



የሥራ እና ክህሎት ሚኒስቴር
MINISTRY OF LABOR
AND SKILLS

**በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር
የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማሰልጠኛ ተቋም የውስጥ ምዘና ማስተግበሪያ
መመሪያ ቁጥር 883/2014**

Federal Democratic Republic of Ethiopia Ministry of
Labor and Skills Technical and Vocational Training Institute Internal
Assessment Implementation Directive No. 883/2022

**በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር**

**የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማሰልጠኛ ተቋም የውስጥ
ምዘና ማስተግበሪያ መመሪያ ቁጥር 883/2014**

መግቢያ

በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ስትራቴጂ አጠቃላይ ዓላማ አግባብነት፣ ጥራት፣ ተደራሽነትንና ፍትሃዊነትን ማእከል ያደረገ ስልጠና በመስጠት ብቁ፣ ሥራ ፈጣሪ፣ ራሱን ከስራ ገበያ ፍላጎት ጋር የሚያስማማ፣ በሀገሪቱ የድህነት ቅነሳና ማህበራዊ ልማት ላይ ወሳኝሚና የሚጫወት የሰው ኃብት ማፍራት ቅድሚያ የሚሰጠው ተግባር በመሆኑ፤

ቀጣሪዎች ከሰልጣኞች አጠቃላይ ብቃት ባለፈ አንዱ ሰልጣኝ ከሌላው በምን ያህል የዕውቀት፣ የክህሎት እና የስራ ተነሳሽነት ደረጃ ብቁ እንደሆነ መለያ ባለመኖሩ ለረጅም ጊዜ ሲነሳ የቆየውን ጥያቄ ለመመለስ እንዲሁም በሰልጣኞች መካከልም የውድድር መንፈስ ለማዳበር የተቋም የውስጥ ምዘናና ውጤት አሰጣጥ ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ስርዓት መደበኛ በሆነው ስልጠና የሰልጣኞችን እውቀት፣ ክህሎት እና የስራ ተነሳሽነት ብቃትን በተቋም ውስጥ በማረጋገጥ ለብሔራዊ የብቃት ምዘና ማዘጋጀት የሚያሥችል የተቋም የውስጥም ምዘና ማስተግበሪያ መመሪያ ማዘጋጀት ወሳኝ በመሆኑ፤

በቴክኒክ እና የሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 አንቀጽ 6(1) መሰረት የሀገር አቀፍ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ሥልጠና የብቃት ማዕቀፍ የተሟላ፣ ለሁሉም ሙያዎች የሚያገለግል

**Federal Democratic Republic of Ethiopia
Ministry of**

**Labor and Skills Technical and Vocational
Training Institute Internal Assessment
Implementation Directive No. 883/2022**

Introduction

WHEREAS, it is believed that the over al l objective of the TECHNICAL AND VOCATIONAL TRAINING strategy is to provide competent, entrepreneurial, self-reliant, labor-intensive, and man power-enhancing human resources that will play a key role in the country's poverty reduction and; social development;

WHEREAS, it is accepted that much has been done over the years to ensure that our training system is guided by the needs of the industry based on natural and created opportunities or resources (natural and man-made) of the area; employers have no clue about how much knowledge, skills, and motivation one trainee has over the other and thus, a need comes to answer this long-standing question and to develop a spirit of competition among the trainees, establishing Institute evaluation and grading system

WHEREAS, in the Technical and Vocational Training System in the regular training program, it is important to develop an Institute Internal Assessment Implementation Guidelines for the preparation of national competency assessments by validating the knowledge, skills and motivation of the trainees in the Institutes;

WHEREAS, the technical and vocational education and training proclamation no 954/2016 was issued anational technical and vocational education training qualification framework shal be organized in

እና በየደረጃው ለይቶ ለመመደብ መሟላት የሚጠበቅባቸውን መመዘኛዎች የያዘ ሆኖ እንዲደራጅ በማስፈለጉ፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግስት አስፈፃሚ አካላትን ስልጣንና ተግባርን ለመወሰን የወጣ አዋጅ ቁጥር 1263/ 2014 አንቀጽ 19(4) እና 25(2) ላይ ለስራና ክህሎት ሚኒስቴር በተሰጠው ስልጣን መሠረት ይህ መመሪያ ወጥቷል፡፡

ክፍል አንድ **ጠቅላላ**

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማሰልጠኛ ተቋም የውስጥ ምዘና ማስተግበሪያ መመሪያ ቁጥር 883/2014” ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል

2. ትርጓሜ

- 1/ "ሚኒስቴር" ወይም "ሚኒስትር"፦ ማለት እንደቅደምተከተላቸው የስራና ክህሎት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ማለት ነው፤
- 2/ "ክልል"፦ ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ መንግስት አንቀጽ 47 ማንኛውም ክልል ሲሆን የአዲስ አበባ ከተማና የድሬደዋ ከተማ አስተዳደርን ምይጫምራል፤
- 3/ "ቢሮ"፦ ማለት የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ዘርፍን የሚመራና የሚያስተባበር በክልል መንግስት የተቋቋመ ህጋዊ ሰውነት ያለው የመንግስት መስሪያ ቤት ነው፤
- 4/ "አዋጅ"፦ ማለት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 ነው፤

comprehensive manner, serves to all competences in all sectors and defines the levels and requirements to each competence

This Directive was issued in accordance; with the authority given to the Ministry of Labor and Skills by Proclamation No.1263/2014 and subtitle to determine the powers and functions of the executive organs of the Federal Democratic Republic of Ethiopia.

PART -1 **GENERAL**

1. Short title

This Directive may be cited as the “Labor and Skills Technical and Vocational Training Institute Internal Assessment Implementation Directive No. 883/2022”.

2. Definition

- 1/ "Ministry" or "Minister": means the Ministry or Minister of Labor and Skills, respectively;
- 2/ "Region": means any regional state referred to in Article 47 of the Federal Democratic Republic Constitution of Ethiopia, including the city of Addis Ababa and the city of Dire Dawa.
- 3/ "Bureau/Agency": Is governmental organization established by the regional governments that directs and coordinates technical and vocational training sector.
- 4/ "Proclamation": means the TVET Proclamation No.954/2008.

- 5/ "የምዘናዘዴ"፡- ማለት አንድ መሣኝ ለምዘና የቀረበን ተመሣኝ ብቁ መሆኑን ወይም አለመሆኑን ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል መረጃ የሚሰበስብበት ስልት ነው።
- 6/ "የተቋም የውስጥ ምዘና"፡- ማለት በተቋም አሰልጣኝ የሚዘጋጅ ሆኖ የሰልጣኙን እውቀት፣ ክህሎትና የስራ ተነሳሽነት ብቃት ለመለካት በተቋም የሚሰጥ ምዘና ሲሆን ካንድ የብቃት አሃድ ወደ ሌላ የብቃት አሃድና ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ ለማሸጋገር የሚሰጥ ምዘና እና ሰልጣኙ የተመዘገበበትን የስልጠና ደረጃ የማጠናቀቂያ ምዘናንም የሚጨምር ነው።
- 7/ "ሰልጣኝ"፡- ማለት ሙያ ለመቅሰምና ያለውን እውቀት፣ ክህሎትና የሙያ ስነምግባር ለማዳበር ሲባል ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋም እና በኢንዱስትሪ በሚሰጥ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና መርሃ-ግብር ውስጥ ስልጠና በመከታተል ብቃቱን በተቋማዊ ምዘና ለማረጋገጥ ለምዘና የሚቀርብ ሰልጣኝ ነው።
- 8/ "የብቃት አሃድ ፈተና"፡- ማለት ሰልጣኙ በአንድ ብቃት አሃድ ውስጥ ያለውን ዕውቀት፣ ክህሎት እና የስራ ስነምግባር መቅሰሙን ለማረጋገጥ የሚሰጥ ፈተና ማለት ነው።
- 9/ "በተቋም ውስጥ የሚሰጥ የሙያ ደረጃ ምስክር ወረቀት"፡- ማለት በአንድ ሙያ ደረጃ ውስጥ ያሉትን የብቃት አሃዶች የእውቀት፣ ክህሎትና የስራ ስነምግባር በተቋም ውስጥ ተመዝኖ ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ የሚያሸጋግርበትን ውጤት ማግኘቱ ሲረጋገጥ የሚሰጥ የብቃት የምስክር ወረቀት ነው።

- 5/ "Assessment Method": is a method of gathering information to determine whether or not evaluatee is eligible for evaluation.
- 6/ "Internal Assessment of Institutes": is the preparation of an Institute trainer who has the knowledge of the trainee; Skills and motivation are assessed by Institutes to measure competency, which includes an assessment of the transition from one unit of competency to another unit of competency and from One level of training to the next level of training and the completion of the trainee's completion level.
- 7/ "Trainee": is a person who is offered a vocational qualification through Technical and Vocational Training Institutes and technical /vocational training and training programs provided by Technical and Vocational Training Institutes and industry/enterprise in order to gain knowledge and develop knowledge, skills and professional ethics.
- 8/ "Unit of Competency Test": means a test to ensure that the trainee acquires the knowledge, skills, and work ethics within a competency unit.
- 9/ "Professional Qualifications Certificate": means a certificate of competency issued when the knowledge, skills and application of the units of competency at one level are assessed in the Institute and the result is transferred from one level to the next.

- 10/ “የተቋም የውስጥ ምዘና ስርዓት ቁጥጥር”:- ማለት የተቋም የውስጥ የብቃት ምዘና፣ ምስክር ወረቀት እና የሰልጣኝ ውጤት አሰጣጥ ስራ በመመሪያው መሰረት እየተተገረ ስለመኑ ክትትልና ድጋፍ እንድሁም ግምገማ በማድረግ ግብረ መልስ የመስጠት ሂደት ነው፤
- 11/ “የበላይ ኃላፊ”:- ማለት የተቋም ኃላፊ ሆኖ ተቋሙን በበላይነት የሚመራ ግለሰብ ነው፤
- 12/ “ድርጅት”:- ማለት በውጤት ተኮር ስርዓት የሚሳተፍ ምርት ወይም አገልግሎት ለመስጠት በመንግስት፣ መንግስታዊ ባልሆነ አካል ወይም በግል የተቋቋመ ድርጅት ሆኖ ጥቃቅን፣ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችንም ይጨምራል፤
- 13/ “የሙያ ደረጃ”:- ማለት በስራ አለም በሚገኝ ሙያተኛ የሚዘጋጅ እና የኢንዱስትሪው ምርትና አገልግሎት ለማሳደግ አንድ ባለሙያ በስራ ዓለም ሊኖረው የሚገባውን ብቃት የሚያመላክት ሰነድ ነው፡፡
- 14/ “የሙያ ብቃት”:- ማለት የተወሰነ ስራ ለማከናወን ወይም ለመስራት መደቡ የሚገባውን እውቀት፣ ክህሎትና የስራ-ተነሳሽነት ይዞ መገኘት እና ተግባራዊ ማድረግ መቻል ነው፤
- 15/ “የተቋም ውስጥ ምዘና መሳሪያ”:- ማለት የአካባቢውን የልማት ጸጋ መሰረት አድርጎ በተዘጋጀ ስርዓተ ስልጠና መሰረት በብቃት አሀድ የተዘጋጀ የሰልጣኝነት እውቀት፣ ክህሎትና የስራ-ተነሳሽነት የሚለካ የምዘና መሳሪያ ነው፡፡
- 16/ “ዳግምምዘና”:- ማለት አንድ ሰልጣኝ በተመዘነበት ደረጃ ብቁ ሳይሆን ሲገኝ ከተወሰነ ጊዜ በኋላ ክፍተቱ ተሞልቶ እንደገና የመመዘን ሂደት ነው፤

- 10/ “**Institute Assessment System Monitoring**”:- is the process of monitoring, supporting and evaluating the performance of Institute certification and trainee performance in accordance with the guidelines.
- 11/ “**Super intendent**”:- means the person who is the head of the Institute and the person in charge.
- 12/ “**Enterprise**”:- includes small, medium and medium enterprises, governmental, non-governmental or private enterprises to provide products or services that participate in a productive system.
- 13/ “**Professional standard**”:- is a document produced by professionals in the field of work and indicates the qualifications that a professional must have in the world of work to enhance the product and service of the industry.
- 14/ “**Professional competence**”:- is the ability to possess and apply the knowledge, skills, and work readiness necessary to perform a specific task.
- 15/ “**Institute Internal Assessment Tool**”:- is an assessment unit that measures the skills and work readiness of the trainee in a competent unit prepared curriculum based on local natural & created opportunities.
- 16/ “**Re-evaluation**”:- is the process of re-evaluating a trainee after a certain period of time when a trainee is not qualified at the grading level.

- 17/ “**ሱፐርቫይዘር**”:- ማለት በምዘና ወቅት የምዘናውን ሂደት ለመደገፍና ለመቆጣጠር የሚመደብ የስልጠና ክፍል ተጠሪ ነው፤
- 18/ “**ተቋም**”:- ማለት በፌዴራል መንግስት እውቅና የተሰጠው የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማሰልጠኛ ሲሆን ፖሊቴክኒክ ኮሌጅ፣ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ኮሌጅና ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማእከል ያካተተ ነው፡፡
- 19/ “**የሰልጣኝ ውጤት**”:- ማለት ሰልጣኙ በአንድ የስልጠና ደረጃ ስልጠናውን ተከታትሎ ባጠናቀቀበት ብቃት አሀድ ወይም የስልጠና ደረጃ የሚሰጥ የሰልጣኙ ውጤት ነው፡፡
- 20/ “**የትብብር ስልጠና**”:- ማለት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋምና በኢንዱስትሪ አማካኝነት በጋራ የሚተገበር በኢንዱስትሪው የስራ ቦታ ላይ የሚሰጥ የተግባር ስልጠና እና ስልጠና አይነት ነው፡፡
- 21/ “**የብቃት አሀድ**”:- ማለት የተወሰነ ስራ ለማከናወን ለስራ ቦታ የሚገባውን እውቀት፣ ክህሎትና የስራ ተነሳሽነት የያዘና መተግበር የሚያስችል ነው፡፡
- 22/ “**ምትክ የስልጠና ደረጃ ውጤት**”:- ማለት ሰልጣኙ ዋናውን የስልጠና ደረጃ ውጤት ከወሰደ በኋላ ውጤቱ ቢጠፋ፣ ቢበላሽበት መጀመሪያ የስልጠና ደረጃ ውጤት ከሰጠው ተቋም ዳግም እንዲሰጠው በጠየቀው መሰረት ከግል ማህደሩ ጋር ተገናዝቦ የተሰጠ የስልጠና ደረጃ ውጤት ነው፡፡
- 23/ “**የስልጠና ደረጃ**”:- ማለት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና የብቃት ደረጃ መሰረት የሰልጣኙን እውቀት፣ ክህሎትና የስራ ተነሳሽነት የሚያሳይ ደረጃ አንድ ወይም ደረጃ ሁለት ወይም ደረጃ ሶስት ወይም ደረጃ አራት ወይም ደረጃ አምስት ማለት ነው፡፡

- 17/ “**Supervisor**”:- is responsible person for the training unit assigned to support and supervise the evaluation process during evaluation.
- 18/ “**Institute**”:- mean a recognized training Institute by Federal government to provide Technical and Vocational training, which includes Polytechnic College, Technical and Vocational Training College and Technical and Vocational Training center.
- 19/ “**Trainee’s result**”:- means the unit or grade of the trainee that the trainee has completed at the professional level.
- 20/ “**Coperative Training**” is a type of practical training and training provided in industrial and vocational training institutes that are jointly implemented by technical and vocational training Institutes and industries.
- 21/ “**Unit of competency**”:- is a unit of knowledge that contains and applies the knowledge, skills, and attitudes necessary for a specific job.
- 22/ “**Substitute Training Level Result**”:- means the result of a training level that the trainee loses after the student has received the original student copy.
- 23/ “**Training Level**”:- means the knowledge of the trainee based on the technical and vocational training qualification framework; Skill and Motivation Level 1 or Level 2 or Level 3 or Level 4 or Level 5.

24/ “ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ ሽግግር”:- ማለት ሰልጣኙ አንድን የስልጠና ደረጃ በተቋም ውስጥ ምዘና ወስዶ ብቁ ሆኖ ሲገኝ ወደሚቀጥለው ስልጠና ደረጃ እንዲሰለጥን ሲፈቀድለት ነው፡፡

25/ “ፆታ” ማንኛውም በወንድ ፆታ የተገለፀው አነጋገር ሴትንም ይጨምራል፡፡

3. ዓላማ

የዚህ መመሪያ አላማ ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ መሸጋገሪያ የብቃት ምዘና ወጭ እና ጊዜ ቆጣቢ ሆኖ ሰልጣኙን ለብሄራዊ ብቃት ምዘና በማዘጋጀት ብቁና በሙያው የሚተማመን ሰልጣኝ ማፍራት ነው፡፡

4. የተፈፃሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌዴራል ደረጃ በመደበኛ ስልጠና መርሃ-ግብር እውቅና በተሰጣቸው በመንግስት፣ በግልና መንግስታዊ ባልሆኑ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ማሰልጠኛ ተቋም ላይ ተፈፃሚነት ይኖረዋል፡፡

ክፍል ሁለት

የተቋም የውስጥ ምዘና መሳሪያዎች ምዘና እና ውጤት አሰጣጥ ሂደት

5. የተቋም የውስጥ ምዘና መሳሪያዎች ምዘና

በተቋም ውስጥ ለሚሰጠው የብቃት ምዘና:-

- 1/ ለእያንዳንዱ የብቃት አሃድ የምዘና መሳሪያ በአሰልጣኙ ይዘጋጃል፤
- 2/ የብቃት አሃድ የምዘና መሳሪያ ይዘት የተግባርና የንድፈ ሃሳብ የምዘና መሳሪያ የሚይዝ ሆኖ የብቃት አሃድ ውስጥ ያሉትን የስልጠና ውጤት ይዘቶች ባካተተ መልኩ ይዘጋጃል፤
- 3/ የብቃት አሃድ ወይም አሃዶች የተግባር ምዘና

24/ “The transition from one level of training to the next level of training” is when the trainee is assessed at an Institute level and is qualified to be trained at the next level of training.

25/ “Gender” Any expression of masculine gender includes female.

3. Purpose

The purpose of this directive is to train the knowledge of the trainees as a cost-effective and time-saving transition from one level to the next level to prepare competent and competitive man power by preparing trainees for national competency assessment.

4. Scope of Application

This directive is issued by the Federal government: It applies on regular training program in public, private and non governmental organizations technical and vocational training institute.

Part Two

Institute evaluation, instrument preparation And scoring process

5. Institute internal assessment tool preparation

Regarding to the preparation of competency assessment in Institutes:

- 1/ Each unit of competency assessment tool will be developed by the trainer.
- 2/ The content of the competency unit assessment tool contains a Practical and theoretical assessment tool that includes the learning outcomes in the competency unit.
- 3/ The performance appraisal unit or units

ሰርቶ ማሳያ /ፕሮጀክት/ መሰረት ያደረገ ይሆናል፤

4/ የብቃት አሃድ ወይም አሃዶች የምዘና መሳሪያ በስልጠና ክፍል ሃላፊውና በተቋሙ የውጤት ተኮር ስልጠና ምክትል ዲን ሲፀድቅ ተግባራዊ ይደረጋል፤

5/ ትብብር ስልጠና በሚወጣባቸው የብቃት አሀድ/ አሀዶች የተግባር የምዘና መሳሪያ በኢንዱስትሪ አሰልጣኙ ይዘጋጃል፤

6/ ከአንድ የብቃት አሃድ የተግባረ ምዘና ሰርቶ ማሳያ ማዘጋጀት ሙሉ የማያደርግ ከሆነ ከአንድ በላይ ከሆኑ የብቃት አሃዶች የተግባር ምዘና ሰርቶ ማሳያ ማዘጋጀት ይቻላል፡፡

6. የተቋም የውስጥ ምዘና እና የውጤት አሰጣጥ ሂደት

1/ ከአንድ የብቃት አሃድ ወደ ሌላ ብቃት አሃድ መሸጋገሪያ ምዘና የሚካሄደው በአሰልጣኙ ሲሆን የምዘና ውጤቱም የእያንዳንዱ የመሰልጠን ውጤት ድምር ሆኖ የሚሰጠው በራሱ በአሰልጣኙ ነው፡፡

2/ አንድ ተመዛኝ የሁሉም የብቃት አሀድ ውጤት ተደምሮ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (5) መሰረት የተደነገገውን አማካይ ውጤት ሲያመጣ ከአንድ ስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ ይሸጋገራል፡፡

3/ የተቋም ውስጥ ምዘና 70% ውጤት የሚሸፍን ሆኖ በሁለት በመክፈል የመጀመሪያው የንድፈ ሃሳብ ምዘና ክብደት ከሰላሳ በመቶ (30%) ክብደት የሚኖረው ሲሆን ሁለተኛው የተግባር ምዘና ደግሞ ከአርባ በመቶ (40%) ክብደት የሚይዝ ይሆናል፡፡ ቀሪው ሰላሳ በመቶ (30%) የተግባር ምዘና ደግሞ በኢንዱስትሪው/

will be based on a performance appraisal project.

4/ The assessment unit of competency unit or units shall be implemented upon approval by the head of the training department and the vice-dean of the results-oriented training of the institute.

5/ Cooperative training tool will be developed by the industry trainer for performance appraisal units.

6/ If one is not able to complete a performance appraisal project from one unit, one may be able to perform a performance appraisal project from more than one unit.

6. Institute internal evaluation and grading process

1/ The transition from one unit of competency to another unit of competency will be evaluated by the trainer and the results of the assessment will be given by the trainer as the sum of each Learning outcome.

2/ Upon a combined score of all the competency units and the average result provided for in sub-article (5) of this Article, it shall be transferred from one level of training to the next level of training.

3/ The Institute assessment covers 70% and the first knowledge test weighs thirty percent (30%) and the second practical test weighs 40%. The remaining 30% of the practical test will be covered by

በኢንተርፕራይዝ የተግባር ስልጠና ምዘና የሚሸፈን ይሆናል፡፡

4/ ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደ ሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ ሽግግር ለማድረግም ሆነ ከብቃት አሃድ ወደ ብቃት አሃድ ሽግግር ለማድረግ አንድ ሰልጣኝ በንድፈ ሀሳብ ምዘና ብቁ ለመሆን ከመቶ (100%)ቢያንስ 60% ማምጣት ይጠበቅበታል፡፡ይህ ውጤት ወደ 30% ሲቀየር 18% እና ከዚያ በላይ ውጤት ሊሆን ይገባል፤ የተግባር ምዘና ውጤት በተመለከተ ከ100% ቢያንስ 80% ወይም ወደ 40% ሲቀየር ቢያንስ 32% እና ከዚያ በላይ ማስመዝገብ ይኖርበታል፡፡ በትብብርስልጠና ከ100% ቢያንስ 80% ማስመዝገብ ይኖርበታል፤ ወደ 30% ሲቀየር 24% ማስመዝገብ ይኖርበታል፤

5/ ሰልጣኙ በንድፈ ሃሳብና በተግባር ምዘና በሁለቱ አጠቃላይ ድምር ከብቃት አሃድ ወደ ብቃት አሃድ ለመሸጋገር ከ100% ቢያንስ 74% ማስመዝገብ መቻል ይኖርበታል፤እንዲሁም ከአንድ የስልጠና ደረጃ ወደሚቀጥለው የስልጠና ደረጃ ለመሸጋገር የብቃት አሃድ አማካይ ውጤት ድምር ከ100% ቢያንስ 74% ማስመዝገብ መቻል ይኖርበታል፤

6/ ከ74% በታች ውጤት ያስመዘገ ሰልጣኝ ከ10 እስከ 15 ቀናት ውስጥ ክፍተቱ በአሰልጣኙ ተሞልቶ በድጋሚ ይመዘናል፡፡ ነገርግን በአንደኛው የዳግም ምዘና ያልበቃ ሰልጣኝ ሁለተኛ ዳግም ምዘና እድል ተሰጥቶት በ10 ቀናት ውስጥ በአሰልጣኙ ክፍተቱ ተሞልቶ ሊመዘን ይችላል ፤ ነገር ግን በዚህ እድል ተጠቃሚ የሆነ ሰልጣኝ

industry/enterprise cooperative training.

4/ In order to make the transition from one level of training to the next level of training or from the competency unit to another competency unit, a trainee is required to earn at least 60% to be theoretically qualified. This result should be 18% or more when converted to 30%. Regarding performance appraisal results, it must score at least 80% or at least 32% or more when converted to 40% must score at least 80% out of 100% in cooperative training; When converted to 30%, It must register 24%.

5/ The trainee must be able to achieve at least 74% or Grade C of 100% in order to transit from a unit of competency to another unit of competency in theory and practice. One must also be able to score a grade point average of at least 74% or Grade C in 100% for the level by level transition.

6/ A trainee with a score of less than 74% should be re-evaluated by the trainer within 10 up to 15 days. However, if a trainee who has not been re-evaluated is given a second chance, he or she will be considered by the trainer within a maximum of 10 days. But a trainee who gets advantage of this opportunity even if he scores great results, It will be the

ከፍተኛ ውጤት ቢያመጣም የሚያዝለት ውጤት በዝቅተኛው የማለፊያ ውጤት ይሆናል፡፡ ለሁለተኛ ጊዜ ተመዝኖ ካልበቃ ግን ከኋላው ካሉ የቅበላ ሰልጣኞችን ጠብቆ ባልበቃበት የብቃት አሃድ ስልጠናውን ይቀጥላል፤

- 7/ ከደረጃ ወደ ደረጃ ሽግግርም ሆነ ከብቃት አሃድ ወደ ብቃት አሃድ ሽግግር የውጤት አሰጣጡ መስፈርትን መሰረት ያደረገ ሆኖ A⁺=95-100%, A=92-94.99%, A⁻=89-91.99%፤ B⁺=86-88.99%, B=83-85.99%, B⁻=80-82.99%፤ C⁺=77-79.99%, C=74-76.99% ይሆናል፤

ክፍል ሶስት

የተቋም የውስጥ የስልጠና ደረጃ ምዘና የሰልጣኝ ውጤት አሰጣጥ

7. የሰልጣኝ አጠቃላይ

- 1/ ማንኛውም በስልጠና ተቋም የተገኘ የተጠቃለለ የስልጠና ደረጃ ምዘና ውጤት ተቀባይነት የሚኖረው ስልጠና አጠናቃቂው ባጠናቀቀበት የስልጠና የሙያ ደረጃ ከብሔራዊ የሙያ ብቃት ሰርተፊኬት ጋር ተያይዞ ሲቀርብ ነው፤
- 2/ የተቋም የውስጥ የስልጠና ደረጃ በደረጃ ምዘና ውጤት ህጋዊነት የሚኖረው በሪጅስትራር ኃላፊው እና በኮሌጁ ስልጠና ዘርፍ ም/ዲን ፊርማ ተረጋግጦ ሲሰጥ ይሆናል፤
- 3/ ለጠፋ (ለተበላሸ) የተቋም የውስጥ የስልጠና ደረጃ ማጠናቀቂያ የምዘና ውጤት ድጋሚ ማስረጃ እንዲሰጠው ለሚጠቅ ሰልጣኝ ህጋዊ ማስረጃ ካቀረበ በተቋሙ በጸደቀው የውስጥ ገቢ አሰባሰብና አጠቃቀም መመሪያ መሰረት ክፍያ ሲከፍል ምትክ የሰልጣኝ ውጤት የደረጃ ማጠናቀቂያ ውጤት የሚሰጥ ይሆናል፤

result of the lowest pass mark that will be considered. If he/she does not complete the second re-evaluation, he/she will continue his training, starting with the competency unit if he/she does not meet the admission requirements.

- 7/ Criteria referenced based on A + = 95-100%, A= 92-94.99%, A-=89-91.99%, B+=86-88.99%, B= 83-85.99%, B-=80-82.99% C+=77-79.99%, C=74-76.99%.

Part Three

Institute Internal Training Assessment of Student Copy

7. Student copy submission

- 1/ Any student copy obtained by a training Institute shall be accepted upon submission of the National Certificate of Professional Qualification at the level of completion of the training.
- 2/ The validity of the Student Copy of the Internal Training Standards of Institutes shall be validated by the signature of the Registrar and the Vice- dean of the College Training Sector.
- 3/ If one provides legal evidence to the trainees who request a re-certification of the lost internship, one will be given a replacement graduation certificate when he/she pays in accordance with the Institute's internal revenue collection and utilization guidelines.

4/ አንድ ሰልጣኝ አስፈላጊውን መስፈርት ካሟላ የተቋም ውስጥ የስልጠና ደረጃ ምዘና ማጠናቀቂያ ውጤት እንዲሰጠው ከጠየቀበት ቀን ጀምሮ ከ3-5 የስራ ቀናት ውስጥ የስልጠና ውጤቱ የሚሰጠው ይሆናል፤

5/ የተቋም ለተቋም የስልጠና ውጤት ለመውሰድ የሚጠይቅ ሰልጣኝ የተቋሙ የውስጥ ገቢ አሰባሰብና አጠቃቀም መመሪያ መሰረት ክፍያ ሲፈጽም እንዲላክለት ወደ ጠየቀው ተቋም በፖስታ ቤት የሚላክ ይሆናል፡፡

8. የሰልጣኝ ምትክ የስልጠና ውጤት አሰጣጥ

1/ ምትክ የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጠና ደረጃ ውጤት ለመጠየቅ በአካል ወይም በህጋዊ ወኪል በኩል መጠየቅ ይችላል፡፡

2/ ማንኛውም ምትክ የተቋም ውስጥ የስልጠና ደረጃ ውጤት የሚጠይቅ ሰልጣኝ የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት ይኖርበታል፡-

ሀ/ ማንነትን የሚገልፅ የታደሰ የቀበሌ መታወቂያ፤

ለ/ በተቋም የውስጥ መመሪያ መሰረት የአገልግሎት ክፍያ መፈጸም፤

ሐ/ ስልጠናውን ያጠናቀቀበት ዓ.ም፤ የሰለጠነበት ሙያ እና ደረጃ በአገልግሎት መጠየቂያው ቅፅ /ፎርም/ ላይ መሙላት፤

መ/ ከሚመለከተው የፍትህ አካል የስልጠና ደረጃ የምዘና ውጤቱ የጠፋበት ስለመሆኑ ማስረጃ ማቅረብ፤

3/ በውክልና ለሚጠይቅ ሰልጣኝ የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት ይኖርበታል፡-

4/ If the trainee meets the required requirements, he / she will receive the training results within 3-5 working days from the date of requesting the completion of the training.

5/ A trainee requesting an official transcript for an Institute shall be mailed to the post office requesting payment in accordance with the Institute's internal revenue collection and utilization guidelines.

8. Replacement student copy

1/ Requests may be made in person or through a legal representative to request the results of the Institute Assessment Training Standards.

2/ Any trainees who needs student copy replacement at the Institute should meet the following requirements:

A. Renewed kebele identification,

B. Pay the service in accordance with the internal directives of the Institutes;

C. Complete the year of completion of the training, the profession and the level to be completed on the application form.

D. Provide evidence from the relevant judicial body that the evaluation results have been lost.

3/ The trainee requesting a representative must meet the following requirements:

- ሀ) ህጋዊ የውክልና ማስረጃ ዋናውን እና ፎቶ ኮፒ ማቅረብ፤
- ለ) የታደሰ የቀበሌ መታወቂያ /ፓስፖርት ማቅረብ፤
- ሐ) ከኢትዮጵያ ውጭ የተሰጠ ውክልና በውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር በኩል የተረጋገጠ መሆን ይኖርበታል፤
- መ) ከሚመለከተው የፍትህ አካል የስልጠና ደረጃ የምዘና ውጤቱ የጠፋበት ስለ መሆኑ ማስረጃ ማቅረብ፤
- ሠ) በተቋም የውስጥ መመሪያ መሰረት የአገልግሎት ክፍያ መፈጸም፤
- ረ) ስልጠናውን ያጠናቀቀበት ዓ.ም የሰለጠነበት ሙያ እና ደረጃ በአገልግሎት መጠየቂያው ቅፅ/ ፎርም/ ላይ መሙላት አለበት፤

9. የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጣኝ ውጤት ትክክለኛነት ስለማረጋገጥ

- 1/ የተቋም የውስጥ የስልጠና ውጤት እንዲረጋገጥለት የሚፈልግ ሰልጣኝ /ድርጅት/ የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጠና ውጤት ይዞ መቅረብ ይኖርበታል፤
- 2/ የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጠና ውጤቱ ፎቶ ኮፒ ከሆነ ግልፅና ተነባቢ መሆን ይኖርበታል፤
- 3/ ትክክለኛነቱ ሊረጋገጥ የቀረበው የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጠና ውጤት ከስልጠና ተቋሙ ጋር ካለው መረጃ የሚቃረን ከሆነ ሰነዱ እንዲረጋገጥለት ለጠየቀው አካል አይመለስለትም፤ አገልግሎት ጠያቂውም ለምርመራ በሚመለከተው የህግ አካል እንዲተላለፍ ይደረጋል፡፡

- A. Provide original and photo copies of legal representation;
- B. Sub-mit renewed kebele ID/ passport;
- C. Delegation from outside Ethiopia must be certified by the Ministry of Foreign Affairs.
- D. Provide evidence from the relevant judicial body that the evaluation results have been lost.
- E. Paying service fees in accordance with the internal directives of Institutes.
- F. Year of completion, trained profession and level of training must be completed on the requested application form.

9. Institute Assessment to Trainee Verification

- 1/ The trainee who wants to verify the original training results of the Institute should submit the results of the internal assessment of the training.
- 2/ If the result of Institute assessment of the training is a photo copy, it should be clear and readable.
- 3/ If the results of the Institutional Assessment of Internal Assessment Training are inconsistent with the information of the training institution, the document will not be returned to the person requesting it for verification, and the request will be forwarded to the relevant legal body for investigation.

ክፍል አራት

የተቋም ውስጥ ምዘና አስፈጻሚ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

10. የሚኒስቴሩ ተግባርና ኃላፊነት

- 1/ የተቋም የውስጥ ምዘና አሰጣጥ ስርዓት በመመሪያው መሰረት እየተተገበረ ስለመሆኑ አስፈላጊውን ክትትል፣ ድጋፍ እና ቁጥጥር ያደርጋል፤
- 2/ የተቋም የውስጥ ምዘና የስልጠና ውጤት ማሳያቅያ ቅፅ ወይም ሞዴል ፎርማት በማዘጋጀት በሀገር ደረጃ ወጥ እንዲሆን ለክልል የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ዘርፍ አስፈጻሚ ቢሮዎች ያወርዳል፤
- 3/ ከተቋም የውስጥ ምዘና ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ተግባራት ለማከናወን እንዲችሉ ለክልል የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ዘርፍ አስፈጻሚ ቢሮዎች ወይም ተቋም የአቅም ግንባታ ስልጠና ይሰጣል፤ ክትትልና ድጋፍ በማድረግ ግብረ መልስ ይሰጣል፤
- 4/ በተቋም ውስጥ የሚዘጋጁ የምዘና መሳሪያዎች አግባብነትና ጥራት መኖራቸውን ይከታተላል፤ ለአተገባበሩም አስፈላጊ ድጋፍ ያደርጋል፡፡
- 5/ የተቋም ውስጥ ምዘና አተገባበር ስርዓት ላይ የክልል የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ዘርፍ አስፈጻሚ ቢሮዎችን/ ወይም ተቋምን ለመደገፍና ለመከታተል የሚያስችል የአሰራር ስርዓት በመዘርጋት አፈፃፀሙን ይከታተላል፡፡

Part Four

Functions and responsibilities of Institute Internal Assessment executive bodies

10. Duties and Responsibilities of the Ministry

- 1/ The necessary monitoring, support and supervision of the Institute evaluation system is being implemented in accordance with the directive.
- 2/ Prepare Institute evaluation training results model and submit it to the regional technical and vocational training executive bureaus for uniformity at the national level.
- 3/ Provide capacity building training to regional technical and vocational training executive offices or institutions to carry out activities related to institutional evaluation, provide feed back and follow up.
- 4/ Monitor the appropriateness and quality of assessment tools developed in Institutes and provide necessary support for their implementation.
- 5/ Establish a system in place to support and monitor regional technical and vocational training executive bureaus on Institute evaluation.

11. የተቋም ተግባርና ኃላፊነት

- 1/ ስለተቋሙ የውስጥ የስልጠና ደረጃ ምዘና አፈፃፀም ለሚመለከታቸው አካላት ግንዛቤ ይፈጥራል፡፡
- 2/ ከትብብር ስልጠና መስጫ ኢንዱስትሪዎችና ኢንተርፕራይዞች ጋር ስለተግባር የስልጠና ደረጃ ምዘና አፈፃፀም የጋራ እቅድ ያቅዳል፤ አፈጻጸሙንም ይከታተላል፡፡
- 3/ ለተቋም የውስጥ ምዘና አስፈላጊ የሆኑ ግብዓቶችን ያሟላል፡፡
- 4/ የተቋም የውስጥ ምዘና በድርጊት መርሃግብር መሰረት እንዲመራ ያደርጋል፡፡
- 5/ በተቋም የውስጥ በመደበኛ አሰልጣኝ እና በትብብር ስልጠና በኢንዱስትሪ /ኢንተርፕራይዝ አሰልጣኝ የሚሰጥ የብቃት አሃድ የስልጠና ደረጃ ውጤት በአንድ ላይ ተደምሮ በማሰልጠኛ ተቋሙ በሚወሰነው ጊዜ ውስጥ በስልጠና ክፍሉ በኩል ለሪጅስትራር እንዲገባ ክትትልና ድጋፍ ያደርጋል፡፡
- 6/ የተቋም የውስጥ ምዘና የብቃት አሃድ አማካይ የምዘና ውጤት የስልጠና ደረጃ አጠቃላይ ውጤት ሆኖ በሪጅስትራር እንዲቀመጥ ያደርጋል፡፡
- 7/ ሪጅስትራር የሰልጣኞችን የብቃት አሃድ የስልጠና ውጤት በማስታወቂያ ቦርድ እንዲገለጽ ያደርጋል፡፡
- 8/ ማንኛውም ስልጠና ያጠናቀቀ ሰልጣኝ የሀገር አቀፍ የሙያ ብቃት ምዘና እንዲወስድ ይደርጋል፤ ሰልጣኙም መመዘኑን የሚያረጋግጥ ሰርትፍኬት ለተቋሙ ፊደስትራር ገቢ ያደርጋል፡፡

11. Duties and Responsibilities of institute

- 1/ Raises awareness among stakeholders on the implementation of internal training standards of Institutes.
- 2/ Coordinates and monitors the implementation of training Level performance appraisal with cooperative training industries and enterprises.
- 3/ Provides the necessary resources for the internal evaluation of Institutes.
- 4/ Facilitate the internal evaluation of Institutes in accordance with the action plan.
- 5/ The unit of training provided by the internal trainer and the co-ordinator of the industry/enterprise trainer shall be combined and monitored and supported by the training unit through the training department within the time specified by the training Institute.
- 6/ Ensures trainee's result copy is kept by the registrar based on the institute assessment competency unit.
- 7/ The Registrar shall announce the results of the trainees' qualification unit training on advertising board.
- 8/ Ensures any trainee who completes the training will be required to take a national professional competency assessment and ensures the trainee submits the certification to the registrar of the Institute.

12. የተቋም አሰልጣኝ ተግባርና ኃላፊነት

- 1/ ስለተቋም የውስጥ የብቃት አሃድ ምዘና እንዲሁም በትብብር ስልጠና የሚሰጥ ምዘናን አስመልክቶ ለሰልጣኞች ግንዛቤ ያስጨብጣል፤
- 2/ ለተቋም የውስጥ የብቃት አሃድ ምዘና እቅድ ያወጣል፤ በእቅዱ መሰረት ግብዓት በጊዜው እንዲሟላ ጥያቄ ያቀርባል፤
- 3/ የሙያ ደረጃውን እና ስርዓተ-ስልጠናን መሰረት ያደረገ የንድፈ-ሀሳብና የተግባር የተቋም የውስጥ ምዘና መሳሪያ ያዘጋጃል፤
- 4/ ለተቋም ውስጥ ምዘና የሚያገለግሉ ማሽኖችን እና አስፈላጊ መሳሪያዎችን ዝግጁ ያደርጋል፤
- 5/ በእቅዱ መሰረት የተቋም የውስጥ የብቃት አሃድ ሁሉንም የየስልጠና ውጤት ባካተተ መልኩ ምዘና ይሰጣል፡፡
- 6/ ከኢንዱስትሪ አሰልጣኙ የትብብር ስልጠና ምዘና ውጤትን በተቀመጠው እቅድ መሰረት የመረከብ፣ ከተቋም የውስጥ ምዘና ውጤት ጋር በመደመር ተቋሙ ባወጣው እቅድ መሰረት በስልጠና ክፍሉ በማጸደቅ ለሪጅስትራር ሲያደርጋል፤
- 7/ የተቋም የውስጥ ምዘና ስርዓቱን ለማሻሻል የሚጠቅሙ የመፍትሄ ሃሳቦችን በማቅረብ አሰራሩ እንዲሻሻል ያደርጋል፤

12. Duties and Responsibilities of Instructors

- 1/ Provides awareness to trainees on Institute competency assessment as well as cooperationg training evaluation;
- 2/ Develops an internal competency unit evaluation plan for Institutes and request that resources be completed on time in accordance with the plan;
- 3/ Develops an internal evaluation tool for theoretical and practical Institutes based on professional standards and training;
- 4/ Prepares machinery and necessary equipment for Institute evaluation;
- 5/ Assess the internal competency unit of the Institute (including all learning outcomes) according to the plan;
- 6/ Receives the results of the Cooperative TrainingAssessment from the Industrial Trainer in accordance withthe plan, together with the results of the internal evaluation of the Institutes, and approve it by the training department and submit it to the registrar;
- 7/ Improves the system by providing solutions that will be useful for improving the internal evaluation system of Institutes;

8/ በተቋም የውስጥ ምዘና ትግበራ ወቅት የሚከሰቱ አላስፈላጊ ድርጊቶች ይከታተላል፤ ይቆጣጠራል፤ ከአቅም በላይ ሲሆን ለሚመለከተው አካል ሪፖርት ያደርጋል፡፡

13. የኢንዱስትሪ ወይም ኢንተርፕራይዝ የውስጥ አሰልጣኝ ተግባርና ኃላፊነት

- 1/ ከተቋም የውስጥ አሰልጣኝ ጋር የትብብር ስልጠና ምዘና የጋራ እቅድ ያዘጋጃል፤
- 2/ ለትብብር ስልጠና ምዘና የሚያስፈልግ ግብዓት በኢንዱስትሪው ወይም በኢንተርፕራይዙ በኩል እንዲሟላ ያስተባብራል፤
- 3/ የሙያ ደረጃውን እና ስርዓተ-ስልጠናን መሰረት በማድረግ ከተቋም አሰልጣኝ ጋር በጋራ በታቀደው እቅድ መሰረት የተግባር የትብብር ስልጠና ምዘና ይሰጣል፤
- 4/ የትብብር ስልጠና ምዘና ውጤት ህጋዊነቱን በማረጋገጥ በፖስታ በማሸግ ለተቋም ይልካል፤
- 5/ በትብብር ስልጠና ምዘና ውጤት አሰጣጥ ሙሉ ሀላፊነት በመውሰድ ጥራቱን ያስጠብቃል፤

14. በተቋም የውስጥ የስልጠና ደረጃ ምዘና የሰልጣኝ መብትና ግዴታ

- 1/ የሰልጣኝ መብት፡-
 - ሀ/ የምዘናውን ሂደት ላይ አስፈላጊውን መረጃ የማግኘት፤
 - ለ/ በምዘና ሂደትና ውጤት ላይ ቅሬታ የማቅረብ፤

8/ Monitors, supervises, and reports any irregularities that occur during the internal evaluation of Institutes.

13. Duties and Responsibilities of a trainer in an industry /enterprise

- 1/ Develops a joint plan for joint training evaluation with Institute trainer.
- 2/ Provides the necessary resources for the evaluation of cooperative training through the industry/enterprise.
- 3/ Practices evaluation of cooperative training in accordance with the planned plan with the trainer of the Institutes based on the professional level and the training system.
- 4/ Confirms the legitimacy of the cooperative training assessment by mail and send it to the Institutes.
- 5/ Takes full responsibility for cooperative training evaluation results and maintains quality.

14. Trainer's rights and obligations in the internal training level assessment of Institutes

- 1/ Trainee's right
 - A. Obtains the necessary information for the evaluation process;
 - B. Complaining about the evaluation process and results;

ሐ/ በሰልጠነበት የብቃት አሃድ ብቻ የመመዘን፤

መ/ የምዘና ውጤት በወቅቱ የማግኘት፤

ሠ/ በአንድ የብቃት አሃድ ተመዝኖ ወደ ቀጣዩ የብቃት አሃድ ካልተሸጋገረ ዳግም ሁለት ጊዜ ምዘና የመውሰድ፤

ረ/ አካል ጉዳተኛ ሰልጣኝ ለመመዘን እንደ አስፈላጊነቱ እገዛ ለሚያስፈልጋቸው ፕሮጀክቶች በሙያው እውቀት የሌለው አጋዥ የማስመደብ፤

ሰ/ ከአንድ ተቋም ወደሌላ ተቋም ሲዛወር የተቋም የውስጥ የደረጃ የስልጠና ውጤት የማግኘት፡፡

2/ የሰልጣኝ ግዴታ፡-

ሀ/ የሰልጠነበትን የብቃት አሃድ በተሟላ ሁኔታ የመመዘን

ለ/ የምዘና ሂደቶችንና ህጎችን ተከትሎ ምዘናውን የመውሰድ፤

ሐ/ ምዘና ከመጀመሩ በፊት በተቋሙ/ በኢንዱስትሪው ቀድሞ የመገኘት፤

መ/ በምዘና ወቅት ማንኛውንም የኤሌክትሮኒክስ መሳሪያዎች ሞባይልንም ጨምሮ እንዲሁም ጉዳት የሚያደርሱ መሳሪያዎች ይዞ አለመግኘት፤

ሠ/ ከምዘና በኋላ ለምዘና የተገለገለበትን የምዘና ቦታና መሳሪያ በማጽዳት ለሚመለከተው አካል ማስረክብ፤

ረ/ በምዘና ወቅት ከአሰልጣኙ የሚሰጡ የምዘና መመሪያዎች በአግባቡ መተግበር፤

ሰ/ በምዘና ጊዜ ሙያው የሚፈልገውን የስራ

C. To be evaluated only by the unit of competence trained;

D. Receives assessment results on time;

E. Evaluate twice if one unit of competency is not transferred to the next unit of competency.

F. To evaluate a disabled trainee for projects that need help, an unskilled assistant has to be assigned as needed

G. Receiving inInstitute level training results when transferring from one Institute to another Institute.

2/ Trainee responsibilities

A. Completes assessment of the unit of competence.

B. Carry out the assessment according to the evaluation procedures and rules.

C. Avail him/her self in the Institute/industry prior to the start of the assessment

D. not to carry any electronic devices, including mobile phones, during the evaluation, as well as potentially harmful devices;

E. Cleans up the evaluation site and equipment used for evaluation after evaluation and submit it to the appropriate body;

F. Properly implements the evaluation instructions provided by the trainer during the evaluation;

G. Respects the occupational safety

ላይ ደህንነት ማክበር፤

ሽ/ በምዘና ወቅት የተመዛኛች መከታተያ ቅጽ
(አቴንዳንስ) ላይ የመፈረም፤

**ክፍል አምስት
ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች**

15. ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች

ይህን መመሪያ የሚቃረን መመሪያና ልማዳዊ አሰራር በዚህ መመሪያ የተሸፈኑ ጉዳዮችን በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖረውም፡፡

16. ስለ አባሪዎችና ቅጾች

በዚህ መመሪያ ጋር የተያያዙ አባሪዎችና ቅጾች የዚህ መመሪያ አካል ሆነዋል፡፡

17. መመሪያውን ስለማሻሻል

ይህን መመሪያ እንደአስፈላጊነቱ ሚኒስቴር መ/ቤቱ ሊያሻሻው ይችላል፡፡

18. ስለ ክልሎች መመሪያ ማዘጋጀት

ክልሎች ይህን መመሪያ መነሻ በማድረግ የራሳቸውን መመሪያ ሊያዘጋጁ ይችላሉ፡፡

19. መመሪያው የሚጸናበት ጊዜ

ይህ መመሪያ ከሚያዝያ 7 ቀን 2014 ጀምሮ የጸና ይሆናል፡፡

ወ/ሮ ሙፈሪሃት ካሚል
የስራና ክህሎት ሚኒስቴር ሚኒስትር

requirements of the profession during the assessment.

H. Signs the Attendance form during the assessment.

**Part five
Miscellaneous provisions**

Inapplicable laws

Policies, practices, and practices that contravene this policy do not apply to matters covered by this directive.

15. Annexes and forms

Annexes and forms attached to this directive are part of this directive.

16. Amendment of Directive

The Ministry may amend this Directive when it's necessary.

17. Regional States issuance of the Directive

Regional States may issues their own Directives based on this Directive.

18. Effective date

This directive shall enter into force as of this 15th day of April, 2022.

Mrs. Mufferihat Kamil
Minister of Labor and Skills

አባሪ: 01

1. በተቋም ውስጥ አንድን የብቃት አሀድ ለመመዘን ሂደቱን ማሳያ

ምሳሌ:-

ዘርፍ (sector) :- Industry

የሙያ (Occupation) :- Basic apparel production level-1

የብቃት አሃድ ስም (Unit of competency) :- Take body measured

በዚህ የብቃት አሀድ በውስጡ ያሉ የመማር ውጤቶች (LOs)

1. Measure fit Model
2. Asses physical characteristics
3. Obtain measurement and interpret size standard

የተቋም ውስጥ ምዘና ሰባ በመቶ የሚይዝ ሲሆን 30% ንድፈ ሀሳብ 40% የተግባር

ይሆናል:: በዚህም መሰረት በ3ቱ መማር ውጤቶች (LOs') ውጤት አያያዝ:-

የነጥብ ክፍፍሉም በምሳሌ ሲገለጽ:-

ሀ/ በንድፈ ሀሳብ 30% የሚሰጥ ሲሆን:-

- 1) Measure fit model -----30%
- 2) Assess physical characteristics-----30%
- 3) Obtain measurement interpret size standard----30%

የሶስቱ አማካኝ የመማር ውጤት (Average result)= $(30+30+30)/3 = 30\%$ ሲሆን

ለ/ በተግባር ከ40% የሚሰጥ:-

1. Measure fit model -----40%
- 2) Assess physical characteristics-----40%
- 3) Obtain measurement interpret size standard----40%

የሶስቱ አማካኝ የመማር ውጤት (Average result)= $(40+40+40)/3 = 40\%$ ነው::

- ከላይ በተገለፀው መንገድ የምዘና ነጥቡ ከተከፋፈለ በኋላ እያንዳንዱን የመማር ውጤት (LO) መሰረት በማድረግ በሚከተለው መልኩ ይሆናል::

1.1. የንድፈ ሀሳብ ምዘና ውጤት፡-

1.1.1. Measure fit model የሚለውን የመማር ውጤት (LO) ይዘቱን መሰረት

በማድረግ የተለያዩ ጥያቄዎችን በማዘጋጀት ከ30% ውጤት ሰጥቶ አንዷን LO ማጠቃለል አለበት፡፡ ከሰልጣኞች መካከል አንድ ሰልጣኝ ከ30% 18%

ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 18 / 30) = 18\}$ በprogress chart ላይ 18% ተብሎ ይሞላለትና ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) እንዲሸጋገር ይደረጋል፡፡

ሰልጣኙ ከ30% ውስጥ 18% በታች ካስመዘገበ ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

1.1.2. Asses physical characteristics (LO-2) ላይ ሰልጣኙ ከ30%ቴ 18%

ውጤት ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 18 / 30) = 18\}$ ከፕሮግራም ቻርቱ ላይ 18%

ተብሎ ይመዘገባል፡፡ ሰልጣኙ ከ30% ውስጥ 18% በታች ካስመዘገበ ወደ

ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

1.1.3. Obtain measurement interpret size standard (LO-3) ደግሞ ከ30%ቴ

18% ውጤት ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 18 / 30) = 18\}$ 18% ተብሎ ተብሎ

ፕሮግራም ቻርት ላይ ይሞላል፡፡ ሰልጣኙ ከ30% ውስጥ 18% በታች

ካስመዘገበ ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት

እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

የሶስቱ የመማር ውጤት አማካኝ ዝቅተኛው የማለፊያ $(18+18+18)/3 = 54/3=18\%$ ይሆናል፡፡

1.2. የተግባር ምዘና ውጤት፡-

1.2.1. Measure fit model የሚለውን የመማር ውጤት (LO) ይዘቱን መሰረት

በማድረግ የተለያዩ ጥያቄዎችን በማዘጋጀት ከ40% ውጤት ሰጥቶ አንዷን LO ማጠቃለል አለበት፡፡ ከሰልጣኞች መካከል አንድ ሰልጣኝ ከ40%ቴ 32%

ቢያስመዘግብ $\{(40 \times 32 / 40) = 32\}$ በprogress chart ላይ 32% ተብሎ ይሞላለትና ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) እንዲሸጋገር ይደረጋል፡፡

ሰልጣኙ ከ40% ውስጥ 32% በታች ካስመዘገበ ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

1.2.2. Asses physical characteristics (LO-2) ላይ ሰልጣኙ ከ40% 32% ውጤት ቢያስመዘግብ $\{(40 \times 32 / 40) = 32\}$ ከፕሮግራም ቻርቱ ላይ 32% ተብሎ ይመዘገባል፡፡ ሰልጣኙ ከ40% ውስጥ 32% በታች ካስመዘገበ ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

1.2.3. Obtain measurement interpret size standard (LO-3) ደግሞ ከ40%ቱ 32% ውጤት ሲያስመዘግብ $\{(40 \times 32 / 40) = 32\}$ 32% ተብሎ ተብሎ ፕሮግራም ቻርት ላይ ይሞላል፡፡ ሰልጣኙ ከ40% ውስጥ 32% በታች ካስመዘገበ ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) ከመሸጋገሩ በፊት እንዲበቃ ይደረጋል፡፡

የሶስቱ የመማር ውጤት አማካኝ ዝቅተኛው ማለፊያ ነጥብ $(32+32+32)/3 = 96/3 = 32\%$ ይሆናል፡፡

በመጨረሻም ሰልጣኙ በ3ቱ LOS' (የመማር ውጤቶች) ከ70% ያመጣው ነጥብ ተደምሮ በብቃት አሀዱ ውጤት የውመጥና 70% የተቋም ውስጥ የምዘና ውጤት ሆኖ ይቀመጣል፡፡

ምሳሌ፡- የተቋም ውስጥ የንድፈ ሀሳብና የተግባር ውጤት

የንድፈ ሀሳብ ውጤት ድምር

$(LO1 - ከ30\% = 18 + LO2 - ከ30\% = 18 + LO3 - ከ30\% = 18) = (18+18+18)/3 = 18\%$

ጠቅላላ ውጤት = 18 ውጤት ያስመዘገበ ሲሆን

የተግባር ውጤት ድምር

$(LO1 - ከ40\% = 32 + LO2 - ከ40\% = 32 + LO3 - ከ40\% = 32) = (32+32+32)/3 = 32\%$

ጠቅላላ ውጤት = 32 ውጤት ያስመዘገበ ሲሆን

የተቋም ውስጥ ተግባርና የንድፈ ሀሳብ ምዘና ውጤት $18 + 32 = 50/70$ ማለፊያ ይሆናል፡፡

2. በኢንዱስትሪ/ኢንተርፕራይዝ ውስጥ የብቃት አሀድ የተግባር ምዘናን ሂደቱ የሚያሳይ

ምሳሌ:-

ዘርፍ (sector) :- Industry

የሙያ (Occupation) :- Basic apparel production level-1

የብቃት አሃድ ስም (Unit of competency) :- Take body measured

በዚህ የብቃት አሀድ በውስጡ ያሉ የመማር ውጤቶች (Los)

1. Measure fit Model
2. Asses physical characteristics
3. Obtain measurement and interpret size standard

ለ3ቱ መማር ውጤቶች (LOs) ከ30% በይዘታቸው ስፋትና ጥበት ይከፋፈላሉ፡፡ የነጥብ ክፍፍልም በምሳሌ ሲገለጽ፡-

ሀ/ በተግባር ከ30% የሚሰጥ፡-

1. Measure fit model -----30%
2. Assess physical characteristics-----30%
3. Obtain measurement interpret size standard----30%

የሶስቱ አማካኝ የመማር ውጤት (Average result)= $(30+30+30)/3 = 30\%$ ነው፡፡

1. Measure fit model የሚለውን የመማር ውጤት (LO) ይዘቱን መሰረት በማድረግ የተለያዩ ጥያቄዎችን በማዘጋጀት ከ30% ውጤት ሰጥቶ አንዱን LO ማጠቃለል አለበት፡፡ ከሰልጣኞች መካከል አንድ ሰልጣኝ ከ30%ቱ 24% ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 24/30) = 24\}$ በprogress chart ላይ 24% ተብሎ ይሞላለትና ወደ ሚቀጥለው የመማር ውጤት (LO) እንዲሸጋገር ይደረጋል፡፡
2. Asses physical characteristics (LO-2) ላይ ሰልጣኙ ከ30%ቱ 24% ውጤት ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 24/30) = 24\}$ ከፕሮግራሙ ቻርቱ ላይ 24% ተብሎ ይመዘገባል፡፡
3. Obtain measurement interpret size standard (LO-3) ደግሞ ከ30%ቱ 24% ውጤት ቢያስመዘግብ $\{(30 \times 24/30) = 24\}$ 24% ተብሎ ተብሎፕሮግራሙ ቻርት ላይ ይሞላል፡፡

የሶስቱ የመማር ውጤት አማካኝ ዝቅተኛው ማለፊያ ነጥብ $(24+24+24)/3 = 72/3 = 24\%$ ይሆናል፡፡

በመጨረሻም ሰልጣኙ በ3ቱ 'LOS' (የመማር ውጤቶች) ከ30% ያመጣው ነጥብ ተደምሮ በብቃት አሀዱ ውጤት የትብብር ምዘና ውጤት ሆኖ ይቀመጣል፡፡

የተግባር ውጤት ድምር

$(LO1 - ከ30\% = 24 + LO2 - ከ30\% = 24 + LO3 - ከ30\% = 24)/3 = (24+24+24)/3 = 72/3 = 24\%$
ጠቅላላ ውጤት = $24/30$ ውጤት ያስመዘገበ ሲሆን ጠቅላላ የብቃት አሃዱ ውጤት የተቋ ውስጥ ምዘና ውጤት + የኢንዱስትሪ/ኢንተርፕራይዝ ውጤት = $50+24 = 74\%$ (Grade C) ላይ ያርፋል፡፡

ቅጽ: 02

ቅጽ-1 የተቋም ውስጥ የንድፈ ሀሳብ ምዘና ውጤት መከታተያ

Entry Year_____Training year/s_____

Sector_____Occupation_____Level_____Unit of Competency_____Day/Night/Weekend _____

Progress chart

Name of trainee	Learning outcomes			Average point (Lo1+Lo2+Lo3)/3	Total points in number 30%	Remark
	LO1: measure fit model	LO2:Asses physical characteristics	LO3:Obtain measures Interpreting size standards			
	30%	30%	30%			

Trainer'sname.....

Sign.....

Date.....

ቅጽ-2 የተቋም ውስጥ የተግባር ምዘና ውጤት መከታተያ

Entry Year _____ Training year/s _____

Sector _____ Occupation _____ Level _____ Unit of Competency _____ Program _____

Progresschart

Name of trainee	Learning outcomes			Average point (Lo1+Lo2+Lo3)/3	Total points in Number 40%	Remark
	LO1:measure fit model	LO2: Asses physical characteristics	LO3: Obtain measures interpreting size standards			
	40%	40%	40%			

Trainer'sname.....

Sign.....

Date.....

ቅጽ-3 የኢንዱስትሪ/ኢንተርፕራይዝ ውስጥ የተግባር ምዘና ውጤት መከታተያ

Year _____

Sector _____ Occupation _____ Level _____ Unit of Competency _____

Day/Night/Weekend _____

Progress chart

Name of trainee	Learning outcomes			Average point (Lo1+Lo2+Lo3)/3	Total points in number 30%	Remark
	LO1: Measure fit model	LO2: Asses physical characteristis	LO3: Obtain measures interpreting size standards			
	30%	30 %	30 %			

Industrytrainer'sname.....

.....

Sign.....

Date.....

ቅጽ-4 የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤት ማጠቃለያ ቅጽ

Year _____

Sector _____ Occupation _____ Level _____ Unit of Competency _____

Program _____

Name of trainee	Learning outcomes												Total points in number 100%	Grade	
	LO1 Measure fit model				LO2 Asses physical characteristics				LO3 Obtain measures interpreting size standards				አማካኝ ማለፊያ ውጤት (74+74+ 74)/ 3		
	የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤት		የኢንዱስትሪ ውስጥ ምዘና ውጤት		የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤት		የኢንዱስትሪ ውስጥ ምዘና ውጤት	ድምር	የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤት		የኢንዱስትሪ ውስጥ ምዘና ውጤት	ድምር			
	የንድፈ ሀሳብ	የተግባር			የንድፈ ሀሳብ	የተግባር			የንድፈ ሀሳብ	የተግባር					

Trainer's name.....

Sign.....

Date.....

ቅጽ-5 አሰልጣኝ ለፊክሰት-ራር የምዘና ውጤት ማስተላለፊያ ቅጽ

Entry year_____Training year_____

Sector_____Occupation_____Level_____Unit of Competency_____Module code_____Nominal Duration_____

Day/Night/Weekend _____

NO.	Name of the trainee	Sex	Age	ID.No.	Institute assessment result70%	Industry assessment esult 30%	Total result 100%	Grade in letter	Grade in point

Trainer'sname.....

Departmenthead'sname.....

Sign.....

Sign.....

Date.....

Date.....

ቅጽ-6 የሪጀስትራሪ ውጤት ማሳወቂያ (TRAINEE'S COPY)

Name of the Institute:- _____ E-mail _____ Telephone number _____

Name of the Trainee:- _____ birth date _____ Age _____ Sex _____ ID.NO _____

Year of entry _____ year of Graduate _____

Sector _____ SubSector _____ Occupation _____

Level _____ Program _____

Day/Night/Weekend _____

p.o.box _____

No	Unit of Competence	Module Code	Total hour	Result			Remark
				Assessment result 100%	Grade in letter	Grade point	
1							
2							
3							
	Cumulative GPA						

Head of the registrar

Name _____

Sign. _____

Date.....

College's /V/Dean

Name _____

Sign. _____

Date.....