የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር
Ministry of Science and Higher Education - Ethiopia

ግንቦት 0 9 2011

ቀን/Date: ---------------------------------

ቁጥር / Ref ሳከት/ሚጽቤ 1.18/406/11

ለቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ
<u>በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር</u>

ጉዳዩ፡- <u>**መመሪያ መፅደቁን ስለማሳወቅ**</u>

በቀን 29/8/2011 በቁጥር 15/4080/167/2011 ለመሥሪያ 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፡፡

ከሠላምታ ጋር

ሂሩት ወ/ማርያም ተከተል (ፕሮፌሰር)
ሚኒስትር

<u>ግልባጭ፣</u>

- ለሚኒስትር ዴኤታ ጽ/ቤት
- ለኢ.ፌ.ዲ.ሪ ቴ/ሙ/ት/ሥ/ኢንስቲትዩት
- ለሚኒስትር ጽ/ቤት
  <u>በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር</u>

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
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

ለኢፌዲሪ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር
<u>አዲስ አበባ</u>

ጉዳዩ:- <u>ረቂቅ መመሪያ እንዲፀድቅን ስለመላክ</u>

የፌ/ቴ/ሙ/ት/ስ/ኤጀንሲ የትምህርትና ስልጠናውን ጥራት ለማስጠበቅ ሲባል ልዩ ልዩ የስርአት ሰነዶችን በማዘጋጀትና በሰነዶች ላይ የፈፃሚዎችን 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 በማሣተፍ የተዘጋጁ 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 ሚኒስቴሩ እንደገና በከፍተኛ አመራር ደረጃ በድጋሚ ታይቶ እንዲላክለት በተሰጠው አቅጣጫ መሠረት የFTA እና የTI ከፍተኛ አመራር በአራቱ ረቂቅ መመሪያዎች ላይ ተወያይተን የመጨረሻ ቅርፅ ለማስያዝ ተሞክሯል፡፡

ስለዚህ አራቱን ረቂቅ መመሪያዎች ከዚህ ሸኚ ደብዳቤ ጋር ---ገፅ አያይዘን የላክን ስለሆነ ፀድቀው እንዲላኩልን እንጠይቃን፡፡

ከሠላምታ ጋር

ጌታቸው ነጋሽ
Getachew Negash

ዋና ዳይሬክተር
Director General

<u>ግልባጭ:-</u>

- ቴ/ሙ/ት/ስ/ዘርፍ ሚኒስቴር ኤዴታ ጽ/ቤት
  <u>አዲስ አበባ</u>
- ለዋና ዳይሬክተር ጽ/ቤት
- ለሙያ ምደባና ብቃት ምዘና ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር
- ለስ/ተ/አ/ግ/ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር

ለአመራርና ድጋፍ ዘርፍ ም/ዋና ዳይሬክተር
<u>ፌ/ቴ/ሙ/ት/ስ/ኤጀንሲ</u>

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሳይንስና
ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

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

መመሪያ ቁጥር---2011ዓ.ም

መግቢያ

የሥራ ላይ ሥልጠና በሥራ ላይ የተሰማሩ ወይም እንዲሰማሩ የታሰቡ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ተቋማት አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች 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 የሆነ የስራ ላይ ትምህርትና ስልጠናን መምራት የሚያስችል ስርአት 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 954/2008 አንቀፅ 43/3 እና የፌዴራል መንግስት አስፈፃሚ አካላትን ስልጣንና ተግባርን ለመወሰን በወጣ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀፅ 26 ለሚንስቴሩ በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. **አጭር ርዕስ**

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

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 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና ኤጀንሲ ነው፡፡
3. ክልል' ማለት በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀፅ 47(1) የተመለከተዉ ማንኛውም ክልል ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማና የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደርንም ይጨምራል
4. 'የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት' ማለት በክልል ደረጃ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠናን 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 ቦታ መስራት የሚጠበቅበትን የስራ ውስብስብነት ወይም ከበደት መጠን የተቀመጡ ስራዎችን የአገር አቀፍ ብቃት ማዕቀፍ መሰረት

አድርጎ በሙያ ደረጃ በተቀመጡ 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 ትመህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጡ ሙያዎች በደረጃ 4/5 ስልጠናዉን ያጠናቀቀና ባጠናቀቀበት ሙያ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃዉ በምዘና የሙያ ብቃቱ የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነዉ።

12. 'ኢንስትራክተር" ማለት በቴክኒክና ሙያ ትመህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጥባቸዉ ሙያዎች ከታወቀ ዩንቨርስቲ/ኢንስቲትዩት በመጀመሪያ ዲግሪ(ቢ ደረጃ)/በሁለተኛ ዲግሪ(ኤ ደረጃ) ስልጠናዉን ያጠናቀቀና ስልጠናዉን ባተናቀቀበትሙያና በሚያሰለጥንበት ደረጃ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃዉ ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነዉ።

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. 'መሪጭ ኮሚቴ' ማለት በየደረጃው የሚቋቋምና ለሥልጠና በዕጩነት የሚቀርቡ አመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችንና አሰልጣኞችን በማወዳደርና በመምረጥ ለመስሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ የውሳኔ ሃሳብ የሚያቀርብ ኮሚቴ ማለት ነው።

19. 'እውቅና' ማለት በማሰልጠኛ ተቋሞች የሚሰጡ የስልጠና መርሃ-ግብሮች ከሚንስቴሩ የእውቅና አሰጣጥ መመሪያ አንፃር ተመዝነው እና ተገቢነታቸው ታይቶ የስራ ፈቃድ የሚሰጥበት ስርአት ሲሆን፣ የሙያ ብቃት ምዘና ማእከላት ምዘና ለማከናወን ያላቸው ብቃት ተመዝኖ ማረጋገጫ የሚያገኙበት አሰራርንም 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 የረዥም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ማለት ነው።

25. 'ስኮላርሽፕ' ማለት በአገር ውስጥ ወይም በውጭ ሃገር መንግስታዊ በሆኑና ባልሆኑ ተቋማት የሚሠጥ የረጅም ወይም የአጭር ጊዜ ነፃ ወይም በከፊል 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 ፆታ የተገለፀው ሴትንም ይጨምራል፡

3 የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌደራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋም ውስጥ በሚሳተፉ ማንኛውም የማሰልጠኛ ተቋም፣ አመራሮች ኢንስትራክተሮችና 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 እንድኅለብት ለማገዝ፣
2. የበቁ የተቋማት አመራሮች ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞችን ለሚሟላትና ጠንካራ የሆነ አቅምን በመገንባት በአዋጅ የተሰጠውን ኃላፊነት በሚገባ ለመወጣጥ፣
3. በሳይንስና ቴክኖሎጂ ዕድገት የሚፈጠሩ አዳዲስ የአሠራር ስልቶችና መሣሪያዎች ጋር በቀላሉ አሰልጣኞቹና አመራሮቹ እንድተዋወቁ ለማድረግ፣
4. በሀገር ውስጥና በውጭ ሀገር የሚሰጡ የአጭርና የረጅም ጊዜ ሥልጠናዎች የመምረጫ አፈፃፀም ሥርዓትን ግልጽነትና ተጠያቂነት ባለው መልኩ ለማስቀመጥ፣

The Federal Democratic Republic of Ethiopia Ministry Of Science & Higher Education

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 በዕቅድ 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 ስኮላርሽፖች በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በኩል ወይም ለኤጀንሲው ቀጥታ የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፣

3 የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና እድል ማፈላለግ፣

1. በመንግስት በጀት በዕቅድ የሚያዙትን ትምህርትና ስልጠናዎች መለየት

2. ከሃገር ውስጥና ከውጭ ሀገራት ስኮላርሽፕ ማፈላለግ

3 የሚሰጡ ትምህርትና ስልጠናዎችን ፍትሐዊ በሆነ መልኩ እንዲፈፀሙ መከታተልና መቆጣጠር፣

4 የአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች 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 የመከታተላል፣ የመቆጣር፣

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

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 ስኮላርሽፖች በኤጀንሲው በኩል ቀጥታ የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፣
4 የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ማፈላለግና የሥልጠና ድጋፍ ለሚሠጡ ሀገራትና ድርጅቶች ፕሮጀክት ሠርቶ ማቅረብና ሀብት ማፈላለግ፣
5 በመንግስት 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 ማስረጃ 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 ለኤጀንሲው ማሳወቅ
12. የትምህርትና ስልጠና ተከታትለው 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 የዕቅድ አካል በማድረግ በጀት የመመደብ፣
2. የትምህርትና ሥልጠና ሀብት ምንጭ ማፈላለግን በተመለከተ

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 ስኮላርሽፖች የሚሰጠውን ኮታ በአግባቡ መጠቀም፣
6. የረጅምና የአጭር ጊዜ ትምህርትና ስልጠና ማፈላለግና የሥልጠና ድጋፍ ለሚሠጡ ሀገራትና ድርጅቶች ፕሮጀክት ሠርቶ ማቅረብና ሀብት ማፈላለግ፣
7. በመንግስት 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 ማስረጃ 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 በመከታታተል 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 መሆን ይኖርበታል፡፡
3. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አስፈጻሚ አካላት አሰልጣኞችን ለሚያሰለጥኑ የከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ስርአተ-ትምህርታቸውን ከቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አኳያ መቃኘት ይችሉ 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 በሰለጠነበት አገልግሎት መስጠት ይኖርበታል፡፡

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

9.5. በተገኘው ትምህርትና ስልጠና መስከ መስፈርቱን የሚያሟሉ ሌሎች አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ካልተገኙና ትምህርትና ሥልጠናው ተቋሙን የሚጠቅም መሆኑ የበላይ ኃላፊው ሲያምንበት፣ ግዴታ ከገቡበት ጊዜ ውስጥ በግማሽና ከዚያ በላይ ያገለገሉ 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፣

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

1. ለአጭር ጊዜ ለሚሰጡ ሥልጠናዎች በጡረታ 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 ለሴተ 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 ፆታ ዕድሜ 50 ዓመት መብለጥ የለበትም
7. በውጭ እድል ለተገኘ የድህረ ምረቃ ዲፕሎማ (Post Graguate Diploma) ለወንድ ዕድሜ ከ52 ለሴት 54 ዓመት መብለጥ የለበትም፡

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

ክፍል አምስት

ማስታወቂያ ስለማውጣትና የዕጩዎች አመዘጋገብ

10 ማስታወቂያ ስለማውጣት

10.1. የሥልጠና ዕድል መኖሩን ተወዳደሪዎች 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 የትምህርት ዓይነት፣ ደረጃ፣ ልዩ ሙያና የሥራ ልምድ፣
6. የትምህርትና ሥልጠናው የሚሰጥበት የትምህርት ደረጃ፣
7. የትምህርትናሥልጠናው የሚጠይቀው ዕድሜና ፆታ፣
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 መስፈርቶች አሟልቶ መቅረብ አለበት፡፡
3. መወዳደር የሚገባው ተወዳዳሪ በተቋሙ እውቅናና ፈቃድ ምክንያት በማይኖርበት ጊዜ የስልጠና ዕድል ቢመጣ የሚሰራበት የሥራ ክፍል ግለሰቡን ጠይቆ ወይም የሚመጥነው ሆኖ ሲገኝ ማስመዝገብ አለበት፡፡

The Federal Democratic Republic of Ethiopia Ministry of Science & Higher Education

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 ወቅ
ት የደመወዝ ክፍያ ለማግኘት፣ የትምህርት ዕድሉ የተቋሙን አቅም ለመገንባት ጠቃሚ መሆኑ ሲረጋገጥ እና የዕድሉ ተጠቃሚዎች የሚሰሩት ሥራ በሌላ የሚሸፈን መሆኑ ከቅርብ ኃላፊ በሚቀርብ ማረጋገጫና የበላይ ኃላፊ ሲፈቅድ 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፣ ሴሚናር፣ የተለያዩ ዎርክሾፖች እና የመሳሰሉት ሥልጠናዎች ከሆኑ መሥሪያ ቤቱ አስፈላጊ መሆኑን ካመነበት እንዲማር ወይም እንዲሳተፍ ያደረጋል፡፡ ይህንኑም ሠልጣኙ የሚገኝበት የሥራ ክፍል ከሰው ሃብት ልማትና አስተዳደር ጋር በመመካከር ሲፈቀድለት መፈረም የሚገባው የዋስትና ውል ገብቶ ሊሰለጥን/ሊሳተፍ ይችላል፡፡
7. የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ከሆነ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች በየደረጃው በሚመለከተው አካል አስተያየት በመጨመር በተቋሙ የበላይ ኃላፊ በማቅረብ መፈቀድ ይኖርበታል፡፡

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 ተዋፅዖን ባገናዘበ መልኩ እንደሚከተለው ይዋቀራል፡፡

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

14.2. አከራካሪ ጉዳይ ሲያጋጥም የኮሚቴው ውሳኔ 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 ካመነባቸዉ 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 መከናወኑን ያረጋግጣል፡፡

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 የሰብሳቢው 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. ከሰብሳቢው ጋር በመወያየት የስብሰባ አጀንዳዎችን ያዘጋጃል፣ የስብሰባ ጥሪዎችን ያስተላልፋል የኮሚቴውን የሥራ ክንውን የሚያሳዩ ሰነዶችንና መረጃዎችን በጥንቃቄ ይይዛል፣ ይጠብቃል፣
2. ኮሚቴው ተግባርና ኃላፊነቱን ለመወጣት በሚያደርጋቸው መዛግብት 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 ሰብሳቢነት ወይም አባልነት ስለመነሳት፣

1 .የኮሚቴው ሰብሳቢ ወይም አባል ለትምህርትና ሥልጠና ውድድር ሲቀርብ፣
2. ለትምህርትና ሥልጠናው በዕጩነት ከሚቀርቡት ጋር ዝምድና ወይም ጸብ ያለው ሲሆን ለነዚህ ጉዳይ ብቻ ከኮሚቴው ሰብሳቢነት ወይም አባልነት እንዲነሳ ይደረጋል፣

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፣ አድሉአዊነት ሲታይ፣ የዚህን መመሪያ አፈፃፀም የሚቃረን ማንኛውንም የጥፋት ተግባር ፈጽሞ ተጨባጭ ጉዳት ማድረሱ ሲረጋገጥ ያለተጨማሪ ሥነ-ሥርዓት በመሥሪያ 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፡

ሠንጠረዥ-1፡ የማወዳደሪያ መስፈርት

ተ.ቁ	የማወዳደሪያ መስፈርት	ከሲ. ደረጃ በላይ ላሉ አመራሮ፣ አስልጣኞች ከ100%		ሲ. ደረጃ ከ100%	
		ለአጭር ሥልጠና ከ100%	ለረጅም ሥልጠና ከ100%	ለአጭር ሥልጠና ከ100 %	ለረጅም ሥልጠና ከ100 %
1	ለትምህርት ደረጃ	15	0	15	10
2	የሥራ ኃላፊነት ደረጃ	10	15	10	15
3	ለአማካይ ነጥብ/ጂፒኤ/	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 ለአጭርና 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 10%	ለረጅም ሥልጠና 15%
1	ለዲን	10	15
2	ለምክትል ዲን	9	14
3	ለዶክትሬት 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 ለዶክትሬት ዲግሪ አሰልጣኞች እና አመራሮች በአጫጭር ሥልጠናዎች ለሚደረገው ውድድር የትምህርት ደረጃ ነጥብ አመዳደብ በታች በሠንጠረዥ 3 በተቀመጠው መሰረት ይሆናል፡፡ ሆኖም ከሲ ደረጃ በላይ ያሉ ለረጅም ጊዜ ሥልጠናዎች በሚወዳደሩበት ወቅት ተወዳዳሪዎች በተማሳሳይ ትምህርት ደረጃና ሙያ ላይ ስለሚገኙ የትምህርት ደረጃ እንደማወዳደሪያ 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	የዶክትሬት ዲግሪ	15	-	7.5	-

23 የሥራ ልምድ

1 ከሲ ደረጃ በላይ ተወዳዳሪ የሚሰጠው የሥራ ልምድ ውጤት ከ1 ዓመት እስከ 10 ዓመት አገልግሎት 1-10% የሚያስገኝ ሲሆን ከ11 ዓመት ጀምሮ እስከ 42 ዓመት ያለው 10 ነጥብ ያገኛል::

2 የሲ ደረጃ ተወዳዳሪዎች የሥራ ልምድ ውጤት ከ1 ዓመት እስከ 10 ዓመት አገልግሎት 20 ነጥብ የሚያስገኝ ሲሆን ከ11 ዓመት ጀምሮ እስከ 42 ዓመት ያለው ተመሳሳይ 20 ነጥብ ያገኛል::

3 የሥራ ልምድ የአንድ ዓመት አገልግሎት አንድ ነጥብ የሚያዝ ሆና በቀጥተኛ ግንኙነት ያለው 100%፡ በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው 50% ብዜት የሚሰላ ይሆናል::

ሠንጠረዥ-4፡ ለሥራ ልምድ/አገልግሎት የተሰጠ ነጥብ

የሥራ ልምድ በዓመት 10%	በቀጥታ ግንኙነት ያለው 100%	በተዘዋዋሪ ግንኙነት ያለው 50%
1	1	0.50
2	2	1.00
3	3	1.50
4	4	2.00
5	5	2.50
6	6	3.00
7	7	3.50
8	8	4.00
9	9	4.50
10	10	5.00
11	11	5.5
12	12	6
13	13	6.5
14	14	7
15	15	7.5
16	16	8
17	17	8.5
18	18	9
19	19	9.5
20	20	10

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 የሰድስት ወር የውጤት ተኮር የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ውጤት ለሌላቸው ተወዳዳሪዎች ውጤቱ ሊኖር ያልቻለበት ምክንያት አሳማኝ ሆኖ ከተገኘ ኮሚቴው ወደ ኋላ ያለው የስራ አፈፃፀም ታይቶ የሚሰራላቸው ይሆናል፡፡
3. የማንኛውም ተወዳደሪ 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 ለአጫጭር ሥልጠናዎች 10% እና ለረጅም ሥልጠና 20% ይሆናል፡፡
2. ከውጪ አገር ትምህርትና ስልጠናቸውን ተከታትለው ለትምህርት ዕድል በተወዳዳሪነት ለሚቀርቡ አመራሮች፣ ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ያገኙት የትምህርት ውጤትና ማስረጃ ከአገር ውስጥ የተለየ ከሆነ ለውድድር የሚያበቃቸውን ነጥብ ለመወሰን በሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በተገኘው መረጃ ላይ የተመሰረተ ይሆናል፡፡
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 2 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የሰርተፊኬቱ አሰራር ከዚህ የተለየ ከሆነ ለድግሪ መነሻ 2.00 ለማስተርስ ድግሪ 3.00 በመስጠት ማወዳደር ይቻላል፡፡
4. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 4 መሰረት የሚሰላው ስሌት፡-

4.1. ለአጭር ሥልጠና

የተወዳዳሪው ውጤት 3፡00 ቢሆን

ለ4፡00 = 10

ለ3፡00 = ወ? ስለዚህ በሂሳብ ህግ መሰረት ክሪስክሮስ በመጠቀም የ‹ው› ን ዋጋ መፈለግ ነው፣ ይኸውም ወ = (3x10)/4 = 7.5 ይሆናል ማለት ነው፡፡

4.2. ለረጅም ሥልጠና

የተወዳዳሪው ውጤት 3፡00 ቢሆን

ለ4:00 = 20

ለ3:00 = ወ? ስለዚህ በሂሳብ ህግ መሰረት ክሪስክሮስ በመጠቀም የ‹ወ› ን ዋጋ መፈለግ ነው፣ ይኸውም ወ = (3x20)/4 = 15 ይሆናል ማለት ነው፡፡

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

26 የማህደር ጥራት

1. የማህደር ጥራት አንዱ የመወዳደሪያ መስፈርት ሲሆን ውድድር ከመደረጉ ቀደም ብሎ ባሉ 2 ዓመታት ውስጥ ተወዳዳሪዎቹ የነበራቸውን የማህደር ጥራትን የሚያጠቃልል ነው፡፡
2. ለማህደር ጥራት የሚሰጠው አጠቃላይ ነጥብ 5% ሲሆን ዝርዝር ነጥብ አሰጣጡም በሚከተለው ሠንጠረዝ 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 በእርሳቸዉ ተወዳድረዉ እንዲጠቀሙበት ይደረጋል በቀሪዉ 80% ከወንዶች ጋር የሚወዳደሩ ሆኔ ዉጤታቸዉ እኩል ከሆነ ግን ለሴቶቹረ ቅድሚያ የይሰጣል፡፡

The Federal Democratic Republic of Ethiopia Ministry of Science & Higher Education

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 ተጠቀሚዎች በትምህርትና ሥልጠና ወቅት ሙሉ ደመወዝ ይከፈላል፣
2. በውጭ እና በሃገር ውስጥ የረጅም ጊዜ ትምህርትና ሥልጠና ለሚከታተሉ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቀሚዎች በሥልጠና ወቅት ስልጠናውን ከጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ስልጠናው እስኪጠናቀቅ ድረስ ደመወዛቸው ይከፈላቸዋል፡፡
3. ለትምህርትና ሥልጠና የተመረጡትን የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ክሊራንስ የደመወዝ ውክልናና ዋስ መቅረቡን ማረጋገጥ ይጠበቃል፡፡
4. ከሀገር ውጭ ለሚሰጥ ትምህርትና ስልጠና የሥልጠና ዕድል ተጠቀሚውን የሚዳኘል፣ የፓስፖርት፣ የቪዛ፣ 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 የማስልጠኛ ተቋም የሚከፍል ይሆናል፡፡

30 የትምህርትና ሥልጠና ዕድል ተጠቃሚዎች ግዴታ

1. ማንኛውም ሰልጣኝ ለስልጠና ሲላክ የተረከበውን የመንግስት ንብረት ማስረከብ ይኖርበታል፣
2. የትምህርትና ሥልጠና ዕድሉ 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 ለላከው 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 ለላከው ተቋም ቀርቦ በኮሚቴ ከታየ በኋላ ለመሥሪያ ቤቱ የበላይ ኃላፊ ቀርቦ መፈቀድ አለበት፡፡

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. የአጭር ጊዜ የስልጠና እድል ተጠቃሚዎች ስልጠናውን አጠናቀው እንደተመለሱ የተደራጀ የፅሁፍ 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 አምኖበት ሲፈቀድ ተግባራዊ ይሆናል፡፡

2. አንድ የሥልጠና ዕድል ተጠቃሚ የሥልጠና ዕድል ተሰጥቶት 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 ለመሥሪያ 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 ሃላፊ የተሰጠው ውሳኔ ካላረካው በየደረጃው ለሚመለከታቸው አካላት ቅሬታውን ማቅረብ ይችለላል

ክፍል አስራ አንድ

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

33 ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

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

34 መመሪያን ስለማሻሻል

ሀ/ይህን መመሪያ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በከገኘ 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 ተከተል (ፐ/ር)
የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሚኒስትር

በኢትዮጵያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የአመራሮች፣ ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች

የብቃት ማዕቀፍ መመሪያ ቁጥር-------/2011

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 ማዉጣት 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፤

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

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ "የፌደራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የአመራሮች፣ኢንስትራክተሮች እና አሰልጣኞች ብቃት ማዕቀፍ መመሪያ" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

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 ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ-መንግስት አንቀፅ 47(1) የተመለከተዉ ማንኛውም ክልል ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማና የድሬዳዋ ከተማ አስተዳደርንም ይጨምራል
4. 'የክልል አግባብነት ያላቸው አካላት' ማለት በክልል ደረጃ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠናን 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 ትመህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጡ ሙያዎች በደረጃ 4/5 ስልጠናዉን ያጠናቀቀና ባጠናቀቀበት ሙያ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5 በየደረጃዉ በምዘና የሙያ ብቃቱ የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነዉ፡፡
10. **'ኢንስትራክተር"** ማለት በቴክኒክና ሙያ ትመህርትና ስልጠና ዘርፍ በሚሰጥባቸዉ ሙያዎች ከታወቀ ዩንቨርስቲ/ኢንስቲትዩት በመጀመሪያ ዲግሪ(ቢ ደረጃ)/በሁለተኛ ዲግሪ(ኤ ደረጃ) ስልጠናዉን ያጠናቀቀና ስልጠናዉን ባተናቀቀበትሙያና በሚያሰለጥንበት ደረጃ ከደረጃ 1 እስከ ደረጃ 4/5በየደረጃዉ ብቃቱ በምዘና የተረጋገጠ እና የማሰልጠንና የማብቃት ስራ ላይ የተሰማራ ባለሙያ ነዉ፡፡
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 ቀመራና 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 የማሰማራት 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 ፆታ የተገለፀው ሴትንም ይጨምራል፡

3 የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌደራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ሥርዓቱ ውስጥ በሚሳተፉ፣ በማንኛውም የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆነ 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 በግልፀ 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 ያጎለብታል፣
2. የአመራሮችን፣ ኢንስትራክተሮችን እና የአሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት እያጠና በአጭርና በረጅም ጊዜ ስልጠና አቅማቸዉ እንዲገነባ ያደርጋል፤
3. በሥልጠናና ቴክኖሎጂ ልማት ላይ በየደረጃው ያሉ አስፈፃሚዎችንና ፈፃሚዎችን 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 ማስፈፀሚያ 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 አስፈፃሚዎችንና ፈፃሚዎችን 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 አሰልጣኝ ምደባና ቅጥር በአመራሮችና አሰልጣኞች በብቃት ማዕቀፍ መሰረት አለመከናወኑን ሲያረጋግጥ የእርምት እርምጃ ይወስዳል፣

ክፍል ሶስት

የአመራሮች፣ኢንስትራክተሮችና አሰልጣኞች ተግባርና ኃላፊነት

7 የአመራሮች ተግባርና ኃላፊነት

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጅ እንዲሁም የተለያዩ የማስፈፀሚያ ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝ፣
2. ትምህርትና ስልጠናውንና የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን 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 የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች መፈልፈያ እንዲሆኑ ማስቻል፣
5. ማሰልጠኛ ተቋሙን በታማኝነት፣ በፍትሃዊነትና በመልካም አስተዳደር መምራት፣
6. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስርዓትና ጠቀሜታ ለህብረተሰቡ አመች በሆነ ሚዲያ መግለፅ፣
7. ባለድረሻ አካላትንና ህብረተሰብን 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 አፈጻፀምና የተገኘውን ውጤት መገምገምና መከታተል፣
12. በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከሙያ 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 ስትራቴጅ እንዲሁም የተለያዩ የማስፈፀሚያ 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. የሰልጣኞችን ብቃት ማረጋገጥ እና ለሀገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ ማድረግ፡
6. የኢንዱስትሪ ኤክስቴንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን ማብቃትና ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፡
7. በአመራሮች፣ ኢንስትርክተሮችና 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 አፈጻፀምና 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 መሰረት ማብቃት፡

8.2. የቢ. ደረጃ ኢንስትራክተር

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጅ እንዲሁም የተለያዩ የማስፈፀሚያ ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝ እና ለሰልጣኞች ግንዛቤ መፍጠር፣
2. የሙያ ደረጃን መሰረት ያደረገ ሥርዓት ትምህርት(curriculum) ማዘጋጀት፣
3. የማሰልጠኛ ማስተማሪያ መመሪያ መሳሪያዎችን(TTLM) እና የሞጁል መርሃ ግብር (session plan) ማዘጋጀት፣
4. የሚያሰለጥነውን የሙያ 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 ኤክስቴንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን በማብቃት ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፣
7. በአመራሮች፣ ኢንስትርክተሮችና አሰልጣኞች የደረጃ እድገት መመሪያ መሰረት አዋጭ ቴክኖሎጂ ዲዛይን በማዘጋጀትና መቶ ፐርሰንት በመቅዳት እንዲሁም የቴክኖሎጂዎችን ዲዛይን በማሻሻልና ቴክኖሎጂዎችን በመስራት የጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞችን ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ
8. በሠልጣኝና አንቀሳቃሽ ደረጃ ለሚገኙ አካል ጉዳተኞች፣ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ዜጎች እና ሴቶች ልዩ ድጋፍ ማድረግ፣
9. በወርክሾፕና በተቋሙ ቅጥር ግቢ የጥራትና ምርታማት ማሻሻያ /ካይዘን/ ቀጣይነት ባለው መልኩ መተግበር፣
10. የሲ. ደረጃ አሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት በመለየት ማብቃት፣
11. በትብብር ስልጠና መመሪያ መሰረት የትብብር ሥልጠና ሊሰጡ የሚችሉ ድርጅቶችን የመለየት እቅድ ማዘጋጀትና ስልጠናዉን መከታተል፣
12. የትብብር ስልጠናውን አፈጻፀምና የተገኘውን ውጤት በጋራ በመገምገም ለማሰልጠኛ ተቋም አመራርና ለተባባሪ ልማት ድርጅቶች ማሳወቅ፣ ሰልጣኞች ለአገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ፣
13. በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከሙያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አሀዶች መሰረት ማብቃት፣

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

8.3. የኤ ደረጃ ኢንስትራክተር

1. በቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጅ እንዲሁም የተለያዩ የማስፈፀሚያ ስርዓት ሰነዶች ላይ በቂ ግንዛቤ መያዝና ለሰልጣኞች 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. የሚያሰለጥነውን የሙያ 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 ኤክስቴንሽን አገልግሎት በመስጠት አንቀሳቃሾችን በማብቃት ሃብት እንዲያፈሩ ማድረግ፣
7. የአዋጭ ቴክኖሎጂዎችን ዲዛይን አሻሽሎ በማምረት እና አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን በመፍጠር ለጥቃቅንና አነስተኛ ኢንተርፕራይዞች በማሸጋገር ሃብት እንዲያፈሩ 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. የሲ ደረጃ እና ቢ ደረጃ አሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት በመለየት ማብቃት፣
11. በትብብር ስልጠና መመሪያ መሰረት የትብብር ሥልጠና ሊሰጡ የሚችሉ ድርጅቶችን በመለየት የሥልጠና እቅድ ማዘጋጀትና ስልጠናዉን መከታተል፣
12. የትብብር ስልጠናውን አፈጻፀምና የተገኘውን ውጤት በጋራ በመገምገም ለማሰልጠኛ ተቋም አመራርና ለተባባሪ ልማት ድርጅቶች ማሳወቅ፣ ሰልጣኞች ለአገር አቀፍ ምዘና ዝግጁ መሆናቸውን ማረጋገጥ፣

13. በገበያ-ተኮር አጫጭር ስልጠና ስራ ፈላጊ ዜጎችን ከሙያ ደረጃ በተመረጡ የብቃት አሀዶች መሰረት ማብቃት፣

14. የተቋሙን ወይም የአካባቢውን ማህበረሰብ ችግር ሊፈታ የሚችል ተግባራዊና ችግር ፈች ምርምር በማደረግ 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 አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 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

በአንቀፅ 8 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የአመራሮች ብቃት ማዕቀፍ የሚከተሉትን መያዝ አለበት

10.1. የማሰልጠኛ ተቋም ዲን ለመሆን የሚያስፈልጉ መስፈርቶች

1. በኤ ደረጃ ኢንስትረክተር/Instructor/ ወይም በቢ ደረጃ ከፍተኛ ኢንስትራክተር/ Senior Instructor የትምህርት ደረጃ 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 2 እና 4 ዓመት ያገለገለ፣
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 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 ያገለገለ እና በኢንዱስትሪ ውስጥ በአሰልጣኝነት የሰራ፣
4. የውጤት ተኮር ሥልጠና ስርዓትን ለመተግበር የሚያስችል በፌደራል ወይም በክልል/በከተማ አስተዳደር ደረጃ የተዘጋጀውን/የሚዘጋጀውን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የአመራርነት ስልጠና የወሰደ/ለመውሰድ ዝግጁ የሆነ፤

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 ያገለገለ፣
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 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 እና4 ዓመት ያገለገለ እና በኢንዱስትሪ ውስጥ በአሰልጣኝነት የሰራ፣
4. የውጤት ተኮር ሥልጠና ስርዓትን ለመተግበር የሚያስችል በፌደራል ወይም በክልል/በከተማ አስተዳደር ደረጃ የተዘጋጀውን/የሚዘጋጀውን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የአመራርነት ስልጠና የወሰዱ/ለመውሰድ ዝግጁ የሆነ፤

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 የስልጠና ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፣
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 11.1/1 ና 2ን የሚላ እስከ ደረጃ 2 የሚያሰለጥን ይሆናል፣
4. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 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 የስልጠና ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፣
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 11.2/1 ና 2 ያሚላ እስከ ደረጃ 4 የሚያሰለጥን ይሆናል፣
4. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 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 ስልጠና ስነ ዘዴ በጥሩ ውጤትና ስነ ምግባር ወስዶ የበቃ፣
3. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 11.3/1 ና 2 ያሚላ እስከ ደረጃ 5 የሚያሰለጥን ይሆናል፣
4. በዚህ አንቀፅ ንዑስ አንቀፅ 11.3/3 መሰረት የኤ ደረጃ አሰልጣኝ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት መያዝ አለበት፡፡

ክፍል አምስት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

12 ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

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

13 መመሪያን ስለማሻሻል

1. ይህን መመሪያ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በተገኘ ጊዜ ሚኒስቴሩ ሊያሻሽለው ይችላል፡፡
2. ክልሎች ይህን መመሪያ መነሻ በማድረግ መመሪያ ሊያወጡ ይችላሉ፡፡

14 መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ በሚኒስቴሩ ከወጣበት ቀን --------/2011 ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

ሂሩት ወ/ማርያም ተከተል (ፕ/ር)

የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሚኒስትር

በኢትዮጲያ ፌደራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የትብብር

ስልጠና ማስፈፀሚያ

መመሪያ ቁጥር· 523/2013

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 ለማውጣት በትብብር የተግባር ስልጠና በልማት ድርጅቶች ውስጥ መስጠት የስልጠናውን ጥራት ጉልህ ሚና እንደሚኖረው 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 ስለሚያደርገው ይህንን ተግባር በተገቢው ለመፈጸም የአሰራር ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ በመሆኑ የፌደራል መንግስት አስፈፃሚ አካላት ስልጣን እና ተግባር ለመወሰን የወጣዉ አዋጅ ቁጥር 1097/2011 አንቀፅ 26 እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2016 አንቀጽ43/3 መሰረት ለሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህንን መመሪያ አውጥቷል።

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ 'የፌደራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ዘርፍ የትብብር ስልጠና ማስፈፀሚያ 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 ኢንተርፕራይዞችንም 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 ለመቅሰም እና ያለውን ችሎታ፣ የሙያ ስነ-ምግባር እና አመለካከቱን 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 ዉስጥ በወንድ ፆታ የተገለጸው አገላለጽ ሴትንም ይጨምራል።

3. የተፈፃሚነት ወሰን

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

ላይ ተፈፃሚነት ይኖረዋል፡፡

ዓላማ

በማንኛውም የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆኑ ማሰልጠኛ ተቋማት እና በልማት ድርጅቶች ውስጥ የሚካሄደውን ትብብር ስልጠና በተቀናጀና ጥራቱን በጠበቀ መንገድ እንዲመራ ለማድረግ የአሰራር 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 በማስልጠኛ 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 በማስልጠኛ 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 የሰለጠኑበትን 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 የስራ 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 ድርጅርቱ/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 አሰልጣኝ በግልጽ መቀመጥ አለበት፤

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

8.3 ለስልጠና የሚያስፈልጉ ግብዓቶች መሟላታቸውን በተቋማት ኃላፊዎች፣ድጋፍ እና ክትትል ይረጋገጣል ፡፡

9. የትብብር ስልጠና አሰልጣኞችን መመደብ

9.1 የቴ/ሙ/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 መሆን አለበት፤

9.4 ከሁለቱም ተቋማት የሚመደቡ አሰልጣኞች በማሰልጠን ስነ-ዘዴ የበቁ መሆን 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፤

11.2 ሁሉም ሰልጣኞች ሙሉ በሙሉ 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 ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

13. የትብብር ስልጠናን ውጤታማ ለማድረግ የሚሳተፉ አካላት

13.1 የሳይንስና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር

13.2 የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ 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 ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ተግባርና ኃላፊነት

14.1 የትብብር ስልጠና ጥራት ለማስጠበቅ የሚያስፈልጉ መመሪያዎችን መርምሮ ያጸድቃል

14.2 መንግስታዊና መንግስታዊ ያልሆኑ የልማት ድርጅቶችና መሪ መስሪያ ቤቶች ስለ ትብብር ስልጠና የግንዛቤ ማስጨበጫ ስራ ያከናውናል

14.3 አጋር ድርጅቶች ለትብብር ስልጠና ድጋፍ እንድሰጡ ያስተባብራል

14.4 በትብብር ስልጠና ከፍተኛ አስተዋጽኦ ላደረጉ ለመንግስና ለግል ድርጅቶች እንደብረታቱ ያደርጋል

14.5 የትብብር ስልጠና በጥራት መከናወኑን ክትትልና ድጋፍ ያደርጋል

14. የፌዴራል ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ ተግባር እና ኃላፊነት

14.1 የትብብር ስልጠናን 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 ከልማት ድርጅቶች ዋና መስሪያ ቤቶች ጋር የትብብር ስልጠና የስምምነት ሰነድ ይፈራረማል፤

14.4 የልማት ድርጅቶችን/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 ከልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ጋር በመተባበር የስልጠና ፕሮግራሙን እቅድ እንዲዘጋጅ ያደርጋል፤

17.3 በውጤት ተኮር ትምህርት እና ስልጠና ስርዓት ላይ ግንዛቤ ይፈጥራል፤

17.4 ከልማት ድርጅት/ኢንዱስትሪ ጋር በመተባበር በተዘጋጀው የስልጠና ፕሮግራም መሰረት ስልጠናውን ይመራል፤

17.5 የትብብር ስልጠና የክትትልና ቁጥጥር ስርዓት ዘርግቶ ይመራል።

18. የማሰልጠኛ ተቋማት አሰልጣኝ ተግባር እና ኃላፊነት

18.1 በልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪ ውስጥ የሚካሄዱ ስልጠናዎችን በማደራጀት 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 እቅድ ከልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኞች ጋር በማዘጋጀት ከስራው ጋር ያቀናጃል፤

18.5 ሰልጣኞች በሰለጠኑበት ሙያ ይዘው የሚወጡትን ምርት/አገልግሎት ለመምረት የሚያስፈልግ የንግድ ሥራ እቅድ/Bussines plan/ እንዲያዘጋጁ በማድረግ በሥራ ላይ የሚሰማሩበትን ሁኔታ ያመቻቻል፤

18.6 በልማት ድርጅቶች/ኢንዱስትሪዎች ከሚሰጥ የተግባር ስልጠና በፊት በተቋም ውስጥ ሰልጣኙ የንድፈሃሳብ መሰረታዊ እውቀትና ብቃት ማጎልበቱን 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 ዕቅድ ከማሰልጠኛ ተቋም ጋር በመሆን ያቅዳል፤ እንደ አስፈላጊነቱ ይከልሳል፤

19.3 የስልጠና እቅዱን መሰረት በማድረግ የስልጠና ቦታዎች እና መገልገያዎችን ዝግጁ ያደርጋል ፤

19.4 የኢንዱስትሪ ውስጥ አሰልጣኝ ይመድባል፤

19.5 በወጣው እቅድ 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 እቅድ ያዘጋጃል፤

20.2 በድርጅቱ ውስጥ ለሚሰጡ ስልጠናዎች ተቋሙን ምቹ ያደርጋል፤

20.3 ከማሰልጠኛ ተቋም ውስጥ አሰልጣኞች ጋር በመሆን ስርዓተ ትምህርቱን ያዘጋጃል፤

20.4 ለሰልጣኞች ስለ ድርጅቱ የስራ ባህል፣ ዲሲፕሊን፣ የስራ ላይ ደህንነት፣ ስለ ድርጅቱ ማስጥራዊ ጉዳዮች ማብራሪያ ይሰጣል፤

20.5 ሰልጣኞችን ይደግፋል፣ ብቃታቸውን በተከታታይ ምዘና ይለካል፤የምዘናውን ውጤት መዝግቦ ይይዛል፤

20.6 ሰልጣኞች በልማት ድርጅቱ/ኢንዱስትሪው ውስጥ ከስራ ጋር የሚተሳሰሩበትን ዕድል ያመቻቻል፤

20.7 የስልጠናውን አፈጻጸምና የተገኘውን ውጤት ለድርጅቱ እና ለማሰልጠኛ ተቋም ሪፖርት ያቀርባል።

21. የሰልጣኝ ቤተሰብ ተግባር እና ኃላፊነት

21.1 በትብበር ስልጠና ወቅት ወላጆች ልጆቻቸውን የመከታተል እና የመምከር ፤

21.2 ወላጆች ለልጆቻቸው የሚያስፈልጉ ተጨማሪ ወጪዎችን የመሸፈን፤

22. የሰልጣኝ ተግባር እና ኃላፊነት

22.1 የስልጠና ፕሮግራሙን ግብ ለማሳካት ተገቢውን ሙያዊ ብቃቱን ያዳብራል፤

22.2 በስልጠና ፕሮግራሙ ሂደት የሚሰጠውን ስራ በጥንቃቄ ያከናውናል፤

22.3 በአሰልጣኝ እና በሌሎች እንዲከታተሉት በተመደቡ ሰዎች የሚሰጠውን መመሪያ ያከብራል፤

22.4 ስልጠናው በሚካሄድበት ቦታ ለተፈቀዱና ለተከለከሉ ጉዳዩች ተገቢውን ግምት በመስጠት አክብሮ ይፈፅማል፤

22.5 መሳሪያዎች፣ማሽኖችንና ልዩ ልዩ ቁሳቁሶችን በጥንቃቄ ይጠቀማል፤

22.6 ማንኛውንም በስራው ምክንያት ያገኘውን ሚስጥር ይጠብቃል፤

22.7 በስልጠናው ፕሮግራሙ በወጣው እቅድ መሰረት ስልጠናውንና የብቃት ምዘናውን ይወስዳል፤

22.8 የስልጠናውን ሂደት ከጅምሩ እስከ ፍፃሜ በመመዝገብ አስተያየት ይሰጣል።

ክፍል አራት
የዲሲፕሊን አፈጻጸምና የቅሬታ አቀራረብ ስነ-ስርዓት

23. ዲሲፕሊን

1.ሰልጣኞችን በተመለከተ

1.1. ከ1 ዓመት በታች ከስልጠና የሚያሳግድ እና የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ የሚያሰጡ የዲስፕሊን ግድፈቶች

ሀ. የስልጠና ሰዓት አለማክበር

ለ. የስራ ላይ የደንብ ልብስ አለመልበስ

1.2. ለአንድ አመት ከስልጠና የሚያሳግድ የዲሲፕሊን ግድፈት

ሀ. በትብበር ስልጠና ምክንያት ያገኘዉን ሚስጥር አለመጠበቅ ፣

ለ. በትብበር ስልጠና ቦታ አምባገሮ መፍጠር፣

ሐ. ሆን ብሎ የማሰልጠኛ መሳሪያ ማበላሸት ፣መሰረቅና ማሰረቅ

1.3. ከሁለት አመት በላይ ከሰልጣኝነት የሚያሳግዱ የዲሲፕሊን ግድፈቶች

በአንቀጽ 23 በንዑስ አንቀጽ 1.2 ላይ የተዘረዘሩትን የዲሲፕሊን ግድፈቶች ተቀጥቶ ጥፋቱን በድጋሜ 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. አሰልጣኞችን በተመለከተ

አሰልጣኝ በስልጠና ወቅት በሚፈጽመው 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 ግደፈቶች 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.ይህ መመሪያ አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ወቅት በሚኒስቴሩ የሚሻሻል ይሆናል፡፡
27.2 ክልሎች የራሳቸዉን መመሪያ ማዉጣት ይችላሉ

28. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከ------/2011 ዓ.ም ጀምሮ የፀና ይሆናል፡፡

ሂሩት ወ/ማርያም ተከተል (ፕ/ር)
የሳይንስ እና ከፍተኛ ትምህርት ሚኒስቴር ሚኒስትር