

7777777777ተ.ቁ	መስፈርቶች						የመረጃ ምንጮች	4መግለጫ
			1	2	3	4		

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
<b>የግብአት ስታንዳርዶች (20%)</b>								
1.1- የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የተቋሙ ህንፃዎች (Training Facilities)፣ የሰውኃይልና የፋይናንስ አቅም								
ስታንዳርድ 1፡- የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ ለደረጃው በተቀመጠው ስታንዳርድ መሰረት የማሰልጠኛ ግብዓቶች፣ የመገልገያ ህንፃዎች ፋሲሊቲ እና ለስልጠና የሚያገለግሉ መሳሪያዎች አሟልቷል (6%)								
አመልካች 1.1. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ ለስልጠና አገልግሎት መስጫ የሚጠቀሙባቸው ክፍሎችና ወርክሾፖች በተቀመጠላቸው ስታንዳርድ መሰረት ልዩ ፍላጎት ያላቸውን ባካተተ መልኩ (በቂ የተፈጥሮ ብርሃን፣ ስፋት፣ ወዘተ) የታነፁና የተሟሉ ናቸው (2%)								
1.1.1. ህንፃዎች እንደ የአካባቢው ተጨባጭ ሁኔታ የአየር ንብረትና የማቴሪያል አቅርቦት ከሲሚንቶ፣ ከአሸዋ፣ ከብሎኬት፣ ከድንጋይና ከሸክላ የተሰሩና በሚፈለገው ብዛት ስለመሟላታቸው								
1	የተቋሙ መሪ ቢሮ	1					<b>የተቋሙን ህንፃና የመግሪያ ክፍሎችንና የስልጠና ወርክሾፖችን በመመልከት፣</b>	
2	የስልጠና ጥራት አስተባባሪ	1						
3	የፀሐፊ ና ፋይናንስ ቢሮ	1						
4	አነስተኛ ቤተ መጽሀፍት (እንደሆነ ሙያ ዘርፍ)	1						
5	የአሰልጣኞች ማረፊያ ክፍል	1						
6	የመጀመሪያ እርዳታ መስጫ መሳሪያ (እንደሆነ ሙያ ዘርፍ)	1						
7	መጻፍቻ ቤት ለአሰልጣኞች እና ለአስተዳደር ሰራተኞች በጾታ የተለዩ	1						
8	የጥበቃ ሰራተኛ ክፍል	1						
9	ወርክሾፖች (በየሙያ ዘርፍ)	1						
10	የስልጠና መሳሪያዎች ግብዓት (እንደሆነ ሙያ ዘርፍ)	1						
11	ሬጅስትራሪ	1						
12	የንድፈ ሃሳብ ማሰልጠኛ ክፍል	1						
13	የኮምፒውተር ላብራቶሪ (እንደ ተቋም)	1						
14	ካፍቴሪያ(ለአሰልጣኝ እና ለሰልጣኞች)	1						

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
<b>1.1.2 አስፈላጊ ስልጠና ግብዓት የሚውሉ ቁሳቁሶች የንድፈ ሃሳብ ማሰልጠኛ ክፍል ሊኖሩት የሚገቡ ግብዓቶችና መጠናቸው)</b>								
1	የሰልጣኝ ወንበር(Arm chair )	1					<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ የተለያዩ ፋሲሊቲዎች/ ቁሳቁሶች/ በመቁጠር</li> </ul>	
2	ጠረጴዛ /ለአሰልጣኝ	1						
3	ወንበር /ለአሰልጣኝ	1						
4	ነጭ ሰሌዳ(white board)	1						
5	የማስታወቂያ ሰሌዳ (በየስልጠና ዘርፉ)	1						
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 1.2 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ በስታንዳርዱ መሰረት የውጤት ተኮርስልጠና ማሰልጠኛ መሣሪያ /TTLM/ or /CBLM/ ፣ ሰልጣኝ ወርክቮፕ ጥምርታና አጋዥ/ ማጣቀሻ መጽሐፍትን አሟልቷል (2%)</b>								
1	ሰልጣኝ ወርክቮፕ ጥምርታ(እንደ ሙያ ዘርፉ ሁኔታ)	1					<ul style="list-style-type: none"> <li>ወርክቮፖችን በመመልከት፣</li> <li>ሰልጣኞችን፣አሰልጣኞችንና ዲኖችንና የሚመለከታቸውን የአስተዳደር ሠራተኞች በመጠየቅ፡፡</li> <li>የቤተ መጻሕፍትን መረጃ በማየት፡፡</li> </ul>	
2	አጋዥ /ማጣቀሻ መጽሐፍ (በየስልጠና ዘርፉ)							
3	የመማር ማስተማር ማሰልጠኛ መሣሪያ /TTLM/ or /CBLM/ <ul style="list-style-type: none"> <li>• Learning guide</li> <li>• Teachers guide</li> <li>• Assesment package</li> </ul>	1:1						
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች1.3. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ በስታንዳርዱ መሰረት ቤተ-መጽሐፍት፣የተግባር ላይ ልምምድ ማእከል (Practical Work Area) እና በየሙያ መስኩ በሚገኙ ወርክቮፖች ንዕህናና አስፈላጊ የደህንነት መጠበቂያ መሳሪያዎችን አሟልቷል(1.5)</b>								
1	አነስተኛ ቤተ መጽሐፍት (እንደየ ሙያ ዘርፉ) በተቀመጠው ስታንዳርድ መሰረት በፋሲሊቲ የተሟላ ስለመሆኑ	1					<ul style="list-style-type: none"> <li>ቤተመጽሐፍት ቤትንና የተግባር ላይ ልምምድ ማእከልን በመመልከት</li> </ul>	
2	የተግባር ላይ ልምምድ ማእከል (Practical Work Area) በስታንዳርዱ መሰረት ስለመሟላቱ	1						
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 1.4. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና በተቋሙ/ በኮሌጁ ሀገር አቀፍ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ፖሊሲና ስትራቴጂ፣ ገዥ መመሪያዎች፣ የገበያ ፍላጎት የዳሰሳ ጥናት ሰነድ፣ አገራዊና ክልላዊ ፕሮግራሞችና ማዕቀፎች የእውቅና ፈቃድ፣ አመታዊ የሰልጣኞች የምዝገባ ፈቃድ ወዘተ እንዲሁም ተያያዥነት ያላቸው መመሪያዎችና የተቋሙ/ ኮሌጁ መተዳደሪያ ደንብ ተሟልተዋል (0.5%)</b>								
1	የአገልግሎት ጊዜው ያላለቀ የእውቅና ፈቃድ	1					<ul style="list-style-type: none"> <li>የምዝገባና የእውቅና ፈቃድ</li> </ul>	
2	አመታዊ የምዝገባ ፈቃድ	1						

3	የተለያዩ የትምህርትና ስልጠና ደንብና መመሪያዎች	1							<ul style="list-style-type: none"> <li>ደንብና መመሪያዎች( ሰትራቴጂ፣ የእውቅና ፈቃድ መመሪያ እና የማሰልጠኛ ተቋሙ መተዳደሪያ ደንብ/student hand book/) ጥናት ሰነድ በመመልከት</li> </ul>
4	የገበያ ፍላጎት ጥናት ሰነድ	1							
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>ስታንዳርድ 2. የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት/ ኮሌጆች ለስልጠና እቅዳቸው ማስፈጸሚያ የሚውል የፋይናንስ አቅም አሟልቷል (2%)</b>									
<b>አመልካች 2.1 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት በስታንዳርዱ መሰረት ጥቅል በጀታቸውን በአግባቡ ሥራ ላይ አውለዋል (0.5%)</b>									
1	ተቋማት በስታንዳርዱ መሰረት በጀታቸውን በአግባቡ ሥራ ላይ መዋሉን የሚያሳይ የፋይናንስ ሪፖርት፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>የፋይናንስ ምንጭና አጠቃቀም የሚያሳዩ ሰነዶች(ሪፖርት) በመመልከት</li> </ul>	
<b>አመልካች 2.2 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ የውስጥ ገቢን በማመንጨት የፋይናንስ አቅሙን አጎልብቷል (0.5%)</b>									
1	ተቋሙ አዲስ ለሚቀበላቸው ሰልጣኞች በውላቸው መሰረት የስልጠና ክፍያ በአግባቡ ስራ ላይ ስለማዋሉ፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>ተቋሙ ከሰልጣኞች ጋር የተገባ የክፍያ ውል በመመልከት</li> </ul>	
<b>አመልካች 2.3 መንግስታዊ ያልሆነ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ በአካባቢው ከሚገኙ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅት (NGO) ለስልጠና የሚውል ሃብት (Fund) አሰባስበው በአግባቡ ስራ ላይ አውለዋል፤ (0.5%)</b>									
1	በገንዘብ ለማሳባሰብ የታቀደ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የፕሮጀክት ፕሮግራም እና ከማህበረሰቡ ሀብት ለማሳባሰብ የታቀደ እቅድ ሰነድ</li> </ul>	
2	በአይነት /በቁሳቁስ/ ለማግኘት የታቀደ								
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 2.4 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ በአግባቡ የተደራጀ የፋይናንስ ዶክመንቶች አሉት (0.5%)</b>									
1	የተለያዩ የፋይናንስ ዶክመንቶች እና የኦዲት ሪፖርት							<ul style="list-style-type: none"> <li>የገቢና የወጪ ደረሰኝ</li> <li>የገቢና የወጪ ሚዛን መዝገብ</li> <li>የኦዲት ሪፖርት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 3: የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ ለሙያ ደረጃው የሚመጡ ዲፕሎማዎች፣ ሰልጣኞች እና የአስተዳደር ሰራተኞች</b>									

**በስታንዳርዱ መሰረት አሟልቷል (3%)**

**አመልካች 3.1: ሁሉም የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የተቋም መሪ ፣ ስልጠና አስተባባሪ እና አሰልጣኞች ለሙያ ደረጃው የሚመጥን የሙያ ብቃት ምዘናና የትምህርት ማስረጃ የምስክር ወረቀት አላቸው (1.5)**

**3.1.1 የትምህርት ደረጃን በተመለከተ**

1	አሰልጣኝ	ለአጫጭር ስልጠና በብቃት አሃድ(UC)	በሚያሰለጥንበት የሙያ ዘርፍ ደረጃ 4 (አራት) እና ከዛ በላይ ስልጠና ያጠናቀቀና በየደረጃው እስከ በደረጃ 4 ተመዝነው ብቁ የሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የአሰልጣኞች የት/ት ዝግጅትና የምዘና ሰርተፍኬት</li> </ul>
ተ.ቁ	መስፈርቶች			ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
	1	2	3		4					
2	የተቋም መሪ	ለአጫጭር ስልጠና በብቃት አሃድ(UC)	በቴክ/ሙያ ትም/ስልጠና በደረጃ 4 ከ (4) ከአራት ዓመት በላይ የሰራና በዘርፉ የመጀመሪያ ዲግሪ ያለው 2(ሁለት) ዓመት የሰራ ልምድ ያለውና በየደረጃው እስከ በደረጃ 4 ተመዝነው ብቁ የሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋም መሪ የት/ት ዝግጅትና የምዘና ሰርተፍኬት የሚያሳይ ፕሮፋይል</li> </ul>
<b>አማካይ</b>										

**አመልካች 3.2 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ ለደረጃው የሚመጥን በስታንዳርዱ መሰረት የትምህርት ማስረጃ ያላቸው የአስተዳደር ሰራተኞች አሉት (1.5%)**

1	የስልጠና ጥራት አስተባባሪ	በደረጃ/በዲግሪ								<ul style="list-style-type: none"> <li>የአስተዳደር ሰራተኞች የትምህርት ዝግጅትን የሚያሳይ ፕሮፋይል</li> </ul>
2	ሬጂስትራር	በደረጃ /በዲግሪ								
3	ጸሀፊ እቃ ግዥ እና ፋይናንስ ሰራተኛ	በደረጃ/በዲግሪ								
4	ጽዳትና የመልዕክት ሰራተኛ	ማንበብና መጻፍ								
5	ጥበቃ ጉልበት ሰራተኛ	ማንበብና መጻፍ የሚችል								
<b>አማካይ</b>										
<b>1.2 - ምቹ የስልጠና አካባቢ</b>										

**ስታንዳርድ 4.የካይዘን (የጥራትና ምርታማነት) ፍልስፍና በከፍተኛ ደረጃዎች ትግበራ ተቋማዊ ለውጥ ተረጋግጧል (2%)**

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		

**አመልካች 4.1 ተቋሙ ካይዘንን ለመተግበር ኮሚቴ አቋቁሞ እቅድ በማቀድ ወደ ትግበራ ገብቷል (0.25%)**

1	የሚያሰራ እቅድ ስለማውጣቱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ወርክ ሾፖቹን በመመልከት</li> <li>ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>
2	የካይዘን ኮሚቴ ተቋቁሞ ወደ ስራ ስለመግባቱ							
<b>አማካይ</b>								

**አመልካች 4.2 በካይዘን ትግበራ መሰረት ተቋሙ 3ቱ ማዎች ላይ ደርሷል (0.4%)**

1	ተቋሙ 3ቱ ማዎች ላይ ስለመድረሱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ወርክ ሾፖቹን በመመልከት</li> <li>ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>
<b>አማካይ</b>								

**አመልካች 4.3 በካይዘን ትግበራ መሰረት ተቋሙ 5ቱ ማዎች ላይ ደርሷል(0.6%)**

1	ተቋሙ 5ቱ ማዎች ላይ ስለመድረሱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ወርክ ሾፖቹን በመመልከት</li> <li>ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>
<b>አማካይ</b>								

**አመልካች 4.4 የለውጥ ሀሳቦችን በማፍለቅ 7ቱን የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ መተግበር ጀምሯል (0.75%)**

1	7ቱን የጥራትና ምርታማነት ማሻሻያ በላቀ ደረጃ የተገበረ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ወርክ ሾፖቹን በመመልከት</li> <li>ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>
<b>አማካይ</b>								
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
3	በጾታ የተለየ የአሰልጣኞችና የአስተዳደር ሰራተኞች መፀዳጃ ቤት ስለመኖሩና በየጊዜው የሚፀዱ ስለመሆኑ፤						<ul style="list-style-type: none"> <li>መፀዳጃ ቤቶችን በመመልከትና የሚመለከታቸውን በማነጋገር</li> </ul>	
4	የውሃና ሳሙና አቅርቦት ስለመኖሩ							

**ስታንዳርድ 5: የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ የተደራጀ የትምህርትና ስልጠና የቴክኖሎጂ ልማት ሰራዊት ፈጥሯል (2%)**

**አመልካች 5.1 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማት ዓላማዎችና ተልዕኮዎችን ለመተግበር የሚያስችል ግብዓት፣ አደረጃጀትና የአሰራር ስርዓት ተፈጥሯል (0.25%)**

<b>5.1.1 : አደረጃጀት</b>								<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ ሰልጣኞች፣ አሰልጣኞች</li> </ul>
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--

1	ሰልጣኞች የጥራት ቡድን(quality circle) አደረጃጀት ስለመደራጀታቸው							ጋር በመወያየት	
2	ሰልጣኞች በሰልጣኝ ካውንስል ስለመደራጀታቸው (ከ400 ሰዓት በላይ /nominal time/)							• በውይይትና ቃለ ጉባኤዎች/ሰነዶችን	

**አማካይ**

ተ. ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		

**አመልካች 5.2: በተቋማት/ በኮሌጆች የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና የቴክኖሎጂ ልማት ሰራዊት አደረጃጀት ተፈጥሯል (0.5%)**

1	የግንዛቤ መፍጠሪያ መድረክ ስለመፈጠሩ							• ከአሰልጣኝ፣ የተቋም መሪ፣የስልጠና አስተባባሪ እና ከሰልጣኞች ጋር በመወያየት	
2	በተፈጠረ መድረክ የጋራ ግንዛቤ ስለመያዙ								• ሰነዶችን በመመልከት፤

**አማካይ**

**አመልካች 5.3: የተቋሙ / የኮሌጁ አመራር፣ አሰልጣኞች፣ አስተዳደር ሰራተኞች እና ሰልጣኞች በልዩ ልዩ አደረጃጀቶች ተደራጅተው የቴክኖሎጂ ልማት ሰራዊት በመገንባት ስራቸውን ውጤታማ በሆነ መልክ ተወጥተዋል (1%)**

1	የሰራ ድርሻ ስለመለየቱ							• ከአሰልጣኝ፣ የተቋም መሪ፣የስልጠና አስተባባሪ እና ከሰልጣኞች ጋር በመወያየት	
2	የሥራ ድርሻን በባለቤትነት ለግፈጽሙ አካላት ስለመሰጠቱ								• ሰነዶችን በመመልከት፤

**አማካይ**

**አመልካች 5.4 የተቋሙ/የኮሌጁ አመራር፣ አሰልጣኞች፣ አስተዳደር ሰራተኞች በጥሩ ስነ ምግባር የታነፁ፣ለሙያቸው ተገቢ ክብር ያላቸው፣ተቋሙን / ኮሌጁን ለማገልገል ቁርጠኛ የሆኑ ናቸው (0.25%)**

1	ጥሩ ስነምግባር ያላቸውና ለሙያቸው ክብር የሚሰጡ የተቋሙ አመራር እና አሰልጣኞች							• ሰልጣኞችን በማወያየት	
---	--	--	--	--	--	--	--	-----------------	--

**አማካይ**

**ስታንዳርድ 6፣ የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ ለማህበረሰቡ ምቹ፣የማያሰጋ እና ደህንነታቸውን የሚያረጋግጥ የማሰልጠኛ አካባቢ ፈጥሯል። (2%)**



**አመልካች 6.1 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ በስታንዳርዱ መሠረት ተፈላጊውን የቦታ ስፋት የያዘና እና ህንፃው ልዩ ፍላጎት ያላቸውን አካቶ ለማሰልጠን ምቹ ነው። (0.75%)**

1	የተቋሙ ምድረ ግቢ ስፋት በስታንዳርዱ መሰረት ስለመሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የይዘታ ማረጋገጫ ደብተር ቅርታ ወይም ሌሎች ሰነዶችን በመመልከት</li> <li>ምድረ ግቢውን በመመልከት</li> <li>ራምፕ/አሳንሰር መኖሩን እና ሌሎችን በመመልከት</li> </ul>
2	ልዩ ፍላጎት ያላቸውን አካቶ ለማሰልጠን ምቹ ስለመሆኑ							
<b>አማካይ</b>								

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		

**አመልካች 6.2፡ ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ የይዘታ ማረጋገጫ ወይም የኪራይ ከሆነ በውልና ማስረጃ የተረጋገጠ የውል ሰነድ አለው። (0.75%)**

1	የኪራይ ውል ሰነድ ስለመኖሩ፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>የ2 ዓመት ኪራይ ውል በሰነዶች ማረጋገጫ የተረጋገጠ ሰነድ በመመልከት</li> </ul>
<b>አማካይ</b>								

**አመልካች 6.3 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ የማሰልጠን ሂደትን ከሚያውኩ ሁኔታዎች የጸዳ ነው። (0.25%)**

1	የመራቱ አቀማመጥ ለጎርፍ፣ ለፍላጎት፣ ለከባድ ንፋስና ለአባራ ያልተጋለጠ ስለመሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ምድረ ግቢውንና አካባቢውን በመመልከት</li> </ul>
2	ከአዋኪ ድምፅ፣ ጫጫታ፣ መጥፎ ጠረንና ከመጠጥ ቤት የራቀ ስለመሆኑ፤							
3	የሰልጣኙን ስነ ምግባር ከሚያበላሹ ሺዲዮ ቤቶች፣ጫት ቤቶች፣ ሺሻ ቤቶችና ከመሳሰሉት የራቀ ስለመሆኑ፤							
<b>አማካይ</b>								

**አመልካች 6.4 የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ በቂ፣ ደረጃቸውን የጠበቁ በየጊዜው የሚጸዱና በጾታ የተለዩ የሰልጣኝ፣ አሰልጣኝና የአስተዳደር ሰራተኞች መጻዳጃ ቤቶች እና በቂ ንጹህና የታከመ ለመጠጥ የሚያገለግል የውሀ አቅርቦት አለው። (0.25%)**

1	በቂና በጾታ የተለየ የሰልጣኞች የመጻዳጃ ቤቶች ስለመኖራቸው							መጻዳጃ ቤቶችን በመመልከትና የሚመለከታቸውን በማነጋገር
2	ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች ምቹ መጻዳጃ ቤት ስለመኖሩ፤							



3	በደታ የተለየ የአሰልጣኞችና የአስተዳደር ሰራተኞች መፀዳጃ ቤት ስለመኖሩና በየጊዜው የሚፀዱ ስለመሆኑ፤							መፀዳጃ ቤቶችን በመመልከትና የሚመለከታቸውን በማነጋገር	
4	የውሃና ሳሙና አቅርቦት ስለመኖሩ								
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 7: የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ/ ኮሌጁ ራዕይ፣ ተልእኮ፣ እሴቶች አሉት (1%)</b>									
<b>አመልካች 7.1: ተቋሙ/ ኮሌጁ ባለድርሻ አካላትን በማሳተፍ ከቴ/ሙያ ት/ስልጠና ስትራቴጂ ጋር የተጣጣመ ራዕይ፣ ተልዕኮ፣ እሴቶችና የዜጎች ቻርተር አዘጋጅቷል (0.5%)</b>									
1	ባለድርሻ አካላትን በማካተት የተቀረጸ የተቋሙ ራዕይ ፣ ተልእኮ እና እሴት							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ/ሰልጣኞች፣ አሰልጣኞች፣ አስተዳደር ሰራተኞች ጋር በመወያየትና ኮሌጁ ራዕይ ፣ ተልእኮ እና እሴትን በሚታይ ቦታ መለጠፉን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 7.2: ተቋሙ/ ኮሌጁ ያዘጋጀውን ራዕይ፣ ተልዕኮና እሴቶች ተገልጋዮችና አገልጋዮች እንዲያውቁት የማስረጃ ስራ ተሰርቷል፣ (0.5)</b>									
1	ራዕይና ተልእኮ ለተገልጋዮችና ለአገልጋይ እንዲያውቁት የተሰሩ ስራዎች							<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞችን ማወያየትና መጠየቅ</li> <li>አሰልጣኝና ደ/ሰጪ ሰራተኞችን ማወያየትና መጠየቅ</li> <li>ለማስረጃ የተሰሩ ስራዎች መረጃዎችና ብሮሽሮች</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 8: የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ አሳታፊ ትኩረት የሚሰጣቸው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስክ (Distinctive area of competency) እና ተቋማዊ ልማት እቅድ (Institutional Development Plan) አዘጋጅቷል (2%)</b>									
<b>አመልካች 8.1 : ቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋሙ / ኮሌጁ ቅድሚያ ትኩረት በሚሰጣቸው የኢንዱስትሪው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስኮችን ባለድርሻ አካላትን በማሳተፍ ለይቷል(1%)</b>									
1	ተቋሙ አሳታፊ ትኩረት የሚሰጣቸው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስክ (Distinctive area of competency) ባለድርሻ አካላት በማሳተፍ ስለመለየቱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ አሳታፊ ትኩረት የሚሰጣቸው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስክ (Distinctive area of competency) የሰነድን ከባለድርሻ አካላት ጋር የለየበት ሰነድ</li> </ul>	

አማካይ								
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
<b>አመልካች 8.2 ቱክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠና ተቋማዊ ልማት እቅድ ፣ የ5 ዓመት ግልፅና ተደራሽ የሆነ ስትራቴጂያዊ እና ዓመታዊ ዕቅዶች የሚመለከታቸውን ባለድርሻ አካላት በማሳተፍ አዘጋጅቷል (1%)</b>								
1	ተቋሙ አሳታፊ ትኩረት የሚሰጣቸው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስክ (Distinctive area of competency) እና ተቋማዊ ልማት እቅድ (Institutional Development Plan) እቅድን ባለድርሻ አካላትን በማሳተፍ አቅዷል						<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ አሳታፊ ትኩረት የሚሰጣቸው የሰው ሀይል ፍላጎት መሰረት የትኩረት መስክ (Distinctive area of competency) እና የተቋማዊ ልማት እቅድ (Institutional Development Plan) ሰነድ</li> <li>ሰነድ በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>ከግብዓት አንጻር ድምር ውጤት</b>								
<b>የሂደት ስታንዳርዶች /40%/</b>								
<b>ስታንዳርድ 9. የሰልጣኞች የቅበላ ምጣኔ እና ውጤት ተኮር ስልጠና ተሳትፎ ጎልብቷል (5%)</b>								
<b>አመልካች 9.1: ተቋሙ የበጀት ዓመቱን የአዲስ ሰልጣኞች ቅበላ ዕቅዱን አሳክቷል(1%)</b>								
1	ተቋሙ የበጀት ዓመቱን የቅበላ እቅድ ስለማሳካቱ						<ul style="list-style-type: none"> <li>የበጀት ዓመቱን የቅበላ እቅድና የተመዘገቡ ሰልጣኞችን የሚያሳይ ሰነድ</li> <li>የክንውን ሪፖርት በመመልከት</li> </ul>	
<b>አመልካች 9.2 ተቋሙ ከደረጃ ወደ ደረጃ ተሸጋጋሪ ሰልጣኞችን ዕቅድ አሳክቷል (0.5%)</b>								
1	ተቋሙ/ኮሌጁ/ የበጀት ዓመቱን ከደረጃ ወደ ደረጃ የሚሸጋገሩ ሰልጣኞች እቅድ ስለማሳካቱ						<ul style="list-style-type: none"> <li>የበጀት ዓመቱን ከደረጃ ወደ ደረጃ የሚሸጋገሩ ሰልጣኞችን የቅበላ እቅድና የተመዘገቡ ሰልጣኞችን የሚያሳይ ሰነድ</li> <li>የክንውን ሪፖርት በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 9.3 ተቋሙ የሰልጣኞችን ቅበላ ጾታዊ ምጣኔ እቅዱን አሳክቷል (0.5%)</b>								
1	የተቋሙ ሰልጣኞች ቅበላ ወቅት ጾታዊ ምጣኔ እቅዱን						<ul style="list-style-type: none"> <li>የቅበላ እቅድ</li> </ul>	



አካቷል (2%)							
1	የተዘጋጀው የስልጠና እቅድ (Session Plan) ዓላማ፣ ይዘት የስነ ማሰልጠን ዘዴን ማካተቱ፤						<ul style="list-style-type: none"> <li>የተዘጋጀ የስልጠና እቅድ (Session Plan)</li> </ul>
<b>አማካይ</b>							
አመልካች 10.2 አሰልጣኞች ወርክሾፖችን ለስልጠናው አስፈላጊ በሆኑ የስምንት ወርክሾፕ አደረጃጀት/Eight Work Station/ በአግባቡ የተደራጀ ስመሆኑ (1%)							
1	አሰልጣኞች በካሪኩለሙ ላይ የተቀመጡ አስፈላጊ የሆኑ የስልጠና መሳሪያዎችን ለስልጠናው መጠቀማቸው፤						<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞች፣ ከአሰልጣኞች እና ከዲኖች ጋር በመወያየት</li> <li>በካሪኩለሙ ላይ የተቀመጡ አስፈላጊ የሆኑ የስልጠና መሳሪያዎችን በወርክ ሾፕ ምልክታ በማድረግ</li> </ul>
<b>አማካይ</b>							
አመልካች 10.3 በየሙያ ዘርፉ በቂ የስልጠና መሳሪያዎች ግብአት በመጠቀም ጥቅም ላይ አውለዋል (0.5%)							
1	አሰልጣኞች የሚያሰለጥኑትን ስልጠና በዘመናዊ ቴክኖሎጂ በመጠቀም መስጠታቸው						<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞች፣ ከአሰልጣኞች እና ተቋም መሪ ጋር በመወያየት</li> <li>በወርክ ሾፕ ምልክታ</li> </ul>
<b>አማካይ</b>							
አመልካች 10.4 አሰልጣኞች የሚያሰለጥኑትን ስልጠና በዘመናዊ ቴክኖሎጂ (ቪዲዮ፣ ኮምፒውተር ... ወዘተ) በመጠቀም አሰልጥነዋል (0.5%)							
1	አሰልጣኞች የሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት ለይተዋል						<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞች፣ ከአሰልጣኞች እና ከዲኖች ጋር በመወያየት</li> <li>የክህሎት ክፍተት የተለየበት ሰነድ በማየት</li> </ul>
2	በተለየዉ የክህሎት ክፍተት መሰረት ስልጠና በመስጠት ክፍተቱን ሞልተዋል						<ul style="list-style-type: none"> <li>ስልጠናዉ የተሰጠበት አቴንዳንስ</li> <li>አሰልጣኞች ጋር በመወያየት</li> </ul>
አመልካች 10.5 አሰልጣኞች የሰልጣኞቻቸውን የስልጠና ብቃት እንዲያሻሽሉ የክህሎት ክፍተት ስልጠና በመስጠት እገዛ አድርገዋል (1%)							
1	አሰልጣኞች የሰልጣኞችን የክህሎት ክፍተት ለይተዋል						<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞች፣ ከአሰልጣኞች እና ከዲኖች ጋር በመወያየት</li> <li>የክህሎት ክፍተት የተለየበት ሰነድ በማየት</li> </ul>
2	በተለየዉ የክህሎት ክፍተት መሰረት ስልጠና በመስጠት ክፍተቱን ሞልተዋል						<ul style="list-style-type: none"> <li>ስልጠናዉ የተሰጠበት አቴንዳንስ</li> <li>አሰልጣኞች ጋር በመወያየት</li> </ul>
<b>አማካይ</b>							

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
<b>ስታንዳርድ 11. የተቋሙ አመራርና አሰልጣኝ ለሁሉም ሰልጣኞች ተስማሚና ዘመናዊ የስነ ማሰልጠን ዘዴዎችን በመጠቀማቸው የሁሉም ሰልጣኞች የስልጠና ተሳትፎ ጎልብቷል (5%)</b>								
<b>አመልካች 11.1 አሰልጣኞች በስልጠና ውስጥ ያሉ ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦችን ለሰልጣኞች በግልጽ አብራርተው ያቀርባሉ (1.75%)</b>								
1	አሰልጣኞች በስልጠና ውስጥ ያሉ ቁልፍ ጽንሰ ሃሳቦች በsession plan ላይ ግልጽ በሆነ መልኩ ማቅረባቸው						<ul style="list-style-type: none"> <li>• አሰልጣኞች ጋር በመወያየት</li> <li>• የስልጠና ቦታ ተገኝቶ session plan በማየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 11.2 አሰልጣኞች ሰልጣኞች በስልጠናቸው ባገኙት ክህሎት ቴክኖሎጂዎችን በመቅዳት፣ በማሻሻል እና በመፍጠር የማህበረሰቡን እና የራሳቸውን ችግሮችን መፍታት እንዲችሉ ልዩ ልዩ አሳታፊ ዘዴዎችን ተጠቅመዋል(0.5%)</b>								
1	ችግሮችን መፍታት እንዲችሉ ልዩ ልዩ አሳታፊ ዘዴዎችን የተጠቀሙባቸው አደረጃጀት መረጃ						<ul style="list-style-type: none"> <li>• አሰልጣኞችና አሰልጣኞች ጋር በመወያየትና መረጃ በማየት</li> <li>• የስልጠና ቦታ ተገኝቶ በማየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 11.3 : የተቋሙ / የኮሌጁ አመራር ዘመናዊ ውጤት ተኮር የስነ ማሰልጠን ዘዴ እንዲተገበር ምቹ ሁኔታዎችን ፈጥሯል (0.5%)</b>								
1	አሰልጣኞች ውጤት ተኮር የማሰልጠን ስነ ዘዴ ስለመጠቀሙ						<ul style="list-style-type: none"> <li>• በ session plan በማየት ፣</li> <li>• የስልጠና ቦታ ተገኝቶ በማየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 11.4 አሰልጣኞች ሰልጣኞችን እንደ አስፈላጊነቱ በቡድን እና በግል ስልጠናቸውን እንዲከታተሉ አድርገዋል (0.5%)</b>								
1	አሰልጣኞች ሰልጣኞችን በግል ወይም በቡድን በማድራጀት ውጤት ተኮር ስልጠና ስለመስጠታቸው						<ul style="list-style-type: none"> <li>• የተደራጁበትን ሰነድ ማየት</li> <li>• አሰልጣኞች ጋር በመወያየት</li> <li>• የስልጠና ቦታ ተገኝቶ በማየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 11.5 አሰልጣኞች ለሴት ሰልጣኞች ልዩ ድጋፍ ሰጥተዋል (0.25%)</b>								
1	በአሰልጣኞች ለሴት ሰልጣኞች የተደረገ ልዩ እገዛ ስለመኖሩ						<ul style="list-style-type: none"> <li>• ሴት ሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>• ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>								
<b>አመልካች 11.6 አሰልጣኞች ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች ድጋፍ ሰጥተዋል (0.5%)</b>								
1	በአሰልጣኞች ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች የተደረገ ልዩ ድጋፍ ስለማድረጋቸው						<ul style="list-style-type: none"> <li>• ልዩ ፍላጎት ያላቸውን ሰልጣኞች የተለዩበት ሰነድ በመመልከት</li> <li>• የተቋም መሪ፣ አሰልጣኞችና ሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>• ድጋፍና ክትትል የተደረገበትን ሰነድ</li> </ul>	

							በመመልከት	
አማካይ								
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
<b>አመልካች 11:7 ተቋሙ የውጤት ተኮር ትምህርትና ስልጠናን ችግር ለመፍታት የተግባር ጥናትና ምርምር አካሂዷል (1%)</b>								
1	በተቋሙ የተካሄደ የተግባር ጥናትና ምርምር ስለመካሄዱ						<ul style="list-style-type: none"> <li>የተካሄደ ጥናትና ምርምር ሰነድ</li> </ul>	
<b>ስታንዳርድ 12. ለአዲስ ጀማሪ አሰልጣኝ የሙያ ትውውቅ (induction Course) እና የስነ ማሰልጠን ዘዴ ተሰጥቷል (1.5%)</b>								
<b>አመልካች 12.1 አዲስ ጀማሪ አሰልጣኞች መሪ አሰልጣኝ ተመድበውላቸው የሙያ ትውውቅ መርሃ ግብር/Induction Course/ አጠናቀዋል(0.5%)</b>								
1	የሙያ ትውውቅ መርሃ ግብር/Induction Course/ አዳዲስ ሰተቀጠሩ አሰልጣኞች ስለመደረጉ						<ul style="list-style-type: none"> <li>መረጃዎችን በመመልከት (አቴንዳስ ,TOR,)</li> <li>አዲስ የተቀጠሩ አሰልጣኞችንና የተቋሙ/የኮሌጁን ዲን በማወያየት</li> </ul>	
አማካይ								
<b>አመልካች 12.2 ለአዲስ ጀማሪ አሰልጣኞች የማሰልጠን ስነ ዘዴ (training methodology) ተሰጥቷል (1%)</b>								
1	የማሰልጠን ስነ ዘዴ (training methodology) አዳዲስ ለሚቀጠሩ አሰልጣኞች ስለመሰጠቱ።						<ul style="list-style-type: none"> <li>አዳዲስ የተቀጠሩ አሰልጣኞች የማሰልጠን ስነ ዘዴ (training methodology) መውሰዳቸውን የሚያሳይ መረጃ (ሰርትፍኬት፣ አቴንዳስ ,TOR)</li> <li>አዲስ የተቀጠሩ አሰልጣኞችንና የተቋሙ/የኮሌጁን ዲን በማወያየት</li> </ul>	
አማካይ								
<b>ስታንዳርድ 13. ሥርዓተ ስልጠናው ትርጉም ያለው፣ አሳታፊ እና የሰልጣኞችን የስልጠና ሙያ ደረጃና (EOS) ፍላጎቶችን ያገናዘበ መሆኑን አሰልጣኞች ይገመግማሉ፣ ግብረ መልስ ይሰጣሉ (3.5%)</b>								
<b>አመልካች 13.1: አሰልጣኞች በሥራ ላይ ያለውን ሥርዓተ ስልጠና ጠንቅቀው ያውቃሉ (0.5%)</b>								
1	አሰልጣኞች በስርአተ ስልጠና መሳሪያዎች ላይ ግንዛቤ የተፈጠረላቸው ስለመሆኑ						<ul style="list-style-type: none"> <li>(አቴንዳስ ,TOR) እና ሌሎች ሰነዶችን በመመልከት</li> <li>አሰልጣኞችን በማወያየት</li> </ul>	
አማካይ								
<b>አመልካች 13.2: አሰልጣኞች የሚያሰለጥኑት ስልጠና በአገር አቀፍ ሙያ ደረጃዎች (EOS) መሰረት የተዘጋጀ ነው (2%)</b>								

1	የሚሰጠው ስልጠና የአገር አቀፍ ሙያ ደረጃዎች (EOS) መሰረት ያደረገ ስለመሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ስልጠና ክፍል በመገኘት ሀገርአቀፍ ሙያ ደረጃዎች (EOS) እና ሥርዓተ ስልጠናውን ማናበብ</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>አመልካች 13.3: የስርአተ ስልጠና መሳሪያዎች አሳታፊና ክሰልጣኞች የስልጠና ደረጃና ፍላጎቶች ጋር የተገናዘቡ ስለመሆናቸው ግብረ መልስ ተሰጥቶባቸዋል (1%)</b>									
1	የስርአተ ስልጠና መሳሪያዎቹ ክሰልጣኞች የስልጠና ደረጃና ፍላጎቶች ጋር የተገናዘበ ስለመሆኑ የተሰጠ ግብረ መልስ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞችን፣ አሰልጣኞችን፣ የተቋም መሪዎች እና የስልጠና ጥራት አስተባባሪዎችን በማወያየት</li> <li>ስልጠና ክፍል በመገኘት ምልክታ በማድረግ</li> <li>በአሰልጣኞች የተዘጋጀ ግብረ መልስ</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 14: ሰልጣኞች በትክክል ተመዝነዋል፣ አስፈላጊው ግብረ መልስ ተሰጥቷቸዋል (7%)</b>									
<b>አመልካች 14.1 : በተቋሙ/ኮሌጁ ውስጥ ተከታታይ ምዘና (Formative assesment, summative assesment) ተሰጥቷል (1.5%)</b>									
1	ተከታታይ ምዘና (Formative assesment, summative assesment) ስለመሰጠቱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>በየ Learning outcome, unit of competency መሰረት የተዘጋጁና የታረሙ መረጃዎችን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 14.2 በተቋሙ/ኮሌጁ ውስጥ የሚዘጋጅ የሙያ ብቃት ምዘና (Institutional Assesment) ሙያ ደረጃዎችን (EOS) መሰረት ያደረገ በቢጋር /Table of Specifications/ የተዘጋጀ ነው (1.5%)</b>									
1	ሙያ ደረጃዎችን (EOS) መሰረት ያደረገ በቢጋር /Table of Specifications/ የተዘጋጀ የሙያ ብቃት ምዘና (Institutional Assesment)							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተዘጋጁና የታረሙ ተቋማዊ የሙያ ብቃት ምዘና (Institutional Assesment) መረጃዎችን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 14.3 ሰልጣኞች ብሄራዊ የሙያ ብቃት ምዘና (National Assesment) ይመዘናሉ (3%)</b>									
1	ሰልጣኞች ብሄራዊ የሙያ ብቃት ምዘና (National Assesment)							<ul style="list-style-type: none"> <li>ለሙያ ብቃት ምዘና የተላኩ</li> </ul>	

	ስለመመዘናቸው							ደብዳቤዎችን እና የምዘና ወጤቶችን በፊደል ለውጥ በየገጽ ስልጣኝ የምዘና ወጤት እስከደረሱበት ደረጃ መኖሩን በማየት	
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>አመልካች 14.4 አሰልጣኞች የሰልጣኞች የክህሎት ክፍተት መሻሻሉን አረጋግጠዋል (1%)</b>									
1	የሰልጣኞች የክህሎት ክፍተት መቀረፍ፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተለየ የክህሎት ክፍተቶችንና የተሞላበትን እንዲሁም የተገኘውን ወጤት ማስረጃ ሰነድ በማየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 15. የተቋሙ አመራር የልዩ ልዩ አደረጃጀት ተጠሪዎች ያቀደቸው እቅዶች በተያዘላቸው ጊዜ፣ ጥራትና መጠን መሰረት መፈጸማቸውን ይከታተላሉ (2%)</b>									
<b>አመልካች 15.1: የማሰልጠኛ ተቋሙ ለአሰልጣኞች በተከታታይ የሙያ ማሻሻያ መርሃ ግብር የተዘረጉ ስልጠናዎችን አፈፃፀማቸውንና መሻሻል ያለባቸውን ጉዳዮች እየለየ ይከታተላል፤ ድጋፍ ይሰጣል (1%)</b>									
1	ተቋሙ ለአሰልጣኞች ያለባቸውን የክህሎት ክፍተት እየለየ ስልጠና ይሰጣል							<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰነዶችን በመመልከት</li> <li>አሰልጣኞችን በማወያየት፤</li> <li>የተለየ የአሰልጣኞች የክህሎት ክፍተት ሰነዶችን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ምዘና ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>አመልካች 15.2 ተቋሙ / ኮሌጁ የተሻለ አፈጻጸም ያስመዘገቡ አካላትን ያበረታታል፤ ዕውቅና ይሰጣል (1%)</b>									
1	የተሻለ አፈጻጸም ላስመዘገቡ የተቋሙ/ኮሌጁ ሰራተኞች የተሰጠ እውቅና							<ul style="list-style-type: none"> <li>እውቅና መስጠቱን የሚያሳይ ሰነድ</li> <li>የተቋሙን ማህበረሰብ ማወያየት</li> </ul>	

**ስታንዳርድ 16. ተቋሙ የሰው ፣ የገንዘብ እና የንብረት ሃብት አጠቃቀም ስርአት ዘርግቶ ተግባራዊ አድርጓል (3%)**

**አመልካች 16.1 ተቋሙ የመረጃ አሰባሰብ፣ አያያዝ እና አጠቃቀም ሥርዓት ዘርግቶ ተግባራዊ አድርጓል (0.25%)**



1	ተቋሙ የመረጃ አሰባሰብ፣ አያያዝ እና አጠቃቀም ሥርዓት ስለመዘርጋቱና ተግባራዊ ስለማድረግ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ መሪ እና አሰልጣኞችን በማወያየት፤</li> <li>የፋይናንስ ሰነዶችን በመመልከት፤</li> </ul>
---	--	--	--	--	--	--	--	--

**አማካይ**

**አመልካች 16.2 በተቋሙ / በኮሌጁ በስልጠና ላይ ያሉና አጠናቃቂ ሰልጣኞች መረጃ በአግባቡ ተደራጅቶ ተይዟል(1%)**

1	በተቋሙ ስልጠናቸውን ያጠናቀቁ ሰልጣኞች መረጃ በአግባቡ ተደራጅቶ ስለመያዙ፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>ስልጠናቸውን ያጠናቀቁ ሰልጣኞች በየ ስልጠና ዓመቱና የስልጠና ዘርፉ የተደራጀ መረጃ፤</li> <li>የሚመለከታቸውን በማወያየት</li> </ul>
---	---	--	--	--	--	--	--	---

**አማካይ**

**አመልካች 16.3 የተቋሙ አሰልጣኞች በሰለጠኑበት የስልጠና ዘርፍ ተመድበው ያሰለጥናሉ(0.25%)**

1	አሰልጣኞች ስልጠና የሚሰጡት በሰለጠኑበት የሙያ ዘርፍ ስለመሆኑ							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ መሪ እና አሰልጣኞችንና ሰልጣኞችን በማወያየት፤</li> <li>የአሰልጣኞችን ፕሮፋይል በመመልከት</li> </ul>
---	---	--	--	--	--	--	--	---

**አማካይ**

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		

**አመልካች 16.4 የተቋሙ መሪ እና የአስተዳደር ሰራተኞች በሰለጠኑበት የሙያ መስክ ተመድበው ይሰራሉ (0.25%)**

1	የተቋሙ መሪ እና የአስተዳደር ሰራተኞች በሰለጠኑበት የሙያ መስክ ተመድበው እየሰሩ ስለመሆኑ፤							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ መሪ አስተዳደር ሰራተኞችን በማወያየት፤</li> <li>የአስተዳደር ሰራተኞችን ፕሮፋይል በመመልከት</li> </ul>
---	--	--	--	--	--	--	--	--

**አማካይ**

**አመልካች 16.5 በተቋሙ ያሉ ህንፃዎች፣ ፋሲሊቲዎች ፣ የስልጠና ማቴሪያሎች እና ተጨማሪ ግብዓቶች በአግባቡ ጥቅም ላይ ውለዋል(0.75%)**

1	ህንፃዎች፣ ፋሲሊቲዎች ፣ የስልጠና ማቴሪያሎች እና ተጨማሪ ግብዓቶች በአግባቡ ጥቅም ላይ ስለመዋላቸው							<ul style="list-style-type: none"> <li>ህንፃዎችንና ወርክሾፖችን በመመልከት</li> <li>ገቢ ወጪ ሰነዶች በመመልከት</li> </ul>
---	---	--	--	--	--	--	--	---

**አማካይ**

**አመልካች 16.6 የተቋሙ በጀት ቅድሚያ ለተሰጣቸው የተቋሙ ልማት እቅድ (IDP) ላይ በተቀመጡና አግባብነት ያላቸው አካላት በወሰኑት መሠረት በተገቢ መንገድ ሥራ ላይ ውሏል (0.5%)**

1	የተቋሙ በጀት ቅድሚያ ለተሰጣቸው ተግባራት በተገቢው							<ul style="list-style-type: none"> <li>ቅድሚያ የተሰጣቸው</li> </ul>
---	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	---

	መንገድ ስራ ላይ ስለመዋሉ፤							ዕቅዶችንና የዕቅድ ክንውኖችን በማየት	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 17. ተቋሙ ትብብር ስልጠናን ከኢንተርፕራይዞች /ከኢንዱስትሪ በመተሳሰር ተግባራዊ አድርጓል (4%)</b>									
<b>አመልካች 17.1 ተቋሙ/ኮሌጁ ከኢንተርፕራይዞች /ከኢንዱስትሪ ጋር የጋራ የትብብር ስልጠና እቅድና የጋራ ስምምነት ሰነድ አዘጋጅቷል (2%)</b>									
1	ተቋሙ/ኮሌጁ ከኢንተርፕራይዞች /ከኢንዱስትሪ ጋር የጋራ የትብብር ስልጠና እቅድ ስለማቀዱ							• በጋራ የታቀደ እቅድ	
2	ተቋሙ ከኢንተርፕራይዞች /ከኢንዱስትሪ ጋር የጋራ ስምምነት ሰነድ ስለመፈራረሙ							• የጋራ ስምምነት ሰነድ	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 17.2 በጋራ እቅዱ መሰረት ሰልጣኞች በየብቃት አሀዱ የትብብር ስልጠና ወስደዋል (1%)</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
1	ሰልጣኞች በጋራ እቅዱ መሰረት በየብቃት አሀዱ የትብብር ስልጠና ስለመውሰዳቸው						• የትብብር ስልጠና መረጃ(የተላኩበት ደብዳቤ፣አቴንዳንስ) ውጤት • ሰልጣኞችንና አሰልጣኞችን በማወያየት		
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 17.3 ሰልጣኞች በኢንተርፕራይዞች /በኢንዱስትሪ ውስጥ በወሰዱት ጥራቱን በጠበቀ ትብብር ስልጠና ብቁ፣ተወዳዳሪና የስራ-ተነሳሽነት ያላቸው ሆነዋል (1%)</b>									
1	ስሰልጣኞች በወሰዱት የትብብር ስልጠና ብቁ፣ተወዳዳሪና የስራ-ተነሳሽነት ያላቸው መሆናቸውን፤						• የትብብር ስልጠና መረጃና ውጤት • የኢንተርፕራይዝ ግብረ መልስ በመመልከት • ሰልጣኞችን ፣ አሰልጣኞችን በማወያየት		
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 18 ሰልጣኞች በሙያዊ ስነ ምግባር የታነጹ፣ መልካም እሴቶችና ባህልን የተላበሱ፣ አካባቢን የመንከባከብ ሃላፊነት የሚሰማቸው መሆኑን በተግባር ተረጋግጧል (2%)</b>									
<b>አመልካች 18.1 ሰልጣኞች በስነ ምግባር የታነጹ፣ የተቋሙን/ የኮሌጁን ማህበረሰብ የሚያከብሩ፣ እርስ በርስ የሚከባበሩና የሚተጋገዙ ሆነዋል</b>									

**(0.25%)**

1	ሰልጣኞች በስነ ምግባር ስለመታነጻቸው፣ (ከ400 ሰዓት በላይ /nominal time/)							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋ ሙ መሪ ፣ ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የሰልጠና ሙያዊ የሚጠይቀውን የደንብ ልብስ መልበሳቸውን በመመልከት</li> <li>የተደረገ የባህሪ ለውጥ የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>	
2	ሰልጣኞች የተቋሙን ማህበረሰብ ስለማክበራቸው፣ (ከ400 ሰዓት በላይ /nominal time/)							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋሙ መሪና አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የተደረገ የባህሪ ለውጥ የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>	
3	ሰልጣኞች እርስ በርስ የሚከባበሩና የሚተጋገቡ ስለመሆናቸው፣(ከ400 ሰዓት በላይ /nominal time/)							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋ ሙ መሪ ፣ ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>በወርክሾፕ ውስጥ ምልክታ በማድረግ</li> <li>የተደረገ የባህሪ ለውጥ የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 18.2 ሰልጣኞች የተቋሙን ንብረት ተንከባክበዋል (0.25%)**

1	ሰልጣኞች የተቋሙን ንብረት ስለመንከባከባቸው							<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋ ሙ መሪ ፣ ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>በወርክሾፕና ተቋሙን አጠቃላይ ንብረት ምልክታ በማድረግ</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 18.3 ሰልጣኞች የተቋሙን እሴቶች፣ደንበኞች ፣ መመሪያዎችንና የደህንነት መጠበቂያዎችን (OHS) አውቀው ስራ ላይ በማዋል ተጨባጭ ውጤት አስገኝተዋል። (0.5%)**

ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ
			1	2	3	4		
1	ሰልጣኞች የተቋሙን እሴቶች፣ደንበኞች ፣ መመሪያዎችንና የደህንነት መጠበቂያዎችን (OHS) ስለመጠቀማቸው።						<ul style="list-style-type: none"> <li>በወርክሾፕ ውስጥ ምልክታ በማድረግ</li> <li>ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የስራው የሚጠይቀውን የደንብ ልብስ መልበሳቸውን በመመልከት</li> </ul>	

**አመልካች 18.4 በተቋሙ ሰልጣኞች መካከል የመቻቻልና ልዩነትን በውይይት የመፍታት ባህል ዳብሯል (0.25%)**

1								<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋ ሙ መሪ ፣ ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> </ul>	
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

	በሰልጣኞች መካከል የመቻቻልና ልዩነትን በውይይት የመፍታት ባህል ስለመጻፍ							<ul style="list-style-type: none"> <li>• በምልክታ</li> <li>• የተደረገ የዳሰሳ ጥናት</li> <li>• በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 18.5 ሰልጣኞች ተቋማቸውንና /ኮሌጃቸውን አካባቢያቸውን አረንጓዴ ልማት (Green Tvet) እና የኤች አይቪ/ኤድስ መከላከልና የስነ ተዋልዶ ግንዛቤያቸውን አሳድገው መከላከልን ተግባራዊ አድርገዋል (0.75%)</b>									
1	ሰልጣኞች የተቋማቸውንና / የኮሌጃቸውን አካባቢ አረንጓዴ ልማት (Green Tvet) ስለመተግበራቸው							<ul style="list-style-type: none"> <li>• በዕቅድ ውስጥ ስለመካተቱ</li> <li>• ምድረ ግቢውን በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>ስታንዳርድ 19 :-ተቋሙ በውስጥ ጥራት አዲት የስልጠና ጥራት አረጋግጧል (2%)</b>									
<b>አመልካች 19.1 ተቋሙ የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ አቋቁሟል (0.25%)</b>									
1	የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ ስለመቋቋሙ							<ul style="list-style-type: none"> <li>• የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ በመመሪያው መሰራት ስለመቋቋሙ የሚያስረዳ ሰነድ በማየት</li> <li>• የተቋሙ መሪና ሰልጣኞችን በማወያየት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 19.2 ተቋሙ የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ እቅድ አዘጋጅቷል (0.25%)</b>									
1	የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ እቅድ ስለመዘጋጀቱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>• የተዘጋጀ የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ እቅድ</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
<b>አመልካች 19.3 ተቋሙ በእቅዱ መሰረት የውስጥ ጥራት አዲት ተደርጓል (1.5%)</b>									
1	የውስጥ ጥራት አዲት በተቋሙ ስለመሰራቱ							<ul style="list-style-type: none"> <li>• የተሟላ የውስጥ ጥራት አዲት ኮሚቴ ፔክሊስትና ሪፖርት በመመልከት</li> </ul>	
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>ከሂደት አንጻር ድምር ውጤት</b>									
<b>የውጤት ስታንዳርዶች /40%/</b>									
<b>ስታንዳርድ 20:- ተቋሙ/ ኮሌጁ በከተማ ደረጃ የተቀመጠውን የቴክኒክና ሙያ ትምህርትና ስልጠናተሳትፎና ስትራቴጂካዎችን አሳክቷል (20%)</b>									

**አመልካች 20.1 በተቋሙ / በኮሌጁ አካባቢ የሚገኙ ህብረተሰብ በመደበኛ እና በኢመደበኛ የስልጠና መርሀ ግብር ተጠቃሚ እንዲሆኑ ተደርጓል (5%)**

1	በተቋሙ አካባቢ የሚገኙ ህብረተሰብ በኢመደበኛ የስልጠና መርሀ ግብር ተጠቃሚ እንዲሆኑ ስለመደረጉ፤							• በኢመደበኛ የስልጠና መርሀ ግብር የሰልጠኑትን የሚያሳይ ሰነድ	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 20.2 ተቋሙ / ኮሌጁ አሰልጣኖች ብቁ ከአደረጋቸው ሰልጣኞች ውስጥ የስራ ትስስር እቅዱን አሳክቷል (15%)**

1	ተቋሙ የሰልጣኞችን የስራ ትስስር እቅዱን ስለማሳካቱ							• ስልጠናቸውን ያጠናቀቁና የስራ ትስስር የተደረገላቸው ሰልጣኞችን የሚያሳይ ሰነድ በማየት • የአፈጻጸም ሪፖርት	
<b>አማካይ</b>									

**ስታንዳርድ 21:- ተቋሙ / ኮሌጁ በተቋማዊ ምዘና (Institutional Assesment) እና በብሄራዊ የብቃት ምዘና (National Assesment) ያስመዘገበው ውጤት በየዓመቱ ሲነፃፀር ተሻሽሏል (15%)**

**አመልካች 21.1 ሁሉም ሰልጣኞች በተቋም/ በኮሌጅ ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ሆኗል (4%)**

1	ሁሉም ሰልጣኞች በተቋም ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ስለመሆናቸው							• የሰልጣኞች የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤትን የሚያሳይ ሰነድ	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 21.2 ተቋሙ ለሁሉም ሴት ሰልጣኞች ባደረገው ልዩ ድጋፍ በተቋም ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ሆኗል፤ (1%)**

1	ሁሉም ሴት ሰልጣኞች በተቋም ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ስለመሆናቸው							• የሴት ሰልጣኞችን የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤትን የሚያሳይ ሰነድ	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 21.3 ተቋሙ ልዩ ፍላጎት ላላቸው ሰልጣኞች ባደረገው ልዩ ድጋፍ በተቋም ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ሆኗል (1%)**

1	ልዩ ፍላጎት ያላቸው ሰልጣኞች በተቋም ውስጥ ምዘና (Institutional Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ስለመሆናቸው							• ልዩ ፍላጎት ያላቸውን ሰልጣኞች የተቋም ውስጥ ምዘና ውጤትን የሚያሳይ ሰነድ	
<b>አማካይ</b>									

**አመልካች 21.4 ሰልጣኞች በብሄራዊ መ.ያ ብቃት ምዘና (National occupational Competency Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ሆኗል (9%)**

አማካይ		1	2	3	4	
1	ሰልጣኞች የብሄራዊ የብቃት ምዘና (National Assesment) ውጤታቸው ብቁ (Competent) ስለመሆናቸው					<ul style="list-style-type: none"> <li>የሰልጣኞች የብሄራዊ ምዘና ውጤትን የሚያሳይ ሰነድ</li> </ul>
አማካይ						

**ስታንዳርድ 22 :- በተቋሙ/ኮሌጁ አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች መካከል ጥሩ ተግባራት እና መስተጋብር ተፈጥሯል፣ ኪራይ ሰብሳቢነትን የመታገልና የተጠያቂነት ስሜት ዳብሯል (2%)**

**አመልካች 22.1 የተቋሙ/ኮሌጁ አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች ሰልጣኞችን የሚያከብሩና ተግባቢ በመሆናቸው የሰልጣኞችን የስልጠና ፍላጎትን በማሳልበት የሰልጣኞችን እርካታ አሳድገዋል። (0.5%)**

1	የተቋሙ አሰልጣኞች፣ ሰልጣኞችን የሚያከብሩና ተግባቢ በመሆናቸው የሰልጣኞች የስልጠና ፍላጎትን አሳድገዋል					<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞችንና ፣አሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>
2	የተቋሙ፣አመራር ሰልጣኞችን የሚያከብሩና ተግባቢ በመሆናቸው የሰልጣኞች የስልጠና ፍላጎትን አሳድገዋል፣ (0.5%)					<ul style="list-style-type: none"> <li>የተቋም መሪና ሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>
3	የተቋሙ አስተዳደር ሰራተኞች ሰልጣኞችን የሚያከብሩና ተግባቢ በመሆናቸው የሰልጣኞች የስልጠና ፍላጎትን አሳድገዋል፣					<ul style="list-style-type: none"> <li>ሰልጣኞችን በማወያየት</li> <li>የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>
አማካይ						

**አመልካች 22.2 የተቋሙ/ኮሌጁ አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች መካከል ጤናማ የሥራ ግንኙነትና በትብብር የመስራት ባህል በመዳበሩ የአሰልጣኞችና ድ/ሰጪዎች እርካታ ጨምሯል (0.5%)**

1	በተቋሙ አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች መካከል ጤናማ የሥራ ግንኙነት መኖሩን					<ul style="list-style-type: none"> <li>አስተዳደር፣ ሰራተኞችንና የተቋሙን መሪ በማወያየት</li> <li>የዳሰሳ ጥናት በመመልከት</li> </ul>
አማካይ						

**አመልካች 22.3 የተቋሙ አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከትና ተግባርን የሚታገሉና የሚያረጉ፣ በተጠያቂነት መንፈስ የሚሰሩ ሆነዋል (1%)**

1	አሰልጣኞች፣ አመራርና አስተዳደር ሰራተኞች የኪራይ ሰብሳቢነት አመለካከትና ተግባርን የሚታገሉና የሚያረጉ፣ በተጠያቂነት መንፈስ የሚሰሩ ስለመሆናቸው					<ul style="list-style-type: none"> <li>አሰልጣኞችን የተቋሙን መሪ ን በማወያየት</li> <li>ተጠያቂ የሆኑ ግለሰቦች</li> </ul>
---	--	--	--	--	--	---

								የሚያሳይ መረጃ	
<b>አማካይ</b>									
ተ.ቁ	መስፈርቶች	ብዛት	የአፈጻጸም ደረጃ				የመረጃ ምንጮች	መግለጫ	
			1	2	3	4			
<b>ስታንዳርድ 23 ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና ከአጋር ድርጅቶች ጋር ጠንካራ ግንኙነት በመፍጠሩ ለተቋሙ ድጋፍ አስገኝቷል (3%)</b>									
<b>አመልካች 23.1 ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና አጋር ድርጅቶች ጋር ጠንካራ ግንኙነት በመፍጠሩ የቴ/ሙያ ት/ስልጠና ስትራቴጂ እንዲሰርፅ አድርጓል (1.5%)</b>									
1	ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና አጋር ድርጅቶች ጋር ጠንካራ ግንኙነት ስለመፍጠሩ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና አጋር ድርጅቶች ጋር ግንኙነት መፍጠሩን የሚያሳይ ሰነድ</li> </ul>	
<b>አመልካች 23.2 ተቋሙ/ኮሌጁ ከትኩረት ዘርፍ መሪ መስሪያ ቤቶች ጋር በጋራ እቅድ በመመራቱ፣ ከአካባቢው ማህበረሰብና ከአጋር ድርጅቶች ጋር ተሳትፎ በመጨመሩ ተቋሙ/ኮሌጁን በባለቤትነት ስሜት የመምራት ልምድ ዳብሯል (1.5%)</b>									
1	ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና ከአጋር ድርጅቶች ጋር ተሳትፎ በመጨመሩ ተቋሙ/ኮሌጁን በባለቤትነት ስሜት የመምራት ልምድ ስለመዳበሩ							<ul style="list-style-type: none"> <li>ተቋሙ ከአካባቢው ማህበረሰብና አጋር ድርጅቶች ጋር ግንኙነት መፍጠሩን የሚያሳይ ሰነድ</li> </ul>	