በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት
የርዕሰ መስተዳድር ጽ/ቤት

Office of the Head of Government in
The Amhara National Regional State

ቁጥር አብክመ 11/969/ መ/ክ-1
Ref. No
ቀን 23/07/2014ዓ.ም
Date

ለአብክመ ትምህርት ቢሮ

<u>ባህር ዳር፣</u>

ጉዳዩ፡- <u>በመስተዳድር ምክር ቤቱ የፀደቀ መመሪያ ስለመላክ፣</u>

የክልሉ መስተዳድር ምክር ቤት መጋቢት 8 ቀን 2014 ዓ/ም ባካሄደው 5ኛ ዙር 1ኛ ዓመት የስራ ዘመን 10ኛ አስቸኳይ ስብሰባ በክልሉ ትምህርት ቢሮ ተዘጋጅቶ የቀረበውን" **የርዕሰ መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ መም ህራንና የሱፐርቫይዘሮች የተሻሻለ የምልመላ፣ የመረጣ፣ የስራ ስምሪት እና የደረጃ እድገት አፈጻጸም ስርዓት መመሪያ ቁጥር** 47/2014 ዓ/ም" ከመረመረ በኋላ አስፈላጊውን ማሻሻያ በማድረግ አፅድቋል።

ስለሆነም ይኸው የፀደቀው የተጠቃለለ መመሪያ በመስተዳድር ምክር ቤቱ ውሳኔ መሰረት ማሻሻያ ሃሳቦች ታክለውበት የታረመና የተስተካከለ በመሆኑ ከሐምሌ 1 ቀን /2014/ በጀት ዓመት ጀምሮ በስራ ላይ እንዲውል የተወሰነ መሆኑን እያሳወቅሁ፣ይኸው የፀደቀው መመሪያ በውስጡ <u>43 ገፅ</u> እንደያዘ በዚህ ደብዳቤ ሸኘነት የተላከላችሁ በመሆኑ ለተጠሪ ተቋሞቻችሁም በእናንተ በኩል እንዲያውቁት እንዲደረግና ክትትል እንዲደረግበት አሳስባለሁ።

ከሠላምታ ጋር

ይልቃል ከፋለ አለሙ (ዶ/ር)
ርዕሰ መስተዳድር

<u>ግልባጭ//</u>

- ለም/ርዕሰ መስተዳድሩ/ያለ አባሪ/
- በምክትል ር/መስተዳድር ማዕ/ለማህ/ጉዳ/ክላ/አስተባባሪ/ያለአባሪ/
- ለጽ/ቤቱ ኃላፊ /ያለ አባሪ/
- ለካቢኔ ሴክሬታሪያት ዳይሬክቶሬት
  <u>ርዕሰ መስተዳድር ጽ/ቤት፣</u>
- ለገንዘብ ቢሮ
- ለሲቪል ሰርቪስና የሰው ሃብት ልማት ኮሚሽን
  <u>ባህር ዳር</u>

መመሪያ ቁጥር 47...2014.

በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ትምህርት ቢሮ የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች የተሻሻለ የምልመላ፣የመረጣ፣ የስራ ስምሪት እና የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ስርዓት፤

--------- 2014

ባህር ዳር

መመሪያ ቁጥር...2014.

በአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ትምህርት ቢሮ የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች የተሻሻለ የምልመላ፣የመረጣ ፣ የስራ ስምሪት እና የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ስርዓት፤

የትምህርት ሥርዓቱ ጥራትና ውጤታማነትን ለማረጋገጥ የሚጠይቀውን የአመራር ብቃትና የትምህርት ዝግጅት ያላቸውን መምህራንና የትምህርት ባለሙያዎች ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት መሳብ በማስፈለጉ፤

ርዕሰ-መምህርነት፣ ምክትል ርዕሰ-መምህርነትና ሱፐርቫይዘርነት በትምህርት ቤቶች የሚካሄደውን የመማር ማስተማር ሂደት ጥራት በማጎልበት የተማሪዎችን ውጤት ለማሻሻል አቅም፣ ችሎታና ልምድ የሚጠይቅ በመሆኑ፤

የትምህርት ጥራትን በማስጠበቅ ትምህርት ቤቶችን ሊለውጡና የለውጥ ተግባራትን በብቃት ሊተገብሩ የሚችሉ የትምህርት ቤት አመራሮች እንደሚያስፈልጉ በመታመኑ፤

የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች ምልመላ እና የሱፐርቫይዘሮች የደረጃ እድገት አፈጻጸም መስፈርቶችን ከነጥብ የስራ ምዘናና ደረጃ ምደባ አወሳሰን ጋር አጣጥሞ ማዘጋጀት በማስፈለጉ፤

የትምህርት ተሳትፎን፣ ተደራሽነትንና ፍትሃዊነትን የሚያሳድግ፣ ብቃቱን የሚያጐለብትና ፈጣን ተቋማዊ ለውጥ የሚያመጣ የአመራር ስርዓት መፍጠር አስፈላጊ በመሆኑ፤

ለትምህርት የተመዘገቡ ተማሪዎች ከትምህርት ገበታቸው ሳይቀሩና ሳያቋርጡ የተቀመጠውን የትምህርት ጊዜ ያለብክነት እንዲከታተሉ ማድረግ የትምህርት ቤት አመራሩ ኃላፊነት ከፍተኛ በመሆኑ፤

ተማሪዎች በዓመቱ ውስጥ መማር የሚገባቸውን የትምህርት ይዘት ሙሉ በሙሉ በመማር ተገቢውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት ተላብሰው ወደሚቀጥለው የክፍል ደረጃ እንዲሸጋገሩ ማድረግ የትምህርት ቤት አመራሩ ቁልፍ ስራ መሆኑን ማመላከት አስፈላጊ በመሆኑ፤

የርዕሰ-መምህራን የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች የምልመላ፣ የምደባና የደረጃ ዕድገት መመሪያ ቁጥር 31/2010 ከወቅቱ ነባራዊ ሁኔታ አኳያ መሻሻል ያለበት ሆኖ በመገኘቱ፤ የአማራ ክልል መስተዳድር ምክር ቤት በተሻሻለው የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ ህገ መንግስት አንቀጽ 58 ንዑስ (7) እና በክልሉ አስፈጻሚ አካላትን እንደገና ማቋቋሚያ፣ ማደራጃ፣ ስልጣንና ተግባራትን መወሰኛ አዋጅ ቁጥር ------/2014 ዓ/ም አንቀጽ ----- /-----/----- ድንጋጌዎች ስር በተሰጠው ስልጣን መሰረት ይህንን መመሪያ አሻሽሎ አውጥቷል፡፡

ክፍል አንድ

ጠቅላላ

1. **አጭር ርዕስ**

ይህ መመሪያ"የተሻሻለው የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች የምልመላ፣ የመረጣ፣ የስራ ስምሪትና የደረጃ ዕድገት አፈፃፀም መመሪያ ቁጥር……2014 ዓ.ም" ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል፡፡

2. **ትርጓሜ**

የቃሉ አገባብ ሌላ ትርጉም የሚያሰጠው ካልሆነ በስተቀር በዚህ መመሪያ ውስጥ፡-

(1) **"ቢሮ"** ማለት የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግስት ትምህርት ቢሮ ነው፤

(2) **"ርዕሰ-መምህር"** ማለት አንድን ትምህርት ቤት በኃላፊነት የሚመራ የትምህርት ቤት የበላይ አመራር ነው፤

(3) **"ምክትል ርዕሰ-መምህር"** ማለት አንድን ትምህርት ቤት በምክትል ኃላፊነት የሚመራ የትምህርት ቤት አመራር ነው፤

(4) **"ሱፐርቫይዘር"** ማለት የተጎዳኙ ትምህርት ቤቶችን በኃላፊነት የሚመራ የሚደግፍና የሚያስተባብር አመራር ነው፤

(5) **"ተጠባባቂ ርዕሰ-መምህር"** ማለት ተፈላጊ የትምህርት ደረጃና አገልግሎት የሚያሟላ ተመልማይ ካልተገኘ አንድ የትምህርት ደረጃ ዝቅ ያለ እና አምስት ዓመትና በላይ አገልግሎት ካላቸው መምህራን መካከል ወይም ተፈላጊውን የትምህርት ደረጃ ያሟላና ቢያንስ የሶስት ዓመት አገልግሎት ካላቸው መምህራን መካከል ተወዳድሮ ለደረጃው የተፈቀደውን ተፈላጊ የትምህርት ደረጃ እና አገልግሎት እስኪያሟላ ድረስ ትምህርት ቤቱን በኃላፊነት እንዲመራ የተመደበ አመራር ነው፤

(6) **"ተጠባባቂ ምክትል-ርዕሰ መምህር"** ማለት ተፈላጊ የትምህርት ደራጃና አገልግሎት የሚያሟላ ተመልማይ ካልተገኘ ከአንድ የትምህርት ደረጃ ዝቅ ያለ እና አምስት ዓመትና በላይ አገልግሎት ካላቸው መምህራን መካከል ወይም የትምህርት ደረጃውን ያሟላና ቢያንስ የሶስት ዓመት አገልግሎት ያለው ተወዳድሮ ለደረጃው የተፈቀደውን ተፈላጊ የትምህርት ደረጃ እና አገልግሎት እስኪያሟላ ድረስ ትምህርት ቤቱን በምክትል ኃላፊነት እንዲመራ የተመደበ አመራር ነው፤

(7) **"ተጠባባቂ-ሱፐርቫይዘር"** ማለት ተፈላጊ የትምህርት ደረጃና አገልግሎት የሚያሟላ ተመልማይ ካልተገኘ ከአንድ የትምህርት ደረጃ ዝቅ ያለ እና አምስት ዓመትና በላይ አገልግሎት ካላቸው መምህራን መካከል ወይም የትምህርት ደረጃውን ያሟላና ቢያንስ ሶስት ዓመት አገልግሎት ካላቸው መምህራን መካከል ተወዳድሮ ለደረጃው የተፈቀደውን ተፈላጊ የትምህርት ደረጃ እና አገልግሎት እስኪያሟላ ድረስ በጉድኝቱ የታቀፉ ትምህርት ቤቶችን እንዲያስተባብር የተመደበ አመራር ነው፤

(8) **"ትምህርት ቤት"** ማለት በክልሉ ውስጥ ተቋቁሞ በመንግስት ይዞታ ስር የሚተዳደር ከቅድመ-አንደኛ ደረጃ እስከ 2ኛ ደረጃ ያለ የትምህርት ተቋም ነው፤

(9) **"የትምህርት ቤቶች ጉድኝት"** ማለት አንድን ትምህርት ቤት ማዕከል በማድረግ በመልክዓ-ምድር የተቀራረቡ ትምህርት ቤቶች በጋራ የትምህርት ስራ ለመስራት እንዲችሉ የተፈጠረ አደረጃጀት ነው፤

(10) **"ቅድመ-አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት"** ማለት በክልሉ ውስጥ ተቋቁሞ በመንግስት ይዞታ ስር የሚተዳደር ከአንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ጋር በአስተዳደርና በሰው ኃይል የማይገናኝና ራሱን የቻለ ግቢ ያለው ተቋም ነው፤

(11) **"ቅድመ-አንደኛ ደረጃ ትምህርት"** ማለት በክልሉ ውስጥ ተቋቁሞ በመንግስት ይዞታ ስር የሚተዳደር ራሱን የቻለ ግቢ ባለው የትምህርት ተቋም ወይም በአንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ውስጥ በሚገኙ መማሪያ ክፍሎች ህጻናትን ለአንደኛ ደረጃ ትምህርት ለማዘጋጀት የሚሠጥ ፕሮግራም ነው፡፡

(12) **"የትምህርት እርከን"** ማለት የትምህርት ቤቶችን ደረጃ ለማሳየት የተቀመጠ አደረጃጀት ሲሆን ቅድመ-አንደኛ ደረጃ፣ የአንደኛ ደረጃ፣ የመካከለኛ ደረጃ እና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ነው፤

(13) **"ዕጩ ተወዳዳሪ"** ማለት ለደረጃ ዕድገት በማስታወቂያ የወጣውን ተፈላጊ ችሎታ መስፈርት አሟልቶ የተመዘገበ አመልካች ነው፤

(14) **"ምልመላ"** ማለት ባለው ክፍት የሥራ መደብ ላይ በደረጃ ዕድገት ለመመደብ ብቃት ካላቸው እጩ ተወዳዳሪዎች መካከል አወዳድሮ የመምረጥ ሂደት ነው፤

(15) **"መረጣ"** ማለት አግባብ ያለው የትምህርት ደረጃ እና የትምህርት ዝግጅት ያላቸውን ዕጩ ተወዳዳሪዎች በደረጃ እድገት ለመመደብ አመልካቾችን አወዳድሮ የመለየት ሂደት ነው፤

(16) **"ምደባ"** ማለት ከምልመላ በኋላ በውድድር የተመረጡትን የትምህርት ቤት አመራሮች በክፍት የስራ ቦታ በመመደብ ወደ ስራ የማሰማራት ተግባር ነው፤

(17) **"የደረጃ ዕድገት"** ማለት አንድ ርዕሰ-መምህር፣ ምክትል ርዕሰ-መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር ከደረሰበት የትምህርት እርከን ወደሚቀጥለው የትምህርት እርከን ለማደግ የሚወዳደርበት ወይም ለሱፐርቫይዘሮች በቆይታ ጊዜ የሚሰጥ የማዕረግ እና የደረጃ ለውጥ ወይም ከመምህርነትና ከትምህርት ባለሙያነት ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት የሚገባበት ሂደት ነው፤

(18) **"ደረጃ ማስተካከያ"** ማለት በተጠባባቂ አመራርነት የተመደበ የትምህርት ቤት አመራር ደረጃው የሚጠይቀውን የትምህርት ደረጃና አገልግሎት ሲያሟላ የያዘውን የአመራርነት ደረጃ እንደያዘ የደመወዝ ለውጥ ማድረግ ነው፤

(19) **"የሥራ ልምድ"** ማለት አንድ ተወዳዳሪ ለርዕሰ-መምህርነት፣ ለምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም ለሱፐርቫይዘርነት ለመወዳደር ቀደም ሲል ይሠራ በነበረበት የመምህርነት ወይም የትምህርት ቤት አመራርነት ወይም በትምህርት ባለሙያነት ያካበተው ልምድ ነው፤

(20) **"የማስተማር ሙያ"** ማለት በመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የመምህርነት ሙያ ስልጠናን በመውሰድ ለመምህርነት ዝግጁ የሚያደርግ ተግባር ነው፤

(21) **"ተከታታይ የሙያ መሻሻያ/ተሙማ/"** መምህራንና የትምህርት ቤት አመራሮች በማስተማር ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት ስራ ላይ እስካሉ ድረስ ፍላጎትን መሰረት ባደረገና ከሚያስተምሩት ትምህርት ይዘት ወይም የማስተማር ስነ-ዘዴ ወይም የመማር ማስተማር መሪ ይዘቶችን መሠረት ያደረገ ትምህርት ቤት ተኮር ስልጠና ማለት ነው፤

(22) **"የትምህርት ባለሙያ"** ማለት በትምህርት መዋቅር ውስጥ በዓላማ ፈፃሚነት እየሰራ ያለ የመንግስት ቋሚ ሠራተኛ ነው፤

(23) **"የውጤት ተኮር ዕቅድ አፈፃፀም"** ማለት ለርዕሰ-መምህርነት፣ ለምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም ለሱፐርቫይዘርነት የሚወዳደር መምህር፣ የትምህርት ቤት አመራር ወይም የትምህርት ባለሙያ በየ6 ወሩ ባሳየው የሥራ አፈጻጸም ላይ ተመስርቶ የሚያገኘው የዕቅድ አፈፃፀም ምዘና ነጥብ ነው፤

(24) **"የወንበር አበል"** ማለት በተጠባባቂ የትምህርት ቤት አመራርነት ወይም ደረጃውን አሟልተው በመስራት ላይ ለሚገኙ የትምህርት ቤት አመራሮች በየወሩ የሚከፈል ገንዘብ ነው፤

(25) **"የትምህርት ደረጃ"** ማለት የመምህርነት ስልጠና እንዲሰጡ እውቅና ከተሰጣቸው የመንግስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች፤ወይም የመንግስት ዩኒቨርስቲዎች በቀን፣ በማታ ወይም በክረምት መርሀ ግብር የሚሰጠውን ትምህርት በመማር የተገኘ ዲፕሎማ፣ የመጀመሪያ ዲግሪ፣ ወይም 2ኛ ዲግሪ ማለት ነው፤

(26) **"የትምህርት ዝግጅት"** ማለት በቅድመ-አንደኛ፣ በአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ወይም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በሚሰጡ የትምህርት አይነቶች ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት ስልጠና እንዲሰጡ እውቅና ከተሰጣቸው የመንግስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ወይም የመንግስት ዩኒቨርስቲዎች በቀን፣ በማታ ወይም በክረምት ፕሮግራሞች የሚሰጠውን ትምህርት በመከታተል የተገኘ የትምህርት አይነት ማስረጃ ነው፤

(27) **"የትምህርት ቤት አመራር"** ማለት በክልሉ በሚገኙ የመንግስት የቅድመ-አንደኛ ደረጃ፣ የአንደኛ ደረጃ፣ የመካከለኛ ደረጃ ወይም የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በምክትል ርዕሰ-መምህርነት፣ በርዕሰ-መምህርነት ወይም በሱፐርቫይዘርነት ተመድቦ የሚሰራ ኃላፊ ነው፤

(28) **"አካል ጉዳተኛ"** ማለት በደረሰበት የአካል፣ የአዕምሮ ወይም የስሜት ህዋሳት ጉዳት ተከትሎ በሚመጣ የማህበራዊ እና የኢኮኖሚ መድሎ ሳቢያ በደረጃ እድገትና እና ምደባ ስራ ላይ እኩል ተጠቃሚ ያልሆነ ሰው ነው፡፡ አንድ ሰው የአካል ጉዳተኛ የሚባለው ሙሉ በሙሉ ወይም ማንበብና መጻፍ በማያስችል ሁኔታ አይነ-ስውር የሆነ ወይም ሙሉ በሙሉ መስማት የተሳነው፣ ወይም በተጨማሪ ድጋፍ የሚንቀሳቀስ ወይም በግልጽ በሚታይ ሁኔታ በተፈጥሮ ወይም በሰው ሠራሽ አደጋ ምክንያት በአጋጠመው ጉዳት የተነሳ የእንቅስቃሴ ችግር ያለበት ሰው ነው፤

(29) **"መርሱ"** ማለት በክልሉ በሚገኙ በቅድመ-አንደኛ ደረጃ ወይም በአንደኛ ደረጃ ወይም በመካከለኛ ደረጃ ወይም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በመሥራት ላይ ያለ መምህር፣ ምክትል ርዕሰ-መምህር፣ ርዕሰ-መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር ነው፤

(30) **"ቀትስቦ"** ማለት በቀበሌ ደረጃ ትምህርትን እንዲመራ የተሰየመ የቀበሌ ትምህርትና ሥልጠና ቦርድ ነው፤

(31) **"ወመህ"** ማለት በትምህርት ቤት ደረጃ ትምህርትን እንዲመራ የተሰየመ የወላጅ መምህራን ህብረት ነው፤

(32) **"ሪጂዮ-ፖሊታን ከተማ"** ማለት የአንድን ከተማ ሁለንተናዊ ልማት ከማፋጠን አንፃር ዓይነተኛ ማዕከል በመሆን በዙሪያው የሚገኙትን አነስተኛ ከተሞች ይዞ ወይም እንዲያድግ ለተመረጠ ለማናቸውም የክልሉ ከተማ የተሰጠ መጠሪያ ነው፤

(33) **"ክፍለ-ከተማ"** ማለት በሪጂዮ-ፖሊታንና እንደ ከተማው የዕድገት ሁኔታ ከከተማ አስተዳደር ቀጥሎ የሚገኝ የአስተዳደር እርከን ነው፤

(34) **"ሰው"** ማለት የተፈጥሮ ሰው ወይም በሕግ የሰውነት መብት የተሰጠው አካል ነው፡፡

(35) በዚህ መመሪያ ውስጥ በወንድ ፆታ የተገለጸው የሴትንም ያጠቃልላል፤

3. <u>የተፈፃሚነት ወሰን፡-</u>

ይህ መመሪያ በአማራ ክልል ውስጥ በሚገኙ የመንግስት የቅድመ-አንደኛ ደረጃ፣ የአንደኛ ደረጃ፣ የመካከለኛ ደረጃ፣ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶችና የተጎዳኙ ትምህርት ቤቶች ማዕከላት ላይ ተፈፃሚ ይሆናል፡፡

4. <u>ዓላማ፤-</u>

ይህ መመሪያ የሚከተሉት ዋና ዋና ዓላማዎች ይኖሩታል፡-

1) በክልሉ ውስጥ ያሉ የትምህርት ተቋማት ለደረጃው ብቁ በሆኑና የሙያው ፍቅር ባላቸው የትምህርት ቤት አመራሮች እንዲመሩ ማድረግ፤
2) በትምህርት ተቋማት የሚካሄደውን የመማር ማስተማር ሂደት በአግባቡ የሚመሩ የትምህርት ቤት አመራሮችን ማሟላት፤
3) በትምህርት ተቋማት የመልካም አስተዳደር ችግሮችን የመቅረፍና በውጤታማነት የሚተገበር የትምህርት ቤት አመራር እንዲኖር ማድረግ፤
4) ፍትሐዊና ግልጽነት ያለው የትምህርት ቤት አመራሮች የምልመላ፣ የመረጣ፣ የምደባና የደረጃ ዕድገት ስርዓት መዘርጋት ነው፡፡

ክፍል ሁለት

የምልመላ መርሆዎች እና የአፈጻጸም ሥርዓት፡-

5. **መርሆዎች፡-**

የትምህርት ቤት አመራሮች ምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት በፍትሐዊነት፣ በግልጽነት፣ በተጠያቂነትና በአሳታፊነት መርሆዎች ላይ ተመሥርቶ የሚፈጸም ሲሆን፡-

(1) የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች ምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት የሴቶችን ተሳትፎ ማሳደግ ላይ ትኩረት ያደረገ ይሆናል፤

(2) የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች ምልመላ፣ ምደባና የደረጃ ዕድገት ሂደት በግልጽ አሠራር የሚፈጸም ይሆናል፤

(3) በርዕሰ-መምህራን፣ በምክትል ርዕሰ-መምህራንና በሱፐርቫይዘሮች ምልመላ፣ ምደባና የደረጃ ዕድገት ሂደት የሚሰሩ ባለሙያዎችና አመራሮች የአሠራር ሥህተት ሲፈጽሙ ተጠያቂ ይሆናሉ፤

(4) የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች ምልመላ፣ ምደባና የደረጃ ዕድገት አፈጻጸም ለሴቶችና ለአካል ጉዳተኞች ልዩ ትኩረት በመስጠት የትምህርት ደረጃን፣ የሥራ ልምድን፣ የውጤት ተኮር ሥራ አፈጻጸምን፣ የሙያ ስልጠናንና የፅሁፍና የቃል ፈተናን እንዲሁም የማህደር ጥራትን መሰረት አድርጎ ይከናወናል፤

6. **የትምህርት ደረጃና የስራ ልምድ፡-**

(1) ለቅድመ-አንደኛ፣ ለአንደኛ ደረጃ እና ለመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህርነት ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም ሱፐርቫይዘርነት ለመወዳደር በትምህርት ቤት አመራርነት በመጀመሪያ ዲግሪ የተመረቀ ወይም በመጀመሪያ ወይም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በትምህርትነት በሚሰጡ የትምህርት አይነቶች በመጀመሪያ ዲግሪ የተመረቀ እና የማስተማር ሙያ ኮርሶችን የወሰደ ሆኖ የትምህርት አመራር ስልጠና ለመውሰድ ፈቃደኛ የሆነ፤

(2) ከላይ በተራ ቁጥር 1 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ለቅድመ-አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር ሊመደብለት የሚችለው ትምህርት ቤቱ ከአንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተለየ፣ ራሱን የቻለ ግቢ ያለውና በሰው ሃይል የተሟላ ከሆነ ብቻ ነው፡፡

(3) በዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 1 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በረጅም ጊዜ የደረጃ ማሳደግ ስልጠና የትምህርት ደረጃ ለውጥ ያደረገ ከሆነ ከፍተኛውና ዝቅተኛው የትምህርት ዝግጅት ተመሳሳይ ሊሆን ይገባል፡፡ ይሁንና ከፍተኛው የትምህርት ደረጃ የትምህርት ቤት አመራር ከሆነ የትምህርት ደረጃ ለውጡ ተቀባይነት አለው፤

(4) ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህርነት ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም ሱፐርቫይዘርነት ለመወዳደር በመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋማት በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በትምህርት አይነት በሚሰጡ የትምህርት ዝግጅቶች በሁለተኛ ዲግሪ የተመረቀ ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት በሁለተኛ ዲግሪ የተመረቀና በመጀመሪያ ዲግሪው የማስተማር ሙያ ኮርሶችን የወሰደ ሆኖ የትምህርት ቤት አመራር ስልጠና ለመውሰድ ፈቃደኛ የሆነ፤

(5) ከላይ በተራ ቁጥር 4 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሁኖ የሁለተኛ ዲግሪው ከመጀመሪያ ዲግሪው ጋር ተመሳሳይ ወይም አቻ መሆን አለበት፤ይሁንና ከፍተኛው የትምህርት ደረጃ የትምህርት ቤት አመራርነት ከሆነ የትምህርት ደረጃ ለውጡ ተቀባይነት አለው፤

(6) ለርዕሰ-መምህርነት ወይም ለምክትል ርዕሰ-መምህርነት ለመወዳደር የሚቀርቡ ተወዳዳሪዎች በመምህራን የእድገት መሰላል ከፍተኛ መምህር ደረጃ እና በላይ የደረሱ ሁኖ ከዚህ ውስጥ ቢያንስ ለሁለት ዓመታት በርዕሰ-መምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም በፈረቃ አስተባባሪነት ወይም በትምህርት ክፍል ተጠሪነት ወይም በክበብ አስተባባሪነት ወይም በተማሪዎች አመራር ኃላፊነት (Guidance and Councilor) ወይም በመምህራን የእድገት መሰላል መምህር ደረጃ ላይ ደርሶ በዓላማ ፈጻሚ የትምህርት ባለሙያነት በመስራት ላይ ያለ ሊሆን ይገባል፡፡በትምህርት ባለሙያነት በመስራት ላይ ያሉት ለውድድር መቅረብ የሚችሉት የመምህርነት ሙያ ስልጠና የወሰዱ ከሆነ ብቻ ይሆናል፤

(7) ለሱፐርቫይዘርነት የሚወዳደር በርዕሰ-መምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ-መምህርነት ወይም በሱፐርቫይዘርነት ቢያንስ ሁለት ዓመት ያገለገለ ወይም በመምህራን የዕድገት መሰላል ከፍተኛ መምህር ደረጃ እና በላይ የደረሰ ሊሆን ይገባል፡፡ በርዕሰ-መምህርነት ወይም በምክትል ርዕሰ-መምህርነት

በመስራት ላይ ያሉት በደረጃ እድገቱ መወዳደር የሚችሉት የሱፐርቫይዘሩ ደረጃ ከያዙት ደረጃ ከፍ ያለ ከሆነ ብቻ ይሆናል፤

(8) በዚህ አንቀጽ ከተራ ቁጥር 4-7 በተጠቀሰው መሰረት ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ-መምህርነት ወይም ሱፐርቫይዘርነት ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህርነት ማግኘት ካልተቻለ በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ደረጃውን አሟልተው በመምራት ላይ ያሉ ርዕሰ-መምህራን ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህራን ወይም ሱፐርቫዘሮች በየአመራርነት ዘርፋቸው በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት የሚከፈላቸውን ደረጃ እና ደመወዝ እንደያዙ ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በተጠባባቂ ርዕሰ-መምህርነት ወይም በተጠባባቂ ሱፐርቫይዘርነት ወይም በተጠባባቂ ምክትል ርዕሰ-መምህርነት በደረጃ እድገት መወዳደር ይችላሉ፤

(9) በዚህ አንቀጽ ከንዑስ አንቀጽ 4 እስከ 8 በተገለጸው መሰረት ተወዳዳሪ ማግኘት ካልተቻለ በወረዳው ወይም በከተማ አስተዳደሩ ወይም በክፍለ ከተማው በመስራት ላይ ካሉት መምህራን መካከል የትምህርት ደረጃውን የሚያሟላ ሆኖ ከሶስት አመት በላይና ከስምንት አመት በታች አገልግሎት ያለው መምህር እንዲወዳደር ይደረጋል፤

(10) በዚህ አንቀጽ በንዑስ አንቀጽ 9 በተገለጸው መሰረት ተወዳዳሪ ማግኘት ካልተቻለ በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ወይም በክፍለ-ከተማ ደረጃ በሚወጣ ማስታወቂያ ሦስት ዓመትና በላይ የሥራ ልምድ ያለውና አንድ የትምህርት ደረጃ ዝቅ ብሎ የሚገኝ መምህር እንዲወዳደር ይደረጋል፡፡

7. <u>የውጤት ተኮር ስራ አፈፃፀም፡-</u>

ለርዕሰ-መምህርነት፣ ለምክትል ርዕሰ- መምህርነት ወይም ለሱፐርቫይዘርነት ለመወዳደር የሚቀርቡ ተወዳዳሪዎች ቢያንስ በተወዳደሩበት ዓመት ያሉት የመጨረሻዎቹ ሶስት ተከታታይ የውጤት ተኮር ሥራ አፈፃፀም አማካይ ውጤታቸው አጥጋቢና በላይ ሊሆን ይገባል ሆኖም በዲሲፒሊን የተቀጣ ከሆነ ለውድድር ለመቅረብ ቅጣቱን ያጠናቀቀ መሆን ይገባዋል፡፡

8. <u>ለሴቶችና ለአካል ጉዳተኞች የሚደረግ ልዩ ትኩረት፡-</u>

(1) በትምህርት ቤት አመራርነት የሴቶችን ተሳትፎ ለማሳደግ ሲባል በርዕሰ-መምህራን፣ በምክትል ርዕሰ-መምህራንና በሱፐርቫይዘሮች ምልመላ ወቅት በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ባሉ ተቋማት ሴት የትምህርት ቤት

አመራሮች/የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል-ርዕሰ መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች/ ቁጥር በያንዳንዳቸው 20% እስኪሆን ድረስ ሴቶች ብቻ በውድድሩ ይሳተፋሉ ሆኖም በደረጃ ዕድገት ማስታወቂያው ሴት ተወዳዳሪዎች ካልተገኙ ወንዶች እንዲወዳደሩ ይደረጋል፡

(2) የቅድመ-አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህራንና ምክትል ርዕሰ-መምህራን ሴቶች ብቻ ይሆናሉ፡፡ ሆኖም ግን በመጀመሪያው ዙር ደረጃ እደገት ሴቶች በውድድሩ ካልተሳተፉ በድጋሚ ማስታወቂያ ወንዶች ይወዳደራሉ፡፡

(3) አካል ጉዳተኛ እጩ ተወዳዳሪዎች በመረጣ ወቅት ትኩረት ይሰጣቸዋል፡፡

9. <u>የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ አወጣጥ ስርዓት፡-</u>

(1) ለርዕሰ-መምህርነት፣ ለምክትል ርዕሰ-መምህርነትና ለሱፐርቫይዘርነት ለሚወጡ ክፍት የስራ መደቦች ከሚመለከታቸው መካከል በደረጃ ዕድገት አወዳድሮ ለመመደብ ክፍት የስራ መደቡ ግልጽ በሆነ መልኩ በማስታወቂያ እንዲወጣ መደረግ አለበት፡፡

(2) የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ

የደረጃ ዕድገት ማስታወቂያው የሚከተሉትን ነጥቦች ማካተት ይኖርበታል፡፡

ሀ) የክፍት ስራ መደቡን መጠሪያ ስም ፣

ለ) ደረጃ፣

ሐ) ደመወዝ፣

መ) የስራ ቦታ፣

ሠ) ፆታ፣

ረ) ብዛት ፣

ሰ) የትምህርት ደረጃ፣

ሸ) የትምህርት ዝግጅት

ቀ) ተፈላጊ ችሎታና የስራ ልምድ፣

በ) ምዝገባው የሚጀመርበትና የሚጠናቀቅበት ቀንና ሰዓት

ተ) የምዝገባው ቦታ፣ የቢሮ ቁጥርና ፈተና የሚሰጥበትን ቀንና ሰዓት

(3) ማስታወቂያው ለ7 ተከታታይ የሥራ ቀናት በትምህርት ቤቶች የማስታወቂያ ሰሌዳ፣ በትምሀርት ጽህፈት ቤቶችና በተለያዩ ቦታዎች በግልጽ የማስታወቂያ ሠሌዳ ላይ ተለጥፎ ይቆያል፡፡

(4) ማስታወቂያው ከወጣበት ቀን ጀምሮ ባሉት ሰባት ተከታታይ የሥራ ቀናት ምዝገባ የሚካሄድ ሆኖ በ7ኛው ቀን 11:30 ሠዓት ላይ ይጠናቀቃል፡፡

10.**የመረጣ ሂደት**፡-

ለርዕሰ-መምህርነት፣ ለምክትል ርዕሰ-መምህርነትና ለሱፐርቫይዘርነት ውድድር በእጩነት የሚቀርቡ ተወዳዳሪዎች በጽሑፍና በቃል ፈተና፣ በማህደር ጥራት፣ ለሴቶች እና ለአካል ጉዳተኞች በሚሰጥ ነጥብ ላይ እንደሚከተለው ተወዳድረው ይመረጣሉ፡-

(1) በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ወይም በክፍል-ከተማ ደረጃ ለሚደረግ ምልመላ በዞኑ ወይም በብሔረ-ሰብ አስተዳደሩ ወይም በሪጂዮ-ፖሊታን ከተማው ውስጥ በሚገኙ ወረዳዎች ወይም ከተማ-አስተዳደሮች ወይም ክፍል-ከተሞች በመምህርነት ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት ወይም በዓላማ ፈጻሚ የትምህርት ባለሙያነት በመስራት ላይ ያለ ተሳታፊ ይሆናል፤

(2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 በተገለጸው መሰረት ተወዳደሪ ካልተገኘ ወረዳው ወይም ከተማ አስተዳደሩ ወይም ክፍል-ከተማው እንደየ ቅደም ተከተሉ ለዞኑ ወይም ለብሔረ-ሰብ አስተዳደሩ ወይም ለሪጂዮ-ፖሊታን ከተማው በሚሰጠው ውክልና መሰረት በክልሉ ከሚገኙ ወረዳዎች ወይም ከተማ አስተዳደሮች ወይም ከፍል-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤቶች ስር በመስራት ላይ ያለ መምህር ወይም የትምህርት ቤት አመራር ወይም ዓላማ ፈጻሚ የትምህርት ባለሙያ እንዲወዳደር በማድረግ የምልመላ ሂደቱ ይከናወናል፤

(3) በክልሉ የሚገኙ የሪጂዮ-ፖሊታን ከተማ ትምህርት መምሪያዎች በሚያወጡት የደረጃ እድገት በክልሉ ከሚገኙ ወረዳዎች ወይም ከተማ አስተዳደር ወይም ክፍል-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤቶች ስር በመስራት ላይ ያሉ መምህራን ወይም የትምህርት ቤት አመራሮች እንዲሁም ማስታወቂያውን ባወጣው የሪጂዮ-ፖሊታን ከተማ ትምህርት መምሪያ ስር በመስራት ላይ ያሉ የትምህርት ባለሙያዎች እንዲወዳደሩ በማድረግ የምልመላ ሂደቱ ይከናወናል፤

(4) በብሔረ-ሰብ አስተዳደር ወይም በዞን ትምህርት መምሪያ ወይም በክልል ትምህርት ቢሮ በመስራት ላይ ያለ ዓላማ ፈፃሚ ባለሙያ መስሪያ ቤቱ በሚገኝበት ከተማ ትምህርት መምሪያ ይሆናል፤

(5) በመምህርነት ወይም በትምህርት ቤት አመራርነት ወይም በትምህርት ባለሙያነት በመስራት ላይ ያለ ተወዳደሪ በደረጃ እድገቱ ለመወዳደር ለሚወዳደርበት የአመራርነት አይነት የተፈቀደውን መነሻ ደመወዝ የደረሰበት ወይም ያለፈው ሊሆን ይችላል፤

(6) በዚህ አንቀጽ ተራቁጥር 5 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ በደረጃ እድገት ውድድር ወቅት በነጥብ የስራ ምዘና ከተሰጠው ከፍተኛ ደረጃ ወደ ተመሳሳይ ወይም ዝቅተኛ ደረጃ መወዳደር አይቻልም፣

(7) የትምህርት ቤት አመራርነት ቦታ የሚያዘው በሚወጣው የደረጃ እድገት ማወዳደሪያ መስፈርት መሠረት አሸናፊ ሁነው ከተመረጡ ብቻ ነው፡፡

11.<u>በመረጣ ሂደት የነጥብ አሰጣጥ፡-</u>

የጽሁፍና የቃል ፈተና ከ95% ሆኖ የነጥብ አሰጣጡ፡-

(1) የጽሑፍ ፈተና 85%፣

(2) የቃል ፈተና 10% የሚይዝ ይሆናል፣

(3) በዚህ አንቀጽ ተራ ቁጥር 2 የተገለጸው እንደተጠበቀ ሆኖ ለቃል ፈተና ለመቅረብ ተወዳዳሪው በቅድሚያ በጽሑፍ ፈተና 50% እና በላይ ውጤት ማምጣት አለበት፡፡

12.<u>የማህደር ጥራት ከ5% ሆኖ የነጥብ አሰጣጡ፡-</u>

(1) ደረጃ እድገቱ ከመሰራቱ በፊት ባሉት ሶስት ዓመታት እስከ ሶስት ወር የሚደርስ ደመወዝ የተቀጣ አንድ ነጥብ፤

(2) ደረጃ እድገቱ ከመሰራቱ በፊት ባሉት ሶስት ዓመታት እስከ 15 ቀን የሚደርስ ደመወዝ የተቀጣ ሁለት ነጥብ፤

(3) ደረጃ እድገቱ ከመሰራቱ በፊት ባሉት ሶስት ዓመታት የጽሑፍ ማስጠንቀቂያ የተሰጠው ሦስት ነጥብ፤

(4) ደረጃ እድገቱ ከመሰራቱ በፊት ባሉት ሶስት ዓመታት የቃል ማስጠንቀቂያ የተሰጠው አራት ነጥብ፤

(5) ምንም ዓይነት የጥፋተኝነት ቅጣት የሌለበት አምስት ነጥብ ይይዛል፤

13. ለሴቶችና ለአካል ጉዳተኞች የሚሰጥ ነጥብ፡-

(1) በርዕሰ-መምህርነት፣ በምክትል ርዕሰ-መምህርነትና በሱፐርቫይዘርነት ምልመላ ወቅት ለሴቶች የተሰጠው ቅድሚያ 20% ኮታ እንደተጠበቀ ሆኖ ሴቶች ከወንዶች ጋር ከተወዳደሩ ከውድድር በፊት 10 ተጨማሪ ነጥብ ይሰጣቸዋል፣

(2) ሴቶችና ወንዶች እኩል ነጥብ ካመጡ ለሴቶች ቅድሚያ ይሰጣል፣

(3) በርዕሰ-መምህርነት፣ በምክትል ርዕሰ-መምህርነትና በሱፐርቫይዘርነት ምልመላ ወቅት አካል ጉዳተኞች ከ100% ካገኙት ነጥብ ላይ 3 ተጨማሪ ነጥብ ይሰጣቸዋል፣

(4) በውድድሩ ወቅት ሁለት ተመሳሳይ ዖታ ያላቸው ተወዳዳሪዎች እኩል ነጥብ ካመጡ የተሻለ ስራ አፈጻጸም ያለው ቅድሚያ ይሰጠዋል፡፡ ይህም ሆኖ እኩል ከመጡ አሸናፊው በዕጣ ይለያል፣

ክፍል ሦስት

ስለ ርዕሰ-መምህር፣ምክትል ርዕሰ-መምህርና ሱፐርቫይዘሮች ምደባ እና የደረጃ እድገት መሰላል ስያሜ፣

14. የምደባ ትኩረት ነጥቦች፡-

በየደረጃው የሚመደቡ የትምህርት ቤት አመራሮች በሚከተሉት መስፈርት መሠረት ምደባ የሚያገኙ ይሆናል፡-

(1) ማስታወቂያ ለወጣበት ክፍት የስራ መደብ መስፈርቱን አሟልቶ የሚመረጥ ርዕሰ-መምህር፣ ምክትል ርዕሰ-መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር እስከ በጀት ዓመቱ መጨረሻ በወረዳው ወይም ከተማ አስተዳደሩ ወይም ክፍለ-ከተማው ባሉ ክፍት ቦታዎች ጊዜያዊ የትምህርት ቤት ምደባ ይሰጠዋል፣

(2) ማስታወቂያ በወጣበት ክፍት የስራ መደብ ተመርጦ በወረዳው ወይም ከተማ አስተዳደሩ ወይም ክፍለ-ከተማው በሚገኝ ትምህርት ቤት ጊዜያዊ ምደባ የተሰጠው ርዕሰ-መምህር ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር በትምህርት ቢሮው የመምህራንና የትምህርት ቤት አመራሮች የዝውውርና ምደባ፣ አፈጻጸም መመሪያ መሰረት በወረዳው ወይም በከተማ አስተዳደሩ ወይም በክፍለ ከተማው በሚገኙ ትምህርት ቤቶች መደበኛ ዝውውር በሚሰራበት ወቅት ቋሚ የስራ ቦታ ምደባ ይሰጣቸዋል፣

(3) በዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 1 እና 2 የተጠቀሰው ቢኖርም በርዕሰ-መምህርነት፣ በምክትል-ርዕሰ-መምህርነት ወይም በሱፐርቫይዘርነት ተወዳድራ የምትመረጥ የትምህርት ቤት አመራር እየሰራችበት ባለው ትምህርት ቤት ወይም ትምህርት ቤቱ በሚገኝበት ጉድኝት ማዕከላት ከታቀፉት ትምህርት ቤቶች መካከል አመራር በሌላቸው በቋሚነት የምትመደብ ይሆናል፡፡ ሆኖም ከምትሰራበት ትምህርት ቤት ወይም በጉድኘት ማዕከሉ ከታቀፉ ትምህርት ቤቶች ውጭ ለመዛወር ከፈለገች አገልግሎቷን መሰረት በማድረግ መደበኛ ዝውውር በሚሰራበት ወቅት በመርሁ የዝውውርና ምደባ አፈጻጸም መመሪያ መሠረት ተፈጻሚ ይሆናል፤

(4) በየደረጃው በትምህርት ቤት አመራርነት የሚመደቡ ባለሙያዎች በሚወጣው የውድድር መስፈርት /ፈተና/ ተመርጠው ብልጫ ያገኙ ብቻ ይሆናሉ፡፡ የትምህርት ቤት አመራርነትን ቦታ ያለውድድር በምደባ ብቻ እንዲያዝ ማድረግ ተጠያቂ የሚያደርግ ሲሆን ምደባውም እንዲሰረዝ ይደረጋል፡፡

15. <u>በየደረጃው የሚመደቡ ርዕሳነ-መምህራን ፣ ምክትል ርዕሳነ- መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች ብዛት፡-</u>

1. ለእያንዳንዱ ትምህርት ቤት አንድ ርዕሰ-መምህር ይመደባል፤
2. ከ750 እስከ 1500 ድረስ ተማሪ ያለው ትምህርት ቤት አንድ ምክትል ርዕሰ-መምህር ይኖረዋል፤
3. ከ1500 በላይ ተማሪዎች ያለው ትምህርት ቤት ሁለት ምክትል ርዕሰ-መምህራን ይኖሩታል፤
4. በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት አንድ ጉድኝት እንደ ትምህርት ቤቶች ርቀትና የቦታ አቀማመጥ ከአምስት እስከ ሰባት ትምህርት ቤቶችን አቅፎ የሚይዝ ሲሆን ሱፐርቫይዘሩ በጉድኝት ማዕከልነት በተመረጠው ትምህርት ቤት ውስጥ ጽህፈት ቤት ይኖረዋል፤
5. በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት አንድ ጉድኝት እንደ ትምህርት ቤቶች ርቀትና የቦታ አቀማመጥ ከሁለት እስከ ሶስት ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶችን አቅፎ የሚይዝ ሲሆን የሱፐርቫይዘሩ ጽህፈት ቤት በጉድኝት ማዕከልነት በተመረጠው ትምህርት ቤት ይሆናል፤

16. <u>የሱፐርቫይዘሮች የዕድገት መሰላል ስያሜዎች፤-</u>

ከዚህ በታች የተዘረዘሩት የሱፐርቫይዘርነት የደረጃ እድገት መሰላል ስያሜዎች ለሁሉም የትምህርት እርከን የሚያገለግሉ ይሆናሉ፡-

(1) ሱፐርቫይዘር በሱፐርቫይዘርነት የዕድገት መሰላል የመጀመሪያው የዕድገት ደረጃ ነው፤

(2) ከፍተኛ ሱፐርቫይዘር ከሱፐርቫይዘርነት ቀጥሎ በቆይታ ጊዜ ደረጃ ዕድገት የሚደረስበት ሁለተኛው የዕድገት ደረጃ ነው፤

17. <u>በየደረጃው ላሉ ሱፐርቫይዘርነት የሚያበቁ መስፈርቶች፡-</u>

(1) ለሱፐርቫይዘርነት የሚያበቃ መስፈርት፡-

ሀ) በዚህ መመሪያ በአንቀጽ 6 በተቀመጡት መስፈርቶች መሰረት ይሆናል፤

ለ) ለደረጃው የተዘጋጀውን የሙያ ስልጠና በብቃት ያጠናቀቀ ወይም የጀመረ ወይም ለመውሰድ ፈቃደኛ የሆነ፤

(2) ለከፍተኛ ሱፐርቫይዘርነት ውድድር ለመቅረብ የሚጠበቁ መስፈርቶች የሚከተሉት ናቸው፡-

ሀ) በሱፐርቫይዘርነት ደረጃ ሶስት ዓመት እና በላይ ያገለገለ፤

ለ) በሱፐርቫይዘርነት ደረጃ ባገለገለባቸው ዓመታት በአማካይ ከፍተኛ የውጤት ተኮር የሥራ አፈፃፀም ያስመዘገበ፤ (20)

ሐ) በተከታታይ ሙያ ማሻሻያ ፕሮግራም ለ3 ተከታታይ አመታት የተሳተፈና ለመሳተፉም ሰርተፊፍኬት ማቅረብ የሚችል፤ (10)

መ) የትምህርት ቤቱን ሁሉንም ጀማሪ እና ነባር መምህራንና የትምህርት ቤት አመራሮች በተከታታይ ሙያ ማሻሻያ እንዲሳተፉ በማድረግ ተማሪዎችን ውጤታማ ያደረገ፤ ለዚህም ከሚደግፋቸው ትምህርት ቤቶች ማረጋገጫ የሚያቀርብ፤(10)

ሠ) ቢያንስ ሁለት ተግባራዊ እና ሁለት መሠረታዊ ጥናትና ምርምር ያደረገ ለዚህም ከወረዳ ወይም ከተማ አስተዳደር ወይም ክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ማስረጃ ማቅረብ የሚችል፤(10)

ረ) የወላጆችንና ትምህርት ቤቱን ግንኙነት በማጠናከር በየሁለት ወሩ ቢያንስ 50% እና በላይ ወላጆች ጋር ምክክር ያደረገ ለዚህም መረጃ በጉድኝቱ ከታቀፉት ትምህርት ቤቶች ማቅረብ የሚችል፤(10)

ሰ) የትምህርት ቤት መሻሻል ግለ-ግምገማ በማድረግ እቅድ ያቀደና በእቅዱ መሰረት ተግባራዊ በማድረግ በስሩ ያሉ ትምህርት ቤቶች በኢንስፔክሽን ግምገማ ውጤት መሰረት ከያዛቸው የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች መካከል ቢያንስ በሁለቱ ላይ ደረጃ ለውጥ ካደረገ፤ (10)

ሸ) የትምህርት ቤት መሻሻል ግለ-ግምገማ በማድረግ እቅድ ያቀደና በእቅዱ መሰረት ተግባራዊ በማድረግ በስሩ ያሉ ትምህርት ቤቶች በኢንስፔክሽን ግምገማ ውጤት መሰረት ከያዛቸው የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች መካከል ቢያንስ አንዱን የደረጃ ለውጥ እንዲያገኝ ካደረገ፤(10)

ቀ) የተለያዩ ክበባትን፣ ኮሚቴዎችንና አደረጃጀቶችን ድጋፍ በሚያደርግባቸው ትምህርት ቤቶች ውስጥ እንዲቋቋሙ በማድረግ ለመማር ማስተማሩ ሂደት ውጤታማነት አስተዋጽዖ እንዲያበረክቱ ምቹ ሁኔታ የፈጠረ፤(5)

በ) በእድገት ቆይታ ጊዜው በመምህራን ዘንድ የሚታዩ ሙያዊ ክፍተቶችን በመለየት በጉድኝት ማዕከል ወይም በትምህርት ቤት ደረጃ በየአመቱ ቢያነስ ሶስት የአቅም ግንባታ ሥልጠናዎችን የሰጠ፤(10)

ተ) በእድገት ቆይታ ጊዜው በአመት ቢያንስ አንድ ምርጥ ተሞክሮ በመቀመር እንዲስፋፋ ያደረገ፤(5)

ከላይ ከፊደል ተራ ለ እስከ ተ በተሠጠው ነጥብ 65 እና በላይ ያመጣ ለደረጃ እድገት ውድድር መቅረብ ይችላል፡፡

18.**<u>የደረጃ ማስተካከያ፡-</u>**

(1) በመቅድመ-አንደኛ ወይም በአንደኛ ወይም በመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት በተጠባባቂነት እየሰራ ያለ የትምህርት ቤት አመራር ከመንግስት ከፍተኛ ትምህርት ተቋም በመንግስት ወጪ ወይም በግሉ የትምህርት ደረጃውን ካሻሻለ ባለበት ትምህርት ቤት ወይም ጉድኝት የደረጃ እና የደመወዝ እንዲሁም የወንበር አበል ለውጥ ማስተካካያ ይደረግለታል፡፡

(2) በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በመጀመሪያ ዲግሪ በተጠባባቂ ርዕሰ-መምህርነት ወይም በተጠባባቂ ምክትል ርዕሰ-መምህርነት በመስራት ላይ ያለ አመራር ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የሚፈለገውን የትምህርት ደረጃ እስኪያቀርብ ድረስ ተፈላጊ ደረጃውን ያሟላ የአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህር እንደ ማዕረጋቸው የሚከፈለውን ደመወዝ እየተከፈለው እንዲሰራ ይደረጋል፡፡ ሆኖም ግን የወንበር አበል አይከፈለውም፤

(3) በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በመጀመሪያ ዲግሪ በተጠባባቂ ሱፐርቫይዘርነት በመስራት ላይ ያለ ተጠባባቂ ሱፐርቫይዘር ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የሚፈለገውን የትምህርት ደረጃ እስኪያቀርብ ድረስ ደረጃውን ያሟላ የአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ሱፐርቫይዘር የሚከፈለውን ደመወዝ እየተከፈለው በሁለተኛ ደረጃ ትምርት ቤት እንዲሰራ ይደረጋል፤ ሆኖም ግን የወንበር አበል አይከፈለውም፡፡

(4) የትምህርት ቤት አመራር በትምህርት ማሻሻል የደረጃ እና ደመወዝ ለውጥ ለማድረግ በተጠባባቂነት በሚሰራበት ወቅት በየአመቱ በተከታታይ የሙያ ማሻሻያ ፕሮግራም በአግባቡ የተሳተፈ መሆኑን ማረጋገጫ ሠርተፊኬት ማቅረብ ግዴታ ይሆናል፤

(5) ለደረጃው የሚፈለገውን የትምህርት ደረጃ እና የትምህርት ዝግጅት ያሟሉ የትምህርት ቤት አመራሮች በአንቀጽ 19 በተገለጸው መሠረት የወንበር አበል ይኖራቸዋል፤

19. <u>የወንበር ዓበልን በተመለከተ፡-</u>

ተፈላጊውን የትምህርት ዝግጅት ሳያሟሉ ተመድበው ለሚሰሩ የቅድመ አንደኛ፣ የአንደኛ ደረጃ እና የመካከለኛ ደረጃ የትምህርት ቤት አመራሮች እንዲሁም ተፈላጊውን የትምህርት ደረጃ እና አገልግሎት አሟልተው ለሚመደቡ የትምህርት ቤት አመራሮች የወንበር ዓበል የሚከፈላቸው ሲሆን የክፍያ መጠኑም ከዚህ በታች የተመለከተው ይሆናል፡፡

ተ.ቁ	የትምህርት ቤት ደረጃ	የወንበር አበል መጠን በብር
1	ደረጃውን ላሟላ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ሱፐርቫይዘር	1755.00
2	ደረጃውን ላሟላ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር	1755.00
3	ደረጃውን ላሟላ ለአንደኛ እና ለመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ሱፐርቫይዘር	1485.00
4	ደረጃውን ላሟላ ለአንደኛና ለመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር	1485.00
5	ደረጃውን ላሟላ የቅድመ አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር	800.00
6	ደረጃውን ላሟላ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ምክትል ርዕሰ-መምህር	1350.00
7	ደረጃውን ላሟላ የአንደኛ እና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ምክትል ርዕሰ-መምህር	1100.00
8	ለአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ጉድኝት ተጠባባቂ ሱፐርቫይዘር ብር	1000.00
9	ለአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ተጠባባቂ ርዕሰ-መምህር	1000.00
10	ለአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ተጠባባቂ ምክትል ርዕሰ-መምህር	1000.00
11	ለቅድመ አንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ተጠባባቂ ርዕሰ-መምህር	1000.00

ክፍል አራት
የትምህርት ቤት አመራሮች ምዘና፣ግምገማ፣ ከኃላፊነት ስለሚነሱበት ሁኔታና ፈቃድ አሰጣጥ ሥርዓት፤

20.ምዘናና ግምገማ፡-

(1) ለምክትል ርዕሰ-መምር

ሀ) የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር ለመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ምክትል ርዕሰ-መምህር የውጤት ተኮር እቅድ ቆጥሮ ይሰጣል፣ አፈጻጸሙን ይገመግማል፤

ለ) የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ መምህር ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ምክትል ርዕሰ-መምህር የውጤት ተኮር እቅድ ቆጥሮ ይሰጣል፣ አፈጻጸሙን ይገመግማል፤

(2) ለርዕሰ-መምህር

ሀ) የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ጉድኝት ሱፐርቫይዘር ለመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር የውጤት ተኮር እቅድ ቆጥሮ ይሰጣል አፈጻጸሙን ይገመግማል፤

ለ) የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ጉድኝት ሱፐርቫይዘር ለሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት ርዕሰ-መምህር የውጤት ተኮር እቅድ ቆጥሮ ይሰጣል አፈጻጸሙን ይገመግማል፤

(3) ለጉድኝት ሱፐርቫይዘሮች

ሀ) የጉድኝት ሱፐርቫይዘር ምዘናና ግምገማ በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ወይም በክፍለ-ከተማ ደረጃ በኮሚቴ የሚደረግ ሲሆን የመምህራንና የትምህርት አመራር ልማት፣ የስርዓተ ትምህርት ትግበራ፣ የትምህርት ጥራትና ኢንስፔክሽን፣ የመምህራንና ትምህርት ቤት አመራር ሙያ ፈቃድና እድሳት እንዲሁም የትምህርት እቅድ ዝግጅትና ክትትል ቡድን መሪዎች ለሱፐርቫይዘሮች የውጤት ተኮር እቅድ ቆጥረው ይሰጣሉ፤ አፈጻጸማቸውንም ይገመግማሉ፤

ለ. በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 3 ፊደል ተራ ሀ ስር የተመለከተውን ኮሚቴ በሰብሳቢነት የሚመራው ምክትል ጽህፈት ቤት ሃላፊው ሲሆን ጸሃፊው የመምህራንና ትምህርት ቤት አመራር ልማት ቡድን መሪ ይሆናል፤ የትምህርት ጽህፈት ቤት ምክትል ኃላፊው ቡድን መሪነትን ደርቦ ከያዘ ምክትል ኃላፊው ደርቦ የያዘው ቡድን አንድ ባለሙያ ጸሃፊ ይሆናል፤

21. **ቋሚ የትምህርት ቤት አመራሮች የሚበረታቱበት እና ተጠያቂ የሚሆኑበት ስርዓት፡-**

1) በቋሚ የትምህርት ቤት አመራርነት ተመድበው በመስራት ላይ ያሉ የትምህርት ቤት አመራሮች ውጤታማ የሆኑትን ማበረታታት እና ውጤታማ ያልሆኑትን ለውጤት እንዲተጉ ማድርግ አስፈላጊ በመሆኑ የሚከተሉትን ውጤቶች ማስመዝገብ ይጠበቅባቸዋል ፤

(ሀ) ከተማሪ ምዘገባ አንጻር፤

(1) በእቅድ ዘመኑ እንዲመዘግብ ከተሰጠው የተማሪ ቁጥር አመራሩን ፡ወመህን መምህራንና ባለድርሻ አካላትን በማስተባበር እና ልዩ ልዩ አሰራሮችን በመጠቀም የእቅዱን 80% **እና በላይ** ያስመዘገበ አመራር A ይሠጠዋል፤

(2) በእቅድ ዘመኑ እንዲመዘግብ ከተሰጠው የተማሪ ቁጥር አመራሩን ፡ወመህን መምህራንና ባለድርሻ አካላትን በማስተባበር እና ልዩ ልዩ አሰራሮችን በመጠቀም የእቅዱን 70 % **እና በላይ** ያስመዘገበ አመራር B ይሰጠዋል፤

(3) በእቅድ ዘመኑ እንዲመዘግብ ከተሰጠው የተማሪ ቁጥር አመራሩን ፡ወመህን መምህራንና ባለድርሻ አካላትን በማስተባበር እና ልዩ ልዩ አሰራሮችን በመጠቀም የእቅዱን 60% **እና በላይ** ያስመዘገበ አመራር C ይሠጠዋል፤

(4) በእቅድ ዘመኑ እንዲመዘግብ ከተሰጠው የተማሪ ቁጥር የእቅዱን ከ60% በታች ያስመዘገበ የትምርት ቤት አመራር D ይሠጠዋል፤

(5) በዚህ አንቀጽ በፊደል ሀ ከተራ ቁጥር 1 እስከ 4 የተጠቀሰው ቢኖርም የ9ኛ ክፍል ተማሪ ምዝገባ ከስሌት ውጭ ይሆናል፤

(ለ) የተማሪ ማቋረጥ ምጣኔን ከመከላከል አንጻር፤

(1) በእቅድ ዘመኑ ለመማር ከተመዘገቡት ተማሪዎች ውስጥ የማቋረጥ ምጣኔን ለቅድመ አንደኛ ደረጃ ከ8% በታች ለአንደኛና ለመካከለኛ

ደረጃ ከ7% በታች የፈፀመ ለሁለተኛ ደረጃ ከ6 % በታች የፈፀመ የትምህርት ቤት አመራር A ይሰጠዋል፤

(2) በእቅድ ዘመኑ ለመማር ከተመዘገቡት ተማሪዎች ውስጥ የማቋረጥ ምጣኔን ለቅድመ አንደኛ ደረጃ ከ8%-10% ያደረገ፣ በአንደኛ እና በመካከለኛ ደረጃ ከ7-8% ያደረገ፣ እንዲሁም ለሁለተኛ ደረጃ ከ5%-6% እንዲሆን ያደረገ የትምህርት ቤት አመራር B ይሠጠዋል፤

(3) በእቅድ ዘመኑ ለመማር ከተመዘገቡት ተማሪዎች ውስጥ የማቋረጥ ምጣኔን ለቅድመ አንደኛ ደረጃ ከ10%-12% በአንደኛ እና መካከለኛ ደረጃ ከ8%-10% እንዲሁም ለሁለተኛ ደረጃ ከ6%-8% እንዲሆን ያደረገ የትምህርት ቤት አመራር C ይሠጠዋል፤

(4) በእቅድ ዘመኑ ለመማር ከተመዘገቡት ተማሪዎች ውስጥ የማቋረጥ ምጣኔን ለቅድመ አንደኛ ደረጃ ከ12% በላይ ከሆነ፣ ለአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ከ10% በላይ እንዲሁም ለሁለተኛ ደረጃ ከ8% በላይ ከሆነ D ይሠጠዋል፤

(ሐ) <u>የተማሪ ክፍል የመድገም ምጣኔን ከመከላከል አንጻር፤</u>

(1) በአንደኛ እና በመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃ 5% በታች የፈፀመ እንዲሁም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች 6% በታች ያደረገ የትምህርት ቤት አመራር A ይሠጠዋል፤

(2) በአንደኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች ከ5%-6% ያደረገ እንዲሁም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች ከ6% እስከ 8% የፈፀመ የትምህርት ቤት አመራር B ይሠጠዋል፤

(3) በአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች ከ6% እስከ 8% ያደረገ እንዲሁም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች ከ8% እስከ 10% ያደረገ የትምህርት ቤት አመራር C ይሠጠዋል፤

(4) በአንደኛና በመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃ **ከ8% በላይ** ከሆነ እንዲሁም በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የተማሪ መድገም ምጣኔን በሁሉም የክፍል ደረጃዎች ከ10% በላይ ያደረገ የትምህርት ቤት አመራር D ይሠጠዋል፤

(መ) በትምህርት ቤት ደረጃ በሚዘጋጀው ፈተና የተማሪ ከክፍል ክፍል የማሸጋገር ምጣኔን በተመለከተ፤

(1) በአንደኛ፣ በመካከለኛ እና በሁለተኛ ደረጃ ትምህት ቤቶች 15% ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 80%እና በላይ እንዲሁም 35%ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 70% እና በላይ እንዲያመጣ ካደረገ A ይሠጠዋል፤

(2) በአንደኛ፣ በመካከለኛ እና በሁለተኛ ደረጃ ትምህት ቤቶች 10% ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 80% እና በላይ እንዲሁም 10%ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 70% እና በላይ እንዲያመጣ ካደረገ B ይሠጠዋል፤

(3) በአንደኛ፣ በመካከለኛ እና በሁለተኛ ደረጃ ትምህት ቤቶች ከ5% በላይ ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 80% እና በላይ እንዲሁም 5% እባ በላይ ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 70% እና በላይ እንዲያመጣ ካደረገ C ይሠጠዋል፤

(4) በአንደኛ፣ በመካከለኛ እና በሁለተኛ ደረጃ ትምህት ቤቶች ከ5% በታች ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 80% እና በላይ እንዲሁም ከ5% በታች ተማሪ በእያንዳንዱ የትምህርት አይነት 70% እና በታች ካመጣ D ይሠጠዋል፤

(ሠ) በአገር አቀፍና ክልል አቀፍ ፈተናዎች የተማሪ ፈተና ውጤትን በተመለከተ

I. አማካይ የዩኒቨርሲቲ መግቢያ ውጤትን በተመለከተ፤

(1) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ70% በላይ ተፈታኞች የዘመኑን የዩኒቨርሲቲ መግቢያ አማካኝ ውጤት እንዲያመጡ ካደረገ A ይሠጠዋል ፤

(2) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ60% እስከ 70% ተፈታኞች የዘመኑን የዩኒቨርሲቲ መግቢያ አማካኝ ውጤት እንዲያመጡ ካደረገ B ይሠጠዋል ፤

(3) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ50% እስከ 60% ተፈታኞች የዘመኑን የዩኒቨርሲቲ መግቢያ አማካኝ ውጤት እንዲያመጡ ካደረገ C ይሠጠዋል፤

(4) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል የዘመኑን የዩኒቨርሲቲ መግቢያ አማካኝ ውጤት ያመጡ ተማሪዎች ከ50% በታች ከሆነ D ይሠጠዋል ፤

II. **የ12 ክፍል አገር አቀፍ ፈተና ጥሬ ውጤትን በተመለከተ፤**

(1) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ600 በላይ ውጤት ያመጡ ተማሪዎች በቁጥር ከ2% በላይ ከሆነ A ይሠጠዋል፤

(2) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ600 በላይ ውጤት ያመጡ ተማሪዎች በቁጥር ከ1.5% በላይ ከሆነ B ይሠጠዋል፤

(3) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ600 በላይ ውጤት ያመጡ ተማሪዎች በቁጥር ከ1% C ይሠጠዋል ፤

(4) 12ኛ ክፍል ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል ከ600 በላይ ውጤት ያመጣ ተማሪ ከሌለ D ይሠጠዋል ፤

ረ. የ8ኛ ክፍል ክልላዊ ፈተና ውጤትን በተመለከተ፤

(1) በ8ኛ ክፍል ክልላዊ ፈተና ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል አማካይ ውጤታቸው ከ80% በላይ የሆኑ ተማሪዎች ብዛት 20% በላይ ከሆነ A ይሠጠዋል ፤

(2) በ8ኛ ክፍል ክልላዊ ፈተና ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል አማካይ ውጤታቸው 80% በላይ የሆነ ተማሪዎች ብዛት 15% ከሆነ B ይሠጠዋል

(3) በ8ኛ ክፍል ክልላዊ ፈተና ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል አማካይ ውጤታቸው 80% በላይ የሆነ ተማሪዎች ብዛት 10% ከሆነ C ይሠጠዋል፤

(4) በ8ኛ ክፍል ክልላዊ ፈተና ከተፈተኑት ተማሪዎች መካከል አማካይ ውጤታቸው ከ80% በላይ የሆነ ተማሪዎች ብዛት ከ0% ከሆነ D ይሠጠዋል፤

2) **ውጤታማ የሆኑ አመራሮችን ስለማበረታታት፤**

የትምህርት ቤት አመራሮች በዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 1 ስር ከተጠቀሱት ተግባራት መካከል የሚመለከቷቸውን በውጤታማነት ላጠናቀቀ ማበረታቻ እንዲኖር ማድረግ ተገቢ በመሆኑ የሚከተሉት ማበረታቻዎች ተፈቅደዋል፤

(ሀ) በተማሪ ምዝገባ፣ በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገም፣ ከክፍል ክፍል ሽግግር እንዲሁም በአገራዊ እና ክልልዊ ፈተና በሁለት ተከታታይ አመታት ውስጥ **ለሁለት ጊዜ** በሁሉም መመዘኛዎች **አንድ B እና ቀሪዎቹን A ያመጣ እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ በጣም ከፍተኛና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው ሦስት እርከን** የደመወዝ ጭማሪ ይደረግለታል ፡፡

(ለ) በተማሪ ምዝገባ፣ በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገም፣ ከክፍል ክፍል ሽግግር እንዲሁም በአገራዊ እና ክልልዊ ፈተና በሁለት ተከታታይ አመታት ውስጥ ለሁለት ጊዜ በሁሉም መመዘኛዎች ሁለት A እና **ቀሪዎች B ያመጣ እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ ከፍተኛና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው ሁለት** እርከን የደመወዝ ጭማሪ ይደረግለታል ፡፡

(ሐ) በተማሪ ምዝገባ፣ በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገም፣ ከክፍል ክፍል ሽግግር እንዲሁም በአገራዊ እና ክልልዊ ፈተና በሁለት ተከታታይ አመታት ውስጥ ለሁለት ጊዜ በሁሉም መመዘኛዎች **አንድ A እና ቀሪዎቹን B ያመጣ እና በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ ከፍተኛና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው አንድ** እርከን የደመወዝ ጭማሪ ይደረግለታል ፡፡

3) **በሚመለከቷቸው ተግባራት ውጤታማ ያልሆኑ የትምህርት ቤት አመራሮችን ተጠያቂ ስለማድረግ ፤**

ውጤታማ ያልሆኑ የትምህርት ቤት አመራሮች ውጤታማ ባለመሆናቸው ተጠያቂ ማድረግ የሚቻለው ከየካቲት 2014 ጀምሮ ተግባራዊ በተደረገው የዲሲፕሊን አፈጻጸም መመሪያ መሰረት ሆኖ የተጠያቂነት ደረጃውም

1.) በተማሪ ምዝገባ ፣በተማሪ ማቋረጥ ፣በተማሪ ክፍል መድገምና ከክፍል ክፍል ሽግግር በሁለት ተከታታይ አመታት አንድ B እና በቀሪዎቹ C ያመጣ **እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ አጥጋቢና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው** የትምህርት ቤት አመራር ውጤታማ መሆን የሚችል በመሆኑ ተጨማሪ እገዛ እና ምክር ተሠጥቶት በኃላፊነቱ ይቀጥላል፡፡

2.) በተማሪ ምዝገባ፣ በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገምና ከክፍል ክፍል ሽግግር በሁለት ተከታታይ አመታት በሁለም መስፈርቶች C ያመጣ **እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ አጥጋቢና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው** ቢሆንም የቃል ማስጠንቀቂያ ተሰጥቶት በሃላፊነት እንዲቀጥል ይደረጋል፡፡

3.) በተማሪ ምዝገባ፣ በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገምና ከክፍል ክፍል ሽግግር በሁለት ተከታታይ አመታት **አንድ** D **እና በቀሪዎቹ** C ያመጣ እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ አጥጋቢና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ያለው ቢሆንም በጽሁፍ ማስጠንቀቂያ በሃላፊነቱ እንዲቀጥል ይደረጋል፡፡

4.) በተማሪ ምዝገባ ፣በተማሪ ማቋረጥ፣ በተማሪ ክፍል መድገምና ከክፍል ክፍል ሽግግር በሁለት ተከታታይ አመታት ሁለት D **እና ቀሪዎቹ** C የሆኑና **እንዲሁም በሁለት ተከታታይ ዓመታት ውስጥ አጥጋቢ እና በላይ የስራ አፈጻጸም ውጤት ቢኖረውም** በሶስተኛው ዓመት ለውጥ ካላመጣ ከያዘው የጂኤጂ ደረጃ በአንድ ደረጃ ዝቅ እንዲል ይደረጋል፡፡

5.) ከላይ በአንድ ደረጃ ዝቅ ተደርጎ በቀጣዩ ዓመት ለውጥ የማያመጣ ከሆነ በዲሲፕሊን አፈጻጸም መመሪያው ጉዳዩ ታይቶ ከሃላፊነቱ እንዲነሳ ይደረጋል፡፡

6.) በተማሪ ምዝገባ ፣በተማሪ ማቋረጥ ፣በተማሪ ክፍል መድገምና ከክፍል ክፍል ሽግግር ለተከታታይ ሁለት ዓመታት በሁሉም አፈጻጸሙ D የሆነና የሁለት ተከታታይ ዓመታት የስራ አፈጻጸም ውጤት አጥጋቢና በላይ ቢሆንም ለዲሲፕሊን ቀርቦ ከሃላፊነቱ እንዲነሳ ይደረጋል፡፡

4) **ከሃላፊነታቸው የሚነሱ የትምህርት ቤት አመራሮች ጉዳይ፤**

1) አንድ ርዕሰ-መምህር ወይም ምክትል ርዕሰ መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር ወይም ተጠባባቂ የትምህርት ቤት አመራር ለዲሲፕሊን ቀርቦ ውሳኔው ከሃላፊነቱ ተነስቶ በመምህርነት ተመድቦ እንዲሠራ የሚያደርግ ከሆነ በትምህት ቤት አመራርነት ያገኝ የነበረውን ደመወዝና የወንበር አበል ተነስቶ እንዲመደብ ይደረጋል፡፡ ውሳኔው በመምህርነት እንዲመደብ የሚያደረግ ከሆነ በትምህርት ደረጃ እና በአገልግሎት የእሱ አቻ ከሆኑት መምህራን ጋር ተመሳሳይ ደመወዝና ደረጃ ላይ እንዲመደብ ይደረጋል፤

2) ከሃላፊነታቸው እንዲነሱ የተወሰነባቸው አመራሮች ዲሎማቸው በአንደኛና መካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች የሚሰጥ የትምህርት አይነት ሆኖ የመጀመሪያ እና ሁለተኛ ዲግሪያቸው የትምህርት ቤት አመራርነት ትምህርት ከሆነ በዝቅተኛው የትምህርት ደረጃ ማለትም በዲፕሎማቸው በአንደኛና በመካከለኛ ደረጃ ትምህርት ቤት እንዲያስተምሩ ተደርጎ የከፍተኛውን የትምህርት ደረጃ ደመወዝ እየተከፈላቸው እንዲሰሩ ይደረጋል፤

3) ከሃላፊነታቸው እንዲነሱ የተወሰነባቸው አመራሮች የመጀመሪያ ወይም የሁለተኛ ዲግሪያቸው በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች በሚሰጥ የትምህርት አይነት የተመረቁ ከሆነ በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች እንዲያስተምሩ

ተደርጎ የከፍተኛው የትምህርት ደረጃ ደመወዝ እንዲከፈላቸው ይደረጋል፤

4) በዚህ ንዑስ አንቀጽ ከተራ ቁጥር 1-3 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ በቀጣይ ለሚኖራቸው የቆይታ ጊዜ ደረጃ እድገትም የእነሱ አቻ መምህራን በሚፈጸምላቸው ተመሳሳይ መስፈርት እና የአመራርነት ስራ አፈጻጸማቸው ተይዞላቸው እንዲወዳደሩ ይደረጋል፤

5) ከሃላፊነት የሚነሱ የትምህርት ቤት አመራሮች ቀደም ብሎ የነበራቸው የትምህርት ዝግጅት ማለትም ዲፕሎማቸውና የመጀመሪያ ዲግሪያቸው ወይም ከዲፕሎማ እስከ ሁለተኛ ዲግሪ ሙሉ በሙሉ የትምህርት ቤት አመራርነት ከሆነ በትምህርት ቤት አማካሪነት ይመደባሉ፡፡ በትምህት ቤት አመራርነት ያገኙት የነበረውን ደመወዝና ደረጃ ለቀው ለትምህርት ቤት አማካሪዎች በተፈቀደው ደመወዝና ደረጃ ላይ እንዲመደቡ ይደረጋል፤ምደባቸውም በወረዳ ወይም ከተማ አስተዳደር ወይም ክፍለ ከተማ የመምህራንና ትምህርት ቤት አመራር ልማት ቡድን አማካኝነት ይፈጸማል፡፡

6) ርዕሳነ መምህራን፣ ምክትል ርዕሳነ መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች ያጋጠማቸው የጤና ችግር በአመራርነት ኃላፊነታቸውን በአግባቡ መወጣት የማያስችላቸው መሆኑን የሚገልጽ በሀኪሞች ቦርድ የተረጋገጠ ማስረጃ ካቀረቡ በአንቀጽ 21 ንዑስ አንቀጽ 4 ከተራ ቁጥር 2 እስከ 5 በተገለጸው መሠረት ተፈጻሚ ይሆናል፡፡

7) አንድ ርዕሰ-መምህር ወይም ምክትል ርዕሰ-መምህር ወይም ሱፐርቫይዘር ለሶስት ዓመትና በላይ በአመራርነት ካገለገለ በኋላ በራሱ ፈቃድ ከኃላፊነት ለመነሳት ጥያቄ አቅርቦ ሲፈቀድለት በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 4 ከተራ ቁጥር 1 እስከ 5 በተመለከቱት አገላለጾች መሰረት የሚስተናገድ ይሆናል፤

22. በእድሜ ምክንያት ከስራ መሰናበት /ጡሮታ/፦

(1) ማንኛውም የትምህርት ቤት አመራር አገልግሎቱ ካልተራዘመ በስተቀር በሕግ ከተወሰነው የመጦሪያ እድሜ ከደረሰበት የመጨረሻ ወር የመጨረሻ ቀን ጀምሮ አገልግሎቱ እንዲቋረጥ ይደረጋል፤

(2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት በጡሮታ ለሚሰናበት የትምህርት ቤት አመራር ጡሮታ ከመውጣቱ ከሶስት ወር በፊት በጡሮታ የሚሰናበት መሆኑን በጽሁፍ እንዲያወቀው ይደረጋል፤

(3) የጡሮታ ዝርዝር አፈጻጸም በመንግስት ሰራተኞች የጡሮታ አፈጻጸም መመሪያ መሰረት ይሆናል፤

23.የትምህርት ቤት አመራር የወሊድ ፈቃድ፡-

ለትምህርት ቤት አመራር የሚሰጠው የወሊድ ፈቃድ እንደሚከተለው ይሆናል፡-

(1) ነፍሰጡር የሆነች የትምህርት ቤት አመራር የመውለጃ ጊዜዋ ከመድረሱ በፊት 30 ተከታታይ ቀናት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ፣ እንዲሁም ስትወልድ ከወለደችበት ቀን ጀምሮ 90 ተከታታይ ቀናት፣ በአጠቃላይ 120 ተከታታይ ቀናት ደመወዝ የሚከፈልበት የወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፤

(2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የትምህርት ቤት አመራሯ የተሰጣት የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከማለቁ በፊት ከወለደች ያልተጠቀመችበትን ቀሪ የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወለደች በኋላ እንድትጠቀምበት ይደረጋል፤

(3) ማንኛዋም ስድስት ወር የሞላት ነፍሰ-ጡር የሆነች የትምህርት ቤት አመራር የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከመውሰዷ በፊት ጽንሱ የተቋረጠባት ከሆነ ይህንኑ የሚያረጋግጥ የህክምና ማስረጃ ስታቀርብ የ60 ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፤

(4) የቅድመ ወሊድ ፈቃድ ከወሰደች በኋላ የጽንስ መቋረጥ ካጋጠማት የወሰደችው የቅድመ ወሊድ ፈቃዱ ተቋርጦ በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 የተመለከተው የ90 ቀን የድህረ ወሊድ ፈቃድ ይሰጣታል፤

(5) ከሦስት እስከ ስድስት ወር ባለው የእርግዝና ጊዜ ውስጥ የፅንስ መቋረጥ ያጋጠማት የትምህርት ቤት አመራር በምታቀርበው የህክምና ማስረጃ መሰረት ደመወዝ የሚከፈልበት 30 ተከታታይ ቀን ፈቃድ ይሰጣታል፤

(6) ማንኛውም የትምህርት ቤት አመራር የትዳር ጓደኛው ስትወልድ ደመወዝ የሚከፈልበት 10 የሥራ ቀን ፈቃድ ይሰጠዋል፤

24. <u>የጋብቻ ፈቃድ፡-</u>

ማንኛውም የትምህርት ቤት አመራር ጋብቻ ሲፈጽም 3 የሥራ ቀናት የጋብቻ ፈቃድ ከደመወዝ ጋር ይሰጠዋል፣

25. <u>የሀዘን ፈቃድ፡-</u>

(1) ማንኛውም የትምህርት ቤት አመራር የትዳር ጓደኛ ወይም ተወላጅወይም ወላጅ ወይም እስከ ሁለተኛ ደረጃ የሚቆጠር የሥጋ ወይም የጋብቻ ዘመድ የሞተበት እንደሆነ ደመወዝ የሚከፈልበት ሦስት ተከታታይ ቀናት የሐዘን ፈቃድ ይሰጠዋል፣

(2) ሠራተኛው በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) ከተመለከቱት ውጭ የቅርብ ዘመድ ወይም ወዳጅ የሞተበት እንደሆነ ደመወዝ የሚከፈልበት የአንድ ቀን የሐዘን ፈቃድ ይሰጠዋል፡፡ ሆኖም በዚህ ምክንያት የሚሰጥ የሐዘን ፈቃድ በሁለት ሴምስተር ውስጥ ከ6 ቀናት መብለጥ የለበትም፣

26.<u>ከደመወዝ ጋር የሚሰጥ ልዩ ፈቃድ፡-</u>

(1) ከፍርድ ቤት ወይም ከሌሎች ሥልጣን ከተሰጣቸው አካላት መጥሪያ ሲደርሰው የተጠራበት ጉዳይ ለሚጠይቀው ጊዜ፣

(2) ከሕዝባዊ ምርጫ ጋር በተያያዘ ጉዳይ ሲሆን ምርጫው ለሚወስድበት ጊዜ፣ ከደመወዝ ጋር ልዩ ፈቃድ ይሰጠዋል፣

(3) ሴት የትምህርት ቤት አመራር አንድ ዓመት ያልሞላውን ሕጻን ልጇን ለማሳከም በህክምና ማስረጃ ለተረጋገጠ ጊዜ ደመወዝ የሚከፈልበት ፈቃድ ይሰጣታል፣

(4) የትምህርት ቤት አመራሮች ከሃምሌ 15 እስከ ነሃሴ 15 ባለው ጊዜ ውስጥ ለ20 ተከታታይ ቀናት ደመወዝ የሚከፈልበት ልዩ ፈቃድ ተጠሪ ከሆኑበት አካል በመጠየቅ መውሰድ ይችላሉ፣

27. <u>የሕመም ፈቃድ፡-</u>

(1) የትምህርት ቤት አመራር በሕመም ምክንያት ሥራ መሥራት ያልቻለ እንደሆነ በሚያቀርበው የህክምና ማስረጃ መሰረት ደመወዝ የሚከፈልበት የሕመም ፈቃድ ይሰጠዋል፣

(2) የትምህርት ቤት አመራር የሕመም ፈቃድ በተከታታይ ወይም በተለያየ ጊዜ ቢወስድም ሕመሙ ከደረሰበት የመጀመሪያ ቀን አንስቶ ባለው አስራ ሁለት

ወር ጊዜ ውስጥ ከስምንት ወር ወይም በአራት ዓመት ውስጥ ከአሥራ ሁለት ወር አይበልጥም፤

(3) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (1) መሠረት የሚሰጥ የሕመም ፈቃድ ለመጀመሪያዎቹ ስድስት ወራት ከሙሉ ደመወዝ ጋር እና ለሚቀጥሉት ሁለት ወራት ከግማሽ ደመወዝ ጋር ይሆናል፤

(4) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ (3) ሥር የተገለፀው ቢኖርም የኤች. አይ.ቪ./ኤድስ ታማሚ የሆነ የትምህርት ቤት አመራር ለ8 ወራት ሙሉ ደመወዝና ለቀሪዎች አራት ወራት ደግሞ ግማሽ ደመወዝ እንዲከፈለው ይደረጋል፤

28. <u>በሕመም ምክንያት አገልግሎት ስለማቋረጥ፡-</u>

(1) በዚህ መመሪያ ከአንቀጽ 27 ንዑስ አንቀጽ 3 እስከ 5 በተመለከተው ጊዜ ውስጥ ወደ ሥራ ለመመለስ ካልቻለ በሕመም ምክንያት አገልግሎቱ ይቋረጣል፤

(2) የትምህርት ቤት አመራሮች በህመም ምክንያት አገልግሎታቸው የሚቋረጥ ከሆነ በተሻሻለው የመንግስት ሠራተኞች አዋጅ ቁጥር 253-2010 አንቀጽ 59 ስር በተጠቀሰው መሰረት እንደአግባቡ የተሰጡት መብቶችና ጥቅሞች ይጠበቁለታል፤

ክፍል አምስት

የልዩ ልዩ አካላት ተግባርና ኃላፊነት

29.የርዕሰ-መምህር ተግባርና ኃላፊነት፡-

ርዕሰ-መምህሩ ተጠሪነቱ ለጉድኝት ሱፐርቫይዘሩ ሆኖ የሚከተሉትን ተግባርና ሃላፊነቶች ይኖሩታል፤

(1) የትምህርት ቤቱን ማኅበረሰብና ወመህን ያሳተፈ የ3 ዓመት ስትራቴጂክና ዓመታዊ የትምህርት ቤት ማሻሻያ የሥራ ዕቅድ ከማስፈጸሚያ በጀት ጋር አዘጋጅቶ ለቀበሌው የትምህርትና ሥልጠና አመራር ቦርድ አቅርቦ ያስፀድቃል፣ ለትምህርት ቤቱ ማኅበረሰብ፤ ለወላጆችና ለአካባቢው ህብረተሰብ በማስተዋወቅ ለተግባራዊነቱ እንዲረባረቡ ክትትል ያደርጋል፣ ይመራል፤ የፀደቀውን እቅድም እንደቅደም ተከተሉ ለወረዳ ወይም ለከተማ አስተዳደር ወይም ለክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤትና ለጉድኝት ማዕከል ያሳውቃል፤

(2) የትምህርት ቤት መሻሻልን ሥራ በባለቤትነት በመምራት ትምህርት ቤቶች ምቹ የመማሪያ እና የማስተማሪያ ቦታዎች እንዲሆኑ በማድረግ የተማሪዎችን የትምህርት ውጤት ለማሳደግና የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ተገቢውን ምቹ ሁኔታ ይፈጥራል፤

(3) የትምህርት ቤቱ ተማሪዎች በትምህርታቸው በሚያጋጥማቸው ችግሮች ላይ ከወላጆቻቸው ጋር በመሆን በጋራ መፍትሔ እንዲፈልጉ ምቹ ሁኔታዎችን ይፈጥራል፣

(4) ወላጆችም በየጊዜው በትምህርት ቤት በመገኘት ስለልጆቻቸው የትምህርት አቀባበልና ስለሚያስመዘግቡት ውጤት በቂና ወቅታዊ መረጃ እንዲያገኙ ያደርጋል፤

(5) የመማር-ማስተማሩን ሥራ በቅርብ በመከታተል በየጊዜው የክፍል ውስጥ ምልከታ በማድረግ ጉድለት በሚታይባቸው ጉዳዮች ላይ አስፈላጊውን የእርምት እርምጃ ይወስዳል፣ ለመምህራንም እገዛ ያደርጋል፤

(6) ህብረተሰቡና መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ከትምህርት ቤቱ ጋር ጠንካራና የማያቋርጥ ግንኙነት እንዲኖር ምቹ ሁኔታዎችን በመፍጠር የተማሪዎችን የመማር ሁኔታ መደገፍ እንዲችሉ ያበረታታል፤

(7) ተማሪዎች በየክፍል ደረጃቸው፣ በፆታ፣ በቤተሰብ የገቢ ሁኔታ፣ ወዘተ ውጤታማነታቸው ምን እንደሚመስል መምህራን እንዲያጠኑ ያበረታታል፣ ሙያዊ ድጋፍም ያደርጋል፤

(8) የመምህራንና የአስተዳደር ሠራተኞችን የሥራ ድርሻ ያሳውቃል፤ ኃላፊነታቸውን በብቃት እንዲወጡ ከአዳዲስ ግኝቶችና የመማር ማስተማር ሥነ-ዘዴዎች ጋር እንዲተዋወቁ ያደርጋል፤

(9) በፍላጎት ላይ የተመሠረተ የመምህራን ተከታታይ የሙያ ማሻሻያ በተቀመጠለት መርሀ-ግብር መሰረት መካሄዱን የመራል፣ ይከታተላል፤ ይደግፋል፤ በሰልጣኝነትና በአሰልጣኝነት ይሳተፋል፤

(10) በተከታታይ ሙያ ማሻሻያ መርሃ-ግብር ለተሳተፉ መምህራን በየዓመቱ በፕሮግራሙ ስለመሳተፋቸው ማረጋገጫ ሠርተፊኬት ይሠጣል፤

(11)በትምህርት ቤቶች የሚመደቡ አዳዲስ መምህራን በሙያ ማስተዋወቂያ ፕሮግራም እንዲሳተፉ ያደረጋል፣ ተገቢውን አገዛም ይሰጣል፡፡

(12)የተማሪዎችን አዕምሯዊ፣ አካላዊና ስሜታዊ ባህርይን ለፈጠራና ለችግር ፈቺነት፣ ለሥራ ወዳድነትና ለመልካም ሥነ-ምግባርና ለአገራዊ አንድነት የሚያበቃ የመማር ማስተማር ሂደትን ይፈጥራል፤

(13) ከወመህ ጋር በመሆን የአካባቢው ህብረተሰብ፣ መንግሥታዊና መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ባለሀብቶችና ታዋቂ ግለሰቦች ለትምህርት ተገቢውን ድጋፍና አስተዋጽኦ እንዲያበረክቱ ስልት ይቀይሳል፤ያስተባብራል፤

(14)የትምህርት ቤቱ ሀብትና ንብረት በአግባቡ መጠበቁንና በትክክል በሥራ ላይ መዋሉን ክትትል ያደርጋል፤

(15)የተማሪዎች ተከታታይ ምዘናዎችና ፈተናዎች በትክክል መካሄዳቸውን፣ ውጤቶች መመዝገባቸውንና መጠበቃቸውን እንዲሁም የመማር ማስተማር ሂደቱን እያገዙ መሆኑን ይከታተላል፤

(16)ወደ ትምህርት ቤት የመጡ ተማሪዎች ሳያቋርጡና ክፍል ሳይደግሙ ትምህርታቸውን እንዲጨርሱ ስልት በመቀየስ የትምህርት ብክነትን ይከላከላል፤

(17)ተማሪዎች፣ መምህራንና የአስተዳደር ሠራተኞች የተመደበላቸውን ሥራና ኃላፊነት መወጣታቸውን ይከታተላል፣ ድጋፍ ያደርጋል፤ ሥራቸውን በአግባቡ በማያከናውኑት ላይ የእርምት እርምጃ እንዲወሰድ ያደርጋል፤

(18)ለትምህርት የታቀዱ ቀኖች ያለብክነት በሥራ ላይ እንዲውሉ ያደርጋል፣ ከአቅም በላይ በሆነ ሁኔታ የባከነ ካለም ማካካሻ እንዲሰጥ ያደርጋል፤

(19)በሥራቸው ትጉሕ፣ ታታሪና አርዓያነት ያለው ተግባር ለፈፀሙ መምህራን፣ የአስተዳደር ሠራተኞች ወይም ተማሪዎች የትምህርት ቤቱ ማኅበረሰብ፣ ቀትስቦ፣ ወመህና የአካባቢው ህብረተሰብ በተገኙበት እውቅና እንዲያገኙ ያደርጋል፤

(20)ለመማር-ማስተማሩ ሂደትም ሆነ ለትምህርት ቤቱ አደረጃጀት፣ አመራርና አስተዳደር በቀጣይነት መሻሻል ሊረዱ በሚችሉ ጉዳዮች ላይ ጥናትና ምርምር ያካሂዳል፤ በመምህራንም እንዲካሄድ ያደርጋል፣ የጥናቱን ውጤት መርምሮ ተግባራዊ ያደርጋል፣ ለሚመለከታቸውም ያሳውቃል፤

(21) ለምክትል ርዕሳነ-መምህራን የውጤት ተኮር እቅድ ይሰጣል፣ የምዘና ውጤቱም በወቅቱ እንዲከናወን ያደርጋል፤

(22)የመምህራንን የውጤት ተኮር የሥራ ምዘና ግምገማ በወቅቱ እንዲከናወን ያደርጋል፣ የሚገባቸውን ጥቅም ማግኘታቸውንም ያረጋግጣል፤

(23) የመምህራን ዝውውርና የደረጃ ዕድገት ወቅቱን ጠብቆ እንዲካሄድ ያደርጋል፤

(24) መምህራን ሥርዓተ-ትምህርቱን በመገምገም ከተማሪዎች እድገት ደረጃና ፍላጎት ጋር የተጣጣመ ፣ተገቢነት ያለው፣ አሳታፊ አቀራረብ ያለውና ከማናቸውም አድሏዊ አቀራረብ የፀዳ መሆኑን በመገምገም ግብረ-መልስ እንዲሰጡ አስፈላጊውን እገዛ ያደርጋል፤

(25) የመማር-ማስተማሩን ሂደት ከአካባቢ፣ ከአገራዊና ከዓለም አቀፍ ሁኔታዎች ጋር ለማዛመድ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን ለትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ ያስተዋውቃል፤ በስራ ላይ መዋላቸውንና የመማር ማስተማሩን ሂደት ውጤታማ ማድረጋቸውን ይከታተላል፤

(26) ሴት መምህራን በትምህርት ቤቱ ልዩ ልዩ የአመራርነት ቦታዎች ላይ ተገቢ ውክልና እንዲኖራቸው ያበረታታል፤

(27) ሴቶችና ልዩ ፍላጎት ያላቸው ተማሪዎች ተገቢውን ድጋፍ እንዲያገኙ ስትራቴጅ በመንደፍ እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻል፤ ይከታተላል፤

(28) የትምህርት ቤቱን ልዩ-ልዩ ኮሚቴዎች በመመሪያው መሠረት ያቋቁማል፤ ተግባርና ሃላፊነታቸውንም እንዲወጡ ያደርጋል፤

(29) የትምህርት ቤቱ ማኅበረሰብና የተማሪዎች ወላጆች በተገኙበት በየሩብ ዓመቱ መጨረሻ ትምህርት ቤቱ ያከናወነውን ሥራ የሚገመግምና በታዩ ችግሮች ላይ የመፍትሄ ሀሳቦችን የሚጠቁም ውይይት እንዲካሄድ መድረኮችን ይፈጥራል፤ ለቀበሌው የትምህርትና ሥልጠና ቦርድ፣ ለጉድኝት ማእከል እና ለወረዳ ትምህርት ጽህፈት ቤት ሪፖርት ያደርጋል፤

(30) ልዩ ልዩ መረጃዎችን በማደራጀት ለሚመለከታቸው ክፍሎች ይልካል፡፡

(31) በአካባቢው ከሚገኝ ጤና ተቋም ጋር በመገናኘት የትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ ጤና እንዲጠበቅ ያደርጋል፤

(32) ከጉድኝት ሱፐርቫይዘር እና ከወረዳ ትምህርት ጽህፈት ቤት የሚሰጠውን ተጨማሪ ተግባራት ያከናውናል፤

30. <u>የምክትል ርዕሰ-መምህራን ተግባርና ኃላፊነት፡-</u>

ምክትል ርዕሰ-መምህር ተጠሪነታቸው ለርዕሰ-መምህሩ ሆኖ የሚከተሉትን ተግባራት ያከናውናሉ፡-

(1) ከርዕሰ-መምህሩ ጋር በመሆን የትምህርት ቤቱን አጋር አካላት ባሳተፈ መልኩ የሦስት ዓመት ስትራቴጂክና ዓመታዊ የትምህርት ቤት ማሻሻያ የሥራ ዕቅድ ከማስፈጸሚያ በጀት ጋር ያዘጋጃሉ፤ ሲፀድቅም ተግባራዊ እንዲሆን ያደርጋሉ፤

(2) ትምህርት ቤቱ ምቹ የመማሪያ እና የማስተማሪያ ቦታ እንዲሆን በማድረግ የተማሪዎችን የትምህርት ውጤት ለማሳደግና የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ምቹ ሁኔታ በመፍጠር ርዕሰ-መምህሩን ያግዛሉ፤

(3) ተማሪዎች በትምህርታቸው ረገድ በሚያጋጥማቸው ችግር ላይ ከወላጆቻቸው ጋር በመሆን መፍትሔ እንዲፈልጉ ምቹ ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ፤

(4) የተማሪ ወላጆች በየጊዜው በትምህርት ቤት በመገኘት ስለልጆቻቸው የትምህርት አቀባበልና ስለሚያስመዘግቡት ውጤት በቂና ወቅታዊ መረጃ እንዲያገኙ ያደርጋሉ፤

(5) ተማሪዎች በየክፍል ደረጃቸው፣ በፆታ፣ በቤተሰብ የገቢ ሁኔታ፣ ወዘተ ውጤታቸው ምን እንደሚመስል ያጠናሉ፣ መምህራንም እንዲያጠኑ ያደርጋሉ፣ ሙያዊ ድጋፍም ያደርጋሉ፤

(6) መምህራን ኃላፊነታቸውን በብቃት እንዲወጡ ከአዳዲስ ግኝቶችና የመማር ማስተማር ስነ-ዘዴዎች ጋር እንዲተዋወቁ ያደርጋሉ፤

(7) በፍላጎት ላይ የተመሠረተ የመምህራን ተከታታይ የሙያ ማሻሻያ መርሃ-ግብር መካሄዱን ይደግፋሉ፤ የከታተላሉ፣ በሰልጣኝነትና በአሰልጣኝነትም ይሳተፋሉ፤

(8) ከወመህ ጋር በመሆን የአካባቢው ህብረተሰብ፣ መንግሥታዊና መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ባለሀብቶችና ታዋቂ ግለሰቦች ለትምህርት ተገቢውን ድጋፍና አስተዋጽኦ እንዲያበረክቱ ስልት ይቀይሳሉ፤ ያስተባብራሉ፤

(9) የተማሪዎች ተከታታይ ምዘናዎችና ፈተናዎች በትክክል መካሄዳቸውን፣ ውጤቶች መመዝገባቸውንና መጠበቃቸውን ይከታተላሉ፤

(10) ወደ ትምህርት ቤት የመጡ ተማሪዎች ሳያቋርጡና ክፍል ሳይደግሙ ትምህርታቸውን እንዲጨርሱ ስልት በመቀየስ የትምህርት ብክነትን ይከላከላሉ፤

(11) ለትምህርት የታቀዱ ቀኖች ያለብክነት በሥራ ላይ እንዲውሉ ያደርጋሉ፣ ከአቅም በላይ በሆነ ሁኔታ የባከነ ካለም ማካካሻ እንዲሰጥ ያደርጋሉ፤

(12) በሥራቸው ትጉሕ፣ ታታሪና አርዓያነት ያለው ተግባር ለፈፀሙ መምህራን፣ የአስተዳደር ሠራተኞች ወይም ተማሪዎች የትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ፣ ወመህና የአካባቢው ህብረተሰብ በተገኙበት እንዲበረታቱ ለርዕሰ-መምህሩ ያቀርባሉ፤

(13) ለመማር ማስተማሩ ሂደትም ሆነ ለትምህርት ቤቱ አደረጃጀት፣ አመራርና አስተዳደር በቀጣይነት መሻሻል ሊረዱ በሚችሉ ጉዳዮች ላይ ጥናትና ምርምር ያካሂዳሉ፤ እንዲካሄድ ያደርጋሉ፤ የጥናቱን ውጤት በመመርመር ለርዕሰ-መምህሩ ያቀርባሉ፤

(14) የመምህራንን የውጤት ተኮር የሥራ ምዘና ግምገማ በወቅቱ እንዲከናወንና የሚገባቸውን ጥቅም እንዲያገኙ ለርዕሰ መምህሩ ያቀርባሉ፤

(15) የተጓዳኝ ትምህርት ፕሮግራምን (Co-curricular activities) ከሚመለከታቸው አካላት ጋር በመሆን ያደራጃሉ፤

(16) ተማሪዎች በመደበኛ ትምህርት የቀሰሙትን እውቀትና ክህሎት መሠረት አድርገው ዝንባሌያቸውን እንዲያዳብሩና ማኅበራዊ ክህሎትን እንዲያሳድጉ ፤ ለመምህራን ሃላፊነት በመስጠት በልዩ ልዩ ክበባት እንዲሳተፉ ያደርጋሉ፤ ይከታተላሉ፤

(17) የመማር ማስተማሩን ሂደት ከአካባቢ፣ ከአገራዊና ከዓለም አቀፍ ሁኔታዎች ጋር ለማዛመድ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን የትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ ያስተዋውቃል፤ ያሉትንም በስራ ላይ መዋላቸውንና መማር ማስተማሩን ውጤታማ ማድረጋቸውን ይከታተላል፤

(18) ሴት መምህራን በትምህርት ቤቱ ልዩ ልዩ የአመራርነት ቦታዎች ላይ ተገቢ ውክልና እንዲኖራቸው ያበረታታል፤

(19) ሴቶችና ልዩ ፍላጎት ያላቸው ተማሪዎች ተገቢውን ድጋፍ እንዲያገኙ ስትራቴጅ በመንደፍ እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻል፤ ይከታተላል፣ ስለአፈጻጸሙም ለርዕሰ መምህሩ ሪፖርት ያቀርባል፤

(20) የትምህርት ቤቱ ልዩ ልዩ አደረጃጀቶች የተማሪዎችን ውጤት እንዲያሻሽሉ ሙያዊ ድጋፍ ያደርጋል፤ ውጤታማነታቸውን ይከታተላል፤ ለርዕሰ-መምህሩ ሪፖርት ያቀርባል፤

(21) ለመማር-ማስተማር ሥራ ድጋፍ የሚሰጡ ልዩ ልዩ የአገልግሎት መስጫ ክፍሎች ማለትም ቤተ-መጻሕፍት፣ የትምህርት ማበልጸጊያ ማዕከላት፣ ቤተ-ሙከራዎች፣ ወዘተ የሚደራጁበትን ስልት በመቀየስ ለርዕሰ-መምህሩ ያቀርባል፣ ሲፈቀድም ተግባራዊ ያደርጋል፤

(22) ልዩ ልዩ መረጃዎችን ያደራጃል፤ ለሚመለከተው አካል ያቀርባል፤

(23) ርዕሰ-መምህሩ በማይኖሩበት ጊዜ የርዕሰ መምህሩን ሥራ ደርበው ይሠራሉ፤

(24) ከርዕሰ-መምህሩ የሚሰጡ ተጨማሪ ተግባራትን ያከናውናሉ፤

31. የሱፐርቫይዘር ተግባርና ኃላፊነት፡-

ሱፐርቫይዘሩ ተጠሪነቱ ለወረዳ ወይም ለከተማ አስተዳደር ወይም ለክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ሆኖ የሚከተሉት ተግባርና ኃላፊነት ይኖሩታል፤-

(1) የተጠቃለለ የጉድኝት ስትራቴጅክ እቅድ ያወጣል፤ ለትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ፤ ለወላጆችና ለባለድርሻዎች ያስተዋውቃል፤ ተግባራዊ ያደርጋል፤ ለወረዳ ወይም ለከተማ አስተዳደር ወይም ለክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ያሳውቃል፤

(2) በጉድኝቱ ትምህርት ቤቶች እና ሳተላይት ክፍሎች የሚካሄደውን የመማር ማስተማር ሂደት በጥራት እንዲካሄድና ተሳትፎው እንዲጎለብት ከአካባቢው ተጨባጭ ሁኔታ ጋር በማጣጣም እንዲተገበር ይከታተላል፣ ድጋፍ ያደርጋል፤

(3) በሥልጠና ፍላጎት ላይ የተመሰረተ የመምህራን ተከታታይ የሙያ ማሻሻያ ኘሮግራም በጉድኝት ትምህርት ቤቶች እንዲካሄድ ክትትልና ድጋፍ ያደርጋል፤ አዳዲስ መምህራን በሙያ ትውውቅ ፕሮግራም እንዲሳተፉ እገዛ ያደርጋል፤ የመማር ማስተማሩን ሂደት የሚያዳብሩ የስልጠና ማንዋል ያዘጋጃል፤ ስልጠና ይሰጣል፤

(4) የሱፐርቪዥን ሥራ በጉድኝት ትምህርት ቤቶች እና ሳተላይት ክፍሎች ተጠናክሮ እንዲካሄድ ስልት ይቀይሳል፤ሙያዊ ድጋፍ ያደርጋል፤

(5) መምህራን የመማር ማስተማሩን ስራ ውብ፣ ሣቢና ማራኪ በማድረግ የተማሪዎችን የመጠየቅ፣ የመሞከርና የመመራመር ተግባር እንዲያሣድጉ አስፈላጊውን እገዛ ያደርጋል፤

(6) ለርዕሰ-መምህራን የውጤት ተኮር ዕቅድ አዘጋጅቶ ይሰጣል፣ ሙያዊ ድጋፍ ያደርጋል፣ አፈጻጸሙን ይከታተላል፣ ውጤትም ይሰጣል፤

(7) የጉድኝቱ ትምህርት ቤቶች እና ሳተላይት ክፍሎች የሚያስፈልጓቸውን ግብዓቶች እያጠና እንዲሟሉ ስልት ይቀይሳል፤ ያሉትን በጋራ እንዲጠቀሙ ያደርጋል፤

(8) በተጎዳኙ ትምህርት ቤቶች መካከል የውድድር መንፈስ እንዲፈጠር በየወሩ ለትምህርት ቤቶች ደረጃ ይሰጣል፤ አርአያነት ያላቸው ሥራዎችን ለሰሩ ትምህርት ቤቶችና የትምህርት ቤቱ ማህበረ-ሰብ ማበረታቻ እንዲሰጥ ያደርጋል፤ ተሞክሮዎችን በመቀመር በጉድኝቱና ሌሎች ትምህርት ቤቶች እንዲስፋፉ ያደርጋል፤

(9) ሥርዓተ-ትምህርቱን በመገምገም ወይም በማስገምገምና የማሻሻያ ሀሳብ በማቅረብ መምህራን እንዲወያዩበት ያደርጋል፤

(10) የመማር-ማስተማሩን ሂደት ከህብረተሰቡ ባህልና መልካም እሴቶች፣ ከአካባቢው፣ ከአገራዊና ከዓለም አቀፍ ሁኔታዎች ጋር ለማዛመድ አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችን ለትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ ያስተዋውቃል፤ ተግባራዊነቱን ይከታተላል፤

(11) ተማሪ ተኮር የማስተማር ሥነ-ዘዴ፣ ተከታታይ የምዘናና የግምገማ ዘዴዎች በአግባቡ ሥራ ላይ መዋላቸውን ለማረጋገጥ ተከታታይ የሱፐርቪዥን ድጋፍ ይሰጣል፤

(12) ሴት መምህራን በትምህርት ቤቱ ልዩ ልዩ የአመራርነት ቦታዎች ላይ ተገቢ ውክልና እንዲኖራቸው ያበረታታል፤ ድጋፍ ያደርጋል፤ ይከታተላል፤

(13) ለሴቶችና ልዩ ፍላጎት ላላቸው ተማሪዎች ተገቢ ድጋፍ ለመስጠት የሚያስችል ስልት በመቀየስ በጉድኝት ትምህርት ቤቶች መተግበራቸውን ይከታተላል፤ እገዛ ያደርጋል፤

(14) ተግባራዊ ጥናቶችን በማከናወን፣ የትምህርት ቤቶችንና የተማሪዎችን ውጤት በመተንተን፣ የተሻለ ውጤት ካስመዘገቡ ትምህርት ቤቶች የልምድ ልውውጥ እንዲደረግ ምቹ ሁኔታ በመፍጠር የተማሪዎች ውጤት እንዲሻሻል ያደርጋል፤

(15) የትምህርት ቤቶችና የህብረተሰቡ ግንኙነት የሚጠናከርበትን መንገድ ከርዕሰ መምህራን ጋር በመሆን ስልት ይቀይሳል፤ ተግባራዊነቱን ይከታተል፤

(16) የትምህርት ቤቶች የውስጥ አመራርና አደረጃጀት እንዲጠናከር ሥልጠና ይሰጣል፤ ግብዓቶች የሚሟሉበትን ስልት ይቀይሳል፤

(17) የትምህርት ቤቶችን ጠንካራና መሻሻል የሚገባቸውን አሰራሮች በመለየት ጠንካራ ጎኑ የሚጎለብትበትንና የሚሻሻሉበትን ስልት ይቀይሳል፣ ተግባራዊ እንዲሆኑ ክትትልና ድጋፍ ያደርጋል፤

(18) ርዕሰ-መምህራን የተሰጣቸውን ኃላፊነት በአግባቡ መወጣታቸውን ይከታተላል፣ ይደግፋል፤ ኃላፊነታቸውን በማይወጡት ላይ ደግሞ የማስተካከያ እርምጃ እንዲወሰድ ያደርጋል፤

(19) በጉድኝቱ ውስጥ ካሉት ትምህርት ቤቶች ርዕሳነ-መምህራን በተለያየ ምክንያት ከስራ በሚለቁበት ወቅት አዲስ ርዕሰ-መምህር እስኪመደብ ድረስ ትምህርት ቤቱን ይመራል፤

(20) ለጉድኝቱ የሃብት ምንጭ በማፈላለግ ጥቅም ላይ እንዲውል ያደርጋል፤

(21) ትምርት ቤቶች የተመደበላቸውን በጀት እንዲሁም የመንግስት ንብረት በአግባቡ እንዲጠቀሙ አስፈላጊውን ድጋፍ ያደርጋል፣ የሀብት ብክነት በታየባቸው ትምህርት ቤቶች ላይ አስፈላጊው የእርምት እርምጃ እንዲወሰድ ያርጋል፤

(22) ልዩ ልዩ መረጃዎችን በማደራጀት ለሚመለከታቸው ክፍሎች ይልካል፤

(23) ከወረዳ ወይም ከከተማ አስተዳደር ወይም ከክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት የሚሰጡትን ተጨማሪ ተግባራት ያከናውናል፤

32.<u>ቢሮው፤-</u>

(1) የክልሉን ተጨባጭ ሁኔታ ያገናዘበ መመሪያ ያዘጋጃል፣ አፈፃፀሙን ይከታተላል፣ ድጋፍ ያደርጋል፣ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝም መመሪያውን ያሻሽላል፤

(2) በመመሪያው አፈጻጸም ላይ ከተለያዩ አካላት ለሚቀርቡ ጥያቄዎች ማብራሪያ ይሰጣል፤

(3) ሴት መምህራን ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት ለማምጣት የሚያስችሉ ስልቶችን ይቀይሳል፤

(4) በየደረጃው ያለውን የትምህርት ቤት አመራር መሰረታዊ መረጃ ይሰበስባል፤ ያደራጃል፤ ለሚመለከተው አካል ያሳውቃል፤

(5) የትምርትቤት አመራሮችን አቅም ለማጎልበት የሚያስችሉ፣እንዲሁም የሚያጋጥማቸው ችግር ስለሚፈታበት ሁኔታ ለመቀየስ ልዩ ልዩ የጥናትና ምርምር ስራዎችን ያከናወናል፤

(6) የአቅም ግንባታ ስራ ይሰራል፤

(7) በዚህ መምሪያ ያልተሸፈኑ ጉዳዮች ሲያጋጥሙ ጉዳዩን በመመርመር መፍትሄ ሊሰጥ ይችላል፡፡

33. <u>የዞን ወይም የብሔረሰብ አስተዳደር ወይም የሪጂዮ-ፖሊታን ከተማ ትምህርት መምሪያ፡-</u>

(1) ርዕሰ መምህራን፣ ምክትል ርዕሰ መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች በተገቢው የብቃት ደረጃ መመልመላቸውን፣ መመደባቸውንና ደረጃ ዕድገት ማግኘታቸውን ይከታተላል፣ ተገቢውን ሪፖርት አዘጋጅቶ ለቢሮ ያሳውቃል፤

(2) በመመሪያው አፈጻጸም ላይ ከተለያዩ አካላት ለሚቀርቡ ጥያቄዎች ማብራሪያ ይሰጣል፤

(3) በየደረጃው ያለውን የትምህርት ቤት አመራር መሰረታዊ መረጃ ይሰበስባል፤ ያደራጃል፤ ለሚመለከተው አካል ያሳውቃል፤

(4) ሴት መምህራን ወደትምህርት ቤት አመራርነት ለማምጣት የሚያስችሉ ስልቶችን ይቀይሳል፤

(5) የአቅም ግንባታ ሥራ ይሠራል፤

34.የወረዳ ወይም ከተማ አስተዳደር ወይም ክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት፡-

(1) የመምህራንና ትምህርት ቤት አመራር ልማት ቡድን በሚያቀርበው ጥያቄ መሠረት ሲጸድቅለት የርዕሰ-መምህራንን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንንና የሱፐርቫይዘሮችን ምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት ይሰራል፤

(2) በመመሪያው አፈጻጸም ላይ ከተለያዩ አካላት ለሚቀርቡ ጥያቄዎች ማብራሪያ ይሰጣል፤

(3) በየደረጃው ያለውን የትምህርት ቤት አመራር መሠረታዊ መረጃ ይሰበስባል፤ ያደራጃል፤ ለሚመለከተው አካል ያሳውቃል፤

(4) ሴት መምህራን ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት ለማምጣት የሚያስችሉ ስልቶችን ይቀይሳል፣ በአመራርነት ላይ ያሉትም በሥራው እንዲቆዩ ምቹ ሁኔታን ይፈጥራል፤

(5) በመጀመሪያ እና በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች አመራርነት የሴቶችን ተሳትፎ ለማሳደግ በርዕሰ-መምህራን፣ በምክትል ርዕሰ-መምህራንና በሱፐርቫይዘሮች ምልመላ ወቅት በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ወይም በክፍለ ከተማ ባሉ ተቋማት የሴት ትምህርት ቤት አመራሮች ቁጥር 20% እስኪሆን ድረስ ሴቶች ያበረታታል ለውጤታማነቱም የተለያዩ ስልቶችን ቀይሶ ይሰራል፤

(6) ወደ ትምህርት ቤት አመራርነት የሚቀላቀሉ ሴት መምህራንን የአመራር ብቃት ለማጎልበት የአመራርነት ስራ ከመጀመራቸው በፊት የሙያ ትውውቅ ስልጠና ይሰጣል፤ በሂደትም የአመራርነት ክህሎታቸው የሚዳብርበትን ስልት በመቀየስ ይተገብራል፤

(7) የሱፐርቫይዘሮችን የውጤት ተኮር እቅድና የእቅድ አፈጻጸም ውጤት በተዋቀረው ኮሚቴ እንዲሞላ ያደርጋል፤

35.የጉድኝት ማዕከል፤-

(1) በጉድኝት የታቀፉ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ-መምህር የሌላቸውን በመለየት የሚሟላበትን መንገድ እንዲመቻች ለወረዳ ወይም ከተማ አስተዳደር ወይም ክፍለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ያሳውቃል፤

(2) ለርዕሰ-መምህራንና ለምክትል ርዕሰ-መምህራን ምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት መሰረታዊ መረጃዎችን ይሰበስባል፣ ያደራጃል፣ ለወረዳ ትምህርት ጽህፈት ቤት ያሳውቃል፤

(3) በጉድኝቱ ያሉ ሴት የትምህርት ቤት አመራሮችን የአመራር አቅም ለማጎልበት ስልቶችን ይቀይሳል፣ ልዩ ልዩ ስልጠናዎችንም በመስጠት የአመራርነት ብቃታቸውን ያዳብራል፤

36.ትምህርት ቤት፤-

(1) በትምህርት ቤት አመራርነት ለመወዳደር ፍላጎት ላላቸው መምህራን ለውድድር የሚያስፈልጉ መረጃዎችን ያደራጃል፤

(2) የርዕሰ-መምህራን፣ የምክትል ርዕሰ-መምህራንና የሱፐርቫይዘሮች የምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት ማስታወቂያ በትምህርት ቤቱ ውስጥ የሚመለከታቸው ሁሉ እንዲያውቁት ግልፅ በሆነ ቦታ ላይ እንዲለጠፍ ያደርጋል፤

(3) በርዕሰ-መምህራን ፣ በምክትል ርዕሰ-መምህራንና በሱፐርቫይዘሮች የምልመላ ፣ የምደባና የደረጃ ዕድገት መመሪያ መሠረት እጩ ተወዳዳሪዎች ተፈላጊውን መሥፈርት ስለማሟላታቸው የቀረበውን ማስረጃ በመመርመር ያረጋግጣል፣ መዝግቦ ይይዛል፣ መረጃውንም አጠናክሮ እንደአግባቡ ለወረዳ ወይም ለከተማ አስተዳደር ወይም ለክፈለ-ከተማ ትምህርት ጽህፈት ቤት ያሳውቃል።

ክፍል ስድስት

ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

37.<u>የቅሬታ አቀራረብና አወሳሰን፡-</u>

(1) በምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት እና የስራ ስምሪት ሂደቱ ላይ ቅሬታ ያለው ሰው ቅሬታውን በ10 ቀን ውስጥ ምልመላ፣ ምደባ፣ ደረጃ ዕድገት እና የስራ ስምሪት ለፈጸመው አካል በጽሁፍ የማቅረብ መብት አለው፤

(2) በምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት እና የስራ ስምሪት ሂደቱ ላይ ቅሬታ የቀረበለት አካል ለቅሬታው በ5 ቀን ውስጥ በጽሁፍ መልስ የመስጠት ግዴታ አለበት፤

38. <u>ቅሬታ የሚቀርብለት አካል፡-</u>

(1) ቅሬታው በወረዳ ወይም በከተማ አስተዳደር ወይም በክፍል ከተማ ለሚገኝ የመምህራንና የትምህርት አመራር ልማት ቡድን የሚቀርብ ሆኖ የመምህራን ማህበር ተወካዮች በተገኙበት በጋራ እንዲታይ ይደረጋል በተሠጠው ምላሽ ቅሬታው ያልተፈታለት የትምህርት ቤት አመራር ቅሬታው በታየበት ደረጃ ላለው ሃላፊ በተሰጠው ምላሽ ያልረካ መሆኑን የሚገልጽ ቅሬታ ማቅረብ ይችላል፤

(2) በዚህ አንቀጽ ንዑስ አንቀጽ 1 መሠረት በተሰጠው ምላሽ ላይ ቅሬታ አለኝ የሚል የትምህርት ቤት አመራር ቅሬታውን የሚያቀርበው በየደረጃው ለሚገኝ የቅሬታ ሰሚ ጽህፈት ቤት ሆኖ አሠራሩም በመንግስት ሠራተኞች የቅሬታ አቀራረብና አፈፃፀም ሥርዓት መሠረት ይሆናል፤

(3) የዞን ትምህርት መምሪያ ወይም የብሄረሰብ አስተዳደር ትምህርት መምሪያ ወይም የክልል ትምህርት ቢሮ መምህራን ልማት ባለሙያዎች በየደረጃው ካለው የመምህራን ማህበር ጋር በመሆን በምልመላ፣ ምደባና ደረጃ ዕድገት ሂደቱ ላይ የተፈጸመውን ግድፈት በመመርመር ማስተካከያ ሊሰጡ ይችላሉ፤

39. <u>ስለተጠያቂነት፡-</u>

(1) ይህን መመሪያ በተዛባ መልኩ ወይም ያለአግባብ የሚፈጽም ወይም የሚያስፈፅም ሰው አግባብ ባለው ሕግ ተጠያቂ ይሆናል፤

(2) በዚህ መመሪያ አንቀጽ 17 ንኡስ አንቀጽ 2 ከፊደል ተራ ሀ እስከ ተ የተቀመጡትን መስፈርቶች መሟላታቸውን ሳያረጋግጡ ለቆይታ ጊዜ ደረጃ እድገት እንዲቀርቡ ማድረግ ተጠያቂነትን ያመጣል፤

(3) የትምህርት ቤት አመራሮችን ወደ አመራርነት ለማምጣት በዚህ መመሪያ ከተቀመጡት የውድድር መስፈርቶች ውጭ በርዕሰ-መምህርነት፣ በምክትል-ርዕሰ-መምህርነት ወይም በሱፐርቫይዘርነት መመደብ ተጠያቂነትን የሚያስከትል ሲሆን የተሰጠው የአመራርነት ምደባም እንዲሰረዝ ይደረጋል፤

(4) ከላይበዚህ አንቀጽ በተራ ቁጥር 2 እና 3 የተጠቀሰው እንደተጠበቀ ሆኖ ያለ አግባብ እድገቱን ያጸደቀው ሃላፊ የሚባክነውን የመንግስት ሃብትና ንብረት እንዲተካ የሚገደድ ሲሆን አግባብ ባለው ህግም ተጠያቂ ይሆናል፤

(5) ክፍለ-ከተማዎች በሰው ሃይል ተደራጅተው የመምህራንን ምልመላ፣መረጣ እና የስራ ስምሪት ማከናወን እስኪችሉ ድረስ የሪጂዮ-ፖሊታን ከተማዎች ስራውን ያከናውናሉ፤

40. <u>ስለተሻሩና ተፈፃሚነት ስለማይኖራቸው ሕጎች፡-</u>

(1) የርዕሰ መምህራንና ሱፐርቫይዘሮች የምልመላ፣ ምደባና የደረጃ ዕድገት መመሪያ ቁጥር 31/2010 ዓ/ም መመሪያ በዚህ መመሪያ ተሽሯል፤

(2) ከዚህ መመሪያ ጋር የሚቃረኑ ሌሎች መመሪያዎች ወይም ማሻሻያዎች ወይም ልማዳዊ አሠራሮች ወይም በበራሪ ወረቀት/በሰርኩላር የተላለፉ ማብራሪያዎች በዚህ መመሪያ በተመለከቱ ጉዳዮች ላይ ተፈፃሚነት አይኖራቸውም፤

41. <u>መመሪያውን ስለማሻሻል፡-</u>

(1) ቢሮው አስፈላጊ ሆኖ ባገኘው ጊዜ ገንዘብ ነክ ከሆኑ ጉዳዮች ውጭ ባለው ላይ ማሻሻያ ሊያደርግ ይችላል፤

(2) ይህ መመሪያ ከ --------- 2014 ዓ/ም ጀምሮ የጸና ይሆናል፤

የአማራ ብሔራዊ ክልላዊ መንግሥት ትምህርት ቢሮ
Amhara National Regional State Education Bureau

ቁጥር ትቢ/235/ጠ-3
ቀን 03/08/2014

ለ ዞን/ብሔረ-ሠብ አስተዳደር ትምህርት መምሪያ.
ለ ሪጂዮ- ፖሊታን ከተማ ትምህርት መምሪያ.

ባህርዳር፤

ጉዳዩ፤ መመሪያ ስለመላክ ፡

ከላይ በጉዳዩ ለመጥቀስ እንደተሞከረው የተሻሻለውን የትምህርት ቤት አመራሮች የምልመላ ፣የመረጣ ፣የስራ ስምሪትና የደረጃ እድገት መመሪያ ቁጥር 47/2014 በክልሉ መስተዳደር ምክር ቤት የጸደቀ በመሆኑ በዚህ ደብዳቤ አባሪ በማድረግ ልከንላችኋል፡፡በመሆኑም

1. በመመሪያ የወንበር አበል እና መሰል ገንዘብ ነክ ጉዳዮች ተግበራዊ የሚደረገው ከሃምሌ አንድ ቀን 2014 ዓ.ም ጀምሮ እንዲሆን በምክር ቤቱ የተወሰነ በመሆኑ ወረዳዎች የ2015 ዓ.ም በጀትን በሚያቀርቡበት ወቅት በመመሪያው የተካተቱ በጀት ነክ ጉዳዮችንም አብረው እንዲጠይቁ፤
2. ማሻሻያ ከተደረገበት በጀት ነክ ከሆኑ ጉዳይ ውጭ ያለው የትምህርት ቤት አመራሮች ምልመላ፣ ደረጃ እድገትና ስምሪት አዲስ ተሻሽሎ በተላከው መመሪያ ቁጥር 47/2014 መሠረት ተግባራዊ እንዲደረግ በዚህ ደብዳቤ ሸፒነት 43 ገጽ ያለው መመሪያ የላክን ስለሆነ መመሪያው እስከ ትምህርት ቤት ድረስ እንዲደርስና አስፈላጊው ክትትል እንዲደረግበት እናሳስባለን ፡፡

ከሠላምታ ጋር

ማተብ ታፈረ ገድፌው
ቢሮ ኃላፊ

ግልባጭ

➢ለምክትል ቢሮ ኃላፊ -............ .... ዘርፍ
➢ለ ዳይሬክቶሬት
➢ለህግ አገልግሎት ክፍል
➢ለቅሬታ መስተናገጃ ክፍል
ትምህርት ቢሮ
➢ለአብክ መምህራን ማህበር ጽ/ቤት
ባህርዳር