



ጥቅምት 09 2011

ቀን/Date:

ቁጥር / Ref ሳክት/ሚጽቤ

118/406/11

ለቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ

በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

ጉዳዩ:- መመሪያ መፅደቁን ስለማሳወቅ

በቀን 29/8/2011 በቁጥር 15/4080/167/2011 ለመመሪያ ቤታችን በተፃፈ ደብዳቤ በልዩ ልዩ በተዘጋጁ መመሪያዎች ላይ በተከታታይ አስተያየት እንዲሰጥባቸው በማድረግ እና የተሰጡትን ግብአቶች በማካተት ሚኒስትሩ እንዲያፀድቅላችሁ ቀደም ሲል መጠየቃችሁ ይታወቃል፡፡

ስለሆነም ሚኒስቴር መ/ቤቱ መመሪያው እንደገና በከፍተኛ አመራር ደረጃ በድጋሚ ታይቶ እንዲላክለት በሰጠው አቅጣጫ መሠረት በአራቱ ረቂቅ መመሪያዎች ላይ የጥናት ቡድኑ ተወያይቶ ያቀረበውን መመሪያ እንዲፀድቅለት ሚያዝያ 29ቀን 2011 ዓ.ም በቁጥር 15/4080/167/2011 በተፃፈ ደብዳቤ ተገልጿል፡፡

በዚሁ መሠረት መመሪያው የፀደቀ መሆኑን እያሳወቅሁ ኤጀንሲው መመሪያውን ተግባራዊ እንዲያደርግ አሳስበለሁ፡፡

ግልባጭ፡

- ለሚኒስትር ዴኤታ ጽ/ቤት
- ለኢ.ፌ.ዲ.ሪ ቴ/መ/ት/ሥ/ኢንስቲትዩት
- ለሚኒስትር ጽ/ቤት

በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር



ከሠላምታ ጋር

ሂሩት ወ/ማረፋ ተክተል (ፕሮፌሰር)
ሚኒስትር



የኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፑብሊክ
የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ
The Federal Democratic Republic of Ethiopia
Technical & Vocational Education & Training Agency



ቁጥር 15/4080/167/2011
Ref No
ቀን 29 - 08 2011
Date

ለኢ.ፌ.ዲ.ሪ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር አዲስ አበባ

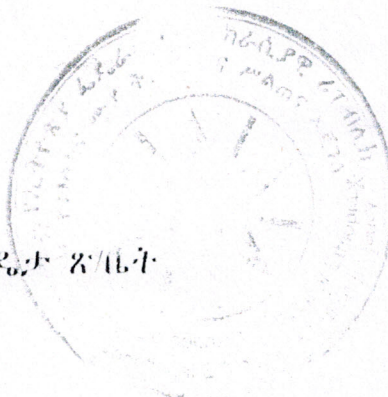
ጉዳዩ፡- ረቂቅ መመሪያ እንዲፀድቅን ስለመላክ

የፌ/ቴ/ሙ/ት/ስ/ኤጀንሲ የትምህርትና ስልጠናውን ጥራት ለማስጠበቅ ሲባል ልዩ ልዩ የስርአት ሰነዶችን በማዘጋጀትና በሰነዶች ላይ የፈጻሚዎችን አቅም በመገንባት ዘርፉን እየመራ ሲሆን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 ተብሎ ዝርዝር መመሪያዎችን ባለመዘጋጀታቸው ተልእኮውን በአግባቡ ለመወጣት አላስቻለውም በመሆኑም ኤጀንሲው በየደረጃው ዘርፉን የሚመሩ አካላትን በማግኘት የተዘጋጀ ልዩ ልዩ ረቂቅ መመሪያዎች ላይ በተከታታይ አስተያየት እንዲሰጥባቸው በማድረግ እና የተሰጡትን ግባአቶች በማካተት ሚኒስትሩ እንዲያፀድቃቸው በቁጥር 15/2025/167/2011 በ08/04/2011 እና በቁጥር 15/2553/167/2011 በ16/05/2011 ዓ.ም አራት ረቂቅ መመሪያዎችን የላክን ቢሆንም ሚኒስትሩ እንደገና በከፍተኛ አመራር ደረጃ በድጋሚ ታይቶ እንዲላክለት በተሰጠው አቅጣጫ መሠረት የFTTA እና የTI ከፍተኛ አመራር በአራቱ ረቂቅ መመሪያዎች ላይ ተወያይተን የመጨረሻ ቅርፅ ለማስያዝ ተሞክሯል፡፡

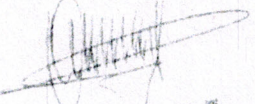
ስለዚህ አራቱን ረቂቅ መመሪያዎች ከዚህ ሸኒ ደብዳቤ ጋር ---ኛው አያይዘን የላክን ስለሆነ ፀድቀው እንዲላኩልን እንጠይቃለን፡፡

ግልባጭ፡-

- ቴ/ሙ/ት/ስ/ዘርፍ ሚኒስትር ኤዴታ ጽ/ቤት
አዲስ አበባ
- ለዋና ዳይሬክተር ጽ/ቤት
- ለሙያ ምደባና ብቃት ምዘና ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር
- ለሰ/ተ/አ/ግ/ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር
- ለአመራርና ድጋፍ ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር
- ፌ/ቴ/ሙ/ት/ስ/ኤጀንሲ



ከሰላምታ ጋር


ጌታቸው ገሰ
Gelachew Negash
ዋና ዳይሬክተር
Director General

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሳይንስና
ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

የቴክኒክና መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ አንስተራክተሮች
እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈፃፀም

መመሪያ ቁጥር---2011/3.90

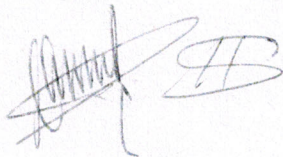


መግቢያ

የሥራ ላይ ሥልጠና በሥራ ላይ የተሰማሩ ወይም እንዲሰማሩ የታሰቡ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት አመራሮች፣ እንስትራክቶሮች እና አሰልጣኞች ከተግባርና ኃላፊነታቸው ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ወይም አግባብነት ባላቸው ልዩ ልዩ ሙያዎች በማሰልጠን የተሰማሩበትን ወይም የሚሰማሩበትን የሥራ አመለካከት፣ ዕውቀትና ክህሎት እንዲያሻሽሉ ማድረግ እና እንደ ሃገር ወጥ የሆኑ የስራ ላይ ትምህርትና ስልጠናን መምራት የሚያስችል ስርዓት መዘርጋት ወሳኝ በመሆኑ፤

በሥራ ላይ ትምህርትና ሥልጠና በሚያገኙት እውቀትና ክህሎት የሥራ ችሎታቸውን አሻሽለው በተመደቡበት ሥራ ወይም ኃላፊነት ላይ የተሻለ የሥራ ውጤት ለማስገኘት እንዲቻል እንዲሁም በሙያ መሰላል ላይ ተመስርቶ ለበለጠ ኃላፊነት የሚያበቃቸው ዝግጅት እንዲኖራቸው ማድረግ በማስፈለጉ፤

በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2003 አንቀጽ 43/3 እና የፌዴራል መንግስት አስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተግባርን ለመወሰን በወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 26 ለሚንሰቱሩ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡



የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ እንስትራክቶሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋም አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ትምህርትና ሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር--2011 ተብሎ ሲጠራ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

የቃሉ አግባብ ሊላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡

1. 'ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር' ማለት እንደ ቀደም ተከተሉ የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ማለት ነው፡፡
2. 'ኤጀንሲ' ማለት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር 199/2003 የተቋቋመው የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ ነው፡፡
3. 'ክልል' ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 47(1) የተመለከተው ማንኛውም ክልል ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማና የድራዳዋ ከተማ አስተዳደርንም ይጨምራል፡፡
4. 'የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት' ማለት በክልል ደረጃ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠናን የሚመራና የሚያስተባብር መንግሥታዊ አካል ሲሆን የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ኤጀንሲዎችንና ማእከላትንም ይጨምራል፡፡
5. 'የስራ ላይ ትምህርትና ስልጠና' ማለት በስራ ላይ ተመድበው እየሰሩ ያሉ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የእውቀት፣ የክህሎትና የስራ ባህሪ አመለካከት ለማሳደግ የሚሰጥ ትምህርትና ስልጠና ነው፡፡
6. 'የቅድመ ስራ ስልጠና' ማለት አዲስ ወደ ዘርፉ ተመድበው ለተቀላቀሉ አመራሮች ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የሚሰጥ ስልጠና ነው፡፡
7. 'የሙያ ደረጃ' ማለት በስራ ዓለም በሚገኙ ሙያተኞች የሚዘጋጅ የሙያ ደረጃ ሲሆን ሰዎች በስራ ዓለም ውጤታማ ይሆኑ ዘንድ ሊኖራቸው የሚገባውን ብቃት የሚያመለክት ነው፡፡

8. 'ደረጃ' ማለት አንድ ባለሙያ በስራ ፆታ መስራት የሚጠበቅበትን የስራ ውስብስብነት ወይም ክብደት መጠን የተቀመጡ ስራዎችን የአገር አቀፍ ብቃት ማዕቀፍ መሰረት

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ

- አድርጎ በሙያ ደረጃ ቡቀመጡ የብቃት አሃዶች/unit of competence/ የሚመደብ ከ1 እስከ 5 የተለየ ደረጃ ነው፡፡
9. 'ብቃት ማዕቀፍ' ማለት የብቃት ደረጃ መግለጫዎችን ማለትም አንድን ስራ ተረክቦ የሚሰራ ሙያተኛ ሊኖረው ስለሚገባ የብቃት ደረጃና መስፈርት እንዲሁም የኃላፊነት ደረጃ ለይቶ የሚያሳይ ነው፡፡
 10. 'አመራር' ማለት በማሰልጠኛ ተቋም የሚሰሩ የስራ ሃላፊዎች ማለትም ዲንና ምክትል ዲኖችን ነው፡፡
 11. 'አሰልጣኝ' ማለት በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጡ ሙያዎች በደረጃ 4/5 ስልጠናውን ያጠናቀቀና ባጠናቀቀበት ሙያ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃው በምዘና የሙያ ብቃቱ የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነው፡፡
 12. 'ኢንስትራክተር' ማለት በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጥባቸው ሙያዎች ከታወቀ የንቨርስቲ/ኢንስቲትዩት በመጀመሪያ ዲግሪ(ቢ ደረጃ)/በሁለተኛ ዲግሪ(ኤ ደረጃ) ስልጠናውን ያጠናቀቀና ስልጠናውን ባተናቀቀበት ሙያና በሚያሰለጥንበት ደረጃ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃው ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነው፡፡
 13. 'የማሰልጠኛ ተቋም' ማለት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በመስጠት ላይ የተሰማራ የመንግሥት፣ የግል ወይም መንግሥታዊ ያልሆነ ተቋም ነው፡፡
 14. 'ፕሮግራም' ማለት አንድ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ስልጠና የሚሰጥበት የሙያ ዘርፍ ነው፡፡
 15. 'የሙያ ብቃት' ማለት የተወሰነ ሥራ ለማከናወን ለስራ ቦታው የሚገባውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ይዞ መገኘትን እና ተግባራዊ ማድረግ መቻል ነው፡፡
 16. 'የሙያ ብቃት ምዘና' ማለት ተገቢው የሙያ ብቃት ላይ የደረሰ ስለመሆኑ የማረጋገጥ ሂደት ነው፡፡
 17. 'የሥራ ገበያ ፍላጎት' ማለት ኢንዱስትሪው በሚፈልገው የሙያ ዘርፍ፣ ደረጃ፣ መጠንና ብቃት ያለው ዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ ተፈላጊ የሰለጠነ የሰው ሃይል ነው፡፡
 18. 'መራጭ ኮሚቴ' ማለት በየደረጃው የሚቋቋምና ለሥልጠና በዕጩነት የሚቀርቡ አመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችንና አሰልጣኞችን በማጣዳደርና በመምረጥ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ ኮሚቴ ማለት ነው፡፡

19. 'እውቅና' ማለት በማሰልጠኛ ተቋሞች የሚሰጠው የስልጠና መርሃ-ግብሮች ከሚንሰቱሩ የእውቅና አሰጣጥ መመሪያ አንፃር ተመዝካው እና ተገቢነታቸው ታይቶ የስራ ፈቃድ የሚሰጥበት ስርአት ሲሆን፤ የሙያ ብቃት ምዝና ማእከላት ምዘና ለማከናወን ያላቸው ብቃት ተመዝኖ ማረጋገጫ የሚያገኙበት አስራርንም ይጨምራል
20. 'የትምህርትና ሥልጠና ዕድል' ማለት በአገር ውስጥ ወይም በውጭ ሃገር እውቅና ባለው ተቋም የሚሠጥ የረጅም ወይም የአጭር ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ማለት ነው፡፡
21. 'የአጭር ጊዜ ሥልጠና' ማለት ስድስት ወርና በታች የሆነ ጊዜ የሚወስድ በማንኛውም እውቅና ባለው ተቋም የተሰጠ የአገር ውስጥና የውጭ አገር ሥልጠና ማለት ነው፡፡
22. 'የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና' ማለት ከስድስት ወር በላይ የሚወስድ በማንኛውም እውቅና ባለው ተቋም የተሰጠ የአገር ውስጥና የውጭ አገር ትምህርትና ሥልጠና ማለት ነው፡፡
23. 'የውጭ አገር ትምህርትና ሥልጠና' ማለት ከሀገር ውጭ የሚሰጥ በማንኛውም እውቅና ባለው ተቋም የተሰጠ የአጭር ወይም የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ማለት ነው፡፡
24. 'የሀገር ውስጥ ትምህርትና ሥልጠና' ማለት በሀገር ውስጥ የሚሰጥ በማንኛውም እውቅና ባለው ተቋም የተሰጠ የአጭር ወይም የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ማለት ነው፡፡
25. 'ስኮላርሽፕ' ማለት በአገር ውስጥ ወይም በውጭ ሃገር መንግስታዊ በሆኑና ባልሆኑ ተቋማት የሚሠጥ የረጅም ወይም የአጭር ጊዜ ነፃ ወይም በክፍል ነፃ የሆነ ትምህርትና ሥልጠና እድል ነው፡፡
26. 'በግል የተገኘ የስልጠና ዕድል' ማለት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች በግላቸው በመፃፃፍ የሚገኝ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ማለት ነው፡፡
27. የትምህርትና ሥልጠና ተወዳዳሪ ማለት በትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚ ለመሆን የሚፈለገውን የውድድር መስፈርቶችን አሟልቶ ለውድድር የቀረበ አመራር፣ ኢንስትራክተርና አሰልጣኝ ማለት ነው፡፡
28. 'ውል' ማለት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሃገር ውስጥና የውጭ ሃገር የትምህርትና ስልጠና እድል ሲያገኙ ተመልሰው ለማገልገል የሚገቡት ህጋዊ የስምምነት ውል ነው፡፡
29. ማንኛውም በወንድ ያታ የተገለፀው ሴትንም ይጨምራል፡፡

3 የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ውስጥ በሚሳተፉ ማንኛውም የማሰልጠኛ ተቋም፣ አመራሮች ኢንስቲትዩሽኖችና አሰልጣኞች ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

4 ዓላማ

1. የሀገሪቱን የዕድገት አቅጣጫና የትምህርት ፖሊሲ እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስትራቴጂ መሰረት ያደረገ ኃላፊነት ለመወጣት በቅድሚያ የሙያ ሥልጠና ዝግጅት እንድሳለብት ለማግኘት፤
2. የበቁ የተቋማት አመራሮች ኢንስቲትዩሽኖችና አሰልጣኞችን ለሚሟላትና ጠንካራ የሆነ አቅምን በመገንባት በአዋጅ የተሰጠውን ኃላፊነት በሚገባ ለመወጣት፤
3. በዓይንስና ቴክኖሎጂ ዕድገት የሚፈጠሩ አዳዲስ የአሠራር ስልቶችና መሣሪያዎች ጋር በቀላሉ አሰልጣኞቹና አመራሮቹ እንድተዋወቁ ለማድረግ፤
4. በሀገር ውስጥና በውጭ ሀገር የሚሰጡ የአዎጮና የረጅም ጊዜ ሥልጠናዎች የመምረጫ አፈፃፀም ሥርዓትን ግልጽነትና ተጠያቂነት ባለው መልኩ ለማስቀመጥ፤



ክፍል ሁለት

የኤጀንሲውና የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት ስልጣንና ተግባር

5 የኤጀንሲው ስልጣንና ተግባር

1 በበጀት ዓመቱ ለሀገር ውስጥና ከውጭ በቀጥታ ከተለያዩ ሀገሮችና ድርጅቶች የሚሰጡ የትምህርትና ሥልጠናን በተመለከተ የእቅድ አካል በማድረግ በጀት የመመደብ፡፡

2 የትምህርትና ሥልጠና ሀብት ምንጭ ማፈላለግን በተመለከተ

2.1. ከመንግሥት በቅድሚያ ተይዞ ለረጅምና ለአጭር ጊዜ ስልጠና በጀት የመመደብ፤

2.2. የትምህርት ስልጠና ድጋፍ ከሚሰጡ ሀገራት እና ድርጅቶች ለአጭርና ለረጅም ጊዜ

ስልጠና የሚሆን ፕሮጀክት ፕሮፖዛል ማዘጋጀት፤

2.3. በፌዴራል ደረጃ ከሚሰጡ ስኮላርሽፕ ሰላይንድና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

በኩል ወይም ለኤጀንሲው ቀጥታ የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፤

3 የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና እድል ማፈላለግ፡

1. በመንግሥት በጀት በቅድሚያ የሚያዙትን ትምህርትና ስልጠናዎች መለየት

2. ከሀገር ውስጥና ከውጭ ሀገራት ስኮላርሽፕ ማፈላለግ

3 የሚሰጡ ትምህርትና ስልጠናዎችን ፍትሐዊ በሆነ መልኩ እንዲፈፀሙ መከታተልና መቆጣጠር፡

4 የአመራሮች፣ ኢንስትሪክተሮች እና አስልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና በብቃት ማዕቀፍ መሰረት ያደረገ መሆኑን ማረጋገጥ፡

5 የትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚዎች ለትምህርትና ሥልጠና ከመላካቸው በፊት ከትምህርትና ሥልጠናው በኋላ ለሚያበረክቱት አገልግሎት የውል ግዴታ መግባታቸውን የመከታተል፣ የመቆጣጠር፡

6 በተሰጡ የስራ ላይ ትምህርትና ስልጠናዎች ያመጡትን ውጤት የዳሰሳ ጥናት በማካሄድ ግብረመልስ ጠመስጥ እንደ አስፈላጊነቱ የማሻሻያ እርምጃ የመውሰድ፡

7 የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት ስልጣንና ተግባር

1 በበጀት ዓመቱ ለሀገር ውስጥና ከውጭ ከተለያዩ ሀገሮችና ድርጅቶች የሚሰጡ ትምህርትና ሥልጠናዎችን በተመለከተ የእቅድ አካል በማድረግ በጀት የመመደብ፡፡

2 የትምህርትና ሥልጠና ሀብት ምንጭ ማፈላለግን በተመለከተ



1. ከመንግሥት በዕቅድ ተይዞ ለረጅምና ለአጭር ጊዜ ስልጠና በጀት መመደብ፤
2. የትምህርትና ስልጠና ድጋፍ ከሚሰጡ ሀገራት ፕሮጀክት ላይ ታሳቢ ያደረገ ለአጭርና ለረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና የሚሆን ፕሮጀክት ማዘጋጀት፤
3. በፌዴራል ደረጃ ከሚሰጡ ስኮላርሽፕዎች በኢጀንሲው በኩል ቀጥታ የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፤
4. የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ማፈላለግና የሥልጠና ድጋፍ ለሚሰጡ ሀገራትና ድርጅቶች ፕሮጀክት ሠርቶ ማቅረብና ሀብት ማፈላለግ፤
5. በመንግሥት በጀት በዕቅድ የሚያዙትን ትምህርትና ስልጠናዎች፣ ከሃገር ውስጥና ከውጭ ሀገራት የሚሰጡ ስኮላርሽፕና ትምህርትና ስልጠናዎችን ፍትሐዊ በሆነ መልኩ እንዲፈፀሙ ማድረግ፤
6. ተወዳዳሪዎችን ግልፅና ፍትሐዊ በሆነ መልኩ በወቅቱ ማወዳደርና ውል እንዲገቡ በማድረግ ለትምህርትና ሥልጠና መላክ፤
7. የአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና የብቃት ማዕቀፍን መሰረት ያደረገ መሆኑን መከታተል፤ ማረጋገጥ፤
8. የትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚዎች ለመመረጣቸው በቃለ-ጉባኤ የተደገፈ ማሰረጃ መቅረቡን ማረጋገጥ፤
9. የትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚዎች ለሥልጠና ከመላካቸው በፊት ከትምህርትና ሥልጠናው በኋላ ለሚያበረክቱት አገልግሎት የውል ግዴታ እንዲገቡ ማድረግ፤
10. ለትምህርትና ስልጠና ፕሮግራም የተላኩ አመራሮች ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ክትትልና ቁጥጥር የማድረግ፤
11. በተሰጡ የስራ ላይ ትምህርትና ስልጠናዎች ያመጡትን ውጤት የዳሰሳ ጥናት በማካሄድ ግብረመልስ መስጠት እንደ አስፈላጊነቱ ማሻሻያዎች እንዲደረጉ ለኢጀንሲው ማሳወቅ
12. የትምህርትና ስልጠና ተከታትሎ ጨርሰው የተመለሱ አመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችንና አሰልጣኞችን የስራ ቦታ ምደባ የመስጠት፡፡

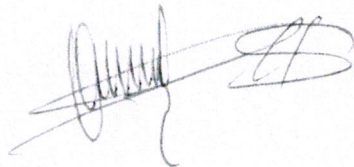
7 የስልጠና ተቋማት ስልጣንና ተግባር

1. በበጀት ዓመቱ ለሀገር ውስጥና ከውጭ ከተለያዩ ሀገሮችና ድርጅቶች የሚሰጡ ትምህርትና ሥልጠናዎችን በተመለከተ የእቅድ አካል በማድረግ በጀት የመመደብ፤
2. የትምህርትና ሥልጠና ሀብት ምንጭ ማፈላለግን በተመለከተ

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ



3. ከመንግሥት በዕቅድ ተይዞ ለረጅምና ለአጭር ጊዜ ስልጠና በጀት መመደብ፤
4. የትምህርትና ስልጠና ድጋፍ ከሚሰጡ ሀገራት እና ድርጅቶች ለአጭርና ለረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና የሚሆን ፕሮጀክት በማዘጋጀት ማፈላለግ፤
5. በፌዴራል እና በክልል ደረጃ ከሚሰጡ ስኮላርሽፕዎች የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፤
6. የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ማፈላለግና የሥልጠና ድጋፍ ለሚሰጡ ሀገራትና ድርጅቶች ፕሮጀክት ሠርቶ ማቅረብና ሀብት ማፈላለግ፤
7. በመንግሥት በጀት በዕቅድ የሚያዙትን ትምህርትና ስልጠናዎች፣ ከሃገር ውስጥና ከውጭ ሀገራት የሚሰጡ ስኮላርሽፕና ትምህርትና ስልጠናዎችን ፍትሐዊ በሆነ መልኩ መፈፀም፤
8. የትምህርትና ስልጠና መራጭ ኮሚቴ በመመሪያው መሰረት የማቋቋም፤
9. ተወዳዳሪዎችን ግልፅና ፍትሐዊ በሆነ መልኩ በወቅቱ ማወዳደርና ውል እንዲገቡ በማድረግ ለትምህርትና ሥልጠና መላክ፤
10. የአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና የብቃት ማዕቀፍን መሰረት ያደረገ መሆኑን የመከታተል፤
11. የትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚዎች ለመመረጣቸው በቃለ-ጉባኤ የተደገፈ ማሰረጃ ለሚመለከተው አካል የማቅረብ፤
12. የትምህርትና ሥልጠና ተጠቃሚዎች ለሥልጠና ከመላካቸው በፊት ከትምህርትና ሥልጠናው በኋላ ለሚያበረክቱት አገልግሎት የውል ግዴታ የማስገባት፤
13. ለትምህርትና ስልጠና ፕሮግራም የተላኩ አመራሮች ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ትምህርትና ስልጠናውን በመከታተል ላይ መሆናቸውን ከሚሰለጥኑበት ተቋም በየስድስት ወሩ ሪፖርት እንዲያቀርቡ የማድረግ፤
14. የትምህርትና ስልጠና ተከታታዮች ጨርሰው የተመለሱ እና በክልሉ ምደባ የተሰጣቸውን አመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችንና አሰልጣኞችን ወደ ስራ የማስገባት፤

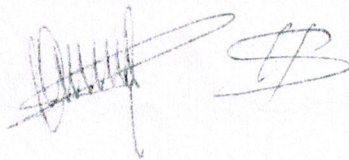


ክፍል ሶስት

ቅድመ ሥራና የሥራ ላይ ሥልጠና

8 ቅድመ ሥራና የሥራ ላይ ሥልጠና

1. በየትኛውም ደረጃ ለሚገኙ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የቅድመ ሥራና የሥራ ላይ ሥልጠና ይሰጣል፡፡
2. የሚሰጡት የትምህርትና ሥልጠና ዓይነቶች የሙያ ደረጃንና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የብቃት ማዕቀፍን መሠረት ያደረገ መሆኑን ይኖርበታል፡፡
3. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አስፈጻሚ አካላት አሰልጣኞችን ለሚያሰለጥኑ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ስርአተ-ትምህርታቸውን ከቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አኳያ መቃኘት ይችላሉ ዘንድ ስለአዳዲስ የሙያ ደረጃዎች በየወቅቱ መረጃ እንዲደርሳቸው ይደረጋል፡፡
4. የሥራ ላይ ሥልጠና እድል ለመንግስት፣ መንግሥታዊ ያልሆኑና ለግል የማሠልጠኛ ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች በፍትሃዊነት የሚሰጥ ይሆናል፡፡



ክፍል አራት
ለትምህርትና ሥልጠና ውድድር የሚያበቁ ሁኔታዎች

9. ለትምህርትና ሥልጠና ውድድር የሚያበቁ ሁኔታዎች

9.1. ለአጭርና ረጅም ጊዜ የትምህርትና ሥልጠና ለሚወዳደሩ

1. ቋሚ ሠራተኛ የሆኑና ኢትዮጵያዊ ዜግነት ያላቸው፤
2. በትምህርትና ሥልጠና ማስታወቂያ የሚገለጸውን መስፈርት የሚያሟሉ፤
3. በሌላ ትምህርትና ሥልጠና ውድድር የተመዘገቡ ከሆነ አለመመረጣቸው የተረጋገጠ፤
4. ለረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠናዎች ለውድድር የሚቀርቡ አመራሮች፤ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች በዘርፉ ቢያንስ ሁለት ዓመት አገልግሎት የሰጡ መሆናቸው የተረጋገጠ ሲሆን፤

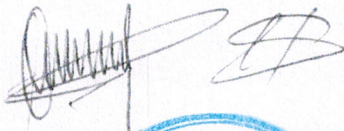
9.2. ቀደም ሲል የረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና የወሰዱ ከሆነ በገቡት ውል መሠረት ግዴታ የገቡበትን የአገልግሎት ዘመን የጨረሱ መሆን ይኖርባቸዋል፡፡

9.3. የአጭር ጊዜ ስልጠና ከሆነ ቢያንስ 6 ወር ቀድሞ በሰልጠነበት አገልግሎት መስጠት ይኖርበታል፡፡

9.4. የውጭ ሀገር ስልጠናን በተመለከተ ቀደም ሲል የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና በተመሳሳይ የትምህርትና ስልጠና ርዕስ በተመሳሳይ ሀገር ስልጠና የወሰዱ ከሆነ ለሌሎች ስልጠና ላላገኙት ቀደሚያ ከተሰጠ በኋላ ይሆናል፡፡ ሆኖም የስልጠና ርዕስ ተመሳሳይ ሆኖ ስልጠናውን የሚሰጠው ሀገር ተመሳሳይ ካልሆነ የመጀመሪያ እድል በተሰጠው ከ2 ዓመት በኋላ ለውድድር መቅረብ ይቻላል፡፡

9.5. በተገኘው ትምህርትና ስልጠና መስክ መስፈርቱን የሚያሟሉ ሌሎች አመራሮች፤ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ካልተገኙና ትምህርትና ሥልጠናው ተቋሙን የሚጠቅም መሆኑ የበላይ ኃላፊው ሲያምንበት፤ ግዴታ ከገቡበት ጊዜ ውስጥ በግማሽና ከዚያ በላይ ያገለገለ መሆኑ ሲረጋገጥ ሊወዳደሩ ይችላሉ፡፡

9.6. የመጀመሪያ ዲግሪና ከዚያ በላይ ደረጃ ለሚያስገኝ ትምህርትና ሥልጠና ለመወዳደር ተወዳደሪዎች ከዚህ በፊት ያላቸው የትምህርት ደረጃ ከሚሰለጥኑበት የትምህርት ደረጃ ያነሰ ከሆነ ብቻ ሊወዳደሩ ይችላሉ፡፡



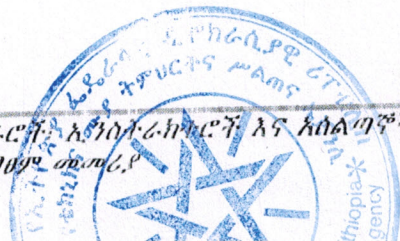
የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፤ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ያልገቡ አረፃፅሮ መመሪያ



9.7. የሥልጠና ዕድሉን የሰጡ አገሮች/ተቋሞች/ መስፈርት እንደተጠበቀ ሆኖ፡

1. ለአጭር ጊዜ ለሚሰጡ ሥልጠናዎች በጠረቃ ለመገለል ከ1 ዓመት በላይ ጊዜ የቀራቸው መሆን ይኖርባቸዋል፤
2. ለቅድመ ምረቃ ነፃ የትምህርት ዕድል የሚቀርብ ተወዳዳሪ ዕድሜ ለወንድ 40 ዓመት ለሴት 42 አመት መብለጥ የለበትም፤
3. ለሁለተኛ ዲግሪ ሥራቸውን አቋርጠው በቀን ፕሮግራም ለሚወዳደሩ ዕድሜ ለወንድ 48 ዓመት ለሴት 50 አመት መብለጥ የለበትም፤
4. ለሁለተኛ ዲግሪ በመንግስት በጀት ከአለበት የስራ መደራረብ አንፃር ተቋሙ በማታው ክፍለ ጊዜ ለማስተማር ቢፈልግና ኮርሱ 3 ዓመት የሚጨርስ ከሆነ ለውድድር ለመቅረብ ለወንድ ዕድሜ 48 ዓመት ለሴት 50 አመት መብለጥ የለበትም፡፡
5. ለመጀመሪያና ሁለተኛ ዲግሪ ሥራቸውን እየሠሩ በክረምት ገብተው አጣምረው ለሚማሩ ለወንድ ዕድሜ ከ49 ለሴት 52 ዓመት መብለጥ የለበትም
6. ለሦስተኛ ዲግሪ ለመወዳደር ለሁሉም ያታ ዕድሜ 50 ዓመት መብለጥ የለበትም
7. በውጭ እድል ለተገኘ የድህረ ምረቃ ዲፕሎማ (Post Graduate Diploma) ለወንድ ዕድሜ ከ52 ለሴት 54 ዓመት መብለጥ የለበትም፤

9.8. ለረጅም ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ለመከታተል እድሉን ያገኙ አመራሮች፣ አንስተራክቲቮችና አሰልጣኞች በተዘጋጀ የውል ስምምነት መሰረት ለአንድ አመት ትምህርትና ስልጠና ሁለት አመት አገልግሎት ለመስጠት በቅድሚያ ተገቢውን ዋስ ማቅረብና መፈረም አለባቸው፡፡



ክፍል አምስት

ማስታወቂያ ስለማውጣትና የዕቅዶች አመዘጋገብ

10 ማስታወቂያ ስለማውጣት

10.1. የሥልጠና ዕድል መኖሩን ተወዳዳሪዎች እንዲያውቁት ማስታወቂያ መውጣት ይኖርበታል፡፡

10.2. ማስታወቂያው የሚመለከታቸው አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች በቀላሉና በግልጽ ሊያዩት በሚችሉበት ቦታ ወይም በተቋሙ የውስጥ ማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ እንዲለጠፍ ይደረጋል፤ ይህም የሚከተሉትን ታሳቢ ያደረገ መሆን ይኖርበታል፡፡

1. ለተወዳዳሪዎች በስፋት ለማሳወቅ፤
2. ተፈላጊውን መመዘኛ መስፈርት የሚያሟሉ ዕድሉን እንዲጠቀሙበት፤
3. በቂ ተወዳዳሪዎችን ለማግኘትና ለትምህርትና ሥልጠናው የተሻለ ዝግጅትና ክህሎት ያላቸውን አመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞችን ለማሳተፍ፤
4. ተወዳዳሪዎች በቂ ጊዜና ዝግጅት ኖሯቸው ማስረጃ ማቅረብ እንዲችሉ፤
5. ማስታወቂያው ለ5 የሥራ ቀናት በማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ተለጥፎ መቆየት አለበት፡፡

10.3. የማስታወቂያ ይዘት የሚከተሉትን ያካተተ መሆን ይኖርበታል፡፡

1. የትምህርትና ሥልጠናውን ዓይነት፣ የረጅም ወይም አጭር፤
2. የትምህርትና ሥልጠናው የሚሰጥበት ቦታ/አገር፤
3. የትምህርትና ሥልጠናው የሚጀምርበትና የሚወስደው ጊዜ/ወቅት፤
4. የሚፈለጉ ሠልጣኞች ብዛት፤
5. ከተወዳዳሪዎች የሚፈለገው የትምህር ዓይነት፣ ደረጃ፣ ልዩ መያያዣና የሥራ ልምድ፤
6. የትምህርትና ሥልጠናው የሚሰጥበት የትምህርት ደረጃ፤
7. የትምህርትና ሥልጠናው የሚጠይቀው ዕድሜና ያታ፤
8. የመመዝገቢያ ቦታ፣ ቀንና ሰዓት፤
9. ማስታወቂያውን ያወጣው የሥራ ሂደት፣ የኃላፊው ስምና ፊርማ፣ የተቋሙ ማህተም፡፡



11 ማስታወቂያ ማውጣት ሳያስፈልግ የሚፈፀም

ዓውደ ጥናት፣ ስብሰባ፣ ወርክሾፕ፣ የመሳሰሉት በሥራቸው ታታሪነትና ከሥልጠናው ጋር ካላቸው ቅርበት አንፃር የምርጫው ጥራት ሳይጓደል፣ በሥራ ሂደቶች ወይም በሚመለከተው የበላይ ኃላፊ ታምኖበት አመራር ሲሰጥ ሊፈፀም ይችላል፡፡

12 የዕጩዎች አመዘጋገብ

1. ማስታወቂያው ለ5 የሥራ ቀናት ተለጥፎ የሚቆይ ሲሆን ምዝገባው ጎን ለጎን የሚካሄድ ይሆናል፡፡
2. ተወዳዳሪው በማስታወቂያው የተገለፁትን ለምዝገባ የሚያበቁትን መሰፈርቶች አሟልቶ መቅረብ አለበት፡፡
3. መወዳደር የሚገባው ተወዳዳሪ በተቋሙ አውቅናና ፈቃድ ምክንያት በማይኖርበት ጊዜ የሰልጠና ዕድል ቢመጣ የሚሰራበት የሥራ ክፍል ግለሰቡን ጠይቆ ወይም የሚመጥነው ሆኖ ሲገኝ ማስመዝገብ አለበት፡፡

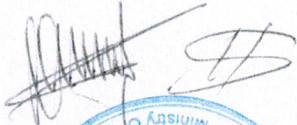


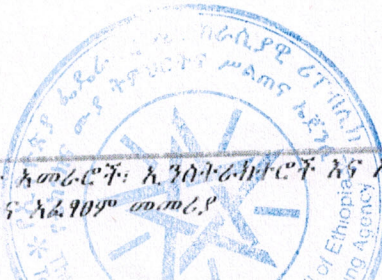
ክፍል ስድስት

በግል ስለተገኘ የውጭና የሀገር ውስጥ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል

13 በግል ስለተገኘ የውጭና የሀገር ውስጥ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል

1. በግል ጥረት የተገኘ የውጭ ወይም የአገር ውስጥ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል በማንኛውም ደረጃና መስክ ከትምህርትና ሥልጠና በኋላ ሥራ ለመመደብና በትምህርትና ሥልጠና ወቅት የደመወዝ ክፍያ ለማግኘት፣ የትምህርት ዕድል የተቋሙን አቅም ለመገንባት ጠቃሚ መሆኑ ሲረጋገጥ እና የዕድሉ ተጠቃሚዎች የሚሰሩት ሥራ በሌላ የሚሸፈን መሆኑ ከቅርብ ኃላፊ በሚቀርብ ማረጋገጫና የበላይ ኃላፊ ሊፈቅድ ብቻ ይሆናል፡፡
2. በግል የተገኘው ትምህርትና ሥልጠና የሙያ መስክ ከሚሠራበት ሥራ ጋር ወይም ከአጠቃላይ የመሥሪያ ቤቱ የሰለጠነ የሰው ሀብት ልማት ፍላጎት ጋር የሚጣጣም ሆኖ ከተገኘ መስሪያ ቤቱ ስልጠናውን ሊፈቅድ ይችላል፡፡
3. መስሪያ ቤቱ ተጠቃሚዎች እንዲሰለጥኑ የሚፈቅደው በግል ጥረት የተገኘውን ትምህርትና ስልጠና የሚሰጠው ተቋም ዕውቅና ያለው /Accredited/ መሆኑ ሲረጋገጥ፡፡
4. በግል ለሚሰለጥኑ ሰልጣኞች ለትምህርትና ሥልጠና የሚያስፈልገው ማንኛውንም ወጪ የትምህርት ተቋሙ ወይም ስፖንሰር አድራጊው ድርጅት የሚሸፍን ሆኖ ሲገኝና ለዚህም ማስረጃ ሲቀርብ፡፡
5. ለተጠቃሚው ደመወዝ እየተከፈለው የሚሰለጥን ከሆነ በመመሪያው ላይ የተጠቀሰውን የውል ግዴታ የማስገባት፡፡
6. የአጭር ጊዜ ሥልጠና፣ የሥራ ጉብኝት፣ ሲሚናር፣ የተለያዩ ዎርክሾፖች እና የመሳሰሉት ሥልጠናዎች ከሆኑ መሥሪያ ቤቱ አስፈላጊ መሆኑን ካመነበት እንዲማር ወይም እንዲሳተፍ ያደረጋል፡፡ ይህንንም ሠልጣኙ የሚገኝበት የሥራ ክፍል ከሰው ሃብት ልማትና አስተዳደር ጋር በመመካከር ሲፈቀድለት መፈረም የሚገባው የዋስትና ውል ጉብዩ ሊሰለጥን/ሊሳተፍ ይችላል፡፡
7. የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ከሆነ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች በየደረጃው በሚመለከትው አካል አስተያየት በመጨመር በተቋሙ የበላይ ኃላፊ በማቅረብ መፈቀድ ይኖርበታል፡፡





የቴክኒክና መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈጻጸም መመሪያ

8. በግል ጥረት የትምህርትና ሥልጠና ዕድል አግኝቶ በዚህ መመሪያ መሰረት የተፈቀደለት አመራር፣ ኢንስትራክተር ወይም አሰልጣኝ በመመሪያው የተካተቱት መብቶችና ግዴታዎች ተግባራዊ ያደርጋል፡

ክፍል ሰባት

መራጭ ኮሚቴ

- 14 የትምህርትና ሥልጠና መራጭ ኮሚቴ አወቃቀርና ተግባራት፤
የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ፍትሐዊ የሆነ አጠቃቀም እንዲኖርና የሚገኙትንም ዕድሎች በወቅቱ ለመጠቀምና ተገቢውን ምላሽ ለመስጠት እንዲቻል የትምህርትና ስልጠና መራጭ ኮሚቴ በተቋሙ የሚቋቋም ሲሆን አወቃቀሩና ተግባሩም እንደሚከተለው ይሆናል፡፡

- 14.1. የትምህርትና ሥልጠና መራጭ ኮሚቴ አባላት የፆታ ተዋዕያን ባገናዘበ መልኩ

እንደሚከተለው ይዋቀራል፡፡

1. በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የሚወክሉ ሰብሰቢውን ጨምሮ 3 ሰዎች አንዱ ሴት መሆን ይኖርባታል
2. በሰራተኞች የሚወክሉ 2 ሰዎች አንዱ ሴት መሆን ይኖርባታል
3. የሰው ሀብት ልማትና አስተዳዳሪ ተወካይ የኮሚቴው ድምጽ አልባ ጸሃፊ ይሆናል፡፡

- 14.2. አከራካሪ ጉዳይ ሲያጋጥም የኮሚቴው ጠቅላይ የሚያልፈው በድምፅ ብልጫ ይሆናል፡፡
አባላቱ በሀሳብ እኩል የተከፈሉ እንደሆነ ሰብሳቢው ያለበት ወገን ያቀረበው ሃሳብ ያልፋል፡፡

- 14.3. የኮሚቴው ሰብሳቢ ወይም አባላት ለሥልጠና ውድድር በቀረቡ ጊዜ ለዚህ ጉዳይ ብቻ ከኮሚቴው ሰብሳቢነት ወይም አባልነት እንዲነሱ ይደረጋል፡፡

- 14.4. የሥልጠና ምልመላና መረጭ ኮሚቴ አባላት የሥራ ዘመን ሁለት ዓመት ይሆናል ሆኖም ለአንድ ጊዜ ብቻ በድጋሚ መራጩ አካል ካመነባቸው ሊመረጡ ይችላሉ፡፡

15 የኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነት

1. የትምህርትና ሥልጠና ሰጭው አካል የጠየቃቸውን መመዘኛዎች የሚያሟሉ ሁሉ በውድድር እንዲሳተፉ መደረጉን ያረጋግጣል፡፡

2. ተመዝግበው የቀረቡት እጩዎች በዚህ መመሪያ መሠረት መከናወን ይረጋግጣል፡፡

3. ትምህርትና ሥልጠናው ስለሚሰጥበት የሙያ ዓይነትና ደረጃ ግንዛቤ በመውሰድ የቀረቡ እጩዎችን በግል ማህደር የሚገኙ መረጃዎችን እየመረመረ እጩዎችን ያወዳድራል፡፡
4. በውድድር ብልጫ ያገኙትን ተወዳዳሪዎች ይመርጣል፤ የማወዳደሪያ እና የውሳኔ አስተያየት ማቅረቢያ ቅጾችን በመሙላት ውጤቱን ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ያቀርባል፡፡
5. ቀደም ሲል ትምህርትና ሥልጠና የወሰዱና በዚህ መመሪያ መሠረት ከሰለጠኑ በኋላ የሚፈለግባቸውን አገልግሎት ያላጠናቀቁትን ለአዲስ ትምህርትና ሥልጠና ቢወዳደሩ ለተቋሙ ጠቃሚ መሆኑን ወይም አለመሆኑን መርምሮ ለበላይ ኃላፊው የውሳኔ ሃሳብ ያቀርባል፡፡

16 የስብሰባው ጊዜ

1. ኮሚቴው ምርጫውን ለማካሄድ አስፈላጊ በሚሆንበት ጊዜ ይሰበሰባል፡፡

17 የስብሰባው ተግባርና ኃላፊነት፤

1. ኮሚቴውን ያስተባብራል፤ የኮሚቴውን ስብሰባዎች ይመራል፡፡
2. ኮሚቴውን በመወከል ከሚመለከታቸው አካላት ጋር የሥራ ግንኙነት ያደርጋል፤ በኮሚቴው የተሰሩ ስራዎችን ይፈርማል፤ ለበላይ ኃላፊ ያቀርባል፡፡
3. የኮሚቴውን አሰራር በተመለከተ ከተወዳዳሪዎች ለሚነሱ ጥያቄዎች አግባብነት ያለው መልስ ይሰጣል፡፡

18 የፀሐፊ ተግባራት

1. ከስብሰባው ጋር በመወያየት የስብሰባ አጀንዳዎችን ያዘጋጃል፤ የስብሰባ ጥሪዎችን ያስተላልፋል፤ የኮሚቴውን የሥራ ክንውን የሚያሳዩ ሰነዶችንና መረጃዎችን በጥንቃቄ ይይዛል፤ ይጠብቃል፡፡
2. ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነቱን ለመወጣት በሚያደርጋቸው መፃፃፎች ረቂቆችን ያዘጋጃል፤ ተፈርመው ለሚመለከተው በጊዜው እንዲደርሱ ያደርጋል፡፡
3. የኮሚቴውን ቃለ ጉባዔዎችን ይይዛል፤ የሥራ ሪፖርቶችን ያዘጋጃል፤ በአባላቱ ታይቶና ተፈርሞ ለሚመለከተው በወቅቱ እንዲደርስ ያደርጋል፡፡

19 ከሥልጠና መራጭ ኮሚቴ ስብሰባነት ወይም አባልነት ስለመነሳት፤

1. የኮሚቴው ስብሰባ ወይም አባል ለትምህርትና ሥልጠና ውድድር ሲቀርብ፤
2. ለትምህርትና ሥልጠናው በዕጩነት ከሚቀርቡት ጋር ዝምድና ወይም ጸብ ያለው ሲሆን ለነዚህ ጉዳይ ብቻ ከኮሚቴው ስብሰባነት ወይም አባልነት እንዲነሳ ይደረጋል፡፡



[Handwritten signature]



3. ማንኛውም የኮሚቴ አባል ወይም ሰብሳቢ የተጣለበትን ኃላፊነት በአግባቡ መወጣት ካልቻለ የኮሚቴውን ተግባርና ኃላፊነት የሚጎዳ፣ ጥንቃቄ የጎደለው ለሥራው ትጋት የሌለው ሆኖ ሲገኝ፣ ከሰብሳቢነት ወይም ከአባልነት ይሰረዛል

4. ዲሲፒሊን ጉድለት ሲፈፀም፣ አድላ-አዊነት ሲታይ፣ የዚህን መመሪያ አፈፃፀም የሚቃረን ማንኛውንም የጥፋት ተግባር ፈጽሞ ተጨባጭ ጉዳት ማድረሱ ሲረጋገጥ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት በመሥራያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ውሳኔ ከአባልነት ወይም ከሰብሳቢነት ይሰረዛል፡፡



ክፍል ስምንት

የማወዳደሪያ መስፈርት

20 የማወዳደሪያ መስፈርት

1. በዚህ የስራ ላይ የትምህርትና ሥልጠና እድል መመሪያ የተጠቀሱት ሌሎች መስፈርቶች እንደተጠበቁ ሆነው ለትምህርትና ሥልጠና የሚመዘገቡ እጩዎች የሚመረጡባቸው መስፈርቶች፡

ወንጠረዥ-1: የማወዳደሪያ መስፈርት

ተ.ቁ	የማወዳደሪያ መስፈርት	ከሰ. ደረጃ በላይ ላሉ አመራሮች አሰልጣኞች ከ100%		ሰ. ደረጃ ከ100%	
		ለአቅርቦት ሥልጠና ከ100%	ለረጅም ሥልጠና ከ100%	ለአቅርቦት ሥልጠና ከ100 %	ለረጅም ሥልጠና ከ100 %
1	ለትምህርት ደረጃ	15	0	15	10
2	የሥራ ኃላፊነት ደረጃ	10	15	10	15
3	ለአማካይ ነጥብ/ጂ.ፒ.ኤ/	10	20	0	0
4	ለሥራ ልምድ	10	10	20	20
5	ለሥራ አፈፃፀም	50	50	50	50
6	ለማህደር ጥራት	5	5	5	5

21 የሥራ ኃላፊነት ደረጃ

1. የሥራ ኃላፊነት ደረጃን በሚመለከት በየደረጃው የሥራ ኃላፊነት ጫና ስለሚለያይ ለአቅርቦትና ረጅም ጊዜ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ሲወዳደሩ የሥራ ኃላፊነትና ጫናን ግምት ውስጥ በማስገባት መከናወን ይኖርበታል፡፡




ሠንጠረዥ-2: ለሥራ ኃላፊነት ደረጃ ነጥብ አመዳደብ

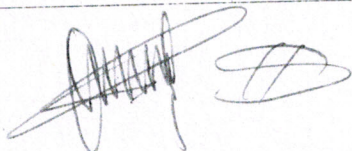
ተ.ቁ	ኃላፊነት ደረጃ	ለአጭር ስልጠና	ለረጅም ሥልጠና
		10%	15%
1	ለዲግ	10	15
2	ለምክትል ዲግ	9	14
3	ለዶክተራት ዲግሪ	8	13
4	ለኤ. ደረጃ አሰልጣኝ	7	12
5	ለቢ. ደረጃ አሰልጣኝ	6	11
6	ለሲ. ደረጃ አሰልጣኝ	5	10

22 የትምህርት ደረጃና ሙያ ነጥብ አመዳደብ

1.የሲ. ደረጃ፣ የቢ. ደረጃ፣ ኤ. ደረጃ እና ለዶክተራት ዲግሪ አሰልጣኞች እና አመራሮች በአጭር ሥልጠናዎች ለሚደረገው ውድድር የትምህርት ደረጃ ነጥብ አመዳደብ በታች በሠንጠረዥ 3 በተቀመጠው መሰረት ይሆናል፡፡ ሆኖም ከሲ. ደረጃ በላይ ያሉ ለረጅም ጊዜ ሥልጠናዎች በሚወዳደሩበት ወቅት ተወዳዳሪዎች በትምህርት ደረጃና ሙያ ላይ ስለሚገኙ የትምህርት ደረጃ እንደሚወዳደሩ መስፈርት ሆኖ አያገለግልም፡፡

ሠንጠረዥ -3: የትምህርት ደረጃና ሙያ ነጥብ አመዳደብ

ተ.ቁ	የትምህርት ደረጃ 15%	ነጥብ			
		ቀጥታ አግባብነት ያለው		በተዘዋዋሪ አግባብነት ላለው	
		ለአጭር 15%	ለረጅም 10%	ለአጭር 15%	ለረጅም 10%
1	ለደረጃ 4	11	9	5.5	4.5
2	ለደረጃ 5	12	10	6	5
3	የባችለር ዲግሪ	13	-	6.5	-
4	የማስተር ዲግሪ	14	-	7	-
5	የዶክተራት ዲግሪ	15	-	7.5	-




24 የሥራ አፈፃፀም

1. ተወዳዳሪዎች ለውድድር በሚቀርቡበት ወቅት ወደኋላ የሶስት ጊዜ በየስድስት ወር ያስመዘገቡት የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈፃፀም ግምገማ ውጤት መሰረት ባደረገ መልኩ ከየሥራ ክፍሉ ነባራዊ ሁኔታ አኳያ ተመዝኖ ከ100% የተገኘ ነጥብ ለአጭርም ለረጅም ለሚወዳደሩ ወደ 50% ተቀይሮ የሚወሰድ ይሆናል፡፡
2. ከሚጠበቀው የሶስት ጊዜ በየስድስት ወር ተከታታይ የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት የአንድ ዙር የስድስት ወር የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ለሌላቸው ተወዳዳሪዎች ውጤቱ ሊኖር ያልቻለበት ምክንያት አሳማኝ ሆኖ ከተገኘ ከሚቴው ወደ ኋላ ያለው የስራ አፈፃፀም ታይቶ የሚሰራላቸው ይሆናል፡፡
3. የማንኛውም ተወዳዳሪ ለውድድር ተብሎ በውድድር ጊዜ ተሞልቶ የሚቀርብ የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ያልገባበት በቂና አሳማኝ ምክንያት መሆኑ በቅድሚያ ካልተረጋገጠ ተቀባይነት አይኖረውም፡፡

25 አማካይ የትምህርት ውጤት፣ /ጂፒኤ/

1. እድሉን የሰጡት አካላት መስፈርት እንደተጠበቀ ሆኖ ለትምህርት ደረጃ የሚሰጠው አማካኝ ውጤት ወይም ጂፒኤ ለአጭር ሥልጠናዎች 10% እና ለረጅም ሥልጠና 20% ይሆናል፡፡
2. ከውጪ አገር ትምህርትና ስልጠናቸውን ተከታትለው ለትምህርት ዕድል በተወዳዳሪነት ለሚቀርቡ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አስልጣኞች ያገኙት የትምህርት ውጤትና ማስረጃ ከአገር ውስጥ የተለየ ከሆነ ለውድድር የሚያበቃቸውን ነጥብ ለመወሰን በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በተገኘው መረጃ ላይ የተመሰረተ ይሆናል፡፡
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 2 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የሰርተፊኬቱ አሰራር ከዚህ የተለየ ከሆነ ለድግሪ መነሻ 2.00 ለማስተርስ ድግሪ 3.00 በመስጠት ማወዳደር ይቻላል፡፡
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 መሰረት የሚሰላው ስሌት፡-

4.1. ለአጭር ሥልጠና

የተወዳዳሪው ውጤት 3:00 በሆን

ለ4:00 = 10

ለ3:00 = ወ? ስለዚህ በሂሳብ በማመሳሰል ከሪስክድስ በመጠቀም የው ግን ዋጋ መፈለግ

ነው፡ ይኸውም $w = (3 \times 10) / 4 = 7.5$ ይሆናል ማለት ነው፡፡

4.2. ለረጅም ሥልጠና

የተወዳዳሪው ውጤት 3:00 በሆን

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አስልጣኞች የሥራ ላይ ሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ

ለ4:00 = 20

ለ3:00 = ወ? ስለዚህ በሂሳብ ህግ መሰረት ክሪስክሮስ በመጠቀም የው 3 ዋጋ መፈለግ

ነው፡ ይኸውም $w = (3 \times 20) / 4 = 15$ ይሆናል ማለት ነው፡፡

5. በአንቀፅ 25 ስር የተጠቀሱት ነጥቦች ወይም አማካይ የትምህርት ውጤት /ጂፒኤ/ የሰ. ደረጃ ተወዳዳሪዎችን አይመለከትም፡፡

26 የማህደር ጥራት

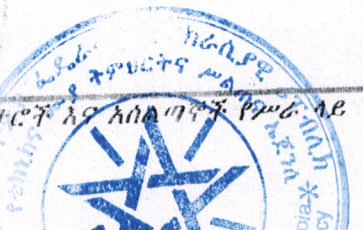
1. የማህደር ጥራት አንዱ የመወዳደሪያ መስፈርት ሲሆን ውድድር ከመደረጉ ቀደም ብሎ ባለ 2 ዓመታት ውስጥ ተወዳዳሪዎቹ የነበራቸውን የማህደር ጥራትን የሚያጠቃልል ነው፡፡
2. ለማህደር ጥራት የሚሰጠው አጠቃላይ ነጥብ 5% ሲሆን ዝርዝር ነጥብ አሰጣጡም በሚከተለው መንጠረዝ ተመልክቷል፡፡

ሰንጠረዥ 5 ለማህደር ጥራት የሚሰጥ ነጥብ፡

ተ.ቁ	የማህደር ጥራት	የሚቀነስ ነጥብ	የሚሰጥ ነጥብ
1	የአንድ ወር እና በላይ የደመወዝ ቅጣት	4	1
2	የሁለት ጊዜ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	3	2
3	የመጀመሪያ የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	2	3
4	የቃል ማስጠንቀቂያ በጽሁፍሲረጋገጥ	1	4
5	ምንም የቅጣት ሪከርድ የሌለበት	0	5

27 እኩል ነጥብ ያላቸው ወንድና ሴት ተወዳዳሪዎች ቢኖሩ ቅድሚያ ለሴት ተወዳዳሪዎች ይሰጣል፡ እንዲሁም የሴቷ ውጤት 3 ፐርሰንት ተጨምሮ ከወንዱ ውጤት እኩል ከመጣ ለሴቷ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡ ይህ ለሴቶች የተሰጠው መብት ለአካል ጉዳተኞችም ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

28 እድሉን የሰጡ ወገኖች መስፈርት እንደተጠበቀ ሆኖ በአንድ ትምህርት ዘመን ውስጥ ከሚገኙት የትምህርት እድሎች 20% የሚሆነው ሴቶችን ከማበረታታትና ከማብቃት አኳያ እርስ በእርሳቸው ተወዳድረው እንዲጠቀሙበት ይደረጋል በቀሪው 80% ከወንዶች ጋር የሚወዳደሩ ሆኔ ውጤታቸው እኩል ከሆነ ግን ለሴቶቹ ቅድሚያ ይሰጣል፡፡

ክፍል ዘጠኝ

የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች/ሰልጣኞች ኃላፊነትና ግዴታ፡

29 በትምህርትና ሥልጠና ወቅት ስለሚከፈል ደመወዝና ልዩ ልዩ ወጭዎች

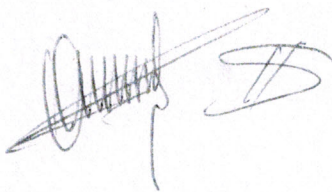
1. የአጭር ጊዜ ሥልጠና በውጭ አገር ለሚከታተሉ የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች በትምህርትና ሥልጠና ወቅት ሙሉ ደመወዝ ይከፈላል፡
2. በውጭ እና በገዢ ውስጥ የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ለሚከታተሉ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች በሥልጠና ወቅት ስልጠናውን ከጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ስልጠናው እስኪጠናቀቅ ድረስ ደመወዛቸው ይከፈላቸዋል፡፡
3. ለትምህርትና ሥልጠና የተመረጡትን የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ክለራንስ የደመወዝ ውክልናና ዋስ መቅረቡን ማረጋገጥ ይጠበቃል፡፡
4. ከሀገር ውጭ ለሚሰጥ ትምህርትና ስልጠና የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚውን የሚዳካል፣ የፖስታል፣ የቪዲዮ፣ የኮቴ፣ የህክምና እና የዜግነት ክብር ማስጠበቂያ መንግስት በወሰነው መሠረት በዶላር ተመንዝሮ ወጪው የሚሸፈን ይሆናል፡፡
5. መንግስታዊ ካልሆኑና ከግል የማሰልጠኛ ተቋማት የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች በትምህርትና ሥልጠና ላይ በሚቆዩበት ወቅት፡
 - 5.1. የትምህርትና ሥልጠና ወጪ በመንግስት የሚሸፈን ይሆናል፡፡
 - 5.2. ደመወዝ ክፍያ የላካቸው የማሰልጠኛ ተቋም የሚከፍል ይሆናል፡፡

30 የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ግዴታ

1. ማንኛውም ሰልጣኝ ለስልጠና ሲላክ የተረከበውን የመንግስት ንብረት ማስረከብ ይኖርበታል፡
2. የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ሥልጠናቸውን ከመጀመራቸው በፊት ለትምህርትና ሥልጠናው ከሚወጣው ወጪ ጋር የሚመጣጠን ዋስ በማቅረብ የውል ግዴታ መፈረም ይኖርባቸዋል፡
3. የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች በትምህርት ላይ ስለመሆናቸው ተከታታይ ሪፖርት/Progress Report/ በስድስት ወር /6 ወር/ አንድ ጊዜ ለሥልጠና ላላከው መሥሪያ ቤት ህጋዊ ማረጋገጫ መላክ አለባቸው፡
4. በአንድ የትምህርትና ሥልጠና ዘርፍ እድል ከተሰጣቸው በኋላ ወደ ሌላ የሥልጠና ዘርፍ በራሳቸው ፈቃድ ብቻ መቀየር አይችሉም፡፡
5. የትምህርትና ሥልጠና ዘርፍ መቀየር አስፈላጊ ከሆነ በቅድሚያ ትምህርትና ሥልጠና ላላከው ተቋም ቀርቦ በኮሚቴ ከታየ በኋላ ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ቀርቦ መፈቀድ አለበት፡፡

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት አመራሮች፣ አንስተራክተሮች እና ሰልጣኞች የሥራ ላይ የሥልጠና አፈፃፀም መመሪያ

6. የረጅም ጊዜ የሀገር ውስጥ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ትምህርትና ሥልጠናቸውን በፈፀሙ አስራ አምስት ቀን ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ቀርበው ሥልጠና ለላከው ተቋም ሪፖርት ማድረግ አለባቸው፡፡
7. የረጅም ጊዜ የውጭ ሀገር ትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ትምህርትና ሥልጠናቸውን በፈፀሙ አንድ ወር ባልበለጠ ጊዜ ውስጥ ቀርበው ሥልጠና ለላከው ተቋም ሪፖርት ማድረግ አለባቸው፡፡
8. ማንኛውም የትምህርትና ስልጠና ዕድል የተሰጠው ሠልጣኝ ትምህርት ስልጠናውን ጨርሶ እንደተመለሰ በገባው የውል ግዴታ መሠረት በላከው አካል በሚመድበው ቦታ ላይ መስራት ይኖርበታል፡፡
9. ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ሥልጠናውን ለተከታተሉበት ጊዜ የዉል ግዴታ መሰረት ማገልገል አለባቸው፡፡
10. የአዎቹ ጊዜ የስልጠና እድል ተጠቃሚዎች ስልጠናውን አጠናቀው እንደተመለሱ የተደራጀ የዕሁፍ ሪፖርት ማቅረብ እና የስልጠና ዶክመንት አዘጋጅቶ ስልጠና መስጠት ይጠበቅባቸዋል፡፡
11. አንድ የረጅም ጊዜ የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚ ሥልጠናውን ካጠናቀቀ በኋላ የመመረቂያ ጽሑፍ አንድ ኮፒ ለላከው ተቋም ማቅረብ አለበት፡፡



ክፍል አስር

የሥልጠና ጊዜ የማራዘምና ቅሬታ አቀራረብ

31 የሥልጠና ጊዜ የማራዘም ጥያቄ

1. የሥልጠና ጊዜን ማራዘም አይፈቀድም፤ ሆኖም የተሰጠውን የሥልጠና ዕድል በተወሰነው ጊዜ ገደብ በበቂ ምክንያት ማጠናቀቅ ካልተቻለና ልዩ ሁኔታዎች ማለትም በህመም፣ በቤተሰብ ችግር በትምህርት በቂ ውጤት ባለማግኘት የመሳሰሉት ካጋጠሙና መረጃዎችን በማሟላት የትምህርት ጊዜን የማራዘም ጥያቄ ለሥልጠና ኮሚቴው ቀርቦ ከታየ በኋላ የበላይ ኃላፊው አምናበት ሲፈቀድ ተግባራዊ ይሆናል፡፡
2. አንድ የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚ የሥልጠና ዕድል ተስጥቶት በቂ ባልሆነ ምክንያት መጠቀም ሳይችል ሲቀር ወይም ካቋረጠ ለሚቀጥሉት 2(ሁለት) አመታት በድጋሚ እድሉን ማግኘት አይችልም፡፡ ነገር ግን ከአቅም በላይ በሆነ ችግር መሆኑን በቂ መረጃ ሲያቀርብ ወይም አስቀድሞ የገጠመውን ጉዳይ ለመስሪያ ቤቱ ካሳወቀና ከታመነበት ብቻ በድጋሚ ዕድሉን ማግኘት የሚችል ይሆናል፡፡

32 የቅሬታ አቀራረብና የውሳኔ አሰጣጥ

1. በዚህ መመሪያ መሠረት በሚከናወን የዕጩዎች ምዝገባ፣ ውድድርና መረጣ እንዲሁም በሌሎች አፈፃፀም ላይ ቅሬታ ያላቸው የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ለመመሪያ ቤቱ ቅሬታ ኮሚቴ ወይም ለበላይ ኃላፊ አቤቱታ ማቅረብ ይችላሉ፡፡ ቅሬታ አቅራቢዎች ቅሬታቸውን ውጤቱ በማስታወቂያ ይፋ በሆነ በ2 (ሁለት) ቀናት ውስጥ ማቅረብ አለባቸው፡፡
2. የመስሪያ ቤቱ ቅሬታ ኮሚቴ ቅሬታው በቀረበ ከ2 (ሁለት) ቀናት ባልበለጠ ጊዜ ምላሽ መስጠት አለበት፡፡
3. የቅሬታ ኮሚቴው የሰጠው ምላሽ ካላረካው ወዲያውኑ ለበላይ ኃላፊ ቅሬታውን ማቅረብ ይችላል፡፡
4. የመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ቅሬታው በቀረበ በ2 (ሁለት) ቀናት ውስጥ ተገቢውን ውሳኔ ለአቤቱታ አቅራቢው ያሳውቃል፡፡
5. አቤቱታ አቅራቢው በመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የተሰጠው ውሳኔ ካላረካው በየደረጃው ለሚመለከታቸው አካላት ቅሬታውን ማቅረብ ይችላል፡፡



ክፍል አስራ አንድ

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

33 ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

ይህን መመሪያ የሚቃረኑ መመሪያዎች፣ አሰራርና ልማዶች በዚህ መመሪያ የተሸራረሩ ጉዳዮችን በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

34 መመሪያን ስለማሻሻል

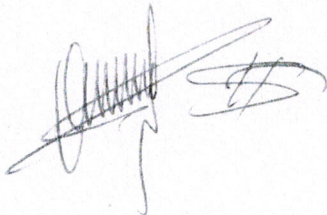
ሀ/ይህን መመሪያ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በስገኘ ሚኒስቴሩ ሊያሻሽለው ይችላል፡፡
ለ/ክልሎች ይህን መመሪያ መነሻ በማድረግ መመሪያ ሊያወጡ ይችላሉ፡፡

35 መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከቀን -----/2011 ዓ.ም ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

ሂሩት ወ/ማርያም ተክተል (T/C)

የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሚኒስትር



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሳይንስና
ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

የቴክኒክና መያ ትምህርትና ሥልጠና የአመራሮች፣
አሽሰት-ራክተሮች እና አሰልጣኞች

የብቃት ማዕቀፍ መመሪያ ቁጥር 522/2013

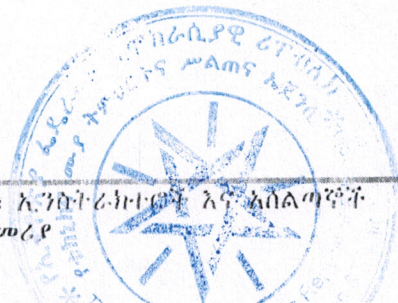


መግቢያ

በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሥርዓት ብቃት ያለው፣ ተነሳሽነት የተላበሰ፣ ለሥራ ፈጠራ የተዘጋጀና ከለውጥ ጋር ራሱን ማስተካከል የሚችል የሰው ኃይል በመፍጠር የሀገሪቱን ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ዕድገት ለማፋጠን በሚደረግ ሂደት ውስጥ ለዘርፉ ውጤታማነት ጉልህ ሚና የሚጫወቱ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ተፈላጊ ችሎታ የብቃት ማዕቀፍ መመሪያ ማውጣት በማስፈለጉ፤

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ሊኖራቸው ስለሚገባ ሙያና ብቃት የሚያመለክቱ ደረጃዎችን ግልፅነትና ወጥነት ባለው መልኩ በብቃት ማዕቀፍ ማስቀመጥ ጠቃሚ በመሆኑ፤

በፌዴራል መንግስት የአስፈፃሚ አካላት ስልጣንና ተግባርን ለመወሰን በወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 26 እና ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 አንቀጽ 43/3 ለሚንሰቱሩ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡



ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የአመራሮች፣ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ብቃት ማዕቀፍ መመሪያ” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል። **522/2013**

2. ትርጓሜ

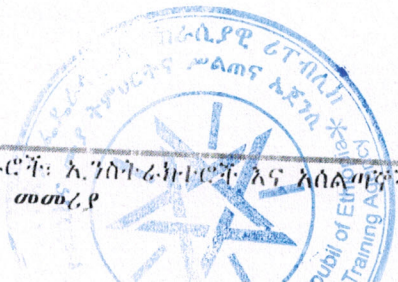
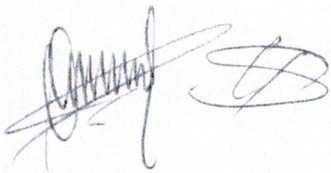
የቃሉ አግባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡

1. ‘ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር’ ማለት እንደ ቀደም ተከተሉ የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ማለት ነው።
2. ‘ኤጀንሲ’ ማለት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር 199/2003 የተቋቋመው ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ ነው።
3. ‘ክልል’ ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀጽ 47(1) የተመለከተው ማንኛውም ክልል ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማና የድራዳዋ ከተማ አስተዳደርንም ይጨምራል
4. ‘የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት’ ማለት በክልል ደረጃ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠናን የሚመራና የሚያስተባብር መንግሥታዊ አካል ሲሆን የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ኤጀንሲዎችንና ማእከላትንም ይጨምራል።
5. ‘የሙያ ደረጃ’ ማለት በስራ ዓለም በሚገኙ ሙያተኞች የሚዘጋጅ የሙያ ደረጃ ሲሆን ሰዎች በስራ ዓለም ውጤታማ ይሆኑ ዘንድ ሊኖራቸው የሚገባውን ብቃት የሚያመለክት ነው።
6. ‘ደረጃ’ ማለት አንድ ባለሙያ በስራ ቦታ መስራት የሚጠበቅበትን የስራ ውስብስብነት ወይም ክብደት መጠን የተቀመጡ ስራዎችን የአገር አቀፍ ብቃት ማዕቀፍ መሰረት አድርጎ በሙያ ደረጃ በተቀመጡ የብቃት አሃዶች/unit of competence/ የሚመደብ ከ1 እስከ 5 የተለየ ደረጃ ነው።



7. 'ብቃት ማዕቀፍ' ማለት የብቃት ደረጃ መግለጫዎችን ማለትም አንድን ስራ ተረክቦ የሚሰራ ሙያተኛ ሊኖረው ስለሚገባ የብቃት ደረጃና መስፈርት እንዲሁም የኃላፊነት ደረጃ ለይቶ የሚያሳይ ነው፡፡
8. 'አመራር' ማለት በማሰልጠኛ ተቋም የሚሰሩ የስራ ሃላፊዎች ማለትም ዲንና ምክትል ዲኖችን ነው፡፡
9. 'የሲ ደረጃ አሰልጣኝ' ማለት በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጡ ሙያዎች በደረጃ 4/5 ስልጠናውን ያጠናቀቀና ባጠናቀቀበት ሙያ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃው በምዘና የሙያ ብቃቱ የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነው፡፡
10. 'ኢንስትራክተር' ማለት በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጥባቸው ሙያዎች ከታወቀ የንብርስቲ/ኢንስቲትዩት በመጀመሪያ ዲግሪ(ቢ ደረጃ)/በሁለተኛ ዲግሪ(ኤ ደረጃ) ስልጠናውን ያጠናቀቀና ስልጠናውን ባተናቀቀበት ሙያና በሚያሰለጥንበት ደረጃ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃው ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነው፡፡
11. 'ሠልጣኝ' ማለት ሙያ ለመቅሰምና ያለውን ችሎታ፣ የሙያ ስነ ምግባርና አመለካከቱን ለማዳበር ሲባል በትብብር በሚሰጥ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና መርሃ ግብር ውስጥ ስልጠና የሚከታተል ግለሰብ ነው፡፡
12. 'የማሰልጠኛ ተቋም' ማለት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በመስጠት ላይ የተሰማራ የመንግሥት፣ የግል ወይም መንግሥታዊ ያልሆነ ተቋም ነው፡፡
13. 'ኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት' ማለት የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞችን ችግር በመለየትና የተሟላ መረጃ በማደራጀት፣ ስልጠናና ምክር፣ የቴክኖሎጂ ልማትና የገበያ ትስስር እንዲሁም ምርጥ ተሞክሮ ቅመራና ማስተላለፍን የሚያካትት ድጋፍ ነው፡፡
14. 'ፕሮግራም' ማለት አንድ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ስልጠና የሚሰጥበት የሙያ ዘርፍ ነው፡፡
15. 'አንቀሳቃሽ' ማለት በጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች ውስጥ የሚሰራ የኢንተርፕራይዙ አባል የሆነ ሙያተኛ ማለት ነው፡፡

16. 'ትብብር ስልጠና' ማለት ማሰልጠኛ ተቋማትና የልማት ድርጅቶች በትብብር የሚሰጡት የስልጠና ዘዴ ነው፡፡
17. 'ፕሮጀክት መሰረት ያደረገ ስልጠና' ማለት በውጤት ተኮር ትምህርትና ስልጠና ስርዓት የገበያ ፍላጎትን መሰረት ያደረገ የስልጠና አተገባበር ሂደት ሲሆን የብቃት አሃዶችን በማቀናጀት ፕሮጀክቶችን በመንደፍ በተግባር ላይ ተመስርቶ የሚሰጥ ስልጠና ማለት ነው፡፡
18. 'ውጤት ተኮር ስልጠና' ማለት በገበያ ፍላጎት ላይ ተመስርቶ በማሰልጠን ባለሙያዎችን ወደ ስራ የማስማራት አሰራር/አካሄድ ነው፡፡
19. 'የልማት ድርጅት' ማለት በትብብር ሥልጠና ማዕቀፍ የሚሳተፉ ምርት ወይም አገልግሎት ለመስጠት በመንግስት፣ መንግስታዊ ባልሆነ አካል ወይም በግል የተቋቋሙ ድርጅቶች ሲሆኑ ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞችንም ይጨምራል፡፡
20. 'የሙያ ብቃት' ማለት የተወሰነ ሥራ ለማከናወን ለስራ ቦታው የሚገባውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ይዞ መገኘትን እና ተግባራዊ ማድረግ መቻል ነው፡፡
21. 'የሙያ ብቃት ምዘና' ማለት ተገቢው የሙያ ብቃት ላይ የደረሰ ስለመሆኑ የማረጋገጥ ሂደት ነው፡፡
22. 'የሥራ ገበያ ፍላጎት' ማለት ኢንዱስትሪው በሚፈልገው የሙያ ዘርፍ፣ ደረጃ፣ መጠንና ብቃት ያለው ዝቅተኛና መካከለኛ ደረጃ ተፈላጊ የሰለጠነ የሰው ሃይል ነው፡፡
23. ማንኛውም በወንድ ያታ የተገለፀው ሴትንም ይጨምራል፡

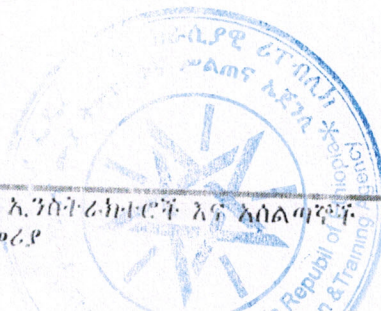


3 የተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሥርዓቱ ውስጥ በሚሳተፉ፣ በማንኛውም የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆኑ የማሰልጠኛ ተቋም አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል፡፡

4 ዓላማ

- 1/የተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ሊኖራቸው ስለሚገባ የሙያና ብቃት ደረጃዎችን እንደ ሃገር በግልፅና ወጥነት ባለው መልኩ እንዲተገበር ለማስቻል፤
- 2/የተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ተፈላጊ ችሎታና ብቃት በግልፅ ለማስቀመጥ፤
- 3/የተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች በደረጃቸው የሚጠበቅባቸውን እውቀት ክህሎትና የስራ ባህሪ አውቀው ራሳቸውን እንዲያበቁ ለማስቻል ይሆናል፡፡



ክፍል ሁለት

የኤጀንሲውና የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት ስልጣንና ተግባር

5 የኤጀንሲው ኃላፊነትና ተግባር

1. በፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና ስርዓት ሰነዶች ላይ የአመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችን እና የአሰልጣኞችን አቅም ያስተባብራል፤
2. የአመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችን እና የአሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት እያጠና በአጭርና በረጅም ጊዜ ስልጠና አቅማቸው እንዲገነባ ያደርጋል፤
3. በሥልጠናና ቴክኖሎጂ ልማት ላይ በየደረጃው ያሉ አስፈጻሚዎችንና ፈጻሚዎችን የግንዛቤ ማስጨበጫ ሥልጠና ይሰጣል፤
4. አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችን እና አሰልጣኞች የሃገር ውስጥና የውጭ አገር ተሞክሮዎችን እንዲያገኙ ትምህርታዊ ስልጠናና የልምድ ልውውጥ ፕሮግራሞችን ያመቻቻል ያስተባብራል፤
5. የአመራር፣ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞችን ምደባና ቅጥር በብቃት ማዕቀፍ መሰረት መሆኑን ያረጋግጣል፤
6. የአመራር፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኝ ምደባና ቅጥር በአመራሮችና አሰልጣኞች በብቃት ማዕቀፍ መሰረት አለመከናወኑን ሲያረጋግጥ የእርምት እርምጃ እንድወሰድ ያደርጋል፤

6 የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት ስልጣንና ተግባር

1. በፖሊሲ፣ ስትራቴጂ እና የቴክኒክና ሙያ ማስፈጸሚያ ስርአት ሰነዶች ላይ የአመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችን እና የአሰልጣኞችን አቅም ይገነባል፤
2. የአመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችን እና የአሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት ለይቶ በአጭርና በረጅም ጊዜ ስልጠና አቅም ይገነባል፤
3. በሥልጠናና ቴክኖሎጂ ልማት ላይ በየደረጃው ያሉ አስፈጻሚዎችንና ፈጻሚዎችን የግንዛቤ ማስጨበጫ ሥልጠና ይሰጣል፤
4. አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ተሞክሮዎችን እንዲያገኙ ትምህርታዊ ስልጠናና የልምድ ልውውጥ ፕሮግራሞችን ያመቻቻል ያስተባብራል፤
5. የአመራር፣ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞችን ምደባና ቅጥር በብቃት ማዕቀፍ መሰረት ያከናውናል፤ መከናወኑንም ያረጋግጣል፤

6. የአመራር፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ምደባና ቅጥር በአመራሮችና አሰልጣኞች በብቃት ማዕተፍ መሰረት አለመከናወኑን ሲያረጋግጥ የእርምጃ እርምጃ ይወሰዳል፤
ክፍል ሶስት

የአመራሮች፣ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ተግባርና ኃላፊነት
7 የአመራሮች ተግባርና ኃላፊነት

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ እንዲሁም የተለያዩ የማሰራጀት ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝ፤
2. ትምህርትና ስልጠናውንና የኢንዱስትሪ ኤክስፔንሽን አገልግሎቱን በሚፈለገው ደረጃ እንዲተገበር ያደርጋል፤
3. የሙያ ደረጃን መሰረት ያደረገ ሥርዓተ ትምህርት(curriculum)፣ የማሰልጠኛ ማስተማሪያ መመሪያ መሳሪያዎችን(TTLM) እና የሞጁል መርሃ ግብር (session plan) መዘጋጀቱን መከታተል፤ መደገፍና መቆጣጠር፤
4. ማሰልጠኛ ተቋማት የቴክኖሎጂ ማዕከላት እና የጥያቄንና አነስተኛ ኢነተርኔት-ይዞች መፈልፈያ እንዲሆኑ ማስቻል፤
5. ማሰልጠኛ ተቋሙን በታማኝነት፣ በፍትሃዊነትና በመልካም አስተዳደር መምራት፤
6. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስርዓትና ጠቀሜታ ለሀብረተሰቡ አመች በሆነ ሚዲያ መግለፅ፤
7. ባለድረሻ አካላትንና ሀብረተሰብን በማሳተፍ የትምህርትና ስልጠና ውጤታማነትን ማረጋገጥ፤
8. በትኩረት ዘርፎች ብቃት ያላቸው የሲ ደረጃ አሰልጣኞችን ማፍራትና ማሟላት፤
9. በትኩረት ዘርፎች ብቃት ያላቸውን የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞችን በየደረጃው ማፍራት፤
10. የሙያ ደረጃን ትርጉምና ጠቀሜታ ለሰልጣኞችና ለኢንዱስትሪው አጠቃላይ ግንዛቤ መፍጠርና ማሰራጨት፤
11. በትብብር ስልጠና መመሪያ መሰረት የትብብር ሥልጠና ሊሰጡ የሚችሉ ድርጅቶችን መለየት፣ የጋራ የውል ስምምነት መፈጸም፤ የትብብር ስልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት መገምገምና መከታተል፤
12. በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ስሙያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አሃዶች መሰረት በማብቃት ከስራ ጋር እንዲተሳሰሩ ማመቻቸት፤

13. ለአካል ጉዳተኞች፣ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች እና ሴቶች ልዩ ድጋፍ የሚያገኙበትን ሁኔታ ማመቻቸት፤

14. ማንኛውም ስልጠናና የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት በብቃት ምዘና እንዲጠናቀቅ ማስተባበርና መምራት

15. በተቋሙ ሰላማዊ የመማር ማስተማር ሁኔታ እንድሰፍን መስራት

8 የአሰልጣኞች እና ኢንስትራክተሮች ተግባርና ኃላፊነት

8.1. የሲ ደረጃ አሰልጣኝ

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ እንዲሁም የተለያዩ የማሰራጨያ ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝ፤

2. የተዘጋጁ ማሰልጠኛ ማስተማሪያ መማሪያ መሳሪያዎችን(TTLM) መነሻ በማድረግ የሞጁል መርሃ ግብር (session plan) ማዘጋጀት፤

3. የሚያሰለጥነውን የሙያ ደረጃ በሚገባ መረዳት መቻልና ዝግጅት ማድረግ፤

4. ፕሮጀክት መሰረት ያደረገ ስልጠና መስጠት፤

5. የአሰልጣኞችን ብቃት ማረጋገጥ እና ለሀገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ ማድረግ፤

6. የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን ማብቃትና ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፤

7. በአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የደረጃ እድገት መመሪያ መሰረት በማድረግ ቴክኖሎጂ መቶ ፐርሰንት በመቅዳት ለጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች በማሸጋገር ሀብት እንዲያፈሩ ጥረት ማድረግ፤

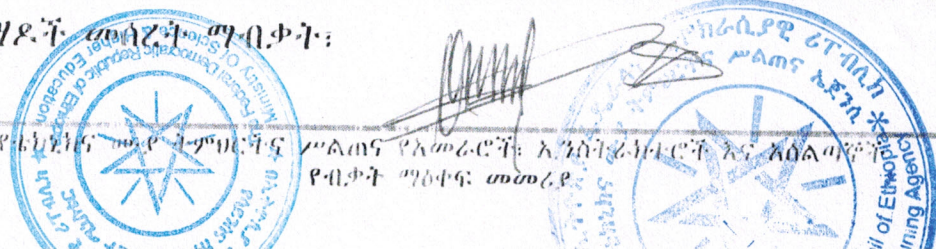
8. በሠልጣኝና አንቀሳቃሽ ደረጃ ለሚገኙ አካል ጉዳተኞች፣ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች እና ሴቶች ልዩ ድጋፍ ማድረግ፤

9. በወርክሾፕና በተቋሙ ቅጥር ግቢ የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ /ካይዘን/ ቀጣይነት ባለው መልኩ መተግበር፤

10. የትብብር ሥልጠና እቅድ ማዘጋጀትና ተግባራዊ ማድረግ፤

11. የትብብር ስልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት በጋራ በመገምገም ለማሰልጠኛ ተቋም አመራርና ለተባባሪ ልማት ድርጅቶች ማሳወቅ፤ ሰልጣኞች ለአገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤

12. በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከሙያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አሃዶች መሳረት ማብቃት፤



8.2. የቤ ደረጃ ኢንስትራክተር

1. በቴክኒክና መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ እንዲሁም የተለያዩ የማሰራጀት ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝ እና ለሰልጣኞች ግንዛቤ መፍጠር፤
2. የመ.ያ ደረጃን መሰረት ያደረገ ሥርዓተ ትምህርት(curriculum) ማዘጋጀት፤
3. የማሰልጠኛ ማስተማሪያ መመሪያ መሳሪያዎችን(TTLM) እና የሞዴል መርሃ ግብር (session plan) ማዘጋጀት፤
4. የሚያስለጠነውን የመ.ያ ደረጃ በሚገባ መረዳት መቻልና ዝግጅት ማድረግ፤
5. ፕሮጀክት መሰረት ያደረገ ስልጠና መስጠት፤ በተቋም ምዘና የሰልጣኞችን ብቃት ማረጋገጥ እና ለሀገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ ማድረግ፤
6. የኢንዱስትሪ ኤክስፔንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን በማብቃት ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፤
7. በአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች የደረጃ እድገት መመሪያ መሰረት አዋጭ ቴክኖሎጂ ዲዛይን በማዘጋጀትና መቶ ፐርሰንት በመቅዳት አንዲሁም የቴክኖሎጂዎችን ዲዛይን በማሻሻልና ቴክኖሎጂዎችን በመስራት የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞችን ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፤
8. በሰልጣኝና አንቀሳቃሽ ደረጃ ለሚገኙ አካል ጉዳተኞች፣ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች እና ሴቶች ልዩ ድጋፍ ማድረግ፤
9. በወርክሾፕና በተቋሙ ቅጥር ግቢ የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ /ካይዘን/ ቀጣይነት ባለው መልኩ መተግበር፤
10. የቤ ደረጃ አሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት በመለየት ማብቃት፤
11. በትብብር ስልጠና መመሪያ መሰረት የትብብር ሥልጠና ሊሰጠው የሚችሉ ድርጅቶችን የመለየት እቅድ ማዘጋጀትና ስልጠናውን መከታተል፤
12. የትብብር ስልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት በጋራ በመገምገም ለማሰልጠኛ ተቋም አመራርና ለተባባሪ ልማት ድርጅቶች ማሳወቅ፤ ሰልጣኞች ለአገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤
13. በገቢያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከመ.ያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አህዶች መሰረት ማብቃት፤



[Handwritten signature]



14. የተቋሙን ወይም የአካባቢውን ማህበረሰብ ችግር ሊፈታ የሚችል ተግባራዊና ችግር ፈች ምርምር በማድረግ የውጤት ተኮር ትምህርትና ስልጠናን ወደ ላቀ ደረጃ እንዲደረስ መስራት፤

8.3. የኤ ደረጃ ኢንሰትራክተር

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ እንዲሁም የተለያዩ የማሰራጀት ስርዓተ ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝና ለስልጣኖች ግንዛቤ ማስጨበጥ፤
2. የሙያ ደረጃን መሰረት ያደረገ ሥርዓተ ትምህርት(curriculum) ማዘጋጀት፤
3. የማሰልጠኛ ማስተማሪያ መመሪያ መሳሪያዎችን(TTLM) እና የሞጁል መርሃ ግብር (session plan) ማዘጋጀት፤
4. የሚያስለጠነውን የሙያ ደረጃ በሚገባ መረዳት መቻልና ዝግጅት ማድረግ፤
5. ፕሮጀክት መሰረት ያደረገ ስልጠና መስጠት፤ በተቋም ምዘና የስልጣኖችን ብቃት ማረጋገጥ እና ለሀገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ ማድረግ፤
6. የኢንዱስትሪ ኤክስፔንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን በማብቃት ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፤
7. የአዋቂ ቴክኖሎጂዎችን ዲዛይን አሻሽሎ በማምረት እና አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን በመፍጠር ለጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች በማሸጋገር ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፤
8. በሰልጣኝና አንቀሳቃሽ ደረጃ ለሚገኙ አካል ጉዳተኞች፣ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች እና ሴቶች ልዩ ድጋፍ ማድረግ፤
9. በወርክሾፕና በተቋሙ ቅጥር ግቢ የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ /ካይዘን ቀጣይነት ባለው መልኩ መተግበር፤
10. የሲ ደረጃ እና ቢ ደረጃ አሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት በመለየት ማብቃት፤
11. በትብብር ስልጠና መመሪያ መሰረት የትብብር ሥልጠና ሊሰጡ የሚችሉ ድርጅቶችን በመለየት የሥልጠና እቅድ ማዘጋጀትና ስልጠናውን መከታተል፤
12. የትብብር ስልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት በጋራ በመገምገም ለማሰልጠኛ ተቋም አመራርና ለተባባሪ ልማት ድርጅቶች ማሳወቅ፤ ስልጣኖች ለአገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ፤



13. በገበያ-ተኮር አሜሎፖር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከሙያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አህዶች መሰረት ማብቃት፤
14. የተቋሙን ወይም የአካባቢውን ማህበረሰብ ችግር ሊፈታ የሚችል ተግባራዊና ችግር ፈች ምርምር በማድረግ የውጤት ተኮር ትምህርትና ስልጠናን ወደ ላቀ ደረጃ እንዲደረስ መስራት፤

ክፍል አራት

የአመራሮች ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ብቃት ማዕቀፍ

9 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ብቃት ማዕቀፍ

1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስርዓት በተለያዩ መንገዶች የሚገኙትን ብቃቶች ትስስር እንዲኖር ለማድረግ ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ብቃት ማዕቀፍ ያስፈልጋል፤
2. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተጠቀሰው ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ብቃት ማዕቀፍ የሚከተሉትን የሚይዝ ይሆናል፤
 - 2.1. የሙያ ደረጃ ብቃት ደረጃዎችን ለይቶ የሚያስቀምጥ
 - 2.2. የብቃት ደረጃ መግለጫዎችን ማለትም አንድን ስራ ተረክቦ የሚሰራ ሙያተኛ ሊኖረው ስለሚገባ የብቃት ደረጃና መስፈርት እንዲሁም የኃላፊነት ደረጃ ለይቶ የሚያሳይ፤
 - 2.3. ከአንዱ ሙያ ወደ ሌላ ሙያ፣ ከአንዱ ብቃት ደረጃ ወደ ሚቀጥለው ደረጃ የሚኖረውን ጎናዊና አምዳዊ ትስስር የሚገልፅ፤

10 የአመራሮች ብቃት ማዕቀፍ

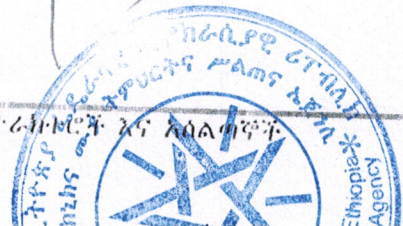
በአንቀጽ 8 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የአመራሮች ብቃት ማዕቀፍ የሚከተሉትን መያዝ አለበት

10.1. የማሰልጠኛ ተቋም ዲን ለመሆን የሚያስፈልጉ መስፈርቶች

1. በኢ ደረጃ ኢንስትራክተር/Instructor/ ወይም በቢ ደረጃ ከፍተኛ ኢንስትራክተር/Senior Instructor የትምህርት ደረጃ እና ከዚያ በላይ ያለው፤



(Handwritten signature)



2. በአሰልጣኝነት ቆይታ ከፍተኛ የስራ አፈጻጸም ያለው ሆኖ በሙያ ብቃት ምዘና ደረጃ በደረጃ ብቁ የሆነ እና በሁለተኛ ድግሪ ወይም በመጀመሪያ ድግሪ እንደ ቅደም ተከተላቸው 2 እና 4 ዓመት ያገለገል፤
 3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 9.1/2 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በኢንዱስትሪ ውስጥ እየሰራ ያለ እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በሚሰጥባቸው ዘርፎች በአንዱ ሁለተኛ ድግሪ ወይም የመጀመሪያ ድግሪ ያለው ሆኖ በምዘና ብቁ የሆነ እና እንደ ቅደም ተከተላቸው ቢያንስ 2 እና 4 ዓመት ያገለገል እና በኢንዱስትሪ ውስጥ በአሰልጣኝነት የሰራ፤
 4. የውጤት ተኮር ሥልጠና ስርዓትን ለመተግበር የሚያስችል በፌዴራል ወይም በክልል/በከተማ አስተዳደር ደረጃ የተዘጋጀውን/የሚዘጋጀውን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የአመራርነት ስልጠና የወሰደ/ለመውሰድ ዝግጁ የሆኑ፤
- 10.2. የማሰልጠኛ ተቋም ምክትል ዲን ለመሆን የሚያስፈልጉ መስፈርቶች
1. በኤ ደረጃ ኢንስትራክተር/Instructor እና ከዚያ በላይ ወይም በቢ ደረጃ ኢንስትራክተር /Instructor/ እና ከዚያ በላይ ያለው
 2. በአሰልጣኝነት ቆይታ ከፍተኛ የስራ አፈጻጸም ያለው ሆኖ በሙያ ብቃት ምዘና ደረጃ በደረጃ ብቁ የሆነ እና በሁለተኛ ድግሪ ወይም በመጀመሪያ ድግሪ እንደ ቅደም ተከተላቸው ቢያንስ 2 እና 4 ዓመት ያገለገል፤
 3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 10.2/2 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በኢንዱስትሪ ውስጥ እየሰራ ያለ እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በሚሰጥባቸው ዘርፎች በአንዱ በፒ ኤች ዲ(PhD)፣ ሁለተኛ ድግሪ ወይም የመጀመሪያ ድግሪ ያለው ሆኖ በምዘና ደረጃ በደረጃ ብቁ የሆነ እና እንደ ቅደም ተከተላቸው ቢያንስ 2 እና 4 ዓመት ያገለገል እና በኢንዱስትሪ ውስጥ በአሰልጣኝነት የሰራ፤
 4. የውጤት ተኮር ሥልጠና ስርዓትን ለመተግበር የሚያስችል በፌዴራል ወይም በክልል/በከተማ አስተዳደር ደረጃ የተዘጋጀውን/የሚዘጋጀውን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የአመራርነት ስልጠና የወሰዱ/ለመውሰድ ዝግጁ የሆኑ፤



11 የአሰልጣኞችና ኢንስትራክተሮች ብቃት ማዕቀፍ

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና አሰልጣኞችና ኢንስትራክተሮች የሚከተሉት የብቃት ማእቀፍ ይኖራቸዋል፡፡

11.1 የሲ አሰልጣኝ የብቃት ማእቀፍ፡

1. በማንኛውም የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ዘርፍ በደረጃ አራት/አምስት የሰለጠነና በየደረጃው ሙያ ብቃት ምዘና ወስዶ እስከ ደረጃ አራት/አምስት ብቁ የሆነ፤
2. የአሰልጣኝነት የሰለጠነ ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፤
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.1/1 ና 2ን ያሟላ እስከ ደረጃ 2 የሚያሰለጥን ይሆናል፤
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.1/3 መሰረት የሲ ደረጃ አሰልጣኝ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት መያዝ አለበት፡፡

11.2. የቢ ደረጃ ኢንስትራክተር የብቃት ማዕቀፍ

1. በማንኛውም የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ዘርፍ በመጀመሪያ ድግሪ የሰለጠነና በየደረጃው ሙያ ብቃት ምዘና ወስዶ እስከ ደረጃ 4/5 ብቁ የሆነ፤
2. የአሰልጣኝነት የሰለጠነ ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፤
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.2/1 ና 2 ያሟላ እስከ ደረጃ 4 የሚያሰለጥን ይሆናል፤
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.2/3 መሰረት የቢ ደረጃ አሰልጣኝ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት መያዝ አለበት፡፡

11.3. የኤ ደረጃ ኢንስትራክተር ብቃት ማዕቀፍ

1. በማንኛውም የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ዘርፍ በሁለተኛ ድግሪ የሰለጠነና በየደረጃው ሙያ ብቃት ምዘና ወስዶ እስከ ደረጃ 4/5 ብቁ የሆነ፤
2. የአሰልጣኝነት የሰለጠነ ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፤
3. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.3/1 ና 2 ያሟላ እስከ ደረጃ 5 የሚያሰለጥን ይሆናል፤
4. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 11.3/3 መሰረት የኤ ደረጃ አሰልጣኝ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት መያዝ አለበት፡፡



(Signature)



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የሳይንስ እና
ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

የቴክኒክና መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የትብብር
ስልጠና ማስፈጸሚያ

መመሪያ ቁጥር-----/2011 ዓ.ም

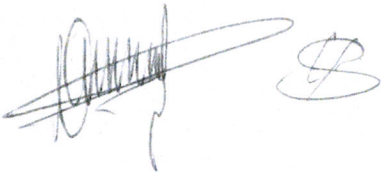


መግቢያ

የውጤት ተኮር ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በባህሪው በጣም ትላልቅ እና ውድ ማሽኖችን የሚሻ በመሆኑ በማሰልጠኛ ተቋማት ውስጥ ብቻ ስልጠናውን በመሸፈን ጥራቱን የጠበቀ ስልጠና መስጠት ባለመቻሉ ሰልጣኞች በአስተሳሰብ፣ በእውቀትና በክህሎት ብቁ አድርጎ ለማዉጣት በትብብር የተግባር ስልጠና በልማት ድርጅቶች ውስጥ መስጠት የሰልጠናውን ጥራት ጉልህ ሚና እንደሚጫወት በመታመኑ፤

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስርዓት ዋነኛው ዓላማ ለሁሉም ትኩረት ዘርፎች እና ልማት ድርጅቶች በመካከለኛ እና በዝቅተኛ ደረጃ ብቁ የሰው ሃይል ማፍራት ሲሆን የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ስልጠናው ላይ በመሳተፍ በቂ የሰው ሃይል በማፍራት ረገድ የራሳቸውን ድርሻ እንዲወጡ የሚያስችላቸው አሰራር መዘርጋት በማስፈለጉ፤

ሰልጣኞች በልማት ድርጅት ውስጥ ሲሰለጥኑ እውነተኛ የስራ ቦታ በመሆኑ ለስራው የሚያስፈልገው እውቀት፣ ክህሎት እና አመለካከት በቀላሉ ሊቀስሙት የሚችሉበትን እድል ስለሚፈጥር እና ተመራጭ ስለሚያድርገው ይህንን ተግባር በተገቢው ለመፈጸም የአሰራር ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ በመሆኑ የፌዴራል መንግስት አስፈፃሚ አካላት ሰልጣን እና ተግባር ለመወሰን የወጣዉ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀጽ 26 እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2016 አንቀጽ 43/3 መሰረት ለሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በተሰጠው ሰልጣን መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።



ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ 'የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የትብብር ስልጠና ማስፈጸሚያ መመሪያ'

ቁጥር-----/2011 ዓ.ም ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. ትርጓሜ

- 2.1 'ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር' ማለት እንደ ቅደም ተከተላቸው የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ማለት ነው፡፡
- 2.2 'ኤጀንሲ' ማለት በሚኒስትሮች ምክር ቤት ደንብ ቁጥር 199/2003 የተቋቋመው ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ ነው፡፡
- 2.3 'የልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ' ማለት በትብብር ስልጠና ማዕቀፍ የሚሳተፍ ምርት ወይም አገልግሎት ለመስጠት በመንግስት፣ መንግስታዊ ባልሆነ አካል ወይም በግል የተቋቋመ ድርጅት ሆኖ ጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዝንም ይጨምራል፡፡
- 2.4 'ማሰልጠኛ ተቋም' ማለት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በመስጠት ላይ የተሰማራ ስልጠና ሰጪ ተቋም ነው፡፡
- 2.5 'የትብብር ስልጠና' ማለት ማሰልጠኛ ተቋማትና የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች በትብብር የሚሰጡት የስልጠና ዘዴ ነው፡፡
- 2.6 'የማሰልጠኛ ውስጥ አሰልጣኝ' ማለት በማሰልጠኛ ተቋም ውስጥ በማሰልጠን ስራ የተሰማራ ሰው ነው፡፡
- 2.7 'የልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ' ማለት በልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ የሚሰራ ባለሙያ ተመዝኖ ብቁ በመሆን የማሰልጠን ስነ ዘዴ ወስዶ በትብብር ስልጠና ሰልጣኞችን የሚያሰለጥን ሰው ነው፡፡
- 2.8 'የማሰልጠን ስነ-ዘዴ' ማለት አሰልጣኞች እና ኢንስትራክተሮች ለሰልጣኞቻቸው ተገቢውን የንድፈ ሀሳብ እና የተግባር ስልጠና መስጠት የሚችሉበት የማሰልጠን ጥበብ ማለት ነው፡፡



2.9 'ሰልጣኝ' ማለት ሙያ በመቀሰም እና ያለውን ችሎታ፣ የሙያ ስነ-ምግባር እና አመለካከትን ለማዳበር ሲባል በትብብር በሚሰጥ የቴክኒክ እና ሙያ ትምህርትና ስልጠና መርሃ ግብር ውስጥ ስልጠና የሚከታተል ግለሰብ ነው።

2.10 'የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት' ማለት በኤጀንሲው ስም በብቃት ማዕከላት የሚሰጥ ብሄራዊ የምስክር ወረቀት ሲሆን የሰነዱ ባለቤት በሙያ ብቃት ምዘና ሥርዓት ተመዝኖ ብቃቱ የተረጋገጠ መሆኑን የሚያስረዳ ሰነድ ነው።

2.11 'የሙያ ደረጃ' ማለት በሥራ ዓለም በሚገኙ ሙያተኞች የሚዘጋጅ የሙያ ደረጃ ሲሆን ሰዎች በሥራ ዓለም ውጤታማ ይሆኑ ዘንድ ሊኖራቸው የሚገባውን ብቃት የሚያመለክት ነው።

2.12 'የሙያ ብቃት ምዘና' ማለት ከተገቢው የሙያ ብቃት ላይ የደረሰ ስለመሆኑ የማረጋገጥ ሂደት ነው።

2.13 'ብቃት አሃድ' ማለት የተወሰነ ስራ ለማከናወን ለስራ ቦታ የሚገባውን ክህሎት፣ እውቀት እና አመለካከት የያዘና መተግበር የሚያስችል ነው።

2.14 'የሥራ አመራር ቦርድ' ማለት በፌዴራል ደረጃ የሚቋቋም ማሰልጠኛ ተቋማትን በበላይነት የሚመራ አካል ነው።

2.15 በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ፆታ የተገለጸው አገላለጽ ሴትንም ይጨምራል።

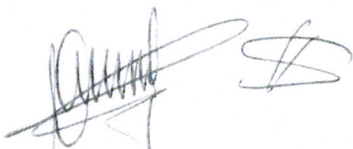
3. የተረጋግጠነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌዴራል ደረጃ በማንኛውም የልማት ድርጅት እና በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሥርዓቱ ውስጥ በሚሳተፉ በማንኛውም የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆኑ የማሰልጠኛ ተቋም

ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ዓላማ

በማንኛውም የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆኑ ማሰልጠኛ ተቋማት እና በልማት ድርጅቶች ውስጥ የሚካሄደውን ትብብር ስልጠና በተቀናጀና ጥራቱን በጠበቀ መንገድ እንዲመራ ለማድረግ የአስራር ስርዓት ለመዘርጋት በማስፈለጉ ይህ መመሪያ ተዘጋጅቷል።



ክፍል ሁለት
የትብብር ስልጠና ስርዓት ሂደት

4. የትብብር ስልጠና ደረጃዎች

የትብብር ስልጠና አንዱ የውጤት ተኮር ስልጠና አሰጣጥ ዘዴ ሲሆን የሚካሄደው በማሰልጠኛ ተቋም እና በልማት ድርጅት መካከል ነው። ትብብር ስልጠናን ውጤታማ ለማድረግ የሚከተሉትን ቅደም ተከተል ጠብቆ ማስኬድ ያስፈልጋል።

- 4.1 በማሰልጠኛ ተቋም ውስጥ በሚሰጡ የሙያ ደረጃዎች መሠረት ለትብብር ስልጠና የሚሆኑ የልማት ድርጅቶችን ማጥናት፣ መለየት እና መምረጥ፤
- 4.2 ትብብር ስልጠና ለማካሄድ እና ውጤታማ ለማድረግ በማሰልጠኛ ተቋም እና በልማት ድርጅት መካከል መግባቢያ ስምምነት ሰነድ መፈራረም፤
- 4.3 የትብብር ስልጠና የጋራ እቅድ ማቀድ፤
- 4.4 በተቋም እና በልማት ድርጅት ውስጥ ትብብር ሥልጠና የሚሰጥባቸውን ቦታዎችን ማዘጋጀት፤
- 4.5 ስልጠና የሚሰጡ የማሰልጠኛ ተቋማት እና የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞችን መመደብ፤
- 4.6 በእቅዱ መሠረት ስልጠናውን መስጠት፤
- 4.7 የሥልጠናውን ሂደት በሁለቱም ተቋማት በመገኘት ክትትል እና ድጋፍ ማድረግ፤
- 4.8 የሰለጠነበትን ብቃት አሃድ ወይም ደረጃ ላይ ተቋማዊ የሙያ ብቃት ምዘና ማከናወን፤
- 4.9 የትብብር ስልጠና እና የምዘና ውጤት ሪፖርት ማድረግ፤
- 4.10 የትብብር ስልጠናውን አጠቃላይ አፈፃፀም በጋራ መገምገም፡፡

5. ለትብብር ስልጠና የሚመረጡ የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ማሟላት ያለባቸው መስፈርቶች

- 5.1 ህጋዊ ሰውነት ያለው፤
- 5.2 ለማሰልጠኛ ተቋማት ቅርበት ያለው፤
- 5.3 በስታንዳርዱ መሰረት የተደራጀ እና ለስልጠና ምቹ የሥራ ቦታ ያለው፤
- 5.4 ብቁ የሆኑ የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞች ያሉት፤
- 5.5 ሰልጣኞችን ተቀብሎ ለማሰልጠን ፈቃደኛ የሆነ፤
- 5.6 ስርዓተ-ትምህርት ላይ የተዘረዘሩትን መሳሪያዎችን ያሟላ፤
- 5.7 ከማሰልጠኛ ተቋማት ጋር የስምምነት ሰነድ መፈረም የሚችል፤
- 5.8 ለአካል ጉዳተኞች ተደራሽ የሆነ፡፡



6. የትብብር ስልጠና የጋራ ሥምምነት ሰነድ ይዘት

6.1 የትብብር ስልጠና የጋራ ስምምነት ሰነድ የሚፈረመው በማሰልጠኛ ተቋም እና በልማት ድርጅት መካከል ነው።

6.2 የስምምነት መግባቢያ ሰነድ መያዝ ያለበት ነጥቦች፡

- ሀ. የማሰልጠኛ ተቋሙ እና የልማት ድርጅቱ/ኢንዱስትሪው ስምና አድራሻ፤
- ለ. የትብብር ስልጠናው የሚሰጥበት ሙያዎችና ደረጃዎች፤
- ሐ. የሙያው አይነትና የሚወስደው ጊዜ፤
- መ. የስልጠናው ቀንና የሚወስደው ጊዜ፤
- ሠ. የሚሳተፉ ሰልጣኞች ብዛት ፤
- ረ. ከስልጠናው የሚጠበቅ ውጤት፤
- ሰ. የተፈራራሚዎች ሃላፊነትና ተግባራት፤
- ሸ. የቅሬታ አቀራረብ ሂደት
- ቀ. የክትትልና ግምገማ አግባብነት
- በ. የኃላፊዎች ፊርማ።

6.3. የጋራ ስምምነት ሰነድ እንዳስፈላጊነቱ በየዓመቱ የሚታደስ ይሆናል፤

7. የማሰልጠኛ ተቋማት እና የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች የትብብር ስልጠና የጋራ እቅድ

7.1 የትብብር ሥልጠና ፕሮግራም ከመጀመሩ በፊት የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎችና ማሰልጠኛ ተቋማት የስልጠናው ሂደት ላይ የጋራ እቅድ ማቀድ አለባቸው፤

7.2 የጋራ እቅዱ የሙያ ደረጃና ስርዓተ-ትምህርቱን መሰረት ያደረገ መሆን አለበት፤

7.3 በጋራ እቅዱ ላይ ስልጠና የሚሰጥበት የሙያ ደረጃ፣ የስልጠና ቦታ እና አሰልጠኝ በግልጽ መቀመጥ አለበት፤

7.4 የትብብር ስልጠና እቅድ በኢንዱስትሪው እና በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት ውስጥ ተፈጻሚ ይሆናል፤

7.5 የትብብር ስልጠና እቅድ በየአመቱ ሊከለስ ይችላል።

8. በልማት ድርጅት እና በማሰልጠኛ ተቋማት ውስጥ የትብብር ስልጠና ቦታ ማዘጋጀት

8.1 በተቀመጠው ስታንዳርድ መሰረት ለትብብር ስልጠና የሚሆን ቦታ በማሰልጠኛ ተቋማት እና በልማት ድርጅት ውስጥ ይዘጋጃል፤

8.2 ለትብብር ስልጠና የተመረጡ ቦታዎች በሁለቱ ተቋማት ኃላፊዎች የሚወድቅ ይሆናል፤

8.3 ለስልጠና የሚያስፈልጉ ግብዓቶች መሟላታቸውን በተቋማት ኃላፊዎች ደጋፊ እና ክትትል ይረጋገጣል።



9. የትብብር ስልጠና አሰልጣኞችን መመደብ

- 9.1 የቴ/መ/ት/ስልጠና አሰልጣኝ በተቋሙ ከሚሰጠው ስልጠና በተጨማሪ በልማት ድርጅቱ በመገኘት የሚሰጠውን ስልጠና ይደግፋል ራሱንም ያበቃል፤
- 9.2 በልማት ድርጅቱ ካሉት ባለሙያዎች ውስጥ በሙያው ብቁ የሆነ ባለሙያ ለኢንዱስትሪው ውስጥ አሰልጣኝነት ይመደባል፤
- 9.3 ከሁለቱም ተቋማት የሚመደቡ አሰልጣኞች ብቃታቸው በሙያ ብቃት ምዘና የተረጋገጠ መሆኑን አለበት፤
- 9.4 ከሁለቱም ተቋማት የሚመደቡ አሰልጣኞች በማሰልጠን ስነ-ዘዴ የበቁ መሆኑን አለባቸው፤
- 9.5 ከልማት ድርጅትና ከማሰልጠኛ ተቋማት የሚመደቡ አሰልጣኞች የትብብር ስልጠናን ይሰጣሉ፤
- 9.6 አፈፃፀሙን በመገምገም ሪፖርት ያደርጋሉ፡፡

10. የማሰልጠኛ ተቋማት እና የልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ ስልጠና እና የምዘና ሂደት

- 10.1 ሰልጣኞች መሰረታዊ የሆነውን እውቀት፣ ክህሎት እና አመለካከት በንድፈ ሃሳብ እና በተግባር በተቋም ውስጥ እንዲጨብጡ ይደረጋል፤
- 10.2 ሰልጣኞች መሰረታዊ የሆነውን እውቀት፣ ክህሎት እና አመለካከት መጨበጣቸው በተከታታይ ምዘና ይረጋገጣል፤
- 10.3 ሰልጣኞች በልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ ያለውን ነባራዊ የስራ ሁኔታ መሰረት በማድረግ በእውቀት፣ ክህሎት እና አመለካከት በንድፈ ሃሳብ እና በተግባር ስልጠና እንዲበቁ ይደረጋል፤
- 10.4 ሰልጣኞች በልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ በንድፈ ሃሳብ እና በተግባር ባገኙት ስልጠና መብቃታቸው በተከታታይ ምዘና ይረጋገጣል፤
- 10.5 በተቋም እና በልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ በተሰጠ ተከታታይ እና ማጠቃለያ ተቋማዊ ምዘና ውጤታማ የሆኑ ሰልጣኞችን በአገር አቀፍ ደረጃ ብቃታቸው በምዘና እንዲረጋገጥ ያደርጋል፡፡

11. የትብብር ስልጠና ሽፋን

- 11.1 በማሰልጠኛ ተቋማት የሚሰጡ ሁሉም የስልጠና ሙያ ደረጃዎች፣ ብቃት አሃዶች እና ለትብብር ስልጠና የተመደበ ሰዓት በትብብር ስልጠና መሸፈን አለበት፤



[Handwritten signature]



11.2 ሁሉም ሰልጣኞች መሉ በመሉ በትብብር ስልጠና መሳተፋቸው ግንዛቤ ውስጥ በማስገባት የትብብር ስልጠና ሽፋን ይለካል፤ አለካኩ ኤጀንሲው በሚያወጣው መለኪያ ስታንዳርድ መሠረት ይፈጸማል።

12. የትብብር ስልጠና ጥራት

የትብብር ስልጠና ጥራትን ለማስጠበቅ አተገባበሩ በዝግጅት፣ በትግበራ እና በማጠቃለያ ምዕራፍ በመክፈል ይለካል፤ አለካኩም ኤጀንሲው በሚያወጣው መለኪያ ስታንዳርድ መሠረት ተፈጻሚ ይሆናል።

13. የትብብር ስልጠናን ውጤታማ ለማድረግ የሚሳተፉ አካላት

13.1 የሳይንስና ክፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

13.2 የፌዴራል ቴክኒክና መያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ፤

13.3 የትኩረት ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች፤

13.4 የማሰልጠኛ ተቋማት፤

13.5 የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች፤

13.6 አሰልጣኞች

13.7 ሰልጣኞች፤

13.8 የተቋም እና የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ውስጥ አሰልጣኞች

13.9 የሰልጣኝ ወላጆች

ክፍል ሦስት

የሚመለከታቸው አካላት ተግባር እና ኃላፊነት

14. የሳይንስና ክፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ተግባርና ኃላፊነት

14.1 የትብብር ስልጠና ጥራት ለማስጠበቅ የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን መርምሮ ያጸድቃል

14.2 መንግስታዊና መንግስታዊ ላይሆኑ የልማት ድርጅቶችና መሪ መስሪያ ቤቶች ስል ትብብር ስልጠና የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ ያከናውናል

14.3 አጋር ድርጅቶች ለትብብር ስልጠና ድጋፍ እንድሰጡ ያስተባብራል

14.4 በትብብር ስልጠና ክፍተና አስተዋጽኦ ላደረጉ ለመንግስትና ለግል ድርጅቶች እንዲሰጡ ያደርጋል

14.5 የትብብር ስልጠና በጥራት መከናወኑን ክትትልና ድጋፍ ያደርጋል

14. የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ ተግባር እና ኃላፊነት

- 14.1 የትብብር ስልጠና ጥራት ለማስጠበቅ የሚያስፈልግ መመሪያ፣ ስታንዳርድ እና ማኑዋል ያዘጋጃል፤
- 14.2 የትብብር ስልጠና ሂደት ላይ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ ይሰራል፤
- 14.3 በፌዴራል ደረጃ ከትኩረት ዘርፍ መስሪያ ቤቶች እና ክልማት ድርጅቶች ዋና መስሪያ ቤቶች ጋር የትብብር ስልጠና የስምምነት ሰነድ ይፈራረማል፤
- 14.4 የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎችን የማነቃነቅና የማደራጀት ስራ ይሰራል፤
- 14.5 ለትብብር ሥልጠና መሳካት የተለያዩ የዘርፍ መስሪያ ቤቶችን ያስተባብራል፤
- 14.6 የትብብር ሥልጠና ጥራት ለማስጠበቅ ተከታታይነት ያለው ድጋፍ እና ክትትል ያደርጋል፤
- 14.7 በትብብር ሥልጠና ለሚሳተፉ ድርጅቶች የማበረታቻ ስርዓት ይዘረጋል።

15. የትኩረት ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች ተግባር እና ኃላፊነት

- 15.1 የትብብር ስልጠና ስራን በጋራ ለመስራት ከፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ ጋር የስምምነት ሰነድ ይፈራረማል፤
- 15.2 የትብብር ስልጠና ስራ አፈጻጸምን በተመለከተ የጋራ እቅድ ያቅዳል፤
- 15.3 ከፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ ጋር በመተባበር በስሩ ለሚገኙ ልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች በትብብር ስልጠና አተገባበር ስርዓት ዙሪያ የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ ይሰራል፤
- 15.4 የትብብር ስልጠና አፈፃፀሙን ይከታተላል ይገመግማል።

16. የማሰልጠኛ ተቋማት የሥራ አመራር ቦርድ ተግባር እና ኃላፊነት

- 16.1 በአከባቢው በሚገኙ የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች የትብብር ስልጠና ማእከል እንዲሆኑ ግንዛቤ የመስጠት እና የንቅናቄ ስራ ይሰራል፤
- 16.2 የትብብር ስልጠና አፈፃፀሙን ይከታተላል ይገመግማል።

17. የማሰልጠኛ ተቋማት ተግባር እና ኃላፊነት

- 17.1 ከሚመለከተው የልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ጋር የመግባቢያ ሰነድ ይፈራረማል፤
- 17.2 ክልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ጋር በመተባበር የስልጠና ፕሮግራሙን እቅድ እንዲዘጋጅ ያደርጋል፤
- 17.3 በውጤት ተኮር ትምህርት እና ስልጠና ስርዓት ላይ ግንዛቤ ይፈጥራል፤
- 17.4 ክልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ጋር በመተባበር በተዘጋጀው የስልጠና ፕሮግራም መሰረት ስልጠናውን ይመራል፤
- 17.5 የትብብር ስልጠና የክትትልና ቁጥጥር ስርዓት ዘርግ ይመራል።



18. የማሰልጠኛ ተቋማት አሰልጣኝ ተግባር እና ኃላፊነት

- 18.1 በልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪ ውስጥ የሚካሄዱ ስልጠናዎችን በማድረግ ሂደት ውስጥ ይሳተፋል፤
- 18.2 ከልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞች ጋር በመሆን ስርዓተ ትምህርቱን ያዘጋጃል፤
- 18.3 ለሰልጣኞች ስለ ትብብር ስልጠና ግልፅ ማብራርያ ይሰጣል፤
- 18.4 የስልጠናውን አቅድ ከልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞች ጋር በማዘጋጀት ከስራው ጋር ያቀናጃል፤
- 18.5 ሰልጣኞች በሰለጠነበት ሙያ ይዘው የሚወጡትን ምርት/አገልግሎት ለመምራት የሚያስፈልገውን የንግድ ሥራ አቅድ/Bussines plan/ እንዲያዘጋጁ በማድረግ በሥራ ላይ የሚሰማሩበትን ሁኔታ ያመቻቻል፤
- 18.6 በልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ከሚሰጥ የተግባር ስልጠና በፊት በተቋም ውስጥ ሰልጣኝ የንድፈሃሳብ መሰረታዊ እውቀትና ብቃት ማግለበቱን ያረጋግጣል፤
- 18.7 ሰልጣኞች በሁለቱም የስልጠና ቦታዎች በተከታታይ ምዘና ብቃታቸው እንዲመዘን ያደርጋል፤
- 18.8 የስልጠናው አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት በተመለከተ ለቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ሪፖርት ያቀርባል፡፡

19. የልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ተግባርና ኃላፊነት

- 19.1 የመግባቢያ ሰነድ ከማሰልጠኛ ተቋም ጋር መፈራረም፤ በየዓመቱ ይከልሳል፤
- 19.2 የትብብር ስልጠና ሰቅድ ከማሰልጠኛ ተቋም ጋር በመሆን ያቅዳል፤ እንደ አስፈላጊነቱ ይከልሳል፤
- 19.3 የስልጠና አቅዱን መሰረት በማድረግ የስልጠና ቦታዎች እና መገልገያዎችን ዝግጁ ያደርጋል፤
- 19.4 የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ ይመድባል፤
- 19.5 በወጣው አቅድ መሰረት ስልጠናው እንዲሰጥ ያደርጋል፤
- 19.6 ስልጠናው በተጠናቀቀ በአምስት ቀናት ውስጥ ለማሰልጠኛ ተቋማት በጽሁፍ ያሳውቃል፤
- 19.7 የትብብር ስልጠና የክትትልና ቁጥጥር ስርዓት ዘርግቶ ይመራል፡፡

20. የልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ ተግባር እና ኃላፊነት

- 20.1 ከተቋም አሰልጣኝ ጋር የትብብር ስልጠና አቅድ ያዘጋጃል፤
- 20.2 በድርጅቱ ውስጥ ለሚሰጡ ስልጠናዎች ተቋሙን ምቹ ያደርጋል፤



[Handwritten signature]



- 20.3 ከማሰልጠኛ ተቋም ውስጥ አሰልጣኞች ጋር በመሆን ስርዓተ ትምህርቱን ያዘጋጃል፤
- 20.4 ለሰልጣኞች ስለ ድርጅቱ የስራ ባህል፣ ዲሲፕሊን፣ የስራ ላይ ደህንነት፣ ስለ ድርጅቱ ሚስጥራዊ ጉዳዮች ማብራሪያ ይሰጣል፤
- 20.5 ሰልጣኞችን ይደግፋል፤ ብቃታቸውን በተከታታይ ምዘና ይለካል፤ የምዘናውን ውጤት መዝገብ ይይዛል፤
- 20.6 ሰልጣኞች በልማት ድርጅቱ/ኢንዱስትሪው ውስጥ ከስራ ጋር የሚተሳሰሩበትን ዕድል ያመቻቻል፤
- 20.7 የሰልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት ለድርጅቱ እና ለማሰልጠኛ ተቋም ሪፖርት ያቀርባል፡፡

21. የሰልጣኝ ቤተሰብ ተግባር እና ኃላፊነት

- 21.1 በትብብር ስልጠና ወቅት ወላጆች ልጆቻቸውን የመከታተል እና የመምከር ፤
- 21.2 ወላጆች ለልጆቻቸው የሚያስፈልጉ ተጨማሪ ወጪዎችን የመሸፈን፤

22. የሰልጣኝ ተግባር እና ኃላፊነት

- 22.1 የሰልጠና ፕሮግራሙን ግብ ለማሳካት ተገቢውን መያዣ ብቃቱን ያዳብራል፤
- 22.2 በሰልጠና ፕሮግራሙ ሂደት የሚሰጠውን ስራ በጥንቃቄ ያከናውናል፤
- 22.3 በአሰልጣኝ እና በሌሎች እንዲከታተሉት በተመደቡ ሰዎች የሚሰጠውን መመሪያ ያከብራል፤
- 22.4 ስልጠናው በሚካሄድበት ቦታ ለተፈቀዱና ለተከለከሉ ጉዳዮች ተገቢውን ግምት በመስጠት አክብሮ ይፈፅማል፤
- 22.5 መሳሪያዎች፣ ማሽኖችንና ልዩ ልዩ ቁሳቁሶችን በጥንቃቄ ይጠቀማል፤
- 22.6 ማንኛውንም በስራው ምክንያት ያገኘውን ሚስጥር ይጠብቃል፤
- 22.7 በሰልጠናው ፕሮግራሙ በወጣው አቅድ መሰረት ስልጠናውንና የብቃት ምዘናውን ይወስዳል፤
- 22.8 የሰልጠናውን ሂደት ከጀምሮ እስከ ፍፃሜ በመመዝገብ አስተያየት ይሰጣል፡፡




ክፍል አራት

የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ-ስርዓት

23. ዲሲፕሊን

1. ስልጣኖችን በተመለከተ

1.1. ከ1 ዓመት በታች ከስልጠና የሚያሳግድ እና የዕቃ ማስጠንቀቂያ የሚያሰጡ የዲሲፕሊን ግድፈቶች

ሀ. የስልጠና ሰዓት አለማክበር

ለ. የስራ ላይ የደንብ ልብስ አለመልበስ

1.2. ለአንድ አመት ከስልጠና የሚያሳግድ የዲሲፕሊን ግድፈት

ሀ. በትብብር ስልጠና ምክንያት ያገኘውን ሚስጥር አለመጠበቅ ፤

ለ. በትብብር ስልጠና በታ አምባገር መፍጠር፤

ሐ. ሆን ብሎ የማስልጠኛ መሳሪያ ማበላሸት ፤ መሰረቅና ማሰረቅ

1.3. ከሁለት አመት በላይ ከስልጣኝነት የሚያሳግዱ የዲሲፕሊን ግድፈቶች

በአንቀጽ 23 በንዑስ አንቀጽ 1.2 ላይ የተዘረዘሩትን የዲሲፕሊን ግድፈቶች ተቀጥቶ ጥፋቱን በድጋሚ ከፈጸመ እንደ ጥፋቱ ክብደት ከሁለት አመት እስከ ሶስት አመት ጊዜ ድረስ ከስልጠና ውጭ ይደረጋል።

2. የልማት ድርጅትን በተመለከተ

የልማት ድርጅቶች ዲሲፕሊን አፈጻጸም ከተቋማት ጋር በተፈራረሙት የመግባቢያ ስምምነት ሰነድ መሰረት የሚፈጸም ይሆናል።

3. አስልጣኞችን በተመለከተ

አስልጣኝ በስልጠና ወቅት በሚፈጸመው የዲሲፕሊን ግድፈት በተመለከተ የመንግስት ሰራተኛ ከሆነ በ መንግስት ሰራተኞች የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ-ስርዓት መሰረት ተጠያቂ ይሆናል። ነገር ግን ከልማት ድርጅት የመጣ ከሆነ የዲሲፕሊን ግድፈቶች በድርጅቱ ደንብ መመሪያ፣ ህብረት ስምምነት እና በውስጥ አሰራር ተጠያቂ ይሆናል።

24. የቅሬታ አቀራረብ

በትብብር ስልጠና ወቅት የሚቀርብ ማናቸውም ቅሬታ በሁለቱ ተቋማት መካከል በሚዘጋጀው የመግባቢያ ሰነድ ላይ በተቀመጠው መሰረት የሚስተናገድ ይሆናል።



ክፍል አምስት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

25. ስለ መመሪያው ተፈጻሚነት

ይህ መመሪያ በትብብር ስልጠና የሚሳተፉ አካላት ላይ ተፈጻሚነት ይኖረዋል። ሆኖም ክልሎች ከራሳቸው ተጨባጭ ሁኔታ በመነሳት የራሳቸውን መመሪያ ሊያዘጋጁ ይችላሉ።

26. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረኑ መመሪያዎች ወይም ልማዳዊ አሰራሮች ተፈጻሚነት አይኖራቸውም።

27. መመሪያውን የሚያሻሽለው አካል

- 27.1 ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ወቅት በሚኒስቴሩ የሚሻሻል ይሆናል።
- 27.2 ክልሎች የራሳቸውን መመሪያ ማወጣት ይችላሉ

28. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከ-----/2011 ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል።

ሂሩት ወ/ማርያም ተክተል (T/C)
የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሚኒስትር

