

ክፍል አንድ

መግቢያ

የትምህርትና ስልጠና ግብ በሰልጣኞቹ የከስልጠና በኋላ ህይወት ላይ የባህሪ ለውጥ ማምጣት መሆኑን በርካታ ምሁራን ይስማሙበታል። የቴ/መ/ት/ስ/ መርሃ-ግብርም በአመዛኙ የጊዜንና ርቀትን ጽንሰ-ሃሳብን በለወጠውና ዓለምን በቅርብ ያለች መንደር የቴክኖሎጂ እድገት ላይ ያተኮረ ስለሆነ ስልጠናው ከገበያው ፍላጎትና በፈጣን ለውጥ ላይ ካለው የቴክኖሎጂ ሽግግር ጋር አብሮ እየተራመደ መሆኑን የማረጋገጫ መንገድ የግድ ያስፈልጋል። ምክንያቱም የታለመው ግብ እየተደረሰበት ካልሆነ በስልጠናው ሂደት የፈሰሰው የው ሃይል፣ የጊዜና የገንዘብ ግብዓት በሙሉ ብክነት ስለሚሆን የመርሃግብር ውጤታማነትም ሆነ ውድቀት ከሚለካባቸው መንገዶች አንዱና ምናልባትም ዋነኛው የድህረ-ስልጠና ክትትል ጥናት ስለሆነ ሰልጣኞቹ ከተመረቁ ከአንድ ዓመት አስከ አንድ ዓመት ከመንፈቅ ቆይታ በኋላ የምሩቃኑን ሁኔታ (በስራ መሰማራት አለመሰማራታቸውን ማጥናት ያስፈልጋል ።

የአብክመ ቴ/መ/ት/ስ/ማስፋፊያ ኤጀንሲ በክልል ደረጃ ራሱን ችሎ በህግ ከተቋቋመበት (1994 ዓ/ም) ጀምሮ በርካታ ወጣቶችን በተለያዩ የስልጠና መስኮችና ደረጃዎች ሲያስመርቅ ቆይቷል። ምሩቃኑም ከማሰልጠኛ ተቋማትና ከአለማማጅ ድርጅቶች ባገኙት ስልጠና ራሳቸውን ከመቻል አልፎ ሌሎችንም ያገዙበት ሁኔታ መፈጠሩን ቀደም ባሉት ዓመታት የተደረጉ የድህረ-ስልጠና ክትትል ጥናቶች ያመላክታሉ። ይህ ለድህነት ቅነሳ ስትራቴጂያችን ትልቅ ድል ነው። ምክንያቱም በርካታ ስራ አጥ ወጣቶች የስራ እድል ማግኘትና ራሳቸውን መለወጥ በመቻላቸው ነው።

ይሁን እንጂ ውጤቱ ያለምንም ውጣውረድ የተገኘ አይደለም።-ለመራሃግብር ግንዛቤ አለመኖር፣ የሰልጣኞችና የስራ ላይ ልምምድ ሰጪ ተቋማት ቁጥር አለመጣጣም፣ በየሙያው በክህሎት የተካኑ አሰልጣኞች አለመኖር፣ የሰልጣኞቹም ሆነ የህብረተሰቡ ለቴ/መ/ት/ስ/ መርሃ-ግብር የነበራቸው አመለካከት የሰነፎች ማጠራቀሚያና የጊዜ ማሳለፊያ ዓይነት የነበረ መሆኑ የስልጠና ጥሬ ዕቃዎችንም ሆነ ሌሎች አስፈላጊ ማሻሻያ ለማሟላት የበጀት እጥረት መኖር ከብዙ ጥቂቶቹ ነበሩ። እስካሁንም ሙሉ ለሙሉ ተቀርፈዋል ለማለት አይደፈርም። ሆኖም የተደረጉት ጥናቶች (የገበያ ፍላጎትና የድህረ-ስልጠና ክትትል) ያስገኛቸውን ውጤቶች በመመርኮዝ አውንታዊ ለውጦች መመዝገባቸው አሌ የሚባል አይደለም። የተወሰኑትን ብቻ ለመጠቃቀስ ያህል በርካታ አዳዲስ የስልጠና መስኮች ተከፍተዋል፣ ገበያው ያልፈለጋቸው የስልጠና መስኮችና የስልጠና ደረጃዎች (10+1) ተቋርጠዋል፣ የአሰልጣኞቹ የትምህርት ደረጃ በተቀኛጀና ተከታታይ በሆነ የክረምት ስልጠና በእጅጉ ተሻሻሏል፤ በስልጠናው ሂደት የተከሰቱ የክህሎት ክፍተቶችን በአጫጭር ስልጠናዎች ለማጥበብ ተሞክሯል፤ ተከታታይና ጥልቅ የሱፐርቪዥን አገልግሎቶችም የራሳቸውን ዕገዛ አድርገዋል፤ ለየተቋማቱና ኮሌጆቹ ሃላፊዎችና ፕሮጀክቶች ካውንስለሮች በተደረገው የግንዛቤ ማስጨበጥ ስራ የጥናትና ምርምር ባህል እየተሻሻለ መጥቷል፤ የተወሰኑት ተቋማት ደረጃ ውደ ኮሌጅነት ከፍ ብሏል/ በክልሉ ሶስት ብቻ የነበሩት አሁን ዘጠኝ ደርሰዋል/፤ የምሩቃኑን ህይወት ከመለወጥ አንጻር የሚጠበቅባቸውን የሃላፊነት ተሳትፎ ለማሳደግ ለየአካባቢው አስተዳዳሪዎችና የየሴክተር መስሪያ ቤቶች ሃላፊዎች ግንዛቤ ለማስጨበጥ

ተሞክሯል። ሙሉ-በሙሉ ባይሆኑም እንኳን በእንዚህ ለውጦች ውስጥ የጥናቶቹ በተለይም የድህረ-ስልጠና ክትትል ጥናት ጉልህ አስተዋጽኦ አበርክቷል። ይህም ጥናት የ1998ዓ/ም ምሩቃንን በተመለከተ የተዘጋጀ ነው።

1.1. የጥናቱ መነሻ / Statement of the problem/ ትምህርትና ስልጠና ውጤታማ

ሊሆን የሚችለው ለኢኮኖሚያዊ እገዛ ጠቀሜታ ያለው ሲሆን መሆኑን Ready V.2005 በኢንፎርቴት /<http://www.hsrb.ac-za/publication-keyboard-1045.phtml>)/ ባሰራጨው ጥናቱ በሚከተለው መልኩ ይገልጻል።

Access to learning is still determined by access to economic resources. Thus, the continuity of the TVET program is highly determined by the employment opportunities (be them wage or self employment) the TVET graduates obtained. In the first place, personnel in the TVET management will get base to prevent wastage in the education and the training program. Secondly, such a research will help to decide on training fields either to be strengthened or terminated.

ይህንን ጥናት ለማከናወን ያነሳሱት መሰረታዊ ምክንያቶችም እነዚህ የስልጠና ብክነትን የማስቀረትና የሚጠናከሩትን መቋረጥ ከሚገባቸው በመለየት በየኮሌጆቹና ተቋማቱ ተገቢ የትምህርትና ስልጠና መርሃ-ግብር እንዲኖር የማድረግ ጉጉቶች ናቸው። የክልሉ ቴ/ሙ/ት/ስ/ማስፋፊያ ኤጅንሲም የስልጠና ሂደቱን ውጤታማነት የጥናት ስራዎችን ጨምሮ በተለያዩ መንገዶች ሲከታተል ቆይቷል። በተለይ የድህረ-ስልጠና ክትትል ጥናት ምሩቃኑ በየሰለጠኑባቸው የስልጠና መስኮች ያሉባቸውን ጠንካራና ደካማ ነጥቦች ለይቶ ከማሳየት አንጻር ጉልህ ሚና ሲጫወት ቆይቷል። በጥናቱ መነሻነትም በስልጠና መስኮች ደረጃ፣ በግብዓት፣ በአሰልጣኞች የትምህርት ደረጃ እና በመሳሰሉት በርካታ መሻሻሎች ተደርገዋል። እነዚህ ሁኔታዎች ያሳዩአቸውን ሁለንተናዊ ለውጦች በየዘመኑ መገምገሙ ደግሞ መርሃግብሩ ከቴክኖሎጂው ፈጣን ለውጥ ጋር ካለው ትስስር አንጻር ወሳኝነት አለው።

ILS 2002 (AN EVALUATION REPORT ON THE EXPANDED TRACER STUDY OF SY 2000-2001 POST-SECONDARY GRADUATES) በሚል ርዕስ ባካሄደው ጥናት ላይ የድህረ-ስልጠና ክትትል ጥናትን ጠቀሜታ በሚከተለው መልኩ አስፍሮታል፡-

... undertaken to ascertain the effectiveness of technical vocational education and training (TVET) programs of all TVET institutions as manifested by the employability of its graduates. The results of this study serve as benchmark in determining performance in the provision of middle-level skills development services of the different TVET players of the regions. It is envisioned to provide signals on the kind of jobs TVET graduates go into; their income levels; the length of job search before landing their first job; and the certification, among others. Sub-module of the study was the evaluation of the PESFA graduates during the same period.

ሊኖሩት የሚችሉ ዝርዝር ዓላማዎችንም እንደሚከተለው አስቀምጧል።

- የመምሩቃኑን የመቀጠር ዕድል፣ የገበዩትን ክህሎት በስራ ዓለም የመተግበር ብቃት ወዘተ ለመገመት/Estimate the employment, absorption and skills utilization rate of TVET graduates... /
- የገቢ ምንጭ ደረጃቸውን ለመገመት/Establish the income levels of the employed graduates/
- ሥራ ለመፈለግ የሚወስዱባቸውን አማካኝ የጊዜ መጠን ለመገመት/Estimate average length of job search; /
- ምሩቃን የተሻለ የመቀጠር ዕድል ያሳዩባቸውን የስልጠና መስኮች ለመለየት/Provide indications on courses for which graduates have better chance of employment;/
- የቴ/ሙ/ት/ስ/ምሩቃን የሚቀጠሩባቸውን የስራ መስኮች ለመገምገም/Analyze the type of employment the TVET graduates find a job;/
- በሰለጠኑትና በልምድ በሚሰሩት ምሩቃን መካከል ያለውን የብቃት ደረጃ ልዩነት ለማወዳደር/Compare the performance of competency assessment passers vs. non-passers in terms of employment; /
- ያለመቀጠር ምክንያቶችን ለመለየት/Identify reasons for unemployment;/

1.2. የጥናቱ ዓላማ/ purpose of the study/

የዚህ ጥናት ዓላማ የ1998 ዓ/ም ምሩቃን በሰለጠኑባቸው የሙያ መስኮች ምን ያህል ተጠቃሚዎች እንደሆኑ በማረጋገጥ ተጠናክረው የሚቀጥሉትንም ሆነ መስተካከል ያለባቸውን ሁኔታዎች መጠቆም ነው። **ILS 2002 የድ/ስ/ክ/ጥናትን አላማ ሲገልጽ** Generally, the study aims to assess the efficiency and effectiveness of TVET programs being conducted by the TESDA Training Centers, TESDA Administered Schools and private TVET providers. The results of the study will serve as a tool in determining policy recommendations that will guide TESDA in its planning and policy making functions for the whole sector.

1.3. የጥናቱ ጠቀሜታ/ Significance of the study/

የዚህ ጥናት በአግባቡ መከናወን የሚከተሉት ጠቀሜታዎች ይኖሩታል፡

1. ምሩቃኑን የተሻለ ተጠቃሚ የደረጉትን ካላደረጉት የስልጠና መስኮችና ደረጃዎች ለይቶ ያሳውቃል።
2. ምሩቃን የራሳቸውን ስራ በመፍጠሩ በኩል ስላሳዩት ለውጥ ፍልጭ ይሰጣል።
3. የዘመኑን የስልጠና ሂደት ዉጤታማነት ለመገምገምም እንደመነሻ ሆኖ ያገለግላል።
4. የስልጠናውን ሂደት የተቃና ለማድረግ በቀጣይ ሊወሰዱ የሚገባቸውን ርምጃዎች

በተመለከተ መነሻ ነጥቦችን ያመለክታል
5.በርዕሱ ዙሪያ ለሚካሄዱ ቀጣይ ጥናቶችም ፍንጭ ሊሰጥ ይችላል፡፡

1.4. የጥናቱ ወሰን/ Delimitation of the study/

ጥናቱ አዲስ ከተከፈቱት ከዓለም ከተማ፣ ከሚሴ እና ሰቆጣ በስተቀር ሁሉንም ተቋማትና ኮሌጆች ያካትታል፡፡

1.5. የጥናቱ እጥረቶች/ Limitation of the study/

ስለሁሉም ምሩቃን ተዓማኒነት ያለው መረጃ ለመሰብሰብ በየስለጠና መስኮቹና በየደረጃዎቹ ስለተመረቁት ስለእያንዳንዱ ምሩቅ መረጃ ማግኘት ያስፈልጋል፡፡ ይሁን እንጂ በሰው ሃይል ፣ በጊዜ፣ በበጅት እንዲሁም የእያንዳንዱን ምሩቅ አድራሻ ማግኘቱ አስቸጋሪ በመሆኑ ይህንን እውን ማድረግ አልተቻለም፡፡ ስለሆነም የተደረሰባቸው ደምዳሜዎች ተቋማትና ኮሌጆቹ ስለአብዛኞቹ ምሩቃን የላኳቸውን መረጃዎች በመንተራስ መሆኑን አንባቢው ልብ ሊል ይገባል፡፡ በተጨማሪም ጥናቱ ከምሩቃኑ በቀጥታ በተሰበሰበ መረጃ ላይ የተንተራሰ ባለመሆኑ የቅጥር ሀኔታዎችን ያመቻቹትንም ሆነ የገደቡትን ውስጣዊና ውጫዊ ሀኔታዎችን መሰል ጉዳዮችን በተመለከተ ዝርዝር መረጃ መግኘት አልተቻለም፡፡

ክፍል ሁለት

2. የተዛማጅ ጽሁፎች ቅኝት

2.1.ገበያ- መር ስልጠና/ Demand driven training/

የስልጠና መስኮችንም ሆነ የስልጠና ደረጃዎችን የሚወስነው ያለው የገበያ ፍላጎት ነው፡፡ በምን ስራ ላይ መሰማራት እንደሚያስፈልግ ከመወሰኑ አንጻር የገበያው ውጤታማነት፣ የፖለቲካው መረጋጋት እና ለኢነቨስትመንት አመቺ የሆነ ፖለቲካዊ አካባቢ/የታክስ ስርአቱ፣ መሰረተ-ልማቶች ወዘተ/የሚጫወቱት ሚና ጉልህ የሚቻወት መሆኑ በሚከተለው መልኩ ተባራርቷል፡፡

The market is dominated by large co-operations, which decide, freely where to invest and thus create jobs and wealth. In deciding where to invest, the main factors of importance are the efficiency of the labor market force (the produces output per salary unit) the political stability of the concerned region, and the political environment fro investment (taxation, infrastructures.) This, is a consequence of the internationalization of capital, the wealth of a nation depends to an unprecedented degree on the qualifications of its labor force.

በአሁኑ ጊዜ የሚታዩት እንደ ግሎባላይዜሽን ፣ የስራው ዓለም ፣ የቴክኖሎጂው ፈጣን ዕድገት ወዘተ ያሉት አለም-ዓቀፋዊ ሀኔታዎች አላዳዲስ ሀኔታዎችን እያስከተሉ ነው ፡፡ በመሆኑም የመንግስት ሃላፊዎችን፣ አስተዳዳሪዎችን ፣ አሰልጣኞችን፣ ተመራማሪዎችን እና ሌሎች ባለሙያዎችን ጨምሮ በርካታ በቴ/ሙ/ት/ስ/ መስክ የሚሰሩ ሰራተኞች የስልጠናው ሂደት ከነባራዊ ሀኔታ ጋር እንዴት ሊጣጣም እንደሚገባው በጋራ የመወያያና የመፈተሽ ጊዜ መምጣቱን ይስማሙበታል፡፡

Now a day a new environment is created by trends such as the globalisation of trade, the labour market and the rapid advancement of technology. Thus, many people working in the field of technical and vocational education including government officials, administrators, teachers/trainers, researchers and specialists feel that it is time for all parties concerned to discuss and to examine how the field should adapt to its new circumstances

በ21ኛው መቶ ክ/ዘመን ትምህርትና የስራው ዓለም የሚገጥሟቸውን ፈታኝ ሁኔታዎች/ challenges/ቡቴ/ሙ/ት/ስ/መርሃ-ግብር የዩኔስኮ አጋር የሆኑት እንደ ILO, UNIDO, and European Training Foundation ወዘተ ድርጅቶች ለኮንግረሱ በቀረቡት በሚከተሉት ነጥቦች ለላይ ጥልቅና ሰፊ ውይይቶችን አካሂደዋል፡፡

1. ትምህርትና ስልጠና የሚገጥሙት ሁኔታዎች-የስራው ዓለም ፍላጎት-/Challenges to education and training: the changing demands of the world of work in the twenty-first century;
2. የትምህርትና ስልጠና ስልቶችን ለእደሜ ልክ ማሻሻል /Improving systems providing education and training throughout life;
3. የትምህርትና ስልጠና ሂደቱን ማሻሻል /Reforming the education and training process;
4. ቴ/ሙ/ት/ስልጠናን የማስተዋወቅ ስራ/ Promoting access of special groups to Technical and Vocational Education and Training (TVET);
5. የመንግስትና አጋር ድርጅቶችን ሚና ማጎልበት/Changing role of government and social partners in TVET;

2.2. ቡቴ/ሙ/ት/ስ/ መርሃ-ግብር ዓለም አቀፋዊ ትብብርን ማዳበር

2.2.1. ቅድሚያ የሚሰጣቸው መስኮች/Priority TVET areas/

በቅርቡ በአኤዩ¹/RST Department (June 2006): “Recommendations from member states on how to revitalize VTE in Africa”. /በ18 የአፍሪካ ሃገሮች የቴ/ሙ/ት/ስልጠናን ሁኔታ በተመለከተ በተጠናው ጥናት እንደተረጋገጠው የቴ/ሙ/ት/ስ/ ፕሮግራም ቅድሚያ ሊሰጠው የሚገባ የትኩረት አቅጣጫ ነው፡፡ በዚህም መሰረት የሚሰጡት የቴ/ሙ/ት/ስ/ መስኮች ካላቸው ጠቀሜታ አንጻር በቅደም ተከተል እንደሚከተለው ተቀምጠዋል፡፡

- 1) የግብርናው ክፍለ ኢኮኖሚ The agricultural sector receive the highest priority,
- 2) የጤናና የውሃ public health and water resources,
- 3) ኃይልና አካባቢ ጥበቃ/energy and environmental management,
- 4) information and communication technologies,
- 5) ግንባታና ጥገና construction and maintenance,
- 6) እና መልካም አስተዳደር good governance.

ከግኝቶቹ መጨረሻ የተደረሰበትን ድምዳሜም በተመለከተም በእነዚህ በተመረጡ መደቦች ውጤት ተኮር የሆነ ሥርዓተ ትምህርት መቅረጽ ለስራ ፈጠራ የኮምፒዩተር ክህሎት፣ እረርሻና የግንባት ስራ ዙሪያ ትኩረት ሰጥቶ መስራት የሚያስፈልገውን መሆኑን አስምሮበታል።

...The development of appropriate competency-based curriculum in these areas and compulsory implementation of TVET programmes for students in strategic fields such as entrepreneurship, computer literacy, agriculture, and building construction.

የእድ-ጥበብ እና መሰል ከባቢያዊ ትክኖሎጂዎችን/ indigenous technologies/ የማስተዋወቁ ስራም ለአፍሪራካ እድገት ቅድሚያ ከሚሰጣቸው መካከል መሆኑን ጥናቱ አስምሮበታል። አያይዞም ቁልፍ ክህሎትና ተወዳዳሪነት ሊኖራቸው ያስፈልጋል ተብለው በጥናት የተረጋገጡትን እነዚህን የስልጠና ሴክተሮች እንደሚከተለው ባጭር ባጭሩ አብራርቷቸዋል። እነዚህን የስልጠና መስኮች የማስተዋወቁ መሰረታዊ ዓላማም ድህነትን ለመቀነስና የሚሊኒየሙን ግቦች ለነድረስ እንደደሆነ ከጥናቱ መረዳት ተችሏል።

2.2.2. የባለድርሻዎች ሚና

ተገቢ የሆነ የህይወት ልምድ/ life-long learning/ ተከታታይ የሙያ መሻሻል/ life-long career development/ እና ዘላቂ የቅጥር ሁኔታን ለማመቻቸት ፣ በስራው ዓለም መቃኘት ያለባቸውን ለውጦች ለማረጋገጥ ፣ በስልጠናና ስልጠናውን ከገባያው ፍላጎት ጋር በማጣጣሙ ወዘተ በኩል የባለድርሻዎችን ሁለንተናዊ አጋርነት ከግምት ውስጥ ማስገባት ያስፈልጋል። ስልጠናውም ውጤታማ የሚሆነው ስልጣኑ በጠቃሚ ልምድ የማካበት ሃይት ውስጥ ንቁ ተሳትፎ እንዲኖረው ሲደረግና ለዚህም የስራ ላይ ልምምድ ሰጪ ድርጅቶች መኖር ወሳኝ መሆኑን በሚከተለው መልኩ ተብራርቶ እናገኘዋለን።

What are the changes in the world of work that must be addressed by adult education to ensure the genuine implementation of life-long learning, life-long career development and life-long employment? To ensure that the above question is addressed adequately it was asserted that we must increase the role of the social partners in training and link training to the labour market. In conjunction with this, it was recognized that learning takes place by active participation of the learner, and by genuine and relevant experience. Thus, the availability of enterprise to provide genuine and relevant experience to the learner is vital. In this regard also, trade unions must assume a very significant role in ensuring that this occurs.

2.2.3. ሥራ አጥነትና ቴ/ሙ/ት/ስ/ Unemployment vs TVET training/

የሰው ኃይል ተቀጣሪነትና አምራች ዜጋነትን ለማረጋገጥ ትምህርትና ስልጠና ከቅጥሩ ዓለምና ከኢኮኖሚያዊ ብልጽግና ጋር ትስስር እንዲኖረው ያስፈልጋል። ሥራ አጥነት የሰራው ዓለም ለውጥ ዋናው ውጤት መሆኑን የገለጸው ይህ ጥናት ከለውጦቹ መካከል የሚከተሉትን በአባይነት ያስቀምጣል።

- የኢኮኖሚው አለማቀጠል ባህሪ/the globalization of the economy, /
- የመደበኛ ያለሆነው ስልጠና ሴክተርና አነስተኛ የንግድ ስራዎች ጠቀሜታ እየጨመረ መምጣቱ በአንድ በኩል እና የዘርፉን መዘንጋት በሌላ በኩል የፈጠሩትን ክፍተት ማጥበብ ማስፈለግ/ the increasing significance of the non-formal sector and small business on the one hand, yet the neglect to address the needs of this sector on the other hand. Efforts must be made to construct bridges between formal and non-formal education in an effort to ameliorate this neglect. This neglect often resulted from the fact that this sector does not have the political muscle to compete with large scale enterprise and multinational organizations. /
- የሰራተኞች ተለያዩ ምክንያቶች ከቦታ ቦታ መንቀሳቀስ/the mobility of workers through migration, through displacement resulting from political and social upheaval creating large numbers of refugees. /
- ለሴቶች እየተሰጠ ያለው ግምት እየተሸሻለ መምጣቱ/The changing philosophy and concerns of people with respect to the role of females within the workforce, of the disadvantaged, the handicapped. /
- የቴክኖሎጂው ፈጣን እመርታ/The speed of technological development, urbanisation, excessive population growth and even the rapid spread of corruption within the political and economic arenas. /
- የኢኮኖሚው ልዩ የለውጥ ሁኔታዎች/The particular situations of economies in transition. / considerable emphasis was placed on the need for
 - quality assurance,
 - for the developing of standards,
 - for counseling and guidance,
 - for relevance,

- for flexibility and
- that instructors and apprentices need to be linked to specific projects to increase the likelihood of relevance in their teaching and learning.

2.4. ጋይዳንስና ካውንስሊንግ በቴ/ሙ/ት/ስ/ ሂደት

በኢትዮጵያ ብሎም በክልላችን ደረጃ የቴ/ሙ/ት/ስ/መርሃ ግብር እምብዛም የዕድሜ ባለፀጋ ስላልሆነ በዘርፉ ተከታታይ ሙዊ እገዛ የሚያደርግ ባለሙያ ሊመደብለት ያስፈልጋል። ይህ ባለሙያ ሊያከናውናቸው የሚችላቸውን የእገዛ ዓይነቶች በተመለከተ የሚከተሉትን ማስተዋል ይመከራል።

1. Vocational guidance needs to be a life-long process in the face of the considerable job change that persons can expect today.
2. In the light of the considerable dislocation that people experience through unemployment, underemployment, job change,
3. The need for developing different competencies to be employable,
4. Counselling ought to be broadened to assist people to face the stress and trauma that these realities produce.

ምሩቃን በስራው ዓለም ውጤታማና ተጠቃሚ እንዲሆኑ የጎልማሶች ትምህርት ከአጠቃላይ ትምህርት፣ ከቴ/ሙ/ት/ስ/፣ ከከፍተኛ ትምህርት እና ከስራ ላይ ልምምድ ሂደት ጋር ቀጥተኛ ትስስር ሊኖራቸው ይገባል። How should adult education articulate with general education, technical and vocational education, higher education, and with training within the workplace in order to support the maintenance of people as effective and efficient employees within the world of work? Again, it was generally agreed that education and training must be More efficient, More accessible, More student-centered, More flexible, More relevant, Recurrent, Possibly modularized and competency based, Available through distance education, With more effective teachers and trainers, and Include significant on-the-job training with the supervisors of this area of learning being given appropriate pedagogical development in order to assume this additional area of their employment responsibilities. There is an essential need for all providers of education and training for the world of work, including higher education, to articulate with each other in such a way as to provide genuine life-long learning, and, as far as is possible, a seamless career path. This includes a more genuine attempt to recognize international qualifications and experience.

2.5. በስልጠናው ሂደት የሚያጋጥሙ አስቸጋሪ ሁኔታዎች

1. የአላማማጅ ድርጅቶች ተነሻሽIt was felt by some that enterprise was frequently not enthusiastic
2. ስልጠናው ከስራው ዓለም ጋር አለመጣጣሙ sometimes formal education did not give the support to learning within the employing enterprise that is necessary.
3. በርካታ መያዶች የትምህርቱን ዘርፍ ለስራው ዓለም ተስማሚ ከማድረግ አንጻር መጫወት የሚገባቸውን ሚና አለማበርከታቸው Many NGOs are not assuming their important role in education for the world of work.
4. ለሙያ ማሻሻልና ለትምህርት ዕድል ምቹ ሁኔታዎች አለመኖረር Unnecessary barriers are placed to further education and career development.
5. በመደበኛና በኢ. መደበኛ ፕሮግራሞች ለተገባዩ ክህሎቶች እዕወውቅና አለመስጠት Prior learning and experience is not recognized in such a way as to encourage a seamless career path.
6. የጾታ፣ የዘር፣ ወዘተ ልዩነቶች መኖር Discriminatory factors such as sex, race, creed, class, or spurious measures of academic ability and potential

