

مؤسسة التدريب المهني

الخطة الإستراتيجية (2015 – 2019)

آذار – 2015

آخر تعديل (تشرين ثاني 2017)

"ان دورة الحياة البشرية في تغير مستمر، وفقا لذلك فان المنظمات والنظم الاجتماعية والبشرية تتطور مع التغيرات المستمرة في الهياكل والسياسات والاستراتيجيات والعمليات والتكنولوجيا والاشخاص والادارة . لذا فان مواكبة التغيرات التكنولوجية وإعادة الاصلاح والهيكلة وإعادة الهندسة الذاتية ووضع الخطط والاستراتيجيات المستقبلية امر ضروري للبقاء في عالم الغد..."

الخطة الإستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني للأعوام (2015-2019)

الإعداد والإشراف

المهندس هاني خليفات/ مدير عام مؤسسة التدريب المهني	المهندس عبد الحميد الوريكات/ مدير مديرية الموارد البشرية
المهندس إبراهيم الطراونة / مساعد المدير العام للشؤون الفنية	السيد محمود كرامة /عضو فريق استدامة هيكله مؤسسة للتدريب المهني
السيد عمر قطيشات/ مساعد المدير العام للشؤون الإدارية والمالية	السيد أشرف الكدش/ رئيس قسم الدراسات
الدكتور محمود الديسي/ مساعد المدير العام لشؤون التدريب	السيد رأفت الصوافين/ مدير وحدة تطوير الأداء المؤسسي
المهندس علي البدارين/ مدير مديرية التخطيط والتعاون الدولي	السيدة لينا شنيور/ رئيس قسم إدارة التغيير

تم تطوير وتحديث هذه الوثيقة بناءً على الإستراتيجية السابقة للأعوام (2012- 2014) للمؤسسة لضمان ربطها بمنظومة الخارطة الإستراتيجية الكلية لقطاع التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني، والمنبثقة عن توصيات وثيقتي "الاجندة الوطنية" و"كلنا الاردن" وعن التوجيهات الملكية السامية للحكومات ووثائق إعادة هيكلة مؤسسة التدريب المهني والخطة العشرية للحكومة وتقارير جائزة الملك عبدالله الثاني لتميز الأداء الحكومي وحزمة المشاريع العاملة في المؤسسة والمشاريع المتوقعة للأعوام (2015-2025) والاستراتيجية الوطنية للتشغيل (2011-2020) والإستراتيجية الوطنية لتنمية الموارد البشرية (2016-2025).

الصفحة	العنوان
4	قائمة التعريفات
5	مؤسسة التدريب المهني في سطور
6	الشركاء الاستراتيجيين لمؤسسة التدريب المهني
7	تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة : نقاط القوة , الضعف , الفرص , التهديدات (SWOT)
8	تحليل المشاكل والتحديات التي تواجه مؤسسة التدريب المهني : السياسية، الإقتصادية، الإجتماعية، التقنية، البيئية والتشريعية (PESTEL)
11	الرؤية والرسالة
12	الأهداف الإستراتيجية لمؤسسة التدريب المهني للأعوام 2015-2020
13	إرتباطية البرامج والمشاريع مع الاهداف الوطنية والقطاعية والاستراتيجية

- **الخطة الاستراتيجية (Strategic Plan) :** هي الوثيقة المرجعية لاداء المؤسسة الناتجة عن عملية التخطيط وتتضمن رؤية ورسالة الدائرة وقيمها واهدافها الاستراتيجية وتحدد المهام والمشاريع والبرامج التي تحقق تلك الأهداف.
- **الرؤية (Vision):** التصور الامثل لما تطمح أن تصله المؤسسة على المدى البعيد.
- **الرسالة (Mission) :** تعريف بالمؤسسة وطبيعتها عملها استنادا لاحكام القوانين الناضمة لها.
- **قيم المؤسسة (Values) :** قواعد إرشادية واطار سلوكي يعبر عن نظرة المؤسسة وفلسفتها وأسلوب تعاملها مع المجتمع والمتعاملين والموظفين.
- **السياسات (Policies) :** التزام مؤسسي وخطوط عامة إرشادية تحدد الاتجاهات المتبناة للوصول الى الأهداف.
- **الاهداف الوطنية (National Goals) :** هي الغايات الواردة في الاجندة الوطنية وكتب التكليف السامية المترجمة التي تبلور التطلعات المستقبلية للمملكة الاردنية الهاشمية والتي يسعى القطاع العام والخاص لتحقيقها.
- **الأهداف القطاعية (Sectorial Goals) :** مجموعة من النتائج المراد تحقيقها على مستوى قطاع معين والتي تتكامل لتحقيقها مجموعة من المؤسسات وفق أدوات محددة
- **الاهداف المؤسسية (Institutional Objectives) :** مجموعة من النتائج المراد تحقيقها على مستوى المؤسسة والتي تقع من مهامها وواجباتها بموجب التشريع الذي أنشأت على أساسه.
- **الاهداف الاستراتيجية (Strategic Goals) :** مجموعة من النتائج المراد تحقيقها والواردة في الخطة الاستراتيجية للمؤسسة والتي تسعى المؤسسة لتحقيقها خلال فترة تنفيذ الخطة.
- **مؤشر الأداء (Performance Indicator) :** هو أداة لقياس مستوى الأداء من خلال متغيرات كمية او نوعية تقيس مدى التقدم نحو تحقيق الانجازات.
- **القيمة المستهدفة (Target Value) :** هي القيمة المراد تحقيقها خلال فترة زمنية محددة.
- **القيمة المرجعية (Reference Value) :** هي النتائج الكمية أو النوعية التي تم تحقيقها خلال السنوات السابقة لمؤشر اداء محدد والتي يمكن من خلالها التنبؤ باتجاه مؤشر الأداء لسنوات لاحقة من عمر الخطة الاستراتيجية.
- **القيمة الاساس (Baseline) :** هي النتيجة الرقمية او النوعية التي تم تحقيقها خلال سنة معينة لمؤشر اداء محدد والتي يمكن من خلالها تقدير قيمة مؤشر الأداء الجديد ومدى الانحراف او التحقق لقيمة المؤشر الجديدة.

أنشئت مؤسسة التدريب المهني بموجب القانون المؤقت رقم (35) لسنة 1976 وتعمل حالياً بموجب القانون رقم (11) لسنة 1985 (قانون مؤسسة التدريب المهني وتعديلاته) والقانون رقم 27 لسنة 1999 (قانون تنظيم العمل المهني) الذي يهدف إلى تنظيم العمل المهني في سوق العمل الأردني. والقانون المعدل رقم (50) لسنة 2001 والذي يركز على المهام المتعلقة بالتنظيم والعمليات مع اهتمام خاص بالحاكمية (الإدارة) وبعض المهام الرئيسية الأخرى.

وتقوم المؤسسة بتقديم خدماتها لكافة المواطنين بغض النظر عن مستواهم التعليمي من مبدأ التعليم المستمر مدى الحياة سواء في برامج الاعداد المهني بكافة مستوياتها المهنية او برامج رفع الكفاءة للعمال الممارسين في سوق العمل ، كما تقوم المؤسسة بتقديم خدمات التدريب والاستشارات في مجال السلامة والصحة المهنية للحد من الحوادث في مواقع العمل وتدريب المدربين والمشرفين في النواحي المسلكية والادارية وتطوير عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والمساهمة في تنظيم سوق العمل الاردني من خلال عقد اختبارات تحديد المستوى المهني من ناحية وتصنيف محلات ممارسة المهن من ناحية اخرى.

وقد بلغ عدد المتدربين الذين تم تدريبهم منذ إنشاء المؤسسة وحتى نهاية العام (2017) ما يزيد عن (340.000) ثلاثماية وأربعون الف متدرباً ومتدربه وبنسبة مشاركة للمرأة بلغت في العام 2016 م (33%) من عدد المتدربين.

3. المهام والواجبات

- أ - توفير فرص التدريب المهني لإعداد القوى العاملة الفنية ورفع كفاءتها في مختلف تخصصات ومستويات التدريب المهني غير الاكاديمي والعمل على تنويع التدريب المهني بما في ذلك :
- 1 - التلمذة المهنية لصغار السن وللبالغين لممارسة التدريب المنظم طويل الامد وذلك مع مراعاة التشريعات النافذة.
 - 2 - تدريب العاملين في المؤسسات في مراكز التدريب المتخصصة وفي مواقع عملهم لغايات رفع كفاءتهم.
 - 3 - التدريب المكثف والسريع لمختلف المهن.
 - 4 - التدريب في مجالات السلامة والصحة المهنية.
- ب - تقديم خدمات الارشاد المساندة لانشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- ج - تنظيم العمل المهني في سوق العمل الأردني.

الإهتمام

<p><u>اتصال دائم (تأثير منخفض، إهتمام عالي):</u></p> <p>وزارة التخطيط، وزارة الصناعة والتجارة، المجلس الاعلى للسكان، المجلس الاعلى لشؤون المعوقين، شركة زين لخدمات الهواتف المتنقلة، شركة ايام ماليبان لصناعة الملابس الجاهزة، جمعية الفنادق الأردنية، شركة كلاسيكو</p>	<p><u>الشركاء الرئيسيين (تأثير عالي، إهتمام عالي):</u></p> <p>وزارة العمل، وزارة المالية، صندوق التشغيل والتدريب، مركز الاعتماد وضبط الجودة، وزارة التربية والتعليم، صندوق المعونة الوطنية، غرفة صناعة الاردن مؤسسة نهر الاردن</p>
<p><u>اطلاع (تأثير منخفض، إهتمام منخفض):</u></p> <p>جامعة البلقاء التطبيقية، الأمن العام/ مراكز الإصلاح، جامعة مؤتة، جامعة اليرموك، الجامعة الألمانية الأردنية، الصندوق الأردني الهاشمي، الوكالة اليابانية للتعاون الدولي (JICA)، منظمة العناية بالطفل (CARE)، الوكالة الألمانية للتعاون الدولي (GIZ)، الوكالة الكورية للتعاون الدولي (KOICA)، الوكالة الأمريكية للإنماء الدولي (USAID)، حكومة سنغافورة/ دول حوار آسيا (AMED)، منظمة العمل الدولية (ILO)، مؤسسة التدريب الأوروبية (ETF)، شركة الكهرباء الاردنية، (COWATER)، مؤسسة إنقاذ الطفل (Save The Children).</p>	<p><u>رضا دائم (تأثير عالي، إهتمام منخفض):</u></p> <p>الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب</p>

التأثير

نقاط القوة	نقاط الضعف
1 إيمان القيادة الداخلية (الإدارة العليا) بالتغيير والتطوير.	1 الحاجة إلى تطوير بعض البرامج التدريبية والتجهيزات وفق متطلبات سوق العمل.
2 المرونة والتنوع في تقديم البرامج التدريبية.	2 الحاجة إلى إستكمال برنامج بناء قدرات الكادر الفني.
3 الإنتشار الجغرافي الواسع لمعاهد المؤسسة.	3 قصور في كفاءة وفاعلية الإرشاد والتوعية المهنية.
4 تدني كلفة التدريب لمختلف التخصصات.	4 محدودية أنظمة وقواعد البيانات الشاملة والمتكاملة.
5 إعتداد الجهات الخارجية للمؤسسة كمرجعية في الدراسات.	
6 تراكم الخبرات العملية للمؤسسة لأكثر من ثلاثة عقود.	
7 تمكين القطاع الخاص من إدارة وتشغيل بعض معاهد المؤسسة.	

الفرص	التحديات
1 الدعم من الجهات المانحة الدولية والمحلية لمؤسسة التدريب المهني.	1 محدودية الموازنة المالية.
2 الطلب المتزايد على خريجي المؤسسة المؤهلين والمدربين.	2 تعدد الجهات المزودة لخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني.
3 زيادة عدد اللاجئين نتيجة الظروف السياسية المحيطة.	3 هجرة الكفاءات الفنية.
	4 صعوبة تطوير التشريعات الناظمة.
	5 النظرة السلبية للتدريب المهني من المجتمع.

6. تحليل المشاكل والتحديات التي تواجه مؤسسة التدريب المهني: السياسية، الإقتصادية، الإجتماعية، التكنولوجية، البيئية، والتشريعية (PESTEL).

المشكلة (1): النظرة السلبية للتدريب المهني من المجتمع:

المشكلة	السبب	الآثار
<ul style="list-style-type: none"> ❖ المسار التعليمي المغلق لخريجي التدريب المهني. ❖ تدني مشاركة اصحاب العمل في تدريب وتشغيل الاردنيين. ❖ تدني الحد الأدنى من الأجور وعدم ربطه بطبيعة العمل. ❖ ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • التشريعات الناظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ تدني الاقبال على برامج التدريب المهني. ✓ ضعف مدخلات العملية التدريبية. ✓ انخفاض نسبة القوى العاملة الاردنية في سوق العمل المهني.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ عدم كفاءة وفاعلية الارشاد والتوعية المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية الموازنة المالية. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ارتفاع نسبة البطالة.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ عدم توفر معلومات كافية حول احتياجات سوق العمل الفعلية من الايدي العاملة المدربة . 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود منهجية وطنية شاملة للتنبؤ باحتياجات سوق العمل. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ غياب البيئة الملائمة لتشجيع عمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم شمولية القروض لخريجي برامج التدريب المهني لاقامة المشاريع الخاصة بهم. • عدم تمكين المهنيين من إنشاء مناطق حرفية داخل المدن الصناعية 	

المشكلة (2): تعدد الجهات المزودة لخدمات التدريب والتعليم المهني والتقني على المستوى الوطني، مما يجعلها مجزأة ومبعثرة من حيث الحاكمية والإدارة.

المشكلة	السبب	الآثار
<ul style="list-style-type: none"> ❖ غياب المرجعية الموحدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • التشريعات الناظمة 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ انخفاض نسبة رضا متلقي الخدمة. ✓ انخفاض نسبة القوى العاملة الاردنية في سوق العمل المهني. ✓ ارتفاع نسبة البطالة.

المشكلة (3): نقص الكوادر الفنية المتخصصة.

المشكلة	السبب	الاثـر
<ul style="list-style-type: none"> ❖ هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة. ❖ تدني الرواتب. ❖ غياب الحوافز والمكافآت. ❖ ضعف القناعة لدى الكوادر الفنية المتخصصة بوجود فرص عمل جيدة داخل الوطن. 	<ul style="list-style-type: none"> • التشريعات الناظمة. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ انخفاض نسبة رضا متلقي الخدمة. ✓ انخفاض نسبة القوى العاملة الاردنية في سوق العمل المهني. ✓ ارتفاع نسبة البطالة.

المشكلة (4): عدم ملائمة بعض البرامج التدريبية لاحتياجات سوق العمل.

المشكلة	السبب	الاثـر
<ul style="list-style-type: none"> ❖ عدم وجود نظام المؤهلات الوطنية (NQF). ❖ عدم وجود مسوحات ميدانية شاملة لجميع القطاعات لتحديد احتياجات سوق العمل . ❖ عدم وجود نظام متابعة وتقييم. ❖ عدم وجود نظام ضبط جودة متكامل. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية الموازنة المالية المحولة من الخزينة. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ انخفاض نسبة رضا متلقي الخدمة. ✓ انخفاض نسبة المشتغلين. ✓ ارتفاع نسبة البطالة.
<ul style="list-style-type: none"> ❖ نقص في الكفايات الفنية في المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> • هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة. • نقص الكوادر الفنية المتخصصة. • التشريعات الناظمة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ❖ صعوبة اعتماد المناهج التدريبية. ❖ ضعف التعاون بين مؤسسة التدريب المهني وأصحاب العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • التشريعات الناظمة. 	

المشكلة (5): تقادم بعض التجهيزات التدريبية وعدم مواكبتها للتطور التكنولوجي الحديث.

المشكلة	السبب	الآثار
❖ عدم وجود مسوحات ميدانية شاملة لمعرفة أحدث التجهيزات المستخدمة في سوق العمل . ❖ عدم وجود نظام متابعة وتقييم. ❖ عدم وجود نظام ضبط جودة متكامل.	• محدودية الموازنة المالية المحولة من الخزينة.	✓ انخفاض نسبة رضا متلقي الخدمة. ✓ انخفاض نسبة المشتغلين. ✓ ارتفاع نسبة البطالة.
❖ نقص في الكفايات الفنية في المؤسسة.	• هجرة الكفاءات الفنية المتخصصة. • نقص الكوادر الفنية المتخصصة. • القوانين والانظمة والتعليمات.	
❖ ضعف التعاون بين مؤسسة التدريب المهني وأصحاب العمل.	• التشريعات الناظمة.	

المشكلة (6): تدني كفاءة بعض الكادر الفني.

المشكلة	السبب	الآثار
❖ محدودية فرص التعلم والتدريب	• القوانين والانظمة والتعليمات.	✓ انخفاض نسبة رضا متلقي الخدمة
❖ عدم القدرة على تطبيق الممارسات الحديثة للتعلم	• معدل اعمار الموظفين ما بين (42-45)	✓ عدم مؤامة التدريب مع متطلبات سوق العمل
❖ عدم وجود خطط (تخطيط الموارد البشرية)	• القيادة والاتصال والمشاركة	

المشكلة (7): ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في سوق العمل.

المشكلة	السبب	الآثار
❖ تنوع التوزيع الديموغرافي	• الربيع العربي	✓ انخفاض نسبة التشغيل
❖ انخفاض اجور العمالة الوافدة	• التشريعات الناظمة	✓ تدني الاقبال على التدريب المهني
❖ عدم وجود جهة مرجعية لضبط العمالة الوافدة	• التشريعات الناظمة	

رؤيتنا

الريادة والتميز في تقديم خدمات التدريب والتطوير المهني .

رسالتنا

- تقديم خدمات التدريب والتطوير المهني وفقاً لاحتياجات سوق العمل والمجتمع بالشراكة مع القطاع الخاص ومؤسسات المجتمع المدني من خلال :
- إعداد وتنفيذ برامج التدريب المهني المختلفة
 - تنظيم ممارسة المهن في سوق العمل .
 - الدعم الفني لإنشاء وتطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

القيم

- الإلتزام والولاء للمؤسسة.
- العمل بروح الفريق.
- الشفافية.
- تميز الأداء وإتقان العمل.
- التدريب للجميع.
- التدريب المستمر.
- الموضوعية بالتدريب.
- الإدارة بالحقائق.
- المرونة والإستجابة للتغيرات.

مؤشرات الأداء	الهدف المرحلي	الهدف الإستراتيجي
عدد الملتحقين. نسبة المتسربين. نسبة الخريجين.	1-1 زيادة عدد الملتحقين في برامج التدريب بنسبة (5%) سنوياً. 2-1 خفض نسبة المتسربين من برامج التدريب (3%) سنوياً. 3-1 زيادة نسبة الخريجين من برامج التدريب (2%) سنوياً.	1. الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والمجتمع بجودة مضمونة ومستدامة.
كلفة التدريب. نسبة المشتغلين.	1-2 خفض كلفة التدريب بنسبة (1%) سنوياً. 2-2 زيادة نسبة المشتغلين من خريجي المؤسسة بنسبة (2%) سنوياً.	2. تطوير نظام تدريب مهني يتصف بالاستجابة والارتباطية والكفاءة والفعالية والمساواة والاستدامة وضبط الجودة.
رضا متلقي الخدمة. نسبة مشاركة القطاع الخاص.	1-3 زيادة رضى متلقي الخدمة بنسبة (3%) سنوياً. 2-3 زيادة نسبة مشاركة القطاع الخاص (10%) سنوياً.	3. زيادة مشاركة القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومة عمل المؤسسة.
نسبة الملتحقات.	1-4 زيادة نسبة التحاق الاناث في برامج التدريب (3%) سنوياً.	4. ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة اكبر للمرأة في سوق العمل.

9. ارتباطية البرامج والمشاريع مع الاهداف الوطنية والقطاعية والاستراتيجية

المشروع	البرنامج	الهدف الاستراتيجي	الهدف القطاعي	الهدف الوطني
إنشاء وإضافة وتوسعة وإدامة معاهد المؤسسة. تلبية إحتياجات معاهد المؤسسة من مستلزمات التدريب (مواد أولية وعدد). تحسين الموارد المالية للمؤسسة. تحسين البنية التحتية لأجهزة وأنظمة الحاسوب في المؤسسة. الدراسات والتصاميم الفنية. تلبية إحتياجات المؤسسة بالتجهيزات الملائمة لمتطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي. تمكين ورفع كفاءة الكادر الفني. تفعيل قانون تنظيم العمل المهني. هندسة العمليات وتبسيط الاجراءات. تطوير نظام ضبط جودة متكامل للمؤسسة. تطوير نظام متابعة وتقييم شامل للمؤسسة. تطوير نظام ادارة الموارد البشرية (HRMIS) .	الادارة والخدمات المساندة	الاستجابة لمتطلبات سوق العمل والمجتمع بجودة مضمونة ومستدامة.	تمكين القوى العاملة وفقا لمتطلبات سوق العمل	اعداد الاردنيين للتعليم الدائم وحفزهم على العمل في مهن ترتفع قيمتها المضافة
زيادة مشاركة الاناث في برامج التدريب المهني.	تعزيز مشاركة المرأة في التدريب المهني	ضمان فرص التدريب لتحقيق مشاركة اكبر للمرأة في سوق العمل.		

الهدف الوطني	الهدف القطاعي	الهدف الاستراتيجي	البرنامج	المشروع
اعداد الاردنيين للتعليم الدائم وحفزهم على العمل في مهن ترتفع قيمتها المضافة	تمكين القوى العاملة وفقا لمتطلبات سوق العمل	تطوير نظام تدريب مهني يتصف بالاستجابة والارتباطية والكفاءة والفعالية والمسائلة والاستدامة وضبط الجودة.	التدريب	تقييم البنى التحتية والموارد لمؤسسة التدريب المهني.
				الإرتقاء بجودة خدمات الإرشاد والتوجيه المهني.
				تطوير وتحديث البرامج التدريبية حسب احتياجات سوق العمل وإعتمادهما محلياً ودولياً.
				إدارة نظام التدريب الالكتروني.
				تطوير معهد السلامة والصحة المهنية واعتماده دولياً.
				تطوير وتأهيل معهد عجلون للتدريب المهني لتصبح مركز للتميز في مجال البرمجة والحاسوب/ محافظة عجلون.
				تطوير وتأهيل معهد التدريب المتخصص للصناعات المعدنية/ سحاب في مجال تشكيل المعادن والصيانة الميكانيكية العامة/ محافظة العاصمة.
				إنشاء مركز التميز للتدريب الفندقي والسياحي/ فندق كورنيش البحر الميت التدريبي/ محافظة البلقاء.
				إنشاء مركز تميز مع شركة الأزياء التقليدية لصناعة الألبسة الجاهزة في إربد (كلاسيك)/ محافظة إربد.
				المساهمة في إنشاء أكاديمية إقليمية لإعداد قوى عاملة مؤهلة في مهن الصناعات الغذائية للسوق المحلي والعربي
				مشروع التدريب والتشغيل للصناعات الجلديه
				تأهيل وتجهيز مشغل تكييف متميز في العقبة وفق المعايير الدولية
				إنشاء مركز للتميز في مجال الطاقة المتجددة في المفرق بالشراكة مع الشركة الوطنية للتشغيل والتدريب.(NET)
تمكين القطاع الخاص من إدارة وتشغيل بعض معاهد المؤسسة وفق أفضل الممارسات الدولية	زيادة مشاركة القطاعين العام والخاص ومؤسسات المجتمع المدني في منظومة عمل المؤسسة.	الاعمال	تطوير نظام تدريب مبني على الانتاج.	