



ቁጥር: 34/2786/183/2014
Ref. No
ቀን: 27-10-2014
Date

- ለአርጋያ ብ/ክ/መ/የክ/ሥ/ዕ/ፈ.ጠራ ቢሮ የክህሎትና ሥራ ዕድል ፈጠራ ቢሮ
- ለአርጋያ ብ/ክ/መ/የክ/ሥ/ዕ/ፈ.ጠራ ቢሮ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ
- አዲስ አበባ:
- ለአማራ ብ/ክ/መ/የሥራና ስልጠና ቢሮ የሥራና ስልጠና ቢሮ
- ለአማራ ብ/ክ/መ/የሥራና ስልጠና ቢሮ አሰሪና ሰራተኛ አስተዳደር ባለስልጣን
- ባህርሳር:
- ለአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ኢንተርፕራይዝ እና ኢንዱስትሪ ልማት ቢሮ
- ለአዲስ አበባ ከተማ አስተዳደር ስልጠና እና ቴክኖሎጂ ልማት ቢሮ
- አዲስ አበባ:
- ለደቡብ ብ/ክ/መ/የቴክ/መ/ት/ስ/ቢሮ የቴ/መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ቢሮ
- ለደቡብ ብ/ክ/መ/የቴክ/መ/ት/ስ/ቢሮ የክህሎትና ቴክኖሎጂ ቢሮ
- ለደቡብ ብ/ክ/መ/የቴክ/መ/ት/ስ/ቢሮ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ጽ/ቤት
- ሐዋሳ:
- ለሲዳማ ብ/ክ/መ/የሥራ/ክ/ህ/ኢ/ን/ተ/ልማት ቢሮ የሥራ ክህሎትና ኢንተርፕራይዝ ል/ቢሮ
- ሐዋሳ:
- ለሰማሌ ብ/ክ/መ/የክ/ሥራ ፈጠራ ቢሮ የክህሎትና የሰራ ዕድል ፈጠራ ቢሮ
- ለሰማሌ ብ/ክ/መ/የክ/ሥራ ፈጠራ ቢሮ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ
- ጅግጅጋ:
- ለአፋር ብ/ክ/መ/የቴ/መ.ያ/ኢ/ን/ልማት ቢሮ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ
- ለአፋር ብ/ክ/መ/የቴ/መ.ያ/ኢ/ን/ልማት ቢሮ የቴ/መ.ያ እና ኢንተርፕራይዝ ልማት ቢሮ/ስመራ:

- ለሀረሪ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ትም/ስል/ኤጀንሲ የቴ/መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ኤጀንሲ
- ለሀረሪ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ትም/ስል/ኤጀንሲ ኢንተርፕራይዝና ኢንዱስትሪ ል/ቢሮ
- ለሀረሪ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ትም/ስል/ኤጀንሲ የሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ጽ/ቤት
- ሀረሪ:
- ለቤኒሻንጉል ጉሙዝ ብ/ክ/መ/የቴ/መ.ያ ሥራ/ዕድል/ፈጠ/ኤጀንሲ የቴ/መ.ያ እና የሥራ ዕድል ፈጠራ ኤጀንሲ
- ለቤኒሻንጉል ጉሙዝ ብ/ክ/መ/የቴ/መ.ያ ሥራ/ዕድል/ፈጠ/ኤጀንሲ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ጽ/ቤት
- አሰሳ:
- ለጋምቤላ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ት/ስ/ቢሮ የቴ/መ.ያ ትምህርትና ስልጠና ቢሮ
- ለጋምቤላ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ት/ስ/ቢሮ የከተሞች ሥራ ዕድል ፈጠራና ምግብ ዋስትና
- ለጋምቤላ ብ/ክ/መ/የቴ/መ/ት/ስ/ቢሮ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ
- ጋምቤላ:
- ለደቡብ/ምዕ/ኢ.ት/የ/ብ/ክ/መ/የክህሎት/ቴክ/ልማት/ቢሮ የክህሎትና ቴክኖሎጂ ቢሮ
- ለደቡብ/ምዕ/ኢ.ት/የ/ብ/ክ/መ/የክህሎት/ቴክ/ልማት/ቢሮ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ቢሮ
- ቦጌጋ:
- ለድራዳዋ ከተማ አስተዳደር ክህሎት ቴክኖሎጂ/ቢሮ የሰራ ክህሎትና ቴክኖሎጂ ልማት ቢሮ
- ለደቡብ/ምዕ/ኢ.ት/የ/ብ/ክ/መ/የክህሎት/ቴክ/ልማት/ቢሮ የከተሞች ስራ ዕድል ፈጠራ ኤጀንሲ
- ለደቡብ/ምዕ/ኢ.ት/የ/ብ/ክ/መ/የክህሎት/ቴክ/ልማት/ቢሮ ሠራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ኤጀንሲ
- ድራዳዋ:

ጉዳዩ:- የሙያ ብቃት ምዘና፣ እውቅናና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ የተሸሻሰ መመሪያ ስለመሰጠት

በትምህርትና ስልጠና ፍኖተ-ካርታ ጥናት ምክረ-ሀሳብ መሰረት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ዘርፍ በርካታ የለውጥ ስራዎች እየተከናወኑ ይገኛሉ። ከለውጥ ስራዎች አንዱ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ጥራትን ለማሻሻል፣ ለደንበኞች ቀልጣፋና ወጭ ቆጣቢ አገልግሎት ለመስጠት እና በሰልጣኞች መካከልም የውድድር መንፈስ ማጎልበት የሚያስችል የተቋማት ውስጥ ምዘና ማስተግበሪያ መመሪያ ቁጥር 883/2014 ፀዲቆ በደብዳቤ ቁጥር 34/1088/188/2014 በ25/08/2014 አባሪ አድርገን መላካችን ይታወቃል። ከዚህ መመሪያ ጋር ተያያዥነት ያለው ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የሙያ ብቃት ምዘና፣ እውቅናና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ የተሸሻለ ረቂቅ መመሪያ ባለድርሻ አካላትን ባሳተፈ መለረኩ ተዘጋጅቶ እንዲፀድቅ ተደርጓል።

በዚህ መሰረት ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የሙያ ብቃት ምዘና፣ እውቅናና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ የተሸሻለ መመሪያ ቁጥር 912/ 2014 የአማርኛና እንግሊዝኛ ሀርድ ኮፒ--- ገጽ ከዚህ ደብዳቤ ጋር አባሪ አድርገን የላክን ስለሆነ ከህዳር 24/2014 ዓ.ም. ጀምሮ መመሪያውን ተግባራዊ እንድደረግ እናሳውቃለን።

የሥራ እና ክህሎት ሚኒስቴር
MINISTRY OF LABOR AND SKILLS
FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIA

ሰራተኛና ማህበራዊ ጉዳይ ሚኒስትር

ሙረረሃት ከሚል አህመድ ሚኒስትር

- ገባጣ**
- ለክብርት ሚኒስትር ጽ/ቤት
 - ለቴክኒክና ሙያ ዘርፍ ሚኒስትር ዴኤታ
 - ለሰራ፣ ስራ ስምሪትና ገቢ ልማት ዘርፍ ሚኒስትር ዴኤታ
 - ለአሰሪና ሰራተኛ ጉዳይ ዘርፍ ሚኒስትር ዴኤታ
 - ሥራና ክህሎት ሚኒስቴር
 - ለትምህርትና ስልጠና ባለስልጣን
 - ለቴሪዝም ማሰልጠኛ ኢንስቲትዩት
 - አዲስ አበባ



የሥራ እና ክህሎት ሚኒስቴር
MINISTRY OF LABOR
AND SKILLS

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር

ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የሙያ ብቃት ምዘና፣ እውቅናና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ
የተሻሻለ መመሪያ ቁጥር 912/2014

THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC OF ETHIOPIAN

MINISTRY OF LABOR AND SKILLS

National Technical and Vocational Training Occupational Competency, Recognition and
Certificate Delivery Revised Directive No.912/2022



በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ
የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር

ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የሙያ ብቃት ምዘና፣
እውቅናና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ የተሻሻለ
መመሪያ ቁጥር 912/2014

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 ቅንሳና ማህበራዊ ልማት ላይ ወሳኝ ሚና የሚጫወት የሰው ኃብት ማፍራት ቅድሚያ የሚሰጠው ተግባር በመሆኑ፤

የኢንዱስትሪውን እና የአካባቢውን የልማት ፀጋ መሰረት ያደረገ፣ ሥራ ፈጣሪ ዜጋ ለማፍራት የሚያስችል በሁሉም ደረጃ ተቀባይነት ያለው ውጤትን መሰረት ያደረገ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ስርዓት በመደበኛና መደበኛ ባልሆነ ፕሮግራም እንዲሁም በልምድ በተገኘ ዕውቀት፣ ክህሎት እና የስራ ተነሳሽነት ብቃትን በሙያ ብቃት ምዘና በማረጋገጥ ዕውቅና እና የብቃት ማረጋገጫ ሰርተፊኬት መስጠት የሚያስችል ስርዓት መዘርጋት አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

በቴክኒክ እና የሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 አንቀጽ 10 (3) መሰረት ሚኒስቴሩ ከክልል አግባብነት ካለው አካል ጋር በመመካከር በሚያወጣው መመሪያ ለሙያ ብቃት ምዘና ማእከላት እውቅና እንደሚሰጥ በመደንገጥ፤

በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዲሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ መንግስት አስፈጻሚ አካላትን ስልጣንና ተግባርን ለመወሰን በወጣ አዋጅ ቁጥር 1263/2014 አንቀጽ 19(4) እና 25(2) ላይ ለሥራና ክህሎት ሚኒስቴር በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህ መመሪያ ወጥቷል።

THE FEDERAL DEMOCRATIC REPUBLIC
OF ETHIOPIAN
MINISTRY OF LABOR AND SKILLS

National Technical and Vocational Training
Occupational Competency, Recognition and
Certificate Delivery Revised Directive No.
912/2022

Introduction

The Technical and Vocational Training's overall objective of the revised policy and strategy is to provide competent, entrepreneurial, self-sufficient, and competitive human resource who can play a key role in the country's poverty reduction and social development.

Because it is necessary to establish technical and vocational training system that follows outcome-based TVT system and which has acceptance at all levels, and gives training based on the needs of potential industries and based on natural and human resources of the area to produce to produce an entrepreneurial citizen at all levels as well as the need to establish a system of accreditation and certification that assess and certifies gained knowledge, skills and motivation through experiences.

WHEREAS, in accordance with Article 10 (3) of Technical and Vocational Education and Training Proclamation No. 954/2008, accredit occupational competence assessment centers in accordance with the directive issued by the Ministry in consultation with regional relevant organ,

Whereas, this directive is issued in accordance with the powers vested in the Federal Democratic Republic of Ethiopia by Articles 19 (4) and 25 (2) of the Proclamation No. 1263/2014, which determine the powers and functions of the executive bodies.



**ክፍል አንድ
በጠቅላላ ድንጋጌዎች**

**Part One
General Provisions**

1. አጭር ርዕስ

ይህ መመሪያ “በቴክኒክ፣ ሙያና ስልጠና የሀገር አቀፍ ሙያ ብቃት ምዘና፣ እውቅና እና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ የተሻሻለ መመሪያ ቁጥር 912/2014” ተብሎ ሲጠቀስ ይችላል።

2. ትርጓሜ

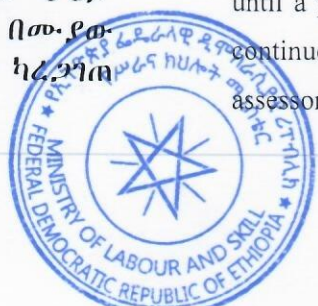
- 1) "ሚኒስቴር" ወይም "ሚኒስትር"፦ ማለት እንደ ቅደም ተከተላቸው የሥራና ክህሎት ሚኒስቴር ወይም ሚኒስትር ማለት ነው።
- 2) "አዋጅ"፦ ማለት የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና አዋጅ ቁጥር 954/2008 ነው።
- 3) "የሙያ ብቃት ምዘና ማረጋገጫ ኤጀንሲ"፦ ማለት በክልል የተቋቋመ እና የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ስርዓት የሙያ ብቃት ምዘና እና ሰርተፊኬት ሂደት የማመቻቸት እና የማደራጀት ኃላፊነት የተሰጠው መንግስታዊ አካል ነው።
- 4) "ዕውቅና"፦ ማለት የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከላትና መዛኞች ምዘናን ለማከናወን ያላቸው ብቃት ተመዝኖ ማረጋገጫ የሚያገኙበት አሰራር ነው።
- 5) "ምዘና"፦ ማለት አንድ ተመዛኝ በሙያ ደረጃው ላይ በተቀመጠው መስፈርት መሠረት ተፈላጊው የሙያ ብቃት ያለው መሆኑ የሚረጋገጥበት ሲሆን አንድ ተመዛኝ በምዘና ወቅት በሚያከናውናቸው ተግባራት ላይ ማስረጃ በማሰጠት ስለ ብቃቱ ውሳኔ የመስጠት ሂደት ነው።
- 6) "መዛኝ"፦ ማለት ለመዛኝነት ከኢንዱስትሪ ተመርጦ በብቃት ማእከል ብቃቱ በምዘና ተረጋግጦ እውቅና የተሰጠው ባለሙያ ነው።
"ጊዜያዊ መዛኝ"፦ ማለት በአንድ ሙያ ዘርፍ ውስጥ በስራ ልምዱ በኢንዱስትሪው /በሙያ ማህበራት/ የተመረጠ እና መዛኝ ባልተገኘባቸው ሙያዎች ቋሚ መዛኝ እስኪፈራ ድረስ የመዛኝነት ስነ-ዘዴ ወስዶ በመዛኝነት እንዲያገለግል በልዩ ሁኔታ የተመረጠ ባለሙያ ሲሆን ይህ መዛኝ በሙያው ቋሚ መዛኝ ከፈራ በኋላ ብቃቱን በምዘና ካረጋገጠ ብቻ በመዛኝነት የሚቀጥል ይሆናል።

1. Short Title

This directive can be referred to as “the National Vocational Competency Assessment and Certification directive for Technical and Vocational Training No. 912/2022”.

2. Definition

- 1) “Ministry” or “Minister” means Ministry or Minister of Labor and Skills, respectively;
- 2) “Proclamation” means TVET Proclamation No. 954/2008.
- 3) “Vocational Qualification Assessment Agency / Center / Authority” means a government body established by the state/city administration and responsible for facilitating and organizing the TVET competency assessment and certification process;
- 4) “Recognition” means the process by which professional competency assessment centers and standards are evaluated and certified;
- 5) “Assessment” means a process of determining the qualifications of a candidate in accordance with the requirements of his / her professional standards.
- 6) “Assessor” means a professional who has been selected from the industry for assesment and is accredited by a competency center.
- 7) “Temporary assessor” means an experienced professional who has been specially selected by the industry/professional associations in a particular field and wha has taken standard assesment methodology to serve as assessor until a permanent assessor is obtained. He will continue as temporary assessor till he gets assessor certification.



- 8) "የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከል"፡- ማለት የሙያ ብቃት ምዘናን ለማከናወን ሲባል በብቃት ማእከላት እውቅና ተሰጥቶት የሚቋቋም ማእከል ነው፤
- 9) "የመዛኞች ቡድን"፡- ማለት ከኢንዱስትሪ ወይም ከሙያ ማህበራት ጋር በመመካከር በክልል ብቃት ማዕከላት የተደራጁ እና እውቅና የተሰጣቸው የመዛኞች ስብስብ ነው፤
- 10) "የምዘና ዘዴ"፡- ማለት አንድ መዛኝ ለምዘና የቀረበን ተመዛኝ ብቁ መሆኑን ወይም አለመሆኑን ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል መረጃ የሚሰበሰብበት ስልት ነው፤
- 11) "የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ"፡- ማለት የተመዛኝ ብቃት ለማረጋገጥ በተመዛኙ ብቃት ላይ አስፈላጊውን መረጃ ለማሰባሰብ የሚያስችለውን የተለያዩ ጥያቄዎች እና ፕሮጀክቶች ያካተተ ሰነድ ነው፤
- 12) "ተመዛኝ"፡- ማለት ብቃቱን በምዘና ለማረጋገጥ የሚፈለግበትን መስፈርት በማሟላት የብቃት ማረጋገጫ ዕውቅና ለማግኘት ለምዘና የሚቀርብ ግለሰብ ነው፤
- 13) "ብቃት ማረጋገጫ"፡- ማለት በሙያ ደረጃው ላይ የሚጠበቁትን ብቃቶች አሟልቶ የተገኘን ግለሰብ ስለ ብቃቱ እውቅና የመስጠት ሂደት ነው፤
- 14) "እውቅና ሰጪ አካል"፡- ማለት ሙያ ብቃት ምዘና ለማከናወን የሚያስችል ብቃት ላለው የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከል እውቅና የሚሰጥ ስልጣን ያለው አካል ነው፤
- 15) "የብቃት አሃድ"፡- ማለት በሙያ ደረጃው ውስጥ አንድን ስራ ለማከናወን የሚያስችል ዕውቀት፣ ክህሎት እና የስራ ስነ-ምግባር የያዘ ሰነድ ነው፤
- 16) "የብቃት አሃድ የምስክር ወረቀት"፡- ማለት በአንድ ሙያ ውስጥ ካሉት የብቃት አሃዶች መካከል በተመረጡ የብቃት አሃዶች መሰረት ተመዝኖ ብቃቱ ለተረጋገጠ ተመዛኝ የሚሰጥ የሙያ ብቃት የምስክር ወረቀት ነው፤
- 17) "የምዘና ስርዓት ቁጥጥር"፡- ማለት የሙያ ብቃት ምዘና፣ የእውቅና የምስክር ወረቀት አሰጣጥ
- 8) "Occupational Competency Assessment Center" means a center that is accredited by competent centers for conducting professional competency assessment.
- 9) "Assessment Team" means a group of assessors organized and accredited by regional/city administration competency centers in consultation with industry or professional associations.
- 10) "Assessment Method" means a method of gathering information to determine whether an assessee is eligible for assesment;
- 11) "Occupational competency assessment tool" is a document that contains a variety of questions and projects to gather the necessary information on a qualifying qualification.
- 12) "Assessee" Means an individual who is being evaluated for accreditation by meeting the requirements for certification;
- 13) "Certification" means the process of recognizing an individual who has met the qualifications at the professional level.
- 14) "Accreditation Body" means a body authorized to certify a competent professional competency assessment center.
- 15) "Competency Unit" means a document containing the knowledge, skills and work ethic to perform a task at the professional level.
- 16) "Certificate of Competency Unit" means a certificate of competency that is assessed on the basis of selected units of competency in a particular profession.
- 17) "Monitoring of Assessment System" means the process of evaluating, supporting, and providing



ስራዎች በመመሪያው መሰረት እየተተገበሩ ስለመሆናቸው መረጃ እና ማስረጃ በማሰባሰብ ግኝቱን መገምገም፣ መደገፍ እና ግብረ መልስ የመስጠት ሂደት ነው።

- 18) "የልማት ድርጅት"፡- ማለት በውጤት ተኮር ስርዓት የሚሳተፍ ምርት ወይም አገልግሎት ለመስጠት በመንግስት፣ መንግስታዊ ባልሆነ አካል ወይም በግል የተቋቋመ ድርጅት ሆኖ ጥቃቅን፣ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችንም ይጨምራል።
- 19) "የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት"፡- በሚኒስቴሩ ስም በብቃት ማእከላት የሚሰጥ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ሲሆን የሰነዱ ባለቤት በሙያ ብቃት ምዘና ስርዓት ተመዝኖ ብቃቱ የተረጋገጠ መሆኑን የሚያስረዳ ማስረጃ ነው።
- 20) "ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የብቃት ማዕቀፍ"፡- ማለት በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ስርዓት የሙያ ደረጃዎች የሚመደቡበትና ሙያዎች በየደረጃው የሚፈለገውን ምርት አገልግሎት ለመስጠት የሚያስፈልጉ ዕውቀት፣ ክህሎትና የስራ ተነሳሽነት እንዲይዙ የሚያደርግ እና ኃላፊነት የሚያሳይ ሰነድ ነው።
- 21) "የሙያ ደረጃ"፡- ማለት በስራ አለም በሚገኙ ሙያተኞች የሚዘጋጅ እና የኢንዱስትሪው ምርትና አገልግሎት ለማሳደግ አንድ ባለሙያ በስራ ዓለም ሊኖረው የሚገባውን ብቃት የሚያመላክት ሰነድ ነው።
- 22) "የሙያ ብቃት ምዘና"፡- ማለት አንድ ተመዛኝ ከተገቢው የሙያ ብቃት ላይ የደረሰ ስለመሆኑ የማረጋገጥ ሂደት ነው።
- 23) "የስራ ላይ ምዘና"፡- ማለት አንድን ባለሙያ በስራ ቦታ ላይ ተግባሩን ሲያከናውን በብቃት አሃድ ወይም በደረጃ ያለውን ብቃት ለማረጋገጥ ስራውን እየሰራ የሚከናወን የምዘና ሂደት ነው።
- 24) "የግለ ታሪክ ማስረጃ"፡- ማለት ጊዜያዊ መዛኝ የሚሰራው ስራ ከሚመዘንበት ሙያ ጋር ተያያዥነት ያለው መሆኑን የሚያመላክት የግለሰብ የተለያዩ ማስረጃዎች ስብስብ ነው።

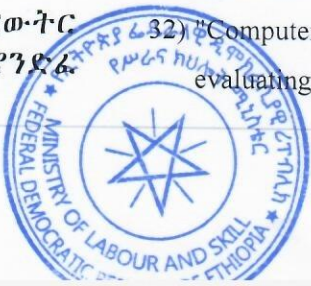
feedback by collecting information and evidence that professional competency assessment, certification activities are being implemented in accordance with the guidelines.

- 18) "Development Enterprise" means a company or organization established by a government, non-governmental organization or private entity that can provide a product or service that participates in outcome -based system.
- 19) "Certificate of Occupational competence" means a certificate of competency issued by an assessment center on behalf of the Ministry, which certifies that the holder has been certified by a professional competency assessment system;
- 20) "National Technical and Vocational Education and Training Qualifications Framework" means a document in which the technical and vocational training system is classified knowledge, skills and work ethic required to provide the product / service at all levels are demonstrated.
- 21) "Occupational level" is a document prepared by professionals in the world 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.
- 22) "Occupational competence Assessment": means the process of verifying that a person has reached the appropriate professional qualification.
- 23) "On-job Assessment " is an evaluation process that is performed by a professional in the workplace to determine the competency of a unit or level.
- 24) "Personal Profile" is a set of individual pieces of evidence that indicate that the temporary measurement is related to the profession in which it is performed;



- 25) "የሙያ ማህበራት"፡- ማለት ከኢንዱስትሪ የተውጣጡ በሙያ ወይም በዘርፍ የተደራጁና በሕጋዊ መንገድ የተቋቋሙ የባለሙያዎች ስብስብ ሲሆኑ በምዘና ትግበራ ላይ በመሳተፍ ለውጤታማነቱ አስተዋጽኦ ማድረግ የሚችሉ ናቸው፤
- 26) "የሙያ ብቃት"፡- ማለት የተወሰነ ስራ ለማከናወን ወይም ለመስራት መደቡ የሚገባውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ይዞ መገኘት እና ተግባራዊ ማድረግ መቻል ነው፤
- 27) "ለወቅታዊ ብቃት እውቅና መስጠት"፡- ማለት ቀደም ሲል ተፈላጊ መስፈርቶች በማሟላት የምዘና ሂደቶች በስኬት አልፎ በመስራት ላይ የሚገኝ ግለሰብ ብቃቱን እንደበሬቱ ይዞ መቀጠሉን ወይም ከቴክኖሎጂ ለውጥ ጋር እራሱን ማብቃቱን ለማረጋገጥ ዳግም ወቅታዊ በሆነ የሙያ ደረጃና ምዘና መሳሪያ ምዘና የማከናወን ሂደት ነው፤
- 28) "ቀድሞ ለተገኘ ሙያ ዕውቅና መስጠት"፡- ማለት አንድ ተመዛኝ በስልጠና ወይም በልምድ ያገኘውን ሙያ ወቅታዊ ክህነው የሙያ ደረጃ አንፃር በመመዘን እውቅና የሚሰጥበት ሂደት ነው፤
- 29) "ኢንዱስትሪ"፡- ማለት በፌዴራል እና ክልል የሚገኝ ምርት ወይም አገልግሎት ለመስጠት በመንግስት ፣ መንግስታዊ ባልሆነ አካል ወይም በግል የተቋቋመ ድርጅት ሆኖ ጥቃቅን፣ አነስተኛና መካከለኛ ኢንተርፕራይዞችንና የሙያ ማህበራትም ይጨምራል፤
- 30) "ተጨማሪ ቨርዥን ምዘና መሳሪያ"፡- ማለት አዲስ በተዘጋጀ ወይም በተከለሰ ሙያ ደረጃ የመጀመሪያ የምዘና መሳሪያ ከተዘጋጀ በኋላ ይህን መነሻ በማድረግ በሙያ ደረጃው መሰረት የሚዘጋጅ ተጨማሪ የምዘና መሳሪያ ማለት ነው፤
- 31) "የጸደቀ ሙያ ደረጃ"፡- ማለት በኢንዱስትሪ ባለሙያዎች ከተዘጋጀ በኋላ በዘርፉ ተገምግሞ ተቀባይነት ያገኘና ለሁሉም የምዘናና የስልጠና ስራዎች መሰረት/መነሻ ሆኖ የሚያገለግል ሰነድ ነው፤
- 32) "ኮምፒውተራይዘድ ምዘና"፡- ማለት በኮምፒውትር የተደገፈ የምዘና አገልግሎት ለመስጠት የንድፈ

- 25) "Professional Associations" is a group of professionals from the industry who are organized and legally established and can contribute to the success of the evaluation process.
- 26) "Occupational competence" is the ability to acquire and apply the knowledge and skills needed to perform a specific task.
- 27) "Recognition of Current Occupational competence "-is the process of re-evaluating a professional who has been successful in the past to meet the required standards to ensure that he or she has retained his or her competency or is up to date with technology change;
- 28) "Recognition of prior competence" is a process by which a qualified person evaluates his or her acquired skills in terms of current professional standards.
- 29) "Industry" means small and medium enterprises and professional associations, both governmental and non-governmental or private enterprises, to provide products and services at the federal and state levels.
- 30) "Additional Version Assessment Tool"-is an alternative assessment tool developed based on this skill after the initial assessment tool has been developed at a newly developed or revised level.
- 31) "Approved Occupational Level" is a document that has been approved by industry professionals and is the basis for all evaluation and evaluation training.
- 32) "Computerized Assesment" is a method of evaluating theoretical evaluation to provide a



ሃሳብ ምዘናው የሚመዘንበት መንገድ ነው፤

33) "ዳግም ምዘና"፡- ማለት በአንድ ምዘና አመልክቶ የተመዘነ ተመዛኝ በተመዘነበት ደረጃ ወይም የብቃት አሃድ ብቁ ሳይሆን ሲገኝ ከተወሰነ ጊዜ በኋላ ክፍተቱን ሞልቶ እንደገና የመመዘን ሂደት ነው፤

34) "የቴክኒካል አማካሪ ቡድን (Technical advisory panel/TAP)"፡- ማለት በሙያ ደረጃ ምደባ፣ በምዘና፣ በስልጠናና እውቅና አሰጣጥ ስራዎችን ለማከናወን ለማማከር በፌዴራል ደረጃ በየዘርፉ የተቋቋሙ የባለሙያዎች ስብስብ ነው፤

35) "ቴክኒካል የባለሙያዎች ቡድን (Technical experts panel/TEP)"፡- ማለት የሙያ ደረጃ ምደባ፣ የምዘና፣ የስልጠናና እውቅና አሰጣጥ ስራዎችን በኃላፊነት እንዲያከናውኑ በዘርፍ ውስጥ በየሙያው የተቋቋሙ ባለሙያዎች ናቸው፤

36) "ሱፐርቫይዘር"፡- ማለት በምዘና ወቅት የምዘናውን ሂደት ለመደገፍና ለመቆጣጠር ከብቃት ማዕከል የሚመደብ ባለሙያ ነው፤

37) "ስልጠና ተቋም"፡ ማለት የቴክኒክና ሙያ ስልጠና የሚሰጥ ፖሊ ቴክኒክ ኮሌጅ፣ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ኮሌጅና ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋምን አካቶ የያዘ ነው፡፡

38) "ክልል" ማለት በኢትዮጵያ ፌዴራላዊ ዴሞክራሲያዊ ሪፐብሊክ ህገ መንግስት አንቀጽ 47 ስር የተጠቀሱት ክልሎች ሲሆኑ አዲስ አበባንና ድሬደዋ ከተማ አስተዳደርን ይጨምራል፤

39) በዚህ መመሪያ ማንኛውም በወንድ ጾታ የተገለጸ ሁሉ ሴትንም ይጨምራል፤

3. አላማ

የትምህርትና ስልጠና ፍኖተ-ካታ ምክረ ሀሳብ መሰረት በማድረግ ብሄራዊ የደረጃ ደረጃ ምዘና በማስቀረት ከተቋም ውስጥ ምዘና ጋር በተጣጣመ መልኩ፣ ብሄራዊ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ምዘና ወጭ እና ጊዜ ቆጣቢ በሆነ መልኩ የተመዛኛችን ብቃት የሚያረጋግጥ ስርአት በመዘርጋት በሙያው የሚተማመን ጥራት እና ታማኝነት የሰው ኃይልን ለኢንዱስትሪው/ለገባያ ማቅረብ ነው፡፡

computer-assisted assessment service.

33) "Re-Assessment": means the process of re-evaluating a gap after a certain period of time when a rating is not qualified for a standard or unit of competency.

34) "Technical advisory panel" (TAP) is a group of professionals set up at the federal level to advise on professional placement, evaluation, training and accreditation.

35) "Technical experts panel" (TEP) is professionals in the field who are responsible for the professional placement, evaluation, training and accreditation.

36) "Supervisor" is a professional assigned by a competent center to support and supervise the evaluation process during evaluation.

37) "Training Institutions"-means a polytechnic college/college/insitute that provides technical and vocational education and training.

38) "Region" means the states mentioned in Article 47 of the Constitution of the Federal Democratic Republic of Ethiopia, which includes the administration of Addis Ababa and Dire Dawa.

39) In this directive, any gender expression includes women;

3. Purpose

In line with the institutional assessment, avoiding national level assessment based on the recommendations of the Education and Training Roadmap; National Technical and Vocational Training Assessment is a cost-effective and time-saving system that provides quality and reliable manpower to the industry.



4. የመመሪያው ተፈጻሚነት ወሰን

ይህ መመሪያ በፌዴራል እና በክልል ደረጃ እውቅና ያገኙ የመንግስት፣ የግል እና መንግስታዊ ያልሆኑ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋሞች፣ ብቃት ማረጋገጫ ኤጀንሲዎች/ባለስልጣን፣ ምዘና ማዕከላት፣ በመዛኞች እና በተመዛኞች እንዲሁም ይህን መመሪያ በሚያስፈጽሙና በሚፈፁ አካላት ሁሉ ተፈጻሚነት ይኖረዋል።

ክፍል ሁለት

5. አገር አቀፍ የሙያ ብቃት ምዘና እና እውቅና አሰጣጥ

1/ አገር አቀፍ የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎች ዝግጅት፡-

ሀ) የመጀመሪያ ቨርሻን የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎች በዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች ባለቤትነትና መሪነት በሚኒስቴሩ አስተባባሪነት የሚዘጋጅ ሲሆን፤ ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች/ባለቤት/ ለሌላቸው ሙያዎች ሚኒስቴሩ ባለቤት በመሆን የሚያዘጋጅ ይሆናል፤

ለ) ተጨማሪ የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎች በሚኒስቴሩ አስተባባሪነት፣ በኢንዱስትሪው ባለቤትነት የሚዘጋጅ ሲሆን አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በተመረጡ ክልል ብቃት ማዕከላት በውክልና ሊያሰራ ይችላል፤

ሐ) ውክልና በተሰጣቸው ብቃት ማዕከላት የሚዘጋጁ ተጨማሪ ቨርሻን የምዘና መሳሪያዎች ስራ ላይ የሚውለው በሚኒስቴሩ ሲጸድቅ ይሆናል፤

መ) ደረጃ I እና II ያሉ የምዘና መሳሪያዎች (packages) የተግባር ምዘና ብቻ የሚያጠቃል ይሆናል፤

ሠ) ደረጃ III ያሉ የምዘና መሳሪያዎች (packages) የተግባር እና የንድፈ ሀሳብ ምዘና ጥያቄዎችን

4. Scope of the directive

This directive is recognized by the federal and regional governments; private and non-government TVT institutions; Qualifications Agencies / Authority; Evaluation Centers apply to all standards and measures, as well as to all implementing and enforcing this policy.

Part Two

5. National Occupational Qualification Assessment and Accreditation

1/ Preparation of National Occupational Competency Assessment Tools

a) The first version of the Occupational \Competency Assessment Tool is owned and led by the Ministry and is coordinated by the Ministry; The Ministry shall be the owner of the sectors for non-owner occupations.

b) Additional Occupational Assessment tools will be developed by the industry under the coordination of the Ministry and may, if necessary, be delegated to selected regional competency centers.

c) Additional version assessment tools to be developed by delegated competent centers shall be approved and used by the Ministry;

d) Level I and II packages only include performance appraisal;

e) Level III assessment tools packages include practical and theoretical



የሚያጠቃልል ሲሆን የደረጃ አንድና ሁለት በንድፈ ሀሳብ ጥያቄው ውስጥ የሚካተት ይሆናል፤ የንድፈ ሀሳብ ምዘና ጥያቄዎች ብዛትም 50 ሆኖ የጥያቄዎቹ ዓይነትም ምርጫ ብቻ ይሆናል፤

- ረ) ደረጃ አራት እና አምስት የሚዘጋጁ ምዘና መሳሪያዎች የተግባርና የንድፈ ሀሳብ ምዘና የሚያካቱ ሲሆን የንድፈ ሀሳብ ምዘናው ለደረጃ አራት 80 ለደረጃ አምስት 100 ጥያቄዎችን የሚይዝ ሲሆን የጥያቄውም አይነት ምርጫ ብቻ ይሆናል፤
- ሰ) ተገቢ የሆነ ማሻሻያ ካልተደረገባቸው በስተቀር ተመሳሳይ የተግባር ምዘና መሳሪያዎችን በተከታታይ ከሁለት ጊዜ በላይ መጠቀም አይቻልም፤
- ሸ) የብቃት አሃድ ምዘና መሳሪያ ይዘት የተግባር ምዘና ብቻ ሆኖ በክልል ብቃት ማዕከላት ይዘጋጃል፤
- በ) ለብቃት ማዕከላት በፌደራል ጸድቀው የተላኩ የምዘና መሳሪያዎች የይዘት ማስተካከያ በሚኖርበት ጊዜ በክልል ብቃት ማእከላት የተደራጁ መዛኞች ቡድንን በመጠቀም በብቃት ማዕከሉ አስተባባሪነት በምዘና መሳሪያው ላይ አስፈላጊ ማሻሻያዎችን በማድረግ መጠቀም ይቻላል፤
- ተ) የጥራት ችግር የታየባቸው የምዘና መሳሪያዎች ለሚኒስቴሩ በ15 ቀን ውስጥ ሪፖርት ማቅረብ አለበት፡፡

evaluation questions of which aspects of Levels one and two will be included in the theoretical question. The number of theoretical assessment questions is 50 multiple choice questions.

- f) Level Four and Five Assessment Tools include Practical and Theoretical Assessment.
- g) The same performance assessment tools may not be used more than twice in a row unless properly modified;
- h) The content of the Competency Unit Assessment Tool is only available for performance appraisal by regional competency centers
- i) In the event of a modification of the content of Federally Approved Assessment Tools for Competency Centers, it may be possible to use a group of assessments organized by Regional Competency Centers under the auspices of the Competency Center to make necessary improvements to the assessment tool;
- j) Quality assessment tools should be reported to the Federal Technical and Vocational Education and Training Agency within 15 days.



2/ አገር አቀፍ የሙያ ብቃት ምዘና አተገባበር

ሙያ ብቃት ምዘናን ለማከናወን የሚያስፈልጉ መስፈርቶች፡-

ሀ/ ማንኛውም ተመዛኝ ለምዘና ከመቅረቡ በፊት የስራ ልምድ ወይም የትምህርት ማሳረጃ ማቅረብ ይጠበቅበታል፤

ለ/ የምዘና ምዝገባ የሚከናወነው የጸደቀ የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ፣ እውቅና የተሰጠው የምዘና ማዕከል እና መዛኝ መኖሩ ሲረጋገጥ ብቻ ነው፤

ሐ/ የምዘና ማዕከሉና መዛኙ ከምዘና የድርጊት መርሃ ግብሩ ቢያንስ ከአንድ ሳምንት በፊት ዝግጁ መሆናቸው መረጋገጥ አለበት፤

መ/ ተመዛኞች ተገቢውን የምዘና መግቢያ ካርድ መያዝና የሙያ ብቃት ምዘና ስምምነት መፈረም ይኖርባቸዋል፡፡

3/ የምዘና የድርጊት መርሀ-ግብርና የክፍያ ስርዓት

ሀ/ ማንኛውም መመዘን የሚፈልግ ተመዛኝ የሙያ ብቃት ምዘና ማዕከሉ በሚያወጣው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ተመዝግቦ ምዘናውን የሚወስድ ይሆናል፡፡

ለ/ ምዘና ማዕከላት ለመመዘን የተመዘገቡትን ተመዛኞች ስም ዝርዝር ከምዘናው ከአስራ አምስት ቀናት በፊት በአቅራቢያው ለሚገኙ የሙያ ብቃት ኤጄንሲ በማቅረብ ለምዘና ቅድመ ሆኔታዎችን ማመቻቸት ይኖርባቸዋል፡፡

ሐ/ የሙያ ብቃት ምዘና ክፍያ መጠን እንደ ሙያው እና ደረጃው በሙያ ብቃት ማዕከላት አቅራቢነት አግባብ ባለው የክልል ህጋዊ አካል ፀድቆ ስራ ላይ ይውላል፤

መ/ ምዝገባው እንደተጠናቀቀ ተመዛኞች ለሙያ ብቃት ምዘና ተቀባይነት ማግኘታቸውን የሚያረጋግጥ የመግቢያ ካርድ ሊሰጣቸው ይገባል፡፡

2/ Implementation of national occupational competency assessment

Requirements for conducting a occupational competency assessment

a) Prior to any assessment , any work experience or educational credentials are required;

b) Assessment of enrollment shall be conducted only after the approval of the assessment center and the assessmentof an approved occupational competency assessment tool is recognized.

c) Make sure the assessment center and the assessment are ready at least one week before the evaluation action plan.

d) Applicants must obtain the appropriate assessment entry card and sign a occupational competency assessment agreement.

3/ Action plan and payment system of Assessment

a) Any qualified professional who wants to be assessed will be registered and taken in accordance with the schedule set by the Center.

b) Evaluation Centers shall submit the list of nominees to the nearest Occupational Qualifications Agency (MQA) fifteen days prior to the evaluation.

c) The Qualifications for Professional Assessment Payment shall be approved by the appropriate regional legal body as provided by the Professional Qualification Centers according to the profession and the standard.

d) Upon completion of the registration, the applicants should be given an entry card confirming their acceptance of the professional competency assessment.



ሠ/ አንድ መዛኝ በአንድ የሙያ ብቃት ምዘና ክፍለ-ጊዜ ለደረጃ ምዘና መመዘን የሚችለው ቢበዛ ከ15 ተመዛኞች መብለጥ የለበትም፡፡

ረ/ መዛኙ 5 ተመዛኞች ብቻ ለምዘና ከቀረቡ ያለምንም ተጨማሪ ክፍያ የመመዘን ግዴታ አለበት፡፡

ሰ/ የተመዛኞች ቁጥር ከ5 በታች ከሆኑ የቀሪ ተመዛኞችን (እስከ 5 ያሉትን) ክፍያ በመሸፈን መመዘን ይችላሉ፡፡

ሸ/ የሙያ ብቃት ምዘና የድርጊት መርሀ-ግብር ምዝገባው ከተጠናቀቀ በኋላ ከምዘና ማእከላት በሚወጣው ፕሮግራም መሰረት በሙያ ብቃት ምዘና ማእከላት ከአንድ ሳምንት በፊት ለተመዛኞች የምዘና ፕሮግራም መገለጽ አለበት፡፡

4/ የሙያ ብቃት ምዘና ሂደት፡-

ሀ) የተግባር ምዘና እና የንድፈ-ሀሳብ ምዘና ሁለቱም በአንድ የምዘና ፕሮግራም መከናወን አለባቸው፤

ለ) ለዳግም ምዘና የሚቀርብ ተመዛኝ በመጀመሪያው ምዘና ወቅት የታየበትን ክፍተት ለማሰልጠኛ ተቋሙ በማሳወቅ ክፍተቱ በስልጠና እንዲሞላ መደረግ አለበት፤

ሐ) አንድ ተመዛኝ ለምዘናው ዝግጁ ነኝ ባለበትና በሚመቸው ጊዜ ለዳግም ምዘና ሊያመለክት ይችላል፤

መ) ለዳግም ምዘና ያመለከተ ተመዛኝ እንዲመዘን የሚጠበቅበት በመጀመሪያው ምዘና ላይ ባመለከተበት ሙያና ደረጃ ብቻ ነው፤ ለምዘናው የሚያስፈልገውን ወጪም ይሸፍናል፤

e) A scale must not exceed a maximum of 15 credits per unit of professional competency assessment.

f) If only 5 scales are available for evaluation, they must be weighed at no extra charge.

g) If the number of ratings is less than 5, you can assess the remaining ratings (up to 5)

h) After the registration is completed, vocational qualification assessment action plan evaluation program should be announced to the Qualifications Assessment Program one week in advance in accordance with the program issued by the evaluation centers.

4/ Occupational competency assessment process

a) Performance evaluation and theoretical evaluation should both be performed in a single evaluation program;

b) Applicants for re-evaluation should be sent to the training institution to fill the gap identified during the initial evaluation and the gap should be filled with training;

c) A candidate may apply for a re-evaluation at a time and place convenient to him or her.

d) Applicants for re-evaluation are required to be assessed only on the basis of their qualifications in the initial assessment; It also covers the cost of the assessment;



ሠ) ዳግም ምዘና የሚፈልጉ ተመዛኞች ከመጀመሪያው ምዘና ጋር ተመሳሳይ የሆነ የምዘና ማመልከት ሂደትን የሚከተሉ ይሆናል፤

ረ) አንድ ተመዛኝ በንድፈ ሀሳብ ምዘና ብቁ ለመሆን ቢያንስ 55% እና ከዛ በላይ ማስመዘገብ ይኖርበታል፤ የተግባር ምዘናውን ግን የቀረበውን ፕሮጀት በሚፈለገው ደረጃና በተቀመጠው ስታንዳርድ መሰረት ሙሉ በሙሉ (100%) ማከናወን ይኖርበታል፤

ሰ) በደረጃም ይሁን በብቃት አሃድ ምዘና በአንድ ዙር ለሚገቡ ተመሳሳይ ሙያ ለሚመዘኑ ተመዛኞች የሚጠቀሙበት የምዘና መሳሪያ አንድ ዓይነት መሆን አለበት። ሆኖም ግን ምዘና ማእከሉ የምዘና መሳሪያ ድግግሞሽ በምዘና ጥራት ላይ ችግር ይፈጥራል ብሎ ሲያምን ምዘና መሳሪያውን ቀይሮ ሊጠቀም ይችላል፤

ሸ) በዚህ የምዘና ሂደት በደረጃ (level) ለሚመዘን ተመዛኝ በምዘና መሳሪያ/package/ ውስጥ የተካተቱ ጥያቄዎችን ሙሉ በሙሉ መመዘን ይጠበቅበታል፤

ቀ) መዛኙ የምዘና ውጤቱን በተመለከተ ለተመዛኙ በምዘናው እለት ግብረ-መልስ መስጠት አለበት፤

በ) በብቃት ምዘናው ወቅት ምዘና ሂደትን የሚቆጣጠር ሱፐርቫይዘር ከብቃት ማእከል መመደብ ይኖርበታል፤

ተ) የሙያ ብቃት ምዘና ውጤት በምዘና መሳሪያ /package/ ላይ ባሉ ትክክለኛ ቅጾች (formats) በመዛኙ በኩል ተሞልተው ለምዘና አገልግሎት የዋሉትን ሁሉንም ሰነዶች ጨምሮ የብቃት ማዕከሉ ተወካይ /ሱፐርቫይዘር/ ሊረከባቸው ይገባል፤

e) Eligibility criteria will be followed by an evaluation application process similar to the initial evaluation:

f) To qualify for a theoretical assessment, a candidate must score at least 55% and above; Performance evaluation, however, must be performed in full (100%) in accordance with the required standards and standards;

g) Evaluation tools used by the same profession for standardized or qualifying unit assessments in the same round should be the same. However, when the evaluation center believes that the frequency of the assessment tool poses a problem with the quality of the assessment, it may change the assessment tool.

h) In this evaluation process, the questions included in the evaluation package are to be fully evaluated;

i) The appraiser must provide feedback to the appraiser on the day of the evaluation;

j) Supervisor overseeing the evaluation process during the competency assessment should be assigned to the competency center;

k) Professional assessment results should be submitted to the Supervisor of the Competency Center, including all documents completed for evaluation in the correct formats on the evaluation package;



ቸ) መዛኙና የብቃት ምዘና ማዕከሉ ሱፐርቫይዘር ስለ ሙያ ብቃት ምዘና ዝግጅቱና የምዘና ሂደቱ በተመዛኙ፣ በመዛኙና በሱፐርቫይዘሩ አማካኝነት የተደረገ የምዘና አፈፃፀም ግብረ-መልስ በመሙላት ይገመግማል፤ ሪፖርትም ያቀርባል፤

ጎ) ምዘናው በወቅታዊ የሙያ ደረጃ ሰነድ በተዘጋጀው የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ መሰረት መከናወን አለበት፤

ነ) ማንኛውም ተመዛኝ ምዝገባ በሚያደርግበት ጊዜ ምዘናውን ለመውሰድ ዝግጁቱን የሚያረጋግጥ የቅድመ ምዘና ግለ-ግምገማ (self assessment) እንዲያከናውን መደረግ ይኖርበታል፤

ሃ) ስልጠናቸውን በደረጃ አጠናቀው ወደ ስራ ገበያው የሚቀላቀሉ ተመዛኞች ሀገር አቀፍ የብቃት ምዘናውን በሚያጠናቅቁበት ደረጃ የሚወስዱ ሲሆን ምዘናው ከታች ያሉ ደረጃዎችን የሚያካትት ይሆናል፤

አ) ወደ ስራ ገባያው ለሚቀላቀል ተመዛኝ በመጀመሪያው ምዘና ብቁ ካለሆነ አስፈላጊ የንድፈ-ሀሳብና የክህሎት ክፍተት ሞልቶ ለዳግም ምዘና ሊቀርብ ይችላል፡፡

ከ) የመውጫ ምዘናውን ተመዝኖ አንዱስትሪውን የተቀላቀለና ተመልሶ ስልጠናውን የሚቀጥል ባለሙያ ተመልሶ የሰለጠነበትን ደረጃ ብቻ የሚመዘን ይሆናል፤

ኸ) የገበያ ተኮር አጫጭር ስልጠና አጠናቃቂዎች ምዘና በብቃት ማዕከላት በኩል የሰለጠኗቸውን የብቃት አሃዶች ምዘና የሚሰጥ ሲሆን የብቃት ማዕከላት ተደራሽ በማይሆኑበት ጊዜ ለማሰልጠና ተቋማት ምዘናን እንዲያከናውኑ ውክልና የሚሰጡ ይሆናል፡፡

- l) The Supervisor of the Evaluation and Competency Assessment Center completes and evaluates the evaluation and evaluation process (mostly evaluated and evaluated by the supervisor) with feedback and reports;
- m) The assessment shall be conducted in accordance with the professional qualification assessment tool developed by the current professional standards document;
- n) They should be subjected to a self-assessment, which will ensure their readiness to take the assessment at the time of registration.
- o) Applicants who complete their training and enter the labor market will take the National Competency Assessment at the level of completion and the assessment will include the following steps (for example, a trainee who completes the training at level three will take a one-level and two-level summary assessment at the same time).
- p) If the applicant is not eligible for the initial assessment, the required theoretical and skill gaps may be filled and re-evaluated.
- q) The exit assessment will be evaluated only by the level of training of a professional who has joined the industry and continues his training;
- r) Market-oriented short-term appraisals will be assessed by competent units through competent centers and will be delegated to train institutions to conduct evaluations when facilities are not available.



5/ የእውቅና አሰጣጥ ስርዓት

የምዘና ማዕከል ዕውቅና አሰጣጥ:-

ሀ) አንድ ኢንዱስትሪ ለምዘና ማዕከልነት እውቅና የሚያገኘው በክልሉ ብቃት ማረጋገጫ ማዕከል /ኤጀንሲ/ባለስልጣን ነው፤

ለ) ምዘናን ተደራሽ ለማድረግ ሲባል የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋማት በብቃት ማረጋገጫ ማዕከላት/ ኤጀንሲ/ባለስልጣን ጊዜያዊ የምዘና ማዕከል ሆነው እንዲያገለግሉ ሊወከሉ ይችላሉ፤

ሐ) የምዘና ማዕከላት እውቅና የሚያገኙት በአንድ ወይም ከአንድ በላይ በሆኑ ሙያዎች በደረጃ ወይም በብቃት አሃድ ሊሆን ይችላል፤

መ) የምዘና ማዕከላት እውቅና የሚያገለግለው ለሦስት (3) ዓመት ሲሆን በብቃት ማዕከላት እየተገመገመ መስፈርቱን አሟልተው ሲገኙ እውቅናቸው ይታደስላቸዋል፤

ሠ) የክልል ብቃት ማዕከላት ኤጀንሲ/ባለስልጣን ኢንዱስትሪውን በማሳተፍ በሚያቀርቡት የአዲት ግኝት መሰረት የምዘና ማዕከላት እውቅና ሊታደስ ወይም ሊሰረዝ ይችላል፡፡

6/ የምዘና ማዕከል እውቅና አሰጣጥ መስፈርቶች

ሀ) የምዘና ተግባራትን ለማስተዳደር የተመደበ የድርጅቱ ተወካይ ያለው፤

ለ) ለምዘና አስፈላጊ የሆኑ ቁሳቁሶች/ግብዓት ያሟላ፤

ሐ) በቂ ብርሃንና አየር የሚገባው (ventilation) እና ከ10 ያላነሰ ተመዛኞችን ማስተናገድ የሚችል ወርክሾፕ ያለው፤

መ) በቂ የኤሌክትሪክ ኃይልና ውሃ አቅርቦት ያለው፤

5/ Accreditation system

Accreditation of Assesment Center

a) An industry accreditation center shall be accredited by the Regional Qualification Center Agency.

b) Technical and Vocational Education Institutions may be designated as a temporary evaluation center by the Certification Center/Authority for the purpose of evaluation.

c) Evaluation Centers may be accredited by one or more professions in a standardized or competent unit;

d) Evaluation Centers shall be valid for a period of three (3) years. Their reputation will be renewed.

e) Recognition of evaluation centers may be renewed or revoked based on the audit findings of regional competency centers/agencies.

6/ Assesment Center Accreditation Requirements

a) Has the representative of the organization assigned to administer the evaluation activities;

b) Provides materials necessary for evaluation:

c) Workshops with adequate light and air permeability and can accommodate at least 10 scales;

d) Adequate supply of electricity and water.



ሠ) የምዘና ማዕከሉ የብቃት ማረጋገጫ አጀንዳው/ባለስልጣን በሚያዘጋጀው የስምምነት ሰነድ መሰረት የምዘና ስራውን ለማከናወን ኃላፊነትና ተጠያቂነት ባለው አግባብ ተግባራዊ ለማድረግ የተስማማና ዝግጁ የሆነ፤

7/ የመዛኝ እውቅና አሰጣጥ:-

ሀ) የሙያ ብቃት መዛኝ ሆኖ ለማገልገል ቢያንስ የመጀመሪያ ዲግሪና ከዚያ በላይ ያለው መሆን አለበት፤

ለ) በተራ ቁጥር 1 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ለብቃት አሃድ መዛኝነት ዲግሪ እና ከዚያ በላይ በማይገኝበት ጊዜ ከድግሪ በታች የትምህርት ዝግጅት ያላቸው ባለሙያዎች መጠቀም ይቻላል፤

ሐ) አንድ መዛኝ ቢያንስ 3 ዓመት የኢንዱስትሪ ልምድ ያለው ሆኖ ከሚሰራበት ኢንዱስትሪ በሙያው እየሰራ የሚገኝ፣ ብቃቱና የሙያ ስነምግባሩ የታመነበት መሆኑን የሚገልፅ የድጋፍ ደብዳቤ ማቅረብ አለበት፤

መ) የሙያ ብቃት መዛኝ ሆኖ ለማገልገል በሙያ ደረጃው ቢያንስ ደረጃ IV ወይም ደረጃ V ተመዝኖ ብቁ መሆን አለበት፤

ሠ) የሙያ ብቃት መዛኝ ሆኖ የሚያገለግል ባለሙያ ከተመዘነበት የሙያ ደረጃ በታች ያሉ ደረጃዎች ሁሉ መመዘን ይችላል፤

ረ) በተራ ቁጥር 4 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የሙያ ደረጃው ከፍታው እስከ ደረጃ IV ብቻ ከሆነ የደረጃ IV ተመዛኞችን በደረጃ IV ተመዝኖ ብቁ በሆኑ መዛኞች ሊመዘኑ ይችላሉ፤

ሰ) የደረጃ V መዛኝ ለመሆን ሁለተኛ ዲግሪ ያለው ሆኖ በደረጃ V ተመዝኖ ብቁ መሆን አለበት፤

e) The evaluation center must be willing and able to carry out the assessment in a responsible and accountable manner in accordance with the agreement document prepared by the competency certification agency/ authority.

7/ Accreditation of assessors

a) Must have at least a bachelor's degree and above to serve as a professional competitor

b) Subject to the provisions of paragraph 1, in the absence of a degree or higher for a unit of competency, undergraduate students may be used;

c) A person who has at least 3 years of experience in the industry must submit a letter of support stating that he/she is practicing professionally and professionally.

d) To be a professional competitor, you must be proficient at least level IV or Level V at the professional level

e) A professional who serves as a professional competitor can assess all levels below the professional level

f) Notwithstanding the provisions of Section 4, if the level of proficiency is only up to Level IV, Level IV standards may be assessed by Level IV qualifications;

g) To qualify for Level V, you must have a Master's degree and be eligible for Level V:



- ሸ) የሙያ ብቃት መዛኝ ሆኖ ለማገልገል የመዛኝነት ስነ-ዘዴ ስልጠና የወሰደ፤ ለስነ ዘዴው የተዘጋጀውን ምዘና ብቁ የሆነና እውቅናውን በሚያገኝበት ሙያ ወይም የብቃት አሃድ በሁለት የምዘና መርሀ-ግብር ላይ (loading program) ከዋና/መሪ መዛኝ ጋር በመሆን በሚያካሂደው ምዘና አጥጋቢ ውጤት ማምጣት አለበት፤
- ቀ) የሙያ ብቃት መዛኝ ሆኖ ለመቀጠል የምዘና ማዕከሉ ባዘጋጀው የመገምገሚያ መስፈርት መሰረት መዛኙ አጥጋቢና ከዚያ በላይ ውጤት ማስመዝገብ አለበት፤
- በ) የመዛኞች እውቅና ፍቃድ የሚያገለግለው ለሦስት (3) ዓመት ሲሆን በሙያ ደረጃው ለውጥ በሚደረግበት ጊዜ ብቃታቸው በአዲሱ ሙያ ደረጃ መሰረት ድጋሚ መመዘን ይኖርባቸዋል፤
- ተ) የሙያ ብቃት ምዘና ኤጀንሲ/ባለስልጣን በሙያው ዕውቅና ያገኘ መዛኝ ማግኘት በማይችልበት ወቅት ጊዜያዊ መዛኝ በመስፈርት መሰረት በመመልመል የምዘና አገልግሎት እንዲሰጥ ሊያሰማራ ይችላል፤
- ቸ) አንድ ባለሙያ ጊዜያዊ መዛኝ ሆኖ ለማገልገል የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት አለበት፡-
 - (1) ሙያውን ጠንቅቆ የሚያውቅና በሚሰራበት ኢንዱስትሪ ውስጥ በሙያው ከአምስት (5) ዓመት ያላነሰ የሥራ ልምድ ያለው፤
 - (2) በፌዴራል ወይም በክልል ኢንዱስትሪዎች/ በሙያ ማህበራት ከተወከለበት ኢንዱስትሪ ጊዜያዊ መዛኝ ሆኖ መስራት እንደሚችል የሚያረጋግጥ የድጋፍ የሰነድ ማሰረጃ ማቅረብ የሚችል፤

- h) In order to serve as a professional competitor, the evaluation methodologist should be competent in the evaluation of the methodology and will be able to achieve satisfactory results in the evaluation of the profession or unit in two loading programs with the principal/evaluator.
- i) In order to remain a professional competitor, the evaluation center must score satisfactorily and above in accordance with the evaluation criteria set by the evaluation center.
- j) Eligibility certificates are valid for a period of three (3) years and should be re-evaluated according to the new profession.
- k) The Professional Qualification Assessment Agency/Center/Authority may recruit a temporary evaluator in accordance with the criteria when it cannot obtain a professionally recognized assessment;
- l) A professional must meet the following requirements to serve as a temporary scaler
 - (1) Must have at least five (5) years experience in the industry.
 - (2) Can provide supporting documentation proving that it is operating as a temporary measure from the industry represented by the federal or state industries;



- (3) ጥሩ ስነ-ምግባርና የሥራ አፈጻጸም ያስመዘገበ ለዚህም ከሚሰራበት መስሪያ ቤት ማስረጃ ማቅረብ የሚችል፤
- (4) በሙያው ተመዝኖ ብቁ የሆነ መደበኛ መዛኝ ከተሟላ ጊዜያዊ መዛኝ ከመዛኝነት ስራ ውጪ ይሆናል፤
- (5) ጊዜያዊ መዛኝ በሂደት የመደበኛ መኞኝ መስፈርት ካሟላ ቋሚ መዛኝ መሆን ይችላል፡፡

- (3) Able to provide evidence of good ethics and performance from his office;
- (4) In the event of a professional evaluation, a temporary assessment will be out of balance;
- (5) Temporary evaluation can be a permanent measure by gradually entering into a self-assessment system.

ክፍል ሦስት

Part Three

6. የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት አሰጣጥ እና መስፈርቶች፡-

6. Certification of occupational competence and its Requirements

- 1/ ስራና ክህሎት ሚኒስቴር ለክልል የሙያ ብቃት ስራን እንድሰራ በህግ ስልጣን ለተሰጠው አካል ውክልና በመስጠት አገር አቀፍ ምዘና ወስደው ብቁ ለሆኑ ተመዛኞች የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ይሰጣል፤
- 2/ ስልጠናቸውን በደረጃ አጠናቀው ወደ ስራ ገበያው ለሚቀላቀሉ መደበኛ ሰልጣኞች ወይም የኢንዱስትሪ ተመዛኞች አገር አቀፍ የብቃት ምዘናውን በሚወስዱበት ደረጃ ብቃታቸው በምዘና ሲረጋገጥ የአገር አቀፍ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት የሚሰጥ ይሆናል፤
- 3/ የመውጫ ምዘናውን ተመዝኖ ኢንዱስትሪውን የተቀላቀለና ተመልሶ ስልጠናውን የሚቀጥል ባለሙያ ስልጠና አጠናቆ የሙያ ብቃቱን ባረጋገጠበት ደረጃ ብቻ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት የሚያገኝ ይሆናል፤
- 4/ ከ2014 ዓ.ም ጀምሮ የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተመዝጋቢዎች ስልጠናቸውን ሲያጠናቅቁ ከሀገር አቀፍ የብቃት ምዘና ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ከተቋም የውስጥ ምዘና ሰርትፍኬት ጋር አባሪ ተደርጎ የሚሰጥ ይሆናል፤ በተናጠል የሚሰጥ ሰርትፍኬት ዋጋ አይኖረውም፡፡

- 1/ The Federal Ministry of Labor and Skills, on behalf of the body authorized by law to perform professional qualifications in the region, shall issue a national qualification certificate for qualified candidates who have undergone a national assessment.
- 2/ A national certification certificate shall be issued to regular trainees or industry professionals who have completed their training and joined the labor market to take the national competency assessment.
- 3/ Technical and Vocational Education and Training Completion Employers Industries should value the trainees' Internal Assessment Certificate and National Competency Assessment Certificate.
- 4/ As of 2014e.c, entrants will be given Certificate from National Competency Assessment attached with internal assessment certificate when they complete their trainings. Certificates issued separately will not be valid.



5/ የብቃት አሃድ የምስክር ወረቀት ለማግኘት ባመለከተበት የብቃት አሃድ ብቁ ሆኖ ሲገኝ የወሰዳቸው የብቃት አሃዶች በተቋም ውስጥ ብቃት ምዘና ሰርተፊኬት ማቅረብ ይሆርበታል፤

6/ ከላይ በአንቀጽ 6 ንኡስ አንቀጽ (4) እና (5) የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

ሀ) በመደበኛ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋማት በ2013 ዓ.ም እና ከዚያ በፊት ተመዝግበው ስልጠናቸውን ያጠናቀቁ ሰልጣኞች ለማንኛውም ጉዳይ የተቋም ውስጥ ምዘና ሰርተፊኬት እንዳቀርቡ አይገደዱም፤

ለ) በመደበኛ ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋማት ገብተው ስልጠና ሳይወስዱ በኢንዱስትሪ ውስጥ ባገኙት ልምድ ተወዝነው ብቁ የሆኑ ተመዛኞች ለማንኛውም ጉዳይ የተቋም ውስጥ ምዘና ሰርተፊኬት እንዳቀርቡ አይገደዱም፡፡

7/ የብቃት አሃድ ምዘና የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት በክልል ብቃት ኤጀንሲ/ባለስልጣን/ ወይም ከብቃት ማእከላት በውክልና ስልጣን በተሰጠው አካል የሚሰጥ ይሆናል፤

8/ የሙያ ብቃት የምስክር ወረቀት እንዲሰጡ በህግ ስልጣን የተሰጣቸው አካላት ብቁ ለሆኑ ተመዛኞች ያሰራጩቸውን የሙያ ብቃት የምስክር ወረቀቶች መረጃ ሚኒስቴሩ በየሶስት ወር(3) ሪፖርት ያደርጋሉ፤

9/ አንድ ተመዛኝ አስፈላጊውን መስፈርት ካሟላ ምዘና ከጠናቀቀበት ቀን በኋላ በ10 የሰራ ቀናት ውስጥ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀቱን ማግኘት አለበት፤

5/ Trainees must submit internal assessment certificate for unit of competences already taken during the training.

6/ Above mention in article 6 (4) and (5) as indicated

a) Trainees who completed their training in 2013 and before are not required to submit an institutional assessment certificate in any case.

b) Trainees who are not passed in the formal training system but they are capable and have an experience in the industry, are not required to submit an institutional assessment certificate in any case

7/ Unit of Competency Assessment and Certification shall be issued by the Regional Competency Agency / Authority or a body authorized by the competency center.

8/ Every three (3) months, the Federal Ministry of Labor and Skills shall report to the Federal Ministry of Works and Skills the information on the qualifications distributed by qualified bodies to be certified.

9/ A qualified person must obtain the Certificate of Competency within 10 working days after the completion of the assessment.



10/ ተመዛኙ የደረጃ ወይም የብቃት አሃድ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ክፍያ መክፈል ይጠበቅበታል፤ የክፍያ መጠኑም አብባብ ባለው አካ የሚወሰን ይሆናል፤

10/ If he submits a valid legal information for a lost/ damage certificate or a change of name, he will be given a replacement certificate when he pays the same amount as the original certificate he can get the replaced certificate.

11/ ለጠፋ/ለተበሽ የምስክር ወረቀት ወይም የስም ለውጥ ለማድረግ ማስረጃ እንዲሰጠው ለሚጠይቅ ብቁ ተመዛኝ ህጋዊ ማስረጃ ካቀረበ መጀመሪያ ከወሰደው ኦሪጅናል ሰርቲፍኬት ጋር እኩል ክፍያ ሲክፍል ምትክ የምስክር ወረቀት ይሰጠዋል፡፡

11/ If you provide legal evidence for lost or damaged certificates or change of name, you will be given a replacement certificate when you pay the same amount as the original certificate.

7. የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት እድሳት፡-

7. Renewal for Competency Assessment Certificate

1/ አገር አቀፍ የሙያ ብቃት ወይም የብቃት አሃድ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት የሚያገለግለው ለሦስት (3) ዓመት ብቻ ሲሆን ሙያ ደረጃው ካልተቀየረ ምስክር ወረቀቱ መታደስ ይኖርበታል፤

1/ The National Professional Qualifications or Competency Unit Certification Certificate is valid only for 3 (3) years and the certificate must be renewed if the professional status is not changed

2/ የሙያ ደረጃው ከተቀየረ አመልካቹ በተቀየረው የሙያ ደረጃ መሰረት ምዘናውን በመውሰድ የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት የሚያገኝ ይሆናል፤

2/ If the professional level is changed, the applicant will be assessed according to the modified professional standard and will receive a certificate of competency.

3/ የምስክር ወረቀትን ለማደስ የሚከተሉት መስፈርቶች መሟላት አለባቸው፡-

3/ The following requirements must be met to renew the certificate

ሀ. ለእድሳት የሚቀርበው የምስክር ወረቀት እድሳቱን እንዲያከናውን በተጠየቀው የብቃት ኤጀንሲ /ባለስልጣን/ ስለመሰጠቱ መረጋገጥ አለበት፤

a) Certificate of Renewal must be certified by the Required Qualification Center

ለ. እድሳቱ ከመሰጠቱ በፊት ላለፈው አንድ ዓመት በተመዘነበት ሙያ እየሰራ ስለመሆኑ ከሚሰራበት ኢንዱስትሪ (ሙያ ማህበራት) ህጋዊ ማስረጃ ማቅረብ ይኖርበታል፤ ማስረጃ ማቅረብ ካልቻለ ግን እንደገና እንዲመዘን ይደረጋል፤

b) Must provide legal proof of employment from the industry in which he / she has been employed for the past one year prior to the renewal; If he fails to provide evidence, he will be re-evaluated.



ሐ. እድሳት የሚጠይቀው አካል በወቅቱ ያለውን የምስክር ወረቀት ክፍያ መጠን በመፈጸም አገልግሎቱን የሚያገኝ ይሆናል።

c) The party requesting the renewal will receive the service by paying the current certificate fee.

4/ የዕድሳት ጊዜውን አሳልፎ ለሚመጣ ተገልጋይ የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀቱ የአገልግሎት ጊዜው ከተጠናቀቀበት ቀን ጀምሮ ታሳቢ ተደርጎ የሚታደስ ይሆናል።

4/ The Certificate of Competency for the Customer who passes the renewal period shall be renewed on the date of expiration of the term of service;

8. ምትክ የምስክር ወረቀት አሰጣጥ፡-

8. Replacement Certification

1) ምትክ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት በአካል ወይም በህጋዊ ውክልና መጠየቅ ይችላል፤

1/ Substitute professional qualification may be requested in person or by legal representation;

2) እድሳት የሚጠየቀው ለጠፉ ወይም ለተበላሸ የምስክር ወረቀቶች ወይም የስም ለውጥ ለማድረግ ድጋሚ ማስረጃ እንዲሰጣቸው ለሚጠይቁ ብቁ ተመዛኞች ህጋዊ ማስረጃ ካቀረቡ በወቅቱ ያለውን የምስክር ወረቀት ክፍያ መጠን በመክረፈል ምትክ የምስክር ወረቀት ይሰጣቸዋል፤

2/ Requests for renewals will be issued instead of lost or damaged certificates or, if eligible, re-certified applicants are required to provide proof of change.

3) ማንኛውም ምትክ የምስክር ወረቀት የሚጠይቅ አካል የሚከተሉትን መስፈርቶች ማሟላት ይኖርበታል፡-

3/ Any replacement requiring a certificate must meet the following requirements

ሀ) በአካል ቀርበው ለሚጠይቁ ባለጉዳዮች፡-

a) For clients who ask in person;

(1) ማንነትን የሚገልፅ መታወቂያ

(1) Identity card

(2) የአገልግሎት ክፍያ መፈጸም

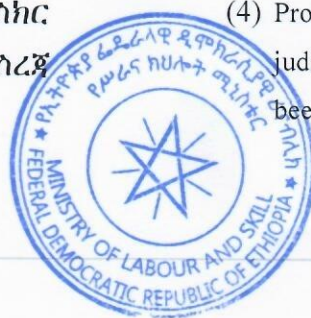
(2) Paying for service

(3) የተመዘኑበት ዓ.ም፣ ሙያ፣ ደረጃ፣ የሙያ ብቃት ምዘና የወሰደበትን ማዕከል ስም በአገልግሎት መጠየቂያው ፎርም ላይ መሙላት፤

(3) The name of the center where the year was evaluated, occupation, rank, occupational competency assessment
Fill in the Request Form:

(4) ከሚመለከተው የፍትህ አካል ምስክር ወረቀቱ የጠፋበት ስለመሆኑ ማስረጃ ማቅረብ፤

(4) Provide evidence from the relevant judicial body that the certificate has been lost;



ለ) በውክልና ለሚጠይቁ ባለጉዳዮች፡-

- (1) ከላይ ሀ) ስር የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በተጨማሪነት፡-
- (2) ህጋዊ የውክልና ማስረጃ "አርጅናል" እና ፎቶ ኮፒ ማቅረብ፤
- (3) የተወካይ መታወቂያ ማቅረብ፤
- (4) ከኢትዮጵያ ውጭ የተሰጠ ውክልና በውጭ ጉዳይ ሚኒስቴር በኩል የተረጋገጠ ማስረጃ፤

9. የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ትክክለኛነት ስለማረጋገጥ

በብቃት ማዕከላት የተሰጠ የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ትክክለኛነቱ እንዲረጋገጥለት የሚፈልግ ማንኛውም አመልካች፡-

- 1/ አርጅናል የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ይዞ መቅረብ ይኖርበታል፤
- 2/ የብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ትክክለኛነቱ ከተረጋገጠ በኋላ የትክክለኛነት ማረጋገጫው አርጅናል ምስክር ወረቀት ላይ በማህተም የሚረጋገጥ ይሆናል፤
- 3/ ማንኛውም የተፋቁ፣ የተሰረዙ፣ የተደለዙ ወይም በትክክል የማይታይ የብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ከሆነ አይረጋገጥም፤
- 4/ ከፍርድ ቤት፣ ከፖሊስ ወይም ከሌሎች የህግ ተቋማት ለሚቀርቡ የብቃት ምስክር ወረቀት ትክክለኛነት ይረጋገጥልን ጥያቄዎች የአገልግሎት ክፍያ አይጠየቅም፤
- 5/ ትክክለኛነቱ ሊረጋገጥ የቀረበው የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ከብቃት ማዕከላት ጋር ካለው መረጃ የሚቃረን ከሆነ ሰነዱ እንዲረጋገጥለት ለጠየቀው አካል አይመለስለትም፤ አገልግሎት ጠያቂውም ለምርመራ በሚመለከተው የህግ አካል እንዲተላለፍ ይደረጋል፤

b) For clients requesting deligation

- (1) In addition, as noted above in sub article (a)
- (2) Providing Original and Photocopies of legal power of attorney;
- (3) Provide a representative ID
- (4) Representation from outside Ethiopia must be verified by the Ministry of Foreign Affairs.

9. Checking accuracy of occupational competence certificate

Requirement of Certificate of Professional Qualification from Certified Centers

- 1/ A customer who wants to have an original professional qualification certificate must submit an original professional certification certificate;
- 2/ After verification of authenticity, the authenticity certificate will be stamped on the original certificate;
- 3/ Certificates of inadequacy, deletion, deletion or incorrect certification will not be verified;
- 4/ Certificate of eligibility from court, police or other legal entities
- 5/ If the certified professional competency certificate contradicts the information with the competency centers, the document will not be returned to the applicant for verification and the request will be forwarded to the relevant legal body for investigation.



6/ ከላይ በተራ ቁጥር 5 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ የማይቀበርበር ድርጊት የፈፀመ ተመዛኝ ለሁለት ዓመት የምዘና አገልግሎት በሁሉም በሀገሪቱ በሚገኙ የምዘና ማዕከላት እንዳይመዘን የሚታገድ ሲሆን ተመዝኖ ከተገኘ ሰርትፍኬቱ ውድቅ ይደረጋል፤

6/ Notwithstanding the provisions of paragraph 5 above, a person who commits fraud shall be barred from evaluating the two-year assessment service at all assessment centers in the country and, if found, the certificate shall be revoked.

ክፍል አራት

Part Four

10. የቴክኒክና ሙያ ስልጠና አስፈጻሚ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

10. Functions and responsibilities of technical and training executive bodies

1/ የፌዴራል ስራና ክህነት ሚኒስቴር ተግባርና ኃላፊነት፡-

1/ **Functions and Responsibilities of the Federal Ministry of Labor and Skills**

- ሀ) የሙያ ደረጃ እና የምዘና መሳሪያ ዝግጅት ኢንዱስትሪው በባለቤትነት እንዲመራው ግልጽ አሰራር አስቀምጦ ያስተባብራል፤
- ለ) በዘርፍ መሰሪያ ቤቶች እና በኢንዱስትሪዎች ባለቤትነት በተዘጋጁ የሙያ ደረጃ መሰረት የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎችን ይገመግማል፤ ስተካክላል፣ ያፀድቃል፣ በብቃት ማእከላት ስራ ላይ እንዲውል ያደርጋል፤
- ሐ) የሙያ ብቃት ምዘናና እውቅና አሰጣጥ ስርዓት በመመሪያው መሰረት እየተተገበረ ስለመሆኑ አስፈላጊውን ክትትልና ድጋፍ እንዲሁም ቁጥጥር ያደርጋል፤
- መ) አገር አቀፍ የምስክር ወረቀት በማሳተም ለክልል ብቃት ኤጀንሲዎች/ባለስልጣናት /በህግ ስልጣን ለተሰጠው አካል ያሰራጫል ብቁ ለሆኑ ተመዛኞችም እንዲደርስ ያደርጋል፤
- ሠ) የቴክኒክና ሙያ ስልጠና ውጤታማነትን ለማረጋገጥ ከምዘና ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ሪፖርቶች የማደራጀትና የመተንተን ስራ ያከናውናል፤

- a. Professional Standards and Evaluation Tool Preparation Establish and coordinate a clear process for the ownership of the industry
- b. Advises, approves and evaluates professional equipment based on professional level assessments prepared by sector offices and industries.
- c. Oversee the professional competence assessment and accreditation system as required in accordance with the directive
- d. Publish a national certificate and distribute it to state competent agencies /centers / entities authorized by law.
- e. To organize and analyze evaluation related reports to ensure the effectiveness of technical vocational training and training;



- ረ) ከምዘና ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ተግባራት ለማከናወን እንዲችሉ ለብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች/ባለስልጣኖች የአቅም ግንባታ ስልጠና ይሰጣል፤ ክትትልና ድጋፍ በማድረግ ግብረ መልስ ይሰጣል፤
- ሰ) በዘርፉ የፀደቁ የሙያ ደረጃዎችን ለክልል ብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎችና በክልል ቴክኒክና ሙያ ስልጠና ኤጀንሲ/ቢሮ ይልካል፤ በድህረ-ገፅም ለሕብረተሰብ ተደራሽ ያደርጋል አፈፃፀሙን ይከታተላል፤
- ሸ) የክልል ብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች ከኢንዱስትሪው ጋር በመተባበር ተጨማሪ የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ ሲያዘጋጁ ሙያዊ ድጋፍ ያደርጋል፤ በምዘና መሳሪያ አዘገጃጀትም የክልል ሙያ ብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች ባለሙያዎችን ያበቃል፤
- ቀ) ሙያ ደረጃው ሲከለስ ነባሩ ሙያ ደረጃም ይሁን ምዘና መሳሪያ ስራ ላይ እንዳይውል ለክልል ሙያ ብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች ያሳውቃል፤
- በ) የተሰራጨ የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎች ሚስጢራዊነታቸው ተጠብቆ ለምዘና ተግባር መዋላቸውን ይከታተላል ለአተገባበሩም አስፈላጊ ድጋፍ ያደርጋል፤
- ተ) የሙያ ብቃት ማእከላት/ኤጀንሲዎችን ለመደገፍና ለመከታተል የሚያስችል የአሰራር ስርዓት ይዘረጋል፤ አፈፃፀሙን ይከታተላል፤
- ቸ) በሙያ ብቃት ምዘና አተገባርና የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት አሰጣጥ ዙሪያ የሚቀርቡ ቅሬታዎችን ከብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች ጋር በመሆን ያጣራል፤ መርምሮ ውሳኔ ይሰጣል፤

- f. Provide capacity building training to competency centers/ agencies to carry out evaluation related activities.
- g. Professional standards approved by the sector for Regional Competency Centers Agencies and Regional Technical; Sent to the Vocational Training Agency/ Office; make it accessible to the public on the web and monitor its performance.
- h. Provides technical support to regional competency centers/agencies in developing additional professional competency assessment tools, and finalizes the competency of regional competency centers/agencies in the development of assessment tools;
- i. Informs the regional vocational training centers/agencies not to use any existing professional standards or assessment tools, and shall support and monitor the regions;
- j. Monitors the use of distributed professional competency assessment tools in confidentiality and provides necessary support for its implementation;
- k. Establish a system to support and monitor vocational training centers/ agencies;
- l. Coordinate complaints with competency center agencies regarding the implementation of professional competency assessment and professional certification; Examines and decides



2/ የፌዴራል ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤት፣ ንግድ 2/ ምክር ቤትና የዘርፍ ሙያ ማህበራት ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) በሙያ ደረጃና በሙያ ብቃት ምዘና ስራዎች ላይ በጋራ ያቅዳሉ፣ ግንዛቤ ይፈጥራሉ እንዲሁም አፈፃፀሙን በመገምገም አቅጣጫ ይሰጣሉ፤

ለ) ከሚኒስቴሩ ጋር በጋራ የሙያ ደረጃ ሰነድ ያዘጋጃሉ፤

ሐ) የሙያ ደረጃውን የስራ መመሪያቸው አድርጎ ይጠቀማል፤

መ) በፌዴራልና በክልል ደረጃ ያሉ አንዳንድ ስራዎች በስራቸው ያሉ አግባብነት ያላቸው የአንዳንድ አደረጃጀቶችን በማስተባበርና በመደገፍ የበቃ የሰው ኃይል በማፍራት ሂደት ሚናቸውን እንዲወጡ ይደግፋሉ፤ ያስተባብራሉ፤

ሠ) ከሚኒስቴሩና ከክልል ብቃት ማእከላት/ኤጀንሲዎች ጋር በመሆን የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ ያዘጋጃሉ፤

ረ) የሙያ ደረጃ እና የምዘና መሳሪያ ጥራት እና ውጤታማነት ይገመግማሉ የማስተካከያ እርምጃ ይወስዳሉ፤

ሰ) በመዛኝ ማፍራትና ምዘና ማዕከላት እውቅና አሰጣጥ ስራ ላይ ከብቃት ማዕከላት ጋር በጋራ ይሰራሉ፡፡

3/ የክልል ቴክኒክ፣ ሙያና ስልጠና ቢሮ/ኤጀንሲ ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) ከብቃት ማእከላት ጋር በሙያ ብቃት ምዘና አሰራርና ሂደት ላይ በጋራ ያቅዳል በትብብር ይሰራል፤

2/ Duties and Responsibilities of the Federal Sector Head, Chamber of Commerce and Sectoral Associations

a) Coordinates, creates awareness and evaluates performance at professional level and professional competency assessment;

b) Prepares and reviews professional documentation in collaboration with the Agency; It also reviews and checks and approves

c) Use professional standards as their guideline;

d) Supports industries at the federal and state levels to play their role in mobilizing and supporting relevant industry organizations in their workforce. Coordinates:

e) To develop professional competency assessment tool in collaboration with the Agency and regional competency centers/agencies;

f) Evaluate the quality and effectiveness of the professional standard and assessment tool and make adjustments;

g) Collaborate with competency centers on accreditation of accreditation and evaluation centers;

3/ Functions and Responsibilities of Regional Technical Vocational Training Offices / Agencies

a) Collaborates with competency centers on professional competency assessment procedures and processes.



ለ) የተመዘኛችን መረጃ እና ውጤት ከሙያ ብቃት ምዘና ማእከል በመውሰድ የስልጠናውን ሂደት ይገመግማል፤ ስልጠናውን ያሻሽላል፤

ሐ) በየጊዜው የሚዘጋጁ አዳዲስ እና የሚከለሱ ሙያ ደረጃዎች ለማሰልጠኛ ኮሌጆች በወቅቱ ያሰራጫል፤ አፈፃፀሙን ይከታተላል፤

መ) በምዘና አተገባበር ሂደት በማሰልጠኛ ተቋማት የሚገጥሙ ችግሮችን ከብቃት ማዕከላት/ኤጀንሲዎች ጋር በመሆን እንዲፈቱ ያደርጋል፤

ሠ) የስልጠና ተቋማት የተቋም ውስጥ የደረጃ በደረጃ ሽግግር ምዘናን በመመሪያው መሰረት መተግበሩን ይከታተላል፤ ይገመግማል፤ ማስተካከያ እርምጃም ይወስዳል፡፡

4/ የክልል/ከተማ አስተዳደር ብቃት ማዕከላት ኤጀንሲ/ባለስልጣን ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) በክልሉ ለሚገኙ ኢንዱስትሪዎችና የሙያ ማህበራት በምዘና አተገባበር ላይ የአቅም ግንባታ ስልጠና ይሰጣል፤

ለ) ከክልል ኢንዱስትሪዎች ለተመለመሉ እጩ መዛኞች የመዛኝነት ስነ-ዘዴ ስልጠና በመስጠት እውቅና ይሰጣል፤

ሐ) ከክልል ኢንዱስትሪዎች ወይም የሙያ ማህበራት የተውጣጡ ባለሙያዎችን በመጠቀም መዛኞችንና የምዘና ማዕከላትን ገምግሞ እውቅና ይሰጣል፤ እውቅና ያድሳል፤ ከደረጃ በታች ሆነው ሲገኙ ዕውቅና ይሰርዛል፤

መ) የክልል ኢንዱስትሪና የሙያ ማህበራትን በማስተባበር ብቃት ያላቸውን ባለሙያዎች በመጋበዝ በሚኒስቴሩ ሲፈቀድ ተጨማሪ የምዘና መሳሪያ ያዘጋጃል ምዘናንም ይተገብራል፤

b) Evaluate the training process by taking the evaluation data and results from the Vocational Qualification Center. Improves training

c) Distribute regularly updated training standards to training colleges; Monitors performance;

d) In collaboration with competency centers / agencies to solve problems encountered by training institutions in the evaluation process;

e) Monitor, evaluate and take corrective action on the implementation of step-by-step transitional evaluation of training institutions in accordance with the guidelines;

4/ Duties and Responsibilities of Regional/ City Administration Qualification Centers/ Agency

a) Provide capacity building training to regional industries and professional associations on the implementation of evaluation;

b) Recognizes the evaluation methodology of candidates recruited from regional industries;

c) Evaluates and evaluates evaluations and evaluations using experts from regional industries or professional associations; Recover Recognition Deletes recognition when you are below rank;

d) Coordinates regional industry and professional associations, invites qualified professionals and prepares additional assessment tools; Applies assessment,



- ሠ) በተለያዩ ሙያዎችና ደረጃዎች የሚቀርቡ የምዘና ፍላጎቶችን ለመመለስ ከሚኒስቴሩ እና ከክልል ተክኒክና ሙያ ስልጠና አስፈጻሚ ቢሮ/ኤጀንሲ ጋር በጋራ ይሰራል፤
- ረ) በሙያ ብቃት ምዘና እና እውቅና አሰጣጥ ዙሪያ ለማህበረሰቡ ግንዛቤ ይፈጥራል፤
- ሰ) ከምዘና ጋር ተያያዥ የሆኑ ተግባራትና ውጤቶች ወርሃዊ ሪፖርት ለብቃት ማዕከላት ቦርድ እና ለሚኒስቴሩ ይልካል፤
- ሸ) የተመዛኛ፣ የመዛኛ፣ የምዘና ማዕከላት እና የምዘና መሳሪያዎችን መረጃ በዘመናዊ የመረጃ ቋት አጠናቅሮ ይይዛል፤
- ቀ) ከሚኒስቴሩ በተሰጠው የስልጣን ውክልና መሰረት ተመዝነው ብቁ ለሆኑ ተመዛኞች አስፈላጊውን የሙያ ብቃት ማረጋገጫ የምስክር ወረቀት ይሰጣል፤
- በ) በፌዴራል ጸድቀው የሚላኩ ሙያ ደረጃዎችን ለኢንዱስትሪውና ለህብረተሰቡ የተለያዩ ዘዴዎችን በመጠቀም ተደራሽ ያደርጋል፤
- ተ) የተመዛኞችን የምዘና ውጤት ግብረ መልስ ለ ለሚኒስቴሩ፣ ለክልል ቴክኒክና ሙያ ስልጠና አስፈጻሚ ቢሮ/ኤጀንሲ እና ለማሰልጠኛ ተቋማት ይልካል፤
- ቸ) የምዘናና እውቅና አሰጣጥ ስርዓትን ጥራትና ተግማኒነትን ለማረጋገጥ ዘመናዊ የአሰራር ስርዓት ይዘረጋል፤
- ኘ) የዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች ወይም የኢንዱስትሪዎችን ባለቤትነት ለማሳደግ በትጋት ይሰራል፤

- e) Collaborate with the Federal Technical and Vocational Education and Training Agency and the Regional Bureau/Agency to meet the assessment requirements of various professions
- f) Raise awareness in the community about professional competency assessment and accreditation;
- g) Send a monthly report to the Competency Centers Board and the Federal Technical and Vocational Education and Training Agency.
- h) Contains data from our state-of-the-art Evaluation Centers and Evaluation Tools;
- i) Provides the necessary professional qualification certification to qualified persons on the basis of the authority delegated to them by the Agency;
- j) Provides federally approved professional standards to the industry and society through various means;
- k) Sends evaluation feedback to TVET Bureau and training institutions;
- l) Establish a modern system to ensure the quality and reliability of the evaluation and accreditation system;
- m) Work diligently to increase ownership of sector offices or industries;



ነ) በክልል ደረጃ ከሚገኙ ኢንዱስትሪዎች ብቃትና ልምድ ያላቸውን ባለሙያዎች በመመልመል ቴክኒካል የባለሙያዎች ቡድን ያቋቁማል፤ ያበቃል፤ ያስተባብራል፤

ኘ) በሙያ ብቃት ምዘና ሂደት ላይ ለሚያጋጥሙ ችግሮች ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመሆን መፍትሄ ይሰጣል፤

አ) የሙያ ብቃት ምዘና ሂደት በበላይነት ይመራሉ፤ ጥራቱንም ያስጠብቃሉ፤

ከ) ለሙያ ብቃት ምዘና አገልግሎት ተመዘኙ መክፈል ያለበትን ክፍያ ያጠናል፤ ለሚመለከተው አካል አቅርቦ ያፀድቃል፤ ተግባራዊም ያደርጋል፤

ኸ) የተመዘኞችን መረጃ በአግባቡ ይይዛል፤ ብቁ የሆኑትን ተመዘኞች መረጃ ለተጠቃሚዎች ያሰራጫል፤

ወ) የሙያ ብቃት ማረጋገጫ ምስክር ወረቀት ትክክለኛነት ያረጋግጣል፤ አግባብ ላለው አካል መረጃ ይሰጣል፤

5/ የክልል የዘርፍ መስሪያ ቤቶች፣ንግድ ምክር ቤትና የዘርፍ ሙያ ማህበራት ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) የሙያ ደረጃን የስራ መመሪያ አድርጎ ይጠቀማል፤

ለ) በዘርፉ ባሉት የተለያዩ ሙያዎች መዛኝ በማፍራትና በእውቅና አሰጣጥ ስራ ላይ ይሳተፋል፤

ሐ) የብቃት ማዕከላትን በምዘና ማዕከላት ወይም በምዘና ጣቢያዎች መለየት እና እውቅና አሰጣጥ ስራዎች ላይ ያግዛል፤

n) Establish technical team by recruiting qualified and experienced professionals from regional level industries; Ends, coordinates;

o) Solve problems in the professional competency assessment process with the relevant bodies;

p) Supervise the professional competency assessment process; And they maintain the quality,

q) It shall study the fees to be paid for professional qualification assessment services, submit them to the relevant body for approval, and implement them;

r) Properly handle rating information, distribute qualified rating information to users;

s) Certificate of Professional Qualifications verifies authenticity, provides information to the appropriate body;

5/ **Functions and Responsibilities of Regional Chambers of Commerce and Sectoral Associations --**

a) Uses professional standards as a work guide;

b) Participates in the evaluation and accreditation of various professions in the sector

c) Assists in the identification and accreditation of competency centers at evaluation centers or evaluation centers;



- መ) የብቃት ማዕከላት ባዘጋጁት የምዘና የድርጊት መርሃ-ግብር መሰረት መዛኝ በመመደብ እና የምዘና ማዕከላትን በማመቻቸት ያግዛል፤
- ሠ) ተጨማሪ የምዘና መሳሪያ በማዘጋጀትና ጥራቱን በማስጠበቅ ሂደት ከብቃት ማዕከላት ጋር በትብብር ይሰራል፤
- ረ) የሙያ ብቃት ምዘና ተግባራት በትክክል መተግበራቸውን ከብቃት ማዕከላት ጋር በጋራ ይገመግማል፤ ችግሮችም ካሉ የመፍትሄ ሃሳብ ያቀርባል፤ የእርምጃ እርምጃም ይወስዳል፤
- ሰ) በዘርፉ ውስጥ የተሰማሩ ባለሙያዎችን ብቃታቸውን በምዘና እንዲያረጋግጡ ያደርጋል፤
- ሸ) ከብቃት ማዕከላት ጋር በመተባበር የቴክኒካል ባለሙያዎች ቡድን (Technical experts pannel) በየሙያ ያደራጃል፤

6/ የምዘና ማዕከል/ጣቢያ ተግባርና ኃላፊነት

- ሀ) በብቃት ማዕከል ኤጀንሲ/ባለስልጣን እና በመዛኞች በተሰጣቸው አስተያየት መሰረት ለምዘና አስፈላጊ የሆኑ ግብዓቶችን ያሟላሉ፤
- ለ) እውቅና በተሰጣቸው ሙያ ደረጃ ወይም የብቃት አሃድ ብቻ የምዘና ማመልከቻዎችን በመቀበል ያደራጃል፤
- ሐ) የግል መገምገሚያ ቅጽን መሰረት በማድረግ ለተመዛኙ በምዘና ዙሪያ ማብራሪያ ይሰጣል፤
- መ) ለብቃት ምዘና የሚያስፈልጉ ግብዓቶችን ከምዘናው የድርጊት መርሃ ግብር አምስት (5) ቀናት አስቀድሞ በማሟላት በብቃት ማዕከላትና በመዛኞች አማካኝነት ለሚደረገው ገምገማ ዝግጁ ያደርጋል፤

- d) Assists in the evaluation and facilitation of evaluation centers in accordance with the evaluation action plan developed by the fitness centers;
- e) Collaborate with competency centers on the development and quality of additional assessment tools;
- f) Coordinates professional competency assessment activities with competency centers, recommends solutions to problems, and takes corrective action.
- g) Assists professionals in the sector to assess their competency
- h) In collaboration with the Competency Centers, a Technical Experts Panel will be set up professionally.

6/ Assessment center/station function and responsibility

- a) Provide the necessary resources for evaluation based on the recommendations of the competency center/agency and the evaluators
- b) Organizes and evaluates applications only by accredited occupation, level or competency unit;
- c) Provides information on the assessment based on a personal evaluation form;
- d) Prepares for evaluation by competent centers and evaluators, providing the necessary resources for competency assessment five (5) days prior to the evaluation action plan;



ሠ) ምዘና ለማከናወን የተላኩ ሱፐርቫይዘሮችን፣ መዛኞችን እንዲሁም የምዘና መሳሪያዎችን በምዘና ሂደቱም ሆነ ከምዘና በኋላ ደህንነታቸው እንዲጠበቅ የማድረግ ኃላፊነት አለበት፤

ረ) ከብቃት ማዕከላት ክፍያን ለመሰብሰብ ውክልና ከተሰጠው በብቃት ማዕከላት ጸድቀው በተላኩት የምዘና ክፍያ መጠን መሰረት ብቻ ክፍያን ያስከፍላል፤

ሰ) በምዘና ወቅት ምዘናውን ለሚያከናውኑ መዛኞችና ሱፐርቫይዘሮች ድጋፍ ይሰጣል፤

ሸ) የሙያ ብቃት ምዘና ሂደት ሰላማዊ ሆኖ እንዲጠናቀቅ ከፀጥታ አካላት ጋር ተባብሮ ይሰራል፤

ቀ) የምዘና ሂደትና የተመዛኞች አጠቃላይ መረጃ አጠናቅሮ ምዘናው እንደተጠናቀቀ ለብቃት ማእከሉ ያቀርባል፤

በ) በምዘና ወቅት የታዩ ክፍተቶችን በሚሰጠው ግብረ መልስ መሰረት ማስተካከያ ያደርጋል፤

ተ) የምዘና መስፈርቱን አሟልቶ ለሚመጣ ማንኛውም የምዘና አገልግሎት ፈላጊ አገልግሎቱን የመስጠት ኃላፊነት አለበት፡፡

7/ የሚኒስቴሩ የሙያ ደረጃና ብቃት ምዘና መሳሪያ አዘጋጅ ባለሙያዎች ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) ለኢንዱስትሪ ባለሙያዎች ስለ ሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ አዘጋጅ ግንዛቤ መፍጠር፤

ለ) የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ ፎርማትና ማኑዋሎች በየጊዜው መፈተሽና ማሻሻያ ማድረግ፤

ሐ) በፌደራልም ሆነ በክልል ደረጃ የሚዘጋጁ የምዘና መሳሪያዎች ላይ ለኢንዱስትሪ ባለሙያዎች ድጋፍ ማድረግ፤

e) It shall be responsible for ensuring that the supervisors sent to conduct the evaluation and the evaluation equipment are safe during and after the evaluation process.

f) If authorized to collect a fee from a competent center, it shall charge a fee only in accordance with the evaluation fee approved by the competent centers;

g) Provides support to assessors and supervisors who conduct assessments during evaluation.

h) Collaborate with law enforcement to ensure that the professional competency assessment process is completed peacefully.

i) Compile the evaluation process and general information of the evaluators and submit it to the competency center upon completion of the evaluation.

j) Adjust gaps in evaluation based on feedback provided;

k) Any assessment service provider who meets the evaluation criteria is responsible for providing the service

7/ Role and responsibilities of the Ministry's Occupational Standards and Competence Assessment tools Developers:-

a) Raise awareness among industry professionals about professional development assessment tools;

b) Regularly inspect and update professional qualification assessment tools and manuals;

c) Support industry experts on assessment tools developed at the federal and state levels;



መ) የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያዎችን ጥራት ማስጠበቅ፤

ሠ) የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያ ሚስጥራዊነትና ደህንነትን መጠበቅ፤

8/ የመዛኞች ቡድን ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሀ) በክልል ደረጃ በኢንዱስትሪዎች ወይም የሙያ ማህበራት እና በብቃት ማዕከላት አስተባባሪነት ተጨማሪ "ቨርዥን" የሙያ ብቃት ምዘና መሳሪያን የማዘጋጀት፤

ለ) በምዘና ማዕከል አደረጃጀት እና በምዘና ተግባራት ላይ ለብቃት ማዕከላት የማማከር አገልግሎት የመስጠት፤

ሐ) ክፍተት ያለባቸውን የምዘና መሳሪያዎች የመፈተሽና የማስተካከል፤

መ) የምዘና ስርዓቱን ለማሻሻል የሚጠቅሙ የመፍትሄ ሃሳቦችን የመጠቀም፤

11. የሱፐርቫይዘር ፣ መዛኝ እና የተመዛኝ መብትና ግዴታ

1/ የሱፐርቫይዘር መብትና ግዴታ

ሀ) ሱፐርቫይዘር መብት፡-

(1) ለሱፐርቫይዘር በሚሰጥ ማንኛውም ስልጠና ላይ የመሳተፍ፤

(2) የሱፐርቫይዘር ምደባ ላይ ቅሬታ ካለው ማብራሪያ የመጠየቅ፤

(3) ለሚሰራው ስራ በመመሪያው መሰረት የሙያ ክፍያ እና ጥቅማጥቅም የማግኘት፤

(4) በሱፐርቪዥን ወቅት ከብቃት ማዕከሉና ከምዘና ማዕከሉ ማግኘት የሚገባውን ድጋፍና አገልግሎት የመጠየቅ፤

d) Maintaining the quality of professional competency assessment tools;

e) Confidentiality and security of professional competency assessment tool

8/ Function and Responsibility of the Asseseros Team:-

a) Develop an additional version of professional competency assessment tool at the regional level through the coordination of industry or professional associations and competency centers;

b) Providing consulting services to competency centers on the organization and evaluation of evaluation centers;

c) Inspect and correct gaps in assessment tools;

d) Suggest solutions for improving the evaluation system;

11. Rights and obligations of Supervisor, assessors and assessee

1/ Supervisor Rights and Responsibilities

a) Supervisor rights:-

(1) Participate in any training provided to the supervisor;

(2) Request an explanation for a complaint about the supervisor assignment.

(3) Request professional compensation and benefits for the work performed;

(4) Request the support and services to be obtained from the Fitness Center and Evaluation Center during supervision



ለ) የሱፐርቫይዘር ግዴታዎች

- (1) የምዘና ማዕከሉን ቅድመ ዝግጅት በመገምገም ሪፖርት የማቅረብ፤
- (2) ከተመደቡ መዛኞች እና ምዘና ማዕከላት ጋር በመሆን ለምዘና ሁኔታዎችን የማመቻቸት፤
- (3) ለምዘና አገልግሎት የሚያስፈልጉ የምዘና መሳሪያዎችን በተመዛኞች ብዛት የሙያ አይነትና ደረጃ ቆጥሮ የመረከብና፤ ምዘናው ሲጠናቀቅ የማስረከብ፤
- (4) ለምዘና ሂደት የሚያስፈልጉ ቅጾች እና የተመዛኞችን ዝርዝር ይዞ ወደ ምዘና ሥራ የመሰማራት፤
- (5) የምዘና መሳሪያዎችን በምዘና ማዕከሉ ውስጥ ደህንነቱ በተጠበቀ ክፍል የማስቀመጥ፤
- (6) በምዘና ማዕከሉ ማህተም የተረጋገጠ የተመዛኞችን ዝርዝር በመረከብ ለመዛኙ የማስረከብ፤
- (7) ከመዛኞች ጋር በመሆን የምዘና መሳሪያው ጥራት፣ ለምዘና የተዘጋጀውን ክፍልና ወርክሾፖች ለምዘና ምቹ መሆናቸውን ቀድሞ የማረጋገጥ፤
- (8) ከምዘና ማዕከል አስተባባሪ ጋር በመሆን ስለምዘናው ለተመዛኞች መግለጫ የመስጠት፤
- (9) የምዘና መሳሪያዎች በአግባቡ መታሸጋቸውንና በህጋዊ ማህተም መመታቱን አረጋግጦና አስፈሪ ምቹ ለመዛኞች የማስረከብ፤ ከምዘና በኋላ ከመዛኙ ቆጥሮ ፈርሞ የመረከብ፤
- (10) ምዘና ተጀምሮ እስኪጠናቀቅ ከመዛኙ ጋር በመሆን የምዘና ሂደቱን የመከታተል፣ ችግር ሲገጥም እርምጃ የመውሰድ፣ ከተመዛኞች

b) Supervisor Obligations

- (1) Evaluate the report of the evaluation center and submit a report;
- (2) Facilitate assessment conditions in conjunction with designated assessment and evaluation centers
- (3) Counting and receiving the type and standard of assessment tools required for evaluation services; Submission at the end of the assessment;
- (4) Engage in evaluation with a list of forms and criteria required for the evaluation process;
- (5) Store assessment equipment in a safe room within the assessment center;
- (6) Receive a list of ratings certified by the Seal of the Evaluation Center and submit it for evaluation.
- (7) To ensure that the quality of the evaluation tool is evaluated in conjunction with the evaluators and that the prepared rooms and workshops are suitable for evaluation.
- (8) Collaborate with the evaluation center coordinator on the assessment;
- (9) Verify and sign that the assessment instruments have been properly sealed and sealed with a legal seal and shall be handed over to the appraisers after the assessment.
- (10) Monitor the evaluation process closely with the appraiser from start to finish; Take corrective action when a problem arises; Investigate and resolve grievances at the



ለሚነሳ ቅሬታም በሱፐርቫይዘር ደረጃ የሚፈታውን መርምሮ መፍትሄ የመስጠት፤

(11) የምዘናውን ሂደት የሚያሳዩ የተለያዩ ቅጻዎች በመዛኙ በአግባቡ መሞላታቸውንና መፈረማቸውን በማረጋገጥ ለብቃት ማዕከል የማስረከብ፤

(12) የምዘና መሳሪያውን በተመለከተ ከመዛኞች እና ተመዛኞች አስተያየት በመሰብሰብ ለብቃት ማዕከል ሪፖርት የማድረግ፤

(13) ኮምፒውተራይዘድ የንድፈ ሃሳብ ምዘናን በኃላፊነት የማከናወን፤

(14) የተሰጠውን ኃላፊነት ተጠቅሞ በተመዛኞች መካከል አድሎ ያለመፈጸም፤

(15) ያታወቁ ትንኮሳ፣ ጉቦ እና ሌሎች ህጋዊ ያልሆኑ ተግራትን ያለመፈጸም፤

(16) በምዘና ወቅት በመዛኙ፣ በምዘና ማዕከሉ ወይም በተመዛኙ ምዘናውን አደጋ ላይ የሚጥል ሁኔታ ሲፈጠር ምዘናውን በማስቆም የእርምት እርምጃ እንዲወሰድ የማድረግ፤

(17) ሙያ ብቃት ምዘና በሚጠይቅ ፕሮግራም ስልጠና ያለመስጠት፤

(18) በስሙ ወይም በባለቤቱ የሚታወቅ ሙያ ብቃት ምዘና የሚጠይቅ ማሰልጠኛ ተቋም ሊኖረው አይገባም፡፡

2/ የመዛኝ መብትና ግዴታ

ሀ) የመዛኝ መብት፡-

(1) ለመዛኝነት በሚሰጥ ስልጠና ላይ የመሳተፍ፤

(2) በመዛኝ አመዳደብ ላይ ቅሬታ ካለው ማብራሪያ የመጠየቅ፤

supervisor level

(11) Submission of list of forms that are filled and signed by the evaluator to the Competency Center

(12) Collecting feedback from evaluators and evaluators on the assessment tool and reporting it to a competency center;

(13) Responsible for computerized theoretical evaluation;

(14) Non-discrimination in the exercise of its responsibilities;

(15) Abuse of sexual harassment, bribery and other illegal activities;

(16) To stop the evaluation and take corrective action in the event of a situation that threatens the evaluation, the evaluation center or the evaluation during evaluation;

(17) Failure to provide training in a program that requires professional competency assessment

(18) It should not have a training institution that requires a professional qualification by its name or owner.

2/ Assessor rights and obligations

a) The right of Assessor

(1) Participate in balance training;

(2) Request an explanation for a complaint about the classification:



(3) ለሚሰራው ሥራ ተገቢውን የሙያ ክፍያ እና ጥቅማጥቅም በመመሪያው መሰረት የማግኘት፤

(4) በምዘና ወቅት ከብቃት ማዕከሉ ኤጀንሲው፣ ከሙያ ብቃት ምዘና ማዕከልና ከሱፐርቫይዘር ማግኘት የሚገባውን ድጋፍና አገልግሎት የመጠየቅና የማግኘት፤

ለ) የመዛኛ ግዴታ

(1) ከምዘናው አንድ ቀን በፊት በምዘና ማዕከል በመገኘት ለማዕከሉ ሪፖርት የማድረግ፤

(2) ከሱፐርቫይዘሩ ጋር በመሆን በምዘና ማዕከል ምርክሮችንና ክፍል ውስጥ ያሉትን ማሽነሪዎች በቂና የሚሰሩ መሆናቸውን ከአንድ ቀን በፊት የማረጋገጥ፤

(3) የተመዛኛ የምዘና መለያ ወረቀት ህጋዊነት ከምዘና ማዕከል/ከብቃት ማዕከሉ ከተሰጠው ስም ዝርዝር ጋር ማገናዘብና ማረጋገጥ፣ አቴንዳንስ የማስሞላት፤

(4) የታሸጉ የምዘና መሳሪያዎችን ከሱፐርቫይዘሩ ቆጥሮና ፈርሞ የመረከብ እና ከምዘና በኋላ ቆጥሮና አስፈርሞ የማስረከብ፤

(5) የምዘናውን ህግና ደንብ ጠንቅቆ በማወቅ በኃላፊነት ስሜት ምዘናውን የማከናወን፤

(6) ስለምዘናው ሂደት ለተመዛኛች በቂ ግንዛቤ በማስጨበጥ ምዘናውን የማከናወን፤

(7) በምዘና ወቅት ተመዛኛች ጉዳት የሚያደርሱ መሳሪያዎች፣ ያልተፈቀዱ ኤሌክትሮኒክስ መሳሪያዎች እና ሱስ አስያዥ እጾች ይዘው እንዳይገቡ ቁጥጥር የማድረግ፤

(8) የተመዛኛችን የምዘና ውጤት በወቅቱ የማቅረብ፤

(3) Receive the appropriate professional pay and benefits in accordance with the directive

(4) Request and receive support and services from the Competency Center, Professional Assessment Center and Supervisor during the assessment.

b) The obligation of Assessors

(1) Report to the Center one day before the assessment;

(2) One day in advance with the supervisor to ensure that the machinery in the evaluation center workshops and departments are working properly;

(3) Comparing and verifying the legitimacy of the Evaluation Certificate with the list given by the Evaluation Center Qualification Center.

(4) Count and sign the sealed evaluation equipment from the supervisor and count and sign after the assessment;

(5) Carry out the assessment in a responsible manner, knowing the rules and regulations of the assessment.

(6) Carrying out the assessment by raising awareness among the evaluators about the evaluation process.

(7) To control the importation of dangerous equipment or addictive drugs during the assessment

(8) Providing timely evaluation results;



- (9) የምዘናውን ሂደት ሪፖርት ለሱፐርቫይዘር የማቅረብ፤
- (10) በብቃት ምዘና ማዕከሉ በተዘጋጀ ቅጽ ላይ በምዘና መሳሪያው ላይ የታዩ ጉድለቶችን ከነመፍትሄ ሃሳቡ የማስቀመጥ፤
- (11) ከማሰልጠኛ ተቋማት ጋር ምንም ዓይነት የጥቅም ግንኙነት ያለመፍጠር፤
- (12) ያለውን የትምህርት ደረጃ፣ የብቃት ደረጃ፣ የሥራ ልምድ እና ሌሎችንም አስፈላጊ መረጃዎችን የማቅረብ፤
- (13) በየጊዜው የሚተገበረውን ሙያ ደረጃና የብቃት መስፈርት በማሟላት ብቃቱን የማሻሻል፤
- (14) በምዘና ሂደቱ የመኮራረጅ ተግባር እንዳይኖረው ጥብቅ ክትትል የማድረግ፤
- (15) ጥራት ያለውና ተዓማኒ የሆነ ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል መረጃና ማስረጃ የመሰብሰብ፤
- (16) ለምዘና በተጠራበት ጊዜ ከተመዛኛች ዝምድና፣ ጥል ካለው ቀድሞ ለሱፐርቫይዘር የማሳወቅ፤
- (17) ሙያዊ ብቃቱን በየሦስት (3) ዓመቱ የማሳደስ፤
- (18) ለሚመዘንበት ሙያና ደረጃ በቀጣይነት ራሱን የማብቃት፤
- (19) ምዘና ከተጠናቀቀ በኋላ የምዘና ሂደቱ እና መሻሻል ያለባቸውን ጉዳዮች አጭር ሪፖርት ለሱፐርቫይዘር እና ለምዘና ማእከሉ የማቅረብ፤
- (20) ሙያ ብቃት ምዘና የሚጠይቅ ማንኛውም ስልጠና መስጠት የለበትም፤
- (21) በስሙ ወይም በባለቤቱ የሚታወቅ ሙያ ብቃት ምዘና የሚጠይቅ ማስልጠኛ ተቋም ሊኖረው አይገባም፡፡

- (9) Submit the evaluation process report to the supervisor
- (10) Submission of deficiencies in the evaluation tool on a form prepared by the Competency Assessment Center;
- (11) Not to have any benefit relationship with the training institutions;
- (12) Provide relevant information, qualifications, work experience and other relevant information
- (13) Improve competency by meeting regular professional standards and qualifications
- (14) To ensure that there is no cheating in the evaluation process;
- (15) Gather information and evidence to make quality and credible decisions;
- (16) Notify the supervisor in advance if there is a conflict of interest when called for evaluation;
- (17) Renew his professional qualifications every three (3) years;
- (18) Continuing to qualify for the profession and level to be evaluated;
- (19) After the evaluation is completed, submit a brief report to the Supervisor and the Evaluation Center on the evaluation process and issues to be improved;
- (20) No training required for vocational qualification should be provided;
- (21) It should not have a training institution that requires a professional qualification by its name or owner.



3/ የተመዛኛች መብትና ግዴታ

ሀ) የተመዛኛ መብት፡-

- (1) ስለምዘና ሂደቱ አስፈላጊውን መረጃ የማግኘት፤
- (2) የምዘና ሂደት ላይ ግልጽ ያልሆነለትን ማብራሪያ የመጠየቅ፤
- (3) በምዘና ሂደት ላይ ቅሬታ የማቅረብ፤
- (4) በተመዘገበበት ሙያና ደረጃ የመመዘን፤
- (5) በተሟላና ግልጽ በሆነ የምዘና መሳሪያ የመመዘን፤
- (6) ከምዘና በኋላ ተገቢውን ግብረ መልስና የምዘና ውጤት የመጠየቅ፤
- (7) ተመዝኖ ብቁ ከሆነ የሙያ ብቃት ምስክር ወረቀት የማግኘት፤
- (8) ደረጃቸውን በጠበቁ ማሽኒሪዎችና ወርክሾፖች የመመዘን፤
- (9) ተመዝኖ ካልበቃ ዳግም ምዘና የማግኘት፤
- (10) ለአካል ጉዳተኛ ተመዛኝ የጉልበት ስራ ለሚፈልጉ ፕሮጀክቶች በሙያው እውቀት የሌለው የቀን ሰራተኛ አጋዥ የመጠቀም፤

ለ) የተመዛኛ ግዴታ

- (1) የሚጠበቅበትን የምዘና ክፍያ መክፈልና አስፈላጊ ቅጾችን የመሙላት፤
- (2) ከብቃት ኤጅንሲ/ባለስልጣንና ከምዘና ማዕከል የተሰጠውን የመለያ ወረቀት ይዞ መገኘት በተጨማሪም ማንነትን የሚገልጹ መታወቂያ የመያዝ፤
- (3) ከመዛኝ ጋር የምዘና ስምምነት የመሙላትና ከተስማማ የመፈረም፤

3/ Assessee's Rights and Responsibilities

a) Assessee's right

- (1) Obtain the necessary information about the assessment process
- (2) Request an unexplained explanation during the evaluation process
- (3) Complaining during the evaluation process;
- (4) Evaluate by registered profession and level;
- (5) Evaluate with a complete and transparent assessment tool;
- (6) Request appropriate feedback and evaluation results after evaluation
- (7) Obtain a professional qualification certificate
- (8) Evaluation by standard machinery and workshops;
- (9) Re-evaluation if not assessed
- (10) The use of unskilled laborers for projects that require reasonable labor for people with disabilities;

b) Assessee's duty

- (1) Pay the required assessment fee and fill out the required forms
- (2) Carry a certificate issued by the Competency Assessment Center and carry an identity card;
- (3) Fill out an evaluation agreement with the scaler and sign if agreed;



- (4) የምዘና ሂደቶችንና ህጎችን ተከትሎ ምዘናውን የመውሰድ ፤
- (5) ምዘና ከመጀመሩ በፊት በምዘና ጣቢያ የመገኘት፤
- (6) በአንድ የምዘና ፕሮግራም አንድ ሙያን ብቻ የመመዘገብና የመመዘን፤
- (7) በምዘና ወቅት አልኮል መጠጥና አደንዛኝ ስዕ ያለመጠቀም፤
- (8) በምዘና ወቅት ያልተፈቀዱ ማንኛውንም የኤሌክትሮኒክ መሳሪያዎች ሞባይልንም ጨምሮ እንዲሁም ጉዳት የሚያደርሱ መሳሪያዎች ይዞ ያለመገኘት፤
- (9) ከመዛኝ የተረከበውን የምዘና መሳሪያ በሙሉ ከምዘና በኋላ ለመዛኙ የማስረከብ፤
- (10) በምዘና ወቅት አለመኮረጅ፤ ከመዛኝም ይሁን ከሱፐርቫይዘር የሚሰጡ አገልግሎትና የስራ መመሪያዎችን በአግባቡ የመተግበር፤
- (11) ለምዘና የተረከበውን የተለያዩ የፕሮጀክት መሳሪያ መሳሪያዎች (ቁሳቁሶች) ምዘናው ሲጠናቀቅ ቆጥሮ የማስረከብ፤
- (12) በምዘና ጊዜ ሙያው የሚፈልገውን አለባበስ የመልበስ፤
- (13) በምዘና ወቅት ከሱፐርቫይዘርም ይሁን ከመዛኝ ምንም ዓይነት ፀብና አምባገነን መፍጠር የለበትም፡፡

- (4) To carry out the assessment according to the evaluation procedures and rules;
- (5) Attend the evaluation station 30 minutes before the assessment begins;
- (6) Enrollment and evaluation of only one profession in an assessment program;
- (7) Abstinance from alcohol and drugs during the assessment;
- (8) Failure to carry any electronic devices, including mobile phones, as well as harmful equipment during the assessment process;
- (9) Submit all evaluation equipment received from the scaler to the scaler after evaluation
- (10) Do not cheat during the evaluation, and implement the orientation and work instructions provided by the evaluator or supervisor.
- (11) Count and submit the various project management materials received for evaluation upon completion of the evaluation;
- (12) Wear clothing that the profession requires during the evaluation
- (13) No quarrel with the supervisor or the scaler during the assessment.



ክፍል አምስት

የዲ.ቲ.ሊ.ን እርምጃ አፈጻጸም እና የቅሬታ አቀራረብ ስርዓት

12. ዲ.ቲ.ሊ.ን እርምጃ አፈጻጸም

1/ የሙያ ደረጃ ምደባና ምዘና መሳሪያ ዝግጅትና ሰርትፍኬሽን ባለሙያዎችና አመራሮች ላይ የሚወሰድ የዲ.ቲ.ሊ.ን እርምጃ፡-

ሀ) ምዘና በሚሰጥባቸው ሙያዎች ሲያሰለጥን የተገኘ ባለሙያ/ አመራር ቢያንስ ከስድስት ወር ላላነሰ ጊዜ ከምዘና መሳሪያ ዝግጅትና ከምዘና መሳሪያ ጋር ተያያዥነት ካላቸው ስራዎች ላይ እንዳይሳተፍ ይታገዳል፤

ለ) የምዘና መሳሪያውን አግባብ ላልሆነ አካል አሳልፎ የሰጠ ባለሙያ ወይም አመራር በህግ ተጣርቶ አግባብ ባለው ህግ ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ በመጀመሪያ ዙር ቅጣት ከምዘና መሳሪያ ዝግጅትና ከምዘና መሳሪያ ጋር ተያያዥነት ካላቸው ስራዎች ላይ ቢያንስ ለሁለት ዓመት እንዳይሳተፍ ይታገዳል፤

ሐ) በተራ ቁጥር አንድ የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ጥፋቱን ለሁለተኛ ጊዜ ከፈፀመ በሲቭል ሰርቪስ አስተዳደር ህግ የዲ.ቲ.ሊ.ን ህግ ይጠየቃል፤

መ) በስሙ ወይም በባለቤቱ ምዘና በሚጠይቁ ሙያዎች ኮሌጅ ክፍቶ ከተገኘ በሲቭል ሰርቪስ አስተዳደር ህግ በከባድ የዲ.ቲ.ሊ.ን ይጠየቃል፤

ሠ) ከምዘናና ምስክር ወረቀት ተያያዥነት ባላቸው ጉዳዮች የሰነ-ምግባር ጉድለት ፈጽሞ ከተገኘ አግባብነት ባለው ህግ እንደጠየቅ ይደረጋል፤

Part Five

Disciplinary action enforcement and Complain handling system

12. Discipline Action Performance

1/ Professional placement and disciplinary action against professionals and leaders in the preparation and evaluation of equipment

a) Professionals trained in evaluation professions shall be barred from engaging in evaluation equipment and evaluation equipment for at least six months;

b) A professional or management who handles the evaluation tool to the wrong party shall be prohibited from participating in the first round of evaluation and evaluation equipment for at least two years, subject to due process of law.

c) In the event of a second misdemeanor, in accordance with the provisions of paragraph 1, action may be taken by the agency's human resource management to suspend him.

d) He / she shall be suspended by the Human Resources Administration of the Agency if he / she is found to have opened a college in his / her name or with the evaluation of his / her professional evaluation.

e) If any misconduct is found in matters related to the evaluation and certification, he shall be suspended by the Human Resource Management Agency responsible for the relevant law;



2/ በሱፐርቫይዘር ላይ የሚወሰድ የዲሲፕሊን እርምጃ፡-

- ሀ) ምዘና በሚሰጥባቸው ሙያዎች ሲያሰለጥን ከተገኘ ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል እንደ አስፈላጊነቱ አግባብነት ባለው ህግ ይጠየቃል፤
- ለ) አንድ ሱፐርቫይዘር የተረከበውን የምዘና መሳሪያ (packege) ካጎደለ አግባብ ባለው ህግ ተጠያቂነት እንደተጠበቀ ሆኖ ከሱፐርቫይዘርነት እንዲታገድ ይደረጋል፤
- ሐ) ምዘናውን እንዲወስድ በማዕከሉ ያልተፈቀደለት ተመዛኝ እንዲመዘን ያደረገ የተመዛኙ ውጤት ተሰርዞ ሱፐርቫይዘር በህግ ይጠየቃል፤ በብቃት ማዕከሉም ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል፤
- መ) ሱፐርቫይዘር ከብቃት ማእከሉ እውቅና ሳያገኝ ተመዝኖ ሲገኝ ውጤቱ ተሰርዞ አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ይሆናል፤
- ሠ) የምዘና ውጤት ቀይሮ ከተገኘ ወይም ያልተመዘኑትን እንደተመዘኑ አድርጎ ሪፖርት ካቀረበ አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ይሆናል፤ ውጤቱም ይሰረዛል፤ ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል፤
- ረ) ምዘና በሚሰጥባቸው ሙያዎች ሲያሰለጥን ከተገኘ ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል እንደ አስፈላጊነቱ አግባብነት ባለው ህግ ይጠየቃል፤
- ሰ) በስሙ ወይም በባለቤቱ የሚታወቅ ምዘና የሚጠይቅ ኮሌጅ ከፍቶ ከተገኘ ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል፤ እንደአስፈላጊነቱ አግባብነት ባለው ህግ ይጠየቃል፤
- ሸ) ከምዘናና ምስክር ወረቀት ተያያዥነት ባላቸው ጉዳዮች የስነ-ምግባር ጉድለት ፈጽሞ ከተገኘ አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ይሆናል፤ ከሱፐርቫይዘርነት ይታገዳል፡፡

2/ Disciplinary action against supervisor

- a) He will be suspended from supervisory training if he is found to be training in assessment skills.
- b) If a supervisor fails to deliver the package, he shall be suspended from the supervisor, subject to due process of law;
- c) The supervisor shall be held accountable by law and shall be suspended from supervision by the competent center.
- d) When the supervisor is evaluated without the approval of the competency center, the result shall be revoked and the applicant shall be liable by applicable law;
- e) If the results of the evaluation are changed or the non-evaluated is reported as evaluated, he shall be liable by applicable law and the result shall be annulled; Suspended from supervisor;
- f) He will be suspended from supervisory training if he is found to be training in assessment skills.
- g) He/she shall be suspended from supervision if he/she is found to have opened a college that requires evaluation by his/her name or owner.
- h) If any misconduct is found in matters relating to assessment and certification, he shall be liable by the applicable law and shall be suspended from supervision.



3/ በመዛኝ ላይ የሚወሰድ የዲሲፕሊን እርምጃ፡-

ሀ) መዛኝ በምዘና ወቅት በሚፈጽመው የዲሲፕሊን ግድፈት በተመለከተ የመንግስት ሰራተኛ ከሆነ አግባብ ባለው የሲቪል ሰርቪስ ሕግ መሰረት ተጠያቂ ይሆናል፤

ለ) መዛኝ ከልማት ድርጅት የመጣ ከሆነ የዲሲፕሊን ግድፈቶች በድርጅቱ ደንብ፣ መመሪያ፣ ህብረት ስምምነት እና በውስጥ አሰራር ተጠያቂ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ በብቃት ማዕከሉ የምዘና ፈቃድ እስከ መሰረዝ እርምጃ ሊወሰድበት ይችላል እንደ ጥፋቱ ደረጃም በህግ የሚጠየቅ ይሆናል፤

ሐ) በምዘና ወቅት ተመድቦ ለሚመለከተው አካል ሳያሳውቅ የቀረ መዛኝ፡-

(1) ለመጀመሪያ ጥፋቱ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ ይሰጠዋል፤

(2) ጥፋቱ ለሁለተኛ ጊዜ ከሆነ ከመዛኝነት እንዲሰረዝ ይደረጋል፤

መ) መዛኝ በብቃት ማእከሉ ኤጀንሲ ለሰልጠናና ለምዘና ጥሪ ተደርጎለት ለመምጣት ፍቃደኛ ሆኖ ካልተገኘ፡-

(1) ለመጀመሪያ ጥፋቱ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ ይሰጠዋል፤

(2) ጥፋቱ ለሁለተኛ ጊዜ ከሆነ ከመዛኝነት እንዲሰረዝ ይደረጋል፤

ሠ) የምዘና ስነ-ስርዓቱን ለማዛባትና ምዘናው በአግባቡ እንዳይፈፀም ያወከ ወይም የቀሰቀሰ ከመዛኝነት ተሰርዞ በህግ ተጠያቂ እንዲሆን ይደረጋል፤

ረ) በምዘና ሂደት አድልዎ ያለው ውሳኔ ወስኖ ሲገኝ ከመዛኝነት ይሰረዛል፤ አግባብነት ባለው ህግ ይጠየቃል። ለምዘና ውጤቱም የማስተካከያ እርምጃ ይሰጣል፤

3/ Disciplinary action against the Assessor

a) A public servant shall be liable in accordance with applicable civil service law for disciplinary misconduct during the evaluation;

b) If the balance is from a development organization, disciplinary violations may be subject to disciplinary action by the center, subject to the rules, guidelines, cooperatives and internal procedures, and may be subject to legal action, depending on the nature of the offense.

c) Failure to report to the appropriate party during the assessment:-

(1) He will be given a written warning for his first offense,

(2) If the offense happens for the second time, he will be excluded from the assessor list.

d) If the assessores reject the trainings and assessment call by the agency:

(1) He is given a written warning for the first offense:

(2) If the offense is the second time, it will be removed from the balance;

e) Disrupts the evaluation procedure and disturbs the assessment and will be held accountable by law.

f) Discriminatory decisions in the evaluation process shall be dismissed from the balance, as required by applicable law. Adjustments will be made to the evaluation result;



ሰ) ለምዘና አገልግሎት የሚውሉ የተለያዩ ቅጾችና መረጃዎች በተቀመጠው አሰራር ሞልቶና ፈርሞ ያላሰረከበ መሆኑ፡-

- (1) ለመጀመሪያ ጥፋቱ የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ ይሰጠዋል፤
- (2) ጥፋቱ ለሁለተኛ ጊዜ ከሆነ ከመዛኝነት እንዲሰረዝ ይደረጋል፤

ሸ) በተመዛኝ መብት ላይ ያለአግባብ ተፅዕኖ የፈጠረ መሆኑ፡-

- (1) ለመጀመሪያ ጥፋት የፅሁፍ ማስጠንቀቂያ ይሰጠዋል፤
- (2) ጥፋቱ ለሁለተኛ ጊዜ ከሆነ ከመዛኝነት እንዲሰረዝ ይደረጋል፤ እንደጥፋቱ ደረጃም አግባብ ባለው ህግ ይጠየቃል፡፡

ቀ) የተሰጠው የምዘና መሳሪያ ፕሮጀክቶች በማወቅ ይሁን ባለማወቅ ያጎደለ/ያጠፋ ከመዛኝነት ከመሰረዝ አልፎ አግባብነት ባለው ህግ ተጠያቂ ይደረጋል፤

4/ በተመዛኝ ላይ የሚወሰድ የዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን እርምጃ፡- አግባብ በወንጀል ሕግ ተጠያቂነቱ እንደተጠበቀ ሆኖ፡-

ሀ) እስከ አንድ ዓመት ከምዘና የሚያሳግድና ውጤት የሚያሰርዝ የዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን ግድፈት፡-

- (1) ሲኮርጅ ሲያሰከርጅ እጅ ከፍንጅ መያዝ፤
- (2) በምዘና ወቅት ሁከት/አምባገነን መፍጠር፤
- (3) ሆን ብሎ የምዘና መሳሪያ ለጥፋት መዳረግ፣ መስረቅና ማሰረቅ፤
- (4) በማንኛውም መንገድ ተገቢ ያልሆነ ጥቅም ለማግኘት ወይም ለማስገኘት መሞከር፤
- (5) በአንድ የምዘና ፕሮግራም በተለያዩ ምዘና ማዕከል በአንድ መ.ያና ደረጃ መመዝገብ፤

g) The various forms and information used for evaluation have not been completed and submitted in accordance with the established procedure:-

- (1) A written warning is issued for the first offense;
- (2) If the offense is a second time, it will be removed from the balance.

h) Balance that negatively affects balance rights:

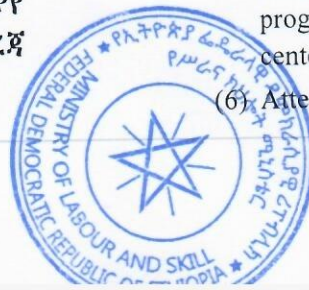
- (1) Written warning for first offense:
- (2) If the offense is a second time, it will be dismissed from the balance and will be held accountable by the relevant law

i) Defective or unintentional damage to the assessed instrumentation projects shall be subject to the appropriate law;

4/ Disciplinary action taken against the assessee As provided by the applicable law

a) Discipline that prevents up to one year of evaluation and results:

- (1) Hold hands while chewing when cheating;
- (2) Creating a riot during an assessment.
- (3) Deliberate theft and theft of assessment equipment
- (4) Attempts to obtain or obtain improper benefits in any way;
- (5) Enroll in the same assessment program at the same assessment program at different assessment centers;
- (6) Attempt to register without providing



(6) የሚፈለገውን መረጃ ሳያቀርብና ክፍያ ሳይፈፅም ለመመዘን መሞከር፤

ለ) ከሁለት እስከ አምስት ዓመት ከተመዘኝነት የሚያሳግዱና ውጤት የሚያሰርዙ የዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን ግድፈቶች፡-

(1) ከላይ በንኡስ አንቀጽ 4 (ሀ) ስር የተዘረዘሩትን የዲ.ሲ.ፕ.ሊ.ን ግድፈቶች ተቀጥቶ ጥፋቱን በድጋሚ ከፈጸመ እንደ ጥፋቱ ክብደት ከሁለት ዓመት እስከ አምስት ዓመት ጊዜ ድረስ ለምዘና እንዳይቀርብ ይደረጋል፤

13. የቅሬታ አቅራቢ ስርዓት፡-

ሀ) በተመዘኛች ምዝገባ፣ ምዘና እና ምስክር ወረቀት አሰጣጥ ላይ የሚቀርቡ ማንኛውም ቅሬታዎች የሚስተናገዱት በሚመዘኑበት የምዘና ማዕከል ይሆናል፤

ለ) ቅሬታ አቅራቢ ውጤቱ በተገለፀበት በአንድ ሰአት ውስጥ ቅሬታውን ማቅረብ አለበት፤

ሐ) ቅሬታው የቀረበለት የምዘና ማዕከል ቅሬታው በቀረበበት ቀን ተገቢውን ምላሽ መስጠት አለበት፡፡ ነገር ግን የቀረበው ጉዳይ ከአቅሙ በላይ ከሆነና የቀረበው ቅሬታ አግባብነት ካለው ቅሬታውን ወደ ብቃት ማዕከሉ (ቅርንጫፍ) በማቅረብ ጉዳዩን ተከታትሎ የመጨረሻውን ውጤት ለቅሬታ አቅራቢው ቢበዛ በ 5 የሥራ ቀናት ውስጥ ማሳወቅ አለበት፤

መ) ቅሬታ አቅራቢው በምዘና ማዕከሉ በተሰጠው ምላሽ ካልረካ በቀጥታ ለብቃት ማረጋገጫ ማዕከሉ/ ኤጀንሲ/ባለስልጣን ማቅረብ የሚችል ሆኖ የብቃት ማዕከሉ ቅሬታውን መርምሮ በ10 የሥራ ቀናት ውስጥ ውሳኔውን ለቅሬታ አቅራቢው ማሳወቅ ይኖርበታል፤ ይህ ውሳኔም የመጨረሻ ውሳኔ ይሆናል፤

ሠ) ማንኛውም ቅሬታ በአካል፣ በፅሁፍ፣ በኢ-ሜይል በመሳሰሉት አማካኝነት ማቅረብ ይቻላል፤

the required information and without paying

b) Determining Disciplinary Failures of Two to Five Years

(1) Above. 12.1.4.1 If he commits a misdemeanor and commits a misdemeanor, he shall not be considered for a term of imprisonment for two to five years.

13. Complaint System፡-

a) Any complaints regarding the registration, evaluation and certification of standards will be dealt with at the evaluation center where they will be evaluated;

b) The complainant must file the complaint within one hour of the declaration

c) The evaluation center to which the complaint is made must respond appropriately on the day the complaint is filed; however, if the matter is beyond the scope of the complaint and the complaint is relevant, it should be submitted to the Competition Center and the complainant shall notify the complainant within a maximum of 5 working days.

d) If the complainant is dissatisfied with the response of the evaluation center, he or she may submit a complaint directly to the competency certification authority. The competency center shall investigate the complaint and notify the complainant within 10 working days. This will be the final decision

e) Any complaint may be filed in person, in writing, by e-mail;



ክፍል ስድስት

14. Transition and Special Provisions

14. የመሸጋገሪያና ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

14.1 Transition Act

14.1 የመሸጋገሪያ ድንጋጌ

- 1) በ2013 ዓ.ም እና ከዚያ በፊት በመንግስት፣ በግል እና መንግስታዊ ባለሆኑ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ተመዝግበው ስልጠናቸውን የሚከታተሉ ሰልጣኞች የብቃ ምዘና የሚወስዱት በነባሩ ደረጃ በደረጃ የምዘና ስርአት ይሆናል፡፡
- 2) በ2014 ዓ.ም ጀምሮ በቴክኒክና ሙያ ስልጠና ተቋማት ስልጠናቸውን የሚጀምሩ ሰልጣኞች በዚህ መመሪያ መሰረት ብሄራዊ የብቃት ምዘና የሚወስዱት ወደ ስራ አለም ለመሰማራት ጥያቄ ሲያቀርቡና ስልጠናቸውን ባጠናቀቁበት ደረጃ ይሆናል፡፡

- 1) Qualifications for trainees enrolled in 2013 and earlier by public and private technical and vocational education and training institutions will be assessed in a step-by-step assessment system.
- 2) Trainees who start their training in technical and vocational education and training institutions beginning in 2014 will be required to take the National Competency Assessment in accordance with this guideline when they apply to enter the world of work and have completed their training.

15. መመሪያውን ስለማሻሻል፡-

15. Improving the Directive

- 1) ይህ መመሪያ ማሻሻል አስፈላጊ ሆኖ በሚገኝበት ጊዜ ሚኒስቴር መሰሪያ ቤቱ ሊያሻሽለው ይችላል፡፡
- 2) የዚህ መመሪያ ድንጋጌዎች እንደተጠበቁ ሆነው ክልሎች የራሳቸውን መመሪያዎችና ማኑዋሎች ሊያዘጋጁ ይችላሉ፡፡

- 1) This policy may be revised by the Ministry when necessary
- 2) Subject to the provisions of this Directive, States may prepare their own guidelines and manuals.

16 ተፈጻሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች፡-

16. Inapplicable Laws

ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረን መመሪያና ልማዳዊ አሰራሮች በዚህ መመሪያ የተሸፈኑ ጉዳዮችን በሚመለከት ተፈጻሚነት አይኖራቸውም፡፡

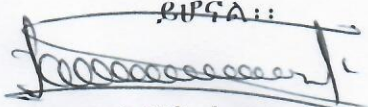
Non-applicable laws will not apply to matters covered by this Directive.

17. መመሪያው የሚፀናበት ጊዜ

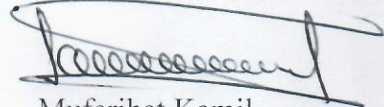
17. Effective period of this directive

ይህ መመሪያ ከከሰኔ 24/2014 ዓ.ም ጀምሮ የፀና

This directive shall enter into force as of this 1st day of July, 2022.

ይሆናል፡፡

ሙ.ፈ.ሪሃት ካሚል




Muferihat Kamil

Labor and Skill Ministry Minister