

ቁጥር የቦ/ደ/ሀ/ገ/ሀ  
ቀን 05 ጥር 2001

የአስተዳደርና ልማት ምክርቤት  
ጅም ዩኒቨርሲቲ  
ጅ ማ፤

ጉዳይ፡- መመሪያን ስለመላክ፤

በጅም ዩኒቨርሲቲ የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሥራ ዘርፎች የሚሠሩ ሠራተኞች የድንገት ምረቃ የትምህርት ዕድል በሚከተሉት ሁኔታ ላይ ከዚህ ቀደም የተላለፈ መመሪያ ባለመኖሩ በአሠራር ላይ ችግር መግጠሙን ከሰው ኃይል አስተዳደርና ከባለጉዳዮች እየቀረበ ያለውን ጥያቄ በመንተራስ የዩኒቨርሲቲው የሥራ አመራር ኮሚቴ ተያይዞ የቀረበውን የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሰው ኃይል የድንገት ምረቃ የትምህርት ዕድል አስጣጥ መመሪያ ያወጣ በለሆነ በዩኒቨርሲቲው ሰው ኃይል ልማት ዕቅድ ላይ ተመሥርቶ የትምህርት ዕድል በመመሪያው መሠረት እየታየ እንዲሰጥ አስታውቃለሁ።

ግልባጭ፤

ለሰው ኃይል አስተዳደር መምሪያ  
ለጥላንና ፕሮግራም አገልግሎት  
ጅም ዩኒቨርሲቲ  
ጅ ማ፤



ከሠላምታ ጋር  
*[Handwritten signature]*

ከባ አርቤባ (ዶ/ር)  
ጅም ዩኒቨርሲቲ ፕሮግራም

*[Handwritten signature]*

*[Large handwritten signature and notes]*

የጅማ ዩኒቨርሲቲ አስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች  
የድገረ ምረቃ ትምህርት ዕድል አሰጣጥ መመሪያ



ጅማ ዩኒቨርሲቲ  
ጎዳር 2001 ዓ.ም.  
ጅ ማ፣

# 1. መግቢያ

የሰው ኃይል አንድ ድርጅት አለኝ ከሚላቸው ሀብቶች ሁሉ የተለየና ቀሪዎቹን ተቋማዊ ሀብቶች አዋሂዶ ለስኬት የሚያንቀሳቅስ ወግኝ ሀብት ነው። ይህን ሀብት በአግባቡ መያዝ፣ ማልማትና መጠቀም ውጤታማ የሆኑ ድርጅቶችን ውጤታማ ካልሆነ ይለያቸዋል። ከዚህ ግንዛቤ ሰመነላት ጅምር ዩኒቨርሲቲ የሰው ኃይል ሀብቱን ለማሰልጠንና ለማልማት የበኩሉን ጥረት ሲያደርግ ቆይቷል። ይህ ጥረት ግን በሚፈለገው ደረጃ ዕቅድና መመሪያን ተደግፎ እንዲካሄድ ማድረግ ዩኒቨርሲቲው ልያገኝ የሚገባውን ተቋማዊ ጠቀሜታ እንዲያገኝ ከማድረግም በላይ የትምህርትና ሥልጠና ዕድል አሰጣጡን ግልጽነት የተላበሰ እንዲሆን ስለሚያደርገው ሠራተኛው በአሠራሩ ላይ ያለውን እምነትና እርካታ ልያሳድገው ይችላል። እስካሁን በዩኒቨርሲቲው የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ዘርፍ የሚሠሩ ሠራተኞች የትምህርት ዕድል ተጠቃሚ እየሆኑ ቢሆንም የዕድሉ አሰጣጥ በተለይም በድንረምረቃ ደረጃ የተዘጋጀለት መመሪያ ባለመኖሩ በአፈፃፀም ላይ ችግር ሲያጋጥም ይታያል።

ይህንኑ ችግር ለመቅረፍ ከዚህ ቀጥሎ ያለው የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የድንረ ምረቃ ትምህርት /ማስተማር/ ዕድል አሰጣጥ መመሪያ ረቂቅ ለውይይትና ውሳኔ ቀርቧል።

1. ስያሜ:- ይህ መመሪያ 'የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የድንረ ምረቃ ትምህርት ዕድል አሰጣጥ መመሪያ' ተብሎ ልጠቀስ ይችላል።

## 2. ትርጓሜ:

2.1 የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች:- ማለት በጅምር ዩኒቨርሲቲ ውስጥ ከማስተማርና ምርምር ሥራዎች ውጭ ባሉ የሥራ ዘርፎች በቋሚነት ተቀጥረው በማገልገል ላይ ያሉ ሠራተኞችን የሚመለከት ነው።

2.2 ድንረ ምረቃ ትምህርት:- በዚህ መመሪያ ውስጥ የሚያመለክተው የማስተማር ድግሪ ትምህርትን ሲሆን እንደአስፈላጊነቱ ድንረ ምረቃ ዲፕሎማና ፒኤችዲንም ልያካትት ይችላል።

2.3 የድጋፍ ደብዳቤ:- ማለት የሠራተኛው የቅርብ አለቃና የአስተዳደርና ልማት ምክትል ንግድ/ደንበኞች ሠራተኛውን የሥራ አፈፃፀም፣ ሥነ ምግባርና የሥራ ምረቃ ትምህርት የመቀጠል ብቃትን አስመልክቶ የሚጸፉለት ምስጋና ደብዳቤ ነው።



3. መነሻ ሐሳብ

3.1 ቀጣይነት ያለው የትምህርትና ሥልጠና ዕድል መኖሩ ሠራተኛው የሥራ ብቃቱን እንዲያሳደግና ከወቅቱ ቴክኖሎጂ እንዲተዋወቅ በማድረግ ለዩኒቨርሲቲው ውጤታማነትና ለሥራው ስኬት አስተዋጽኦ ያደርጋል።

3.2 የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ዘርፍ ሰው ኃይል ብቃት ማሳደግ ለዩኒቨርሲቲው የማስተማር፣ የምርምርና ማገበራዊ አገልግሎት ተልዕኮዎች መሳካት ወሳኝ ሚና ስላለው እንደአካዳሚክ ዘርፍ ሠራተኞች ሁሉ ትኩረት ልሰጣቸው ይገባል።

3.3 የክፍተኛ ትምህርት ዕድል ጠቀሜታው ለሠራተኛና ለዩኒቨርሲቲው ቢሆንም በዩኒቨርሲቲው ስፖንሰር አድራጊነት ለሠራተኛው የሚሰጡ የድንረ ምረቃ ትምህርት ዕድሎች ግን ቀዳሚ በሆኑ የዩኒቨርሲቲው ፍላጎቶችና የሰው ኃይል ልማት ዕቅድ መሠረት ያደረጉ መሆን አለባቸው።

3.4 የክፍተኛ ትምህርት ዕድል ግልጽነትና ተጠያቂነት በተላበሰ አኳኋን መመሪያና ሥርዓት ተከትሎ እንዲፈጸም ማድረግ ለአገልግሎት አሰጣጥ ቅልጥፍና ለተገልጋዩ እርካታ ወሳኝ ነው።

4. የመመሪያው ዓላማ

የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የድንረ ምረቃ ትምህርት ዕድል አሰጣጥ መመሪያ ዓላማ ከአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች የሚቀርቡ የድንረ ምረቃ ትምህርት ዕድል ጥያቄዎችን ለማስተናገድ አሁን ያለውን የአሠራር ክፍተት በማስወገድ ግልጽና ወጥነት ያለው አሠራር በማስፈን አስተዳደሩ ወቅታዊና ፍትሃዊ ምላሽ ከሠራተኞች ለሚቀርቡ ጥያቄ መስጠት ለማስቻል ነው።

5. የድንረ ምረቃ ዕድል ተጠቃሚዎች መምረጫ ሥርዓት

- 5.1 ለድንረ ምረቃ ዕድል ለመወዳደር የሚያበቁ መመዘኛዎች(Eligibility Criteria)
  - ሀ/ የዩኒቨርሲቲው ቋሚ ሠራተኛ መሆን፤
  - ለ/ በቅድመ ምረቃ ድግሪ አራት ዓመትና ከዚያ በላይ ያገለገሉ፤
  - ሐ/ አሁን ያሉበት የሥራ ድርሻ ወይንም ቀጥሎ ያለውን እርከን በብቃት ለማከናወን የድንረ ምረቃ ድግሪ የሚጠይቅ መሆን፤
  - መ/ የሦስት ጊዜ የሥራ አፈፃፀም ምዘና ውጤት አማካይ ነጥብ ከ3.44 በላይ መሆን፤
  - ሠ/ አማካይ የቅድመ ምረቃ ነጥብ 2.00ና ከዚያ በላይ መሆን
  - ረ/ ከዩኒቨርሲቲው አስተዳደርና ልማት ምክ/ቤቱ ለሥራ ጠንካራ የድጋፍ ደብዳቤ (Recommendations) ማቅረብ መቻል፤



ገ/ ልማት የራሳቸው የድንረ ምረቃ ትምህርት ለዩኒቨርሲቲው ሥራ አፈፃፀም በተጥታ ጠቀሜታ ያለው መሆን፤

ሸ/ ሠራተኛው የጠየቁት የድንረ ምረቃ መስክ በዩኒቨርሲቲው የሰው ኃይል ልማት ዕቅድ ውስጥ በተጠየቀው ዓመት ወይም ከዚያ በኋላ ተተክሎ መገኘት፤

ቀ/ ከፍተኛ የዲግሪ ቅጣት ላይ ከሆኑ የቅጣት ገደቡ አግባብ ባለው ኃላፊ መነሳት፤

በ/ ዕድሜው ከ40 ያልበለጠ ፤ ለሴት ተወዳዳሪ ከ45 ያልበለጠ፤

5.2 የዕድል ማወዳደሪያና መምረጫ መመዘኛዎች (Selection Criteria)

ሀ/ የቅድመ ምረቃ አጠቃላይ ውጤት .. . . . . 15%

ለ/ የአገልግሎት ዘመን .. . . . . 15%

ሐ/ የዲግሪ ሪከርድ ሁኔታ

▪ ምንም ሪከርድ የሌለው .. . . . . 15%

▪ አንድ ጊዜ ማስጠንቀቂያ ያለው /ላት/ .. . . . . 10%

▪ ከአንድ ጊዜ በላይ ማስጠንቀቂያ ያለው/ላት/ .. . . . . 5%

▪ የደመወዝ ቅጣት .. . . . . ምንም

መ/ የሥራ አፈፃፀም .. . . . . 25%

ሠ/ የቅርብ አለቃ የድጋፍ ደብዳቤ .. . . . . 5%

ረ/ የአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት የድጋፍ ደብዳቤ .. . . 10%

ሰ/ የተወዳደሩበት ድንረ ምረቃ ትምህርት መስክ አሁን

ከሠሩት ሥራ ጋር ያለው ቅርበት

▪ ቀጥተኛ .. . . . . 10%

▪ ተዘዋዋሪ .. . . . . 5%

▪ ግንኙነት የሌለው .. . . . . ምንም

ሸ/ ለሥርዓተ ያታ /ለሴቶች/ .. . . . . 5%

ድምር 100%

5.3 ለዕድል ያመለክቱ ሠራተኞች የብቃት መመዘኛ (Eligibility Criteria)ና የመወዳደሪያ መመዘኛ (Selection Criteria) ብያልፏልም የዕድል ተጠቃሚ ለመሆን የሚችሉት ከሚቴው ውሳኔ ሐሳብ በዩኒቨርሲቲው አስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት ሲጽድቅና ለዓመቱ የተያዘው የዕድል ተጠቃሚዎች ዕቅድ ጣሪያ አስካላለፈ ጊዜ ድረስ ብቻ ነው።

5.4 የድጋፍ ደብዳቤዎች ለውድድሩ አጋዥ ቢሆኑም የትምህርት ዕድሉን ለማግኘት ዋስትና አይሆኑም፤ ዩኒቨርሲቲው በድጋፍ ደብዳቤ በመፃፈ የትምህርት ዕድሉን አንዳስጥ አይገደድም።



ዐ. ሰድገረ ምረቃ ትምህርት ዕድል ሠራተኛን ስለመምረጥ፤

6.1 የድገረ ምረቃ ትምህርት ዕድል የሚሰጠው ከሠራተኞች በሚቀርበው የተናጠል ጥያቄ ሳይሆን የኢቨርሲቲው ለአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ አገልግሎቶች ዘርፍ ልማት የሚያስፈልገውን የትምህርት መስክና የሠልጣኞችን ብዛት ወስኖ ለዕድሉ ተጠቃሚዎች በሚያወጣው ማስታወቂያ መሠረት ይሆናል።

6.2 የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች ስኮላርሺፕ ጉዳይ የሚመለከት አንድ ኮሚቴ የሚኖር ሲሆን የኮሚቴውም ተዋጽኦ፤

1. አቶ በድሉ ገበየሁ . . . . . ሰብሳቢ
2. » አበበ ኃይሌ . . . . . አባል
3. ሲ/ር አስረሳሽ ደምሴ . . . . . »
4. ወ/ሮ አልማዝ ይልማ . . . . . »
5. አቶ ውሂብ አበበ . . . . . ፀሐፊ

ይሆናል። ኮሚቴው የዩኒቨርሲቲውን የሰው ኃይል ፍላጎት መሠረት በማድረግ በዓመት ሁለት ጊዜ ማስታወቂያዎችን በማውጣት የድገረ ምረቃ ዕድል አወዳድሮ ይሰጣል።

6.3 በማስታወቂያ መሠረት የተመዘገቡትን ዕጩዎች ከላይ በተገለጹት መመዘኛዎች አማካኝነት የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ዘርፍ ሠራተኞች የስኮላርሺፕ ኮሚቴ ዕጩዎችን በማወዳደር የዕድሉ ተጠቃሚ ልሆኑ ይገባል የሚላቸውን ሠራተኞች ለአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንት ያቀርባል። የአስተዳደርና ልማት ም/ፕሬዚዳንትም የኮሚቴውን ውሳኔ መርምሮ የመጨረሻ ውሳኔ ይሰጣል። በውሳኔው ላይ ቅሬታ ያለው ሠራተኛ ለዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት ውሳኔው በተሰጠ በአንድ ሳምንት ጊዜ ውስጥ ቅሬታውን በጽሁፍ ልያቀርብ ይችላል። የዩኒቨርሲቲው ፕሬዚዳንት ቅሬታውን መርምረው የሚሰጡት ውሳኔ ይግባኝ አይጠየቅበትም።

6.4 የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች በራሳቸው ጥረት ተጻፈው ከውጭ ሀገር የሚያገኙት የነፃ ትምህርት ዕድል የሚጸድቀው የሥልጠናው መስክ በዩኒቨርሲቲው የሰው ኃይል ሥልጠና ዕቅድ ቅድሚያ የሚሰጠው ሲሆንና ከላይ በተራ ቁጥር 6.2 በተጠቀሰው ኮሚቴ ታይቶ ድጋፍ ሲያገኝ ይሆናል። በዚህ አኳኒን የተገኙ የትምህርት ዕድሎች ለዩኒቨርሲቲው የሰው ኃይል ልማት ዕቅድ አግባብነት የሌላቸው በሚሆኑበት ጊዜ ዩኒቨርሲቲው ስፖንሰር ለማድረግ አይገደድም።



ግሪ ምረቃ ትምህርት የተመረጡ ሠራተኞች ለትምህርት ከመሄዳቸው በፊትና በኋላ ማሟላት ያለባቸው ጉዳዮች፤

በዕድሉ ተጠቃሚ የሚሆኑ ሠራተኞች ለትምህርት ከመሄዳቸው በፊት፤

7.1 ከመንግሥት ንብረትና ፋይናንስ ነፃ ለመሆናቸው ማረጋገጫ ክሊራንስ ቅጽ የሚመለከታቸውን ሁሉ አስፈርመው ማቅረብና ለደመወዝ ሰው መወከል ይጠበቅባቸዋል።

7.2 በእጃቸው ያለውን ሥራ፤ ሠነድና መዘግብትና ለሚተካቸው ሠራተኛ ማስረከብና የተረከበውን ሠራተኛ ከክፍሉ ሥራና ሠራተኞች ጋር ማስተዋወቅ አለባቸው፤

7.3 በትምህርት ላይ ለሚቆዩት አያንዳንዱ ዓመት ሁለት ዓመት ለማገልገል የግዴታ ውል መፈረምና በትምህርት ላይ ለሚቆዩት ዓመታት ጊዜ የሚያስፈልገው ጠቅላላ ወጪ የሰው ዋስትና በተዘጋጀው ፎርም ላይ መስጠት ይገባቸዋል።

7.4 በትምህርት ላይ እስካለ ድረስ የትምህርት ውጤቱን በየሴሚስትሩ ለዩኒቨርሲቲው የሰው ኃይል አስተዳደር መምሪያ በጽሁፍ ማሳወቅ ይኖርበታል።

**8. ልዩ ልዩ**

8.1 በዚህ መመሪያ የተሸፈነው የድግሪ ምረቃ ትምህርት የማስተርስ ድግሪ ሲሆን የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞች ፒ.ኤች.ዲ. ትምህርት መማር ሲፈልጉ ሥልጠናውን ከአካዳሚክ ዲፓርትሜንት ጋር ማያያዝና ለዚህም የድጋፍ ደብዳቤ ከሚመለከተው ፋካልቲ ማቅረብ ይጠበቅባቸዋል።

8.2 ይህ መመሪያ ከዚህ ቀደም በቅድመ ምረቃ ትምህርት ደረጃ በዩኒቨርሲቲው ውስጥ የሚሰጡ የትምህርት መስኮችን መከታተል ይችሉ ዘንድ የወጣውን የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ሠራተኞችን የትምህርት ዕድል መመሪያ የሚደግፍ እንጂ የሚተካው አይሆንም።

8.3 የድግሪ ምረቃ ትምህርት የተሰጠው ሠራተኛ ወደ አካዳሚክ እንዲዛወር ባለመብት አያደርግም። የትምህርት ዕድሉ የሚሰጠው በቅድሚያ የአስተዳደርና ድጋፍ ሰጪ ዘርፉን ለማሻሻል ነው።

8.4 በተለይ የኃላፊነት እርከን ላይ ያሉ ኃላፊዎች ለትምህርት ዕድል ለሰጪዎች የሚጸፉት የድጋፍ ደብዳቤ የነፃ ትምህርት ዕድሉን እንደመስጠት ግዴታ አይቆጠርም።

