



የኢትዮጵያ ከይዘን ኢንቨስትመንት
የአማካሪዎች/ተመራማሪዎች የሙያ ዕድገት
መሰላል አፈጻጸም መመሪያ
(የተሻሻለ)
407/2013

ጥር 2011 ዓ.ም
አዲስ አበባ

ማውጫ

መግቢያ 4

ክፍል አንድ 6

1.1 አጭር ርዕስ..... 6

1.2 የሙያ ዕድገት መሰላል መመሪያው አስፈላጊነት..Error! Bookmark not defined.

1.3 የተፈጻሚነቱ ወሰን..... 8

1.4 ትርጓሜ..... 6

ክፍል ሁለት 9

2.1 ኢንስቲትዩቱ የሚያከናውናቸው ዋና ዋና ተግባራት..... 9

2.2 ለሙያ ዕድገት መሰላል የሚያበቁ ዋና ዋና መመዘኛዎች 10

2.3 ከጀማሪ ወደ ተባባሪ አማካሪ ለማድግ፤ 11

2.4 ከጀማሪ ወደ ተባባሪ ተመራማሪ ለማድግ፤ 11

2.5 ከተባባሪ ወደ አማካሪ ለማድግ፤..... 12

2.6 ከተባባሪ ወደ ተመራማሪ ለማድግ፤ 13

2.7 ከአማካሪ ወደ ከፍተኛ አማካሪ ለማድግ፤ 14

2.8 ከተባባሪ ወደ ከፍተኛ ተመራማሪ ለማድግ፤ 15

2.9 ከከፍተኛ አማካሪ ወደ መሪ አማካሪ ለማድግ፤..... 16

2.10 ከከፍተኛ ተመራማሪ ወደ መሪ ተመራማሪ ለማድግ፤ 16

2.11 የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም..... 18

2.12 ለማህደር ጥራት 19

ክፍል-ሶስት..... 20

3.1 የሙያ ዕድገት መሰላል ጥያቄ የሚቀርብበት ስርዓት 20

3.2 የአገልግሎት ዘመን፤ 21

3.3 የሙያ ዕድገት መሰላሉ የሚፈጸምበት ጊዜ፤ 21

3.4 የኢንሰቲትዩቱ የሙያ እድገት መሰላል ኮሚቴ አደረጃጀት	21
3.5 የኢንሰቲትዩቱ የሙያ እድገት መሰላል ኮሚቴው ሥልጣንና ኃላፊነት	21
3.6 የሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴዎች የስራ ዘመን	22
3.7 ከሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴነት በቋሚነትና ለተወሰነ ጊዜ ስለመነሳት	22
3.8 ለአማካሪ፣ከፍተኛ እና መሪ ከይዘን አማካሪ/ተመራማሪ የሚቀርቡ የሙያ እድገት መሰላል ማመልከቻዎች ስለማረጋገጥ	23
3.9 የቅሬታ አቀራረብ ስርዓት	23
ክፍል አራት	25
4. የአማካሪዎች እና ተመራማሪዎች ዝርዝር መመዘኛዎች	25
4.1 አማካሪዎች	25
4.2 ተመራማሪዎች	27
4.3 ለዕውቅናና ማበረታቻ	28
4.4 ሰነድ ዝግጅት	29
4.5 ኢንፎርሽን ኮሙዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ	30

መግቢያ

ሀገራችን ኢትዮጵያ በ2017 መካከለኛ ገቢ ካላቸው አገሮች ተርታ ለመሰለፍ የነደፈችውን ራዕይ ለማሳካት በምታደርገው እንቅስቃሴ ውስጥ የኢትዮጵያ ከይዘን ኢንስቲትዩት የድርሻውን ለመወጣት ከተሰጠው ተግባርና ኃላፊነት አንጻር የራሱን ራዕይና ተልዕኮ ሰንቆ በመንቀሳቀስ ላይ ይገኛል። ኢንስቲትዩቱ በደንብ ቁጥር 256/2004 ከተቋቋመበት ጊዜ ጀምሮ የከይዘን የአመራርና የአሰራር ፍልስፍና በአምራችም ሆነ አገልግሎት ሰጭ ተቋማት ውስጥ በማስረጃና በማስፋፋት ጥራትና ምርታማነታቸውን በቀጣይነት በማሻሻል በአገር ውስጥም ሆነ በአለማቀፍ ገበያ ለተወዳዳሪነት እንዲበቁ በማድረግ የማኑፋክቸሪንግ ኢንዱስትሪዎች፣ መሠረተ-ልማትና ዩቲሊቲስ እና የአቅም ግንባታውን ዘርፍ በጥራትና ምርታማነት እንዲጠናከሩ የመመራመር፣ የማማከርና የማሠልጠን ተግባሩን በማከናወን ተቋማቱን የማብቃት ኃላፊነቱን ለመወጣት የምርምር ውጤቶች የምክር አገልግሎቶችና በሥልጠና የሚያሰርጹቸው የአሠራር ስልቶችን ሁሉ በአግባቡ ቀምሮና አስተሳሰሮ ወደ ተግባር በማሸጋገር በአጭር ጊዜ ውጤታማ በመሆን ላይ ይገኛል።

ይሁን እንጅ ኢንስቲትዩቱ ተልዕኮውንና ራዕዩን የበለጠ ለማሳካት ባለፉት አራት ዓመታት ይሰራበት የነበረውን ባለሁለት ዘርፍ አደረጃጀት መቀየር አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ከመጋቢት 1/2008 ዓ.ም ጀምሮ በአዲስ መልክ ባስጠናው መዋቅር መሰረት በ5 ዘርፎች ማለትም ማኑፋክቸሪንግ፣ አቅም ግንባታ፣ መሰረተ-ልማት፣ ጥናትና ምርምር እንዲሁም በኮርፖሬት ዘርፍ ተደራጅቶ የአገልግሎት አድማሱን ተደራሽና ውጤታማ ለማድረግ፣ የሴክተሩን ሁለተኛው የአምስት ዓመት የዕድገትና ትራንስፎርሜሽን ዕቅድ ለማሳካት እና ሀገሪቱ ያስቀመጠችውን ራዕይ ዕውን ለማድረግ ምርምር፣ ማማከርና ሥልጠና ላይ የሚገኙ የከይዘን አማካሪ/ተመራማሪ የስራ መደቦች ዋና የስራ ሂደት ሆነው እንዲደራጁና ተፈላጊ ችሎታ ላይም የማማከር ማሰልጠንና ምርምር ተግባራት እንደዋና ምሰሶ ተወስደው በመስፈርትነት እንዲቀመጡ ተደርጓል።

የፌደራል መንግስት ሠረተኞች አዋጅ እና እሱን ለማስፈጸም የወጣውን መመሪያ ሳይቃረን ኢንስቲትዩቱ የራሱን የሙያ ዕድገት መሰላል መመሪያ ማውጣት እንደሚችል በተደነገገው መሰረት በ2004 ዓ.ም መመሪያ ወጥቶ ሲተገበር የቆየ ቢሆንም ይህ መመሪያ ለትርጉም በር የሚከፍቱ እና ግልጽነት የሚጎድላቸው መመዘኛዎችን በመያዙ፣ የተቀመጡት ዝርዝር መመዘኛዎች መለካት በሚያስችል መንገድ ለእያንዳንዱ መመዘኛ

ነጥብ ያልተሰጠው መሆኑ፤ ተቋሙ በ2008 ዓ.ም ባስጠናው መዋቅር መሰረት በተደረገው መዋቅራዊ ለውጥ ያልተሸፈኑ የስራ ክፍሎችና መደቦች በመኖራቸው እና አንዳንዶቹ መስፈርቶች ስለሚሰራው ስራ ዝርዝር እንጅ ስለ ስራው ጥራትና ስራው ስለሚመዘንበት ዘዴ እንዲሁም ስራው በማን እና እንዴት እንደሚመዘን በግልጽ ባለመቀመጡና በመሳሰሉት ምክንያቶች መመሪያውን ማሻሻል በማስፈለጉ ወሳኙን ድርሻ የሚጫወቱት አማካሪዎች/ተመራማሪዎች ጥራትና ብቃት ላይ የተመሰረተ የማማከር፣ የምርምር፣ የማሰልጠንና የክትትልና ድጋፍ ስራዎችን በብቃት ይወጡ ዘንድ ግልጽ መስፈርት ያለው አሳታፊና ጥረትን የሚጠይቅ ተከታታይነት ያለው የሙያ ዕድገት መሰላል ስርአት ለመዘርጋት በፕብሊክ ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ሚኒስቴር ፀድቆ ስራ ላይ የሚገኘውን የኢንስትትዩት የሙያ ዕድገት መሰላል መመሪያን ማሻሻል በማስፈለጉ ይህ የተሻሻለ መመሪያ ተዘጋጅቷል።

ክፍል አንድ

1.1 አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ የአማካሪዎች/ተመራማሪዎች የሙያ ዕድገት መሰላል /Career structure/ አፈጻጸም መመሪያ ቁጥር 407/2013 ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

1.2 ትርጓሜ

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ

1.2.1 “ኢንስቲትዩት” ማለት የኢትዮጵያ ከይዘን ኢንስቲትዩት ነው።

1.2.2 “የበላይ ኃላፊ ” ማለት ኢንስቲትዩቱን በበላይነት የሚመራ ዋና ዳይሬክተር ወይም ም/ዋና ዳይሬክተሮች ማለት ነው።

1.2.3 “የሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴ” ማለት በሙያ ዕድገት መሰላል መመሪያው መሰረት የሠራተኛውን የሙያ ዕድገት መሰላል ጥያቄ አጣርቶ ለመ/ቤቱ የበላይ ኃላፊ የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ አካል ነው

1.2.4 “የሙያ ዕድገት መሰላል” ማለት ለኢንስቲትዩቱ አማካሪዎች/ተመራማሪዎች ለሙያ ዕድገት መሰላል የሚያበቃ ዝቅተኛ አገልግሎት የክህሎት፣ የዕውቀት፣ የምርምር ሰነዶች፣ ጥናታዊ ጽሑፎች፣ የሥልጠና ማኑዋሎች ዝግጅት እና የመሳሰሉትን መመዘኛዎች አሟልተው ሲገኙ የደመወዝ ለውጥ ሊያስገኝ የሚችል ከአንድ የሥራ ደረጃ ወደ ሌላ የስራ ደረጃ የሚደረግ ለውጥ/ሽግግር ማለት ነው።

1.2.5 “ትምህርትና ሥልጠና” ማለት አንድ አማካሪ/ተመራማሪ በትምህርት፣ እንዲሁም በአጭርና በረጅም ጊዜ ስልጠናዎች ያገኛቸው ከሙያው ጋር አገባብነት ያላቸው በተቋሙና በአጋር አካላት ታቅደው የተፈጸሙና የትምህርት ማስረጃው በአማካሪው/ተመራማሪው ማህደር ላይ የሚገኝ ማለት ነው።

1.2.6 “ክህሎት” ማለት አንድ አማካሪ/ተመራማሪ በልምድ ያገኘው የማማከር ችሎታ ወይም የመመራመር ብቃት ማለት ነው።

1.2.7 “ጥናትና ምርምር” ማለት የኢንስቲትዩቱ አማካሪ/ተመራማሪ ሳይንሳዊ ዘዴን መሰረት አድርጎ በትግበራ ሂደት የሚስተዋሉ ችግሮችን ለመፍታት ወይም አዳዲስ እውቀትን ለማፍለቅ ወይም የአንድን ፕሮግራም፣ የአሰራር ዘዴን

የውጤታማነት ደረጃ ለማወቅ የተደረገ እና በኢንሱቲትዩቱ ቴክኒካል ኮሚቴ ተገምግሞ ተቀባይነት ያገኘ የጥናትና ምርምር ውጤት ማለት ነው።

1.2.8 “የከይዘን ትግበራ ፕሮጀክት” ማለት የአምራች እና አገልግሎት ሰጪ ተቋማትን ተወዳዳሪና ውጤታማ ለማድረግ ወይም በማዳበር ወይም ሙሉ በሙሉ በመለወጥ ወይም አዲስ ሙያዊ የፈጠራ ሥራን በመስራት ተቋማትን ተቀብለው በስራ ላይ ያዋሉትን ውጤታማነቱን የተረጋገጠ ሥራ ማለት ነው።

1.2.9 “ኬዝ ስተዲ/ጉዳይ ጥናት” ማለት በአምራችና አገልግሎት ሰጪ ተቋማት ውስጥ አማካሪዎች ወይም ተመራማሪዎች ከትክክለኛ ጭብጥ በመነሳት ጉዳዩን በመተንተን፣ ምክንያቱንና ዓይነቱን በመዘርዘር እንዲሁም የመፍትሄ ሃሳብ ላይ ማብራሪያ በመስጠት ችግሮችን በመፍታት የጥናት ሰነድ ማዘጋጀት ማለት ነው።

1.2.10 “ሰነድ” ማለት በተቋም ደረጃ ተቀባይነት ያገኘ እና ከዚህ ቀደም ስራ ላይ ያልዋለ አዲስ ወይም የተሻሻለ በአማካሪው/ተመራማሪው የሚዘጋጅ (የማስተማሪያ ማቴሪያል፣ ማንኛውም ምርጫ ተሞክሮ ወይም የምርምር ጽሑፍ) ማለት ነው።

1.2.11 “የምርምር ጽሑፍ”፡ በሙያው ዘርፍ ዕውቅናን ባገኘ የምርምር መጽሐፍ የታተመ ወይም በዚህ መጽሔት ለመታተም አግባብ ባለው አካል ተቀባይነት ያገኘ ጽሑፍ ማለት ነው።

1.2.12 “የመጽሐፍ ግምገማ (ሪቪው)” የሙያ ዘርፍን በሚመለከት በወጣ ወቅታዊ መጽሐፍ ላይ የሚቀርብና ዕውቅና ባለው መጽሐፍ የሚወጣ ምሁራዊ ግምገማ ሆኖ በቅድሚያ አግባብ ባለው አካል ተቀባይነት ያገኘ ጽሑፍ ማለት ነው።

1.2.13 “ማህበረሰብ አገልግሎት” በየትኛውም ደረጃ ላይ የሚገኝ አንድ አማካሪ ወይም ተመራማሪ በሚኖርበት ወይም በሚሰራበት አካባቢ በራሱ ፈቃድና በትርፍ ጊዜው ከይዘንን ለመተግበር የሚያስችል ስልጠና ወይም የማማከር አገልግሎት በመስጠት ማህበራዊ ግዴታውን መወጣት ማለት ነው።

1.2.14 “አርትዖት” ማለት አንድን ሰነድ ወይም የምርምር ጽሑፍ ከቋንቋ አንጻር ማስተካከል (እርማት ማድረግ) ማለት ነው።

1.2.15 አማካሪ /ተመራማሪ/ በአምራች፣ አገልግሎት ሰጭ እና መሰረተ ልማት ኩባንያዎች የከይዘን አመራር ፍልስፍና ትግበራው ከተጀመረ ከአንደኛ ደረጃ

ከይዘን ወደ ሁለተኛ ደረጃ ከይዘን ትግበራ እስኪሸጋገር ድረስ ወይም ሁለተኛ ደረጃ ጀምሮ ሙሉ በሙሉ እስኪተገበር ድረስ በተከታታይ መርሀ ግብር ቴክኒካዊ ምክር የሚሰጥ (ምርምር የሚያካሂድ) ባለሙያ ነው ።

1.3 የጾታ አገላለፅ

ማንኛውም በወንድ የተገለጸው ሁሉ ለአነስታይ ጾታም ያገለግላል ።

1.4 የተፈጻሚነቱ ወሰን

ይህ መመሪያ በኢንስቲትዩቱ በአማካሪ እና ተመራማሪ የስራ መደቦች ላይ በቋሚነት ተቀጥረው በሚሰሩ ባለሙያዎች ላይ ተፈጻሚ ይሆናል ። ሆኖም የኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተር እና ምክትል ዋና ዳይሬክተሮች ፣ ዳይሬክተርና መሪ አማካሪ/ተመራማሪን አይጨምርም ።

1.5 የሙያ ዕድገት መሰላል መመሪያው አስፈላጊነት

ኢንስቲትዩቱ በደንብ ቁጥር 256/2004 ከተቋቋመበት ጊዜ ጀምሮ የራሱ የሆነ አደረጃጀት ተፈቅዶለት በ2004 ዓ.ም ተቋሙ የውስጥ መመሪያ አውጥቶ ሲተገብር ቆይቷል። ይሁን እንጂ በዚህ የውስጥ መመሪያ አማካሪና ተመራማሪ የሥራ መደቦች በሙያ ዕድገት መሰላል መሰረት እንደሚፈጸም መመሪያው ቢያመለክትም በአተገባበር ሂደት የታዩ ክፍተቶች በመኖራቸው ፣ በ2008 ዓ.ም ተቋሙ አዲስ ባስጠናው መዋቅር መሰረት የአደረጃጀት ለውጥ በመደረጉ በተለይ የጥናትና ምርምር፣ ዕውቀትና ማረጋገጫ ምርጫ ተመክሮ ቅመራ የማስተማርያ ማቴርያል ዝግጅት እና ኢኮኔን የመሳሰሉት የስራ ክፍሎችና መደቦችን ያካተተ ስላልነበር እና በእያንዳንዱ መስፈርት አንድ አማካሪ /ተመራማሪ/ ማስመዝገብ ስላለበት ሥራ አፈጻጸም ውጤት ሊኖረው ስለሚገባ ክህሎት አመለካከትና ዕውቀት በዝርዝር በማስቀመጥ ብቁና ተወዳዳሪ ሆኖ አዳዲስ ነገሮችን በመፍጠር ጭምር በሥርዓቱ ተጠቃሚ እንዲሆን እና የውድድር መንፈስም እንዲፈጠር ለማድረግ አማካሪው/ተመራማሪው የሚጠበቅበትን የላቀ ሚና እንዲጫወት በፌደራል መንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 1064/2010 እና አዋጁን ለማስፈጸም ጥቅምት 5/2011 ዓ.ም የወጣው የፌደራል መንግስት ሠራተኞች የምልመላና መረጣ አፈጻጸም መመሪያን በማገናዘብ ይህ የሙያ እድገት መሰላል መመሪያ ተዘጋጅቷል።

ክፍል ሁለት

2.1 ኢንስቲትዩቱ የሚያከናውናቸው ዋና ዋና ተግባራት

የአማካሪዎች/ ተመራማሪዎች የሙያ ዕድገት መሰላል መመዘኛዎች የሚመሰረቱት ከኢንስቲትዩቱ ዋና ዋና ተግባራት ሲሆን እነሱም

1. የከይዘን ዕውቀትንና ማስፈጸሚያ መሳሪያዎችን ለማስረጽ የሚያስችል ስትራቴጂና ዕቅድ ማዘጋጀት፤
2. የመንግስትን ፖሊሲዎችና ስትራቴጂዎችን ለማስፈጸም የሚያበቃ አገራዊ የጥራትና የምርታማነት ንቅናቄ ለመፍጠር የሚያስችሉ ሥራዎችን ማከናወን፤
3. ለጥቃቅን፣ ለአነስተኛ፣ ለመካከለኛ እና ለከፍተኛ አምራችና አገልግሎት ሰጪ ተቋማት የከይዘን ማስተማሪያና የምክር አገልግሎት መስጫ ማንዋሎችን ማዘጋጀት፤
4. ለጥቃቅንና አነስተኛ ተቋማት የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት ለሚሰጡ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት ባለሙያዎች የከይዘን ሥልጠናና የማማከር አገልግሎት የአሰልጣኞች ሥልጠና መስጠት፤
5. ለመካከለኛና ከፍተኛ ተቋማት የከይዘን ሥልጠናና የማማከር አገልግሎት መስጠት፤
6. በአገልግሎት ሰጪና በትምህርትና ሥልጠና ተቋማት የከይዘን ዕውቀትንና አሠራሮችን በየደረጃው ለማስረጽ የሚያስችሉ የሥልጠና፣ የማማከርና የማስተባበር ሥራዎችን ማከናወን፤
7. ተቋማት ከይዘንን እንዲተገብሩ እና የጥራትና የምርታማነት ባህልን እንዲያዳብሩ የሚያነቃቃ የአሰራር ሥርዓት እንዲዘረጋ ማድረግ፤
8. የከይዘን የጥራትና ቁጥጥር እና የምርታማነት ማሻሻያ ቡድኖችን በየተቋማቱ እንዲመሰረቱ የድጋፍ ሥራዎችን ማከናወን፣ የተገኙ ውጤቶችን መመዝገብና፣ ዕውቅና መስጠት፤
9. በከይዘን ሥልጠናና የማማከር አገልግሎት ተጠቃሚ ለሆኑ የላቀ አፈፃፀም የሚያሳዩ ድርጅቶች የዕውቅናና ማበረታቻ ሥርዓት መዘርጋት እና ማዘጋጀት፤
10. በከይዘን የተገኘውን መሻሻል ለመለካት የሚያስችሉ መረጃዎችን ማዘጋጀት፤
11. የከይዘን ትግበራን አፈፃፀም ለመገምገም የሚያስችሉ የውጤት መለኪያዎችን ማዘጋጀት፤
12. ለከይዘን አሰልጣኞችና አማካሪዎች የብቃት ግምገማና ማረጋገጫ ሥርዓት መዘርጋት፤

13. የክይዘን ትግበራ ምርጥ ተመክሮ የመቀመር፣ የማስፋፋትና ሞዴል ድርጅቶችን የማፍራት ሥራዎችን ማከናወን መሰረት ያደረገ ይሆናል።

2.2 ለሙያ ዕድገት መሰላል የሚያበቁ ዋና ዋና መመዘኛዎች

የሙያ ዕድገት መሰላል እንዲሰጠው የሚጠይቅ ማንኛውም ሠራተኛ ከዚህ በታች የተገለጸውን ዝርዝር መመዘኛ ማሟላት ይጠበቅበታል። በዚህ መሰረት ለሙያ ዕድገት መሰላል ውድድር የሚያበቁ ዋና ዋና መስፈርቶች እንደሚከተለው ቀርበዋል።

ሰንጠረዥ 001

ተ.ቁ	ዋና ዋና መስፈርት	አማካሪ	የምርምር ዘርፍ			
			ተመራማሪ	ዕውቅና	ሰነድ ዝግጅት	አኩቴ
1	ትምህርትና ስልጠና	10	10	10	10	10
2	ክይዘንን የማሰልጠንና የማማከር ውጤታማነት	25	-	-	-	-
3	የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	4	25	4	6	12
4	የሰነድ ዝግጅት	2	6	2	25	2
5	የዕውቅናና ማበረታቻ ሥርዓት ውጤታማነት	-	-	25	-	-
6	የአኩቴ ሥልጠናና ማማከር ውጤታማነት	-	-	-	-	17
7	የማህበረሰብ አገልግሎት	2	2	2	2	2
8	ከኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት	2	2	2	2	2
ድምር		45	45	45	45	45

2.3 ከጀማሪ ወደ ተባባሪ አማካሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ አማካሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% ከይዘንን የማሰልጠንና ማማከር ውጤታማነት = 25% የጥናትና ምርምር ተሳትፎ ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን አማካሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 75 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.4 ከጀማሪ ወደ ተባባሪ ተመራማሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆኖ፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% የጥናትና ምርምር ተሳትፎ ውጤታማነት = 25% የሰነድ ዝግጅት = 6 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 75 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.4.1 ዕውቅና ማበረታቻና የብቃት ማረጋገጫ

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡-

(BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% ዕውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን

ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 75 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል።

2.4.2 የማስተማርያና የማቴርያል ዝግጅትና ስርጭት

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የማስተማርያ ማቴርያል ዝግጅት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 6% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 75 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል።

2.4.3 ኢንፎርሜሽን ኮምፕዩትር /ኢ.ኮ.ቴ/

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የኢ.ኮ.ቴ ስልጠናና ማማከር ውጤታማነት = 17 % ማቴርያል /ሰነድ/ዝግጅት 2 % የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 12% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 75 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል።

2.5 ከተባባሪ ወደ አማካሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% ከይዘንን የማሰልጠንና ማማከር ውጤታማነት = 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት =

2% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን አማካሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 80 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.6 ከተባባሪ ወደ ተመራማሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆኖ፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 25% የሰነድ ዝግጅት = 6 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 80 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.6.1 ከተባባሪ ወደ ተመራማሪ ለማድግ፤ (ዕውቅና ማበረታቻና የብቃት ማረጋገጫ)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡-

(BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% ዕውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 80 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.6.2 ከተባባሪ ወደ ተመራማሪ ለማድግ፤ (የማስተማርያና የማቴርያል ዝግጅትና ስርጭት)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት

አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የማስተማርያ ማቴርያል ዝግጅት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 6% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% የማህደር ጥራት 5% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 80 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.6.3 ከተባባሪ ወደ ተመራማሪ ለማደግ፤ (ኢንፎርሜሽን ኮምዩኒኬሽን /ኢ.ኮ.ቴ/)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የኢ.ኮ.ቴ ስልጠናና ማማከር ውጤታማነት = 17 % ማቴርያል /ሰነድ/ዝግጅት 2 % የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 12% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 80 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.7 ከአማካሪ ወደ ከፍተኛ አማካሪ ለማደግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ አማካሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% ከይዘንን የማሰልጠንና ማማከር ውጤታማነት = 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን አማካሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 85 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.8 ከተባባሪ ወደ ከፍተኛ ተመራማሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆኖ፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 25% የሰነድ ዝግጅት = 6 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 85 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.8.1 ከተባባሪ ወደ ከፍተኛ ተመራማሪ ለማድግ፤ (ዕውቅና ማበረታቻና የብቃት ማረጋገጫ)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡-

(BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% ዕውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 85 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.8.2 ከተባባሪ ወደ ከፍተኛ ተመራማሪ ለማድግ፤ (የማስተማርያና የማቴርያል ዝግጅትና ስርጭት)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የማስተማርያ ማቴርያል ዝግጅት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 6% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ

የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 85 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.8.3 ከተባባሪ ወደ ከፍተኛ ተመራማሪ ለማድግ፤ (ኢንፎርሜሽን ኮምዩኒኬሽን /ኢ.ኮ.ቴ/)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የኢኮቴ ስልጠናና ማማከር ውጤታማነት =17 % ማቴርያል /ሰነድ/ዝግጅት 2 % የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 12% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 85 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.9 ከከፍተኛ አማካሪ ወደ መሪ አማካሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ አማካሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% ከይዘንን የማሰልጠንና ማማከር ውጤታማነት = 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የከይዘን አማካሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 90 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.10 ከከፍተኛ ተመራማሪ ወደ መሪ ተመራማሪ ለማድግ፤

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆኖ፡- (BSC)

= 50% ትምህርትና ስልጠና = 10% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 25% የሰነድ ዝግጅት = 6 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 90 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.10.1 ከከፍተኛ ተመራማሪ ወደ መሪ ተመራማሪ ለማድግ፤ (ዕውቅና ማበረታቻና የብቃት ማረጋገጫ)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡-

(BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% ዕውቅናና ማበረታቻ ስርዓት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 4% የሰነድ ዝግጅት = 2 % የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 90 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.10.2 ከከፍተኛ ተመራማሪ ወደ መሪ ተመራማሪ ለማድግ፤ (የማስተማርያና የማቴርያል ዝግጅትና ስርጭት)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የማስተማርያ ማቴርያል ዝግጅት ውጤታማነት 25% የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 6% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 90 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.10.3 ከከፍተኛ ተመራማሪ ወደ መሪ ተመራማሪ ለማድገ፤ (ኢንፎርሜሽን ኮምፒዩትር /ኢ.ኮ.ቴ/)

በዚህ መደብ የሚገኙ ተመራማሪዎች ለሥራ መደቡ የተመለከተውን ተፈላጊ ችሎታ (አግባብ ያለው የትምህርት ዝግጅት እና የሥራ ልምድ) ካሟሉ እና የሁለት ዓመት አማካይ የሥራ አፈጻጸም ውጤት መካከለኛ እና በላይ ካላቸው ለደረጃ ዕድገት ውድድሩ ብቁ ሆነው፡- (BSC) = 50% ትምህርትና ስልጠና =10% የኢ.ኮ.ቴ ስልጠናና ማማከር ውጤታማነት =17 % ማቴርያል /ሰነድ/ዝግጅት 2 % የጥናትና ምርምር ውጤታማነት = 12% የማህበረሰብ አገልግሎት = 2% ከኃላፊ የሚሰጥ ተጨማሪ ተግባር = 2% የማህደር ጥራት 5% ሲሆን ወደ ተባባሪ የክይዘን ተመራማሪነት የሙያ ዕድገት መሰላሉን ለማግኘት መመሪያውን ተከትሎ በሚከናወን ምዘናና የአሰራር ስርዓት መሰረት የሚከናወን ሆኖ አመልካቾች አማካይ ውጤታቸው 90 በመቶና በላይ ሊሆን ይገባል፡፡

2.11 የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈጻጸም

ተወዳዳሪዎች ለውድድር በሚቀርቡበት ወቅት ወደኋላ የሁለት ዓመት በየስድስት ወር ያስመዘገቡት የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈጻጸም ምዘና ውጤት አማካይ የሚያዝላቸው ሲሆን የተገኘው ነጥብ ወደ 50 በመቶ ተቀይሮ የሚወሰድ ይሆናል፡፡ ከዚህ በላይ የተገለጸው አጠቃላይ መርህ እንደተጠበቀ ሆኖ ከጀማሪ ወደ ተባባሪ የሙያ ዕድገት መሰላል ተጠቃሚ ለመሆኑ ሠራተኛው ለሙከራ ጊዜ የተሞላለት የስራ አፈጻጸም ውጤት ይያዛል፡፡ የውጤት ተኮር አሰጣጡም ከዚህ በታች በተቀመጠው ሠንጠረዥ መሠረት ይሆናል፡፡

ሰንጠረዥ:002

ተ.ቁ	የው.ተ.ዕ አፈጻጸም	የሚሰጠው ነጥብ	ተ.ቁ	የው.ተ.ዕ አፈጻጸም ውጤት	የሚሰጠው ነጥብ
1	65	32.5	17	86	43
2	66	33	18	87	43.5
3	67	33.5	19	88	44
4	68	34	20	89	44.5
5	69	34.5	21	90	45
6	70	35	22	91	45.5
7	71	35.5	23	92	46
8	72	36	24	93	46.5

9	73	36.5	25	94	47
10	74	37	26	95	47.5
11	75	37.5	27	96	48
12	76	38	28	97	48.5
13	77	38.5	29	98	49
14	78	39	30	99	49.5
15	79	39.5	31	100	50
16	80	40			

2.12 ለማህደር ጥራት

ለማህደር ጥራት ውጤት የሚሰጠው ነጥብ በዚህ ሠንጠረዥ ተከፋፍሎ በተገለጸው መሠረት የሚፈጸም ይሆናል፡፡

ተ.ቁ	የተሰጡት ሲሲ.ኒ.ሲ.ን ርዕሰ ጉዳዮች	የሚቀነስ ነጥብ	የሚሰጥ ነጥብ
1.	ምንም ቅጥት ርከርት ሊሰጥ	0	5
2.	የመመሪያ ሰነድ ስህተት ማስጠንቀቂያ	1	4
3.	ከአንድ በላይ ስህተት ማስጠንቀቂያ	2	3
4.	እስከ 15 ቀን የሚቆይ ስህተት	3	2
5.	እስከ 3 ወር የሚቆይ ስህተት	4	1
6.	ከሥራ ደረጃና ደመወዝ ዝቅ ማድረግ	5	0

ክፍል-ሶስት

3.1 የሙያ ዕድገት መሰላል ጥያቄ የሚቀርብበት ስርዓት

ከተባባሪ ጀምሮ በየደረጃው የሚገኙ የአማካሪ/ተመራማሪ የስራ መደቦች ላይ ያሉ አማካሪዎች/ተመራማሪዎች የሙያ እድገት መሰላል አፈፃፀም እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

- የሙያ እድገት መሰላል ለማግኘት የሚያስችል አገልግሎትና ተፈላጊ ችሎታን የሚያሟሉ አማካሪዎች/ተመራማሪዎች ጥያቄያቸውን በአካል በመቅረብ ወይም በተወካዎቻቸው አማካኝነት ለሰው ኃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት መጠየቂያ ቅፅ በመሙላት ያቀርባሉ፤
- የሰው ኃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት የቀረበውን የሙያ እድገት መሰላል ጥያቄ ከስራ ክፍሉ ኃላፊና ከዘርፍ ምክትል ዋና ዳይሬክተሮች የሚያገኘውን መረጃ በማደራጀት አግባብነቱንና የሚፈለጉት መረጃዎች በሙሉ መሟላታቸውን አረጋግጦ የራሱን አስተያየት በመጨመር ለተቋሙ የበላይ ኃላፊ በማቅረብ ለሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴ እንዲመራ ያቀርባል፡፡
- የሙያ እድገት መሰላል ጥያቄው አግባብነት ወይም መረጃዎቹ አልተሟሉም ተብሎ ከተመለሰ የሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት በሶስት ቀን ውስጥ ምክንያቱን ለባለጉዳዩ ያሳውቃል፡፡
- የቀረበው የሙያ እድገት መሰላል ጥያቄ በሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴው ተቀባይነት ካላገኘ በሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት አማካኝነት በሶስት ቀን ውስጥ ለባለጉዳዩ በፅሁፍ እንዲገለጽለት ይደረጋል፡፡
- የቀረበው የሙያ እድገት መሰላል ጥያቄ በሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴው ተቀባይነት ካገኘ በሰው ሀብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት የኮሚቴውን የውሳኔ ሀሳብ የያዘ ቃለ-ጉባኤ ለኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ ያቀርባል፡፡
- የሚቀርበው ማንኛውም የሙያ እድገት መሰላል ጥያቄ ካልተሟላ ወይም ተቀባይነት ካላገኘና ውድቅ ከሆነ በድጋሚ የሚፈለገውን አሟልቶ ከተገኘ እንደገና ከሰድስት ወር በኋላ ሊቀርብ ይችላል፡፡
- የሙያ እድገት መሰላሉ ተግባራዊ ሊሆን የሚችለው ለበጀት ዓመቱ በኢንስቲትዩቱ የበጀት ዕቅድ ተይዞና በገንዘብ ሚኒስቴር ሲፈቀድ ይሆናል፡፡

- የሙያ እድገት መሰላሉ ተግባራዊ የሚሆነው ለስራ መደቡ በጀት መፈቀዱ ሲረጋገጥ ብቻ ነው ።

3.2 የአገልግሎት ዘመን፤

የሙያ እድገት መሰላል ለማግኘት፡-

- የሙያ ዕድገት መሰላሉ የሚመለከተው አማካሪ / ተመራማሪ የስራ መደብ ላይ የሚገኝ ባለሙያ የሙያ ዕድገት መሰላል ጥያቄ ለማቅረብ በያዘው መደብ ላይ ቢያንስ ሁለት ዓመት ማገልገል ይጠበቅበታል።

3.3 የሙያ ዕድገት መሰላሉ የሚፈጸምበት ጊዜ፤

የሙያ ዕድገት መሰላሉን በየወሩ ማካሄድ ከጊዜና የሰው ኃይል አንጻር የማይቻል ስለሆነ በዓመት ሁለት ጊዜ የሚደረግ ይሆናል። በዚህ መሰረት በበጀት ዓመቱ መጀመሪያ በሐምሌ እና በጥር ወራት የሙያ ዕድገት መሰላሉ የሚተገበር ሲሆን በያዙት መደብ ላይ ቢያንስ ሁለት ዓመት የሚሞላቸው ሠራተኞች በሙሉ ጥያቄያቸውን ቀደም ብሎ ባለው አንድ ወር ውስጥ ማቅረብ ይኖርባቸዋል።

3.4 የኢንስቲትዩቱ የሙያ እድገት መሰላል ኮሚቴ አደረጃጀት

የኢንስቲትዩቱ የሙያ እድገት መሰላል ኮሚቴ ሰብሳቢ እና አባላት በኢንስቲትዩቱ ዋና ዳይሬክተር የሚሰየሙ ሆኖ ኮሚቴው ከየዘርፉ የተውጣጡ ባለሙያዎች ወይም የስራ ክፍል ኃላፊዎች የሚወከሉ ሲሆኑ ከነዚህ መካከል ሁለቱ አንድ ወንድ አንድ ሴት ከሰራተኛው የሚወከሉ ይሆናል ። የሰው ሃብት አስተዳደር ዳይሬክቶሬት ተወካይ ደግሞ አባልና ጸሀፊ ሆኖ ያገለግላል።

3.5 የኢንስቲትዩቱ የሙያ እድገት መሰላል ኮሚቴው ሥልጣንና ኃላፊነት

3.5.1 ለሙያ ዕድገት መሰላል ውድድር የሚቀርቡ አማካሪዎች/ተመራማሪዎች በውድድር ዘመኑ ያከናወኛቸው ተጨባጭ ተግባራትን የሚገልጽ ዝርዝር መረጃ ማለትም ለውድድር የቀረቡትን ሰነዶችና ማስረጃዎች በጥንቃቄና በሚስጥር ይይዛል።

3.5.2 ለሙያ ዕድገት መሰላል ውድድር የሚቀርቡትን አማካሪዎች/ ተመራማሪዎች ዝርዝራቸውን ለይቶ በግልጽ ማስታወቂያ ያሳውቃል። በስራ ምክንያት በስራ ቦታ የሌሉ አማካሪዎች /ተመራማሪዎች ቢኖሩ አስፈላጊውን መረጃ ከኢንስቲትዩቱ የሰው ኃብት አስተዳደር ወይም የሥራ ክፍላቸው ይቀበላል።

3.5.3 የቀረበውን መረጃ ተግማኒነት ያረጋግጣል።

3.5.4 የሙያ ዕድገት መሰላል ለማግኘት የቀሩቡትን ማስረጃዎች (የማሰልጠኛ ማቴሪያሎችና ኬዝ ስተዲዎች) ወዘተ... እንደአስፈላጊነቱ ሌሎች በሙያው አግባብነት ያላቸው አማካሪዎችን አስተያየት በመቀበል የምዘና ሥራውን ሊያከናውን ይችላል።

3.5.5 ኮሚቴው ተገቢ ቃለጉባኤ በመያዝ ለዕድገቱ የተቀመጠውን መስፈርት ያሟሉትን አጣርቶ ከአስፈላጊው ማስረጃ ጋር የውሳኔ ሀሳቡን ለኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ ያቀርባል።

3.5.6 የኢንስቲትዩቱ የበላይ ኃላፊ በሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴው የቀረበለትን ዝርዝር መረጃ ካጣራና ከገመገመ በኋላ ያፀድቃል።

3.6 የሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴዎች የስራ ዘመን

የሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴዎች የስራ ዘመን ሁለት ዓመት ሲሆን የአገልግሎት ዘመናቸውን የጨረሱ አባላት ለተጨማሪ አንድ ዙር በድጋሜ ሊመረጡ ይችላሉ።

3.7 ከሙያ ዕድገት መሰላል ኮሚቴነት በቋሚነትና ለተወሰነ ጊዜ ስለመነሳት

ማንኛውም የኮሚቴው አባል፡-

ሀ/ ጉዳዩ ከሚታይለት ሠራተኛ ጋር ፀብ ወይም የሥጋ ወይም የጋብቻ ዝምድና ያለው መሆኑ ከተረጋገጠ ለዛ ጉዳይ ብቻ እንዲነሳ ይደረጋል።

ለ/ በኮሚቴው በመታየት ላይ ያለን ጉዳይ አስመልክቶ ሚስጢር ያባከነ፣ የኮሚቴዎቹን ስራ በማናቸውም ምክንያት ያደናቀፈ ወይም ለማደናቀፍ ከሞከረ ከአባልነት ይሰረዛል።

ሐ/ የኮሚቴው ሰብሳቢ ወይም አባል የራሱ ጉዳይ ማስረጃ በሚታይበት ጊዜ በኮሚቴው ውስጥ እንዳይሳተፍ ይደረጋል።

3.8 ለአማካሪ፣ከፍተኛ እና መሪ ከይዘን አማካሪ/ተመራማሪ የሚቀርቡ የሙያ እድገት መሰላል ማመልከቻዎች ስለማረጋገጥ

ማንኛውም አማካሪ ወይም ተመራማሪ በዚህ መመሪያ መሰረት የሙያ ዕድገት መሰላል ለማግኘት በመስፈርትነት የተቀመጡትን ዝርዝር ነጥቦች በተመለከተ ከዚህ በታች ከተገለጹት የስራ ክፍሎች ስራው ተቀባይነት እና ዕውቅና የተሰጠበትን ማስረጃ ማቀረብ ይኖርበታል።

ሀ/ የማሰልጠኛ ማቴሪያል ሰነድ ዝግጅት በማስተማርያ ማቴሪያል ዝግጅትና ስርጭት ዳይሬክቶሬት ዕውቅና ያገኘ ሊሆን ይገባዋል

ለ/ ኬዝ ስተዲዎች ፣ የፕሮጀክት ትግበራ እና የማማከር ውጤታማነት በየዳይሬክቶሬቱና ዕውቅናና ማበረታቻ ዳጠይሬክቶሬት ዕውቅና የተሰጠው፤

ሐ/ ማማከሪያ ሰነዶች፣ የታተሙ የምርምር ጽሑፎች፣ጆርናሎች፣የቀረቡ ጥናታዊ ጽሑፎችን ለጥናት እና ምርምር ዳይሬክቶሬት ቀርበው ዕውቅና ያገኙ መሆን ይኖርባቸዋል።

3.9 የቅሬታ አቀራረብ ስርዓት

ማንኛውም አማካሪ/ተመራማሪ ካለበት ደረጃ ወደ ሚቀጥለው ደረጃ ለማድግ የተቀመጠውን መስፈርት አሟልቻለሁ ብሎ ጥያቄ ካቀረበ በኋላ በተሰጠው ምላሽ ቅር ከተሰኘ በፌደራል መንግስት ሰራተኞች ድስፕሊን አፈጻጸምና ቅሬታ አቀራረብ ደንብ ቁጥር 77/94 ዓ.ም መሰረት የሚስተናገድ ይሆናል ።

ክፍል አራት

ልዩልዩ ድንጋጌዎች

3.10 የተሻረ መመሪያ

በ2004 ዓ.ም የወጣው የሙያ ዕድገት መሰላል መመርያ በዚህ መመርያ ተሸሯል።

3.11 መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ

ይህ መመርያ በሲቭል ሰርቪስ ኮሚሽን ይሁንታ አግኝቶ በደብዳቤ ካሳወቀበት ከ ቀን ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል ።

3.12 ስለ ተጠያቂነት

1. ማንኛውም የኢንሲቲትዩቱ ሠራተኛ ሆነ ብሎም ይሁን በቸልተኛነት በተጨማሪ በረመንገድ ከመመሪያ ውጭ የሙያ እድገት መሰላል ቢያገኝ

በዲ.ሲ.ፒ.ሲ.ንና በወንጀል መጠየቁ እንደተጠበቀ ሆኖ የተሰጠው የሙያ እድገት ይሰረዝበታል።

2. ማንኛውም የኢንሲቲትዩቱ ሠራተኛ፣ የስራ ኃላፊ ወይም የኮሚቴ አባል ሆነ ብሎም ይሁን በቸልተኛነት ከህግ ውጭ ለሠራተኛው የሙያ ዕድገት መሰላል እንዲያገኝ ያደረገ ከሆነ በዲ.ሲ.ፒ.ሲ.ንና በወንጀል እንዲጠየቅ ይደረጋል።

ክፍል አራት

4. የአማካሪዎች እና ተመራማሪዎች ዝርዝር መመዘኛዎች

4.1 አማካሪዎች

መስፈርት	ክብደት	አማካሪዎች				ምርመራ
		ተባባሪ	አማካሪ	ክፍተኛ	መሪ	
ትምህርትና ስልጠና	10					
የአቅም ግንባታ ስራ የሰራና አስተዋፅዖ ያበረከተ	6	1	2	3	4	የስልጠና ክፍል ያረጋገጠው፣ ከስራው ጋር ተዛማጅ መሆኑን ከቅርብ ኃላፊ የተፈቀደ የአቅም ግንባታ ስልጠና መድፈረክ ብዛት (ከግማሽ ቀን ያላነሰ) ፣ በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል
የከይዘን አማካሪነት የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ወስዶ ሰርቲፍጄይድ የሆነ	4	መሰረታዊ	መካከለኛ	መካከለኛ	ክፍተኛ	ለተባባሪ በሰረታዊ ካለው 4 ከሌለው 0 ፣ ለአማካሪና ክፍተኛ ለመካከለኛ ከይዘን 4፣ ለመሰረታዊ 2፣ ከሌለው 0፣ ለመሪ ክፍተኛ 4፣ መካከለኛ 2.4፣ ለመሰረታዊ 1.6፣ ምንም ከሌለው 0፣
ከይዘንን የማሰልጠንና የማማከር ውጤታማነት	25					
የመጀመሪያ ደረጃ ከይዘን አሰልጥኖ ወደ ትግበራ ያስገባቸው ተቋማት ብዛት	6	3	6			በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የሁለተኛ ደረጃ ከይዘን አሰልጥኖ ወደ ትግበራ ያስገባቸው ተቋማት ብዛት						2
የተግባሪ ተቋማት ማስቀጠል ምጣኔ	4	2	4	2	3	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የትግበራ ደረጃውን መጠን፣ ጥራትና ጊዜ ማስጠበቅ	8	ስታንዳርድ	ስታንዳርድ	ስታንዳርድ	ስታንዳርድ	በተቋሙ የማስተግበሪያ ስታንዳርድ መሰረት እና ከተቋሙ ስፋት ጋር በማነፃፀር በሚወጣው መርሃ ግብር መሰረት መፈፀሙን የሚያረጋግጥ ሰነድ፡፡
የላቀ ውጤት ያመጡ ተቋማት ብዛት	5	1	2	1	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የተቋማት ዕርካታ ደረጃ መጠን	2	75	80	85	90	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	4					
የመጀመሪያ ደረጃ ከይዘን የነባራዊ ሁኔታ ጥናት ሰነድ ብዛት	2	3	6			በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)

የሁለተኛ ደረጃ ከይዘን የነባራዊ ሁኔታ ጥናት ሰነድ ብዛት				2	3	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤት (Case Study, Best Practice)	1	1	1	2	3	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤቱን ማሳተም (Journal, proceeding, Magazine, website..)	1		1(proceeding, Magazine,)	1(Journal, proceeding)	1 (Journal, proceeding)	ዕውቅና ባላቸው የሃገር ውስጥና የውጪ ተቋማት የታታወ ሰነድ መሆኑ ሲረጋገጥ
የሰነድ ዝግጅት	2					
የአሰራር ማሻሻያ ሥርዓት ሰነድ ብዛት (የሥልጠና፣ የማማከር፣ ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ መመሪያና ደንቦች እና ሌሎች ተመሳሳይ)	2		1	2	3	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የማህበረሰብ አገልግሎት	2					
በከይዘን ሥልጠናና ማማከር አገልግሎት ያገኙ ተቋማት ብዛት	2	1	1	2	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
በቅርብ ኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት በመቶኛ	2	80	80	80	80	በተቋሙ አፈፃፀም ላይ አወንታዊ አስተዳደር ያላቸው ተግባራት(የውክልና፣የኮሚቴ ስራዎች) ፤ በኮሚቴው ፣ በሚመራው የስራ ክፍል ተገምግሞ የመጣ አፈፃፀም ደረጃ
ድምር	45					

4.2 ተመራማሪዎች

መስፈርት	ክብደት	ተመራማሪዎች				ምርመራ
		ተባባሪ	ተመራማሪ	ክፍተኛ	መሪ	
ትምህርትና ሥልጠና	10					
የአቅም ግንባታ ስራ የሰራና አስተዋፅዖ ያበረከተ	6	1	2	3	4	የስልጠና ክፍል ያረጋገጠው፤ ከሰራው ጋር ተዛማጅ መሆኑን ከቀርብ ኃላፊ የተፈቀደ የአቅም ግንባታ ስልጠና መድፈረክ ብዛት (ከግማሽ ቀን ያሳሳ) ፤ በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል
የከይዘን አማካሪነት የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ወስዶ ሰርቲፋይድ የሆነ	4	መሰረታዊ	መካከለኛ	መካከለኛ	ክፍተኛ	ለተባባሪ በሰረታዊ ካለው 4 ከሌለው 0 ፤ ለአማካሪና ክፍተኛ ለመካከለኛ ከይዘን 4፤ ለመሰረታዊ 2፤ ከሌለው 0፤ ለመሪ ክፍተኛ 4፤ መካከለኛ 2.4፤ ለመሰረታዊ 1.6፤ ምንም ከሌለው 0፤
የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	25					
ተዘጋጅቶ የፀደቀ የጥናትና ምርምር ፕሮፖዛል	4	1	2	3	4	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረታዊ ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ማስፈፀሚያ አጋዥ ፋይናንስ ማግኘት	2		1	1	1	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ስራዎች አርትዖት እና ክለሳ የተደረገላቸው ሰነዶች ብዛት	6		1	3	4	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤት (Case study, Action Research, Basic Research, Best practice ,etc .)	10	1	2	4	6	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤቱን ማሳተም (Journal, proceeding)	3	1 (proceeding)	1 (proceeding)	2 (Journal, proceeding,)	2 (Journal, proceeding,)	ዕውቅና ባላቸው የሃገር ውስጥና የውጪ ተቋማት የታታሪ ሰነድ መሆኑ ሲረጋገጥ
የሰነድ ዝግጅት	6					
የተዘጋጀ የአሰራር ሥርዓት ማሻሻያ ሰነድ ብዛት (የጥናትና ምርምር፣ የምርጥ ተሞክሮ ቅመራ፣ ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ መመሪያና ደንቦች እና ሌሎች ተመሳሳይ)	6	1	2	3	4	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የማህበረሰብ አገልግሎት	2					
በከይዘን ሥልጠናና ማማከር አገልግሎት ያገኙ ተቋማት ብዛት	2	1	1	2	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
በቅርብ ኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት በመቶኛ	2	80	80	80	80	በተቋሙ አፈፃፀም ላይ አወንታዊ አስተዳደር ያላቸው ተግባራት(የውክልና፣ የኮሚቴ ስራዎች) ፤ በኮምቴው ፣ በሚመራው የሰራ ክፍል ተገምግሞ የመጣ አፈፃፀም ደረጃ
	45					

4.3 ለዕውቅናና ማበረታቻ

መሰረርት	ክብደት	ተመራማሪዎች/ዕውቅናና ማበረታቻ/				ምርመራ
		ተባባሪ	ተመራማሪ	ክፍተኛ	መሪ	
ትምህርትና ስልጠና	10					
የአቅም ግንባታ ስራ የሰራና አስተዋፅኦ ያበረከተ	6	1	2	3	4	የስልጠና ክፍል ያረጋገጠው፣ ከስራው ጋር ተዛማጅ መሆኑን ከቅርብ ኃላፊ የተረፈ የአቅም ግንባታ ስልጠና መድረክ ብዛት (ከምግብ ቀን ያህሉ) ፤ በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል
የከይዘን አማካሪነት የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ወስዶ ሰርቲፊኬት የሆነ	4	መሰረታዊ	መካከለኛ	መካከለኛ	ክፍተኛ	ለተባባሪ በሰራተኛ ካለው 4 ከሌለው 0 ፤ ለአማካሪና ክፍተኛ ለመካከለኛ ከይዘን 4፣ ለመሰረታዊ 2፣ ከሌለው 0፤ ለመሪ ክፍተኛ 4፣ መካከለኛ 2.4፣ ለመሰረታዊ 1.6፤ ምንም ከሌለው 0፤
የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	4					
ተዘጋጅቶ የፀደቀ የጥናትና ምርምር ፕሮፖዛል	1	1	1	2	2	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤት (Case study, Best practice ,etc.)	2	1	1	1	1	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤቱን ማሳተም (Journal, proceeding, Magazine, website..)	1		1(proceeding, Magazine,	1(Journal, proceeding,)	1 (Journal, proceeding,)	ዕውቅና ባላቸው የግንባር ውስጥና የውጭ ተቋማት የታታሙ ሰነድ መሆኑ ሲረጋገጥ
የሰነድ ዝግጅት	2					
የተዘጋጀ የአሰራር ስርዓት ማሻሻያ ሰነድ ብዛት (የስልጠና፣ የማሳካት፣ የጥናትና ምርምር፣ የምርጥ ተግባር ቅመራ፣ ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ መመሪያና ደንቦች እና ሌሎች ተመሳሳይ)	2	1	2	3	4	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
የዕውቅናና ማበረታቻ ሥርዓት ውጤታማነት	25					
ለዕውቅና የተመዘኑ ተቋማት ብዛት	8	5	7	8	10	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
ለአረጋገጠ ደረጃ ለመለየትና ግብረ መልስ ለመስጠት የተመዘነ ተቋም ብዛት	14	8	12	16	20	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
ለአማካሪዎች የብቃት ማረጋገጫ እንደያገኙና እንደያደሱ ማመቻቸት	3		4	4	4	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
የማህበረሰብ አገልግሎት	2					
በከይዘን ሥልጠናና ማሳካት አገልግሎት ያገኙ ተቋማት ብዛት	2	1	1	2	2	በአላማ የተቀመጠውን ውጤት አረጋግጦ መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ መሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አረጋግጦ ያለው ግምገማ ያገኛል)
በቅርብ ኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት በመቶኛ	2	80	80	80	80	በተጨማሪም ለደ አወገታዊ አስፈጻሚ ያላቸው ተግባራት(የውክልና፣ የኮሚቴ ስራዎች) ፤ በኮሚቴው ፣ በሚመራው የስራ ክፍል ተገምግሞ የመጣ አረጋገጥ ደረጃ
	45					

4.4 ሰነድ ዝግጅት

መስፈርት	ክብደት	ተመራማሪዎች/ሰነድ ዝግጅት/				ምርመራ
		ተባባሪ	ተመራማሪ	ክፍተኛ	መሪ	
ትምህርትና ስልጠና	10					
የአቅም ግንባታ ስራ የሰራና አስተዋፅዖ ያበረከተ	6	1	2	3	4	የስልጠና ክፍል ያረጋገጠው፣ ከስራው ጋር ተዛማጅ መሆኑን ከቅርብ ኃላፊ የተፈቀደ የአቅም ግንባታ ስልጠና መድፈረክ ብዛት (ከግማሽ ቀን ያህሉ) ፤ በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል
የከይዘን አማካሪነት የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ወስዶ ስርቴፋይድ የ	4	መሰረታዊ	መካከለኛ	መካከለኛ	ክፍተኛ	ለተባባሪ በሰረታዊ ክለው 4 ክለው 0 ፣ ለአማካሪና ክፍተኛ ለመካከለኛ ከይዘን 4፣ ለመሰረታዊ 2፣ ክለው 0፣ ለመሪ ክፍተኛ 4፣ መካከለኛ 2.4፣ ለመሰረታዊ 1.6፣ ምንም ክለው 0፣
የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	6					
ተዘጋጅቶ የፀደቀ የጥናትና ምርምር ፕሮፖዛል	1	1	1	2	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤት (የስልጠና ፍላጎት ዳሰሳ Case study, Best practice ,etc .)	3	1	1	1	1	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤቱን ማሳተም (Journal, proceeding)	2		1(proceeding)	1(Journal, proceeding,)	1 (Journal, proceeding,)	ዕውቅና ባላቸው የሃገር ውስጥና የውጪ ተቋማት የታታመ ሰነድ መሆኑ ሲረጋገጥ
የሰነድ ዝግጅት	25					
የተዘጋጀ የስልጠና ሰነድ ብዛት	10	1	2	4	6	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የሥልጠና፣ የማማከር፣ የጥናትና ምርምር እና ሌሎች ማስፈፀሚያ መመሪያዎች የተዘጋጀ ሰነድ ብዛት	8	1	2	4	6	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የሥልጠና መርጃ መሰሪያዎችን ዝግጅት ብዛት	7	1	1	2	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የማህበረሰብ አገልግሎት	2					
በከይዘን ሥልጠና፣ ማማከርና ምርምር አገልግሎት ያገኙ ተቋማት ብዛት	2	1	1	2	2	በኢላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልፎ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
በቅርብ ኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት በመቶኛ	2	80	80	80	80	በተቋሙ አፈፃፀም ላይ አወንታዊ አስተዳደር ያላቸው ተግባራት(የውክልና፣የኮሚቴ ስራዎች) ፤ በኮሚቴው ፣ በሚመራው የሰራ ክፍል ተገምግሞ የመጣ አፈፃፀም ደረጃ
ድምር	45					

4.5 ኢንፎርሽን ኮሙዩኒኬሽን ቴክኖሎጂ

መሰፈርት	ክብደት	ተመራማሪዎች /ኢ.ኮ.ቴ/			ምርመራ
		ተመራማሪ	ክፍተኛ	መሪ	
ትምህርትና ሥልጠና	10				
የአቅም ግንባታ ስራ የሰራተኛ አስተዋፅዖ ያበረከተ	6	2	3	4	የስልጠና ክፍል ያረጋገጠው፣ ከስራው ጋር ተዛማጅ መሆኑን ከቅርብ ኃላፊ የተፈቀደ የአቅም ግንባታ ስልጠና መድረክ ብዛት (ከግማሽ ቀን ያህል) ፤ በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት
የከይዘን አማካሪነት የብቃት ማረጋገጫ ምዘና ወስዶ ስርቴፋይድ የሆነ	4	መካከለኛ	መካከለኛ	ክፍተኛ	ለተባባሪ በሰሪታዊ ካለው 4 ከሌለው 0 ፤ ለአማካሪና ክፍተኛ ለመካከለኛ ከይዘን 4፣ ለመሰረታዊ 2፣ ከሌለው 0፣ ለመሪ ክፍተኛ 4፣ መካከለኛ 2.4፣ ለመሰረታዊ 1.6፣ ምንም ከሌለው 0፤
የጥናትና ምርምር ውጤታማነት	12				
ተቋማትን በቴክኖሎጂ ለመደገፍ የሚያስችል የፀደቀ ፕሮፖዛል ብዛት	3	2	4	6	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤት (Case study, Best practice ,etc .)	3	2	4	6	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የጥናትና ምርምር ውጤቱን ማሳተም (Journal, proceeding, Magazine, website..)	2	1 proceeding	2 proceeding	2 (Journal, proceeding,)	ዕውቅና ባላቸው የገንጠ ውስጥና የውጭ ተቋማት የታላቅ ሰነድ መሆኑ ሲረጋገጥ
የተዘጋጀ (የለማ) የከይዘን ሰፍት ዌብ ብዛት በቁጥር	4	3	6	8	
የኢ.ኮ.ቴ ሥልጠናና ማማከር ውጤታማነት	17				
በኢ.ኮ.ቴ ሥልጠና የተደገፉ ተቋማት ብዛት	3	8	12	16	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
በቴክኖሎጂ የተደገፉ የከይዘን ተግባራዊ ተቋማት ብዛት	4	8	12	16	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የተግባራዊ ተቋማት ከይዘንን የማስቀጠል ምጣኔ	3	5	7	9	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የትግበራ ደረጃውን መጠን፣ ጥራትና ጊዜ ማስጠበቅ	5	ስታንዳርድ	ስታንዳርድ	ስታንዳርድ	በተቋሙ የማስተግበሪያ ስታንዳርድ መሰረት እና ከተቋሙ ስፋት ጋር በማነፃፀር በሚወጣው መርሃ ግብር መሰረት መፈፀሙን የሚያረጋግጥ ሰነድ፡፡
በኢ.ኮ.ቴ አጠቃቀም የላቀ ውጤት ያመጡ ተቋማት ብዛት	2	2	3	4	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የሰነድ ዝግጅት	2				
የተዘጋጀ የአሰራር ስርዓት ማሻሻያ ሰነድ ብዛት (የሥልጠና፣ የማማከር፣ የጥናትና ምርምር፣ የምርጥ ተሞክሮ ቅመራ፣ ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ መመሪያና ደንቦች እና ሌሎች ተመሳሳይ)	2	2	3	4	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
የማህበረሰብ አገልግሎት	2				
በከይዘን ሥልጠናና ማማከር አገልግሎት ያገኙ ተቋማት ብዛት	2	1	2	2	በኢ.ላማ የተቀመጠውን ውጤት አፈፃፀም መሰረት ውጤቱ ተሰልቶ ይቀመጣል(የተቀመጠውን 100% ያሳካ ሙሉ ነጥብ ሲያገኝ 50 % አፈፃፀም ያለው ግማሽ ያገኛል)
በቅርብ ኃላፊ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራት በመቶኛ ድምር	2	80	80	80	የውክልና፣ የኮሚቴ ስራዎች) ፣ በኮምቴው ፣ በሚመራው የስራ ክፍል ተገምግሞ የመጣ አፈፃፀም ደረጃ
	45				