
		ሴት	ቁጥር	391	430	473	520	572	630	693	762	838	922
		ቢ	ቁጥር	79	87	96	105	116	127	140	154	169	186
		ወንድ	ቁጥር	69	76	83	92	101	111	122	134	148	163
		ሴት	ቁጥር	10	11	12	13	15	16	18	19	21	24

		ኤ	ቁጥር	27	30	33	36	40	43	48	53	58	64
		ወንድ	ቁጥር	25	28	30	33	37	40	44	49	54	59
		ሴት	ቁጥር	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5
12	በመንግስትቴ/ሙ/ት/ስ/ተቋማት የሚቀጠር አሰልጣኝ	ድምር	ቁጥር	22	110	110	110	131	131	138	146	153	162
		ወንድ	ቁጥር	20	26	26	26	32	32	33	35	37	39
		ሴት	ቁጥር	2	5	5	5	6	6	6	6	7	7
		ቢ	ቁጥር	22	24	27	29	32	35	39	43	47	52
		ወንድ	ቁጥር	20	22	24	27	29	32	35	39	43	47
		ሴት	ቁጥር	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5
		ኤ	ቁጥር	0									
		ወንድ	ቁጥር	0									
		ሴት	ቁጥር	0									
13	የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ (ቴክኖሎጂ 100% የመቅዳት አቅማቸው የተረጋገጠ)	ድምር	ቁጥር	54	59	65	72	79	87	96	105	116	127
		ሲ	ቁጥር	45	50	54	60	66	72	80	88	96	106
		ወንድ	ቁጥር	42	46	51	56	61	68	74	82	90	99
		ሴት	ቁጥር	3	3	4	4	4	5	5	6	6	7
		ቢ	ቁጥር	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12
		ወንድ	ቁጥር	4	4	5	5	6	6	7	8	9	9
		ሴት	ቁጥር	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
		ኤ	ቁጥር	4	4	5	5	6	6	7	8	9	9
		ወንድ	ቁጥር	3	3	4	4	4	5	5	6	6	7
		ሴት	ቁጥር	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
14	ቴክኖሎጂ የመቅዳት አቅም የተፈጠረላቸው በስራ ላይ ያሉ የተቋም ውስጥ አሰልጣኞች (ሲ፣ቢ፣ኤ) የቴ/ሙ/ት/ስ/ ኢንስቲትዩት አሰልጣኞችን ጨምሮ	የሚሰለኑ አሰልጣኞ	ቁጥር	50	55	61	67	73	81	89	97	107	118
		የሚበቁ አሰልጣኞች	ቁጥር	20	22	24	27	29	32	35	39	43	47

15	በቴ/ሙ/ት/ስ/ስርዓት ውስጥ ያደጉ አመራሮች		መቶኛ	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5
16	የዘርፉ አመራሮች (በተከታታ አጫጭር ስልጠና)		በቁጥር	8	9	10	11	12	13	14	16	17	19
17	በአመራር ብቃትበሁለተኛ ዲግሪ		በቁጥር	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12
18	ከአጠቃላይ የተቋም ውስጥ አሰልጣኞች የሴቶች ድርሻ		መቶኛ	14	15	17	19	20	23	25	27	30	33
19	ከአጠቃላይ የዘርፉ አመራር የሴቶች ድርሻ		መቶኛ	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12

3.2.3. የተቋማት አቅም ግንባታና ጥራት ማረጋገጥ

ግብ 1፡ በቴክኒክናሙያ ትምህርት እና ስልጠና አሰጣጥ እና ጥራት ላይ አሁን ካለበት 0 በየዓመቱ 1 ጥናት በማድረግ በ2022 ወደ 10 ጥናትና ምርምር ከፍ ማድረግ፡፡

ግብ 2፡ ኮሌጁ ለአሰልጣኞች ስልጠና መስጠት

ግብ 2.1 ኮሌጁ አሁን ካለበት 4 በ2022 ዓ.ም ለ9 የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት የፕሮግራም ምዝገባ ፣እውቅናየእውቅ ና እድሳት ፈቃድ በመሥጠት ወደ 13 ከፍ ማድረግ

ግብ 2.2 ኮሌጁ አሁን ካለበት 5 በ2022 ዓ.ም ለ25 የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት የፕሮግራም ምዝገባ ፣እውቅናየእውቅና እድሳት ፈቃድ በመሥጠት ወደ 30 ከፍ ማድረግ

ግብ 2.3 ለኮሌጁ የተለያዩ የስልጠና ፕሮግራሞች አሁን ካለበት 22 ከአካባቢ የልማት ኮሪድር እና ወቅቱ ከሚፈልገው የገበያ ፍላጎት አንጻር በ2022 ዓ.ም ለ44 የስልጠና ፕሮግራሞች እንዲሁም የፕሮግራም ምዝገባ ፣እውቅና የእውቅ ና እድሳት ፈቃድ መሥጠት

ግብ 2.4 በኮሌጁ የተለያዩ የስልጠና ፕሮግራሞች አሁን ካለበት 12 ከአካባቢ የልማት ኮሪድር እና ወቅቱ ከሚፈልገው የገበያ ፍላጎት አንጻር በ2022 ዓ.ም ለ25 የስልጠና መስጠት

ግብ 3፡ የትምህርት ማጠናቀቂያ ሰርቲፍኬት እና ልዩ ልዩ የትምህርት ማስረጃ ማረጋገጥ አሁን ካለበት 2162 በ2022 ዓ.ም 5596 የትምህርት ማስረጃዎችን ማረጋገጥ

ግብ 4፡ ኮሌጁ አሁን ካለበት በአመት አራት ግዜ 100 % ድጋፍ እና ክትትል ማድረግና እና ግብረመልስ መስጠት

ግብ 5፡ ነባር እና አዳዲስ የኮሌጁ በውስጡ ያላቸውን የስልጠና ግብዓት ወደ ስታንዳርዱ ለማድረስ እና ጥራት ያለው ስልጠና ለህብረተሰቡ ለማቅረብ አሁን ካለበት የ1.5 ሚሊዮን ብር የሥልጠና ማሽነረዎች ፣ ፈርኒቸሮች እና ኮምፒውተሮች ግዢ አተገባበር እና ስርጭት በ2022 ዓ.ም 4 ሚሊዮን ብር ማድረስ

ግብ 6፡ በክላስተር ተደራሽነቱ የተረጋገጠ ኮሌጆች ሙያ ማሠልጠኛ ተቋማት አሁን ካለበት 4 ክላስተር ኮሌጆች በ2022 ዓ.ም በ4 በመጨመር የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተደራሽነቱን ማረጋገጥ፡፡

ግብ 7፡ ዕውቅና አግኝተው ደረጃቸውን ያሻሻሉ ዲፓርትመንቶች አሁን ካለበት 1 ፖሊ ተቋማት በ2022 ዓ.ም 6 ማድረስ

ግብ 8፡ በስታንዳርዱ መሰረት ለትብብር ሥልጠና መሥጫነት የተባባሪነት ዕውቅና ያገኙ ኢንዱስትሪዎች እና ኢንተርፕራይዞች አሁን ካለበት 10 በ2022 ዓ.ም 25 የተባባሪነት ዕውቅና ያገኙ ማድረግ

ግብ 9፡ የኔትወርክ መስመር ዝርጋታ የተደረገላቸው በኮሌጁ አሁን ካለበት 12 ጊጋ ባይት በ2022 ዓ.ም 20 በማሳደግ ተጠቃሚ ማድረግ፡፡

የተቋማት አቅም ግንባታና ጥራት ማረጋገጥ ስራ ሂደት														
ተ.ቁ	የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት			መለኪያዎች	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	የቴ/ሙ/ት/ሥ /አሰጣጥ እና ጥራት ጥናትና ምርምር ማድረግ			በቁጥር	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
2	በኮሌጃችን የፕሮግራም ምዝገባ፣ የእውቅና እና የእውቅና እድሳት ፈቃድ መስጠት	በተቋማት ደረጃ	የመንግስት	በቁጥር	5	6	7	7	8	9	10	11	12	13
			የግልና መያድ	በቁጥር	7	7	7	7	7	7	10	10	10	14
		በስልጠና ፕሮግራሞች ደረጃ	የመንግስት	በቁጥር	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
			የግልና መያድ	በቁጥር	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25
3	የትምህርት ማጠናቀቂያ ሰርቲፍኬት እና ልዩ ልዩ የትምህርት ማስረጃ ማረጋገጥ			በቁጥር	2378	2615	2876	3163	3479	3826	4206	4626	5088	5597
4	ለዲፓርትመነቶች ድጋፍ ክትትል ማድረግና እና ግብረመልስ መስጠት		የመንግስት	በቁጥር	5	6	7	7	8	9	10	11	12	13
			የግልና መያድ	በቁጥር	7	9	11	13	15	17	20	23	26	30
5	ለነባር እና አዳዲስ የሥልጠና ማሽነሪዎች ፣ ፈርኒቸሮች እና ኮምፒውተሮች ግዢ ማካሄድ እና ማጠናከር			በገንዘብ	1.7ሚ.ሊዮን	1.87ሚ.ሊ.ዮን	2.057ሚ.ሊ.ዮን	2.26ሚ.ሊ.ዮን	2.5ሚ.ሊ.ዮን	2.75ሚ.ሊ.	3ሚ.ሊ.	3.3ሚ.ሊ.	3.63 ሚ.ሊ.	4ሚ.ሊ.
6	በኮሌጁ ተደራሽነቱ የተረጋገጠ ዲፓርትመንት ማጠናከር			በቁጥር	5	6	7	7	8	9	10	11	12	13
7	ደረጃቸው ያደገ ያደጉ የመንግስት ቴክኒክና ሙያ ፓርትምንት			በቁጥር	1	1	2	2	2	3	3	4	4	5
8	ለትብብር ሥልጠና መሥጫነት የተባባሪነት ዕውቅና ያገኙ ኢንዱስትሪዎች			በቁጥር	110	121	133	146	160	176	193	212	233	256
9	የኔትወርክ መስመር ዝርጋታ የተደረገላቸው ዲፓርትመንት			በቁጥር	8	11	15	18	23	26	30	35	40	43

3.2.4. የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሺንና ቴክኖሎጂ ሽግግር ስራ ሂደት

ግብ 1፤ ከዩኒቨርሲቲዎች፤ምርምር ተቋማትና ኢንዱስትሪዎች ጋር በመሆን የትኩረት ዘርፎችን ተወዳዳሪ የሚያደርግ ቴክኖሎጂ ለመለየት የተከናወነ አዲስ የምርት የእሴት ሰንሰለት ትንተና አሁን ካለበት 1 ወደ 5 ማሳደግ፤

ዋና ዋና ተግባራት:-

- የልማት ኮሪደሩ መሰረት በማድረግ የቅድሚያ ቅድሚያ የሚሰጣቸዉን የትኩረት መስኮች መለየት፤
- በተለየዉ የትኩረት መስክ ላይ ከዩኒቨርስቲዎችና ከምርምር ተቋማት ጋር በመቀናጀት፤በዞናችን በተለዩ የህብረተሰብ ችግሮች ላይ ጥናት የሚደረግበትን ሁኔታ ማመቻቸት፤
- ጥናት ማካሄድ፤
- የጥናቱ ዉጤት መነሻ በማድረግ የቴክኖሎጂ ጉድለቶችን መለየት፤
- ለጉድለቶቹ ማስተካከያ የሚሆኑ ቴክኖሎጂዎችን መለየት፤
- ከጥናቱ የተገኙ ቴክኖሎጂዎችን በመረጃ ማደራጀት፡፡

የሚጠበቅ ውጤት

- **የተሰሩ አምስት አዲስ የእሴት ሰንሰለት ትንተና**

ግብ 2፤ ከዕሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት የተሸጋገረ ቴክኖሎጂ 10 የነበረውን ወደ 26 ማሳደግ፤

ዋናዋናተግባራት

- ከዕሴት ሰንሰለት ትንተና ጥናት ከተለዩ ቴክኖሎጂ ውጤቶች እንደየአስፈላጊነታቸው በቅደም ተከተል፤ የማረቻና የምርት ቴክኖሎጂዎችን መለየት፤
- ለተለዩ ቴክኖሎጂዎች ፕሮፖዛል ማዘጋጀት ፤
- በፕሮፖዛል የተዘጋጀውን ቴክኖሎጂ በሚመለከታቸው አካላት ማስተቸት፤
- በባለድርሻ አካላት ተተችቶ ለፀደቀው ቴክኖሎጂ ዲዛይንና ሙሉ ሰነድ ማዘጋጀት፤
- ለፕሮቶታፕ ዝግጅት አስፈላጊውን ግብዓት ማሟላት፤
- በዲዛይኑ መሠረት ፕሮቶታፕ ማምረት፤

- ፕሮቶታይፕ መፈተሽ፤
- ፕሮቶታይፕ ማስተቸት፤
- የዲዛይንና የናሙና ማሻሻያ ማድረግ፤
- ተሻሽሎ የተዘጋጀውን ፕሮቶታይፕ እንደገና መፈተሸ፤
- ለቴክኒክና ሙያ ተቋማት ማስተዋወቅና የቴክኖሎጂ አቅም ግንባታ ሥልጠና በመስጠት ማሸጋገር፤
- ተቋማት የተሸጋገረላቸዉን ቴክኖሎጂ ለአብገር ኢንተርፕራይዝ ወይም ለተጠቃሚ የሚያሸጋግሩበት ጊዜያዊ ስኩጁል ከቴ/ሙ/ት/ስ/መምሪያ ጋር በመቀናጀት ማዘጋጀት፤
- ተቋማቶቹ የተሸጋገረላቸዉን ቴክኖሎጂዎች በማባዛት ለተጠቃሚዉ ማድረሳቸዉን መከታተል፤
- የተሸጋገሩ ቴክኖሎጂዎች በአንቀሳቃሾቹ ዘንድ ያመጣዉን ለዉጥ መገምገምና ክፍተቶችን ለይቶ መሙላት፤

የሚጠበቅ ውጤት

- በተሸጋገረ ቴክኖሎጂተጠቃሚየሆነ ማ/ሰብ፤

ግብ 3/ ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት ተፈላጊ ቴክኖሎጂዎችን መለየትና መቅዳት 10 የነበረውን ወደ 26 ማሳደግ፤

ግብ 4/ በቴክኖሎጂ መቅዳት (ፍብረካ) ላይ የተደራጁ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞችን ማብቃት 0 የነበረውን ወደ 18 ማሳደግ፤

ግብ 5/ በተደረገ ኢ/ኤ አገልግሎት ድጋፍና ተቀድተው በተሸጋገሩ ቴክኖሎጂዎች ያፈሩትን ሀብት መለካት 763690 የነበረውን ወደ 1980815 ማሳደግ፤

ግብ 6፤ ከከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች ጋር በአውትሶርሲንግና በሰብኮንትራክቲንግ የተሳሰሩ ጥ/አ/መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ክፍተታቸውን በመለየት አቅማቸውን መገንባት 0 የነበረውን ወደ 10 ማሳደግ፤

ግብ 7፤ የጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ምርት/አገልግሎት ጥራትና ምርታማነትን በማሻሻል በገበያ ተወዳዳሪነታቸውን በማረጋገጥና በኤክስፖርት ዘርፍ የተሰማሩጥ/አ/መካከለኛ

ኢንተርፕራይዞችን ክፍተታቸውን በመለየት አቅማቸውን መገንባት 0 የነበረውን ወደ 2 ሚሊዮን ማሳደግ፤

ግብ 8፡ በደረጃ 2 ሙያተኛ የሚመሩ ነባር ጥ/አ/ኢ. በቁጥር 4 የነበረውን ወደ 9 ማሳደግ፤

ግብ 9፡ የተሟላ ድጋፍ ያገኙ ነባር ጥ/አ/ኢ. ብዛት 218 የነበረውን ወደ 672 ማሳደግ፤

ግብ 10. በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 2 ብቁ የሆኑ ነባር ጥ/አ/ኢ. አንቀሳቃሾች በቁጥር 1011 የነበረውን ወደ 2346 ማሳደግ፤

ግብ 11. በምዘና እስከ ደረጃ 2 ብቁ የሆኑ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች በቁጥር 2 የነበረውን ወደ 1011 ማሳደግ፤

ግብ 12. የተሟላ ድጋፍ ያገኙ አዲስ ጥ/አ/ኢ. ብዛት 16 የነበረውን ወደ 200 ማሳደግ፤

ግብ 13. በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ አዲስ ጥ/አ/ኢ. አንቀሳቃሾች በቁጥር የነበረውን 80 ወደ 923 ማሳደግ፤

ግብ 14. በካይዘን ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች 24 የነበረውን ወደ 68 ማሳደግ፤

ግብ 15. ኢንተርፕሪነርሽፕ ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች 24 የነበረውን ወደ 68 ማሳደግ፤

ግብ 16. መሪ አሰልጣኞችንና አመራሮችን በኢ/ኤ/አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ማብቃት 26 የነበረውን ወደ 72 ማሳደግ፤

ግብ 17. በኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽ አገልግሎት ላይ ጥናት ማድረግ 0 የነበረውን ወደ 3 ማሳደግ፤

ግብ 18. የተሟላ ኢ/ኤ/ አገልግሎት በማግኘት አቅማቸው የጎለበት ሴት አንቀሳቃሾች በመቶኛ 50 የነበረውን ወደ 100 ማሳደግ፤

ግብ 19. **በየዓመቱ የቴክኖሎጂ ሲምፖዚየምና የቴክኖሎጂ፣ የክህሎትና የጥናትና ምርምር ውድድር በማዘጋጀት ተዋናዮችን (የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት፣ አመራሮች፣ አሰልጣኞች፣ ሰልጣኞች እና ጥ/አ/ተቋማት) ማበረታታት 0 የነበረውን ወደ 1 ማሳደግ፤**

ግብ 20. **ለአካል ጉዳተኛ ዜጎች ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች ጉዳታቸውን መሰረት ያደረገ የተሟላ የኢ/ኤ/አገልግሎት በመስጠት ተጠቃሚነታቸዉን ማረጋገጥ አሁን ካለበት 2 የነበረውን ወደ 8 ማሳደግ፤**

ግብ 21. **በትኩረት ዘርፎች የተደራጁ ነባር ጥቃቅንና አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞች ቻምበር/ጊልድ እንዲመሰርቱ ማድረግ 0 የነበረውን ወደ 3 ማሳደግ፤**

ተ.ቁ	የሚከናወኑ ዋና ዋና ተግባራት	መለኪያ ዎች	የ2012 መነሻ	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
1	ለተለያዩ ትኩረት ዘርፎች አዲስ የእሴት ሰንሰለት ትንተና ማድረግ	በቁጥር	2	2	2	3	3	3	4	4	4	5	5	10 years target
2	ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት ተፈላጊ ቴክኖሎጂዎችን መለየትና መቅዳት	በቁጥር	10	11	12	13	15	16	18	19	21	24	26	30.5
3	ከተዘጋጀው እሴት ሰንሰለት ትንተና በመነሳት የተቀዱቴክኖሎጂዎችን ማሸጋገር		10	11	12	13	15	16	18	19	21	24	26	151.6
4	በቴክኖሎጂ መቅዳት (ፍብረካ) ላይ የተደራጁ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞችን ማብቃት	በቁጥር	0	1	2	4	6	8	20	12	14	16	18	151.6
5	በተደረገ ኢ/ኤ አገልግሎት ድጋፍና ተቀድተው በተሸጋገሩ ቴክኖሎጂዎች ያፈሩትን ሀብት መለካት	በቁጥር	763690	840059	924065	1016471	1118119	1229930	1352923	1488216	1637037	1800741	1980815	84.8
6	ከከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች ጋር በአውትሶርሲንግና በሰብኮንትራክቲንግ የተሳሰሩ ጥ/አ/መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ክፍተታቸውን በመለየት አቅማቸውን መገንባት	በቁጥር	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	198195.5756
7	የጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ምርት/አገልግሎት ጥራትና ምርታማነትን በማሻሻል በገበያ ተወዳዳሪነታቸውን በማረጋገጥና በኤክስፖርት ዘርፍ የተሰማሩጥ/አ/መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችን ክፍተታቸውን በመለየት አቅማቸውን መገንባት	በሚሊዮን	0	0	1.5	2.5	2.75	3	3.25	3.5	3.75	4	4.25	92
8	በደረጃ 4 ሙያተኛ የሚመሩ ነባር ጥ/አ/ኢ በቁጥር	በመቶኛ	7	8	8	9	10	11	12	14	15	17	18	24.675
9	የተሟላ ድጋፍ ያገኙ ነባር ጥ/አ/ኢ ብዛት	ቁጥር	617	679	746	820	901	990	1089	1198	1317	1448	1592	105.8
10	በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ ነባር ጥ/አ/ኢ አንቀሳቃሾች በቁጥር	ወንድ	1245	1370	1506	1657	1823	2005	2206	2426	2669	2936	3229	9347.2
		ሴት	823	905	996	1095	1205	1325	1458	1604	1764	1941	2135	18920.9
		ድምር	2068	2275	2502	2753	3028	3331	3664	4030	4433	4876	5364	12506.5
11	በምዘና እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች በቁጥር	ወንድ	3	215	250	600	700	800	900	1000	1100	1200	1341	31428.4
		ሴት	1	215	250	600	700	800	900	1000	1100	1200	1341	6899.1
		ድምር	4	430	500	1200	1400	1600	1800	2000	2200	2400	2682	6899.1

	የተሟላ ድጋፍ ያገኙ አዲስ ጥ/አ/ኢ. ብዛት	ቁጥር	26	115	135	180	220	250	290	330	380	450	500	13798.2
		ወንድ	68	75	82	91	100	110	120	133	146	160	176	2400
		ሴት	32	35	39	43	47	52	57	62	69	75	83	1034.6
12	በተሟላ ድጋፍ እስከ ደረጃ 4 ብቁ የሆኑ አዲስ ጥ/አ/ኢ. አንቀሳቃሾች በቁጥር	ድምር	100	110	121	133	146	161	177	195	214	236	259	487.3
		ወንድ	32	35	39	43	47	52	57	62	69	75	83	1518.9
		ሴት	12	13	15	16	18	19	21	23	26	28	31	487.3
13	በካይዘን ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች	ድምር	44	48	53	59	64	71	78	86	94	104	114	182.1
		ወንድ	32	35	39	43	47	52	57	62	69	75	83	668.4
		ሴት	12	13	15	16	18	19	21	23	26	28	31	487.3
14	ኢ.ንተርፕሪነርሽፕ ከፍተኛዎቹ ደረጃዎች የበቁ አሰልጣኞች	ድምር	44	48	53	59	64	71	78	86	94	104	114	182.1
15	መሪ አሰልጣኞችንና አመራሮችን በኢ./ኤ/አገልግሎት አሰጣጥ ላይ ማብቃት	በቁጥር	35	39	42	47	51	56	62	68	75	83	91	668.4
16	በኢ.ንዱስትሪ ኤክስቴንሽ አገልግሎት ላይ ጥናት ማድረግ	በሰነድ	0	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	532.1
17	የተሟላ ኢ./ኤ/ አገልግሎት በማግኘት አቅማቸው የጎለበት ሴት አንቀሳቃሾች በመቶኛ	በመቶኛ	50	55	61	67	73	81	89	97	107	118	130	19.3
18	በየዓመቱ የቴክኖሎጂ ሲምፖዚየምና የቴክኖሎጂ፣ የክህሎትና የጥናትና ምርምር ውድድር በማዘጋጀት ተዋናዮችን (የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት፣ አመራሮች፣ አሰልጣኞች፣ ሰልጣኞች እና ጥ/አ/ተቋማት) ማበረታታት፡፡	በዙር	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	761
19	ለአካል ጉዳተኛ ዜጎች ጥ/አ/ኢ.ንተርፕራይዝ አንቀሳቃሾች ጉዳታቸውን መሰረት ያደረገ የተሟላ የኢ./ኤ/አገልግሎት በመስጠት ተጠቃሚነታቸዉን ማረጋገጥ አሁን ካለበት	በቁጥር	5	6	6	7	7	8	9	10	11	12	13	9.1
20	በትኩረት ዘርፎች የተደራጁ ነባር ጥቃቅንና አነስተኛና መካከለኛ ኢ.ንተርፕራይዞች ቻምበር/ጊልድ እንዲመሰርቱ ማድረግ	በቁጥር	0	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5	77.3

የእባለብዙ ዘርፎች ግቦች

3.3.1. ሥርዓተ ፆታ

የቴ/ሙ/ት/ስ/ ስርዓቱን ፍትሐዊነት ለማረጋገጥ የሴቶች ዕኩል ተሳትፎና ተጠቃሚነት በሁሉም የዘርፉ እንቅስቃሴ ውስጥ ተካቶና ትኩረት አግኝቶ መተግበር ይኖርበታል፡፡ በዚህ መስክ በስልጠናው የተገኘውን የሴቶች እኩል ተሳትፎ በማስቀጠል ሴቶች በገበያ ላይ ተፈላጊነት ባላቸው ሙያዎች፣ በአሰልጣኝነትና በመሪነት የሚኖራቸውን ተሳትፎ በማሳደግ ተጠቃሚ እንዲሆኑ ለማድረግ በየደረጃው ያለውን አመራር ግንዛቤና ቁርጠኝነት በማጎልበት በ3ተኛው ዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ ውስጥ ትኩረት አግኝቶ እና ተካቶ እንዲተገበር ቀጥሎ የተዘረዘሩት ግቦች ተቀምጠዋል፡፡

- የሴት ሰልጣኞች በገበያ ላይ ተፈላጊ በሆኑ ሙያዎች ተሳትፏቸውንና በምዘና ብቁ ሆኖ የመገኘት ምጣኔ በማሳደግ በስራ ዓለም ተወዳዳሪነታቸውን ማጎልበት፣
- የሴቶችን ተሳትፎ በአሰልጣኝነት አሁን ካለበት 14% ወደ 32% ማሳደግና በአመራር ደረጃ ያለውን 0% ተሳትፎ ወደ 25% ማድረስ (Affirmative action)፣
- በአርብቶ አደር አካባቢ ለሚገኙ ሴት ተማሪዎች ልዩ ድጋፍ በመስጠት የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተሳትፎአቸውን ማሳደግ፣

3.3.2. የልዩ ፍላጎት ስልጠና

የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲው በፈጠረው ምቹ ሁኔታ ከትምህርት የተገለሉትና ልዩ ፍላጎት ያላቸው ህፃናት በአጠቃላይ ትምህርት ተሳትፎ እያደገ በመምጣቱ ወደ ቴ/ሙ/ት/ስ/ ፕሮግራሞች የሚመጡ ልዩ ድጋፍ የሚያስፈልጋቸው ተማሪዎች ቁጥር እያደገ መጥቷል። ስለዚህ እነዚህን በልዩ ድጋፍ የውጤት ተኮር ስልጠና ስርዓቱ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ሥርዓት ተጠቃሚ የሚሆኑበትንና ለአገሪቱ ልማት ፕሮግራሞች መፈፀም ድርሻቸውን እንዲያበረክቱ፡-

- ልዩ ፍላጐት ለሚሹ ሰልጣኞች ስልጠና የሚሰጡ አሰልጣኞች ማፍራት፣
- በሁሉም የቴ/ሙ/ት/ስ/ ክላስተር መሪ ተቋማት ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች ስልጠና መስጠት በመጀመር ተደራሽነትን ማሳደግ፣

3.3.3. ኤች. አይ. ቪ/ኤድስና ስልጠና

በየደረጃው የሚገኙ የቴ/ሙ/ት/ስ/ አካላት በአገር አቀፍ ደረጃ ያለውን ለኤች. አይ. ቪ/ኤድስ ተጋላጭነት የመዋጋትና ቫይረሱ በደማቸው ውስጥ የሚገኙ ዜጎች መገለልን የማስወገድ ዘመቻ አካል በመሆን የሚጫወቱት ሚና የጎላ ነው፡፡ ከዚህ አንጻር በተቋማት ማህበረሰብ ዘንድ ስለ ኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ተጋላጭነትና መካላከያዎቹ ግንዘቤ በመፍጠር በየደረጃው በሚገኙ የቴ/ሙ/ት/ስ/ አካላት (በዞን፣ በተቋማት) ቋሚ የኤች .አይ.ቪ /ኤድስ ተጠሪ አካል መመደቡን ማረጋገጥ፣

- በተቋማት ማህበረሰብ ዘንድ ስለ ኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ተጋላጭነትና መካላከያዎቹ ግንዘቤ መፍጠር፣
- በየማሰልጠኛ ተቋማቱ የፀረ-ኤች.አይ.ቪ/ኤድስ ክበባትን ማጠናከር፣

3.3.4. የአካባቢ ጥበቃ (Green TVET)

በአሁኑ ወቅት አረንጓዴ ኢኮኖሚ ለመገንባት የአካባቢ ጥበቃ የሀገራችን ብሎም የዓለማችን አንገብጋቢ ጉዳይ መሆኑ አያጠያይቅም፡፡ በኮሌጁ ለሚሰጡት ስልጠና ከሚጠቀሟቸው ግብዓቶችና ከስልጠናው ተረፈ ምርት አንጻር ለተፈጥሮ ብክለት የተጋለጡ ናቸው። ስለሆነም ኮሌጁ የተፈጥሮ አካባቢ ብክለትን ለማስወገድ ካይዘንን በተሟላ ሁኔታ ተግባራዊ ማድረግና የብክለት ዓይነቶችን ለይተው በሚኖረው አሉታዊ ተጽዕኖ ላይ በማህበረሰቡ ዘንድ ተገቢውን ግንዛቤ በመፍጠር መዋጋት ይጠበቅባቸዋል።

በመሆኑም በቀጣዩ የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ ዘመናት እንዲተገበሩ የተያዙ

- በማሰልጠኛ ተቋማት ውስጥ የአካባቢ ጥበቃ ክበባትን በማቋቋም ለህብረተሰቡ ስለ አካባቢ ጥበቃ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራዎችን መስራት፣
- ማሰልጠኛ ተቋማት የተጀመረውን የካይዘን ትግበራ ከአካባቢ ጥበቃ አንጻር በመቃኘት ወደ ከፍተኛው የትግበራ ደረጃ ማሸጋገራቸውን ማረጋገጥ፣

- ማሰልጠኛ ተቋማት የአረንጓዴ ልማት ኢኮኖሚ ግንባታ አካል እንዲሆኑ ለማድረግ ግንዛቤአቸውን ማሳደግና እንዲተገብሩት ማድረግ፣

3.3.5. የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት የጤና አገልግሎት

የኮሌጁ አሰልጣኞችንና ሰልጣኞችን በተግባራዊ ስልጠና ላይ ሊገጥሟቸው ከሚችሉ ድንገተኛ አደጋዎች ለመታደግ ከመነሻው በወርክሾፖች ቀይታቸው ሊከተሏቸው የሚገቡ የቅድመ-ጥንቃቄ ምልክቶችንና ማስጠንቀቂያ ሰሌዳዎችን በሚታይ ሁኔታ ማስቀመጥ እንዲሁም አደጋዎች ቢያጋጥሙ የመጀመሪያ ዕርዳታ መስጫ ኪቶችንና እንደ እሳት ማጥፊያ የመሳሰሉ የሴፍቲ መሳሪያዎች በሁሉም ተቋማት እንዲሟሉና በቅርበት እንዲገኙ ማድረግ ያስፈልጋል። በተጨማሪም ከበድ ያሉ አደጋዎች ሲያጋጥሟቸው ወደ አቅራቢያ የጤና አገልግሎት ጣቢያ የሚያደርስ የአምቡላንስና ህክምና አገልግሎት የሚያገኙበትን በየደረጃው የሚገኙ የጤና ዘርፍ ጠንካራ ግንኙነት በመፍጠር መስራት።

የአደገኛ ዕፆችና መድኃኒቶች ተጠቃሚነትን መከላከል (Drug and Substance Abuse prevention)

በኮሌጁ ያሉ አሰልጣኞችና ሰልጣኞች ለጫት፣ ለአልኮል፣ ለሲጋራና ሌሎች ሱስ የሚያስይዙ አደገኛ ዕፆችና መድኃኒቶች እንዳይጋለጡና ማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ፖሊቲካዊ ግዴታዎቻቸውን ከመወጣት እንዳያግዷቸው ለማድረግ በየደረጃው ያለው የዘርፉ አመራር አቅዶ በቀጣይ የግንዛቤ ስራዎችን መስራት።

- ሁሉም ማሰልጠኛ ተቋማት የፀረ አደገኛ ዕፆችና መድሀኒቶች መከላከል ክበባት ማቋቋማቸውን ማረጋገጥ፣
- የአደገኛ ዕፆችና መድሀኒቶች ተጠቃሚነትን መከላከል የሚያስችሉ የግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን ማካሄድና የማህበረሰብ ንቅናቄ መፍጠር፣

1.1.1 3.3.6 የማስፈጸሚያ ተቋማዊ አቅም ፖሊሲዎችና ስትራጂዎች

- **የማስፈፀሚያ ፖሊሲዎችና ስትራተጂዎች፡-**የዘርፉን መሪ ዕቅድ በታሰበው መንገድ ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስፈልጉ አዳዲስ ፖሊሲዎች፣ የነባር ፖሊሲ ማሻሻያዎች፣ የህግ ድጋፎች፣ አሠራር ማስተካከያዎች፣ የአደረጃጀት ለውጦች፣

ወዘተ..Ü. በግልጽ xlN፡፡ ከዚህም ጋር በተያያዘ በመሪ ዕቅዱ ዘመን ሊያጋጥሙ የሚችሉት፣ በዕቅዱ አፈጻጸም ላይ ከፍተኛ ተጽዕኖ ሊያሳድሩ የሚችሉ፣ተፈጥሯዊ ሥጋቶች xlM xqF SUT yDný ÷VD19 XNd hgR ytkstý y[_¬ CGR LDN YC§LÝÝ

- የእነዚህን ሥጋት ምንጮች፣ ያለፉት ጊዜያት ተሞክሮን መሰረት በማድረግም ቢሆን በተቻለ መጠን ከወዲሁ ለይቶ ማመላከትና የመቋቋሚያ ስልቶችንም የመሪ ዕቅዱ ÷VD19 xNÉR ጤና xNST‹†Tና ጤና ሚንስቴር lSt§lfýN mm¶l tGባራዊ ማDrG xlbT፡፡ XNd hgR ytkstý y[_¬ CGR xNÉR ማHbrsቡ tr¶·s mNGST yM‚ያSt§LfýN mktL xlbTÝÝ

ክፍል አራት

4. የትኩረት አቅጣጫዎች ወይም የአፈፃፀም ስልት

4.1. የውጤት ተኮር ስርዓቱን ዘላቂነት ማረጋገጥ

የኮሌጁን ውጤታማነት ለማረጋገጥና በ2022 የስርዓቱ ባለቤት የሚሆኑ ቻምበሮች እንዲፈጠሩ ከማድረግ አንጻር በየደረጃው ያሉ የዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶችና የልማት ፕሮግራም ተጠቃሚዎች/አምራቾችና የሙያ ማህበራት ግንዛቤያቸውን በማሳደግ ሚናቸውን እንዲያበረክቱ ማድረግና በዞኑ ባሉት ወረዳዎችና ከተማ አስተዳደሮች ደረጃ ያሉ የልማት ፕሮግራሞች ፈጻሚ መ/ቤቶችን በጋራ ዕቅድ አስተሳስሮ በንቅናቄ ወደ ስራ ማስገባትና ለተግባራዊነቱ የጠነከረ የድጋፍና ክትትል ስርዓት በማጠናከር መምራት፣

ይህን ዕውን ለማድረግ የትኩረት ዘርፎች መሪ መስሪያ ቤቶች በጋራ የተነደፉ ግቦችና ተግባራትን የመደበኛ ዕቅዳቸው አካል አድርገው እንዲይዙት በማድረግ ከ2017 ጀምሮ ባለቤት ሆነው በተለይም በየዘርፋቸው የተሰማራውን ሙያተኛ ብቁ የማድረግና የልማት ፕሮግራሞቻቸውን የእሴት ሰንሰለት ተወዳዳሪ የሚያደርጉ አዋጭ ቴክኖሎጂዎችን የማቅረብ ተግባራት እንዲፈጽሙ ጠንካራ የድጋፍና ክትትል ስርዓት በመዘርጋት አፈጻጸሙ እየተገመገመ የሚሄድበትን አሰራር ዘርግቶ ተግባራዊ ማድረግ ይጠበቃል።

4.2. የሙያ ደረጃ ምደባና ብቃት ምዘና

በሁለተኛው ዕ/ት/ዕ ዘመን በሁሉም የትኩረት ዘርፎች በፌደራል ደረጃ ተለይተው የመጡትን ተፈላጊ የሆኑ ብዛት ያላቸው የሙያ ደረጃዎችን ወደ ተቋማት ማዳረስ የተቻለ በመሆኑ ስራውን በባለቤትነት የሚመሩ ቻምበሮችን (የንግድ፣ የግብርናና የክራፍት) ምስረታ ዕውን የሚሆንበትን ስልት በማስቀመጥ ከሚመለከታቸው ጋር የመተግበር፣ በየዘርፉ ቀሪ የሚባሉ ሙያዎችን ተለይቶ ሲመጡ ወደ ተቋማት ማድረስ ፣ በየደረጃውና በብቃት አሃዶች የብቃት ምዘና መሳሪያዎች የማዘጋጀትና በክልል ደረጃ ማጸደቅ፣ መሪ መዛኞችን የማፍራት፣ የምዘና ተደራሽነትና ጥራት ማረጋገጫ ስልቶችን ቀይሶ የመተግበር፣ የብቃት ምዘና መረጃዎችን በዘመናዊ ቴክኖሎጂ የማደራጀት ተግባራትን ከትኩረት ዘርፎች ጋር በጋራ ዕቅድ በመተሳሰር መፈፀም ነው። ትኩረት ዘርፎችን ማዕከል አድርጎ በሚፈጠር ሀገራዊ ንቅናቄ ሰፊውን የኢንዱስትሪ ሙያተኞች በመመዘን የቴ/ሙ/ት/ሥ/ የብቃት ማዕቀፍ አካል እንዲሆኑ ማድረግ በየደረጃው ባለው አመራር ዘንድ ቅድሚያ ትኩረት የሚሻ ጉዳይ በመሆኑ መካከለኛና ዝቅተኛ አመራር ለድጋፍና ክትትል በሚያስችለው አቅም እንዲፈጥር በቀጣይ ስራ መስራት።

4.3. የቴክኖሎጂ ምርምርና ሽግግር

የአካባቢን የልማት ኮሪደር መሰረት ያደረገ እሴት ሰንሰለት በማዘጋጀት የአከባቢን ህብረተሰብና አርሶ አደሩን ችግር ሊፈታ የሚችል አዋጭ ቴክኖሎጂዎችን መመራመር በመለየትና የመቅዳት አቅም ችግሮችን ነቅሶ በማውጣት፤ የአሰልጣኞችንና የአብገሮዎችን አቅም እንዲሞላ ማድረግና ማንኛውንም የአቅም ግንባታ ስራ የመቅዳት አቅምን ማረጋገጥ በሚያስችል ደረጃ መምራት፡፡

4.4. የአመራርና አሰልጣኝ ልማት

የኮሌጁ አመራር ክፍተትን ለይቶ በተከታታይ ስልጠና ማብቃትና በቀጣይም የአመራር ምደባን በስርዓቱ ውስጥ ያደጉ ባለሙያዎችን ባላቸው የተሻለ አፈፃጸም መሰረት ማከናወን፣ የካይዘን ከፍተኛውን ደረጃ መተግበር እንዲሁም ቢፒአር (BPR) ቢኤስሲ (BSC) አሰራሮችን ሙሉ በሙሉ በመተግበር ልማታዊ መተጋገልን እየተጠናከረ ከዚሁ

በመነሳት በቁጥርም በጥራትም አመራር የማጠናከርና ለቴክኖሎጅ ሰራዊት ተግባር መሰረት በማድረግ መገንቢያ አድርጎ መጠቀም፡፡

ከዚሁ በተጨማሪ በሁሉም ዘርፎች የተቋም አሰልጣኞችን በተፈላጊው ደረጃ፣ ብዛትና ጥራት ማፍራት፣ የትብብር ስልጠና ሽፋንና ጥራትን ለማረጋገጥ በኢንዱስትሪው ብቃቱ የተረጋገጠ ሙያተኛን ለአሠልጣኝነት ማብቃትና ኢንዱስትሪ ማሰልጠኛ ማእከል ማቋቋም በፕሮጀክት-ተኮር የአሰለጣጠን ዘዴ የሲ እና ቢ ደረጃ አሠልጣኞች ቴክኖሎጂን መቶ በመቶ የመቅዳት እና የኤ ደረጃ አሠልጣኝ ቴክኖሎጂን ከመቅዳት አልፎ የማሻሻል አቅሙን መገንባት ተጠናክረው መተግበር የሚገባቸው ወሳኝ ተግባራት ይሆናሉ፡፡ ይህ ተግባር በዋነኝነት በቴ/ሙ/ት/ስ/ ኢንስቲትዩት ፤ በዩኒቨርስቲዎች እና በቴክኖሎጂ ሽግግርና ምርምር ማዕከል እንዲመራ የሚደረግ ይሆናል። አሁን ያለው የሴት አመራሮችና አሰልጣኞች ቁጥር ማነስ ለመፍታት በተለየ ትኩረት መስራት ጊዜ የማይሰጠው ጉዳይ ነው።

4.5. የተቋማት አቅም ግንባታ

በየዕድገት ቀጠናው ላሉ የልማት ፕሮግራሞች ተፈላጊውን የሰው ሃይልና ቴክኖሎጂ ከማቅረብ አኳያ የሰው ሃይል ልማት እቅድ ከዘርፍ መስሪያ ቤቶች ጋር በመሆን ማዘጋጀት፣

- ከዞን የሚወርዱ የኮሌጁ ደረጃ መወሰን የሚያስችል ስታንዳርድ ስራ ላይ እንዲውል ማድረግ፣
- በየተቋማቱ የሚገኙ ማሽኖች አጠቃቀም ውጤታማነት (Efficiency) ማሻሻል፣
- የካይዘን ትግበራ ተጠናክሮ እንዲቀጥል ማድረግ፣
- ለትብብር ስልጠና የሚሆኑ ማሰልጠኛ ተቋማት በኢንዱስትሪዎች ማቋቋምና ለስልጠና ምቹ መሆናቸውን ማረጋገጥ ትኩረት የሚሹ ጉዳዮች ሲሆኑ በሁሉም የትኩረት ዘርፎች በቴ/ሙ/ት/ስ/ ኢንስቲትዩት እና

በዩኒቨርሲቲዎች እንዲመረቻቸው የማድረግና የማጠናከር ተግባር በጋራ የሚፈጸም ይሆናል።

4.6. የተቋማት ተደራሽነት

በ10 ዓመቱ ዕቅድ ዘመን የቴክኒክና ትምህርት ስልጠና ኮሌጆችን በሁሉም ወረዳዎች በማዳረስ ህብረተሰቡን ተጠቃሚ ማድረግ አስፈላጊ በመሆኑ የሚከተሉ የማስፈጸሚያ ስልት ተነድፏል፡፡

- ኮሌጆችን ከሚጠበቅበት ስታንዳርድ ለመድረስ በሚያዘጋጁት የልማት ዕቅድ (IDP) መሰረት ማስፋፋትና መገንባት፣
- ሰፊ የህዝብ ንቅናቄ ሥራ በመሥራት በማኅበረተሰብ ተሳትፎ የቴ/ሙ/ት/ስ/ኮሌጆችን እንዲገነቡ ማድረግ፣

4.7. የትምህርት መሳሪያዎች አቅርቦት

ከመንግስት ግምጃ ቤት ከሚመደበው በተጨማሪ

- በተለያዩ ተቋማት/መ/ቤቶች፣ በቀድሞ ከፍተኛ ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች እና በማከማማ ያለአገልግሎት የተቀመጡ ቁሳቁሶችን ለስልጠና አገልግሎት እንዲውል ከትኩረት መሪ መ/ቤቶች ጋር በመቀናጀት ማከናወን፣
- የህብረተሰብ ንቅናቄ ሥራ በመሥራት ህብረተሰቡ በስልጠና መሳሪያ ኮሌጆችን እንዲደግፍ ማድረግ፣
- መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን በማስተባበር የስልጠና መሳሪያዎች እና በተቋማቱ የውስጥ አደረጃጀት እንዲሟሉ በማድረግ ከመንግስት ግምጃ ቤት የሚወጣን ወጪ መቀነስ ይቻላል፡፡

4.8. የሰልጣኝ ልማት (መደበኛ እና ገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና)

ከኢንዱስትሪው ፍላጎት በመነሳት ብቃት ያለው ሙያተኛ ለማፍራት ስልጠናውን በኢንዱስትሪ ማሰልጠኛ ማእከላትና በተቋማት (70፡30) በትብብር መስጠት ትክክለኛ

አማራጭ በመሆኑ ጥራቱና ሽፋኑ ተፈላጊው ደረጃ ላይ እንዲደርስ በኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት የበቁ ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች የትብብር ስልጠና መድረክ እንዲሆኑ ማድረግ ወሳኝ ይሆናል።

በመደበኛ ፕሮግራሞች ሊገቡ ያልቻሉትን ሁሉንም ስራ ፈላጊ ዜጎች በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና በቅተው የሥራ ዕድል እንዲፈጥሩና በልማት እንቅስቃሴዎች ተሳታፊ እንዲሆኑ ማስቻል ዘርፉና ኢንዱስትሪው በጋራ ሊፈጽሙት የሚገባ ይሆናል።

4.9. የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽንና የቴክኖሎጂ ሽግግር አገልግሎት

የጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች ልማት ፈፃሚ አካላት በየደረጃው ካሉ የትኩረት ዘርፎች መሪ መ/ቤቶች ጋር በሚዘጋጅ የጋራ ዕቅድ ተሳስረው ኢንተርፕራይዞቹ የውጭ ምርት መተካት ከሚችሉበት ደረጃ ለመድረስ ከ4ቱ የድጋፍ ማዕቀፎች (በቴክኖሎጂ መሰረተ ልማት፣ ኢኮኖሚ መሰረተ ልማት፣ ፋይናንስ መሰረተ ልማትና ገበያ ትስስር) አንጻር ያሉባቸውን ክፍተቶች በማሟላት በገበያ ተወዳዳሪ እንዲሆኑ ማስቻል፣ ከመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች ጋር በሚፈጠር ትስስር ትኩረት በተሰጣቸው መስኮች የኤክስፖርት ገበያ ላይ እንዲገቡ ሁሉ-አቀፍ ድጋፍ ማድረግ አስፈላጊ ይሆናል። ለዚህም በኤክስቴንሽን ድጋፉ ማጠናቀቂያ ላይ የሁሉንም አንቀሳቃሾች ብቃት በምዘና የማረጋገጥና ኢንተርፕራይዞቹ ከቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት በሰለጠኑ የደረጃ 4 ሰልጣኞች መሪ ሙያተኛ እንዲመሩ ማብቃት ትኩረት የሚሹ ተግባራት ይሆናሉ፣

የልማት ፕሮግራሞችን የእሴት ሰንሰለት ተወዳዳሪ የሚያደርጉ ቴክኖሎጂዎችን ለማቅረብ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት የራሳቸውን የቴክኖሎጂ አቅም መገንባት እንዲችሉ በአካባቢአቸው ከሚገኙ ዩኒቨርስቲዎች፣ የምርምር ተቋማትና ኢንዱስትሪዎች ጋር ተሳስረው በተጠናከረ ሁኔታ መንቀሳቀስ ይጠበቅባቸዋል።

ከዚህም ባሻገር ለኢንዱስትሪው የኢኮኖሚ ዕድገት መሰረት የሚሆኑ አዳዲስ ጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞችን ከማፍራት አንጻር በቴ/ሙ/ት/ስ/ ስርዓት ያለፉና ልማታዊ አስተሳሰብ ያጎለበቱ ሰልጣኞች በስልጠናቸው ማጠናቀቂያ ሳይበታተኑ የኢንተርፕራይዝ ሕጋዊ ዕውቅና አግኝተው እየተደራጁ ፕሮጀክት ቀርጸው፣ ለፕሮጀክቱ የሚሆን ገንዘብ ቆጥበውና በምዘና ብቃታቸውን አረጋግጠው ወደስራ እንዲሰማሩ በማድረግ የቴ/ሙ/ት/ስ/

ተቋማትን የጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች መፈልፈያነት ማረጋገጥና በቀጣይም በገበያ ተወዳዳሪ ሆነው እንዲገኙ በተሟላ 4ቱ የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን የድጋፍ ማዕቀፎች ማብቃት ሌላው የተቋማትን ትኩረት የሚሻ ወሳኝ ተግባር ይሆናል፡፡

4.10. የህብረተሰብ ተሳትፎ ማሳደግ

ስትራቴጂው ባስቀመጠው መሰረት የውጤት ተኮር ቴ/ሙ/ት/ስ/ ስርዓቱን በተሟላ ሁኔታ ለመተግበር የመላው ህብረተሰብ እና ባለድርሻ አካላት ተሳትፎ ወሳኝ ሚና ይኖረዋል፡፡ ስለሆነም በኀለበተ የህብረተሰብ ተሳትፎ በተለያዩ ሙያዎችና ደረጃዎች ሰልጥነው ወደስራ መግባት የሚችሉ የከተማና የገጠር ወጣቶችን በማሳመን ወደ ማሰልጠኛ ተቋማት እንዲመጡ በማድረግ፣ ለማሰልጠኛ ተቋማት ማስፋፋት የሀብት ምንጭን በማሳደግ፣ በሙያ ብቃት ምዘና ላይ የሚታዩትን የአመላካከት፣ የተደራሽነትና የጥራት ችግሮችን ለይቶ እንዲቃለሉ በማድረግ የውጤት ተኮር ስርዓቱን ውጤታማነት ማረጋገጥ ይገባል፡፡

ስለሆነም በቀጣዩ የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ ውስጥ የሕብረተሰብ ተሳትፎ ትኩረት እንዲያገኝ ቀጥሎ የተዘረዘሩት ግቦች ተቀምጠዋል፡፡

- ህብረተሰቡ ስለቴ/ሙ/ት/ስ/ ስትራቴጂ በቂ ግንዛቤ እንዲኖረው በማድረግ የሰልጣኝ ቅበላን ማሳደግ፣
- የተቋማትን ተደራሽነት ለማረጋገጥ በሚደረገው የተቋማት ማስፋፋትና ግንባታ ላይ ህብረተሰቡ በጉልበት፣ በገንዘብ፣በስልጠና መሳሪያ ግብዓት እና በእውቀቱ እንዲሳተፍ ማድረግ፣
- በየደረጃው ባለው የቴ/ሙ/ት/ስ/ አመራር ውስጥ የህብረተሰቡን የተደራጀ ተሳትፎ ማሳደግ፣ (በተለይ በሰልጣኞች ቅበላ፣ ጸረ ኪራይ ሰብሳቢነት ትግል፣ መነሻ ካፒታልና መስሪያ ቦታ ማመቻቸት)

4.11. ምርጥ ተሞክሮዎችን ማስፋፋት /Scaling up/

ያስቀመጥናቸውን ግቦች በላቀ ደረጃ በማሳካት የዘርፉን ውጤታማነት ለማረጋገጥ በአፈፃጸም ላይ የተመዘገቡ ምርጥ ተሞክሮዎችን ቀምሮ ማስፋት ወሳኝ በመሆኑ

በየደረጃው ያለ ግንባር ቀደም ፈፃሚና አስፈፃሚ ሃይል ተቀናጅቶ መንቀሳቀስ ይገባዋል። ከዞኖችና ከተቋማት የተገኘውን ምርጥ ተሞክሮዎችን በማስፋት ሂደት በየደረጃው በዘርፉ ግቦች አፈፃጸም ላይ የተመዘገቡ ምርጥ ተሞክሮዎችን በመቀመር ለሌሎች በማስተላለፍ በስፋት እንዲተገበር ይደረጋል።

የፋይናንስ ፍላጎት

ስትራቴጂያዊ ዕቅዱን ተግባራዊ ለማድረግ የፋትይናንሰ ፍላጎት መለየት ተገቢነት ይኖረዋል፡፡ ስለሆነም ለአምስት ዓመቱ ስትራቴጂክ ዕቅድ የሚያስፈልጉ የመደበኛና የካፒታል ፋይናንስ ፍላጎት እንደሚከተለው የተቀመጠ ሲሆን ይህ የፋይናንስ ፍላጎት ግምት ጊዜያዊ ግምት እንደመሆኑ መጠን የፋይናንስ ፍላጎቱ ካለው ነባራዊ ሁኔታ አንጻር ሊጨምር ውይም ሊቀንስ ይችላል፡፡

ለሴክተሩ የሚያስፈልግ በጀት

መደበኛ በጀት	3,581,241
ካፒታለ በጀት	0
ድምር	3,581,241

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና መምርየ የአስር ዓመት የፋይናንስ ፍላጎት

ዓመት	የ2,012 መነሻ	2,013	2,014	2,015	2,016	2,017	2,018	2,019	2,020	2,021	2,022	ድምር
መደበኛ በጀት	20,862,754	21,420,537	24,233,994	26,862,754	28,243,295	32,290,961	35,820,057	36,402,063	37,042,269	37,746,496	38,521,146	
ካፒታል በጀት	0	2,200,000	3,200,000	3,200,000	5,965,000	7,000,000	11,000,000	15,000,000	19,000,000	22,000,000	26,000,000	
ጠቅላላ በጀት	20,862,754	23,620,537	26,533,994	30,062,754	34,208,298	39,290,961	36,920,057	51,402,063	56,042,269	59,746,496	64,521,146	

ክፍል አምስት

የዕቅድ ዘመኑ መልካም ዕድሎችና ስጋቶች

5.1. መልካም ዕድሎች

- ግልጽና የሚያሰራ ፖሊሲና ስትራቴጂ መኖሩ፣ የጠራ የውጤት ተኮር ስርዓት ተሞክሮ (BENCHMARK) መኖሩ፣
- አገር አቀፍ የቴ/ሙ/ት/ስ/ ስትራተጂ የውጤት ተኮር ስርዓቱን ለዘለቄታው ኢንዱስትሪው ተረክቦ እንዲመራው አቅጣጫ ማስቀመጡ፣
- ለቻምበሮች (Chamber of Crafts, Chamber of Agriculture and Chamber of Commerce) መፈጠር መሰረት ሊሆኑ የሚችሉና መጠናከር ያለባቸው የጥ/አ/ ኢንተርፕራይዞች፣ የአርሶ/አርብቶ አደሮች፣ የመካከለኛና ከፍተኛ ኢንዱስትሪዎች የሰራዊት አደረጃጀቶች በተወሰኑ ኮሌጆች፣ ወረዳዎችና ከተሞች መኖራቸው፣
- የተወሰኑ የትኩረት ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች የሙያ ደረጃ ምደባና ብቃት ምዘና ተግባራት ላይ የባለቤትነት ሚናቸውን መወጣት መጀመራቸው፣
- በአለም አቀፍ ደረጃ በምርጥ ተሞክሮነት ሊወሰዱ የሚችሉ የሌሎች አገሮች የዳበሩ ልምዶች መኖራቸው እና ተደራሽ መሆናቸው፣
- በሁሉም የትምህርት ዝግጅት ደረጃ ያሉትን ዜጎች ተጠቃሚ የሚያደርግ የስልጠና ስርዓት መኖሩ፣
- የሲ ደረጃ አሰልጣኞችን በተቋማት በስፋት ማፍራት መቻሉ፣
- የሴቶችን ተሳትፎ ለማሳደግ ህገ መንግስታዊ ድጋፍ መኖሩና የሰልጣኝ ቅበላ የሴቶች ጥቅል ተሳትፎ 50% መድረሱ፣
- በየደረጃው የኢንዱስትሪ፣ ዩኒቨርሲቲና ቴ/ሙ/ት/ስ/ ተቋማት ትስስር መፈጠሩ፣
- የየትኩረት ዘርፉ የልማት ኢንስቲትዩቶች፣ የካይዘን ኢንስቲትዩት እና የኢንተርፕሪነርሽፕ ማዕከል አገራዊ አቅም መሆናቸው፣
- በመቀናጀት ቴክኖሎጂን 100% የመቅዳት አቅም የፈጠሩ አሰልጣኞች መኖራቸው፣
- የቢ ደረጃ አሰልጣኞችን ለማፍራት የሚያስችል ሳተላይት ተቋማት መቋቋማቸው፣
- በኮሌጁ ምርታማነቱንና ጥራቱን ለማሳደግ የካይዝን ትግበራ በስፋት መጀመሩ፣

- ህብረተሰቡ ለምዘና ያለው ግንዛቤ በመጨመሩ ከጊዜ ወደ ጊዜ የተመዛኝ ቁጥር እና የማለፍ ምጣኔ እየጨመረ መምጣቱ፣

5.2. ስጋቶች

- ለህዳሴ ጉዟችንና ለትኩረት ዘርፎች ግቦች ስኬት በዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ የተሰማራውንና አዲስ የሚቀላቀለውን የሰው ሃይል ብቃት ማረጋገጥ ወሳኝ መሆኑንና ሥራውንም የዕቅዳቸው አካል አድርገው የመተግበር አስፈላጊነት ላይ ያለው ሃገራዊ ግንዛቤ ዝቅተኛ መሆኑ፣ የአመራሩም ትኩረት ዘርፉ ለዕትዕ መሳካት ባለው ፋይዳ ልክ ላይደርስ ይችላል፣
- ለዘለቄታው የሙ.ያ ደረጃ ምደባን ብቃት ምዘናን በባለቤትነት እንዲመሩ የሚጠበቁ ቻምበሮች በሚፈለገው ፍጥነት ሚናቸውን መወጣት ወደሚያስችል አደረጃጀት ለማድረስ አሁን ያለው መነሻ ሁኔታ ደካማ መሆኑ፣
- የኢንዱስትሪ አሰልጣኝ የማፍራትና የኢንዱስትሪውን የሥራ ቦታ የማሰልጠኛ ማዕከል የማድረግ ተነሳሽነት አናሳ መሆን፣
- የቴ/ሙ/ት/ስልጠና በባህሪው ትልቅ ካፒታል የሚፈልግ በመሆኑ ከዘርፉ ጠቀሜታ አንጻር የፋይናንስ አቅም ማነስ፣
- ከዘርፉ ፈታኝነት አንጻር በየደረጃው ያለው አመራርና አሰልጣኝ ፍልሰት፣
- ሴቶች በልማት ላይ ያላቸውን ተጽዕኖ ተረድቶ አመራሩ ተሳትፏቸውን ለማሳደግ ቁርጠኛ ያለመሆን፣
- ሰልጣኞች በስልጠናቸው ማጠናቀቂያ ሳይበታተኑ መነሻ ካፒታል ቆጥበው፣ ፕሮጀክት አዘጋጅተውና ኢንተርፕራይዝ መስርተው የመውጣት ተግዳሮት፣
- በሁሉም ዘርፎች ለተሰማሩ ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች የውጭ ምርቶችን የሚተኩ ቴክኖሎጂዎችን ተደራሽ የማድረግ አቅም ውስንነት፣
- በየትኩረት ዘርፉ ያለውን የምርትና አገልግሎት አሰጣጥ ክፍተቶች በእሴት ሰንሰለት ትንተና ነቅሶ በማውጣት በአዋጭ ቴክኖሎጂ የመፍታት ተነሳሽነት አናሳ መሆን፣

- ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች ቴክኖሎጂን አብዝቶ ለተጠቃሚ ማድረስን አክብዶ ማየት፡፡
- የግል ተቋማት በቴ/ሙ/ት/ስ/ዘርፍ መንግስት ያወጣውን ፖሊሲና ስትራቴጂ ተቀብሎ ከመተግበር ይልቅ ሶፍት ትሬድ(soft trade) ላይ መንጠልጠል፡፡

ክፍል ስድስት

የክትትልና ድጋፍ አግባብ

6.1. ክትትል የሚደረግባቸው ዘዴዎች (ስልቶች)

- የዕቅድ ትግበራ መከታተያ ቅጾችን በመጠቀም፣
- ለአገልግሎት መስጫ፣ ለክትትልና የመረጃ አሰባሰብ የተዘጋጁ ሌሎች ቅፆችን በመጠቀም፣
- የዕቅድ አተገባበሩን በአካል ተገኝቶ በማየት፣
- በየጊዜው በሚደረገው ሪፖርቶች
- የተገልጋይ አስተያቶችን በማሰባሰብ ፣ በማደራጀትና በመተንተን፣
- ተገልጋዮችና ባለድርሻ አካላትን መድረክ ፈጥሮ በማወያየት…ወዘተ ናቸው፡፡

6.2. ድጋፍ ማድረግና ማማከር / Coaching and Advocacy/፣

በአፈጻፀም ክትትል የሚታዩ/የተገኙ / ውጤቶችን መሠረት በማድረግ ለዕቅዱ ትግበራ ስኬታማነት በየደረጃው ላሉ ፈፃሚ ኃይሎች ድጋፍ መስጠትና ማማከር ወሳኝ የክትትል ሥራ ተግባር ነው፡፡ የድጋፍና የማማከር ስራ ፈፃሚ ኃይሎች የዕቅድ አፈፃፀም ብቃት እንዲጎለብትና የወደፊት የሥራ አፈፃፀማቸው ይበልጥ እንዲሻሻል ያስችላል፡፡ ድጋፍ ማድረግና ማማከር ፈፃሚዎች አፈፃፀማቸው እንዲጎብትና ብቃታቸው ይበልጥ እንዲሻሻል ከማስቻሉም በላይ ለማበረታቻ እና ተጨማሪ ሥልጠና ለማሰብና ለማቀድ ያግዛል፡፡ ስለሆነም በዕቅድ ትግበራ ሂደት በየደረጃው የሚገኙ ፈፃሚ አካላት ድጋፍ

ማድረግና ማማከር የአፈጻፀም ክትትላቸው አካል አድርገው ሊተገብሩት የሚገባና በቲም ቻርተራቸውም ላይ በግልጽ ማኖር ይጠበቅባቸዋል፡፡

2.4 የባለ ብዙ ዘርፍ

2.4.1 ሥርአተ-ፆታን በልማት ከማካተት

በ2012 ዓ/ም ሥርአተ-ፆታን በልማት ከማካተትና ተጠቃሚነታቸውን ማረጋገጥ ተግባራትን መሰረት ያደረጉ ዋና ዋና ሰባት ግቦችንና በእያንዳንዱ ግብ ስር ዝርዝር ተግባራትን በማስቀመጥ ለዕቅዶቹ ማስፈፀሚያ የሚሆኑ አስቻይ ስልቶችን በመንደፍ ወደ ተግባር የተገባ ሲሆን በዕቅድ ዘመኑ እያንዳንዱ ግብና ተግባር የነበራቸው የአፈፃፀም ደረጃ ከዚህ እንደሚከተለው ተንትኗል፡፡

በሁሉም ኮሌጆች በፆታዊ ጥቃት ዙሪያ ለ500 ሰልጣኞች ግንዛቤ ማስጨበጫ ስልጠና በማዘጋጀት ለማሰልጠን ታቅዶ የተከናወነ ሲሆን 123 ወንድና 311 ሴት በድምሩ ለ434 ሰልጣኝ አሰልጣኝና ድጋፍ ሰጪ ሰራተኞች ግንዛቤ የተፈጠረ ሲሆን አፈፃፀሙም 87%:

በኮሌጆችም ሆነ በዞን ደረጃ መዋቅሩ ቢወርድና በየጊዜው እየጨመረ ያለውን የኮሌጆች ቁጥር ታሳቢ ያደረገ በክልል ላይ ያለ መዋቅር የሰው ሀይል ቢሰፋ አማካይ የተደረሰበትን የማደግ ምጣኔ በመጨመር ቀጣይ ዕቅዶችን በ30 በመቶ በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል:

ሴክተሩን ስትራቴጅ፣ዓላማና ተልዕኮ በበለጠ ለማስረጽ ሕብረተሰቡን መሰረት ያደረገ የግንዛቤ ማዳበሪያ ስራ መስራት በመቻሉና ግንዛቤውም ከጊዜ ወደ ጊዜ እየዳበረ በመወጣቱ፣

የ2 አመት ዕቅድ ክንውን በሚገመገምበት ወቅት ከ2011-2012 ዓ.ም ድረስ በአማካይ የተመዘገበው የማደግ ምጣኔ 26 በመቶ ስለሆነ ቀጣይ ከ2013 ጀምሮ እስከ 2022 ድረስ በየአመቱ በ26 ፐርሰንት በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል: በኮሌጆችም ሆነ በዞን ደረጃ መዋቅሩ ቢወርድና በየጊዜው እየጨመረ ያለውን የኮሌጆች ቁጥር ታሳቢ ያደረገ በክልል ላይ ያለ መዋቅር የሰው ሀይል ቢሰፋ አማካይ የተደረሰበትን የማደግ ምጣኔ በመጨመር ቀጣይ ዕቅዶችን በ50 በመቶ በማሳደግ ማቀድ ተችሎአል::

6.3. ድጋፍ በሚደረግበት ወቅት ሊወሰዱ የሚገባቸው ዋና ዋና እርምጃዎች፡-

ሀ/ ስህተቶች እንዳይፈፀሙ መከላከል፣

ስህተቶችን የመከላከልና የማስተካከል ተግባር መሠረታዊ ችግሮችን የመለየትና መንስኤዎቻቸውን ማወቁ ላይ ማተኮር አለበት፡፡ ሥራዎች በሚከናወኑበት ወቅት እንዳይደናቀፍና ስህተቶች እንዳይፈፀሙ አስቀድሞ መከላከል ይገባል፡፡

ስህተትን የመከላከልና የማስተካከል ሥራ ስኬታማ እንዲሆን ከተቋሙ ጀምሮ በተዋረድ የሚገኙ የሥራ ኃላፊዎች የፈፃሚዎችን የዕቅድ አፈፃፀም በቅርብ በመከታተል የተፈፀሙትን ስህተቶች ብቻ ሳይሆን ለስህተቶቹ መፈፀም ምክንያት የሆኑትን መንስኤዎች መርምሮ ማወቅና ምንጫቸውን ማድረቅ አለባቸው፡፡

ለ/ ማማከር፣

- አልፎ አልፎ ጥሩ የሥራ ውጤት ለማስመዝገብ የሚያስችሉ ምቹ የሥራ አካባቢ ተሟልቶላቸው በተጨባጭ ሊታይ የሚችል ውጤትና የግብ ስኬት የማያስመዘግቡ ፈፃሚዎች የሚኖሩበት አጋጣሚ ሊኖር ይችላል፡፡

6.4. የአፈፃፀም ግምገማ፣

የኮሌጁ አፈፃፀም ግምገማ በየዓመቱ እና በዕቅድ ዘመን አጋማሽና መጨረሻ እና ላይ ግምገማ የሚካሄድ ሆኖ የተጣሉ ዒላማዎችና ግቦች በትክክለኛና በተጨባጭ ሁኔታ ላይ የተመሠረቱ ስለመሆኑ፣ በስራ ላይ የዋሉ ግብዓቶች የሚጠበቀውን የዕቅድ አፈፃፀም ውጤት፣ ስኬትና ፋይዳ ማስገኘታቸው የሚለካበትና በቀጣዮቹ ጊዜያት ለሚታቀዱ ዕቅዶች መረጃዎችን ለማሰባሰብ የሚረዳ መሠረት ሆኖ ያገለግላል፡፡

የአፈፃፀም ግምገማ ለማካሄድ በቅድሚያ፡-

- ግምገማው የሚካሄድበትን መሠረታዊ ዓላማና የሚያተኩሩባቸው ጉዳዮች በክትትል ተለይቶ በቼክ ሊስት ተይዞ መፈፀም፣
- ግምገማው በማን ተካሂዶ ሪፖርት ለማን መቅረብ እንዳለበት በክትትል መለየት፣
- የግምገማው ደረጃ /scope/ በትክክል መለየትና የሚያስፈልገው ጊዜና በጀት በቅድሚያ ማሰብ ያስፈልጋል፡፡

በዚህም መሠረት የአፈፃፀም ግምገማ አካሄዱ፡-

- የኮሌጁ ዋናና ደጋፊ የሥራ ሂደቶችን፣
- ኮሌጁ በዲፓርትመንት የሚገኙ ስራ ሂደቶችን፣
- በየደረጃው ያለው እያንዳንዱ የሥራ ሂደት የራሱን አፈፃፀም እና የቲም አባላትን ግምገማ ማድረግ ይጠበቅበታል፡፡

የግምገማ ጊዜ፣

በአጠቃላይ እቅድ ተግባራዊ መሆን ከጀመረ የመጀመሪያዎቹ ስድስት ወራት በተከታታይ በዓመቱ መጨረሻ እና የስትራቴጂክ እቅድ ዘመኑ አጋማሽና ሲጠናቀቅ ሰፋ ያለ ጥልቅ ግምገማ በማካሄድ የተገኘው ውጤት ይመዝናል፡፡

እነዚህ ግምገማዎች መሻሻል የሚገባቸውን ችግሮች ለመለየትና ሊወሰዱ የሚገባቸውን የማሻሻያ እርምጃዎች ለመጠቆም የሚያስችሉ በመሆኑ በዞን ደረጃም ይሁን በየኮሌጆች ልዩ ትኩረት ተሰጥቷቸው የሚከናወኑ ይሆናል፡፡

የግምገማ ዘዴዎች፣

- እቅዱ ሲዘጋጅ የነበሩ መረጃዎችን ከአፈፃፀሙ ጋር በማመሳከር፣
- ከዕቅዱ በፊትና በኋላ የተስተዋሉ ለውጦችን በመገምገም፣
- ከአገልግሎቱ ተጠቃሚዎች በየጊዜው ተሰብስቦ፣ተደራጅቶና ተተንትኖ የተዘጋጀውን የተገልጋይ ዳሰሳ ጥናት ውጤት መሠረት በማድረግ፣
- በክትትል ወቅት የተጠናቀሩ መረጃዎችን በመመርመር እና
- የዕቅድ አፈፃፀም ሪፖርቶችን በመፈተሸ ይሆናል፡፡

ሪፖርት

ሪፖርት የዕቅድን አፈፃፀምን በተመለከተ በሩብ ፣ በግማሽና በዓመት በዞኑ የሥራ ሂደቶችና ኮሌጆች እየተዘጋጀ ለዞን መምሪያ የሚቀርብ ዝርዝር የክንውን አፈፃፀም የሚገለጽበት ነው፡፡ በሪፖርቱ ውስጥም ከኮሌጆች ጀምሮ እስከ ዞን መምሪያ ድረስ የታቀዱና የተከናወኑ ስራዎችን፣ የወጪ በጀት አጠቃቀምን፣ የተከናወኑ ሥራዎችና የበጀት አጠቃቀም ንጽጽር ያልተከናወኑ ሥራዎች ከነምክንያታቸው፣ በእቅድ አፈፃፀም ሂደት ያጋጠሙ ችግሮችና የተወሰዱ የመፍትሔ እርምጃዎች መካተት ይኖርባቸዋል፡፡

ዕቅድ ፈፃሚው በሦስት ወር፣ በስድስት ወር፣ በዘጠኝ ወር እና በዓመት ከዕቅድ ፈፃሚው ጀምሮ በየደረጃው ባሉ የሥራ ሂደቶች ሪፖርት ማቅረብ የሚጠበቅባቸውና በዕቅድ የትግበራ ወቅትም እንደ አንድ የመገምገሚያ መስፈርት የሚመዘኑበት ስለሆነ ትኩረት ተሰጥቶት በተቀመጠው የጊዜ ሠሌዳ መሠረት የተሟላና እውነተኛ ሪፖርት ማቅረብ ይጠበቅባቸዋል፡፡

ግብረ መልስ /feed back/

ለኮሌጁ ፈፃሚ አካላት /የስራ ሂደቶችና ሠራተኞች/ የተሰጣቸው ዕቅድ እንዴት እየተከናወኑ እንደሚገኙ፣ የትኞቹ ግቦችና ዒላማዎች በተፈለገው ደረጃ እየተከናወኑ የትኞቹ በተፈለገው ደረጃ እንዳልተከናወኑ በሚመለከታቸው ክፍሎች፣ በዕቅድ ዝግጅት፣ ክትትልና ግብረ-መልስ የስራ ሂደትና በስራ ሂደት ባለቤቶች …ወዘተ ምላሽ እንዲሰጣቸው ይደረጋል፡፡

ለዚሁ ከስራ ባልደረቦች፣ ከስራ መሪዎች፣ ከወቅታዊ ሪፖርቶች እና ከተገልጋይ አስተያየት የተገኙ መረጃዎች ለግብረ-መልስ ግብዓቶች ይሆናሉ፡፡

ማንኛውም ግብረ መልስ የሚሰጥ አካል ቀጥሎ ያሉትን ነጥቦች መሠረት ሊያደርግ ይገባል፡፡

ግልጽና ተጨባጭ

በኮሌጁ የሚሰጠው ግብረ-መልስ በስራ ላይ ሊውል የሚችልና በተጨባጭ ከተቀመጡ ግቦች፣ ዒላማዎችና ተግባራት አፈፃፀም መለኪያዎችን ሊያመለክት ይገባል፡፡ ለምሳሌ፡- ፈፃሚው ከተቀመጡ ግቦችና ዒላማዎች አንፃር ያለበትን አፈፃፀም ደረጃ በማነፃፀር ይሆናል፡፡

ፈጣንና ወቅታዊ

የሚሰጠው ግብረ-መልስ የመምሪያዉን የሥራ አፈፃፀም የተሻለ ለማድረግ ይረዳል፡፡ ስለሆነም የስራ ሂደቶች እና ሠራተኞች የዕቅድ አፈፃፀማቸው በምን ደረጃ ላይ እንደሚገኝ ፈጣንና ወቅታዊ ምላሽ ሊሰጣቸው ይገባል፡፡ በየትኛውም ደረጃ በታዩ ክፍተቶችና ጠንካራ

ጎኖች ላይ የሚሰጥ ግብረ-መልስ መረጃው በተገኘ ከአንድ ወር ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ክትትልና ግምገማ ባደረገው አካል ይተላለፋል፡፡

ገንቢ ግብረ-መልስ

በኮሌጁ በየትኛውም ደረጃ የሚሰጥ ግብረ-መልስ የስራ ሂደቶችና ሠራተኞች የአፈፃፀም ደረጃቸውን ለማሻሻል የሚረዳ በመሆኑ በእውነትነት ላይ የተመሠረተና የተሠሩ በጎ ሥራዎችን በማስቀደም በሥራቸው ሂደት ያጋጠማቸውን ጉድለቶችን እንዲያሻሽሉ ገንቢ አስተያየቶች የያዘ መሆን ይኖርበታል፡፡

ከኮሌጁ ተገልጋችና ባለድርሻ አከላት ጋር ሊኖር ስለሚገባ መስተጋብርና ሀላፊነት ሴክተሩ ከሌሎች አካላት ጋር የሚኖረው ግንኙነት በሁለት የተከፈለ ሲሆን እነዚህም ተገልጋዮችና ባለድርሻ አካላት ናቸው፡፡

ሴክተሩ የተለያዩ አገልግሎቶችን የሚፈልጉ ዋና ዋና ተገልጋዮች

የኮሌጆች፣ አሠልጣኝ መምህራን፣ ሠልጣኞች፣ ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች፣ ኢንዱስትሪዎች፣የግል ባለሀብቶች፣መያድ ሲሆኑ ባለድርሻ አካላቱ ደግሞ የዞኑ መንግሥት፣ ሴክተር መ/ቤቶች ናቸው፡፡

በዚሁ መሰረት የኮሌጁ ተገልጋዮች ከሴክተሩ የሚጠብቁትን አገልግሎትና ከባለድርሻ አካላት ጋር ስለሚኖር ግንኙነትና ከሴክሩ የመጠበቀውን ተግባርና ሀላፊነት ከዚህ እንደሚከተለው ለማሳየት ተሞክሯል፡፡

የዲፓርትመንቶች

ለስልጠና አስፈላጊውን በጀት መመደብ፣ የውስጥ አቅም ግንባታ፣ ወቅታዊ ድጋፍና ክትትል…

አሠልጣኝ መምህራን

ተከታታይ የሆነ አቅም ግንባታ፣ ፍትሀዊ ዝውውር፣ ምደባና የደረጃ ዕድገት…ሠልጣኞች ፡-ወቅታዊና ፍትሀዊ ምልመላና መረጣ ፣የተሟላና ደረጃውን የጠበቀ 70/30 የትምህርት አሰጣጥ፣ጥራትና ደረጃው የተጠበቀ የብቃት ምዘና ሥርዓት…ጥ/አ/ኢንተርፕራይዞች፡-ጥራትና ደረጃው የተጠበቀና ውጤታማ የኢንደስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት፣