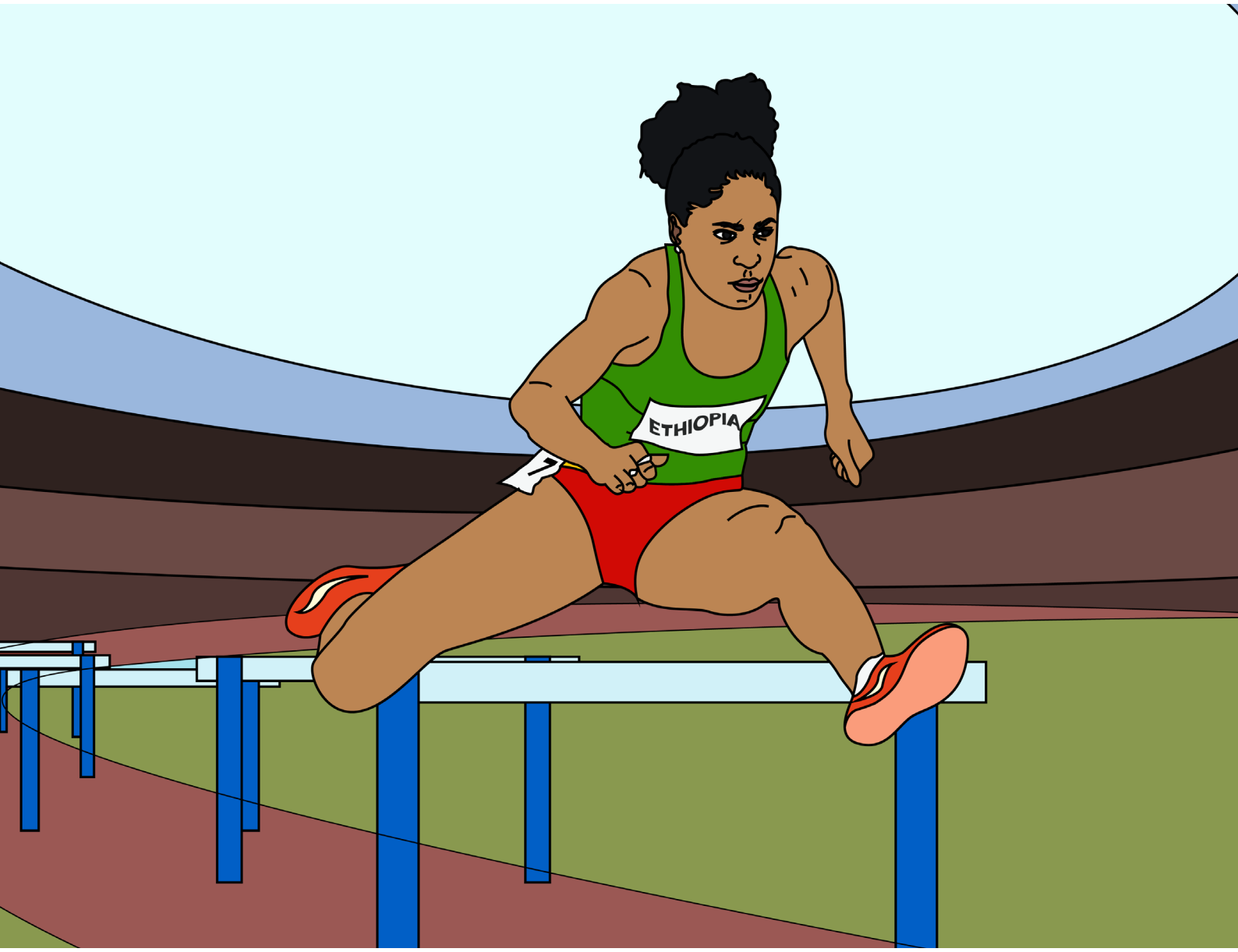
In partnership with Canada

PLAN INTERNATIONAL
Until we are all equal

የወጣት ሴት መሪዎች ማሠልጠኛ፣ ማማከሪያ እና ማላመጃ መመሪያ



ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ
ከካናዳ ግሎባል አፌርስ (GAC) በተገኘ የገንዘብ ድጋፍ
በሴቶች ድምጽና አመራር ፕሮጀክት የተዘጋጀ
ጥር፣ 2016 ዓ.ም
አዲስ አበባ ኢትዮጵያ

የወጣት ሴት መሪዎች ማሠልጠኛ፣ ማማከሪያ እና ማላመጃ መመሪያ

ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ
ከካናዳ ግሎባል አፌርስ (GAC) በተገኘ የገንዘብ ድጋፍ
በሴቶች ድምጽና አመራር ፕሮጀክት የተዘጋጀ
ጥር፣ 2016 ዓ.ም
አዲስ አበባ ኢትዮጵያ

የዝግጅት ሥራው ተጋሪዎች፡

የፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ የሴድአ ፕሮጀክት የሥራ አመራር ቡድን

ፕላን ኢንተርናሽናል ካናዳ/ CNO/ እና

ዋና አሰልጣኞችና አላማጆች (ዋአአ)

1. አብይ ታ/ሚካኤል
2. አወቀ
3. ማህደር ዳዲ
4. ስንታየሁ ታምሩ

አርትኦትና ትርጉም ፓንጎ ኮንሰልታንሲ

ግራፊክ ዲዛይን አገኘሁ አለነ

ምሥጋና

ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ (ፕኢኢ) በዚህ የአቅም ግንባታ ሞጁል ዝግጅት ሥራ ላይ ለተባበሩት ለወጣት ሴት መሪዎች ማጎልበቻ ዋና አሠልጣኞችና አላማጆች ቡድን አባላት፣ ለሴቶች ድምጽና-አመራር-ኢትዮጲጵያ ፕሮጀክት ሥራ አመራር ቡድን እንዲሁም ለፕላን ኢንተርናሽናል ካናዳ ቡድን ምሥጋና እና አድናቆቱን ያቀርባል። የሞጁሉን ዝግጅት በገንዘብ የደገፈው የካናዳው ግሎባል አፌርስ (GAC) ልዩ ምሥጋና ይገባዋል። በተጨማሪም ፕላን ኢንተርናሽናል ካናዳ (CNO እና PMT) ለዝግጅት ሒደቱ ያበረከተው የቴክኒክና አመራር ድጋፍ ልዩ አድናቆት የሚቸረው ነው። በተሰጠው ጠባብ የጊዜ ገደብ ውስጥ ሞጁሉን ለማዘጋጀት የሚያስፈልጉትን ተግባራት ለማሟላት ሲሉ ብርቱ እና ተከታታይ ጥረት እንዲሁም የሥራ ትጋት በማሳየት ሥራውን ያሳኩትን ከላይ በሞጁሉ የውስጥ ሽፋን ገጽ ላይ ስማቸው የተዘረዘረውን የወጣት ሴት መሪዎች ማጎልበቻ ዋና አሠልጣኞችና አላማጆች ቡድን አባላትን ከልብ እናመሠግናለን።

ምህጻረ ቃላት

ልመድ	የልጆች መብት ድንጋጌ
ሥለሞድል	የሥርዓተ-ጾታ ለውጥ ሞዴል ለድርጅታዊ ልማት
ሴሚሁዓመማስ	በሴቶች ላይ የሚፈጸሙ ሁሉንም ዓይነት መድልዎ ማስወገጃ ስምምነት
ሴድ	የሴቶች ድርጅቶች
ሴድአ	የሴቶች ድምፅ እና አመራር
ተመድ	የተባበሩት መንግሥስታት ድርጅት
ወሴመ	ወጣት ሴት መሪዎች
ጀሴኅ	ጀግኒት የሴቶች ኅብረት
ዘልግ	ዘላቂ የልማት ግቦች

ማውጫ

ምህጻረ ቃላት 2
መግቢያ 5
የመመሪያው ዓላማ እና ግብ 5
መመሪያው የተዘጋጀበት ዘዴ 5
ምዕራፍ አንድ፡ - የአመራር ፅንሰ-ሐሳብ 6
ክፍል 1፡ አመራር እና መሪ 6
የአመራር ምክንያቶች 7
1.2: የሴት ድርጅቶች አመራርነት 8
1.3: የመሪነት ፅንሰ-ሐሳብ ለወጣት ሴቶች 10
1.4፡ የሴት ድርጅቶች መሪነት ፅንሰ ሐሳብ 12
1.4.1 የሴት ድርጅት ውጤታማ መሪነት ባህሪያት 12
ክፍል 2፡- የወጣት አመራርነት ስለመረዳት 15
2.1 የወጣቶች አመራር ፅንሰ-ሐሳብ 15
2.2. ለሴቶች ድርጅቶች የወጣቶች አመራር ፅንሰ-ሐሳብ 18
ክፍል 3፡- የአመራር ዘይቤዎች 19
ክፍል 4፡ እኩልነትን ለመቀነስ የሴትነት አመራር ለምን አስፈለገ? 21
ክፍል 5፡ ሴት አመራር 22
ክፍል 6፡ የወጣቶች እና የልማት አጀንዳ (ዘላቂ ልማት ግቦች /ዘልግ/፣አጀንዳ 2063) 23
ክፍል 7: አካታች የወጣቶች አመራር 24
ክፍል 8፡- ሥነ ምግባር 25
ምዕራፍ 2 ዓላማ፡- ወጣቶች የአመራር ብቃታቸውን እንዲገነቡ ስለመርዳት 27
ክፍል 1፡- ራስን ማወቅ 27
ክፍል 2፡- የተግባቦት ክሂሎት 28
ክፍል 3፡- ልባምነት/ግልጸኝነት 31
ክፍል 4 ፡- ውሳኔ መስጠት 35
ክፍል 5፡-ችግር ፈቺነት 37
ክፍል 6፡- የግጭት አፈታት 40
ክፍል 7፡- የቡድን ሥራ እና ትብብር 42
ምዕራፍ 3 ንቁ ሙከራ/ተጨባጭ ሙከራ/የአዕምሮ አውጫጭን ምልከታ/ረቂቅ ፅንሰ-ሐሳብ 44
ክፍል 1፡ የወጣቶች አመራር እና እሴቶች ለድርጅታዊ ልማት 44
ክፍል 2፡ - ለድርጅት ልማት/ማኅበረሰብ ለውጥ በወጣት ሴት መሪዎች ላይ የሚያተኩር የመተካካት የአማካሪነት ሚና 45
ክፍል 3፡- የወጣት በጎ ፈቃደኞች ሚና እና በሴት ተኮር ድርጅት ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ 48

ክፍል 4፡ ስልቶች 50
የድርጊት መርሀ - ግብር 54
የማረጋገጫ ዝርዝር 55
ዋቢዎች፡- 57
የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና 58
የቅድመ ሥልጠና ምዘና ቅፅ 58
የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና 58
ከሥልጠና በኋላ ምዘና ቅፅ 58
ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ የሴት ድምጽና መሪነት ፕሮጀክት 59
የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና ሁለተኛ ዙር የቅድመ ምዘና መጠይቅ 59
የፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ በአመራ ውስጥ የሴቶች ድምፅ ፕሮጀክት 60
ለወጣት ሴት አመራር ሥልጠና የቅድመ-ድህረ ግምገማ መሳሪያ 60

መግቢያ

ይህ መመሪያ ተሳታፊዎች ስለወጣት ሴት መሪዎች እና ለሴቶች ድርጅቶች (ሴድ) በጣም የሚጠቅሙ እና የበለጠ ለወጣቶች ተስማሚ እንዲሆኑ እና በሥራቸው እና በፕሮግራሞቻቸው ውስጥ የሚያካተትቱ ክሂሎቶችን ይሰጣል። ይዘቱም አመራርን ከጥልቅ ትርጉሙ፣ ፅንሰ-ሐሳቡ እና አካታችነት ያለውን ትንታኔ በማብራራት ይጀምራል። በመቀጠልም የአመለካከት፣ ራእዕይ፣ እሴት፣ የቡድን ሥራ እና የትብብር ፅንሰ ሐሳቦችን ያስተዋውቃል። በሰዎች መካከል ያሉ ግንኙነት ችሎታዎች ትንታኔ እና ማብራርያ የዚህ መመሪያ ሌላ ቁልፍ ክፍል ነው። በመጨረሻም መመሪያው ለድርጅት ልማት/ማኅህበረሰብ ለውጥ በወጣት ሴት መሪዎች ላይ ያተኮረ የመተካካት ሚናን አካትቷል። በተጨማሪም ከአፍሪካ አጀንዳ 2063 አጀንዳ እና ከተባበሩት መንግሥታት ድርጅት (ተመድ) 17 ዘላቂ ልማት ግቦች (ዘልግ) አንዱ በየግብ አምስት ላይ ከተቀመጠው የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ጋር የተቆራኘ ወጣት አመራር አጽንኦየት ተሰጥቶበታል። ከዚህ ጋር በተመሳሳይ መልኩም የወጣት አመራር ጉዳይ ምን ያህል ስስ ስሜታዊ ጉዳይ እንደሆነ እና በኢትዮጵያ ያለው የሥርዓተ-ጾታ ልዩነት ጉዳይ እንዴት እንደሚመስል ማንሣሳቱ ጥሩ ይሆናል።

የመመሪያው ዓላማ እና ግብ

ይህ መመሪያ የተዘጋጀው በኢትዮጵያ የሴቶች ድምፅ እና መሪነት (ሴድመ) ፕሮግራም የሴቶችን መብት፣ የጾታ እኩልነትን፣ የሴቶችን እና ልጃገረዶችን ተጠቃሚነት የሚያበረታቱ የሴቶች ድርጅቶች (ሴድ) እና እንቅስቃሴዎችን ለማጠናከር እና ለመደገፍ እንዲሁም በማስረጃ ላይ የተመሠረተ የፖሊሲ አወጣጥ እና የፕሮግራም አቅርቦትን ለመደገፍ ነው። ከጾታ እኩልነት በተጨማሪም ሴድ ወደፊት በሚያደርጉት ጥረት ወጣቶችን በድርጅቱ ውስጥ በማካተት አቅማቸውን ማጎልበት እና ወጣት ሴት አመራሮችን ወደ ሥራ ኃይል በማምጣት በራሳቸው እንዲያምኑ እና በተለያዩ አደረጃጀቶች ውስጥ የመሪነት ሚና እንዲኖራቸው የሥርዓተ-ጾታ ለውጥ አምሳያ ሞዴል ለድርጅታዊ ልማት (ሥለሞድል) መሠረታዊ መርሆችን በመጠቀም ለማስቻል ነው።

በዋነኝነት ይህ የወጣቶች መሪነት መመሪያ ሁለት ዓላማዎች አሉት። በመጀመሪያ ወጣት ሴት መሪዎችን (ወሴመ) ከሴድ እና ከሴትነት እንቅስቃሴዎች ጋር አባል የሆኑ ወይም የተሳተፉ የአመራር ችሎታዎችን ለማስገንዘብ ነው። እነዚህ ወሴአ አብዛኛዎቹ ከሴድ ጋር የተቆራኙ ሆነው ከተለያዩ የፕሮጀክት ቦታዎች የሚለዩ ናቸው። የሴድ የላቀ ድርሻ እንዲኖራቸውና የሴቶችን መብት ጉትጎታ እንቅስቃሴ ለማስቀጠል በሚቀጥለው የወሴአ ትውልድ ላይ ኢንቨስት ያድርጉ። ወሴ በአመራርነት የሥልጠና ጉዟቸው ውስጥ በፕሮጀክቱ ውስጥ ከሚሳተፉ ከሴድ ልምድ ካላቸው ሴት መሪዎች ጋር ለመገናኘት እድሉ ይኖራቸዋል። ይህ በትውልድ መካከል ያለውን ተሳትፎ ያበረታታል፤ ወጣት ሴቶችን ከሴድ ሥራ ጋር ያስተዋውቃል። እንዲሁም ለሴድ መሪነት አዲስ የሕይወት ይዞታ ይሰጠዋል፤እናም እነዚህ ወጣት ሴት መሪዎች ከፍተኛ መሪዎች ይሆኑ ዘንድ ያበረታታል። ምዕራፍ 1 እና 2 ከሴወመ ጋር ጥቅም የሚደረግ ረዘም ያለ የመማማር ሐሳብ እና ትግበራዎች ላይ የሚያተኩር ሲሆን፣ ይህም የወጣት ሴቶችን አመራር አስፈላጊነትን፣ አጠቃላይ እይታ እና የሴወመ የአመራር ክሂሎትን የበለጠ ለማጠናከር የተዘጋጀ ነው።

የአምሳያው ሁለተኛው ዓላማ ሴድ ስለወጣት አመራርነት ዕውቀትን ለማስታጠቅ እና ሴድ በሥራቸው፣ በተግባራቸው እና በፕሮግራሞቻቸው ለወጣቶች ተስማሚ መሆናቸውን የማረጋገጥ አስፈላጊነት ነው። መመሪያው ሴድ የሥርዓተ-ጾታ መነፅሮችን ፣ ስለሥርዓተ-ጾታ እኩልነት እና የወጣቶች አመራርነት ዕውቀትን ለማስፋት እና የሴድን ትብብርን እና ትብብርን ለማሻሻል እና ውጤታማ መሪነት ለማምጣት ይረዳል። ይህ ሞጁል መመርያመመሪያ በሥስልጠናሥልጠና፣ በአማካሪነት እና በአሠሰልጣኝነት ሁኔታዎች ውስጥ ጥቅም ላይ ይውላል። እንዲሁም በሴድ ውስጥ ወጣት ሴት ሠራተኞችን ቦታ ለማስያዝ ያግዛል።ከዚህም ባለፈ ለነባር የመሪነት ልማት ተነሣሳሽነት እንደ ግብአዓት ሊያገለግል ይችላል፤ በተጨማሪም በማንኛውም የአመራርነት ሥልጠና ሂደት ሴድ ውስጥ መመሪያ በመሆን ሊያገለግል ይችላል። ከዚህም በላይ ምዕራፍ 1 እና 3 ከሴድ ጋር ጥቅም ላይ መዋል አለባቸው። ይህም የወጣቶች አመራር አስፈላጊነትን አጠቃላይ እይታ እንዲሁም ሴድ እንዴት ለወጣቶች ተስማሚ እና አካታች ማድረግ እንደሚቻል ይገልጻፃል።

መመሪያው የተዘጋጀበት ዘዴ

መመሪያው በዋናነት በሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮች ላይ ያተኮረ እና በወጣቶች መሪነት ላይ ክፍለ ጊዜዎችን ለመምራት/ለማቀላጠፍ የተለያዩ የአሠራር ዘዴዎችን አካትቷል። የተለያዩ ሥዕሎችን፣ የወረቀት ካርዶችንና ሌሎች ቁሳቁሶችን በመጠቀም፣ በቡድን ውይይት፣ በአእምሮ ሐሳብ አውጪነት እና በልምድ ልውውጥ ለማስተማር የሚያስችሉ ሥነ-ዘዴዎችን ያካትታል። እያንዳንዱ ክፍለ ጊዜ የራሱ ሥነ-ዘዴ እና አካሄድ አለው። በእንደዚህ ዓይነት የሥልጠና አሰጣጥ ሂደቶች ውስጥ አነቃቂ የሆኑ ነገሮች ጉዳዮች ዋና እና ወሳኝ ናቸው። ሐሳቡ ወሴአ በሥልጠናው እንዲያልፉ እና ሴድ ሥልጠናቸውን እንዲያጠናቅቁ ሲሆን በመቀጠልም ወሴመ እና ሴድ በተለያዩ ትውልዶች መካከል ውይይቶች እና የሐሃሳብ ማንሸራሸሮችን አድርገው ወደ ተግባር እቅድ በጋራ እንዲቀይሩትና እና ለወሴአ ያሉ እድሎችን በማመቻቸት እና በመወያየት የበለጠ በሴድ በመካሪነትና በተግባራት ውስጥ እንዲሳተፉ ነው።

ምዕራፍ 1 የአመራር ፅንሰ-ሐሳብ

ክፍል 1፡ አመራር እና መሪ

የክፍል አንድ ዓላማዎች፡-

ከዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ላይ ተሳታፊዎች ፡-

- የአመራርነትን ፅንሰ-ሐሳብ ማወቅ፣
- የመሪነትን አስፈላጊነት ማብራራት እና
- በመሪነት ላይ ተፅዕኖ የሚፈጥሩ ሁኔታዎችን መለየት ይችላሉ።

የሥልጠናው ይዘት: - አመራርነት

አመራር የሚለው ዕንሰ ሐሳብ ለተለያዩ ሰዎች የተለያዩ ትርጉሞች አሉት። ትርጉሙም በአብዛኛው የሚወሰነው በሚገልጹት ሰዎች አመለካከት፣ ስብእና፣ ፍልስፍና፣ እሴት እና ሞያ ላይ የሚመሠረት ነው። በመሠረታዊ መልኩም አመራርነት እንደሚከተለው ይተረጎማል፡-

''ሌሎችን ለጋራ ፍላጎት እንዲታገሉ የማንቀሳቀስ ጥበብ ነው።''

እያንዳንዱ መሪ የሆኑ ሰዎች የራሳቸው የሆነ የአመራር ፍቺ አላቸው። ይህም በአመራርነት ሂደት እና በሚመሩት ባሕህል እና አቅጣጫ ላይ ተፅዕኖ ያሳድራል። መሪዎቹ ራሳቸው ሲቀየሩ የአመራር ትርጉምም አብሮ ሊለወጥ ይችላል። ከአዳዲስ መሪዎች ጋር በአጠቃላይ በነባር ባሕል እና ተከታዮች ላይ ተጽእኖ ተፅዕኖ የሚያሳድሩ አዳዲስ አቀራረቦች ይመጣሉ (ሆራን፣ 1999) ።

"አመራር" የሚለው ቃል የተለያዩ ምስሎችን ወደ አእምሮ ያመጣል። ለምሳሌ: -

- የፖለቲካ መሪ፡- ስሜታዊ፣ ግላዊ ዓላማን የሚከተል፣
- መንገድ አሳሽ፡- የተቀረው ቡድኑ እንዲከተል በጫካ ውስጥ መንገድ የሚያበጅ/የምታበጅ፣
- ሥራ አስፈጻሚ፡- ኩባንያዋ ውድድርን እንዲያሸንፍ ስትራቴጂ የምታዘጋጅ ተደርጎ ይታሰባል።



እቴጌ ጣይቱ ብጡል

ንግሥት ዘኢትዮጵያ (1889 –1913)

እ.ኤ.አ በ1889 ዓ.ም እርሳቸውና ምኒልክ ንጉሠ ነገሥትና ንግሥተ ነገሥት ሆነው ከመሾማቸው በፊትም ሆነ በኋላ ከፍተኛ የፖለቲካ ሥልጣን እንድያዙ ይታወቃል። ኢትዮጵያን በምዕራባዊ መስመር ለማልማት እና ዘመናዊነትን ወደ አገሪቱ ለማምጣት የሚሹትን ዘመናዊ እና ተራማጆችን በመቃወም ወግ አጥባቂውን ቡድን በፍርድ ቤት መርተዋል።



አበበች ጎበና

የኢትዮጵያ ጥንታዊ የሕጻናት ማሳደጊያ መሥራች **የአፍራካ እናት ቴሬዛ** በመባል ይታወቃሉ።

ለዓላማቸው መሥዋዕትነት ከፍለዋል፣ ሐሳባቸው በቤተሰባቸው ተቀባይነት ቢያጣም የኢትዮጵያን የተገለለ ማኅበረሰብ ለመደገፍ ብዙ ርቀት ሄደዋል።

የአመራርነት ፅንሰ-ሐሳብ ሦስት ገጽታዎችን ያጠቃልላል። ሰዎች፣ ግቦች እና ተፅዕኖ። አመራር ተፅእኖ ፈጣሪ በሆነ ተግባርና ዓላማዎችን ለማሳካት የሚጠቅም ነው። አመራር ሰዎችን መሠረት ያደረገ ነው። ሰዎችን የማነሣሣት መሪነት ችሎታ የአንድ ድርጅት የተቀመጡ ግቦችን ለማሳካት ይረዳል (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቬርሺኒና፣ 2010)። አመራርነት እንደ መሣሪያ ወይም ሰዎችን እንደ ማበረታቻ ሂደት ሊታይ ይችላል። የመሪነት ተነሣሽነቱ ዓላማውም በእነዚያ ሰዎች ድርጊት የተወሰኑ ግቦችን ማሳካት ነው። የተለያዩ የአመራር ዘይቤዎች የሚመነጩት ከተለያዩ ሰዎች የማበረታቻ መንገዶች፣ ከተለያዩ ዓላማዎች እናም ከድርጅቶቹ ባህሪ ነው (ሃናጋን፣ 2008)።

ሁሉንም የአመራር ትርጓሜዎች ስንመለከት፣ መሪነት ምን እንዳልሆነ ለመረዳት ቀላል ሊሆን ይችላል።

1.አመራር ከማህበራዊማኅበራዊ ተፅዕኖ የሚመነጭ እንጂ ከሥልጣን ወይም ከኃይል የሚመነጭ አይደለም፡- መሪነት የሆነ ሥራ መዓርግ ወይም የደመወዝ ደረጃ ሲደርሱ በድንገት አይከሰትም። አስተዳደር እና መሪነት ብዙ የሚያመሳስላቸው ነገር ቢኖር ከሰዎች ጋር አብሮ መሥራት እና ግቦቹን ማሳካት በቀዳሚ ተግባራቸው ይለያያሉ።

ሀ.የአስተዳደሩ ዋና ተግባር እንደ እቅድ፣ በጀት ማውጣት፣ ማደራጀት፣ የሰው ኃይል ማፍራት እና ችግር መፍታት ባሉ ሂደቶች ቅደም ተከተል እና ወጥነት እንዲኖረው ማድረግ ነው።

ለ) የመሪው ዋና ተግባር እንቅስቃሴንና ገንቢ ወይም የሚላመዱ ለውጦችን በሂደቶች ማለትም በራእይ አቅጣጫ ማስያዝ፣ ሰዎችን ማሰለፍ፣ ማበረታታት እና ማነሣሣት ነው።

2.አመራር ሌሎችን ይፈልጋል፣ እና ይህ የሚያመለክተው "ቀጥታ ዘገባ" መሆን አያስፈልጋቸውም፡ ለመምራት የመዓርግ ስም አያስፈልግዎትም። እንዲያውም በአምልኮ ቦታ፣ በጎረቤት፣ በቤተሰብ ውስጥ ሁሉም መዓርግ ሳይኖርት መሪ መሆን ይችላሉ።

3.የግለሰብ ጠባይ፣ ባህሪያት፣ ወይም መዓርግ መጥቀስ አያስፈልግም፤ ነገር ግን ለውጤታማ አመራር ብዙ ዘይቤዎች እና ብዙ መንገዶች አሉ፡- "መሪ" ወይም አመራር የሚለውን ቃል ሲናገሩ አብዛኛው ሰው የበላይ ገዥ፣ ግርማ ሞገስ ባህሪ ያለው ግለሰብን ያስባሉ። አመራር ግን ቅፅል አይደለም። መሪነትን ለመለማመድ የተገለጡ የግርማ ሞገስ ባህሪያት አያስፈልጉንም። ግርማ ሞገስ ያላቸውም በድንገት አይመሩም።

አመራር ግብን ያካትታል፤ ነገር ግን ምንም የታሰበ ውጤት የሌለውን ተፅዕኖ አያካትትም፡- አመራር የግንኙነት ዓይነት ነው፣ እሱም በተለምዶ ሌሎችን በተወሰነ አቅጣጫ ላይ ተፅዕኖ ማድረግን ያካትታል። አመራር ሌሎችን ወደ ተፈለገው ግብ ማሰባሰብ፣ ተፅዕኖ ማድረግ እና መምራትን የሚያካትት ግንኙነት ነው። ይህ ፍቺ ግን ግቦቹ የተጋሩ ወይም ግልጽ ናቸው ብሎ አያስብም። ፍላጎት የሚለው ቃል በቀላሉ በግንኙነት ውስጥ ያለ አንድ ሰው ምናልባትም በአመራር ሚና ውስጥ ያለ ሰው የተለየ ውጤት ይፈልጋል ማለት ነው።

አብዛኞቹ የመሪነት ትርጉሞች ሌሎች ግለሰቦችን መምራትን በሚመለከት ነው። ሆኖም ግን፣ አንድ የተለመደ አባባል በመጀመሪያ ራስዎን በተሳካ ሁኔታ መምራት ካልቻሉ ሌሎችን በተሳካ ሁኔታ መምራት አይችሉም።

1.1 የአመራር ምክንያቶች

ሁሉም መሪዎች ከአራት ቁልፍ የአመራር ነገሮች ጋር መስማማት አለባቸው። ተመሪው፣ መሪው፣ ሁኔታው እና ተግባቦት። አራቱም ነገሮች ሁል ጊዜ አመራር በሚሰጡበት ጊዜ ግምት ውስጥ መግባት አለባቸው። ነገር ግን በተለያዩ ጊዜያት እርስ በእርሳቸው በተለያየ መንገድ ተፅዕኖም ያሳድራሉ። በአንድ ሁኔታ ውስጥ ያለው ቁልፍ ነገር በሌላኛው ትንሽ ጠቀሜታ ሊኖረው ይችላል፡ ፡ የአመራር መንገድ ወይም የእርምጃውን አቅጣጫ ሲወስኑ አራቱም የአመራር ምክንያቶች ጥቅም ላይ መዋል አለባቸው። ስሕተቶች የሚከሰቱት መሪዎች አራቱን የአመራር ሁኔታዎች ግምት ውስጥ ማስገባት ሲሳናቸው እና በተልእኮ ወይም በተግባሩ ውስጥ እንዴት እርስ በርስ እንደሚነኩ ማየት ሲሳናቸው ነው። አራቱም ሂደቶች የየራሳቸው ቦታ ቢኖራቸውም፣ በተናጥል ሳይሆን ይልቁንም በጋራ የሚተገበሩ ናቸው (ሆራን፣ 1999)።

Figure 1: Four primary factors of leadership ምስል 1፡- /no figure on the English Version

1. **መሪ፡** - መሪዎች ስለራሳቸው ማንነት፣ የሚያውቁትን እና ምን ማድረግ እንደሚችሉ በቅንነት መረዳት አለባቸው። ስለ መሪው ስኬታማነት የሚወስነው ተከታዩ እንጂ መሪው ወይም ሌላ ሰው አለመሆኑን መታወቅ አለበት። በመሪያቸው ላይ እምነት እና አለመተማመን ተከታይ እንዳይነሣሣ ያደርገዋል:: ስኬታማ ለመሆን መሪዎች ተከታዮቹን እንጂ ራሳቸው ወይም አለቆቻቸው መከተል ይገባቸዋል ብለው ማሳመን አለባቸው። Bateman, T.S, Snell, S.A እና Konopaske, R. (2016) አንድ ጥሩ መሪ ለሚመራው ክፍል ታላቅነት ራእይ ለመፍጠር ድፍረት ያስፈልገዋል። መሪው አጋሮችን፣ ተቃዋሚዎችንና አጥር አጥፊዎችን መለየት እና ማስተዳደር እና ራእዩን ማስፈጸም አለበት።

2. **ተመሪዎች/ተከታዮች:** - የመሪነት ፍቺዎች ለእያንዳንዱ ግለሰብ የተለያዩ ናቸው። የተለያዩ ሰዎች እንዲሁ የተለየ ፅንሰ-ሐሳብ ወይም የአመራር አቀራረብ ያስፈልጋቸዋል። መሪዎች አብረው የሚሠሩትን ሰዎች ማወቅ አለባቸው። እንደ ፍላጎቶች፣ ስሜቶች እና ተነሣሳሽነት ያሉ ስለ ሰው ተፈጥሮ ጥሩ ግንዛቤ ማግኘት መሠረታዊ መነሻዎች ናቸው።

3. **ተግባቦት፡**-ተግባቦት ስለመሪነት በጣም አስፈላጊ ከሆኑ ነገሮች አንዱ ነው። መሪዎች የተቀመጠውን ግብ በማጎደር በማስቀመጥ ሂደት ውስጥ የሚፈለገውን ተግባር እንዲፈጽም ለተከታዮቹ መልእክት ያስተላልፋሉ። መሪዎች ከተከታዮቻቸው ጋር ያላቸውን ግንኙነት ለመገንባት እርዳታን የሚገልጽበት መንገድ ነው።

4. **ሁኔታ፡**- መሪዎች በተለያዩ ጊዜያት የተለያዩ ሁኔታዎች ያጋጥሟቸዋል። በአንድ ሁኔታ ውስጥ የሚወሰደው እርምጃ ሁልጊዜ በሌላ ውስጥ አይሠራም። በዚህ ጊዜ አንድ መሪ የግል አረዳድ በመጠቀም የተሻለውን የተግባር አካሄድ እና ለእያንዳንዱ ሁኔታ የአመራር ዘይቤ ወይም አቀራረብ መወሰን ይኖርበታል። ሁኔታዎች ከመሪው ባህሪ ይልቅ ተግባር ላይ የበለጠ ተፅዕኖ እንዳላቸው ይታመናል። ይህ የሆነበት ምክንያት ባህሪያት በተወሰነ ጊዜ ውስጥ አስደናቂ መረጋጋት ቢኖራቸውም

በሁኔታዎች ላይ ትንሽ ወጥነት ስላላቸው ነው (ከሚሼል ፣ 1968 በ Clark ፣ D. 2015 እንደተጠቀሰው)። በርካታ የአመራር ሊቃውንት የአመራር ሂደት ንድፈ ሐሳብ ከአመራር ባህሪ (Clark, D. 2015) የበለጠ ትክክል ነው ብለው የሚያስቡት በዚህ ምክንያት ነው።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ፡- ስለ ፅንሰ-ሐሳቡ ያላቸውን ግንዛቤ ለመመልከት የመክፈቻ ጥያቄዎችን ማቅረብ። ሁለቱን ዋና ፅንሰ-ሐሳቦችን በአጭሩ ማቅረብ እና ዋና ዋና ፅንሰ ሐሳቦችን በመጠየቅ እና በመመለስ ወሴመን በንቃት ያሳትፋል። በአመራር ባህሪ፣ በተለያዩ የአመራር ምሳሌዎች እና አመራር በዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ ውስጥ እንዴት እንደሚገለጥ ውይይት እና ሐሳቦችን ያቀርባል።

አሠራር

- ደረጃ 1 ተሳታፊዎችን በሦስት ቡድን ውስጥ ማስቀመጥ
- ደረጃ 2 የሚከተሉትን ጥያቄዎች ደረጃ በደረጃ ለውይይት ማቅረብ
  - ጥያቄ 1. ስለ አመራር ምን ማለት ይቻላል?
  - ጥያቄ 2. በመሪነት/አመራር እና በአስተዳደር መካከል ያለውን ልዩነት እንዴት ተረዳችሁት?
  - ጥያቄ 3. የአመራር ምክንያቶች ተግባራዊ ግንኙነት ምን ይመስላችኋል?
- ደረጃ 3 ስለ ፅንሰ-ሐሳቦቹ ያላቸውን ግንዛቤ እንዲወያዩ ይምሯቸው
- ደረጃ 4 በየዕእለት ተዕለት ተግባራቸው የመሪነት ማሳያዎችን እንዲጠቅሱ መጠየቅ

ዘዴ፡- የአእምሮ አውጫጭን ማጎልበት፣ የዝግጅት አቀራረብ እና የቡድን ውይይት

የእንቅስቃሴው የጊዜ ርዝመት:- በአጠቃላይ ሦስት ሰዓታት ያስፈልጋሉ፤

ማማሪያ ቁሳቁሶች፡- ዝርግ ወረቀት እና መጻፊያዎች።

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡ - የአመራርን ፅንሰ ሐሳብ ማንም በአጥጋቢ ሁኔታ ፍቺ የሰጠው አይመስልም። እንደ ቫንስ ፓካርድ ገለጻ፣ "አመራር ራስዎ ያመኑበት ሌሎች እንዲያደርጉ የማድረግ ጥበብ ይመስላል።" ሃሪ ትሩማን በበኩላቸው "አመራር ሰዎች የማይፈልጉትን እና የሚወዱትን ነገር እንዲያደርጉ ማድረግ ነው" በማለት ተናግረዋል። በአጭሩ አመራር ምን እንደሆነና እና እንዳልሆነ በሁለቱ መካከል ያለውን ልዩነት በአጭሩ አብራርተው ያሳዩ።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው።
- በዋናነት አመራር ያልሆነውን/የሆነውን በመለየት ላይ በሚያተኩረው የአመራር ፅንሰ-ሐሳብ ላይ ማተኮር ያስፈልጋል።
- በአመራር ላይ ተፅዕኖ በሚያሳድሩ ነገሮች ላይ ማተኮር አለብን እና
- የእያንዳንዱ ሰው የማይገመግሙ እና ዋጋ ያላቸው ሐሳቦችን ማወቅ ያስሰፈልጋል።

1.2 የሴት ድርጅቶች አመራርነት

የይዘቱ ዓላማዎች፡-

በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ተሳታፊዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የአመራር ፅንሰ-ሐሳብን ለማሳወቅ ፣
- የአመራርን ተግባር ለማሳየት ፣
- የየአመራርን አስፈላጊነት ለማብራራት

የሥልጠናው ይዘት: አመራር

አመራር ከባሕል ጋር የተያያዘ እና በጊዜ ሂደት የሚለዋወጥ ነው። ስለዚህ በዚህም ምክንያት ለሁሉም አመራርነት ዓይነቶችት የሚሠራ አንድ ፍቺ መስጠት አስቸጋሪ ነው። በዋነኝናነት የአመራርነት ፅንሰ-ሐሳብ ሦስት ገጽታዎችን ያጠቃልላል። ሰዎች፣ ግቦች እና ተፅዕኖ። አመራርነት ተፅዕኖ ፈጣሪ ተግባር ሲሆን፣ ዓላማዎችን ለማሳካት ይጠቅማል። አመራርነት ሰዎችን መሠረት ያደረገ በመሆኑ ሰዎችን በማነሣሣት የአንድን ድርጅት የተቀመጡ ግቦችን ለማሳካት ይረዳል (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቨርሺኒና፣ 2010) ። አመራርነት እንደ መሣሰሪያ ወይም ሰዎችን እንደ ማበረታቻ ሂደት ሊታይ ይችላል። ተነሣሽነቱ ዓላማው በእነዚያ ሰዎች ድርጊት የተወሰኑ ግቦችን ማሳካት ነው (ሃናጋን፣ 2008)።

ደካማ አመራርነት ተስፋን ወደ መቁረጥ ይመራዋል። ይህም ለረጅም ጊዜ እንዲቀጥል ከተፈቀደለት ድርጅቱ ሙሉ በሙሉ የመሥራት አቅም ያጣል። ይህ ሲሆን ድርጅቱ ደስ የማይል ለውጥ የሚያመጣውን ተግባራዊ ተፅዕኖ መቋቋም አለበት። ከሁሉም

በላይ ግን ተስፋ በቆረጡ ሠራተኞች ጉዳይ ትኩረት ሰጥቶ መትጋት እና በሥርዓቱ ላይ ወይም ደግሞ በድርጅቱ አመራሮች ድርጅቱን ከውድቀት ለማዳን አቅም ላይ እምነት ስለሌለው ጉዳይ ደካማ አመራር ተስፋን ወደ መቁረጥ ይመራዋል። ይህም ለረጅም ጊዜ እንዲቀጥል ከተፈቀደለት ድርጅቱ ሙሉ በሙሉ ሥራ አልባ ይሆናል።ድርጅቱ ከዚህ በኋላ ደስ የማይል ለውጥ የሚያመጣውን ተግባራዊ ተፅዕኖ መቋቋም አለበት፣ ከሁሉም በላይ ግን ተስፋ በቆረጡ ሠራተኞች ሽክም ውስጥ መትጋት እና በስርአቱ ላይ እምነት ስለሌለው ወይም በአመራሮች ድርጅቱን ወደ ዞሮ ዞሮ መመለስ (ዳፍት & ኬንድሪክ እና ቨርሺኒና፣ 2010) ።

ባስ እና አሊሞ ሜትካልፍ በተባሉ ምሁራን ሥራ ላይ ሲንመሠረት ሦስቱ የተለያዩ የአመራር ዘይቤዎች፡-

i. አሳታፊ አመራር፡- በከፍተኛ ደረጃ ማጎልበት እና ተሳትፎ ላይ የተመሠረተ ዘይቤ በከፍተኛ የለውጥ ዐውድ ውስጥ ተገቢ ነው። እንዲህ ዓይነቱ ዘይቤ ከፍተኛ ተሳትፎ እና ቁርጠኝነት ያለው ሥር ነቀል ለውጥ በማምጣት ላይ ያተኮረ ነው (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቬርሺኒና፣ 2010) ።
ii. አካታች አመራር ። በንግድ ሞዴሉ ወይም "modus operandi" (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቨርሺኒና፣ 2010) ላይ ጉልህ ግን ስር ነቀል ለውጦች በሚገጥመው የሽግግር ድርጅት ላይ የተመሠረተ ዘይቤ (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቬርሺኒና፣ 2010) ።
iii. ግብ-ተኮር አመራር ፡- በአንጻራዊ ሁኔታ በተረጋጋ ዐውድ ውስጥ ውጤቶችን በማቅረብ ላይ ያተኮረ ዘይቤ ነው። ይህ በግልጽ የተረዱ ውጤቶችን ከሚያቀርብ የተረጋጋ ድርጅት ጋር የተስተካከለ በመሪ የሚመራ ዘይቤ ነው (ዳፍት እና ኬንድሪክ እና ቬርሺኒና፣ 2010) ።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ፡- ስለ ፅንሰ-ሐሳቡ ያላቸውን ግንዛቤ ለመመልከት የመክፈቻ ጥያቄዎችን ማቅረብ ያስፈልጋል። በአመራርነት ፅንሰ ሐሳብ፣ በተለያዩ የአመራርነት ምሳሌዎች እና አመራርነት በዕለት ተዕለት እንቅስቃሴ ውስጥ እንዴት እንደሚገለጥ ውይይት እና ሐሳቦችን ማቅረብ ይጠበቃል።

አሠራር ፡-

- ደረጃ 1 . ተሳታፊዎችን በሦስት ቡድን ውስጥ ማስቀመጥ
- ደረጃ 2. የሚከተሉትን ጥያቄዎች ደረጃ በደረጃ ለውይይት ማቅረብ
  - ጥያቄ 1. ስለ አመራርነት ምን ማለት ትችላለሽ?
  - ጥያቄ 2. በአመራርነት እና በአስተዳደር መካከል ያለውን ልዩነት እንዴት ትረዱታላችሁ?
  - ጥያቄ 3. በሦስቱ የአመራርነት ዘይቤዎች መካከል ስላለው ልዩነት ምን ተረዳችሁት?

አሳታፊ አመራር

አካታች አመራር

ግብ -ተኮር አመራር

- ደረጃ 4. በድርጅትዎ ውስጥ ያለውን ተግባራዊ የአመራር ዘይቤ በተሻለ የሚገልጸው የትኛው ነው? እንዴት እንደሆነ አብራሩ?
- ደረጃ 5. ስለ ፅንሰ-ሐሳቡ ግንዛቤ እንዲወያዩ አድርጓቸው
- ደረጃ 6. በየዕለት ተዕለትተግባራቸው እንዲያሳዩት ጠይቋቸው

ዘዴ፡- አእምሮን ማጎልበት፣ የዝግጅት አቀራረብ እና የቡድን ውይይት የእንቅስቃሴው

የጊዜ ርዝመት:- በአጠቃላይ ሦስት ሰዓታት

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡ -ዝርግ ወረቀቶችእና መጻፊያዎች።

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡- የአመራርነትን ፅንሰ-ሐሳብ ማንም በአጥጋቢ ሁኔታ የገለጸ ያለ አይመስልም። እንደ ቫንስ ፓካርድ ገለጻ፣ "አመራር ራስዎ እርግጠኛ የሆኑትን ነገር ሌሎች እንዲያደርጉ እንዲያደርጉ የማድረግ ጥበብ ነው።" ሃሪ ትሩማን በአጭሩ "አመራርነት ሰዎች የማይፈልጉትን እና ነገር ወደውት እንዲያደርጉ ማድረግ ነው" በማለት ተናግረዋል።

በአመራርነት እና አመራርነትን በማያመላክቱ ነገሮች መካከል ያለውን ልዩነት በአጭሩ አብራርተው ያሳዩ ?!

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ እንዳለው መረዳት አስፈላጊ ነው።
- በዋነኛነት በዋናነት ድርጅታዊ አመራር ላይ በሚያተኩረው የአመራር ፅንሰ ሐሳብ ላይ ማተኮር ያስፈልጋል።
- በአመራር ዘይቤዎች ላይ ማተኮር አለብን።
- የእያንዳንዱ ሰው የማይገመገሙ እና ዋጋ የሚሰጡ ሐሳቦችን ማወቅ።

1.3 የመሪነት ፅንሰ-ሐሳብ ለወጣት ሴቶች

የይዘቱ ዓላማ፡-

በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ተሳታፊዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ፡-

- የመሪን ፅንሰ-ሀሳብሐሳብን መረዳት፣
- የውጤታማ መሪን መልካም ባሕርያት መለየት፣
- መሪ ለመሆን ምን እንደሚያስፈልግ ጠቃሚ ምክሮችን ለመስጠት እና
- ተሳታፊዎች መሪ መሆን የት እና እንዴት እንደሚሆን እንዲገነዘቡ ማድረግ።

የሥልጠና ይዘት፡-መሪ ማን ነው?

መሪ ማለት የሚያነቃቃ፣ የሚፈትን፣ ተፅዕኖው የሚያሰምን፣ የሚያነሣሣ እና ሌሎች በቡድናቸው፣ በድርጅታቸው እና በማኅበረሰባቸው ውስጥ ተግባራዊ ለውጦችን እንዲያመጡ የሚያበረታታ ሰው ነው። መሪዎች በትልቁ ሥዕል ላይ ያተኩራሉ ፤ ምን ሊሆን እንደሚችል ራእይ ያላቸው እና ሌሎች ያንን የወደፊት ሁኔታ እንዲያዩ እና የሚቻል መሆኑን እንዲያምኑ የሚረዱ ናቸው። አንዳንድ ሰዎች ከሌሎች በተሻለ የመሪነት ችሎታን በተፈጥሮ የታደሉ ናቸው፤ ነገር ግን የመምራት ችሎታ የችሎታዎች ስብስብ ነው። ሁሉም ችሎታዎች ከሞላ ጎደል በመማር ሊገኙና እና ሊሻሻሉ ይችላሉ፣ ነገር ግን ያ ሂደት በአንድ ጀምበር አይከሰትም። ስኬታማ መሪዎች በጽናት ራሳቸውን ለማሻሻል የሚጥሩ ቀጣይ ተማሪዎች ናቸው (ጋንታ፣ እና ማኑኮንዳ፣ 2014)።

አመራር አንድ ሰው በሌላው እሴት፣ እምነት፣ ባህሪ እና አመለካከት ላይ ተፅዕኖ የማድረግ የመፍጠር ወይም የመቀየር ችሎታ ያለው የኃይል ዓይነት ነው (ጋንታ፣ እና ማኑኮንዳ፣ 2014) ። ጠንካራ የአመራር ብቃት ያላቸው ሰዎች ለሠራተኞቻቸው ጥሩ አርአያ ወይም ማሳያ ይሆናሉ። ማስመሰል ግን በቀጥታ የማታለል ስልት ነው (ግሪንት፣ 2007) ። ይህ ሐሳብ በኖርዝሃውስ (2009) የተደገፈ ነው፤ ይህ መረጃ ምንጭ እንደሚለው ጠንካራ አመራር ያላቸው መሪዎች የድርጅቱን ግቦች እና ዓላማዎች ለማሳካት ሌሎች ላይ ተፅዕኖ ለማድረግ ጥንካሬ አላቸው።

1.3.1 የውጤታማ መሪ ባህሪያት

ተሳታፊዎች ምን ያህል የውጤታማ መሪ ባህሪያትን መሰየም እና መግለጽ እንደሚችሉ እንዲያዩ ይጠይቋቸው (በግልጽ ዝርግ ወረቀት ላይ ይዘርዝሯቸው) በመጨረሻ ያልተጠቀሱትን ይጨምሩ።

1.የለውጥ እና የመሻሻል እድሎችን ፈልግ፡- መሪ በነገሮች በነበራቸው ሁኔታ መቆየታቸው ላይ ብዙም አትረካም። ይልቁንም መሪዋ ነገሮች እንዴት ሊሆኑ እንደሚችሉ ለመገመት ወደ ፊት በየጊዜው ታመለክታለች። መሪዎች የለውጥ አራማጆች ናቸው። አሁን ባለው ሁኔታ እርካታ የላቸውም፤ ነገር ግን በትንሽ ጥረት ነገሮች በጣም የተሻሉ ሊሆኑ እንደሚችሉ ያምናሉ። ከዚህ እምነት አንጻር፣ አንድን ሁኔታ ለማሻሻል መንገዶችን በተመለከተ ሐሳቦች ወይም ሕልም ያላቸው መሪዎች ናቸው።

1. ሙከራዎችን እና አደጋዎችን ይፈትሹ፡- መሪዎች ውድቀትን አይፈሩም። ሽንፈት የመንገዱ ፍጻሜ ሳይሆን በመጨረሻ ለስኬት መወጣጫ ብቻ እንደሆነ ያምናሉ።
2. የወደፊቱን በዓይነ ኅሊና ይመልከቱ፡- መሪዎች የተሻለ የወደፊት ጊዜን ብቻ አይመኙም። ይልቁንስ ያዩትን የተሻለ ወደፊት ምን ሊሆን እንደሚችል ራእይ ይመሠርታሉ፤ እንዲሁም እንዴት እዚያ መድረስ እንደሚቻል አጠቃላይ ሐሳብ አላቸው። የወደፊቱ ሁኔታ ለመሪዎች የተወሰነቅርፅ አለው፤ የተለወጠው ሁኔታ ምን እንደሚመስል ማየት ይችላሉ፤ የወደፊቱ ሁኔታም ስለሚሰማቸው በተሻለ ሁኔታ ውስጥ መኖር ምን እንደሚሆን በትክክል ያውቃሉ።
3. ሌሎች እንዲከተሉ መመዝገብ፡- አንድ ግለሰብ መሪ ሊሆን የሚችለው የእሱን አመራር ለመከተል ዝግጁ የሆኑ ሰዎች ካሉ ብቻ ነው። ስለዚህ መሪ ለመሆን የተሻለ የወደፊት ራእይ መፍጠር ብቻ ሳይሆን ሌሎችም ወደዚያው ጉዞ እንዲመጡ ማሳመን አለበት። ይህ ማለት መሪ የሽያጭ ሠራተኛ መሆን አለበት ማለት ነው። ተከታይ ሊሆኑ የሚችሉ ደግሞ ደንበኞች ናቸው። ስለዚህም የታሰበው የወደፊት ሁኔታ መሪው የሚሸጠው ማለት ነው።
4. ትብብር ማበረታታት፡- መሪዎች በራሳቸው የታሰበውን የወደፊት እውን ማድረግ አይችሉም። መሪዎች ከተከታዮቻቸው ጋር ይደራደራሉ፤ ይህም እንዲሆን ሁሉም ምን ዓይነት እርምጃ መውሰድ አለባቸው። ማንም መሪ በራሱ/ሷ የተሻለ ወደፊት አታመጣም/አያመጣም።
5. የቡድን ሥራን ማጎልበት፡- መሪዎች የግለሰብ ቡድኖች እያንዳንዳቸው የየራሳቸውን ሥራ የሚሠሩ ከሆነ የግላቸው አንድ ላይ እንደሚሠሩ እንደ ግለሰቦች ቡድን ሥራ እንደማይሰካ ይገነዘባሉ። ይልቁንም መሪዎች የወደፊቱን ለመገንባት ተከታዮች የሚተባበሩበት (አብረው የሚሠሩበት) የትብብር መንፈስ ለመፍጠር ይሞክራሉ።
6. ተከታዮችን ማብቃት፡ መሪ የገዛ ራሳቸውን ለመርዳት ጣት አንሥተው ፈጽሞ የማያውቁ ሰዎች ሌሎች የሚያደርጉትን ድጋፍ እንደማያደንቁ ያውቃል። ነገር ግን፤ ራሳቸውን የማይረዱ ሰዎች ውሎ አድሮ ይባስ ራሳቸውን መርዳት የማይችሉ ይሆናሉ። ሁላችንም በሚቀጥለው ጠቢብ አባባል የምንስማማ ይመስላል፡- "ለአንድ ሰው ዓሣ ብንሰጠውአንዴ እናበላዋለን። አንድን ግለሰብ ዓሣ አጠማመድ ብናስተምረው ግን ያንን/ያችን ሰው ዕድሜ ልኩን ራሱን/ራሷን ለመመገብ ኃይል ሰጥተናል ማለት ነው።

7. በተግባር መምራት፡- መሪዎች የሚሰብኩትን በተግባር ማዋል አለባቸው። መሪዎች ንግግርን ይራመዳሉ/በተግባር ያሣያሉመይባላል። ተከታዮችም እነሱ እንደሚሉት ብቻ ሳይሆን የሚያደርጉትን እንደሚያደርጉ ይገነዘባሉ።

8. ቁርጠኝነትን በድርጊት ያጠናክሩ፡- መሪዎች የሰው ልጅ ባህሪ ሦስት ገፅታዎች እንዳሉት ያውቃሉ። እነዚህም ግንዛቤ/ዕውቀት፣ ስሜት እና ፍላጎት። የዕውቀት (ኮግኒቲቭ) ገጽታ ሐሳቦችን፣ አስተያየቶችን፣ እምነቶችን እና መረጃዎችን ያመለክታል። ሰዎች አንድን ሁኔታ ወይም ሰው በሚተረጉምበት መንገድ ላይ ተመሥርቶ ውሳኔ ይሰጣሉ። ስሜታዊው ገጽታ የአንድን ሰው ስሜት፣ አመለካከት እና እሴቶች ያመለክታል። እነዚህም የሰውን ባህሪ ይቀርፃሉ። የምንወዳቸውን ነገሮች እናደርጋለን፣ የምንጠላቸውን እናስወግዳለን፣ ለምናከብረው ነገር ጉልበት እናጠፋለን። የፍላጎት ገጽታ የሚያመለክተው እርምጃ ለመውሰድ፣ ለመፍታት እና ቁርጠኝነትን የማድረግ ፍላጎትን ነው። ይህ ገጽታ ከሌለ ባህሪያችን በፍጥነት ይሰበራል ወይም በጭራሽ አይሠራም። መሪው ነገሮችን ለመለወጥ ከፈለገ ተከታዮች ለታቀደው ለውጥ ቁርጠኝነት እንዳላቸው ማረጋገጥ እንዳለበት ያውቃል።

9. አስተዋጽኦን ይገንዘቡ፡ - መሪዎች ተከታዮቹን ለማነሣሣት የተከታዮቹን ጥረት መሸለም እንዳለበት ያውቃሉ። ሰዎች ከገንዘብ ሽልማቶች ይልቅ ለሕዝብ እውቅና ብዙ ጊዜ ጠንከር ያለ ምላሽ ይሰጣሉ። መሪዎች በተፈለገው ባህሪ አቅጣጫ ያሉትን ሁሉንም ጥረቶች ማወቅ አስፈላጊ መሆኑን ያውቃሉ (ምንም እንኳን ተተኪ ቢሆኑም፣ ባይሆኑም) ። በሌላ በኩል፤ መሪዎች ውድቀትን አይጠሉም ፤ ምክንያቱም የእነሱ ተከታዮቹ ሊሳካላቸው ለማይችሉት ነገር በፈቃደኝነት እንዳይሠሩ እንዳይሠሩ እንደሚያደርጋቸው ያውቃል። መሪዎች ከውጤት ይልቅ በጥረት ላይ ያተኩራሉ።

10. ግጭት አፈታት ማጠናከር (ማሸነፍና አሸናፊ ሁኔታ) ፡- አለመግባባቶችን እና ግጭቶችን በብቃት ይቆጣጠሩ።

    ክፍለጊዜ ተግባራት፡- ተከታዮችን እንቅፋት እንዲያሸንፉ የሚያነሣሣ የጉንዳን መሪ የሚያሳየውን ቪዲዮ በመጠቀም የመሪን ትርጉም አስረዱ።

    https://i.ytimg.com/an_webp/qTQJdGp4F34/mqdefault_6s.webp?du=3000&sqp=CMSviYwG&rs=A-On4CLD1mIdPCx-khk1Z762jgXE8oHJUtw.

    በተጨማሪም አጭር ጊዜ ውይይት ከተሳታፊዎች መሪነት ልምድ ግጭቶችን በመፍታት በተለይም ችግሮችን በመፍታት ረገድ መሪዎች ያለውን ልምድ በመጠቀም ስለራሳቸው የበለጠ ቅድሚያ የሚሰጡትንም ሳያስቀይሙ ችግሮቹን በመፍታት ላይ በማተኮር አለመግባባቶችን ይፈታሉ። መሪዎች ሰዎችን በማስተዳደር ረገድ ለሌሎች መሪዎች ድጋፍ እና ዕውቀት ይሰጣሉ።

11. ውጤታማ ተግባት ሥራ ይሠራሉ፡- ሐሳቦችዎ እና ፅንሰ ሐሳቦችዎ እየተሰሙ ነውና በመሆኑ ሰዎች እነሱን ተግባራዊ እያደረጉ ነው። ውጤታማ ግንኙነት መረጃ ከመለዋወጥ ያለፈ ነው። ከመረጃው በስተጀርባ ያለውን ስሜት እና ዓላማዎች መረዳት ነው፤ መልእክትን በግልጽ ማስተላለፍ ከመቻልዎ በተጨማሪ የተነገረውን ሙሉ ትርጉም በሚያስገኝ እና ሌላው ሰው እንዲሰማ እና እንዲረዳ በሚያደርግ መንገድ ማዳመጥ አለብዎት።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች ፡- ፕሮጀክተር፣ ድምጽ ማጉያዎች፣ ላፕቶፕ፣ ዝርግ ወረቀት እና መጻፊያ

አሠራር ፡-

- የጉንዳን መሪ ጉዞ እና በጉዟቸው ወቅት ስላላቸው ችግር የሚያሳይ ቪዲዮ አሳይ
- እያንዳንዱ ተሳታፊዎች ስለቪዲዮው ያላቸውን ግንዛቤ እንዲገልጹ ይጠይቋቸው
- ጥሩ የአመራር ባህሪያት እና ተግባራት ምን እንደሆኑ በጋራ ተወያዩ

ዘዴ፡ አዕምሮ አእምሮ ሐሳብ ማጎልበት፣ ምልከታ፣ የቡድን ውይይት እና አቀራረብ

መግለጫ/ቁልፍ መልዕክቶች፡- ብዙውን ጊዜ "መሪ" የሚለው ቃል በተደጋጋሚ ጥቅም ላይ ይውላል ወይም የተሳሳተ ግንዛቤ ይይዛል። ሁሉን በከፍተኛ አመራር ወይም በምርጫ በሚያዝ ቦታ ላይ ያሉ ማንኛቸውም ሰው እንዲያካትት ዐውዱ ሰፍቷል። ስለ መሪ የበለጠ የሚያጠቃልል ግንዛቤ በ Sorenson & Epps ተሰጥቷል። ከፊት ለፊት የምትመራ ኃይለኛ ጠንካራ እና ተለዋዋጭ ስብእና ያላት፣ የስትራቴጂ አርክቴክት ቀያሽ እና ፈጻሚ፣ በግጭት ሁኔታዎች ውስጥ አስታራቂ፣ የድርጅቱን የአየር ሁኔታ የሚታረጋግጥ አጣማሪ፣ የበታች ሰዎችን ለማነሣሣት የሚችል እና ለሌሎች በማሳመን ፣ በማስገደድ ወይም ምሳሌነት ያላት ሰው፣ ሌሎች የመሪዋን ፍላጎት እንዲከተሉ በማድረግ ይሳካል። ሌላው የጆን ሲማን ጋርንስ ትርጓሜ "መሪዎች ያልተለመደ ቆራጥነት ያላቸው ተራ ሰዎች ናቸው" የሚል ነው።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- ተሳታፊዎች ቪዲዮውን ከክፍለ ጊዜው ልዩ ዓላማዎች ጋር ማዛመዳቸውን ያረጋግጡ፣
- ቪዲዮውን ከግል እና ድርጅታዊ ሕይወታቸው ጋር ለማዛመድ ውይይቱን ይምሩ፣
- ቪዲዮውን ከመሪ ባህሪያት ጋር ማዛመድ እና እንደ መሪ ራስን ማጎልበት ያስታውሱ፣
- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው።
- በወጣቶች አመራር እና በሥርዓተ-ጾታ ገጽታ ላይ ያተኩሩ።

ጊዜ: ሦስት ሰዓት

1.4 የሴት ድርጅቶች መሪነት ፅንሰ -ሐሳብ

የይዘቱ ዓላማ፡-

በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ተሳታፊዎች፡-

- የመሪዎችን ፅንሰ-ሐሳብ መገንዘብ፣
- የውጤታማ መሪን መልካም ባሕርያት መለየት እና
- ውጤታማ መሪ ለማድረግ ተግባራዊ መንገዶችን መመርመር ይችላሉ።

የሥልጠና ርእስ፡ - መሪ ማን ነው?

መሪዎች የድርጅቱን ሥራ የሚቆጣጠሩ እና ጥሩ መሪዎች የኩባንያውን አሠራር ወደ እነዚያ ግቦች ውጤታማ በሆኑ ስትራቴጂዎች በመምራት ብሩህ ግቦችን እና ዓላማዎችን ማውጣት ይችላሉ ። ጃክሰን እና ፓሪ (2008) እንዳሉት መሪዎች ችሎታቸውን እና እውቀታቸውን ተጠቅመው የሠራተኞችን ቡድን ለመምራት እና ከድርጅታቸው ግቦች እና ዓላማዎች ጋር በተዛመደ ሁኔታ ወደሚፈለገው አቅጣጫ ያመጣሉ። ከዚህ ውጪ ጥሩ መሪዎች በሠራተኞቻቸው ላይ ተፅዕኖ ማሳደር እና አዎንታዊ ድርጅታዊ ባሕልን በማጠናከር እና ለጋስ የሠራተኞች ጥቅማ ጥቅሞች ለምሳሌ በጤና እንክብካቤ መድን፣ የሠራተኛ ካሣ፣ ጥቅማ ጥቅሞችን እና ሌሎችንም ሊያበረታቱ ይችላሉ። በተጨማሪም፣ ጠንካራ የአመራር ክሂሎት ያላቸው ውጤታማ መሪዎች እንደ መሰጠት፣ ወጥነት፣ እምነት እና ራእይ ያሉ አንዳንድ ባህሪያትን መያዝ አለባቸው። የእነዚህ ባህሪያት ባለቤት የሆኑ መሪዎች ብቻ በሠራተኞች ላይ እምነት መገንባት ይችላሉ።

ጎበዝ መሪዎችም ችሎታቸውን እና እውቀታቸውን ተጠቅመው ድርጅታቸውን በውጤታማ እና በቅልጥፍና ወደፊት ለመምራት እና በዚያ እርግጠኛ አለመሆን ምክንያት በሠራተኞቻቸው ላይ የሚሰማቸውን የደኅንነት ስሜት የመቀነስ ሓላፊነት አለባቸው። መሪዎች የድርጅቱን አቅጣጫ የመቆጣጠር ሙሉ ሥልጣኑ እና እንዲሁም በሠራተኞቻቸው ላይ በሚያሳድሩት ተፅዕኖ ድርጅቱን ወደ ላቀ ደረጃ እንዲያደርሱ በሚያነሣሣው የድርጅቱ ስኬት ላይ ተፅዕኖ የማሳረፍ ስልጣንሥልጣን አላቸው (ጃክሰን እና ፓሪ ፣ 2008) ።

1.4.1 የሴት ድርጅት ውጤታማ መሪነት ባህሪያት

1. ስልታዊ በሆነ መንገድ አስቡ እና እርምጃ ይውሰዱ

በመሠረቱ፣ የአመራር ውጤታማነት ጥራት የአንድን ግለሰብ ባህሪ የሚያሳዩ መሠረታዊ መርሆችን እና ክሂሎቶችን በሥርዓት የመከተል ውጤት ነው። ከእንደዚህ ዓይነት መርህ አንዱ በስልት ማሰብ እና መተግበር ነው። ከወደፊት ለሚመራ/የምትመራ እና ሌሎችም እንዲያደርጉ የሚያነሣሣ/የምታነሣሣ ውጤታማ መሪ ስትራቴጂያዊ አስተሳሰብ አስፈላጊ ነው። መሪው/መሪዋ ራእይ ከተቀመጠ በኋላ ራእዕዩን እውን ለማድረግ የሚያስፈልጉትን ወሳኝ ስትራቴጂያዊ ስጋቶች ያዘጋጃል/ታዘጋጃለች። ቀጣዩ ደረጃ እነዚህን ስትራቴጂያዊ ስጋቶች የሚዳስሱ የረጅም ጊዜ ዓላማዎችን መፍጠር እና የውሳኔ አሰጣጥ እና የገንዘብ ትኩረትን ለእነዚህ ግቦች ስኬታማ ትግበራ መስጠት ነው። ከዓመታዊ በጀት ወደ ሌላውና ከአንድ ስብሰባ ወደ ሌላው መኖር ሥርዓትን እና የወደፊት ዕጣውን ወደ ክስተት ይገፋል እና መሪውን እንደ ሁኔታዊ መሪ ብቻ እንዲሠራ ያደርገዋል።

2. **የቡድን እና የቡድን ሥራ አካላትን ይረዱ እና ያሳዩ**

በቡድን እና በቡድን ላይ ሥራ የሠሩ ካርል ላርሰን እና ፍራንክ ላፋስቶ (1989) እንደሚሰጡት ፍቺ "ቡድን" አባላት መካከል በተቀናጀ እንቅስቃሴ ብቻ ሊደረስበት የሚችለውን የተለየ ዓላማ ለማሳካት ሁለት ወይም ከዚያ በላይ ሰዎችን ያቀፈ አካል እንደሆነ ይገልጻሉ። ባጭሩ፣ አንድ ቡድን አንድን ተግባር ወይም ዓላማ ለመፈጸም የሚኖር ሲሆን የተለያዩ፣ እርስ በርስ የሚደጋገፉ ክፍሎች (ግለሰቦች) በቡድን ሆነው አንድም አባላቱ በግለሰብ ደረጃ ሊያገኙት የማይችለውን አቅም በጋራ የሚያሳኩበት ነው። መሪዎች ለተግባራዊነት የሚቀሰቅሱ ናቸው። የተደባለቀውን ወይም የተቦካውን ያፈላሉ/ ያበስላሉ። መመሳሰል ወይም ውሕደት የሚለው ቃል ጉልበት ይመስላል። የመመሳሰል ውጤት ከተሰበሰበ ጉልበት ነው። መሪዎች ቡድኑ በግለሰብ ጥረት ሊመጣ የማይችል ውጤት በጋራ እንዲያገኝ የሚያደርግ ብልጭታ ያቀጣጥላሉ። የቡድን አባላት የቡድን ሥራን መሠረታዊ ነገሮች ካልተረዱ፣ ካላወቁት እና እስካላሳዩ ድረስ መተባበር አይችሉም።

1. ግልጽ የዓላማ እቅድ እና ግብ መያዝ፣
2. የግለሰቦችን ችሎታዎች እና ችሎታዎችን አንድ በሚያደርግ በግልጽ በተቀመጡ ሚናዎች እና ግንኙነቶች ላይ የተመሠረተ የቡድን አፈጻጸም፣
3. መሠረታዊ ቴክኒካዊ፣ ግለሰባዊ እና ምክንያታዊ የውሳኔ አሰጣጥ ብቃት ያላቸው አባላትን መቀላቀል፣፤

4. ለቡድን ስኬት እና ጥራት ያለው አፈጻጸፀም ቁርጠኝነት፣
5. የመተማመን፣ ግልጽነት፣ ታማኝነት፣ ወጥነት እና የጋራ መከባበር የአየር ሁኔታ መፍጠር፣፤
6. ስኬትን እና የአፈጻጸም ቅልጥፍናን የሚገልጹ ግልጽ ደረጃዎች ስብስብ፣
7. ስኬትን ለማግኘት ድጋፉ፣ ሀብቱ እና እውቅናው፤ እና በመርህ እና በሥርዓት የተሞላ አመራር

3. ዋናው ትንሽ ቡድን ውሳኔ አሰጣጥ

ቡድን ለመገንባት አንድ መሪ አነስተኛ ቡድን ውሳኔዎችን የመቆጣጠር ችሎታ ሊኖረው ይገባል። አብዛኛዎቹ ሰራሠራተኞች ከደርዘን ያነሡሱ ሰዎች ያላቸው ልዩ እና ትናንሽ ቡድኖች ናቸው። የተወሰኑ ክሂሎቶችን እና ባህሪያት ናቸው አባላቶቻቸውን አንድ ላይ ያገናኛል እንዲሁም የቡድናቸውን ዓላማ ለማሳካት የሚከተሏቸውን ሂደቶች ይገናኛሉ። ሰዎች በውጫዊ ሽልማቶች ይነሣሣሉ፤ ለምሳሌ ጉርሻዎች፣ ጥቅማ ጥቅሞች፣ ማስተዋወቂያዎች፣ ማበረታቻዎች እና የደመወዝ ጭማሪዎች። ውስጣዊ ሽልማቶች ግን የበለጠ ጠንከር ያሉ አነቃቂዎች ናቸው ። ሁሉም ሰው አስፈላጊ ሆኖ እንዲሰማው ይፈልጋል ። ሰዎች ለራሳቸው ክብር እና ለሌሎች አክብሮት ይፈልጋሉ ። እነሱ ለእኩዮቻቸው እና ለመሪዎቻቸው ይሁንታ ለማግኘት ይሠራሉ ። የሚመሰገኑ እና የሚከበሩ ፣ የታመኑ እና የተከበሩ (ስቱዋርት እና ክሮም ፣ 1993)። እንደ ቡድን አካል ሆነው በሚጫወቱት ሚና ይኮራሉ ፤ በስኬቶቹ ውስጥ የባለቤትነት መብት ይካፈላሉ ። የሠራተኞች የሥነ-ልቦና ፍላጎቶች እና የግል እሴቶች ሲሟሉ ምርታማነቱ እና የድርጅቱ ትርፋማነት በተመጣጣኝ መጠን ይጨምራል። ድርጅታዊ አፈጻጸም በግል ስኬት ላይ ያድጋል።

4. ሚናዎችን እና ግንኙነቶችን በግልጽ ይግለጹ

በየትኛውም ድርጅት ውስጥ መሪዎች ሚናዎችን እና ግንኙነቶችን በግልጽ መግለጽ መቻል አለባቸው። ይህ ሌላው የውጤታማ አመራር ባህሪ ነው። አንድ ሚና ሁለት አካላት አሉት፡- ተግባር ወይም የዚያ ሚና ልዩ ሓፊነቶች ምንም ዓይነት የሥራ ሓላፊነት እና የሥራ ምንም ቢሆኑም ሚናውን የሚይዘው ሰው እንዴት ባህሪይን እና ሓላፊነትን መወጣት እንደሚጠበቅበት። መሪዎች ስለ ተግባሩ ግልጽ የሆነ ፍቺ ሊኖራቸው ይገባል። የአፈጻጸሙ አካል በውይይት እና በመሪ እና በበታቾቹ የሚጠበቁ ባህሪያትን እና ተግባራትን በጋራ በመግለጽ በቡድኑ ውስጥ መገለጽ አለበት። የቡድኑ ፅንሰ-ሐሳብ የሚጠበቁትን ሚናዎች እና ግንኙነቶችን ያመቻቻል እና ለአባላቱ የሚጠበቁትን ምን ያህል እያሟሉ እንደሆነ ገንቢ አስተያየት ይሰጣል።

5. በመሪ እናታዛዥ አጋርነት መመሥረት እና ማክበር፡-

ፖሊሲ ማውጣት/ትግበራ ሐሳቦችን እና ረቂቅ ሐሳቦችን (ራእዮችን፣ ፖሊሲዎችን፣ ግቦችን፣ እቅዶችን ወዘተ) ወደሚታዩ ፍጻሜዎች ወይም የመጨረሻ ውጤቶች (ፕሮግራሞች፣ ሕንፃዎች፣ ጎዳናዎች፣ ተደራሽ አገልግሎቶች፣ ወዘተ) የሚቀይር የአስተሳሰብ እና የግንኙነቶች ቀጣይነት ነው። መሪዎች እና የበታች ሠራተኞች ይህንን ቀጣይነት እንደ አጋርነት ይጋራሉ፣ አንዱ የሌላውን ስኬት ያረጋግጣሉ። ትክክለኛ ፖሊሲዎችን በመፍጠር እና አስተማማኝ አስተዳደራዊ አሠራሮችን እና አፈፃፀምን አፈጻጸምን በማረጋገጥ ውጤታማ ተግባራቸውን በማረጋገጥ እያንዳንዱ ሰው ትልቅ ሚና ይጫወታል። ስለ ሠራተኛ ለውጥ የሚያመጡ በመጻፍ በሰፊው የተመሰገነው ደራሲ ጆን ካርቨር (1990) እንደሚለው ይህንን አጋርነት መሪዎች ምን ፍላጎቶች መሟላት እንዳለባቸው እና ምን ፍጻሜዎች (ውጤቶች) እንደሚገኙ ይገልፃል።ካርቨር መሪዎች ሠራተኞቻቸውን (በመሪ በተደነገገው ገደብ ውስጥ) እነዚህን ዓላማዎች ማሳካት የሚችሉበትን መንገዶችን እንዲወስኑ እና ሠራተኞቹ ተግባራቸውን እንዲያከናውኑ እና በተገኘው ውጤት ላይ እንዲገመገሙ የሚያስችል የመሪ-ሠራተኞች ትስስር እንዲፈጥሩ መፍቀድ አለባቸው ብሎ ያምናል። ይህንን አጋርነት የሚቀበሉ እና የሚታዘዙ መሪዎች ራእይ እና ግቦች፣ ጥሩ ፖሊሲ እና ውጤታማ የሠራተኞች አፈጻጸም ላይ ያተኩራሉ። በመሪ-ሠራተኞች ሽርክና ውስጥ የማይሳተፉ ሰዎች በሠራተኞች እቅዶች እና እንቅስቃሴዎች ላይ መሳተፍ ወይም ቁጥጥር ማድረግ ስለሚያስፈልጋቸው በታችኛው አመራር ተጠቂ ይሆናሉ።

6. የፖሊሲ ስልታዊ ግምገማን ተግባራዊ ማድረግ

የመሪ-ሠራተኛ ጥምረት የተመሠረተው የፖሊሲ ስልታዊ ግምገማን የመተግበር ችሎታ ሌላው ውጤታማ የአመራር ባህሪ ነው። ውጤታማ መሪዎች እንደአስፈላጊነቱ በፖሊሲ ውጤቶች እና ሊኖሩ ስለሚችሉ የፖሊሲ ማሻሻያዎች ወቅታዊ ግብረ መልስ ይጠብቃሉ። ይህ ግብረ መልስ በሂደት ሪፖርቶች፣ በሂደት ላይ ያሉ ግምገማዎች፣ የመመሪያ ግምገማዎች እና ከድርጊት በኋላ ግምገማዎች ሊቀርብ ይችላል።

7. የመሪ ጊዜ/ኃይልን በአግባቡ መመደብ

እንደ እውነቱ ከሆነ፤ መሪ እሱ / እሷ በአንድ ጊዜ በሁሉም ቦታ መሆን እንደማይችሉ ያውቃሉ። በትክክለኛው ጊዜ እና ቦታ ላይ ለመሆን መሪው የመሪ ጊዜ / ጉልበት በአግባቡ መመደብ የውጤታማ መሪዎች ሰባተኛው ባህሪ ነው። በአጠቃላይ ከፍተኛ አፈጻጸምን ለማግኘት መሪዎች በበርካታ ቅንብሮች ወይም 'መድረኮች' ውስጥ "ይጫወታሉ"። የሚከተሉት አራት መድረኮች ለተልእኮ ውጤታማነት የራሳቸው ዓላማዎች እና አስተዋጽኦ አሏቸው፡-

i. ግብ ማውጣት (ማፈግፈግ ወይም ስብሰባዎች) ፣
ii. ማሰስ እና ትንተና (የጥናት ክፍለ ጊዜዎች) ፣

iii. አቀማመጥ / አጻጻፍ (መደበኛ የቡድን ስብሰባዎች) ፣ እና
iv. ማኅበረሰብ (ከቤተሰቦች እና ከሌሎች ኤጀንሲዎች ጋር ያለው ግንኙነት) ።

8. ለስብሰባ ግልጽ ደንቦችን እና ሂደቶችን ያዘጋጁ

አንድ መሪ ጊዜንና ጉልበትን በጥበብ እንዲጠቀም ለስብሰባ ግልጽ ደንቦችን እና ሂደቶችን ማዘጋጀት መቻል አለበት። ደንቦች እና ሂደቶች የሠራተኞችን ግብአት አይከለክሉም፤ እንዲሁም ብልህነት ወይም ለሁሉም ሰው አሳሳቢነት እና አመለካከቶች። መሪዎች በሥርዓት ፣ በዲስፕሊን ፣ በምርታማነት ሥራን ለማካሄድ አስፈላጊ ከመሆኑ በተጨማሪ እነዚህን ሁሉ ንጥረ ነገሮች ያከብራሉ ።

9. እንደ መሪ ያለማቋረጥ ይማሩ እና ያዳብሩ

የአመራር እድገት በራስ ጥናት፣ ትምህርት፣ ሥልጠና እና ልምድ ያብባል። መሪ ሲያድግ በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ሁሉም ሰዎች አፈጻጸም እንዲሁ ነው። እንደ ፒተር ድሩከር (1993) የአስፈጻሚ ውጤታማነትን ለማዳበር በሚወያዩበት ጊዜ የሰዎችን በችግሮች መጠመዳቸውን ወደ እድል ራእይ መለወጥ ፣ ከድክመት ስጋት እስከ ጥንካሬዎች እንደሚያስፈልግ ይገለጻል ። ሩዲ ጁሊያኒ (2002) "መሪረነት፤- ያጥኑ፤ ያንብቡ፤ ራስዎን ያስተምሩ " ፡ በተባለው መጽሐፍ ውስጥ መሪዎች ሚናቸው ምን እንደሆነ መወሰን አለባቸው፣ በዚህ ሚና ውስጥ ውጤታማ ለመሆን የሚያስፈልጉትን ክሂሎቶች መለየት እና ከዚያም ሥልጠና መውሰድ አለባቸው ይላል። በጣም ውጤታማ መሪዎች ሁሉንም ነገር እንደማያውቁ በትክክል ያውቃሉ። ስለሆነም ጥሩ የመምራት እና የማስተዳደር ክሂሎቶቻቸውን ለማስፋት ኮርሶችን፣ ኮንፈረንሶችን፣ ዐውደ ጥናቶችን እና በየመድረኩ ላይ በማንበብ እና በመሳተፍ ክሂሎታቸውን ለመማር እና ለማብቃት እጅግ በጣም ብዙ እድሎችን ይጠቀማሉ። በጣም ውጤታማ መሪዎችም እንደ መሪ ይማራሉ፤ የዘጠኙን መመዘኛዎቹን እያንዳንዳቸውን በትክክል ይገመግማሉ። ማሻሻያ የሚደረጉባቸውን ቦታዎች ይመርጣሉ፤ ከዚያም ሰዎች በዐውደ ጥናቶች አስፈላጊ ክሂሎቶችን እንዲያገኙ እድል ይፈጥራሉ።

10. ቀልድ ይኑርዎት

ቀልድ ግጭትን እና ጭንቀትን ይቀንሳል፣ ሌሎች እኛም ሆንን እነሱ ሰዎች እንደሆኑ እንዲያውቁ ያግዛል። በቀልድ ትንሽ ቆም ማለት ግንዛቤያችንን እና ቁርጠኝነትን የሚያድስ ነው። ቀልድ ግንኙነቶችን ለመፍጠር እና ለማቆየት አስፈላጊ ነው።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ፡-

ስለ ፅንሰ-ሐሳቡ ያላቸውን ግንዛቤ ለመመልከት የመክፈቻ ጥያቄዎችን ማቅረብ፤ የመሪ ሐሳቦችን መወያየት እና ማቅረብ፣ በድርጅቶች ውስጥ ውጤታማ የሆነ መሪ ባህሪያት እና አመራር በዕለት ተዕለት ልምምድ ውስጥ ምን ያህል ውጤታማ እንደሆነ ያሳያል።

አሠራር ፡-

- ደረጃ 1 ተሳታፊዎችን በቡድን ማስቀመጥ
- ደረጃ 2 ስለ ፅንሰ-ሐሳቡ ግንዛቤ እንዲወያዩባቸው ይምሯቸው
- ደረጃ 3 ለዕለት ተግባራቸው እንዲያሳዩት መጠየቅ

ዘዴ፡- አእምሮን ማጎልበት፣ አቀራረብ እና የቡድን ውይይት

የእንቅስቃሴው ርዝመት: -በአጠቃላይ ሦስት ሰዓታት

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡- ዝርግ ወረቀቶች እና መጻፊያዎች

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡-

የመሪውን ፅንሰ-ሐሳብ ማንም አጥጋቢ በሆነ መልኩ የገለጸ ያለ አይመስልም። ብዙውን ጊዜ "መሪ" የሚለው ቃል በተደጋጋሚ ጥቅም ላይ ይውላል ወይም በተሳሳተ መንገድ ይገለጻል። በከፍተኛ አመራር ወይም በተመረጠ ቦታ ላይ ያለ ማንኛውም ሰው እንዲያካትት ሰፊ ዐውድ ተሰጥቷል። ስለ መሪ የበለጠ የሚያጠቃልል ግንዛቤ በ Sorenson & Epps ተሰጥቷል። ከፊት ለፊት የሚመራ/የምትመራ ኃይለኛ እና ተለዋዋጭ ስብእና፣ የስትራቴጂ አርክቴክት እና ፈጻሚ፣ በግጭት ሁኔታዎች ውስጥ አስታራቂ፣ የድርጅቱን የአየር ሁኔታ የሚያረጋግጥ አጣማሪ ፣ የበታች ሰዎችን ለማነሣሣት የሚችል እና ለሌሎች በማሳመን ፣ በማስገደድ ወይም ምሳሌነት ያለው ሰው፤፤ ሌሎች የመሪውን ፍላጎት እንዲከተሉ በማድረግ ታሳከላች/ያሳካል። ሌላው በጆን ሲማን ጋርንስ ትርጓሜ "መሪዎች ያልተለመደ ቆራጥነት ያላቸው ተራ ሰዎች ናቸው" የሚል ነው።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው፣
- በዋነኛነት በድርጅታዊ አመራር ላይ በሚያተኩረው የውጤታማ መሪ ፅንሰ-ሐሳብ ላይ በማተኮር፣ ገና በለጋ እድሜያቸው በማኅበራዊ ግንኙነት እና በሴቶች ግንኙነት ዙሪያ ምን መሰናክሎች እንዳሉ ማወቅ፣
- በውጤታማ መሪ ባህሪያት ላይ ማተኮር ፣
- የእያንዳንዱ ሰው የማይገመግሙ እና ግምት የሚሰጡ ሐሳቦች ማወቅ።

ክፍል 2፡- የወጣት አመራርነት ስለመረዳት

2.1 የወጣቶች አመራር ፅንሰ-ሐሳብ

የይዘቱ ዓላማዎች፡-

- ተሳታፊዎችን ስለወጣቶች አመራር ሐሳብ ማስተዋወቅ፣
- የወጣቶች አመራርን ዋጋ መግለፅ ፣
- በወጣቶች አመራር ላይ ተፅዕኖ የሚያሳድሩ ነጥቦችን ይጠቁማሉ ፣
- በጾታ ሚናዎች እና በወጣቶች አመራር መካከል ያለውን ግንኙነት ያሰምራሉ

የሥልጠና ይዘት፡ -

የወጣቶች አመራር የወጣቶች መሪ መሆን በጣም ከባድ ሥራ ነው ብላችሁ ታስቡ ይሆናል። በጣም ብዙ ልምድ፣ ዕውቀት እና ችሎታ እንደሚያስፈልግዎ ታስቡ ይሆናል። ሁሉንም ነገር ማወቅ ያስፈልገኛል ብለውም ታስቡ ይሆናል። በእውነቱ ሁሉም ሰዎች የመሪነት አቅም እንዳላቸው ስትሰሙ ትገረማላችሁ። መሪ መሆን ሁሉንም መልሶች ማግኘት አይደለም። ጥሩ መሪ መሆን ከሓላፊነት ጋር የተያያዘ ብዙ ነገር አለው ። ለድርጊታችን፣ ለምንመራው እና መደረግ ስላለበት ሥራ ሓላፊነት መውሰድ። መሪዎች ለሚሠራው እና ትክክል ነው ብሎ ያመነበትን ነገር በማድረግ እና በጽናት ሌሎችን ያነሣሣሉ። ለውጥ ለማምጣት ፍላጎት በተሰማችሁ ጊዜ መሪ መሆን ጀምራችኋቹሃል። ከእኩዮቻችሁ መካከል በድርጅትህ፣ በማኅበረሰብ ውስጥ ለሌሎች ጥቅም፣ ለራሳቻችሁ ደስታ እና ለተሻለ ዓለም ለውጥ ለማምጣት ፍላጎት ሲኖራችሁ። ቀጣዩ እርምጃ ይህንን ራእይ ለሌሎች ማካፈል እና በእሱ የሚያምኑትን እንደ እርስዎ ፣ እርስዎ እንደሚያደርጉት እና እሱን ለማሳካት ሊረዱዎት የሚፈልጉትን ማሰባሰብ ነው። እና በመጨረሻም፣ በጀመሩት ሥራ ጸንተው ሥራው እንደሚከናወን እና ራእይ እንደሚሳካ ለማረጋገጥ ሓላፊነት መውሰድ ነው (ኤርዊን፣ 2016)። መሪ ትልቅ አለቃ ፣ ሁሉንም የሚያውቅ ፣ ምርጥ መሆን ያለበት እና ለሁሉም ሰው ከሌሎቹ እንደሚሻል ለማሳየት የሚፈልግ አይደለም። እርስዎ ምርጥ እንደሆኑ ለማሳየት ተነሣሽነቱን መጀመር አይፈልጉም ፤ ምክንያቱም የሚያደርጉት ለሌሎች ጥቅም እንደሚሆን ከልብ ስለምያምኑ ነው። እንደ ጥሩ መሪ የእራስዎን እርምጃ በመውሰድ ሌሎችን እንዲወስዱ ማነሣሣት ይፈልጋሉ። መሪ መሆን ማለት አንድ ተጨማሪ ሚና ያለው የቡድን አካል መሆን ማለት ነው፤ ቡድኑን የተደራጀ እና በደንብ የሚሠራ። ይህ አቋም ለቡድኑ እና ለተጓዳኙ ሰዎች ፍላጎት የሓላፊነት ስሜት እና ስሜታዊነት እንዲኖርዎት ይጠይቃል(ኤርዊን, 2016)።

2.1.1 የሥርዓተ-ጾታ ሚና እና የወጣቶች አመራር

የዓለም ጤና ድርጅት (WHO) እንደገለጸው፡- 'ወሲብ' ወንዶችንና ሴቶችን የሚገልጹትን ሥነ ሕይወታዊ (ባዮሎጂያዊ) እና አካላዊ (ፊዚዮሎጂያዊ) ባህሪያትን ያመለክታል። 'ጾታ' የሚያመለክተው አንድ ማኅበረሰብ ለወንዶች እና ለሴቶች ተገቢ ነው ብሎ የሚገመግማቸውን በማኅበራዊ ደረጃ የተገነቡ ሚናዎችን፣ ባህሪያትን፣ እንቅስቃሴዎችን እና ባህሪያትን ነው። 'ሥርዓተ-ጾታ' ሰዎች እራሳቸውን እንዴት እንደሚገነዘቡ፣ ሌሎች እንዴት እንደሚገነዘቡ እና በተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ ባህሪያቸውን የሚነካ ግላዊ ባህሪ ነው። ስለዚህ ጾታ ከአመራር ውጤታማነት ጋር እንዴት እንደሚገናኝ ግምት ውስጥ ማስገባት ተገቢ ነው (WHO፣ 2016) ።

የወንዶች እና የሴቶች የአመራር ውጤታማነት ለማመቻቸት ፣የግለሰቦችን ሥነ ሕይወታዊ ጾታ ባህሪያት ግንዛቤ እና አንድ ወንድ መሪ ከሴት መሪ ጋር ስኬታማ የሚያደርገውን ቀላል እና ጠቅላይ መግለጫዎች በላይ መሄድ አስፈላጊ ነው ። ጾታ ከአመራር ጋር እንዴት እንደሚዛመድ ማሰብም አስፈላጊ ነው (አይማን እና ኮራኒክ፣ 2010) ።

የውጤታማ አመራር ፅንሰ-ሐሳቦች መሪው "ማን ማነው" ከሚለው ወደ መሪው "ምን ይሠራል" ወደሚለው መሸገሩ ትኩረት የሚስብ ነው። መሪው ማን እንደሆነ አሁንም ጠቃሚ ነው እናም አሁን ካለው የሥርዓተ-ጾታ እና የአመራር ውይይት ጋር በጣም ጠቃሚ ነው። በግንኙነቶች፣ ተፅዕኖዎች እና ውጤቶች ላይ ያለው ትኩረት ውጤታማ አመራርን እንዴት ማከናወን እንደሚችሉ እስካወቁ ድረስ ጉልህ የሆነ የግለሰባዊ ልዩነቶች እና ባህሪያትን ይፈቅዳል። ውጤታማ መሪዎች ምኞት ያላቸው እና ለዚያውም የሚያነሣሡ ናቸው (ካላሃን እና ግሩንበርግ፣ 2016)።

የክፍለ ጊዜ ተግባራት፡

ቪዲዮውን https://www.youtube.com/watch?v=pF1j22x-yU8 በማሳየት ስለ ሥርዓተ-ጾታ ሚናዎች አመራርን በመለማመድ ላይ ስላላቸው ተፅዕኖ መረዳታቸውን የሚከተሉትን ጥያቄዎች በማቅረብ ተወያዩ።

ጥያቄ 1 በኢትዮጵያ ውስጥ በሥርዓተ-ጾታ ሚናዎች እና በአመራር መካከል ያለውን ግንኙነት እንዴት ማስረዳት ይችላሉ?

ጥያቄ 2 በሥርዓተ-ጾታ ሚናዎች እና በአመራር መካከል ያለውን አሉታዊ ግንኙነት ለማሻሻል ምን መፍትሔዎችን ትጠቁማላችሁ?

2.1.2 የወጣቶች አመራር ለምን?

ሀ. ምክንያቱም ለእርስዎ ጥሩ ስለሆነ

ትናንሽ ለውጦች ትልቅ ለውጥ ያመጣሉ። የብዙ ትንንሽ ለውጦች ድምር በአንድ ሰው ማኅበረሰብ ውስጥ ትልቅ አወንታዊ ለውጦችን ሊያመጣ ይችላል። በተጨማሪም፣ አንዳንድ የአመራር ክሂሎት ያላቸው ወጣቶች የበለጠ አዎንታዊ ራስን የመግዛት

ስሜት፣ የተሻለ ራስን የመግዛት፣ የበለጠ የተስተካከለ የውሳኔ አሰጣጥ ችሎታ፣ የሞራል እምነት ሥርዓት እና የማኅበራዊ ትስስር ግንኙነት አላቸው። ለወደፊት ተግዳሮቶች በተሻለ ሁኔታ ተዘጋጅተናል እና አዳዲስ ፕሮጀክቶችን ለመሥራት፣ አዳዲስ ሐሳቦችን ለማምጣት፣ ለመሻሻል እና የበለጠ ለመሥራት እድሉ ሰፊ ነው (ኤርዊን፣ 2016) ።

ለ.ለእኩዮቻችሁ ጥሩ ስለሆነ

ተመራማሪዎች ከመደበኛ ትምህርት ውጭ በሆኑ ተግባራት እና በሲቪክ ተሳትፎ የሚሳተፉ ወጣቶች በአመፅ እና በበደለኛነት የመሳተፍ እድላቸው አነስተኛ እንደሆነ፣ የበለጠ ጠንካራ የሥራ ባህሪ እንዲሚኖራቸው፣ ባሕላዊ ማንነታቸውን እንደሚጠብቁ፣ ከፍተኛ የትምህርት ደረጃ ላይ እንዲደርሱ እና ሥራ የማግኘት ዕድላቸው ይስማማሉ። እንዲሁም ለአጥፊ ባህሪ፣ አደንዛዥ ዕፅ የመጠቀም፣ ታዳጊ ወላጅ የመሆን፣ መታሰር ወይም ወንጀል የመፈጸም ዕድላቸው አነስተኛ ነው። የወጣት ድርጅቶች እንደ የኅብረቱ አካል በማኅበረሰባቸው ውስጥ ለውጥ ሊያደርጉ እና በሰዎች ሕይወት ላይ ለውጥ ሊያደርጉ ይችላሉ (ኤርዊን፣ 2016) ።

ሐ. ለድርጅትዎ ጥሩ ስለሆነ

ተዘጋጅተው ለመነሣሳት ዝግጁ የሆኑ ጠንካራ ወጣቶች ስብስብ መኖሩ በድርጅቱ ላይ አዎንታዊ ለውጥ ያመጣል። በአባሎቻቸው የሚወሰዱ ተነሣሽነት የድርጅቱን የመታየት ዕድል ያሳድጋል፤ ይህም ለተልእኮቸው እውቅና ይሰጣል። አንድ የታወቀ ድርጅት ሌሎችን በአዎንታዊ ለውጥ ላይ ተፅዕኖ ለማድረግ የበለጠ ኃይል አለው (ኤርዊን፣ 2016) ።

መ. ለማኅበረሰብዎ ጠቃሚ ስለሆነ

ወጣቶች በጤናማ ማኅረሰብ ልማት ውስጥ ትልቅ ሚና ይጫወታሉ። የወጣቶች መሪዎች፣ ወላጆች እና ተመራማሪዎች ማኅበረሰቦችን በመቅረጽ ረገድ ወጣቶችን እንደ ሀብት አውቀው ለወጣቶች እና ለማኅበረሰቡ አዎንታዊ ውጫዊ ሁኔታዎችን ለመፍጠር የወጣቶች ሕዝባዊ ተሳትፎን እውቅናን ሰጥተዋል። ወጣቶችን እንደ ማኅበረሰቡ ንብረት መረዳት በዓለም ዙሪያ ያሉ ብዙ ማኅበረሰቦች በበቂው አላተኩሩም፤ ጠቀሜታው በአጭር ጊዜ የሚገለጽ አይደለም። ጥናቶች እንደሚያሳዩት ከመደበኛ ትምህርት ውጭ የሆነ የዜጋ ተግባራትን የሚፈጽሙ ወጣቶች ከሌሎች ይልቅ አዎንታዊ የሕይወት አቅጣጫዎችን የመከተል እድላቸው ሰፊ ነው። እናም ገንቢ እንቅስቃሴ ያላቸው ወጣቶች ያሏቸው ከሌሎቹ ያነሰ የወንጀል ድርጊት የሚያደርሱ ማኅበረሰቦች የሁለተኛ ደረጃ ምሩቃን የማፍራት እድላቸው ከፍተኛ ነው (ኤርዊን፣2016)።

ሠ. ምክንያቱም ለኅብረተሰቡ ጠቃሚ ነው

መሪ እንዲሆኑ የተማሩ እና ሥልጣን የተሰጣቸው እና ተነሣሽነታቸው የበለጠ ወጣቶች የበለጠ ለውጥ ለማምጣት የተዘጋጁ ናቸው። እነዚያ ወጣቶች በግለሰብ ደረጃ አቅማቸው ስለጎለበተ ለተለዋዋጭ ሁኔታዎች የበለጠ ተማምነው እርምጃ ለመውሰድ የበለጠ ዝግጁ ናቸው። እንዲሁም በተጨማሪም ምን መለወጥ እንዳለበት እና የትኞቹ ተነሣሽነቶች እንደተወሰዱ ለማየት የበለጠ ዕውቀት አላቸው (ኤርዊን፣ 2016)።





ይህች የ18 ዓመቷ ወጣት ፋንታነሽ በጾታዊ ጤና እና በኢትዮጵያ መብቶች ላይ የአታ አስተማሪ ነች። የወር አበባዋን የጀመረችበት ጊዜ የሚያስፈራ እና ግራ የሚያጋባ ቀን በኋላ ለመናገር ድፍረት ከሰጡአት ገጠመኞች አንዱ እንደሚሆን አለወቀችም። አሁን የሷ መሆኑን፣ ስውስጥም ስውጪም ለመረዳት ለሚያስፈልጋት ነገር እና መጠበቅ ስለለባት - ሰውነቷን ትናገራለች። እና ስለ ራሷ መሆን የጀመረው በመላ ኢትዮጵያ ስለለው የወጣቶች መብት ጉዳይ ሆነ (ፈሽን፣ 2019)።

Retrieved from: https://rutgers.international/stories/fantaneshs-story-ethiopia/

ረ.ምክንያቱም ተፅዕኖ ስለሚያደርግ

በትንንሽ ወጣቶች ጉትጎታ እንቅስቃሴ ብዙ ለውጦች ተደርገዋል። ይህም ትልቅ ለውጥ እና ልዩነት አምጥቷል። ትንሽ የሚመስለው ተፅዕኖ የማድረግ የማሳደር ችሎታ አለው። ምንም እንኳን ተነሣሽነቱ ትንሽ ጊዜ ቆይታ እና በጥቂት ሰዎች ላይ ተፅዕኖ ቢኖረውም ትልቅ ተፅዕኖ ያሳድራል። ሰዎች የሰሙትን ሳይሰሙ የተማሩትን መማር አይችሉም። በአንድ ሰው ላይ ብቻ ተፅዕኖ ቢያደርግም ለዚያ ሰው የእኛ ተነሣሽነት ሕይወትን ሊለውጥ ይችላል። ማንን በተሻለ ሁኔታ እንደምንነካ እና የእኛ ትንንሽ ተነሣሽነቶች እንዴት ሌላ ቦታ ላይ ትልቅ ተፅዕኖ እንደሚፈጥሩ አናውቅም ((ኤርዊን፣ 2016)።

ምስሎች ከነመግለጫው hhttps://rutgers.international/stories/fantaneshs-story-ethiopia/ የተወሰደ

የክፍለ ጊዜ ተግባራት፡ ተከታዮች በማኅበረሰባቸው ውስጥ ያሉ መሰናክሎችን እንዲያሸንፉ የሚገፋፉ የወጣቶች መሪዎችን የሚያሳይ የስኬት ታሪክ በመንገር በተጨማሪም ተመሳሳይ ሁኔታዎች በራሳቸው ልምድ ከተሳታፊዎች ጋር አጭር ጊዜ ውይይት አድርጉ።

የስኬት ታሪክ ፡-

ብዙ ጀብዱዎቿን ከእናቷ ጋር የምታካፍልበት እና የሷን ቀን የፈጠሩትን ትልልቅ እና ትንሽ ጊዜያትን የምትመለከትበት ጊዜ። ማጎሌት በፈገግታዋ "ሁልጊዜ ለእኔ ጊዜ ትሰጠኛለች" ብላ እስከ ዛሬ ከእሷ ጋር ከቆዩት ብዙ ጊዜዎች አንዱን እያስታወሰች። አሁን የሕክምና ዶክተር እና የ2018 ማንዴላ ዋሽንግተን ባልደረባ የሆነችው ማጎሌት የማንዴላ ኢትዮጵያ ዶክተሮችን ከሌሎች ዘጠኝ ባልደረቦች ጋር በግዛቱ ያለውን የጤና አጠባበቅ ሥርዓት ለማሻሻል ፈጠረች። "የጤና አጠባበቅ ባለሞያዎችን ለታካሚዎች ደኅንነታቸው የተጠበቀ ቦታዎችን እንዲፈጥሩ በማበረታታት ኅብረተሰቡን እናገለግላለን" የቡድኑ የቅርብ ጊዜ ሥራ ለካንሰር በሽተኞች የቃል ኪዳኖችን ማደራጀት እና ከበሽታው ጋር ተያይዘው ስለሚመጡ አደጋዎች በራሪ ወረቀቶችን ማሠራጨትን ያካትታል ። የጡት ካንሰር እና በጤናው ሴክተር ስለ ጾታዊ ትንኮሳ የመጀመሪያውን የሕዝብ ውይይት በአዲስ አበባ አካሄደ። ማጎሌት በመስክ ላይ ያላት ፍላጎት በከፊል በከተማው ውስጥ ባሉ ሆስፒታሎች የመጀመሪያ ሥራዋ እና እዚያ ካየችው ታላቅ የጾታ ልዩነት የመነጨ ነው። "ሥራዬን የጀመርኩት በወንዶች ክፍል ውስጥ ሲሆን ወደ ሴቶች ክፍል ከተዛወርኩ በኋላ ሴቶች በከባድ ሕመም ሲሰቃዩ አይቻለሁ፤ ነገር ግን በጉዳዩ ላይ ያለው ሁኔታ እራሳቸው አልነበረም፤ ነገር ግን ባሕሉ፤" ማጎህሌት ታስታውሳለች። በተለይ አንድ ውይይት ከእሷ ጋር ይቆያል፤ ማጎህሌት "በእኔ ዕድሜ ስምንት የፅንስ መጨንገፍ ያጋጠማትን አንዲት ሴት አግኝቼ እንደነበር አስታውሳለሁ። "ከዘጠነኛ እርግዝናዋ አትተርፍም ነበር, እና ባለቤቷ 'እሷን መርዳት ፋይዳ የለውም፤ ልጅ አልሰጠችኝም" ብሎ ሲል በዚያን ጊዜ ለሴቶች መብት ለመሥራት ለራሴ ቃል ገብቻለሁ፣ እናም ከዚያን ጊዜ ጀምሮ ሠርቻለሁ " ትላለች ማጎሌት። ማጎሌትን ማንዴላ ኢትዮጵያ ማህሌትን ከ2019 Rise Up የወጣቶች ሻምፒዮና ጋር ወክሏል።



ማጎሌት ማንዴላ ኢትዮጵያን ወክላ ማጎህሌት ከ2019 Rise Up የወጣቶች ሻምፒዮና ጋር

ዶክተሮች በደቡብ አፍሪካ ማንዴላ ዋሽንግተን ፌሎውስ ስብሰባ

https://yali.state.gov/shes-devoted-her-life-to-advocating-for-women-it-all-started-with-one-conversation/የተወሰደ

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች ፡- ዝርግ ወረቀት እና ምልክት ማድረጊያን ይግለጡ

አሠራር ፡-

- እያንዳንዱ ተሳታፊ ስለታሪኩ ያላቸውን ግንዛቤ እንዲገልጽ ይጠይቁ
- ይህ ታሪክ ለዕለት ተዕለት ተግባራቸው ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆነ በጋራ ተወያዩ

ዘዴ፡ የአእምሮ አውጫጭኝን ማጎልበት፣ ምልከታ፣ የቡድን ውይይት እና አቀራረብ

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡-

የወጣቶች አመራር በትርጉሞች ውስጥ አንድን ግብ የማየት ችሎታ ወይም አስፈላጊ ለውጥ (ከትምህርቱ ቤቱ በስተጀርባ የሚሰበሰበውን የማይጠቅም ነገር ማደረግ አለበት ብለው ያስባሉ) ፣ ግቡን ለማሳካት ተነሣሽነት ወይም እርምጃ መውሰድ (እንዲጸዳ ይፈልጋሉ ፣ እና ይህንን እርምጃ ለትምህርት / ቤቱ ለማቅረብ ወስነዋል) ፣ ለውጤቶች ሓላፊነት መውሰድ (ሥራውን መጀመር እና መጨረስዎን ያረጋግጡ) እና ከሌሎች ጋር በጥሩ ሁኔታ ለመሥራት ፣ ለማዛመድ እና ከሌሎች ጋር መግባባት (እርስዎ ያደርጉታል) ትምህርት ቤቱን ያነጋግሩ፣ የጽዳት ተነሣሽነትን ከዳይሬክተሩ እና አስተማሪዎች ጋር ይወያዩ እና ሁሉም ሰው በሥራቸው ውስጥ እየተሳተፈ እና ጥሩ ስሜት እንደሚሰማው ያረጋግጡ) (ኤርዊን፣ 2016) ።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- ተሳታፊዎች ታሪኩን ከክፍለ ጊዜው ልዩ ዓላማዎች ጋር ማዛመዳቸውን ያረጋግጡ፣
- ታሪኩን ከዕለት ተዕለት ተግባራቸው ጋር ለማዛመድ ውይይቱን ይመሩ ፣
- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው።
- በወጣቶች አመራር እና በሥርዓተ-ጾታ ገጽታ ላይ ያተኩሩ።

ጊዜ: ሦስት ሰዓት

2. 2. ለሴቶች ድርጅቶች የወጣቶች አመራር ፅንሰ-ሐሳብ

የይዘቱ ዓላማዎች፡- በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ተሳታፊዎች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ።

- የወጣት አመራርን አስፈላጊነት ግልጽ ማድረግ፣
- ስኬታማ ወጣት መሪዎችን ለመፍጠር ሴድን ማገዝ ፣
- ተተኪ ወጣት መሪዎችን እንዴት ማፍራት እንደሚቻል ሴድን መደገፍ ።

የሥልጠና ይዘት፡

የወጣቶች አመራር የወጣቶች አመራር በትርጉሞች ውስጥ አንድን ግብ የማየት ችሎታ ወይም አስፈላጊ ለውጥ (ከትምህርት ቤቱ በስተጀርባ የሚሰበሰበውን ቆሻሻ በተመለከተ አንድ ነገር መደረግ አለበት ብለው ያስባሉ) ፣ ግቡን ለማሳካት ተነሣሳሽነት ወይም እርምጃ መውሰድ (እንዲጸዳ ይፈልጋሉ ፣ እና ይህንን እርምጃ ለት / ቤቱ ለማቅረብ ወስነዋል) ፣ ለውጤቶች ሓላፊነት መውሰድ (ሥራውን መጀመር እና መጨረስዎን ያረጋግጡ) እና ከሌሎች ጋር በጥሩ ሁኔታ ለመሥራት ፣ ለማዛመድ እና ከሌሎች ጋር መግባባት (እርስዎ ያደርጉታል) ትምህርት ቤቱን ያነጋግሩ፣ የጽዳት ተነሣሽነትን ከዳይሬክተሩ እና አስተማሪዎች ጋር ይወያዩ እና ሁሉም ሰው በሥራቸው ውስጥ እየተሳተፈ እና ጥሩ ስሜት እንደሚሰማው ያረጋግጡ) (ኤርዊን፣ 2016)። የወጣቶች አመራር ከአዋቂዎች አመራር ትንሽ ይለያል ምክንያቱም የሚከተሉት አካላት ሊኖሩት ይገባል፡

የወጣቶችና የአዋቂዎች ጥምረት፡-

ሁሉም ሰዎች በልዩ ልምዳቸው፣ በሀብቶቻቸው፣በችሎታዎቻቸው እና በአመለካከታቸው፣ እድሜያቸው ምንም ይሁን ምን ዋጋ የሚሰጡበት፣ ሁሉም እርስ በርሳቸው የመማር ችሎታ አላቸው። እናም ወጣቶች እና ጎልማሶች የማኅበረሰቡ ተባባሪ ፈጣሪዎች እንዲሆኑ የሚያስችላቸው ትምህርት እና አመራር ይጋራሉ።

ለወጣቶች የውሳኔ ሰጪነት ኃይል እና ለውጤት ሓላፊነት መስጠት፡-

አዋቂዎች መቼ ጣልቃ መግባት እንዳለባቸው እና መቼ "መልቀቅ እና መተው" እንዳለባቸው ማወቅ እና ወጣቶችን ለድርጊታቸው ውጤት ተጠያቂ ማድረግ አለባቸው። ወጣት ሰዎች ያለማቋረጥ ከመጥፎ ክስተት ሲታደጉ ወይም ሲታረሙ ተግዳሮት ውስጥ ውድቀው መሻሻል የማያሳዩ አይደሉም።

ሰፊ የመማሪያ እና የአገልግሎቶች ዐውድ፡-

የመማሪያ ክፍል ሙሉ ማኅበረሰብ የሆነበት ወጣቶች ከእሱ ጋር ያላቸውን ግንኙነት እና የመቅረጽ ችሎታቸውን በተመለከተ ያላቸው ግንዛቤ

የወጣቶችን ልምድ፣ ዕውቀት እና ክሂሎት ማወቂያ፡

ሁሉም እንደሚያውቁ እና የተለያዩ ጠቃሚ ነገሮችን ለመሥራት በሚታዩበት እና አዲስ እይታ አንዳንድ ጊዜ የማኅበረሰቡን ችግሮች ለመፍታት ወደ አዲስ እና ቀልጣፋ መንገዶች የሚመራበት።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴዎች፡-

ተሳታፊዎች ወሳኝ እና የማይረሱ ለውጦችን ያመጡ እንደ ልዩ ክስተቶች የዓለምን ታሪክ ማስታወስ ይጀምራሉ። ይህም አዎንታዊ እና አሉታዊክስተቶች እንደሚኖሩና እነዚህ ክስተቶች በጊዜ ውስጥ ከሌሎቹ ክስተቶች ምን እንደሚለዩ እና ለምን እንደተከሰቱ እንደሚያስቡ ይጠይቁ። ከዚህ በመነሣት ተሳታፊዎች ያልተጠበቁ ሊሆኑ የሚችሉ ነገሮችን እንዲያደርጉ የአመራር ጥበብ እንዴት ተፅዕኖ እንደሚያሳድር እና እነዚህ እርምጃዎች ለውጥ ለማምጣት ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆኑ መረዳት ይጀምራሉ።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡- ዝርግ ወረቀት እና መጻፊያዎችን ይጠቀሙ።

ሂደት/አሠራር፡ -

ተሳታፊዎችን በሦስት ወይም በአራት ቡድን ያደራጁ። እያንዳንዱ ቡድን በዓለም ታሪክ ውስጥ በጣም ወሳኝ ናቸው ብለው የሚያስቧቸውን ወቅቶች እንዲያስቡ እና የተለየ የሚያደርገውን እና ለምን እንዲወያዩበት ይምሯቸው።

ተሳታፊዎች በዓለም ታሪክ ውስጥ በወጣቶች መሪዎች የሚመራ ወይም በእነሱ ተፅዕኖ የተደረገበትን ጊዜ እንዲያስቡ መጠየቅ፤ይህ ለምን አስፈላጊ ነበር? የወጣቶች አመራር፣ የወጣቶች ቅስቀሳ እና በወጣቶች መካከል ያለው የጋራ ተግባር ምን ያህል ኃይል አለው?

ለአብነት: -

- ማላላ (በታሊባን የተተኮሰችው ትምህርት ቤት ስለነበረች እና አሁን ለሴቶች ትምህርት ንቁ ተሟጋች ነች) ፣
- የአብዮት መሪ በአብርሃም ደቦጭ እና ሞገስ አስገዶም በሁለተኛው ጣሊያን ኢትዮጵያን በወረረ ጊዜ ፣
- በአጼፄኃ/ሥላሴ ዘመን የዩኒቨርሲቲ ተማሪዎች እንቅስቃሴ።

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡-

ከአመራር ፅንሰ-ሐሳብ ጋር በሚመሳሰል መልኩ፣ የወጣቶች አመራር በርካታ ትርጓሜዎች አሉ። እንደ ቫንስ ፓካርድ ገለጻ፣ "አመራር ራስዎ እንዲያደርጉት እርግጠኛ የሆነ ነገር ሌሎች እንዲያደርጉ የማድረግ ጥበብ ይመስላል።" ሃሪ ትሩማን በአጭሩ "መሪነት ሰዎች የማይፈልጉትን እና የሚወዱትን ነገር እንዲያደርጉ ማድረግ ነው" በማለት ተናግረዋል።

የአመቻቾች ማስታወሻ :-

- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው።
- ወጣት ትውልድ ሴት መሪዎችን ለማፍራት በትኩረት እንዲሠሩ የሴድን በዋናነት የሚረዳው በወጣቶች አመራር ላይ ማተኮር።

ጊዜ: ሁለት ሰዓታት

ክፍል 3፡ የአመራር ዘይቤዎች

የይዘቱ ዓላማ፡-

- በእያንዳንዱ የአመራር ዘይቤ ውስጥ የተለየ ባህሪን መለየት ፣
- የእያንዳንዱን የአመራር ዘይቤ ትኩረት ለመዳሰስ፣
- ከአመራር ዘይቤ ጋር በተገናኘ የተሳታፊዎችን ልምድ ለማካፈል እና
- ለሴት ድርጅቶች የትኛው የአመራር ዘይቤ ወሳኝ እንደሆነ ለመለየት?

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡- ሰንጠረዦችን እና መጻፊያዎችን ይጠቀሙ

የሥልጠና ይዘት፡- የአመራር ዘይቤ የመሪው ግላዊ ባህሪያት እና አመራሩ የሚፈጠርበት አካባቢ ተግባር ነው። ሮበርት ታኔንባም እና ዋረን ሽሚት መሪዎችን እንደ አውቶክራሲያዊ ወይም ዴሞክራሲያዊ (1958) ገልጸዋቸዋል።

- **ባለሥልጠን አመራር፡-** ባለሥልጣን መሪዎች የሥራ ፈጣሪነት መንፈስ እና ለተልእዕኮው ደማቅ ጉጉት ያነሣሣሉ። ጎልማን (2000) "ሥልጣን ያለው መሪ ባለራእይ ነው እና ሰዎች ሥራቸው ከዚህ ራእይ ጋር እንዴት እንደሚስማማ ግልጽ በማድረግ ያነሣሣቸዋል" በማለት ተናግሯል። ይህም ለማንኛውም ፕሮጀክት የሚሠራ ነው። የሥልጣን ዘይቤው በተሻለ ሁኔታ የሚሠራው ቡድኑ አዲስ እይታ ሲፈልግ ነው፤ ምክንያቱም ሁኔታዎች ተለውጠዋል ወይም ግልጽ መመሪያ አይፈለግም ማለት ነው (ጎልማን፣ 2000) ።
- **ዴሞክራሲያዊ አመራር፡-** ይህ መሪ በመሳተፍ መግባባትን ይፈጥራል። የዚህ ምሳሌ በፕሮጀክት ማኔጅመንት ጽ/ቤት (ፕአጽቤ) ውስጥ ያለ እያንዳንዱ የቡድን አባል የማኔጅመንት ጽ/ቤት (ፕአጽቤ) ዓላማዎችን ለመወሰን እና ለመለካት የበኩሉን አስተዋጽዕኦ ሲያደርግ ነው። ዴሞክራሲያዊ ስልቱ ውጤታማ የሚሆነው መሪው ቡድኑ ለአንድ ውሳኔ፣ እቅድ ወይም ግብ እንዲገዛ ወይም ባለቤትነት እንዲኖረው ሲፈልግ ወይም እሱ ወይም እሷ እርግጠኛ ካልሆነ እና ብቁ ከሆኑ የቡድን አጋሮች ትኩስ ሐሳቦችን ሲፈልጉ ነው። የዴሞክራቲክ መሪዎች ብዙ ጊዜ "ምን ይመስልሃል?" ብለው ይጠይቃሉ (ጎልማን፣ 2000)። ሃሮልድ ሌቪት መሪዎችን መንገድ ፈላጊ (ባለራዕይራእይ)፣ ችግር ፈቺ (ትንታኔ ሰጪ) ወይም ፈጻሚ (ቡድን ያማከሉ) በማለት ገልጿል (ሃሮልድ 1986) ።
- **መንገድ ፈላጊዎች (ባለራእዮች)፡-** መንገድ ፈላጊዎች (ባለራእዮች) የእይታ አጠቃቀምን አጽንኦት ይሰጣሉ፤ ቁልፍ ባህሪያቸውም በእሴቶች እና እምነቶች ላይ የተመሠረተ ነው።
- **ችግር ፈቺዎች (ተንታኞች)፡-** የማመዛዘን፣ የሎጂክ እና የመተንተን አጠቃቀምን ያጎላሉ፤ ዋናው ባህሪያቸውም በእውነታዎች እና በመረጃዎች ላይ ይተማመናሉ።
- **አስፈፃሚዎች (ቡድን-ተኮር):** በሰዎች በኩል የእርምጃዎችን አጠቃቀም አጽንዖት ይሰጣሉ፤ ዋነኛው ባህርያቸውም በሰዎች ስሜት እና ማሳመን ላይ መተማመን ነው።
- ጄምስ ማክግሪጎር በርንስ እንደሚያስበው መሪዎች ትኩረት እንደ ግብይት (በድርጊቶች እና ውሳኔዎች ላይ ያተኮረ) ወይም የለውጥ (የቡድኑ እና የድርጅት የረጅም ጊዜ ፍላጎቶች ላይ ያተኮረ) ነው ጄምስ (1978) ።
- **የግብይት አመራር፡-** ሠራተኞችን በሽልማት እና በቅጣት በማነሣሣት ላይ የተመሠረተ ነው። ክትትል፣ ቁጥጥር፣ አደረጃጀት እና የአፈጻጸም ክትትል ያስፈልገዋል። ይህ የአመራር ሞዴል ለመፈልሰፍ አይሞክርም፤ በምትኩ ነገሮች በጊዜ ሂደት ወጥነት ያላቸው እና ሊገመቱ የሚችሉ ነገሮችን በመጠበቅ ላይ የተመሠረተ ነው። ሕህተቶችን እና ጥፋቶችን በቅርበት ይመረምራሉ፤ እና አጠቃላይ ግቡ ቀልጣፋ፣ መደበኛ ሂደቶችን መፍጠር ነው። ይህ ዘይቤም መደበኛ እና መዋቅር ለሚያስፈልጋቸው ድርጅቶች በጣም ተስማሚ የሆነ ትርምስ ወይም ቅልጥፍናን መቀነስ በሚያስፈልግበት ጊዜ ነው (ጎልማን፤2000) ።
- **የትራንስፎርሜሽን አመራር፡** ሠራተኞችን ማበረታታት እና ማነሣሣት (ያለ ማይክሮማኔጅመንት) ፈጠራ እና ለውጥ ለመፍጠር የፕሮጀክት እና/ወይም ድርጅትን ስኬት ለማደግ እና ለመቅረጽ። ይህ ሞዴል መሪዎችን ትክክለኛ ፣ ጠንካራ አመራር ሐሳብ ለሠራተኞቻቸው እንዲከተሉ በማሰብ መሪዎች ትክክለኛ እና ጠንካራ አመራር እንዲያሳዩ ያበረታታል (ጎልማን፣ 2000) ።

ፍሬድ ፊድለር የአመራር አካሄዳቸውን ከአካባቢው ጋር የማጣጣም ችሎታ የሆነውን የአደጋ ጊዜ ንድፈ ሐሳቡን አስተዋወቀ (1971) ። አብዛኞቹ መሪዎች ለእነሱ በጣም ምቹ የሆነ የአመራር ዘይቤ አላቸው።

የአመራር ዘይቤ የግል ባህሪያትን እና የሕይወት ልምዶችን ያንፀባርቃል። ምንም እንኳን የፕሮጀክት ሥራ አስኪያጅ የአመራር ዘይቤ በዋነኛነት መንገድ ፈላጊ (የLeavitt taxonomy በመጠቀም) ቢሆንም፣ አብዛኛዎቹ የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎች የእነዚህን የአመራር አካሄዶች አስፈላጊነት ሲገነዘቡ ችግር ፈቺ ወይም ፈጻሚ ይሆናሉ። የአመራር አካሄድ የበላይ የሆነውን የአመራር ዘይቤ እና የፍሬድ ፊድለር ድንገተኛ ትኩረትን ከፕሮጀክቱ አካባቢ ጋር መላመድን ያካትታል (ጎልማን፣ 2000) ።

አንድን ፕሮጀክት ለማስተዳደር የተለየ የአመራር አካሄድ የተለየ አይደለም። በእያንዳንዱ ፕሮጀክት ውስጥ ባሉ ልዩ ሁኔታዎች ምክንያት የአመራር አቀራረብ እና ስኬታማ ለመሆን የሚያስፈልጉት የአስተዳደር ክሂሎት እንደ ፕሮጀክቱ ውስብስብነት ይለያያሉ። ሆኖም የፕሮጀክት ማኔጅመንት ኢንስቲትዩት አጥኚዎች የሆኑ እንደ የሺ እና ቼን ምርምርን የፕሮጀክት አስተዳደር አመራር ባህሪያትን ያጠናል፤ እና ጥሩ የመግባቢያ ክሂሎቶች እና እርስ በርስ የሚስማሙ ግንኙነቶችን የመገንባት እና ሌሎችን የማበረታታት ችሎታ አስፈላጊ ናቸው (የሺ እና ቼን ፣2006) ።

ከዚህ ሰፊ የአመራር ክሂሎት ባሻገር፣ የተሳካለት የአመራር አካሄድ በፕሮጀክቱ መገለጫ ላይ የተመሠረተ ይሆናል። ለምሳሌ፣ ጠንካራ የትእዕዛዝ እና የቁጥጥር አመራር አቀራረብ ያለው የግብይት ፕሮጄክት ሥራ አስኪያጅ በግንባታ ላይ ባለው ፕሮጀክት ላይ በጣም የተሳካ ሊሆን ይችላል። ተግባራት ግልጽ በሆነበት፣ ሚናዎች በሚገባ የተረዱበት እና የፕሮጀክቱ አካባቢ የተቀናጀ ነው። ይህ ተመሳሳይ የፕሮጀክት ሥራ አስኪያጅ በትልቁ፣ ውስብስብ በሆነ ፕሮጀክት ላይ ከተለያዩ የፕሮጀክት ቡድን እና ውስብስብ የሥራ ሂደቶች ጋር ስኬታማ የመሆን ዕድሉ አነስተኛ ነው።

ተገቢውን የአመራር ዘይቤ እና አቀራረብ ከፕሮጀክቱ ውስብስብነት መገለጫ ጋር ማዛመድ የፕሮጀክት ስኬት ወሳኝ አካል ነው። ልምድ ያላቸው የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎችም እንኳ የአመራር አካሄዳቸው ከፕሮጀክቱ ውስብስብነት ጋር የማይጣጣም ከሆነ ውጤታማ የመሆን እድላቸው አነስተኛ ነው። እያንዳንዱ የፕሮጀክት ምእራፍ የተለየ የአመራር አካሄድ ሊፈልግ ይችላል። በፕሮጀክት ጅምር ወቅት፣ አዲስ የቡድን አባላት ለፕሮጀክቱ ለመጀመሪያ ጊዜ ሲመደቡ፣ ፕሮጀክቱ የትእዛዝ እና የቁጥጥር አመራር አቀራረብን ሊፈልግ ይችላል። ፕሮጀክቱ ወደ ፅንሰ-ሐሳብ ደረጃ ሲሸጋገር ፈጠራ አስፈላጊ ይሆናል፣ እና የፕሮጀክት አስተዳደር የበለጠ የለውጥ አመራር አካሄድን ይወስዳል። ብዙ ልምድ ያላቸው የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎች የአመራር አካሄዳቸውን ከፕሮጀክቱ ደረጃ ፍላጎቶች ጋር ማስተካከል ይችላሉ። አልፎ አልፎ፣ በጣም ግዙፍ እና ውስብስብ በሆኑ ፕሮጀክቶች ላይ፣ አንዳንድ ኩባንያዎች ለተለያዩ የፕሮጀክት ደረጃዎች የተለያዩ የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎችን ያመጣሉ:: የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎችን መቀየር ትክክለኛውን የልምድ ደረጃ እና ተገቢውን የአመራር አካሄድ ሊያመጣ ይችላል ነገር ግን የፕሮጀክት ስራሥራን የሚረብሽ ነው። ከፍተኛ አመራር ትክክለኛውን የአመራር አካሄድ እና የተመሠረቱ ግንኙነቶችን ለማስተጓጎል ካለው ዋጋ ጋር ማዛመድ ያለውን ጥቅም ማመጣጠን አለበት (ጎልማን፣ 2000)።

የክፍለ ጊዜ ተግባራት፡

መሪዎች የተለያዩ የአመራር ዘይቤዎችን እንዲመረምሩ ለመርዳት ለእያንዳንዱ የአመራር ዘይቤ ታሪክ በማቅረብ ውይይቱን ጀምሩ። እያንዳንዱ ታሪክ ተሳታፊዎች የእያንዳንዱን የአመራር ዘይቤ ትኩረት እና ባህሪያት እንዲገነዘቡ ይረዳቸዋል። https://cdn.we.org/wp-content/uploads/2016/05/Part-2-Activity_Four_Leadership_Styles_May271.pdfProcedure:

ሂደት፡-

- ለተጨማሪ ውይይት ተሳታፊዎችን በአምስት ቡድን ማደራጀት፣
- ከመጀመሪያዎቹ ሦስት የአመራር ዘይቤዎች ጋር የተያያዙ ሶስትሦስት ታሪኮችን አቅርቡ፣
- በእያንዳንዱ ታሪክ ውስጥ ባለው የትኩረት አቅጣጫ እና ባህሪ ላይ ተወያዩ ፣
- እያንዳንዱን የአመራር ዘይቤ ከቀረቡት ታሪኮች ጋር ማያያዝ ፣
- ከመጨረሻዎቹ ሶስትሦስት የአመራር ዘይቤዎች ጋር የተያያዙ ቀሪዎቹን ሦስት ታሪኮች አቅርቡ፣
- እያንዳንዱን የአመራር ዘይቤ ከቀረቡት ታሪኮች ጋር በመወያየት እና አዛምዱ

መግለጫ/ቁልፍ መልእክቶች፡ ዓላማው በአመራር ባህሪ የታየ የመጀመሪያ ውይይት ማድረግ ነው። በሌላ አነጋገር፣ የአመራር ዘይቤ የተለየ ባህሪን ያንጸባርቃል። የአጻጻፍ ስልት መሪው ከሌሎች እንደ አርአያነት ካገለገሉ መሪዎች የተማረውን ነገር የመያዝ አዝማሚያ አለው፤ እና ይህ ዘይቤ በዚህ ልምድ ላይ ከፍተኛ ተፅዕኖ ያሳድራል። የአመራር ዘይቤም በመሪዎቹ ዓላማ ወይም ግብ ላይ ተፅዕኖ ይኖረዋል። ውጤታማ መሪዎች ባህሪያቸውን ከተከታዮቻቸው ፍላጎት እና ከሁኔታዎች ባህሪ ጋር ማጣጣም ይችላሉ፤ ይህም ለተሳካ መሪ አንድ ነጠላ ሞዴል አለመኖሩ አንዱ ምክንያት ነው።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- ተሳታፊዎች ታሪኩን ከእያንዳንዱ የአመራር ዘይቤ ጋር ማዛመዳቸውን ያረጋግጡ
- ዲስኩን መምራት ታሪኮችን ከግል እና ድርጅታዊ አመራራቸው ጋር ለማዛመድ
- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊውን ንቁ ተሳትፎ ዋጋ መረዳት አስፈላጊ ነው።
- በዋነኛነት በሥርዓተ-ጾታ ገጽታ ላይ በሚያተኩር በወጣቶች አመራር ላይ ትኩረት ያድርጉ።

ጊዜ: ሦስት ሰዓት

ክፍል 4 እኩልነትን ለመቀነስ የሴትነት አመራር ለምን አስፈለገ?

ይዘቱ ዓላማ፡-

በዚህ ስልጠናሥልጠና መጨረሻ ላይ ወጣቶች የሚከተሉትን ማድረግ አለባቸው፡-

- ጾታ እና ሌሎች የእኩልነት ዓይነቶችን ለመቀነስ ግልጽ ግብ ይኖራቸዋል፣
- በትብብር እና በአካታችነት ላይ ተመሥርቶ በልዩ የአመራር ዘይቤ አቅምን ለማዳበር ፣
- በግል ወይም በጋራ ሥልጣናቸውን ለመጠቀም ራሳቸውን ለመለወጥ፣
- በጋራ አጀንዳ ዙሪያ ሌሎችን -በተለይ ሌሎች ሴቶችን ለማሰባሰብ መዋቅር እና ሂደቶችን ለመፍጠር።

የሥልጠና ይዘት ፡- ለምን የሴት አመራር?

በአመራር ዕድሎች ውስጥ ፍትሐዊነትን ከማረጋገጥ በተጨማሪ የማኅበራዊ ተፅዕኖ ድርጅቶች ከፍተኛ ጥቅም ሊያገኙ እንደሚችሉ እናምናለን። ይህም ድርጅታዊ ባሕሀላቸውን እና የውጪ ፕሮግራሞቻቸውን ጥራት - የሴቶች አመራር በተግባር ለእነሱ ምን ማለት እንደሆነ በመመርመር። አካላትን የሚገነዘቡበት የሴትነት መንገድ ሰፋ ያለ ነው፣ እና ተፅዕኖ ሊያሳድሩ የሚችሉ ተጨማሪ ገጽታዎች ከግምት ውስጥ ይገባሉ። ሴቶች በተለያዩ ነገሮች መካከል ያለውን ግንኙነት ማየታቸው የተለመደ ነው፤ ስለዚህም ስለ ትልቁ ገጽታ ግልጽ የሆነ እይታ አላቸው። በዚህ ማስታሴ ውስጥ ሴት አመራርነት የራሱን ሚና ያለው ሕጋዊው አካል ይሆናል። የሴት ግንዛቤ መንገድም አሉታዊ ጎን አለው። በተለዩት የመረጃ መጠን እና የተለያዩ ገጽታዎች ምክንያት በቀላሉ ሊጣበቅ ወይም ሊዘገይ ይችላል። ግቦችን ማሳካት በሴትነት ውስጥም አስፈላጊ ነው፤ነገር ግን እነሱን ማሳካት የሚቻልበት መንገድ እኩል ነው። ግቦችን በማሳካት ሂደት ውስጥ ተሞክሮዎች፣ ፈጠራዎች እና ግንዛቤዎች አስፈላጊ ናቸው (Palmu-Joronen 2009)። የሴቶች አመራር ከባሕላዊ፣ ተዋረዳዊ አመራር እና ድርጅታዊ ባሕሎች አማራጮችን ለመፍጠር ቁርጠኝነት ነው። ይህ በግለሰብ ደረጃ ወሳኝ ራስን ከማንፀባረቅ ጀምሮ በቡድን ደረጃ አዲስ የውሳኔ ሰጭ አወቃቀሮችን ማዘጋጀት ጀምሮ የተለያዩ ቅርጾችን ሊወስድ ይችላል። ከሁሉም በላይ የሴት አመራር ቋሚ ፍቺ ወይም ደረጃ በደረጃ መመሪያ የለውም። በግለሰብም ሆነ ከሌሎች ጋር ቀጣይነት ያለው የመማር እና ያለመማር ሂደት ነው።

የሴቶች አመራር ጥቅሞች፡-

- የሴትነት እሴቶችን ለመለማመድ ፣
- ከተጋራ ሓላፊነት ጋር የበለጠ ውጤታማ በሆነ መልኩ ለመሥራት፣
- ከሌሎች ጋር በመሞከር እና በመተባበር ደስታ እና እርካታ ለማግኘት ። የሴቶች አመራር እና ተቋማት የማይጣጣሙ ሊመስሉ ይችላሉ።

የሴትነት አመራርን የሚናገኘው፡- ከመተባበር፣ ሰዎችን ማእከል ከማድረግ፣ ህላዌነትን ማፍረስ፣ ራስን ከማወቅ፣ ከግልጽነት፣ከተጠያቂነት፣ ሥልጣን ከመጋራት፣መግባባት ከመፍጠር፣ ራስን ከመንከባከብ እና ልዩነቶችን ከመጠቀም ነው።

ተቋማትን የሚናገኘው ፡- ከተጠያቂነት እና ግልጽነት እጦት፣ ከመረጃጋት፣ ከግትር አወቃቀሮች፣ ከኢኮኖሚ እድገት፣ ከአባቶች ስልጣንሥልጣን፣ ከሥልጣን ተዋረድ እና ሥልጣን ማጣትን ከመፍራት።

በተቋማት እና በሴት አመራር መካከል ለምን ክፍተት አለ?

እኩል ያልሆኑ ማኅበራዊ ደንቦች አወቃቀሮች እንዴት እንደሚገነቡ ይደነግጋል፤ እና ብዙውን ጊዜ በተወሰኑ ቡድኖች ውስጥ ሥልጣንን ለመጠበቅ ይገነባሉ ። በተግባቦት እና በውሳኔ አሰጣጥ፣ ወዘተ ዙሪያ ያሉ ደንቦች ማን በሥልጣን ላይ እንዳለ ያንፀባርቃሉ፣ እናም ሰዎች ከእነዚህ ደንቦች በመውጣታቸው ሊቀጡ ይችላሉ።

ተቋማቱ እራሳቸውን ለመጠበቅ ይፈልጋሉ፤ ስለዚህም ለውጥን ይቋቋማሉ።

ካፒታሊዝም፡- አንዳንድ ተቋማት በኢኮኖሚ እድገት፣ ሌሎች ደግሞ በገንዘብ ፍላጎት የሚመሩ ናቸው።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡-ዝርግ ወረቀት፣ መጻፊያ፣ ማስታወሻ ደብተር፣ እስክሪብቶ፣ ሥስዕሎች እና ቪዲዮ

ሂደት፡-

- እስካሁን የድርጅት መሪዎች በድርጅታቸው አፈጻጸም ልምዳቸውን መርምረዋል።
- ለተገለሉት ቡድን እድሎችን በመስጠት የድርጅት መሻሻል ማእቀፎችን ከመገምገም እና ከመገምገም ጋር በተያያዘ ያላቸውን ክፍተቶች እና ተግዳሮቶች ይዘው ወደ ሥልጠና ሊመጡ ይችላሉ።
- ወይም በድርጅታቸው ውስጥ ያለውን እውነታ እንዲያስቡ ይፍቀዱላቸው
- ስለዚህ ክፍተቶቹን ለመፍታት ተዘጋጁ።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ፡- አስተባባሪዎች ከዚህ በታች ያሉትን ነጥቦች ለማሳካት ምን እንደሚመክሩት ሙከራዎችን ይጠይቃሉ።

- የእርስዎ የሴትነት አመራር ፍቺ ምንድነው? ምን ቃላት እና እሴቶች ወደ አእምሮዎ ይመጣሉ?

- በሚሠሩበት መሥሪያ ቤት ዝርፍ ውስጥ ሴትነት ለአመራር (እና በተቃራኒው) ለምን አስፈላጊ ነው? በተለይ ስለሥልጣን፣ ልዩ መብት፣ ማንነት እና ፕሮግራም መስማት እንፈልጋለን።
- በራስዎ ዘርፍ የሴቶችን አመራር ለማካተት ሲስሞክሩ ያጋጠሙ ትልቅ ፈተናዎች ምን ምን ነበሩ? ተግዳሮቶች አጋጥሞውዎታል?
- አዎንታዊ ውጤቶች ምንድ ናቸው? አንዳንድ ተጨባጭ ምሳሌዎችን ማጋራት ይችላሉ?
- የጾታ እኩልነትን እንዴት መደገፍ ይቻላል? እና የአናሳ ቡድን ተሳትፎን እንዴት ማረጋገጥ ይቻላል?
- የወጣት ሴቶችን መደበኛ እና መደበኛ ባልሆነ አመራር ውስጥ ተሳትፎን እንዴት ማስተዋወቅ ይቻላል?
- የተጋላጭ ወጣት ሴቶችን መገለል ለመቅረፍ የትብብር እና የጋራ ጥረትን ለማጎልበት እና ለመደገፍ ምን ጥረት ዓይነት ጥረት ሆን ተብሎ ሊሠራ ይገባል?

መግለጫ/ቁልፍ መልእክት፡- ተሳታፊዎች ለምን የሴትነት አመራርን ለመወያየት ይሞክራሉ፣ይህንን እኩልነት ለመቀነስ እና የጾታ እኩልነትን ለማምጣት።

- ሁሉም አመራር የሥልጣን አጠቃቀምን በተመለከተ ነው። ቢሆንም የሴትነት አመራር ሥልጣንን ከውስጥም ከውጪም ለማከፋፈል ይፈልጋል።
- ለውስጣዊ ለውጥ የውድድር እና የግለኝነት ትረካዎችን አለመማር ቁልፍ ነው።
- ሃይልታይል ውሱን መሆኑን እንማራለን፤ ግን ተቃራኒው እውነት ነው። ብዙ ታይል ባካፈልን ቁጥር የበለጠ ታይለኛ እንሆናለን።
- ፌሚኒስታዊ' አመራር የሴቶችን የማኅበራዊ ፍትህፍትሕ ራእይ ለመቀበል እራሳችንን፣ ማኅበረሰባችንን እና ትልቁን ዓለምን የመቀየር ሂደት ነው። ። ይህም ሁከት የሌለበት፣ አድሎአዊ ያልሆነ ዓለም እውንነት እየፈጠረ ነው።
- ፌሚኒስታዊ/የሴትነት አመራር የነጠላ አመራርን ስር የሰደደ አስተሳሰብ መገዳደርን ያካትታል።

ማሳሰቢያ፡- የሥርዓተ-ጾታ አተያይ እንደመሆኑ መጠን በሴቶች ላይ ያለው አሉታዊ አመለካከት በተግባራዊ ባሕላዊ ማኅበረሰብ (ፌለወስ ፤ 1993 በጥሩሰው፣2005 እንደተጠቀሰው) በጣም የተለመደ ነው፤ ይህ አሉታዊ አድልዎ ለአካል ጉዳተኛ ሴቶችም እውነት ነው ተብሎ ይታሰባል።

ማካተት:- ተግባራዊ ምሳሌዎች

በቡድኔ እና በድርጅቴ ውስጥ ሁሉም ሰው እኩል የሚሰማበት፣ የሚከበርበት እና ስኬታማ የሚሆንበትን መንገድ እፈጥራለሁ። የተለያዩ እና አካታች ቡድኖችን እንድገነባ እና ለተለያዩ የተሳትፎ መሰናክሎች እውቅና ለመስጠት እና ምላሽ ለመስጠት እራሴን እሞክራለሁ።

ጠቃሚ ምክር፡ ለወጣት ሴቶች እኩል እድሎችን እንዴት እንደሚለማመዱ እና የአመራር ብቃታቸውን ተግባራዊ ለማድረግ የድርጅታዊ መሪዎችን ለመርዳት ይዘጋጁ።

የተገመተው ጊዜ: ሁለት ሰዓታት

ክፍል 5፡ ሴት አመራር

የይዘቱ ዓላማዎች ፡-

- የአመለካከት ግንዛቤያችንን እና ከወጣት ሴት አመራር ጋር ያለውን ተዛማጅነት ለመዳሰስ።
- የአመለካከት ለውጥ በወጣት ሴት አመራር እንዴት እንደሚመጣ ለማየት።
- የእኛ አመለካከት በወጣት ሴት አመራር ላይ ባለን ባህሪ እና እርምጃ ላይ ያለውን ተፅዕኖ ለመረዳት።
- በአጠቃላይ እና በወጣት ሴት አመራር ላይ ያለንን አመለካከት ለመቀየር ምርጫ እንዳለን ለማሳየት።

የሚፈለጉ ቁሳቁሶች ፡- የረቂቅ ሥዕሎች፣ መሸፈኛ /ማሸጊያ ማስትሽ፣ ዝርግ ወረቀቶች፣ መጻፊያዎች።

ሂደት ፡- ማንም ሰው ሥስዕሉን ከዚህ በፊት አይቶ እንደሆነ ይጠይቁ። ከሆነ፣ ሌሎች የሚገኙ ምስሎችን የማየት እድል እስኪያገኙ ድረስ ውሐሳባቸውን ለአፍታ እንዲይዙ ጠይቋቸው።

ተሳታፊዎችን ይጠይቁ፡- ምን ይታይዎዮታል? ተሳታፊዎች የሚገኙ ምስሎችን እንዲያዩ ለመፍቀድ ጊዜ ይውሰዱ። አንድ ምስል ብቻ ማየት የሚችሉ ተሳታፊዎች የሚያዩትን ምስል እንዲያካፍሉ ጠይቋቸው። ይህም ተሳታፊዎች በማካተት፣ በአክብሮት፣ በፍትሐዊነት እና ትርጉም ባለው ተሳትፎ ላይ የሚገኙ ምስሎችን ማየት እንዲችሉ ነው።

የክፍለ ጊዜ ተግባር/ የውይይት ነጥብ፡- ያየሃቸውን ነገሮች እንድታይ ያደረገህ እና ሌሎች ያዩትን እንዳታይ የገደብህ ነገር ምንድን ነው?

ቪዲዮ፡-(41) ከአሳፋሪነት ወደ ራስን ዋጋ መለወጥ | ሱ ብራይስ | TEDxPepperdine ዩኒቨርሲቲ - YouTube

ሁኔታ: - ጀግንት የሴቶች ኅብረት(ጀሴኅ)

የጀሴኅ ድርጅት ሴቶችን እና ማኅበረሰቡን በማብቃት ረገድ በቂ ልምድ ያላቸው ከፍተኛ አመራሮች አሉት። ነገር ግን አንዳንዶች ከሰው አመለካከት አንጻር የሌሎችን ሐሳቦች እየተቀበሉ አይደለም ይላሉ። የቦርድ አባላት እና አስፈጻሚ ዳይሬክተሮች ማንኛውንም እርምጃ የሚወስኑት በራሳቸው ዙሪያ እይታ ላይ በመመሥረት ነው። አንዳንድ ወጣት ሴቶች የሥርዓተ-ጾታ ጉዳዮችን እና የሴትነት አመለካከቶችን በተለያየ መንገድ ሊያነሡሱ ይችላሉ። አሁን ወጣቶቹ ሴቶች ከድርጅቱ ርቀዋል ፤ ድምፃቸው አልተሰማም እና አልተስተናገደም። የድርጅቱ ብዙ ደጋፊ አካላትን ሐሳቦች በማካተት ባሳየው ውጤት ባሕል ምክንያት እየቀነሰ የሚሄድ እጣ ገጥሞታል። ከዚህም በላይ በድርጅቱ ስር የሚተገበሩ ፕሮጀክቶች የማኅበረሰብን ዒላማዎች በተለይም የሴቶችን ፍላጎቶች ለማነጣጠር የተቀመጡ ችግሮችን በብቃት እና በብቃት እየፈቱ አይደለም። ስለዚህ በግልጽ ስንጋፈጥ የተፈጠረው የትውልድ ክፍተት ተፈጥሯል።

እንቅስቃሴ ፡-

1. የዚህ ድርጅት ትልቅ ክፍተት ምንድን ነው? ችግሩን እንዴት በአዎንታዊ መልኩ መቆጣጠር ተቻለ?
2. እንደ መሪ የአመለካከት የበላይነት ማለት ምን ማለት ነው?
3. አዳዲስ አመለካከቶችን እና ሐሳቦችን ካገኘህ እንዴት ማስተዳደር ይችላሉ?
4. እርስዎ ያልጠበቁትን ጥያቄ የሚያነሡሱ ወጣት ሴት ሠራተኞች እና አባላት ይጋፈጣሉ?
5. በድርጅትዎ ውስጥ የትውልዶች ውይይት አለ?
6. አመራሩ ለአዳዲስ ሐሳቦች አቀባበል እያደረገ ነው።
7. የእርስዎ ድርጅት የሌሎች ድርጅቶች ምርጥ ተሞክሮ የሆነውን አዲስ ሐሳቦችን እና አመለካከቶችን ተቀብሏል ብለው ያስባሉ?
8. ድርጅትዎ የወንድ ተሳትፎ ፕሮግራም እና የልምድ ልውውጥ አለው።
9. በተለይ በሴቶች ላይ የተመሠረቱ ወጣት ሴት ሠራተኞችን የተለያዩ አመለካከቶችን ስለመምራት ከክፍለ-ጊዜው ምን ተማራችሁ?
10. በድርጅትዎ ውስጥ እና ከድርጅትዎ ውጭ እነሱን በሚመለከቱ ጉዳዮች ላይ የራሳቸውን ሐሳብ እንዲያንፀባርቁ ወንድ እና ሴትን ለማሳተፍ ምን እቅድ አለዎት?

የሥልጠና ዘዴ፡-

- ልምድ መጋራት ፣
- አጠቃላይ የቡድን ውይይት ፣
- ረቂቅ ምስሎችን ተጠቀሙ።

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት፡-

በጥያቄው ላይ አጠቃላይ እይታ፡-

አመለካከት ማለት ምን ማለት ነው?

በአንድ ሰው ልምድ እና ስብእና ላይ የሚመረኮዝ ልዩ የእይታ መንገድ ፡-

- አመለካከት አንድን ነገር የሚመለከትበት መንገድ ነው።
- ዓለማችንን የምናይበት መንገድ
- የአመለካከት/አመለካከትን ለማሳየት እና የጋራ ግንዛቤን ለማግኘት ግብአት።

የአስተባባሪዎች ማስታወሻ፡ ሠልጣኙ የአመለካከት ፍቺን መሰረትመሠረት በማድረግ እና በታሪኮች ምሳሌዎችን በመስጠት እይታ ምን ማለት እንደሆነ የሚያሳይ ታሪክ ይነግራል።

ሰዓት፡ 1፡45

ክፍል 6 የወጣቶች እና የልማት አጀንዳ (ዘላቂ ልማት ግቦች /ዘልግ/፣አጀንዳ 2063)

የይዘቱ ዓላማዎች ፡-

- ስለ ዓለም አቀፋዊ እና አህጉራዊ ታላላቅ እቅዶች / የወደፊት እቅዶች ዕውቀት ለማግኘት፣
- ድርጅታቸውን ከዓለም አቀፋዊ እና አህጉራዊ የወደፊት እቅዶች ጋር ለማመሳሰል ፣
- ወጣቶች በዓለም አቀፍ እና በአህጉር አቀፍ ደረጃ በአገራዊ ሁኔታ ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስችሏቸው ስልታዊ ተጨማሪዎች ምን ምን እንደሆኑ እንዲለዩ፣
- ዓለም አቀፋዊ እና አህጉራዊ አጀንዳዎችን ማስተዋወቅ

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ / የውይይት ነጥብ ፡-

- በሥራዎ ውስጥ የሚያውቁት እና ልምድ ያላቸው ዓለም አቀፍ እና አህጉራዊ አዋጆች እና እቅዶች ምንድናቸው?

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት፡-

- ዘልግ እና አጀንዳ 2063ን ከእርስዎ ሴድ ጋር ያገናኛሉ?
- አስፈላጊ የሆኑ ዓለም አቀፍ አዋጆችና ዕቅዶችእቅዶች ከሴቶች ዕቅዶችእቅዶችና ተግባራት ጋር መገናኘት አለባቸው።

የአመቻች ማስታወሻ፡-

- አጀንዳ 2063 የአፍሪካ ኅብረት የአፍሪካ የወደፊት እቅድ 2013 የተጀመረ ሲሆን፣ ለ50 አመታት ታቅዶ 20 ግቦች እና ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች ያሉት ሲሆን የተባበሩት መንግስታት እ.ኤ.አ. እስከ 2030 ድረስ 17 ግቦች አሉት።
- የልጆች መብት ድንጋጌ
- በተጨማሪም ስለ ሴሚሁዓመማድ፣ ልመድ፣ ዘልግ -5፣

ጊዜ: 1 ሰዓት

ክፍል ጊዜ 7 አካታች የወጣቶች አመራር

የይዘቱ ዓላማ፡

በዚህ ሥልጠና መጨረሻ ላይ ወጣቶች የሚከተሉትን ማድረግ መቻል አለባቸው፡-

- እንደ መሪ ጥንካሬዎችን መለየት፣
- የአመራር ክሂሎትን በማኅበራዊ ተግባር እንዲሠራ ማድረግ ፣
- የጎልማሶች ወጣቶች አጋርነት ፣
- በማካተት መምራት

የሚያስፈልገው ቁሳቁስ ፡- ፖስተር፣ ሰሌዳዎች፣ዝርግ ወረቀት ፣ መጻፊያዎች

አሠራር ፡-

ተሳታፊዎችን ከትርጉሞቹ ጋር ለማስተዋወቅ አካታች የወጣት መሪዎች የሁሉም አቅም ሰዎች በአመራር እድሎች መሳተፍ እንደሚችሉ ያምናሉ። በቡድንዎ እገዛ ምስሉን በቅጽበት ለመፍጠር (የተለያዩ የአካል ጉዳተኛ ሴቶች ምስል) ለመፍጠር ነጭ ሰሌዳ፣ ቾከክቦርድ፣ ፖስተር ሰሌዳ ወይም ከመጠን በላይ ተለጣፊ ማስታወሻዎችን መጠቀም ያስቡበት። የእያንዳንዱን ትርጓሜ ምሳሌዎች በመጠቅ ወጣቶችን በዚህ ተግባር ውስጥ ማሳተፍ ይችላሉ። ለምሳሌ፣ ቡድኑን የመደመር ትርጉም ሲያቀርቡ፣ በተግባር ውስጥ የመካተት ምሳሌዎችን እንዲሰጡዋቸው ይጠይቋቸው። ውይይቱን ለመጀመር ከትርጉሙ በታች ያሉትን ነጥቦች መጠቀም ትችላላችሁ።

የውይይት ነጥቦች ፡-

ሁሉን አቀፍ የወጣቶች አመራር ማለት ምን ማለት ነው?

ሁሉን አቀፍ የወጣቶች አመራር በሁሉም ችሎታዎች ወጣቶች በትምህርት ቤቶች እና በማኅበረሰባቸው ውስጥ መሪ እንዲሆኑ እድል ሲሰጣቸው ነው።

ጉዳይ-:-

ይህ ድርጅት በአዲስ አበባ የሚገኝ ሴት መር የሆነ ሲሆን ከ2000 ዓ.ም ጀምሮ የሴቶችን ፍላጎት ለመቅረፍ ከኢኮኖሚ ጋር የተያያዙ ፕሮጀክቶችን በመተግበር ረገድ ጥሩ ልምድ ያለው ነው። በአዎንታዊ ውጤቶቹም ድርጅቱ በራእዩ፣ በተልእኮው እንዲሁም በዓላማው ላይ ለተሻለ ስኬት መስተካከል ያለባቸው ትልልቅ ክፍተቶች አሉ። የድርጅቱ ጽሕፈት ቤት በአካል ጉዳተኛ ሴቶች ላይ እንደ አሳንሰር እና ራምፕ ያሉ ጥሩ መገልገያዎች በሌሉት አንጻር ሕንፃ 5ኛ ላይ ይገኛል። ከዚህም በላይ የአደረጃጀቱ ሥርዓት አዲስ ባሕልን፣ ልምድን፣ ዕድሜን፣ የግጥም እይታን ቸላ ለሚል ሁሉን አቀፍ አቀራረብ ክፍት አይደለም። መሪዎቹ ብዝኃነትን በጸጋ የማይቀበሉ እና የተለያዩ አስተያየቶችን እና የተለያዩ ቡድኖችን ተወካዮችን ከፕሮጀክቶቹ ቀረጻ እስከ ግምገማ ደረጃዎች ያካተቱ አሳታፊ አይደሉም። በተጨማሪም መሪዎቹ በድርጅቱ ውስጥም ሆነ ከድርጅቱ ውጭ ያሉ አንዳንድ ጥሩ ሠራተኞች ወይም ሠራተኞች ያነሡትን ያፈነገጡ ሐሳቦችን ለማክበር አእምሮአቸውን እየከፈቱ አይደለም ።

የሐሳብ አውጪጭኝ ክፍለ ጊዜ፡-

1. ድርጅትዎ ከላይ ከተጠቀሰው ድርጅት ጋር ተመሳሳይ ልምድ ያካፍላል?
2. እርስዎ እንደ መሪ አካል ጉዳተኝነት እና አካታችነት ማለት ምን ማለት ነው?
3. ከእርስዎ አመራር አንፃር ስለ ማካተት እና ጾታ ያለዎት ግንዛቤ ምንድን ነው?
4. ድርጅቶቻችሁ የብዝኀሃነትን ጉዳይ እንዴት እንደሚያስተዳድሩ እና በተለያዩ የልማት ተዋናዮች ላይ አዎንታዊ ተፅዕኖን ማምጣት እንዴት እንደሚቻል ይግለጹ?
5. የሴቶች መሠረት አደረጃጀቶችን በመምራት ሁሉን አቀፍ ወይም አካታች አቀራረብን የመከተል ተግዳሮቶች እና እድሎች ምን ምን ናቸው?
6. በተለይ ለአካል ጉዳተኛ ሴቶች አዎንታዊ እና እንግዳ ተቀባይ ድርጅታዊ ባሕል ለመፍጠር ከዛሬ ክፍለ ጊዜ ምን ተማራችሁ?
7. ለወንዶችም ለሴቶችም አካታች ድርጅት የአየር ንብረትን በማስተዋወቅ ረገድ ምን ለማድረግ አስበዋል?

ዘዴ ፡-

- የሙሉ ልምድ መጋራት
- የአቻ ለአቻ ውይይት
- የትኩረት ቡድን ውይይት

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት ፡-

የውይይት ነጥቦቹ ላይ የተሳታፊው አስተያየት፡ የወጣቶችን አካታች አመራር ማለት ምን ማለት ነው? ስለዚህ፣ አካታች የወጣቶች አመራርን በመግለጽ ዙሪያ ውይይትን ለማመቻቸት ልትጠቀምባቸው የምትችላቸው አንዳንድ ተጨማሪ ጥያቄዎች እዚህ አሉ። የወጣቶች አመራር ሔለን አዳምስ ኬለር (እ.ኤ.አ. ሰኔ 27፣ 1880 - ሰኔ 1፣ 1968) አሜሪካዊቷ ደራሲ፣ የአካል ጉዳት መብት ተሟጋች፣ የፖለቲካ ተሟጋች እና አስተማሪ ነበረች።

ክፍል 8 ሥነ ምግባር

የይዘቱ ዓላማዎች፡-

- በመምራት ረገድ የተሳሳቱ እና ትክክለኛ ድርጊቶችን መለየት
- የሥነ ምግባር አመራርን ሐሳብ ለመረዳት

ግብዓቶች/ቁሳቁሶች ፡- ፕሮጀክተር፣ ዝርግ ወረቀት እና መጻፊያዎች

የሥልጠና ይዘት ፡-

የሥነ ምግባር ያለው መሪነት ሰዎችን የመምራት ጥበብ ሲሆን በተቀመጡት የእሴቶች ስብስብ ማለትም ፍትሐዊነት፣ ተጠያቂነት፣ እምነት፣ ታማኝነት፣ እኩልነት እና መከባበር። እንደ እውነቱ ከሆነ እነዚህ እሴቶች ሥነ ምግባር አመራር ዋና መሠረት ናቸው።

ሥነ ምግባር የእሴቶችን ስብስብ ወይም የሞራል መርሆችን በመጠቀም ትክክልና ስሕተት የሆነውን የመረዳት መንገድ ነው። ለራስዎ እና ለድርጅትዎ የእሴቶችን ስብስብ በማቋቋም ሥነ ምግባር አመራርን መለማመድ ይችላሉ።

የሥነ ምግባር አመራር መርሆች/በእንግልዘኛው FATHER Framework™ የሚለውን ማእቀፍ ስድስት ቁልፍ እሴቶች ለሥነምግባር አመራር መርሆዎች ይመሠርታሉ። PF-A-T-H-E-R ማእቀፍ፡- ፍትሃዊፍትሐዊነት፣ ተጠያቂነት፣ እምነት፣ ታማኝነት፣ እኩልነት እና መከባበር።

ፍትሐዊነት መርህ፡- የፍትሐዊነት መርህ እኛ ሰዎች የምንግባባበት እና እንድንስተናገድ የምንጠብቀው መንገድ ነው። በነባሪ በፍትሐዊነት እንደሚስተናገድ እንጠብቃለን እና ሌሎችን ፍትሐዊነት ለመያዝ እንጥራለን። እንደ መሪ፣ ቡድንዎን፣ ጎሳዎን ወይም ተከታዮችዎን ሁል ጊዜ ፍትሐዊነት መያዝ አለብዎት። አድሎአዊነትን ማሳየት ወይም ሰዎችን በተመሳሳይ ሁኔታ አለማስተናገድ በሕዝብ መካከል ንቀትን ይፈጥራል። ፍትሐዊነት ሰዎችን ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ካደረጉ ከመቅጣት ጋር የተያያዘ ነው። በበርካታ ሠራተኞች ውስጥ ለተመሳሳይ ጉዳይ እኩል ያልሆነ ዲሲፕሊን ማስወገድ አለብዎት።

ተጠያቂነት መርህ፡- ለመጥፎ ውሳኔዎች ወይም ስሕተቶች ተጠያቂ መሆን የሞራል ጥንካሬን ያሳያል። ሁላችንም እንሳሳታለን፤ ፣ነገር ግን ብዙዎቻችን ስሕተታችንን አንቀበልም እና ወደ ፊት አንሄድም። ሌሎችን መወንጀል፣ ሁኔታዎችን መውቀስ አልፎ ተርፎም አማልክትን መወንጀል የሰው ልጅ ተፈጥሮ ነው። ነገር ግን ተጠያቂነትን መቀበል ሰዎች የሚያከብሩት እና የሚከተሉት ባህሪ ያለው ጠንካራ እና ጥሩ ብቃት ያለው መሪ መሆንዎን ያሳያል።

የእምነት መርህ፡- ጥሩ ግንኙነቶች እና ታላላቅ ቡድኖች የሚገነቡት በመተማመን ነው። የትዳር ጓደኛዎን ሙሉ በሙሉ ማመን ካልቻሉ ግንኙነታችሁ በመጨረሻ ይበላሻል:: የቡድናችሁን ታማኝነት ማመን ካልቻላችሁ ቡድናችሁ በመጨረሻ ይወድቃል ፤ ይገነጠላል። የእርስዎ ቡድን፣ ቤተሰብዎ እና ጓደኝነትዎ ለማደግ እና ትርጉም ለማዳበር ይተማመናሉ። ሁሉም ከፍተኛ አፈጻጸም ያላቸው ቡድኖች፣ በውትድርና፣ በእግር ኳስ ቡድኖች፣ ወይም በድርጅትዎ ውስጥ ያሉ ቡድኖች፣ ጠንካራ የመተማመን መሠረት ይኖራቸዋል።

ታማኝነት መርህ፡- በአካባቢዎ ካሉ ሰዎች ጋር በግልጽ እና በታማኝነት ጠቃሚ ጉዳዮችን መወያየት መቻል ለግንኙነታችን ታማኝነት ቁልፍ ነው። ታማኝነት በቀጥታ ወደ እምነት ይመግባል። ለአንድ ሰው ሐቀኛ መሆን ካልቻሉ እውነቱን ለመስማት

ወይም ቢያንስ የእርስዎን የእውነት ስሪት እንዲሰማ ሌሎች ማመን አይችሉም ማለት ነው።

እኩልነት መርህ፡- የእኩልነት መርህ ለዓለም አቀፋዊ የሰው ልጅ ህልውና እና ደስታ አስኪል ነው። በአብዘኛው ሰዎች ለብዙ ምክንያቶች በሌሎች ላይ መድልዎ ለማድረግ የሚወዱበት በዓለም ላይ ብዙ ኢ-ፍትሐዊ ነገሮች አሉ። ቀለም ሆነ፣ እምነት፣ ጾታ፣ ጾታዊነት፣ ቁመት፣ ክብደት፣ ወይም የፀጉር ቀለም እንኳን ቢሆን አድልዎ እና እኩልነትን ከተለማመዱ በእዕውቀትም ሆነ በሥነ ምግባር ጥሩ ሰው አይደሉም ማለት ነው።

መከባበር መርህ፡- መከባበር ብዙ ትርጉሞች አሉት፤ ነገር ግን የመከባበር ዋና ትርጉሙ የሌሎችን ፍላጎት፣ ስሜት እና መብት አክብሮት ማሳየት ነው። ከሌሎች ሰዎች ስሜት ወይም ምኞቶች ጋር ላይስማሙ ይችላሉ፤ ነገር ግን እነዚህ ስሜቶች እንዳላቸው ማክበር አለብዎት። አንድ ሰው በምክንያት የሆነበት መንገድ መሆኑን ማድነቅ መቻል አለብን። ስለ ሰብአዊነት ትክክለኛ ግንዛቤ ማለት በሁላችንም ውስጥ ያሉትን ልዩነቶች ማክበርን ይማራሉ። በእነዚያ ልዩነቶች ላይስማሙ ይችላሉ ፤ ነገር ግን ለምን እነዚህ ልዩነቶች እንዳሉ የማጤን ችሎታ ያስፈልግዎታል።

ከአክብሮት ጋር አድናቆት ይመጣል። በሁሉም ሰው ውስጥ የሚደነቅ ነገር አለ። እሱን ለማግኘት ጊዜ ሊወስድ ይችላል። በሥነ ምግባርዎ ወይም በሞራልዎ ላይ ሲገነቡ፣ ባህሪህውን ሲያሳዩ፣ ብዙ ሰዎች ንግድዎን፣ ምርጫዎን እና ሕይወትዎን የሚያስተዳድሩበትን መንገድ እንደሚያከብሩት አልፎ ተርፎም እንደሚያደንቁ ያውቁታል።

ትክክለኛውን ነገር ስለማድረግ ሳይሆን ትክክለኛውን ነገር በትክክለኛው መንገድ ስለማድረግ ነው።

አሁን፣ እሴቶቻችሁ የሚገነቡበትን ድንጋይ በቀላሉ ለማስታወስ የአባት ዘዴ አለዎት።

ጊዜ: አንድ ሰዓት

ምዕራፍ 2 ወጣቶች የአመራር ብቃታቸውን እንዲገነቡ ስለመርዳት

[ማስታወሻ፡ የሴድ የተግባቦት መመሪያን ለተጨማሪ መረጃ እናክሂሎት በሚዲያ ሊጠቀሙ ይችላሉ)።

ርዝመት፡ 3 ቀናት/18-20 ሰአታት (በግምት)

ክፍል 1፡- ራስን ማወቅ

የመማር ዓላማዎች ፡-

- ራስን ማወቅን ይግለጹ ፣
- አወንታዊ እና አሉታዊ እራስን ማወቅ እና
- ራስን ማወቅን ለማዳበር የሚረዱ መንገዶችን ያብራሩ።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ/ የውይይት ነጥብ ፡-

- ራስን ማወቅ ማለት ምን ማለት ነው?
- አወንታዊ እና አሉታዊ ራስን ማወቅ የሚባል አለ? ምሳሌዎችን ስጡ።
- ከዚህ በታች ከተዘረዘሩት እና ሌሎች ተመሳሳይ የአማርኛ ምሳሌዎች ስለራስ ግንዛቤ ምን ይማራሉ?

ይዘት

" እራስን ማወቅ ስሜትን፣ የስሜት መግራትንና እራስን በሰዎች ላይ ያለውን ተጽእኖ/ ውጤትን የመረዳትና የመገንዘብ ችሎታ ነው"

"የራስን እሴቶች፣ ፍላጎቶች፣ ፍላጎቶች፣ ግቦች፣ ችሎታዎች እና አላማዓላማዎች ግልጽ መኖር ነው" (ሆል፣ 2002)

እራስን ማወቅ ቀጣይነት ያለው ሂደት ሲሆን፡- ስለ ስብዕናችን ግልጽ የሆነ ግንዛቤ ስለመኖር፡ ጠንካራ ጎኖቻችን፣ ድክመቶቻችን፣ እምነቶቻችን፣ አስተሳሰባችን፣ ስሜቶቻችን እና የሚያበረታቱን ማለት ነው።

የውስጣዊ ያለንን አቋም፣ ከሌሎች ጋር ያለንን መስተጋብራችን እና የግንኙነታችን የሚያንጸባርቅ ነው (ትራፕኔል እና ካምቤል፣ 1999) ።

እንደ መገምገሚያ መሳሪያ ተደርጎ ሊወሰድ ይችላል፤ ማለትም ስለ ራሳችን የምንይዘውን ግንዛቤ ጥራት እና ትክክለኛነት ለመገምገም ግንዛቤዎችን ማወቅ መቻል ነው።

"የጥበብ መጀመሪያ ነው" ሶቅራጠስ

"ራስን ማወቅ ስህተቶች አለመኖር ሳይሆን መማር እና ማስተካከል መቻል ነው" ዳንኤል ቺዲያክ

ተግባር 1፡ የእያንዳንዱ ሰልጣኞች ግላዊ ግምገማ ስለራሳቸው ግንዛቤ የተያያዘውን የግምገማ ጥያቄ በአባሪው ላይ ያግኙ

ራስን የማወቅ አስፈላጊነት

ራስን የማወቅ አስፈላጊነት ቪዲዮ http://www.youtube.com/watch?v=aOumKfJBjGQ

የስብእና ግንባታን ፣ ራስን ማሻሻል ፣መልካም ልማዶችን ለማዳበር ፣ ግብ ማውጣትን/መጣል እና የውሳኔ አሰጣጥን ያሻሽላል ።

- በግላዊ እና በሞያ ሕይወት/ባልደረቦች መካከል ያሉ ግንኙነቶችን ማሻሻል እና በሥራ ቦታ ላይ መተማመን መጨመር ፣
- ያለ ተክለ ሰውነት/አቋምና በክህሎት (በሙያ ብቃት)/ የተጣጣመ/ አስቻይ እንዲሆን ማድረግ፣
- ለተሰማራንበት ሙያ/ስራ እድገት ፍላጎታችን ለማሳካት/ለማጣጣም፣
- የበለጠ ውጤታማ የሥራ ውሳኔዎች/የእኛ ልዩነታችን የቅጥር ሥራን በተመለከተ ውሳኔዎችን ለማድረግ፣
- ያለንን ችሎታዎች ማወቅ፣
- ጥንካሬያችንን እንድንለይና እንድናውቅ በተሸለ መልኩ ይረዳናል፣
- ከፍተኛ የሥራ እርካታ ይሰጣል
- እራሳችንን እንድንገመግም እና እንዴት ከአካባቢው ጋር እንደምንስማማ ይረዳናል።

የአነቃቂ ጊዜ: - 5-10 ደቂቃዎች

ራስን ማወቅን ለማሻሻል ፡-

- ከሰዎች አስተያየት ይጠይቁ ፣
- ጥንካሬዎንና ድክመቶችዎን ይወቁ ፣
- ራስን ለመመልከት፣
- የራስን ንግግር ለመመርመር፣
- በትንሽ ነገር መርካትን አስወግዱ፣
- ውድቀትን ከመፍራት መውጣት፣
- አመስጋኝ ሁኑ

ተግባር 2፡ ተስማሚ አርአያዎችን መምረጥ

ከአካባቢው ነዋሪዎች መካከል እንደ አርአያዎ የሚትወስዱት ማንን ነው?

አርአያዎም እንዴት ተፅዕኖ አሳደረብዎ? ስለ ሞዴልዎ የሚያንደንቋቸውን ባህሪያት በተመለከተ ድራማ ያሳዩ።

ቁልፍ መልእክት ፡-

- ክሂሎትዎን፣ ተስጥዎን እና ደካማ ጎንህን መርምረዋል?
- ከውይይት በኋላ እራስዎን ለማወቅ እድል/ጊዜ ሰጥተዋል?
- ራስን ስለማወቅ አስፈላጊነት የተወሰነ ዕውቀት አግኝተዋል?
- የእርስዎን የግል ጥንካሬ፣ ድክመት እና ፍላጎት ተመልክተዋል?

የአመቻቾች ማስታወሻ ፡-

- ስሜትህን፣ ስሜትህን እና መንዳትህን እንዲሁም በሌሎች ላይ ያላቸውን ተፅዕኖ የማወቅ እና የመረዳት ችሎታ
- በእለት ከእለት እንቅስቃሴክና በውሳኔ አሰጣጥ ሂደትህ ውስጥ እራስን ማቅን አቀናጅቶ ስለመተግበር መወያየት
- ተምሳሌት የሚሆኑ በግላዊና በሙያዊ ህይወታቸው የተሳካላቸው ግለሰቦችን እንዴት እራስን ማቅን እንደተጠቀሙበት ማቅረብ
- እራስህን በመረዳት/ማወቅ በመጠቀም በህይወታቸው እንድንጠቀም የግል ግብንና እቅድ እንዲያዘጋጁ ማበረታታት
- የግላዊ ስብእና ግንባታ/እድገት ልምምድ በሂደት ስለራስ በማወቅ አስፈላጊ መሆኑን ተሳታፊዎች ትኩረት እንዲሰጡ ማድረግ

ጊዜ:- 1 ሰዓት: 15 ደቂቃዎች

ክፍል 2 የተግባቦት ክሂሎት

የይዘቱ ዓላማ፡-

- ስለአካላዊ ተግባቦች/ ቋንቋ ውጤታማነት መግለጽና ማሳየት፣
- ውጤታማ የግንኙነት ክሂሎቶችን መግለጽ፣
- ጥሩ የማዳመጥ ክሂሎትን መዘርዘር
- የመደገፍ፣ የመማር እና የማካፈል ችሎታ፣ ውይይት ማዳመጥ፣
- ለተለያዩ አስተሳሰቦችንና እይታዎችን ዋጋ መስጠት

የ ማነቃቂያ/ መልመጃ እንቅስቃሴ 1፡-

ውጤታማ የተግባቦት ክህሎት ከሌሎች ጋር በሚኖር ግንኙነት ያለው ጥቅም ምንድን ነው?

ከሥራ ባልደረቦችዎ፣ ከጓደኞችዎ እና ከማኅበረሰቡ አባላት ጋር እንዴት መግባባት ይቻላል?

የሥልጠና ይዘት/አመቻቾች ማስታወሻ ፡-

ተግባቦት ከላቲን ቋንቋ የተገኘ ቃል ነው።ተግባቦት ራሳችን የሚናውቀውን ለሌሎች ሰዎች እንዲያውቁ ለማጋራትነው። የተለያዩ ተግባቦት ዓይነቶች አሉ። በፅሁፍ ግንኙነት የምንግባባው በፅሁፍ ምልክቶች ለምሳሌ በኢሜል፣ በደብዳቤ፣ በጋዜጣ፣ በመጽሔቶች

ወይም በመጻሕፍት ነው። የቃል ግንኙነት የቃል ምልክቶችን (የምንናገረውን) በመጠቀም ግንኙነትን ይወክላል። በድምጽ/ ቃል አልባ/ አካላዊ ተግባቦት፣ የቃል-አልባ ምልክቶችን በመጠቀም ነው የምንግባባው። የድምፅ ቃና፣ የቃላት ቃና፣ የእጅ ምልክቶች፣ የሰውነት ቋንቋ፣ ወዘተ... በተሳታፊዎች ዓይነት፣ መግባባት ግለሰባዊ ወይም እርስበርስ ሊሆን ይችላል። የግለሰባዊ ተግባቦት በውስጣችን እና ከእኛ ጋር መግባባት ነው፤ እና ስለዚህ፣ ግንኙነትን በጠባብ ስሜት ብቻ የሚገልፅ ነው። የግለሰቦች ግንኙነት በጥንዶች ወይም በትናንሽ ቡድኖች መካከል የሚፈጠር ቀጥተኛ አንድ ለአንድ የግንኙነት ዓይነት ነው።

ተግባር 1፡ የቡድን ምስለ ጭውውት

- የመጀመሪው ሰው ሀ እና ሌላኛው ሰው ለ ነው።
- አንድ ሰው ስላለበት ችግር ወይም ስጋት ለ2 ደቂቃ ማውራት አለበት። ለምሳሌ፡-አንዲት ልጅ የግብረ ሥጋ ግንኙነት እንድትፈጽም ጫና ስለሚፈጥርላት የወንድ ጓደኛዋ ከጓደኛዋ ጋር ልትነጋገር ትችላለች። አንድ ሰው ከመጠን በላይ መጠጣት ለማቆም ስላለው ፍላጎት ከወንድሙ ጋር እየተናገረ ሊሆን ይችላል።
- ሰው ከንግግር ባለፈ፣ መረዳትን እና በፈለገው መንገድ ለመርዳት መሞከር አለበት።

የውይይት ነጥቦች፡-

- ሳታቋርጡ ለሁለት ደቂቃዎች ማውራታችሁ ምን ተሰማዎት?
- ለመናገር አለመፈቀድ ምን ተሰማዎት?
- አጋርዎ እርስዎን እንደተረዳዎት ተሰምቷቸዋል? እንዴት አወቁ?

ከሌሎች ጋር በተሳካ ሁኔታ ለመግባባት የሚጠቅሙ የተለያዩ የግለሰቦች ግንኙነት ችሎታዎች አሉ።

የቃል እና የቃል ያልሆነ ግንኙነት፡-

የቃል ግንኙነት ቀጥተኛ-ወደፊት ስንነጋገር ቃላትን፣ በመጠቀም መልእክቶችን እናስተላልፋለን። ተመሳሳይ ቋንቋ የምንናገር ከሆነ አንዳንድ ቃላት ምን ማለት እንደሆነ እና የትኞቹ ምልክቶች እንደሚወክሉ እናውቃለን። የቃል ባልሆነ ግንኙነት፣ እነዚህ ምልክቶች በጣም ቀጥተኛ ላይሆኑ ይችላሉ። ለዚያ አንዳንድ ምክንያቶች ሰዎች በቃላት ላልሆኑ ምልክቶች ላይ በቂ ጠቀሜታ ላይሰጡ ይችላሉ። የቃል ያልሆነ ግንኙነት ያን ያህል አስፈላጊ እንዳልሆነ እያሰብን ሊሆን ይችላል ።ነገር ግን ከምንልከው መልእክት 7 በመቶው ብቻ በቃል ሲሆን 93% ደግሞ ቃል ባልሆኑ ግንኙት መሆኑን የሚያሳይ ጥናት አለ።

የቃል ያልሆነ የግንኙነት መጠቀሚያዎች/ መጠቀሚያ ይዘቶች፡-

የፊት መግለጫዎች በአጠቃላይ በባሕሎች እና በህዘቦች ውስጥ ሁለንተናዊ ናቸው። ፊት መልዕክቶችን ለመቀበል ፈጣኑ ምላሽ ይሰጣል፣ እና በንግግሩ ውስጥ ያለንን ግንዛቤ ወይም ተሳትፎ ያሳያል። ደግሞም ስሜትን ለመግለጽ ቀላሉ መንገድ ነው። ከታች ባሉት ሥዕሎች ላይ የተገለጹ ስድስት መሠረታዊ ስሜቶችን ለመገመት ይሞክሩ።

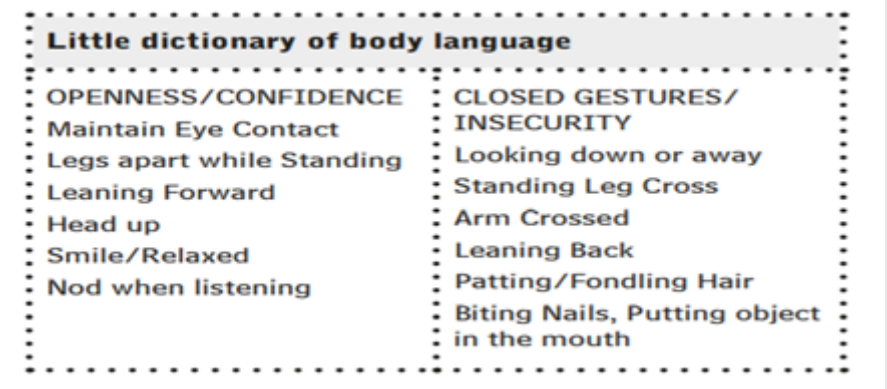


ምስል 5፡- የፊት ገጽታ

የሰውነት እንቅስቃሴ እና አቀማመጥ - የእርስዎ አቋም፣ አቀማመጥ፣ የሚራመዱበት መንገድ፣ ጭንቅላታችሁን የምትይዝበት መንገድ ያሉ ረቂቅ ነገሮች እንኳን ሁሉም ያልተነገረ መልእክት ያስተላልፋሉ።

የሰውነት እንቅስቃሴዎች እና አኳኋን ሀሳባችንን፣ስሜታችንን እና በውይይቱ ውስጥ ከተሳተፉ ሰዎች ጋር ያለውን ግንኙነት እየገለጹ ነው።

ገጽታዎች - የፊት መግለጫዎች በመከተል በጣም ገላጭ የቃል ያልሆነ ግንኙነት አካል ነው። ከቃል መልእክት ጋር ሳይሆን ራሱን ችሎ ጥቅም ላይ ሊውል ይችላል። ስሜትን ለመግለጽ ወይም የቃል መልእክትን የበለጠ ለማጠናከር ሊያገለግል ይችላል። ለምሳሌ፤- ስንጨቃጨቅ ወይም በአኒሜሽን ስንናገር እናወዛወዛለን፣ እንጠቁማለን፣ እንጠቀማለን። ሳናስበው ራሳችንን በምልክት እንገልፃለን። ይሁን እንጂ በባሕሎች እና በተለያዩ ክልሎች ውስጥ የእጅ ምልክቶች ትርጉም በጣም የተለያየ ሊሆን ስለሚችል የተሳሳተ ትርጓሜን ለማስወገድ መጠንቀቅ አስፈላጊ ነው።



ምስል 6፡ የአካላዊ ቋንቋ የዓይን ግንኙነት

የዓይን ግንኙነት፡- አስፈላጊ የቃል ያልሆነ ተግባቦት ነው። አንድን ሰው የሚመለከቱበት መንገድ ፍላጎትን፣ ፍቅርን፣ ጥላቻን ወይም መስህብን ያስተላልፋል። የአይን ግንኙነት የንግግሩን ፍሰት ለመጠበቅ እና የሌላውን

ንክኪ ፡- የቃል ያልሆነ ተግባቦች ውስጥ የአካላዊ ንኪኪ የራሱ የሆነ ጥቅም አለው።።።መንካት ስሜታችንን ሊገልጽ ይችላል። ባለቤትነት፣ ቁጣ፣ እንክብካቤ፣ ፍቅር፣ ፍርሃት፣ወዘተ ሌሎችን ለድርጊት ሊያነሳሳ ይችላል ወይም በሰዎች መካከል ያለውን ርቀት ዝቅ ለማድረግ እና መስተጋብርን ለማጠናከር ይጠቅማል። የሚከተለው ምን እንደሚያስተላልፍ አስቡ፡ ጠንከር ያለ የእጅ መጨባበጥ፤በትከሻው ላይ ዓይናፋር መታ ማድረግ፣ ሞቅ ያለ ማቀፍ፣ ጀርባው ላይ የሚያረጋጋ መታ ማደረግ፣ ጭንቅላት ላይ ዳበስ ማድረግ ወይም በክንድዎ ላይ ቁጥጥር የሚያደርጉበት።

ክፍተት - ሁላችንም የአካላዊ ቦታ ፍላጎት አለን፤ምንም እንኳን ይህ ፍላጎት እንደ ባሕል፣ ሁኔታ እና የግንኙነት ቅርበት ቢለያይም፡ ፡ የመቀራረብ፣ የጥቃት፣ የበላይነት ወይም የፍቅር ምልክቶችን ጨምሮ ብዙ የተለያዩ የቃል ያልሆኑ መልዕክቶችን ለማስተላለፍ አካላዊ ስፍራን መጠቀም ይችላሉ።

ድምጽ - እንደ ቃና፣ ድምጽ ቃና፣ ድምጽ አወጣጥ፣ ቅልጥፍና፣ ዜማ(ሪትም) እና መጠን የመሳሰሉ ፓራሊንጉስቲክ ምልክቶች አስፈላጊ የመገናኛ ክፍሎች ናቸው። ስንናገር ቃላቶቻችንን ከመስማት በተጨማሪ ሌሎች ሰዎች ድምፃችንን ይከታተላሉ/ ይረዳሉ። እነዚህ የቃል ያልሆኑ የንግግር ድምፆች ለእውነተኛ ስሜታችን እና ምን ለማለት እንደፈለግን ፍንጭ ይሰጣሉ። ለምሳሌ የድምፅ ቃና ስላቅን፣ ቁጣን፣ ፍቅርን ወይም መተማመንን እንደሚያመለክት አስቡ።

እያንዳንዱ ግለሰብ ልዩነቶች እንደመኖሩ፤ስለሆነም በተለያየ መንገድ (በንግግር እና ያለንግግር) ይግባባል።ከላይ የተሰጡት አጠቃላይ ሀሳቦች ለአንዳንዶች እውነት ሊሆኑ ይችላሉ እና ለሌሎች ባሕሎች እና ግለሰቦች ላይሆኑ ይችላእንደየ ግለሰቦች እና እንደየባህሉ ሊለያይ ይችላሉ። የአካላዊ ተግባቦት/ምልክቶች ትኩረት እንድንሰጥ ለማስታወስ ይጠቅማሉ፣ ነገር ግን እነዚያ በሁሉም ሁኔታዎች ሁሌም ተመሳሳይ ትርጉም ላይኖራቸው እንደሚችል መዘንጋት የለበትም። ሌላው ሰው የሚልካቸውን የቃል ያልሆኑ ምልክቶችን በትኩረት መከታተልዎን ያረጋግጡ (ለምሳሌ አንድ ሰው ከእርስዎ ጋር በሚነጋገርበት ጊዜ አንድ እርምጃ ወደ ኋላ ሲመለስ እሱ/ሷ ማለት ሊሆን ይችላል) ከግል ቦታ መጠን ጋር የማይመች እና የበለጠ ምቹ ይሆናል)። የግል ፍላጎቶችን አክብር፣ እና ሁልጊዜ 'ያነበብከው' ብለህ የምታስበው ነገር ትክክል መሆኑን ከሌላ ሰው ጋር አረጋግጥ።

የመዳመጥ ችሎታ ፡-

ማዳመጥ በግንኙነት ሂደት ውስጥ መልዕክቶችን በትክክል የመቀበል እና የመረዳት ችሎታ ነው። የሐሳብ ልውውጥ የሚደረገው አንድ ሰው መልእክቱን ሲሰማ፣ ሲያዳምጥ እና ሲረዳ፣ እና ከመልእክቱ ጋር የቃል ያልሆኑ ምልክቶችን ሲያይ ብቻ ነው። የማዳመጥ ችሎታ ከሌሎች የቃል እና የቃል ያልሆኑ መልዕክቶችን የመቀበል እና የመረዳት ችሎታን ያመለክታል። ይህም አንድ ሰው ለሚናገረው ነገር ትኩረት መስጠትን፣ ከንግግሩ በስተጀርባ ያለውን ትርጉም መረዳትና ተገቢውን ምላሽ መስጠትን ይጨምራል። ጥሩ የማዳመጥ ችሎታዎች ውጤታማ ግንኙነት ለመፍጠር፣ ግንኙነትን ለመገንባት እና ግጭቶችን ለመፍታት አስፈላጊ ናቸው።ከሌሎች ጋር ባለን ግንኙነት ማዳመጥ ወሳኝ ክሂሎት ነው። ከቀደሙት አባባሎች አንዱ 'ሁለት ጆሮ አለን ግን አንድ አፍ ብቻ ስለሆነ ከምንናገረው እጥፍ ድርብ ማዳመጥ እንችላለን' እያለ ነው። በንቃት ማዳመጥ በትኩረት ማዳመጥ ነው፣ እና የሚተላለፉ የቃል እና የቃል ያልሆኑ መልዕክቶችን ሙሉ ትኩረት መስጠት ነው። የተላከውም ተመሳሳይ መልእክት በሌላ በኩል መድረሱን ለማረጋገጥ መልእክቱን መረዳት፣ ይህን መረዳት ማረጋገጥ እና የተሰማውን አስተያየት መስጠትን ይጠይቃል።

ንቁ የማዳመጥ ችሎታ

የራስዎን ቃላት በመጠቀም የሌሎችን ሐሳብ ገለጻ - ሌሎች የተናገሩትን ለመድገም የራስዎን ቃላት ይጠቀሙ። ለሌላው ሰው ትርጉሙን በተረዱት መልኩ 'በመመለስ' የተነገረውን ይዘት ለማብራራት ይጠቅማል። 'በሌላ አነጋገር...'፣ 'እና እያልክ/ሽ ...'፣ 'በደንብ ከሰማሁህ/ሁሽ...' በማለት መጀመር እንችላለን፣ እና መልእክቱን እንዴት እንደተረዳነው በራሳችን አንደበት እናስረዳ።

ስሜቶችን መልሶ ማንፀባረቅ - ሌላው ሰው ሲናገር ወይም በንግግር ሳይናገር የሰማናቸውን ስሜቶች ሁሉ በመጥቀስ ልንል እንችላለን፡- 'የተናደዱ ይመስላሉ ምክንያቱም...'፣ 'የሚሰማኝ ይመስላል...'። ያዳመጥነውን ሰው ያሳየናል፣ እናም ስሜቱን እናስባለን እና እሱ/እሷ/እነሱ ምን እያጋጠሟቸው እንደሆነ ያሳያል።

ጥያቄዎችን መጠየቅ- የተነገረውን የበለጠ ለማብራራት ጥቅም ላይ ይውላሉ።የሁኔታውን/የዝግጅቱን/ታሪኩን አጠቃላይ ገጽታ መገንባታችንን ለማረጋገጥ እየተጠቀምንባቸው ነው። ለምሳሌ አንድ ሰው የተከሰተውን ሁኔታ ሲገልጽ 'ሌላ ምን እየሆነ ነው?'፣ 'እዛ ሌላ ሰው ነበረ?'፣ 'አሁን ምን ለማድረግ አስበሃል?' ወዘተ ብለን ልንጠይቅ እንችላለን።

ማጠቃለያ

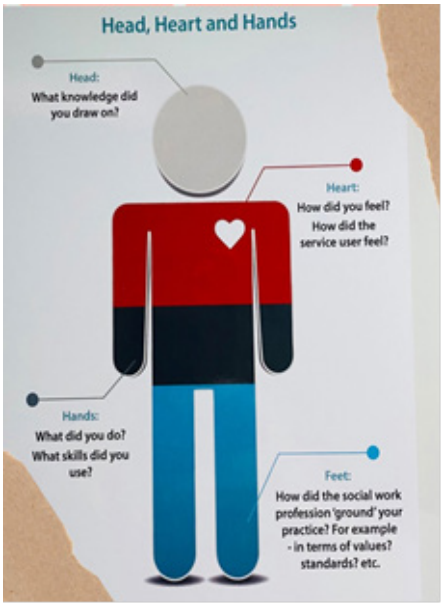
ሌላው ሰው የተናገረውን የራሳችንን ቃላት ተጠቅመን በአጭሩ መግለፅን ያካትታል። ከውይይቱ ክፍል በኋላ ወይም የሌላ ሰው ማብራሪያ ከጨረሰ በኋላ ጥቅም ላይ ይውላል። ይዘቱን መረዳታችንን ለማረጋገጥ እና በጣም አስፈላጊ የሆኑትን ነጥቦች ለማጠቃለል ማጠቃለያ እንጠቀማለን።

ተግባር 2፡ - በሦስት ደረጃዎች ማዳመጥ

አቀራረብ (የብሪቲሽ ምክር ቤት ንቁ ዜጋ መመሪያ)

1. በዚህ ውስጥ የምናየው ሀሳብ እና በሶስት ደረጃ የማዳመጥ ሂደት- እውነታዎች - ስሜቶች - ዓላማ እቅድ።
2. ይህ ደግሞ በበጭንቅላት ማድመጥ (መረጃጥሬ ሀቅ/እውነታውን) ፣ በልብ (ስሜቱን) እና በእግር (ዓላማውን) ማዳመጥ በመባል ይታወቃል።
3. ሚና ጨዋታ ፡- ቡድኑን በአራት ሰው በክፈል አንድ ሰው በፈቃደኝነት ሀሳቦችን ማካፈል። አንድ ሰው ለማካፈል የተመቸውን ታሪክ በፈቃደኝነት ያቀርባል፤ ክስተት ወይም ሁኔታ ገና ያልተፈታ ወይም የተለየ ውጤት የሚፈልግበት። ቡድኑ አሁንም እርስ በርስ እየተዋወቀ ከሆነጥልቅ ስሜታዊ ተሞክሮዎችን እንዲያስወግዱ ጠይቋቸው።
4. የተቀሩት ሦስቱ ተሳታፊዎች ከሚከተሉት ሚናዎች ውስጥ አንዱን እንዲመርጡ እና የሰሙትን እንዲያካፍሉ እንደሚጠየቁ ያስረዱ፤በቡድኑ ውስጥ ያለ አንድ ሰው እውነታውን ብቻ ማዳመጥ አለበት።





የመማሪያ ነጥቦች ፡- ተሳታፊዎች በተለያዩ መንገዶች ማዳመጥ እንዲለማመዱ እና እንዲለማመዱ ፍቀድ። ተሳታፊዎች እንደፈለጉት ያልመጣ ክስተት ታሪክን ያካፍላሉ። በተለያዩ መንገዶች ይደመጣሉ እና የታሪኩ የተለያዩ ትርጓሜዎች ብቅ ይላሉ።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡- ወረቀት እና እስክሪብቶ

መግለጫ/ቁልፍ ፡-

በሦስት ደረጃዎች ማዳመጥ ምንድ ነው?

ጥሩ ተግባቦት በየሴቶች አደረጃጀትን የአመራር ሂደት ላይ ለውጥ ያመጣል።

ክፍል 3፡- ልባምነት/ግልጸኝነት

የይዘቱ ዓላማዎች፡-

- የወጣቶች መሪዎች እና የሴቶች ማህበራት ልባምነት/ግልጠኝነትን ችሎታን ያዳብራሉ፣
- መሻትን፣ ፍላጎታቸ ውን እና ሀሳባቸውን/አመለካከታቸውን ይለያሉ ለይተው በሥራቸው ላይ ይተገብራሉ፣
- በልባምነት፣ በቁጡነትና በአፋራምነት ያለውን ልዩነት ይለያሉ፣
- ውጤታማ ልባምነት/ግልጠኝነት እና የመደራደር ችሎታዎችን ማሳየት።

ዝግጅት እና ቁሳቁሶች;-

• እስክሪብቶ፣ ዝርግ ወረቀት ፣ ተለጣፊ ማስታወሻዎች፣ መጻፊያዎች እና ወረቀት

አቀራረብ፡- ሴቶች እንዴት በግል አመለካከታቸውን እና የቡድን ውይይትቶች በተቋም ደረጃ ይገልጻሉ።

ስለችግር አፈታት እና ሴቶች በኢኮኖሚ፣በማኅበራዊ እና በፖለቲካዊ ዘርፎች በግል እና በቡድን ደረጃ የሚያጋጥሟቸውን ተግዳሮቶች በተመለከተ የቡድኑን አጭር መግለጫ አብራሩ።ግንኙነት በሁለቱም አቅጣጫ መሄዱን ያረጋግጡ።

የሥልጠና ይዘት ፡-

በህይወታችን አስፈላጊ እንደሆነው ሁሉ በስራም ልባምነት ወሳኝ ነው። "በሥራ ላይ ግልጽኛ መሆን ከቻሉ፣በእርስዎ የሥራ ቀን ውስጥ እራሱን የሚያቀርብልዎትን ማንኛውንም ሁኔታ መቋቋም እንደሚችሉ በማወቅ በራስ መተማመን ይሰማዎታል" (ባንከስ፣ 2020) ።

እንደ አጠቃላይ በስራ ላይ ግጭት ድምጽን ከፍ አድረጎ መናገር አዳጋች ሊሆን ይችላል በተለይም በራስ መተማመን ባጣን ቁጥር (መልኒሰኪ ፣ 2017) ።

ይህንን እንደ አንድ ጤናማ/ተፈጥሮአዊ አርገው ካልተቀበሉት በሌላመልኩ ማለትም ሊያስጠላ ወይም ሊያስቆጣ ይችላል። በሥራ ላይ በልበ ሙሉነት/በግልጽነት የሚሞክሩ ሰዎች የሚያጋጥሟቸው አንዳንድ የተለመዱ መሰናክሎች እዚህ አእንደሚከተሉት ነው (ከባንክስ፣2020 የተሻሻለው) ።

- ምን እንደፈለጉ አይረዷቸውም፣
- ስሜታቸውን አለመረዳትና የሚናቸሩትን ቁጣ አድርገው ይረዱታል፣
- ፍላጎታቸው ምንም እንዳልሆነ ይሰማቸዋል፣
- በማንኛውም ነገር መወደድን እንዲሁም ባግባቡ አለመግባባት፣
- ይደናበራሉ በአግባቡ መግባባት ያቅታቸዋል፣
- በችሎታቸው ፣በክሂሎታቸውና በስጦታቸውእርግጠኛ አለመሆንነእና ደህንነት አለመሰማት ይከትስባቸዋል፣
- ከዚህ በፊት ካጋጠማቸው ትችት በላይ ይገጥማቸዋል፣
- እሳሳት ይሆን ብለው ይፈራሉ፣
- ሌሎችን እንዳጎዱ ወይም እንዳያስቄሙ ይጠነቀቃሉ፣
- ተግዳሮት/ጫና / ፈተናን ያሰጋቸዋል/ያስፈራቸዋል፣
- በቀልን ይፈራሉ፣
- ሰዎች ምንያስባሉ ብለው ይሰጋሉ።

ከላይ በተጠቀሱት እያንዳንዱ እንቅፋት/ተግዳሮቶች እይታችንን አ ና የኛ ግንዛቤ በመጠየቅ የቱ ነው ትክክል የሚለውን ያሳየናል እና የትኞቹ ለእርስዎ እውነት እንደሆኑ ማጤን ጠቃሚ ሊሆን ይችላል። ማወቅህ ትኩረት እንድትሰጥ፣ እንድትማር እና የማረጋገጫ ክህሎቶችን እንድታዳብር ሊረዳህ ይችላል። ቆራጥነት፣ በተለይም ፈታኝ በሆኑ አካባቢዎች፣ የሚከተሉትን ጨምሮ ብዙ ጥቅሞች አሉት።

- በራስ መተማመንን፣ በራስ መውደድን እና ለራስ ክብርን ይጨምራል፣
- በግጭት ወይም በግጭት ወቅት የግንኙነትን ውጤታማነት ይጨምራል ፣
- ከእኩዮች ክብርን ያስገኛል፣
- ሌሎችን ሳትረግጡ የምትፈልገውን እንድታገኝ ያስችልሃል፣
- በራስ መተማመንን በመጨመር የሚመጣውን ውሳኔ ያሻሽላል፣
- የተሻሉ ተደራዳሪ እንዲሆኑ ያግዝዎታል።
- የተሻሉ መሪ እንዲሆኑ ይረዳዎታል።
- ከስራሥራ ባልደረቦችህ ጋር ጥሩ ግንኙነትን ያሻሽላል።

እርግጠኞች መሆን በአስቸጋሪ ሁኔታዎች ውስጥ እና ከአስቸጋሪ ሰዎች ጋር በብቃት እንድትግባቡ ያስችልዎታል። "አይ" ማለት የማይቻል ሆኖ ሲያገኙት ይህ በጣም አስፈላጊ ነው። የ"አዎ" አእምሮ ይዞታ (ሲንድሮም) ለእርስዎ እና ለሥራ ባልደረቦችዎ ጎጂ ሊሆን ይችላል። አንዳንድ ጊዜ ደህና እና እንዲያውም አስፈላጊ ነው፡ :ይህ በቂ ነው። በቀን ውስጥ ብዙ ሰዓታት ብቻ አሉ እና እኔ ማድረግ የምችለው ብዙ ሥራ ብቻ ነው። ይህ የድክመት ወይም የአቅም ማጣት ምልክት አይደለም። ያለበለዚያ፣ የማቃጠል፣ ደካማ ምርታማነት እና ደካማ ግንኙነቶች ስጋት አለ። ሰዎች ምን እንደሚሰማዎት እና ምን እንደሚፈልጉ እንዲያውቁ ማድረግ ፍላጎቶችዎን እንዲያውቁ እና እንዴት እንደሚሠሩ እንዲያስተካክሉ እድል ይፈጥርላቸዋል (ባንክስ፣ 2020)። ፈተናው፣ እንደ ሁሉም የህይወታችን ዘርፎች፣ ሚዛናዊነት ነው። በጣም ተግባቢ በመሆን - መራመድ እና ችላ ማለትን - እና ከመጠን በላይ ጠበኛ መሆን - ግንኙነቶችን በማበላሸት እና ሙያዊ ባልሆኑ በመምሰል መካከል ደስተኛ መካከለኛ አለ። የሰለጠነ እርግጠኝነት በሥራ ቦታ ስኬታማ መሆን ወይም አለመሳካት መካከል ያለው ልዩነት ሊሆን ይችላል።

ለመሪዎች ቴክኒኮች :- እርግጠኞች ሲሆኑ፣ የሚከተሉትን ለማድረግ ይሞክሩ፡-

- ከሰዎች ጋር በመነጋገር እና በመገናኘት ጊዜ ማሳለፍ፣
- ጥሩ፣ ሐቀኛ አስተያየት፣ አጋዥ እና ፍትሐዊ የሆነ አስተያየት ይስጡ፣
- በውሳኔ አሰጣጥ ላይ የሞራል ፍርድን ተጠቀም፣
- ለለውጥ ዝግጁ ይሁኑ፣
- ጥሩ ግንኙነቶችን ማቆየት፣
- ለመተባበር እድሎችን ያግኙ።

ባህሪን ከዐውድ ጋር ማመጣጠን ፡-

ባህሪን ከዐውድ ጋር ማመጣጠን እንደ ተመልካቹ እና እንደ አውድ ገለጻ መሆን አለበት። አካባቢውን መረዳትዎን ያረጋግጡ እና የሚከተሉትን ደረጃዎች በመጠቀም አረጋጋጭነትዎን እና ባህሪዎን በትክክል ማበጀት አለብዎት (ጋሎ፣ 2012) ፡-

- **ዐውደ-ጽሑፉን ተረዱ፡ -**ራስዎን የምያገኙበትን አውድ ይመልከቱ። አረጋጋጭ ባህሪ እንዴት ይታያል?
- **እርግጠኝነትዎን ይገምግሙ፡-** አካኋንዎ የተሳካ ነው? የእርስዎ እርግጠኝነት በጣም ብዙ ነው ወይስ ትንሽ? እርስዎ አስተያየታቸውን የሚያምኑትን ሰዎች ይጠይቁ።
- **ግቦችን አስቀምጡና እና የሙጥኝ በሉ፡ -** መናገር ሲገባችሁ ለምን አትናገሩም፤በውስጥዎ ያለውን ሐሳብ ለምን ይይዛሉ? ሐሳብዎን የማያቀርቡበት ልዩ ሁኔታዎች አሉ?

ግንኙነቶችን መገንባት፡- በሰዎች ዙሪያ ምቾት በማይሰማን ከሆነ ብዙ ጊዜ ሌሎች የሚያስቡትን እንፈራለን። በሻይቡና ወይም ከስራሥራ ውጪ የምታገኟቸውን ሰዎች እወቁ። ማኅበራዊ መሰናክሎች የእርስዎን እርግጠኝነት ሊገድቡ ይችላሉ።

ለራስህ እውነት ሁን፡- የበለጠ እርግጠኞች መሆን ትክክል እንዳልሆነ ሊሰማህ ይችላል ብለህ ብታስብም፣ ግን መሆን የለበትም። የበለጠ ቆራጥ በመሆን ተግባቢ ሆነው መቆየት እና ሌላው ቀርቶ መተሳሰብን ማዳበር ይችላሉ። የማረጋገጫ ደረጃ እና ዘይቤ ከአውድ ጋር የሚስማማ መሆን አለበት።

ምናልባትም ከሁሉም በላይ በጉልበተኝነት አታድርጉ። አረጋጋጭነት በጭራሽ ጠበኛ መሆን የለበትም።ሁለቱንም ፍላጎቶች የሚያሟላ መፍትሄ ለማግኘት በሚሞክርበት ጊዜ መቆጣጠር እና መረጋጋት አለበት።

የቃል ስልቶች ፡-

የቃላት ግንኙነታችን እርግጠኞች የመሆን ችሎታችንን በግልጽ ያሳያል። መረጋጋት፣ ክፍት ለመሆን እና ግጭትን ለመፍታት ያለዎትን አቅም ለማሳየት እድል ይሰጣል። ባንክስ (2020) ለዚህ የሚያግዙ በርካታ የቃል ስልቶችን ያቀርባል፡-

1. ድንበር ያበጁ፡- እርስዎ ተቀባይነት ያለው ሆኖ ያገኙትን ነገር በተመለከተ ለራስህም ሆነ ለሌሎች ግልጽ መሆን አስፈላጊ ነው።

   ድንበሮችን ማዘጋጀት እና ማቆየት ማለት እርስዎ እና እርስዎ የሚያገኟቸው ሰዎች ያለዎትን የግንኙነት ዓይነት እና ተቀባይነት ያላቸውን ነገሮች ተረድተዋል ማለት ነው። ለምሳሌ፣ ለአነስተኛ የሠራተኛ አባል ሥልጠና ለመስጠት ዝግጁ ልሆኑ ይችላሉ፣ነገር ግን ለተወሰነ ጊዜ እንደሆነ እና የሥራ ባልደረቦችዎን ለመተቸት ክፍለ ጊዜ እንዳልሆነ ግልጽ አድርጉ።

2. "አይሆንም" ይበሉ፡- አብዛኞቻችን "አይ" ማለታችን ፈታኝ ሆኖ እናገኘዋለን፣ ነገር ግን በተለይ እርግጠኝነት ሲጎድልብን ከባድ

   ነው። ሆኖም፣ እንደ እነዚህ ሁሉ ስልቶች፣ በልምምድ ልናሻሽለው እንችላለን። ያልተመቾዎትን ነገር እንድታደርጉ ከተጠየቁ ምናልባት ከዋናው እምነትዎ ጋር የሚቃረን ነው፤ ከተጠየቁት ጋር መሄድ ወይም እምቢ ለማለት መምረጥ ይችላሉ። የኋለኛው ደግሞ የአንድ ሰው ምርጫ ነው። ለምን አልቀበልም እንዳሉ አስታውሱ እና ከውሳኔዎ ጀርባ ያለውን ምክንያት ግልጽ ያድርጉ።

3. "እኔ" መግለጫዎችን ይጠቀሙ:- የማንኛውም ሁኔታ የተሻለው ውጤት ሁለቱም ወገኖች አስማሚነት አቀራረብ

   ሳያስፈልጋቸው ረክተው የሚሄዱበት ነው። "ይህን ያደርጋሉ " ወይም "ያንን አላደረጉም" ማለት ጠበኛ ሊመስል ይችላል። ስለ ሁኔታው ያለዎትን ስሜት ሲገልጹ ውይይቱን በመክፈት በጉዳዩ ላይ ያለዎትን አቋም ይገልፃል። እንደዚህ ያሉ ሀረጎችን ይሞክሩ፡ -ይህ ትክክለኛው አካሄድ እንደሆነ ይሰማኛል ወይም ሌሎች አማራጮችን ግምት ውስጥ ማስገባት እንዳለብን ይሰማኛል።

4. ፍላጎትዎን እና ስሜትዎን ይግለጹ፡ ራስን መግለጽ አረጋጋጭ ቴክኒኮችን ለመቀበል እና ትክክለኛ ሆኖ ለመቆየት ወሳኝ ነው።

   የሚፈልጉትን ወይም የማይሠራውን ለሰዎች ይንገሩ። እንደዚህ ዓይነት ግልጽነት ከሌለ እርስዎ የሚያጉረመርሙ ወይም የሚፈልጉትን የማያውቁ ያስመስላል። ሰለዚህ የማይታገል፣ የማይታገል-ጠበኛ ወይም ጠበኛ ከመሆን ለመዳን ይሞክሩ። ሁኔታዎችን በግልጽ እና በዲፕሎማሲ ያቅርቡ። ይህ ለመሰማት እና ለመረዳት በጣም ስኬታማው መንገድ ነው። ጠያቂ ወይም ጠበኛ መስሎ መታየት ሌሎች ወዲያውኑ እንዲዘጉ ወይም በተመሳሳይ መንገድ ምላሽ እንዲሰጡ ያደርጋል።

5. ሰዎችን በስማቸው ይጥሩ፡- ከነሱ ጋር በምገናኙበት ጊዜ የባልደረባዎችን ስም የምትጠቀሙ ከሆነ በራስ የመተማመን

ስሜትይሰማዎታል። እነሱን በስም መጥራት እነማን እንደሆኑ ያውቃሉ። አድማጮች ከነሱ ጋር በቀጥታ እየተገናኙ እንዳለሉ ተረድቶ ለተግባር መመኘት አለበት።

የቃል ያልሆኑ ስልቶች፡-

አብዛኛው የሐሳብ ልውውጥዎች አሳማኝ ሲሆኑ የቃል አይደሉም (በንክስ፣ 2020)።

1. በራስ የመተማመን የሰውነት ቋንቋ ይያዙ፡-
2. የሰውነታችን ቋንቋ እንዴት እንደምንገነዘብ ላይ ትልቅ ተፅዕኖ ሊያሳድር ይችላል። የፊት አገላለጾች፣ ስንነጋገር ቅርበት፣ እና በቁመት እና ቀጥ ብሎ መቆም ወይም መጎሳቆል የቃል ያልሆነ ግንኙነት ምሳሌዎች ናቸው። በራስ የሚተማመኑ የሚመስሉ ከሆኑ መናገር ከመጀመርዎ በፊት ሌሎች እርስዎን በራስ የመተማመን መንፈስ ያዩዎታል። በራስ የመተማመን ስሜት ያለው ሰው እንዴት እንደሚቆም እና ሲናገር እንዴት እንደሚታይ በዓይነ ሕሊናህ ይታይህ - አሳማኝ ግን አያስፈራም። እጆቻቸው፣ እጆቻቸው እና የእንቅስቃሴዎቻቸው ዘና ያለ እና ምቹ ናቸው እናም የሚሉትን ይከተላሉ። ፊታቸው ያልተጨነቀ፣ ወዳጃዊ እና የተረጋገጠ ይመስላል። የሚደብቁት ነገር ሳይኖር በራስ የመተማመን ስሜት ይታይባቸዋል። በቀጣይ ከሰዎች ጋር ስትገናኝ በራስ መተማመንን ተለማመድ። ትከሻዎትን ወደኋላ፣ ደረትን አውጥተው እና ጭንቅላትዎን ወደ ላይ ያኑሩ፣ ግትር ሳይመስሉ ይቆማሉ።
3. ንግግርዎን ያስተካክሉ፡ አረጋጋጭ ተናጋሪዎች ያልተጨነቁ ሳይመስሉ ዘና ያለ እና የተረጋጋ ድምፅ ያሰማሉ። የሚጮኹ ያህል ሳይሰሙ ድምጻቸውን ከፍ አድርገው ሊሰሙ ይገባል። ከተግባር የሚጠቅም አስቸጋሪ ሚዛን ነው እና እርስዎ ከሚሰጧቸው ሰዎች ግብረ መልስ። እንዴት እንደሚሰሙ ለመስማት እና እንደ "ኡም" ያሉ ብዙ የመሙያ ቃላትን ለማዳመጥ እራስዎን መቅዳት ጠቃሚ ነው። በጣም በፍጥነት ማውራትም ችግር ሊሆን ይችላል እና እርስዎ በሚሰማዎት የመረበሽ ስሜት ምክንያት ሰዎች እንዲሰናበቱ ወይም እንዲረበሹ ሊያደርግ ይችላል።
4. ሙያተኛ ይመስሉ፡- የሚንመስልበት ያለን ስሜታችንን እና ሌሎች ስለእኛ ያላቸውን ግንዛቤ ላይ ተፅዕኖ ሊያሳድር ይችላል። ብዙ አከባቢዎች ወደ ተራ አለባበስ ስለሚሄዱ ይህ በጣም አስቸጋሪ ሊሆን ይችላል። ተቀባይነት ያለው እና ተገቢ የሆኑት ድንበሮች የበለጠ ይደበዝዛሉ። በምትለብሰው ልብስ ላይ የምትወስነው ውሳኔ ለምትገኝበት አካባቢ እና ለምትግባባቸው ሰዎች ያለህን አክብሮት ማሳየት አለበት። ስለ መልክዎ ጊዜ እና እንክብካቤ ማድረግ መልእክቱን ያጠናክራል እናም ሰዎች የምትናገረውን በቁም ነገር እንዲመለከቱት ያበረታታል።

በሚከተሉት ሐሳቦች መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው

ግድየለሽነት/ያለመሳተፍ	እርግጠኝነት	ጠበኛነት
■ በሌሎች ፍላጎት መመስረት ■ ሳይናገሩት የማትፈልጉትን ለማግኘት ተስፋ ማድረግ ■ ለእርስዎ እንዲወስኑ ለሌሎች መተው ■ ተገዢ መሆን ■ አለመግባባትን መሸሽ	■ የፈለጋችሁትን በትክክል ለሆነ ሰው መንገር ባለጌ ወይም አስጊ በማይመስል መንገድ መንገር። ■ የሌሎችን መብት አደጋ ላይ ሳታደርጉ ለመብታችሁ መቆም ■ የምትፈልገውን እና የምትፈልገውን ማወቅ	■ ስሜትህን ወይም ፍላጎትህን በዛቻና እርምጃ መንገድ መግለጽ ■ ሌሎችን በሚያስፈራራ ወይም በሚቀጣ መልኩ ■ መብቶቻቸውን እየነፈጉ በመብትዎ ላይ አጥብቀው ይጠይቁ። መግዛት፣መጮህ፣መጠየቅ ■ ሌሎችን ስሕተት ነው ብሎ መናገር ■ ከሌሎች ጋር መወንጀል፣ ማስፈራራት ወይም መዋጋት

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ/የመወያያ ነጥብ፡-

- ልባምነት/ግልጸኝነት እና በቁጣ መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው?
- በእርግጠኛነት እና አፋራም/አይን አፋር መካከል ያለው ልዩነት ምንድን ነው? (ሚና ጨዋታ)

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት

- በድፍረት እና ቁጡ/ተቆጪ መካከል ያለውን ልዩነት መለየት እና
- ውጤታማ ልባምነት/ግልጠኝነት ችሎታዎችን ማሳየት።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

- ልባምነት/ግልፀኝነት ከሌሎች ጋር ለመግባባት ጠቃሚ ችሎታ ነው።
- ልባም/ግልጽ መሆን፡- ለራስህ መቆም ማለት ነው።
- ስለምትፈልጉት እና ስለምትፈልጉት ነገር ከራስ እና ከሌሎች ጋር ቀጥተኛ እና ሐቀኛ መሆን።

- እራስዎን ከአደገኛ ሁኔታዎች ለመጠበቅ እና ለመሥራት የማይመችዎት መሆኑን ሊረዳዎት ይችላል።

ጊዜ ርዝማኔ: 45 ደቂቃዎች

ክፍል 4 ውሳኔ መስጠት

የይዘቱ ዓላማ

- የውሳኔ አሰጣጥ የውሳኔ አሰጣጥ ክሂሎት ይዘቶች መዘርዘር፣
- የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶችን በመዘርዘር ይግለጹ፣

ዝግጅት እና ቁሳቁስ፡- ዝርግ ወረቀት ይግለጡ፣ ተለጣፊ ማስታወሻ፣ ወረቀት፣ እስክሪብቶ፣ እርሳሶች.....

አቀራረብ ፡- አሳታፊ ውይይት፣ የልምድ ልውውጥ፤መልመጃ

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ/ የውይይት ነጥቦች:-

- ውሳኔ ማለት ምን ማለት ነው?
- አንዱ "ቆራጥ" ሌላው "የሚያመነታ ነው" ማለት ምን ማለት ነው?
- ውሳኔዎችን ሰጥተህ ታውቃለህ? በምን ጉዳይ ላይ? ውጤቱስ ምን ነበር?
- የተሳካ ውሳኔ አሰጣጥ ከሌላው ዘዴ እንዴት ይለያያል?

የሥልጠና ይዘት

"የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ከሁሉም አሻሚዎች ውስጥ ምርጡን ምርጫ መምረጥ ነው" (ብሮክማን፣ 2016)

ለሚያሻሙ አማራጮች በማንያውም አጋጣሚ ውሳኔ ፣መስጠት ግዴታ ይሆናል ። በእውነቱ፣ እርስዎ አስቀድመው ውሳኔዎችን በየቀኑ ያደርጋሉ፣ ለምሳሌ፡-

- ሥራ ላይ በሰዓቱ ለመሆን ከቤት መውጣት ያለብዎት በስንት ሰአት ነው?
- ለአንድ ደንበኛ ወይም የሥራ ባልደረባዎ ጥያቄ እንዴት ምላሽ መስጠት አለብዎት?
- የትኛውን የትምህርት እንቅስቃሴ መምረጥ አለብዎት?

ሰማያዊ ኮፍያ - ሰማያዊው ኮፍያ በዘይቤ የሚለብሰው ስብሰባን በሚመራው ግለሰብ፣ ቡድንን በመቆጣጠር ወይም ሁኔታን በማስተዳደር ነው። እነሱ ብዙውን ጊዜ መሰረታዊ ህጎችን በአጀንዳ ፣ በግብ እና በወሰን መልክ ይሰጣሉ ።

ለምሳሌ ፡ - አንድን ፕሮጀክት ለማጠናቀቅ ብዙ አካላትን የማሰባሰብ ሓላፊነት ያለባቸው የፕሮጀክት አስተዳዳሪዎች ሰማያዊ ኮፍያ ለብሰዋል ሊባል ይችላል! አንድን ፕሮጀክት ሲያስተዳድሩ፣ እሱ ወይም እሷ እራሳቸውን እንደሚከተሉት ባሉ ብዙ ጉዳዮች ያሳስባሉ።

- እያጋጠመን ያለው ችግር ምንድን ነው?
- ችግሩን ለመቋቋም ምን ለማሳካት እየሞከርን ነው?
- ይህንን ችግር የመፍታት ጥቅሙ ምን ይሆን?
- ችግሩን ለመቅረፍ ምርጡ እና ውጤታማው መንገድ ምንድነው?

ነጭ ኮፍያ - ነጭ ኮፍያ በአንድ ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ እና መጨረሻ ላይ ጥቅም ላይ ይውላል። በሚገኙ እውነታዎች ወይም መረጃዎች ላይ ለማተኮር መጀመሪያ ላይ ጥቅም ላይ ይውላል። ሌሎች ባርኔጣዎችን ከመጠቀም የተገኙ ሐሳቦችን ለመጠየቅ በክፍለ-ጊዜው መጨረሻ ላይ ጥቅም ላይ ይውላል።

አረንጓዴ ኮፍያ - አረንጓዴው ኮፍያ አዳዲስ እና አዳዲስ ሐሳቦችን ለማበረታታት ይጠቅማል። ማንኛውም ነገር ግምት ውስጥ መግባት ያለበት ከሳጥኑ ውጭ ማሰብ ያስፈልጋል። በዚህ ሂደት ውስጥ ምንም አሉታዊ አስተሳሰብ ወይም አስተያየት አይፈቀድም።

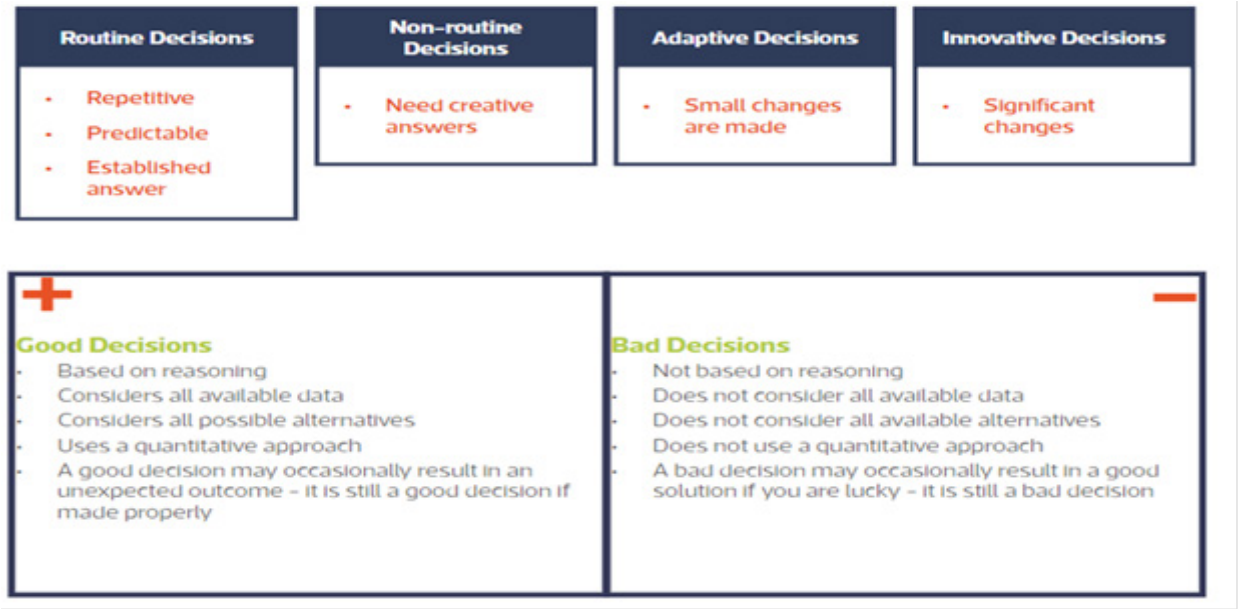
ቢጫ ኮፍያ - ቢጫ ኮፍያ ብሩህ አመለካከት ያለው ኮፍያ ነው፣ በአረንጓዴው ኮፍያ ሂደት ሊፈጠሩ የሚችሉትን ሐሳቦችን ጠቀሜታዎች ግምት ውስጥ ለማስገባት የሚውል ነው።

ቀይ ኮፍያ - ይህ እንደ ፍራቻ እና አለመውደድ ያሉ ስሜቶች እና ስሜቶች የሚገለጹበት የሚታወቅ ኮፍያ ነው። እነዚህ ስሜቶች አስረጅነት አያስፈልጋቸውም፤ እነሱ የውስጥ ስሜቶችን የሚለዩ ናቸው።

ጥቁር ኮፍያ - ጥቁሩ ኮፍያ አሉታዊ ነገር ግን ሎጂካዊ ባርኔጣ ሲሆን ይህም ሊሠሩ ወይም ላይሠሩ የሚችሉ መፍትሄዎችን ወይም ሐሳቦችን ሲመለከት ነው። ይህ የቀይ ኮፍያ ተግባር ስለሆነ ያለምክንያት አሉታዊነት መወገድ አለበት።

የተለያዩ የውሳኔ ዓይነቶች ምንድናቸው?

ውሳኔዎች በተለያዩ ምድቦች ሊከፈሉ ይችላሉ።



ምስል 9: ጥሩና መጥፎ ውሳኔ

በጥሩ ውሳኔ አሰጣጥ ውስጥ ቁልፍ እርምጃዎች

1. ችግሩን፣ ሁኔታውን ወይም ጉዳዩን ይዘርዝሩ፣
2. ለማንኛውም ሊሆኑ የሚችሉ አማራጮችን ወይም የድርጊት ሂደቶችን ይለዩ፣
3. ሁሉንም ሊሆኑ የሚችሉ ውጤቶችን ወይም ውጤቶችን ግምት ውስጥ ያስገቡ፣
4. የራስዎን እሴቶች ግምት ውስጥ ያስገቡ ፤ ስለ ትክክል እና ስሕተት እምነት ይያዙ፤
5. ውሳኔዎችዎ ሌሎች ሰዎችን እንዴት እንደሚነኩ ያስቡበት ፣
6. በእርስዎ ላይ በመመስረት የተሻለ የሚመስለውን የእርምጃ አካሄድ ይምረጡ፡- ዕውቀት፣ እሴቶች፣ ሥነ ምግባር እና ሃይማኖታዊ አስተዳደግ፣

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት; -

- ወጣቶችን በውሳኔ አሰጣጥ ላይ ማሳተፍ ውሳኔውን በጣም ንቁ ያደርገዋል እና ውሳኔውን የበለጠ ያሳተፈ እና ለሴት አደረጃጀት አስተዋፅዖ ያደርጋል።

የአመቻቾች ማስታወሻ:-

- ጥልቅ አስተሳሰብን እና ችግር መፍታትን ሂደትን ያጣመረ ነው?
- አንድ ሰው የመምረጥ ችሎታን እና በዚህ ምርጫ ላይ መቆምን ያመለክታል.
- የሕይወት ክሂሎትን ማዳበር መቻል ትክክለኛ ውሳኔ ላይ ለመድረስ እና በዚህም የተሻለ እና ውጤታማ ሕይወት ለመኖር ወሳኝ እርምጃ ነው።

ጊዜ ርዝማኔ ፡ 0:45 ደቂቃ

ክፍል 5 ችግር ፈቺነት

የይዘቱ ዓላማ ፡-

በዚህ ክፍለ ጊዜ መጨረሻ ላይ ሰልጣኞች የሚከተሉትን ማድረግ ይችላሉ:-

- የችግርን ፍቺ ዕውቀት ማዳበር፣በተለይ የሴድ ችግሮች እና የፈጠራ ችግር፣
- ለሚገጥናቸው ችግር መፍትሄ ስለመፈለግ
- የችግር አፈታት ስልቶችን መንደፍ፣
- ችግርን እና ምንጮቹን ይግለጹ፣
- ችግርን በመለየት እንዴት እንደሚፈታ

የሚፈለግ ቁሳቁስ ፡-መጻፊያዎች፣ ዝርግ ወረቀቶች፣ እስክሪብቶች እና ወረቀት

የሥልጠና ይዘት፡-

ችግር በየትኛውም ቡድን ወይም ተቋም ውስጥ ችግር ሊፈጠር ይችላል። ጥያቄው መሪው በእነዚያ ችግሮች ምን ያደርጋል? አንድ መሪ ለችግሮች እና ለተፈጠረው ለውጥ ምላሽ መስጠት ወይም ወደ ፊት መመልከት እና በፈጠራ ችግር ፈቺ የወደፊቱን መገመት ይችላል። ውጤታማ መሪዎች ለውጥን አስቀድመው ይጠብቃሉ እና እንዴት ማመቻቸት እና ማስተዳደር እንደሚችሉ ይማራሉ።

ችግር የምንለው እኛ እንዲሆን የምንፈልገውና ፤ወይም አንድ ነገር ከተለመደው የተለየ ወይም የሆነ ስሕተት ሲፈጠር ። በሥራ ላይ ያሉ ችግሮች በመጠን፣ ውስብስብነት እና ክብደት ይለያያሉ። ችግሩን በትክክል መግለጽ በጣም አስፈላጊ ወደ መፍትሄ የመጀመሪያ እርምጃ ነው።" (ኬፕነር እና ትሬጎ፣ 2013)

ችግሩን መግለጽ

- ችግር ሰዎች የሚያስፈልጋቸውን ወይም የሚመኙትን ነገር ለማሳጃት በሚያደርጉትን ሂደት እሚያደናቅፍ/መሰናክል ሆኖ የሚከሰት ነው።
- ችግሮች ሁል ጊዜም አሉ እና ሁሉም በእድሜ፣ በጾታ፣ በዘር እና በትምህርት ደረጃ ልዩነት ሳይኖራቸው ችግር ያጋጥሟቸዋል።
- ነገር ግን የችግሮቹ ዓይነት እና አሳሳቢነት እንዲሁም የመፍታት ስልታቸው ይለያያል።

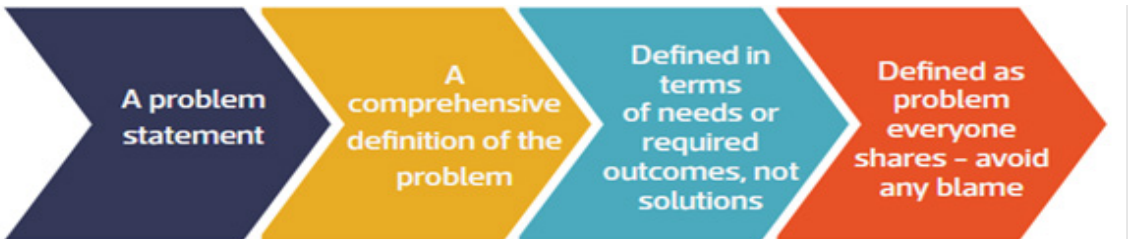
በሥራ ላይ የችግሮች መንስኤ እና ትክክለኛ ተፈጥሮን ችላ ማለት ወይም አለመረዳት ቀላል ነው። ነገር ግን ይህ ብዙውን ጊዜ ወደሚከተሉት ሊመራ ይችላል፡-

- ግራ መጋባት
- እየተስተናገደ ያለው የተሳሳተ ችግር
- ምልክቱ ተወግዷል ነገር ግን የችግሩ መንስኤ አይደለም።
- ያመለጡ የትምህርት እድሎች

መተንተን ዋናው የችግር መፍቻ የመጀመሪያው ደረጃ ነው። ይህንን ለማድረግ ሁኔታውን በትክክል መመርመር ያስፈልግዎታል፡ ፡ ስለዚህ ከችግሮቹ ምልክቶች ይልቅ እውነተኛው ችግር በትክክል ተለይቷል። ችግሮቻችሁን በደንብ ለይታችሁ ከገለጻችሁ ለመፍታት ቀላል እና በትንሽ ወጪ ታደርጋላችሁ። ችግርዎ የሚገለጽበት እና የሚረዳበት መንገድ በታቀዱት ቁጥር፣ ጥራት፣ ፈጠራ እና የመፍትሄ ዓይነት ላይ ትልቅ ተፅዕኖ አለው።

የሚከተሉትን መግለፅ ያስፈልግዎታል።

የችግር መግለጫ/ የችግር አጠቃላይ ትርጓሜ/



ምስል 3፡ የችግር ፍቺ

ገላጭ ጥያቄዎችን በመጠየቅ ቡድንዎን ይህን እንዲያደርጉ ማሳተፍ ስለ ጉዳዩ እና ስለሚፈጥረው ተጽእኖ ጠለቅ ያለ ግንዛቤ ለማግኘት ይረዳዎታል፡-

- ችግሩ ምንድን ነው?
- በ'ምንድነው' እና 'ምን መሆን ያለበት?' መካከል ያለው ክፍተት ምንድን ነው?
- ችግር እንዳለ የሚነግርዎ ምን ማየት፣ መስማት፣ ስሜት ወይም ጣዕም ሊሰማዎት ይችላል?
- ይህ ለመጀመሪያ ጊዜ የታየው መቼ ነው? መቼ ነው የማይታየው? መቼ ሊሆን ይችላል ግን አልሆነም?
- ምን ያህል ትልቅ ነው? ስንት ናቸው? ምን ያህል ሊኖሩ ይችላሉ ግን አይደሉም? ማንን ይነካዋል? ማንን አይነካውም? ስንት ሊኖረው ይችላል ግን የላቸውም?

ችግሮች እንዴት መፈታት አለባቸው?

በችግር አፈታት ሂደት ውስጥ ስምንት ደረጃዎች አሉ-

1. ለችግሩ ችግሩን መለየት/ለይቶ ማስቀመጥ/መዘርዘር፡- ምን እንደተፈጠረ በትክክል ይመርምሩ፤ ሰዎች ችግራቸውን በፈቱበት መንገድ/አካሄድ ላይ አለመመስረት/አለመንጠላጠል ላልተጠየቁ ጥያቄዎች ሊሆኑ የሚችሉ መልሶችን እየሰበሰቡ የተሳሳተ ችግር እየፈቱ እንዳይገኙ ትርጉሙን በትክክል ማግኘት ወሳኝ ነው። ጥሩ 'የችግር መግለጫ' እየተፈታ ያለው ችግር ግልጽ እና ትክክለኛ መግለጫ ሲሰጥ ነው። በአንድ ችግር ላይ ብቻ ያተኮረ እንጂ የመፍትሄ ሌላ ሐሳብ መቅረብ የለበትም።
2. አስፈላጊውን መረጃዎችን መሰብሰብ፡- ችግሮቹ በተከሰቱባቸው ሰዎች፣ እንቅስቃሴዎች፣ ሂደቶች፣ መሣሪያዎች፣ ስርዓቶች፣ የጊዜ መጠኖች እና ሁኔታዎች ላይ ዝርዝር መረጃ ይሰብስቡ።
3. የይሆናል የመንስኤ ትንተና፡- ችግሮች መፈጠር መንስኤዎችን ከሰዎች፣ ከስራዎች፣ በሂደቶች፣ ከቁሳቁሶች፣አሰራሮች፣ የጊዜ ሂደት እና ከሁነቶች አገናዝቦ መረጃ መሰብሰብ። ኦፕሬተሩ ያልሰለጠነ ሊሆን በሚችልበት ጊዜ ከምርጭውተሩን ላለመውቀስ ይጠንቀቁ። 'ከተለመደው ምን ተለወጠ?' ብሎ መጠየቅ ምክንያቱን ለማወቅ ይረዳል።
4. የተሸለ መፍትሄ መፈለግ፡- በትክክል ምን እየፈለጉ እንደሆነ እና ትክክል መሆንዎን እንዴት ማወቅ እንደሚችሉ የሚፈትሹበትን መንገድ ያውጡ።
5. የተሸለ መንስኤ መሞከር፡- በደረጃ 1-4 ያሰባሰቡትን መረጃ ለመፈተሽ በወረቀት ላይ ይመለሱ። ችግሩ እንዴት፣ የትና መቼ እንደተፈጠረ፣ ምን ያህል እንደሚከሰት እና ምን ያህል እንደተከሰተ እና መንስኤው ጋር ጥሩ ተዛማጅነት ካገኘ በእሱ የተጎዳው ማን ነው
6. መፍትሄውን መለየት፡- በርካታ መፍትሄዎች ሊኖሩ ይችላሉ (እነዚህም እርስ በርስ የማይነጣጠሉ ሊሆኑ ይችላሉ) ከሌሎች ይበልጥ ተገቢ የሆኑ
7. ውሳኔ መስጠት ፡- ሁሉንም አማራጭ መፍትሄዎች ለዩና እና ገምግሙ። ለበለጠ መረጃ 'የመሪነት አስፈላጊ ነገሮች ቁጥር 33 ውሳኔ አሰጣጥ' የሚለውን ይመልከቱ።
8. ውጤቶቹን ማጤን፡- የእርስዎ መፍትሄ ምን ያህል ጥሩ ሰርቷል? ምን ተማራችሁ?

ክፍተት ትንተና ፡-

ክፍተት ትንተና ከድርጊት እቅድ በፊት ፍላጎቶችን ለመወሰን እና ችግሮችን ለመለየት የተለመደ አሠራር ነው። አሁን ካለህበት ሁኔታ ወደ ፊት ወደ ተፈለገው ሁኔታ ለመሸጋገር ምን ዓይነት እርምጃዎችን መውሰድ እንዳለብህ ለመወሰን ያግዝሃል።

ቡድንዎን የሚከተሉትን ለማድረግ ሊረዳ ይችላል፡-

- የተለዩ/የተወሰነ ችግሮችን
- የችግሩ መንስኤ የሆነውን ሁኔታ በደንብ መረዳት
- እየተፈታ ያለው ችግር ትክክለኛ መሆኑን ማረጋገጥ
- የወደፊት የሚረዱ አቅጣጫ መለየት
- ወሳኝ የሆነ እርምጃ ይውሰዱ

ክፍተቱን ለመዝጋት ይረዳሉ ብለው የሚያስቧቸውን ድርጊቶች መወሰን

በክፍተት ትንተና ውስጥ ሦስት ደረጃዎች አሉ-

1. አሁን ያሉበትን ሁኔታ ይገምግሙ - በተጨባጭ፤በተወሰኑ ቃላት.
2. የሚፈልጉትን የወደፊት ሁኔታ ይለዩ - ለማሳካት የሚፈልጓቸውን ግቦች እና የጊዜ ገደብ ጨምሮ; የምትፈልገውን የወደፊት ሁኔታ በግልጽ በገለጽክ ቁጥር የመጨረሻ ውጤቱ የተሻለ ይሆናል።
3. ክፍተቱን መለየት እና መግለጽ - ለእሱ አስተዋጽኦ የሚያደርጉትን ነገሮች መገምገም፤መሸፈን ያለበት ርቀት፣ ግብዎን ለማሳካት ምን ያህል ርቀት እና ምን ያህል በፍጥነት መሄድ ያስፈልግዎታል (ክፍተቱን ያስወግዱ) ።

ችግርን በመፍታት ውስጥ ያለው ግንዛቤ፡-

ስሜት ማለት አንድን ነገር በስሜቶችዎ ላይ በመመስረት ወዲያውኑ የመረዳት ወይም የማወቅ ችሎታ ነው እንጂ እንደ እውነታዎች እና መረጃዎች ባሉ ምክንያታዊ ሂደቶች አይደለም።

ሁለት ዋና የችግር አፈታት ዘይቤዎች አሉ፡- ትንታኔ/ምክንያታዊ ችግር አፈታት እና ሊታወቅ በሚችል መንገድ ችግር መፍታት።

በትንታኔ/ምክንያታዊ ችግር አፈታት፤ ስለችግሩ ያስባሉ፣ ብዙ አማራጭ የድርጊት ኮርሶችን ያስቡ እና ከዓላማዎ ጋር የሚስማማውን ይምረጡ። (ኬፕነር እና ትሬጎ፣ 2013)

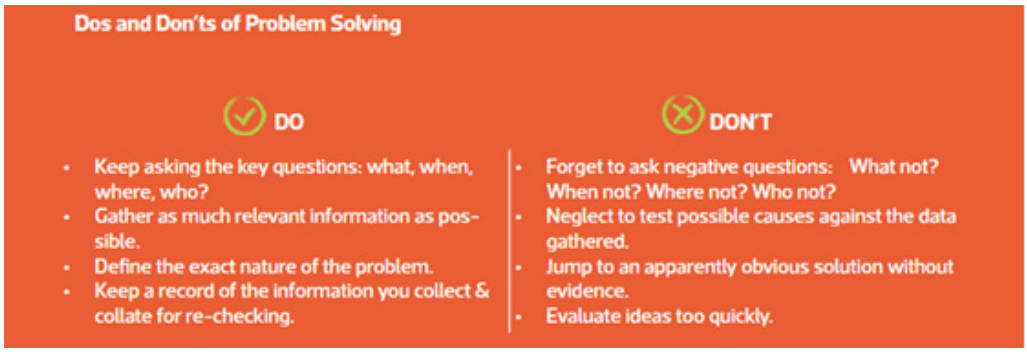
ሊታወቅ በሚችል ችግር መፍታት ላይ፡- አንድን ሁኔታ በፍጥነት ለመገምገም እና እርምጃ ለመውሰድ በእርስዎ ልምድ፣ ፍርድ እና በደመ ነፍስ ላይ ይተማመናሉ (ቾሌ ፣ 2011) ።

ሊታወቅ የሚችል ችግር ፈቺዎች በተለምዶ እንደ፡-

- የችግሮች ወይም እድሎች የመጀመሪያ ምልክቶችን ማወቅ
- ሁኔታዎችን በፍጥነት መጨመር እና ትልቁን ገጽታ ማየት
- የእያንዳንዱን ዕድል ውጤት በፍጥነት መገምገም
- ሆን ተብሎ ሳይተነተን ይወስኑ እና እርምጃ ይውሰዱ ግንዛቤ በተለይ ለችግሩ አማራጭ መፍትሄዎችን ሁሉ ለማመንጨት እና ለማገናዘብ ጠቃሚ ነው።

የጥራት ክበቦች

'ጥራት ያለው ክበብ' ችግር መፍታት ላይ ትኩረት ለማድረግ እና በአካባቢያቸው ያለውን ጥራት ለማሻሻል የእርምት እርምጃ ለመውሰድ በየጊዜው የሚሰበሰቡ አነስተኛ የሰራሠራተኞች ቡድን ነው። የጥራት ክበብ አባልነት በጎ ፈቃደኝነት እና የጥራት ክበብ 'መሪ' በአባላቱ እራሳቸው እንዲመረጡ እንደ ምርጥ ተሞክሮ ይቆጠራል።



ምስል 4፡- የችግር ድርጊቶች እና የማይደረጉ

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ/ የውይይት ነጥብ፡-

- ችግር ማለት ምን ማለት ነው ችግሮቹስ ምንድናቸው?በራሳቸው በሴድ?
- የችግር ምንጮች ምንድናቸው?
- ችግርን እንዴት መፍታት እንችላለን? (ሚና ጨዋታ)

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት

- በእንቅስቃሴው ወቅት ምን ተሰማዎት? ለምን?
- በእንቅስቃሴው ወቅት ምን ተማራችሁ?
- የተለያዩ አመለካከቶች አሉ?

የአመቻቾች ማስታወሻ

- ችግር የሰው ልጅ ፍላጎቶቹን እና/ወይም ምኞቱ/ፍላጎቱንን እንዳያሳካ የሚያግድ ነገር ነው።
- ችግሮች ሁል ጊዜም አሉ እና ሁሉም በእድሜ፣ በጾታ፣ በዘር እና በትምህርት ደረጃ ልዩነት ሳይኖራቸው ሁሉም ያጋጥሟቸዋል።
- ነገር ግን የችግሮቹ ዓይነት እና አሳሳቢነት እንዲሁም የመፍታት ስልታቸው ይለያያል።

ሰዓት፡ 0፡45 ደቂቃ

ክፍል 6 የግጭት አፈታት

የይዘቱ ዓላማ ፡-

- የተለያዩ የግጭት አፈታት መንገዶችን መለየት እና
- ውጤታማ የግጭት አፈታት ዘዴዎችን ማሳየት።

አቀራረብ

ሁሉን አሳታፊ

ዝግጅት እና ቁሳቁሶች ፡-

ተለጣፊ ማስታወሻዎች፣ እስክሪብቶች፣ መጻፊያዎች፣ ዝርግ ወረቀት፣ ወረቀት...

ማልመጃ / የውይይት ነጥብ ፡-

- ግጭት ምንድን ነው?
- ምን ያህል ጊዜ ግጭት ያጋጥሙዎታል? / የሚና ጨዋታ

የሥልጠና ይዘት

ግጭትን መግለጽ

- ግጭት የተለመደ፣ እና ጤናማ ነው። የግንኙነቶች ግጭቶች የማይቀር ስለሆኑ፣ እነሱን ጤናማ በሆነ መንገድ መቋቋምን መማር ወሳኝ ነው።
- በአግባቡ ካልተያዘ ግጭት ግንኙነቱን ሊጎዳ ይችላል። ነገር ግን በአክብሮት እና በአዎንታዊ መንገድ ሲያዙ

የእድገት እድልን ይሰጣል። በመጨረሻም የሁለት ሰዎች ግንኙነትን ያጠናክራል።

• የግንኙነቶች ግጭቶች የማይቀር ስለሆኑ፣

ጤናማ በሆነ መንገድ ማስተናገድ መማር ወሳኝ ነው።

• በአግባቡ ካልተያዘ ግጭት ግንኙነቱን ሊጎዳ ይችላል።

ነገር ግን በጥንቃቄ እና በአዎንታዊ መልኩ ከተያዘ ለእድገት መንገድ ይሆናል እንዲሁም በዋነኝነት በሁለት አካላትን ግንኙነት ሊያጠናክር ይችላል።

ግጭት የሚለውን ቃል ከአሉታዊ ነገር ጋር እናገናኘዋለን። አመፅ፣ጥፋት፣የማይታረቁ ልዩነቶች፣ ግጭት አጥፊ ሊሆን ይችላል ፡ ፡ ይህም ሰዎች እርስ በርሳቸው አሉታዊ ስሜት እንዲያዳብሩ ይመራል. እንዲሁም ልዩነቶችን ያጠናክራል፣ እና ቡድኖችን ወደ አንድም/ወይም አቋም እንዲቀይሩ ያደርጋል። ይሁን እንጂ ግጭት ገንቢ፣ ግልፅ ማድረግ፣ ስሜትን ለመግለጽ፣ ውጥረትን ለማስወገድ በተለይም የጋራ መግባባትን አንዲጨምር እድል የሚፈጥር ሲሆን አንዲሁም የአንድነት መንገድ የሚፈጥር ነው ። ግጭት ፍሬያማና አስፈላጊ ጤናማ የሆነ በሰዎች መካከል ያለግንኙነትን ፣ፈጠራ የታከለበት ችግር አፈታት እና የቡድን ስመተትን መፍጠር አቅም አለው።

ግጭት ከሰዎች ፍላጎቶች እና መሻት ይነሳል።ብዙውን ጊዜ የማይጣጣሙ እና ስለዚህ ግጭት ውስጥ ሊሆኑ ይችላሉ።ከፍላጎቶች ጋር በቅርበት የሚዛመዱ የሰዎች እሴቶች፣ ህይወታቸውን የሚመሩበት እና ከሌሎች ጋር በማኅበራዊ ግንኙነት የሚገናኙባቸው መመሪያዎች ናቸው። ፍላጎቶች እና እሴቶች ሁልጊዜ የማይታዩ እና የሚገለጹ አይደሉም። ሰዎች በባህሪያቸው፣ በመልክ እና በሚግባቡበት መንገድ ብቻ ሊታዩ የሚችሉ አንዳንድ ቦታዎችን በመውሰድ ይገናኛሉ። ነገር ግን፣ በገጽታ ስር፣ በጣም ብዙ ተደብቀው የሚቀሩ አሉ። በተለይም በግጭት ሁኔታ ውስጥ ሰዎች መከላከል ስለሚቻልባቸው ቦታቸውን አጥብቀው ይይዛሉ። ፍላጎቶች (በተለይ ስሜታዊ ወይም ግላዊ) የድክመት ምልክት ሊመስሉ ይችላሉ፣ ወይም እነሱን መደበቅ የበለጠ ስልታዊ ሊሆን ይችላል። ሰዎች አቋማቸውን በማጠናከር ላይ ሲያተኩሩ ፍላጎቶቻቸው ይበልጥ እየተደበቀቁ ሲሄዱ በፍላጎታቸው ላይ ግልጽ ትኩረት ላይኖራቸው ይችላል።

ችግሩ አቋሞች ሁል ጊዜም የተነጣጠረ የራሱ ተቃራኒ አለው ለሁሉም አቋም ተቃራኑ አለው

የግጭት አፈታት

ብዙ ሰዎች ግጭትን እና አስጨናቂ ሁኔታዎችን ማስወገድ ይፈልጋሉ - ይህ የሰው ተፈጥሮ ነው ። ሆኖም የግጭት አፈታት እና አስቸጋሪ አለመግባባት ሁኔታዎችን ማስወገድ ብዙውን ጊዜ የብስጭት ስሜትን፣ የጥፋተኝነት ስሜትን፣ በራስ መበሳጨትን፣ ቁጣን፣ በራስ መተማመንን መቀነስ፣ ተጨማሪ ጭንቀት እና ጭንቀት እና ወደፊት ትልቅ ግጭት ሊያስከትል ይችላል።

ብዙውን ጊዜ ግጭትን ቶሎ መቋቋም ቀላል ነው፤ ምክንያቱም አቋሞች በጣም ሥር የሰደዱ አይደሉም ። እናም አሉታዊ ስሜቶች በጣም ጽንፈኛ አይደሉም። ግጭትን በመጀመሪያዎቹ ደረጃዎች ለመፍታት በጣም ጥሩው መንገድ በተሳታፊዎች መካከል የሚደረግ ድርድር ነው።

ግጭትን የመፍታት ስልቶች

ፉክክር፡- ውድድሩ የሚንቀሳቀሰው እንደ ዜሮ ድምር ጨዋታ ሲሆን አንዱ ወገን የሚያሸንፍበት ሌላኛው የሚሸነፍበት ነው። ከፍተኛ እርግጠኞች በዚህ ስልት እያንዳንዱ ወገን ለሌላኛው ወገን ሳይጨነቅ ወይም ሳይጨነቅ ክርክሩን ለማሸነፍ እና ለራሳቸው ስትራቴጂ ወደ ውድድር ይመለሳሉ። በዚህ ስልት እያንዳንዱ ወገን ለሌላኛው ወገን ሳይጨነቅ ወይም ሳይጨነቅ ክርክሩን ለማሸነፍ እና ለራሳቸው እያንዳንዱ ወገን ለሌላኛው ወገን

የተሻለውን መፍትሄ ለማግኘት በጉጉት እየሞከሩ ነው።

ማስተናገድ፡ ማስተናገድ ስትራቴጂው የማሸነፍ/የመሸነፍ ሁኔታ ነው፣ነገር ግን የመወዳደር ተቃራኒ ነው። ለተቃዋሚው ወገን የሚፈልገውን መስጠትን ይጠይቃል። በምንስማማበት ጊዜ፣ የበለጠ ለሌሎች እንጨነቃለን፣ ከዚያም ለራሳችን ፍላጎት እንገደዳለን። ሰላማችንን ለማስጠበቅ ስንፈልግ ወይም ጉዳዩን እንደቀላል ስንገነዘብ መጠለያው ብዙ ጊዜ ይከሰታል። ይህ አካሄድ ውጤታማ የሚሆነው ሌላኛው አካል ኤክስፐርት ሲሆን ወይም የተሻለ መፍትሄ ሲኖረው ነው። መጠለያን እንደ ዋና የግጭት አስተዳደር ስትራቴጂ የሚጠቀሙ ሰዎች ግን ፍላጎታቸው እንዳልተሟላላቸው ስለሚሰማቸው እና አቋማቸው ስላልተሰማ ቂም ይከታተላሉ እና ያዳብራሉ።

ማስወገድ፡ የማስቀረት ስልቱ ግጭትን ላልተወሰነ ጊዜ ለማስወገድ ይፈልጋል። ግጭቱን በማዘግየት ወይም በቸልታ በመመልከት አስወግዱ ችግሩ እራሱን ያለምንም ግጭት እንደሚፈታ ተስፋ ያደርጋል። እዚህ እኛ የሌላኛው አካል ግባቸው ላይ እንዲደርስ እየረዳን አይደለም፣ እናም እኛ የራሳችንን ጥረት እያደረግን አይደለም። ይህ የሚሠራው ጉዳዩ ቀላል ከሆነ ወይም የማሸነፍ ዕድል በማይኖርበት ጊዜ ነው። ጉዳዩ በጣም ውድ በሚሆንበት ጊዜ ውጤታማ ሊሆን ይችላል. እንዲሁም ከባቢ አየር በስሜታዊነት በሚሞላበት ጊዜ በጣም ውጤታማ ነው, እና የተወሰነ ቦታ መፍጠር ያስፈልግዎታል. አንዳንድ ጊዜ ጉዳዮች በራሳቸው ይፈታሉ፡ ፡ ነገር ግን በአጠቃላይ, እነሱን ማስወገድ ጥሩ የረጅም ጊዜ ስትራቴጂ አይደለም።

መተባበር፡- ትብብር በበርካታ ሰዎች የተቀመጡ ሐሳቦችን በማዋሃድ ይሠራል። ዓላማው ለሁሉም ሰው ተቀባይነት ያለው የፈጠራ መፍትሄ መፈለግ ነው ፣ ይህም ዓይነተኛ አሸናፊ / አሸናፊ ስትራቴጂ ነው። ትብብር ምንም እንኳን ጠቃሚ ቢሆንም ለሁሉም ግጭቶች የማይመጥን ጉልህ የሆነ የጊዜ ቁርጠኝነትን ይጠይቃል። እና አንዳንድ ጊዜ በአንዳንድ የግጭት አይነቶች ውስጥ ክላሲክ፣ ንፁህ የሆነ 'ቫኒላ' (ቅመም) ሁሉንም የሚያሸንፍ ሁኔታ በቀላሉ ሊሳካ አይችልም።

ማግባባት፡ የማስታረቅ ስትራቴጂው በተለይ በግጭቱ ውስጥ ያሉ ሁለቱም ወገኖች ተቀባይነት ያለው፣ የማይስማማ ከሆነ መፍትሄ ለማምጣት ያላቸውን አቋም እንዲተዉ ይጠይቃል። መስማማት ሁሉም ወገኖች ቢያንስ ከፍላጎታቸው በከፊል የሚሟሉበት 'ሁለተኛ ምርጥ' መፍትሄ ነው።

ስኬታማ የግጭት አፈታት በሚከተሉት ችሎታላይ ይወሰናል።

1. ውጥረትን በመግራት እንዲሁም ንቃትና መረጋጋት

- በተረጋጋ ሁኔታ የቃል እና የቃል ያልሆኑ ተግባቦቶችን በትክክል መረዳትና መተንንተን

2. ስሜትዎን እና ባህሪዎን ይቆጣጠሩ።

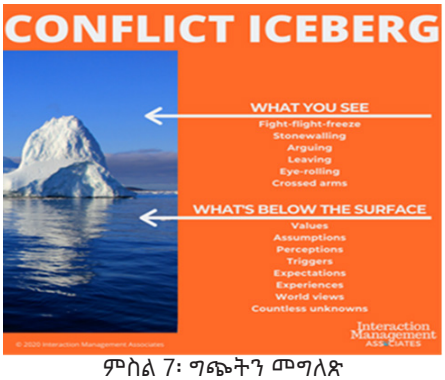
- ስሜትዎን በሚቆጣጠሩበት ጊዜ፣ ሌሎችን ሳያስፈራሩ፣ ሳያስፈሩ ወይም ሳይቀጡ ፍላጎቶችዎን ማሳወቅ ይችላሉ።

3. ለተገለጹት ስሜቶች ትኩረት ይስጡ፡-

- እንዲሁም የሌሎች የሚነገሩ ቃላት

4. ልዩነቶችን ማወቅ እና ማክበር፡-

- አክብሮት የጎደላቸው ቃላትን እና ድርጊቶችን በማስወገድ ችግሩን በፍጥነት መፍታት ይችላሉ።



ምስል 7፡ ግጭትን መግለጽ

ለግጭት ምላሽ ጤናማ እና ጤናማ ያልሆኑ መንገዶች

ጤናማ ያልሆኑ ምላሾች

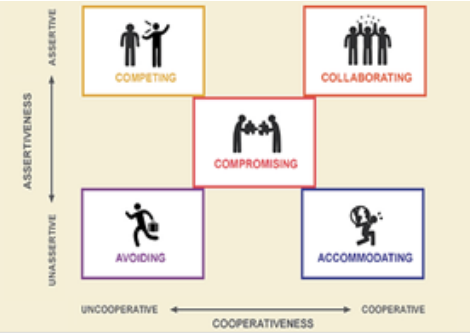
- ለሌላው ሰው ትልቅ ጠቀሜታ ያላቸውን ጉዳዮች መለየት እና ምላሽ መስጠት አለመቻል፣
- ኃይል ፣ ቁጣ፣ ጎጂ እና ቂም የተሞላ ምላሽ፣
- ፍቅርን ማቋረጥ በሌሎች ተቀባይነት ማጣትን፣ መገለልን፣ ማፈርን እና በሌሎች የመተውን ፍራት ያስከትላል፣
- የመጥፎ ውጤቶች መጠበቅ
- ግጭትን መፍራት እና ማስወገድ

ጤናማ ምላሾች ፡-

- አስፈላጊ ጉዳዮችን የማወቅ እና ምላሽ የመስጠት ችሎታ፣
- ይቅር ለማለት እና ለመርሳት ዝግጁነት፣
- ስምምነትን የመፈለግ እና ቅጣትን የማስወገድ ችሎታ፣
- የውሳኔ ሐሳብ የሁለቱንም ወገኖች ፍላጎት እና ፍላጎት መደገፍ የሚችል እምነት

ግጭቶችን ለመቆጣጠር እና ለመፍታት ምክሮች

ግጭትን መቆጣጠር እና መፍታት ስሜታዊ ብስለትን፣ ራስን መግዛትን እና መተሳሰብን ይጠይቃል። ሁኔታው ግራ የሚያጋበ፣ አድካሚ እና እንዲያውም አስፈሪ ሊሆን ይችላል። የሚከተሉትን የግጭት አፈታት መመሪያዎችን በማክበር ሂደቱ በተቻለ መጠን አዎንታዊ መሆኑን ማረጋገጥ ይችላሉ።



ምስል 7፡ ግጭትን የመፍታት ስልቶች

1. ግንኙነትን ቅድሚያ ይስጡ፣
2. አሁን ላይ ያትኩሩ፣
3. የሚያታግሉ ጉዳዮችዎን ይምረጡ፣
4. ይቅር ለማለት ፈቃደኛ ይሁን፣
5. የሆነ ነገር መቼ እንደሚለቁ ይወቁ።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ

በ ሴድ ውስጥ ያለውን ችግር እና ሌላ የሚነሱ ግጭቶችን እንዴት መፍታት እንችላለን? እና ሚና ጨዋታ

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት

- ግጭት የማይቀር ነው፤ነገር ግን ግጭቱን ከመባባሱ በፊት እንዴት ማስተዳደር እንደሚቻል

የአመቻች ማስታወሻ፡-

- ግጭት የተለመደ እና ሌላው ቀርቶ የማንኛውም ግንኙነት ጤናማ አካል ነው።
- የግንኙነት ግጭቶች የማይቀር ስለሆኑ፣ እነሱን ጤናማ በሆነ መንገድ መፍታት መማር ወሳኝ ነው።
- በአግባቡ ካልተያዘ ግጭት ግንኙነቱን ሊጎዳ ይችላል። ነገር ግን በአክብሮት እና በአዎንታዊ መንገድ ሲያዙ፤ የእድገት እድልን ይሰጣል፤ በመጨረሻም የሁለት ሰዎች ግንኙነትን ያጠናክራል።
- ለስኬታማ ግጭት አፈታት የሚያስፈልጉ ክሂሎቶችን በመማር የግል እና ሙያዊ ግንኙነቶች ጠንካራ እና እያደገ እንዲሄዱ ማድረግ ይቻላል።
- ግጭት የሚፈጠረው በልዩነት ነው።
- ሰዎች በእሴቶቻቸው፣ በተነሣሽነታቸው፣ በአመለካከታቸው፣ በሃሳቦቻቸው ወይም በፍላጎታቸው ላይ በተቃረኑ ጊዜ ይከሰታል።

ጊዜ: 50 ደቂቃዎች

ክፍል 7፡- የቡድን ሥራ እና ትብብር

የይዘቱ ዓላማ፡-

- ተሳታፊዎች የቡድን ሥራ እና የትብብር ትርጉም ላይ እንዲያስቡ ለመርዳት ፣
- በቡድን የምንሠራበትን እና የምንተባበርበትን ምክንያት ለመዳሰስ ፣
- በቡድን መተባበር እና መሥራት ከማይፈልጉ ጋር እንኳን እንዴት የቡድን ሥራን እና ትብብርን እንደምናጎለብት ግምት ውስጥ ማስገባት፣
- የቡድን ግንባታ እና ግንኙነቶችን የትብብር አስፈላጊ ነገሮች ምን እንደሆኑ ለማወቅ፣
- ስለ ግለሰባዊ ጥንካሬ እና ድክመቶች የበለጠ ግንዛቤ ስላላቸው የበለጠ በተሳካ ሁኔታ ሊሠሩ ይችላሉ፣
- እንደ ተግባቦት፣ግጭት አፈታት፣ችግር አፈታት እና ስትራተጂክ እቅድ የመሳሰሉ የግለሰቦችን ግንኙነት ችሎታቸውን እንዲያዳብሩ ይረዳቸዋል፣
- ስለ ግለሰባዊ ጥንካሬ እና ድክመቶች የበለጠ ግንዛቤ ስላላቸው የበለጠ በተሳካ ሁኔታ ሊሠሩ ይችላሉ፣

- በእውነተኛ ሕይወት ላይ የተደረጉ ጥናቶችን ለመገምገም እና ከልምዳቸው ይማራሉ።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡- ከ8 እስከ 12 እኩል መጠን ያላቸው ባለቀለም የሆኑ የጋዜጣ ስዕሎች/ምስሎች

ሂደት፡-

- ቁርጥራጮቹን በፖስታ ውስጥ አስቀምጡ፣ ለእያንዳንዱ ቡድን አንድ
- ከእያንዳንዱ ፖስታ ውስጥ ሁለት ቁርጥራጮችን ወስዳችሁ ወደ ሌሎች ፖስታዎች ጨምሩ፤እያንዳንዱ ቡድን በአብዛኛው የራሳቸው ክፍሎች እንዲኖራቸው ነገር ግን ከሌላው ሰው ፎቶ አንድ ቁራጭ እንዲኖረው አድርጉ።
- በተሳታፊዎች ቁጥር መሠረት ተሳታፊዎች በቡድን እንዲከፋፈሉ ይጠይቋቸው።
- በ 8 ደቂቃዎች ውስጥ የቡድን ሥራውን / ምስሉን ማስተካከል ማጠናቀቅ አለባቸው።

የክፍለ ጊዜ እንቅስቃሴ/ የውይይት ነጥብ

- በቡድን እንዴት ሠሩ? ሁሉም በቡድኑ ውስጥ ተሳትፈዋል?
- አስተዋፅኦ እንዳደረጉ ተሰምቷችኋል? ቡድኑን የሚመራ ሰው ነበረ?
- ለመፍትሔው ወደ ሌላ ቡድን እንዲመለከቱ ያነሳሳዎት ምንድን ነው (ወይንስ) ለመፍትሔው ሌላ ቡድን እንዳይፈልጉ ያደረግዎ ምንድን ነው?
- ግብዓቶችን ለመጋራት ለቀረበው ሐሳብ መጀመሪያ ላይ ምን ምላሽ ሰጡ?
- የተለያዩ የሚመስሉ ሐሳቦችን እንዴት አስተናገዱ? ከዚህ መልመጃ ምን ዓይነት ትምህርቶችን መውሰድ ይችላሉ?

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት፡-

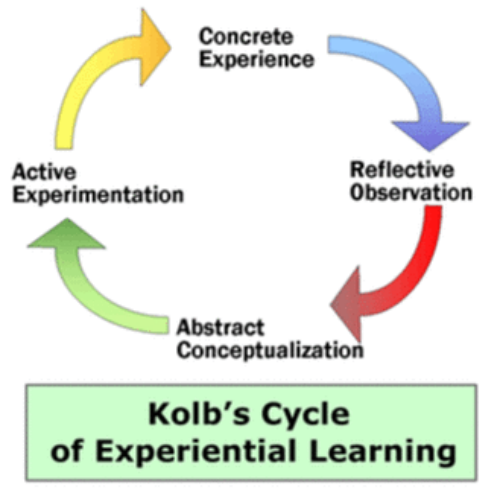
- የቡድን ሥራ እና ትብብር ትልቅ እምነት እና ጥሩ ግንኙነት ይፈልጋሉ።
- መተባበር ማለት ባልደረባዎች ነፃ ተልእኮአቸውን እና ተግባራቸውን ሲያከናውኑ ለሚሠሩት ሥራ እውቅና እና ድጋፍ እንሰጣለን ማለት ነው።
- እውነተኛ ትብብር ስለሥራችን አጠቃላይ አቅጣጫ እና ዓላማዎች የበለጠ የፊት ለፊት ውይይቶችን እና ስምምነቶችን ያካትታል።
- በቡድን ሥራ እና በትብብር፣ እያደረጉት ያለው ነገር በጣም አስፈላጊ ነው። ትልቁን ዓላማ ለማሳካት የራስዎን ስሜት ወደ ጎን ይትውታል።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡-

ሠልጣኙ የቡድን ስራሥራ እና ትብብር ማለት ምን ማለት እንደሆነ የሚያሳይ ታሪክ ይነግራል፣ የሁለቱንም ትርጉም መሠረት በማድረግ እና በታሪኮች ምሳሌዎችን እንሰጣለን።

የጊዜ ርዝማኔ ፡ 1፡45

ምዕራፍ 3 ንቁ ሙከራ/ተጨባጭ ሙከራ/የአዕምሮ አውጫጭን ምልከታ/ረቂቅ ፅንሰ-ሐሳብ



የኮልብ የሙከራ ትምህርት ዑደት

የኣዋቂዎች የመማር ልምድ ከ ሥዕለ ሞዴል ጋር

ሴቶች ተኮር ድርጅቶች በሁሉም ክፍል ጊዜያቶች ይህንን ሞዴል እንዲተግበሩ ይመከራሉ ። ይህንን ሞዴል በጋራ የመተግበሩ አስፈላጊነት የሴቶችን ኣመራር መሠረት ያድርጉ ድርጅት መሪዎች ኣመራርን ከሥርዓተ-ፆታ ጋር በማቀናጀት ለመተግበር ነዉ።

ክፍል 1 የወጣቶች አመራር እና እሴቶች ለድርጅታዊ ልማት

የይዘቱ ዓላማ፡-

- እሴቶች ሁለንተናዊ፣ ገላጭ ፣ ተዋረዳዊ ፣ ወሰን የለሽ እና ተለዋዋጭ መሆናቸውን ለተሳታፊዎች የጎላ ግንዛቤ ለመስጠት ።
- ተሳታፊዎች ግላዊ እና ድርጅታዊ እሴቶችን እንዲያውቁ ለማስቻል ሀሳባችንን፣ ቃላቶቻችንን እና ድርጊቶቻችንን ማሳውቅ ያስፈልጋል።
- እሴቶች እንድናድግ እና የምንፈልገውን የወደፊት ጊዜ ለመፍጠር እንደሚረዱን ተሳታፊዎችን ለማሳየት
- ውሳኔዎችን ለማድረግ እሴቶቻችንን የሚጠቀምበትን አጽንዖት ለመስጠት፣ ለእኛ አስፈላጊ በሆኑ ነገሮች ላይ ለማተኮር ሆን ብለን ምርጫ እናደርጋለን።

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች፡ በድርጅቶች ውስጥ በጣም ዋጋ ያላቸውን አሴቶች ለመለየት የእሴት ካርዶችን መጠቀም

ሂደት፡-

- በጣም አስፈላጊ የሆኑትን የአመራር እሴቶች ዝርዝር አዘጋጅተው ለተሳታፊዎች አስረዷቸው፣
- እነዚያን እሴቶች በትክክል የሚያውቁ ከሆነ ይጠይቋቸው፣
- ተሳታፊዎች ሁል ጊዜ የሚከበሩ፣ አንዳንዴ የሚከበሩ እና በጭራሽ የማይከበሩ ስር የተዘጋጁ እሴቶቻቸውን እንዲያሰባስቡ ይጠይቋቸው፣
- ተሳታፊዎች ሁል ጊዜ ዋጋ ከሚሰጣቸው ሦስት እሴቶችን እንዲመርጡ ይጠይቋቸው

የክፍለ ጊዜ ልምምድ/ የውይይት ነጥብ - የተግባር ልምምዱ አንዴት ነበር? ምን አስተዋሉ?

- አሁን አምስት ዋና እሴቶቻቸውን እንዲወስዱ እና ከአጋር ጋር እንዲያካፍሏቸው ጠይቋቸው

ሁኔታ፡- ጨረቃ ለሴቶች የኢኮኖሚ ማጠናከሪያ ድርጅት

ይህ ድርጅት የራሱ እሴት እና ባሕል አለው። ይህ ድርጅት 70 ሠራተኞች እና ማኅበራዊ ሠራተኞች አሉት። በሺዎች የሚቆጠሩ ሴት ተጠቃሚዎችን ያቀፈ ተቋም ነዉ። ድርጅቱ ከማኅበረሰቡ ጋር ማስተባበር፣ መተሳሰር፣ የፋይናንስ ግልፅግልጽነት እና የማኅበረሰብ ተሳትፎ ያሉ አንዳንድ እሴቶች አሉት። ነገር ግን አንዳንድ ከድርጅቱ ዋጋ የሚጻረሩ አሮጌ አሠራሮችንም ይዟል። ከዚህ ልትገነዘቡት እንደምትችሉት በዚህ ድርጅት ውስጥ በጽሁፍ የተቀመጡ እሴቶች ነበሩ ግን ለረጅም ጊዜ እየሸረሸረ ወጣት ሴቶች

ወደ አመራርነት እንዳይገቡ አድርጓቸዋል። ሆኖም ግን ድርጅቱን ለመቀላቀል ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ወጣት ሴት አመራሮች አሉ ። የድርጅቱ አመራሮች ግን አብዛኞቹን አሴቶች ባግባቡ ሳያውቁ ወጣት አመራሮችን ወደ አመራር ለማምጣት የማብቃት ስራ ለምሰራት ያስባሉ።

ድርጅቱ ለአዳዲስ እና ነባር ሠራተኞች የድርጅቱ እሴተቶች ላይ ግንዛቤ ለመፍጠር ቦታ የለውም። ሁሉም ሠራተኞች ማለት ይቻላል ስለ እሴቱ ምንም ግንዛቤ የላቸውም፤ በተለያዩ ዘዴዎች እንደ ከሥራ ውጪ ሥልጠና፣ ወርክሾፖች እና የግምገማ ስብሰባዎች አላገኙም። የድርጅቱ መሪዎች ለድርጅታዊ እሴቶች ለባለድርሻ አካላት እና ለደጋፊ አጋሮች ምንም ዓይነት ተግባራዊ የግንዛቤ ማስጨበጫ ፕሮግራሞች የላቸውም። በተጨማሪም የፕሮጀክቶች እና ፕሮግራሞች አተገባበር ከድርጅቱ እሴቶች አንፃር ግልጽነት የለውም።

የቡድን እንቅስቃሴ፡-

1. እንደ መሪ ድርጅታዊ እሴት ማለት ምን ማለት ነው?
2. በድርጅትዎ ውስጥ ከላይ በተገለጸው ሁኔታ ላይ የተገለጹት ተመሳሳይ ጉዳዮች አጋጥመውዎታል? አዎ ካሉ፣ መስተጋብርን እንዴት ያስተዳድራሉ?
3. የእርስዎን ድርጅታዊ እሴት ከአዲሱ ሠራተኛዎ ጋር ለማስተዋወቅ ምን ኣይነት የመተዋወቂያ ዘዴዎች አሉ? ካሉትስ፣ በምን መንገድ ለአዳዲስ ሠራተኞች እያስተዋወቀ ነው?
4. የድርጅትዎን አዲስ ፕሮጄክቶች/ፕሮግራሞች ከሥርዓተ-ጾታ አንፃር ከድርጅታዊ እሴቶችዎ ጋር አዋህደዋል? አዎ ከሆነ እንዴት ነው የሚያዋህዱት?
5. የድርጅትዎን ዋጋ ለተጠቃሚዎችዎ፣ ለማኅበረሰብ እና ለአጋርዎች እንዴት ያስተዋውቃሉ?
6. በተለይ ለወጣት ሴት መሪዎች ስለ ድርጅታዊ እሴቶች ግንዛቤ በመፍጠር ከዛሬው ክፍለ ጊዜ ምን ተማራችሁ?
7. ለወንድም ሆነ ለሴት ሠራተኞች፣ ተጠቃሚዎች እና ባለድርሻ አካላት የድርጅታችሁን እሴት ለማስተዋወቅ ምን ለማድረግ አስበዋል?

የሥልጠና ዘዴዎች፡-

- የሙሉ ልምድ መጋራት
- የግል ሥራ
- የአቻ ለአቻ ውይይት

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት

- አመራር ተኮር እሴቶች አስፈላጊ ናቸው።ምክንያቱም ግቦችዎን እንዴት ማሳካት እንደሚፈልጉ እና ምን ዓይነት መሪ መሆን እንደሚፈልጉ ለመወሰን ስለሚረዱዎት
- የእርስዎ ዋና የአመራር እሴቶች እርስዎ እንዴት ውሳኔዎችን እንደሚወስኑ እና በየቀኑ የሚወስዷቸውን የወጣቶች አመራር እርምጃዎች በመምራት ረገድ ትልቅ ሚና ይጫወታሉ።
- የአመራር እሴቶች በግልም ሆነ በሙያዎ እንዲያድጉ እና እንዲያዳብሩ ይረዳዎታልየአመራር እሴቶች በሙያዎ ላይ በ ግልዎ እንዲያዳብሩ ይረዳዎታል።
- እንደ መሪ ጠንካራ የዋና እሴቶች ስብስብ መኖሩ በቡድንዎ መካከል መከባበር እና መተማመንን ለመፍጠር ይረዳል። ይህ ከፍተኛ አፈጻጸም እና የላቀ ብቃትን በሚያበረታታ በቡድንዎ ላይ በጎ ተፅዕኖ ለማሳደር መሠረት ይፈጥርልዎታል።

የአመቻቾች ማስታወሻ፡ -

አሰልጣኝ እሴት ማለት ምን ማለት እንደሆነ የሚያሳይ ታሪክ ይነግራል፣ የእሴትን ፍቺ መሠረት በማድረግ እና በታሪኮች ምሳሌዎችን ይሰጣል።

ክፍል 2 ለድርጅት ልማት/ማጎበረሰብ ለውጥ በወጣት ሴት መሪዎች ላይ የሚያተኩር የመተካካት የአማካሪነት ሚና

የይዘቱ ዓላማዎች፡-

- ወጣት ሴት ኣመራር(ወሴኣ) ሴቶች ላይ የተመሠረተ ድርጅት ልማት ላይ በማተኮር ውጤታማ የአማካሪነት ሚናን ማረጋገጥ።
- ወጣት ሴት ኣመራር(ወሴኣ) ላይ የተመሠረቱ የአማካሪ አገልግሎት ማህበራት/ መድረኮችን መፍጠር/ማጠናከር።
- ወጣት ሴት ኣመራር(ወሴኣ) ተሳትፎን በድርጅት ደረጃም ሆነ ከውጪ የሚያበረታታ ጤናማ እና ምቹ ሁኔታን መፍጠር በኢትዮጵያ እና ከዚያም በላይ ሥርዓተ ጾታን ያካተተ የአመራር ባሕል ሥርዓት ለማምጣት።

- ወጣት ሴት አመራር(ወሴአ) ተሳትፎ አሁን ያለበትን ደረጃ በመገምገም የከፍተኛ አመራሮች አመለካከት እና ንቁ ሚና ወደ አመራር ቦታዎች እንዲመጡ ማድረግ።
- ስለወጣት ሴት ድርጅት(ወድ) በአማካሪነት፣ ሂደት እና ተግዳሮቶች እንዲሁም ለወሴአ ተስማሚ የሆኑ ምርጥ የአማካሪ ዘዴዎችን ማወቅ እና ወይም ግንዛቤ መፍጠር።
- የወጣቱ መሪ በአስተዳደር/በአመራር ሚናዎች መካከል ያለውን ተሳትፎ ከግምት ውስጥ በማስገባት የሴት ድርጅት (ሴድ) መተካካት እቅድ፣ ተግዳሮቶች እና እድሎች መገምገም።

ክፍለ-ጊዜው የሚጀምረው እራስን እና ከክፍለ-ጊዜው የሚጠበቁትን በማስተዋወቅ ነው። ከዚያም ሠልጣኝ/አስተባባሪው የሴቶች/የሴቶች አመራር ላይ ጥሩ ትምህርት እንዲፈጠር፣ ተሳታፊዎች በአመራር ሂደታቸው እንዲተገበሩ የሐሳብ ማባላላት፣ የቡድን ውይይት እንዲሁም የበይነገጽ ስብሰባን ይፈጥራል።

የሚያስፈልጉ ግብዓቶች/ቁሳቁሶች ፡-ዝርግ ወረቀት መጻፊያ፣ ተለጣፊ ማስታወሻዎች

የሚፈጀው ጊዜ: 3 ሰዓታት

የሥልጠና ይዘት፡-

- ምክክር ልምድን መሠረት ባድርገ መልኩ ባንድ በተውሰነ ጉዳይ ላይ በቂ ዕዉቅት ለሌላቸው ሰዎች ድጋፍ የመስጠት ሂደት ነው። በአንድ የተወሰነ ጉዳይ ላይ በቂ ዕውቀት ለሌላቸው ሰዎች ድጋፍ የሚሰጥ የልምድ መሠረት የማረጋገጥ ሂደት ነው።
- በጎ ተግባር እና ውጤት ለማምጣት ትክክለኛውን አቅጣጫ የመምራት እና የማሳያ መንገድ ነው።
- በዚህ የሥልጠና መመሪያ ጉዳይ ላይ መምከር የሚያተኩረው ለወጣቶች ደጋፊ አማካሪ አገልግሎት በመስጠት ላይ ያተኮረ ነው።
- መካሪነት የራሱ ሂደት አለው፤ ነገር ግን ከአንዱ ጉዳይ ወደ ሌላው ይለያያል። የጋራ ፍቺ አለው፤ ይህም ማለት በተለያዩ ስልቶች ከአማካሪ ወደ ምክር ተቀባዩ የመጀመሪያ ልምድን ማስተላለፍ ወይም ማካፈል ማለት ነው።
- የአንድ ወገን ግንኙነት ወይም ውይይት ሳይሆን በሁለቱ ወገኖች መካከል ምንም ዓይነት የኃይል ልዩነት ሳይኖር የሁለት መስተጋብር መንገድ ነው።

የአማካሪው ሚና

- መመሪያ መስጠት፣
- መረጃን ማጋራት፣
- ምክር መስጠት፤ አስተያየት መስጠት፣
- ወኪልነት፣
- አርአያነት፣
- አሰልጣኝ፣
- ስፖንሰር፣
- መተማመን

ቁልፍ ችሎታዎች/የጥሩ አማካሪ ጥራት መመዘያዎች

- ጥሩ አድማጭ/የድምጽ ሰሌዳ
- ተለዋዋጭነት
- ለአመለካከት ልዩነት ዋጋ መሰጠት
- ዕውቀት ያለው
- የማይፈርድ
- ለወጣቶች አመራር ገንቢ አስተያየት መስጠት መቻል
- ቅን እና ሀቀኛ
- ተስስር መፍጠር እና ግብዓቶችን ማግኘት መቻል።

በወጣቶች መሪዎች አማካሪነት ውስጥ ያሉ ተግዳሮቶች፡-

የምክር ተቀባዩ ዳራ መገምገም፣ የምክር ተቀባዩ ተነሣሽነትን ማወቅ፣ ከአስተዳዳሪዎች ጋር መገናኘት፣ የተሳሳቱ አመለካከቶችን መፍታት እና ምክንያታዊ ግቦችን ማውጣት።

የአዕምሮ ሐሳብ ማነልበት:-

- መመካከር ማለት ምን ማለት ነው? ሴት ወጣት መሪዎችን በማብቃት ረገድ ምክር እንዴት ተግባራዊ ይሆናል።
- መካሪ በተለይ ወጣት ሴቶችን እና ወጣቶችን ለማበረታታት መሰረታዊ ነው ብለው ያስባሉ?
- በህይትዎ ተመክረው ወይም አማክረው ያውቃሉ? አዎ ከሆነ እንዴት ነበር?
- የማማከር ሂደቶች ምንድን ናቸው እና እንዴት ተግባራዊ ያደርጋሉ? ውድ ተሳታፊዎች በአማካሪነት ላይ ያለዎትን አመለካከት እንዳንጸባረቁ ተስፋ እናደርጋለን። አሁን የተጫዋችነት ጊዜ ነው ስለዚህ በዝግጅቱ ላይ ማተኮርዎን ያረጋግጡ እና በእሱ ላይ ያለዎትን አመለካከት ያንፀባርቁ።

የሚና ጨዋታ :- አምስት ሰዎችን ምረጥ እና ከሥልጠናው ክፍል ጋር ተነጥለው እንዲቀመጡ አድርጉ፤ እያንዳንዱ የተወከሉትን አምስት ግለሰቦች በህይወታቸው የሚያውቁትን እና ልምዳቸዉን መሰርት በማድረግ የየራሳቸውን የማማከሪያ ርዕሶች እንዲያዘጋጁ እዘዙ። ለአምስቱ እያንዳንዳቸው ራሳቸውን እንዲያዘጋጁ እና በአንድ የተመረጠ ጉዳይ ላይ ለአስተዳዳሪዎች የአሰልጣኝነት አገልግሎት እንዲሰጡ ንገሯቸው። በድጋሚ ከሥልጠናው ክፍል ሁለት በጎ ፍቃደኛ ተሳታፊዎችን ምረጡ፤ ከዚያም አንዱን አምስቱን የተመደቡትን አማካሪዎች እንዲጎበኝ እዘዙ፤ ሁለተኛው/ዋ ግለሰብ ከአምስቱ የበጎ ፈቃደኞች አማካሪ አገልግሎት አቅራቢዎች ሁለቱን ብቻ ይጎበኝ/ትጎበኝ። ከዚህ ሂደት በኋላ ፍጻሜውን ያውጡ እና አማካሪው እና አማካሪዎቹ ወደ መቀመጫቸው እንዲመለሱ ይጠይቁ። ሁለቱ መሪዎች ከተሳታፊዎች ፊት ለፊት ለሚቆሙ ቡድኖች እንዲካፈሉ እና እያንዳንዳቸው ድርጅቶቻቸውን እና እራሳቸውን እንዲሁም ማኅበረሰባቸውን ለመደገፍ እንዴት እንደሚጠቀሙበት ለተሳታፊዎች ይንገሩ። ለተመረጡት ሁለት ግለሰቦች የማማከር አገልግሎት ለመስጠት የተሰማችሁን አምስት በጎ ፈቃደኛ ግለሰቦችን ጠይቁ ውድ ተሳታፊዎች ከላይ ካለው ትርኢት ብዙ አዳዲስ ትምህርቶችን እንዳገኛችሁ ተስፋ እናደርጋለን። ስለዚህ አሁን የቀረው ወደ ቀጣዩ እንቅስቃሴ መሄድ ነው።

የቡድን ውይይት:-

ውድ ተሳታፊዎች፣ ቀጣዩ ክፍለ ጊዜያችን የቡድን ውይይት ይሆናል። የቡድን ውይይቶች ርዕስ ስለምክክር ይሆናል። ዓላማው የአማካሪውን ተሳታፊዎች ግንዛቤ ማሳደግ ነው። ተሳታፊዎች ቡድን ይመሰርታሉ። ከዚያም ከዚህ በታች በተሰጡት ጥያቄዎች ላይ ይወያያሉ፤ በመጨረሻም በውይይቶቹ ውጤት ላይ አጭር መግለጫ ይሰጣሉ።

ቡድን አንድ፡ በተግባራዊ ልምድ እና በግል፣ በቡድን እና በድርጅታዊ እንዲሁም በማኅበረሰብ ደረጃ አወንታዊ ለውጥ ለማምጣት በሚያደርጉት ሚና በአማካሪ ፕሮግራሞች ትርጉም እና ምክንያታዊነት ላይ ውይይት ያድርጉ።

ቡድን ሁለት፡ ደረጃውን የጠበቀ የምክክር ሂደት ወይም አገልግሎት ለመስጠት የሚያስፈልጉ ቁልፍ ክህሎቶች ያስፈልጋሉ ምን ምንድን ናቸው።

ቡድን ሦስት:- የአማካሪ ፕሮግራሞ ኣሰጣጥ የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶች እና መፍትሄ ።

የቡድን ውይይት መሰረታዊ ህጎች:-

1. እያንዳንዱ ተሳታፊ የመናገር እድል ይሰጠዋል፣
2. ሁሉም ተሳታፊዎች ሙሉ በሙሉ እና በነፃነት ይሳተፋሉ፣
3. ተሳታፊዎች በግል ጉዳዮች ላይ አስተያየት ከመስጠት ራሳቸውን ሊቆጥቡ ይገባል፣
4. በአንድ ጊዜ አንድ ብቻ ይናገራል፣
5. ሌሎችን በጭራሽ አታቋርጡ፣
6. መጥፎ ቃላትን መናገር አይቻልም፣
7. ለጊዜን ትኩረት ስጡ፣
8. ሁሉንም መረጃዎች በሚስጥር ያስቀምጡ፤ በቀረቡት ጥያቄዎች ላይ የግል ምልከታዉን እንዲሰጡ ይጠበቃል

አቀራረብ እና የአእምሮ አውጫጭኝ

- ከላይ ከተጠቀሱት የቡድን ውይይቶች ምን ታዝበዋል፤ምንስ ተረዱ?
- ከውይይት ሂደቱ የተማራችሁት ሦስት ቁልፍ እና ዋና ጉዳዮች ምንድን ናቸው?
- በተጠቀሰው አካባቢ ሊያካፍሉን የሚፈልጉት ጉዳይ አለዎት?
- ለወጣት ሴት መሪዎች እና ሌሎች ወጣት ሴቶች በአማካሪነት ላይ የተግባር እቅድ አሎት?
- በአማካሪ ፕሮግራም ሴቶችን እና ሴቶችን አቅም ለማጎልበት ምን አስበዋል?

ውድ ተሳታፊዎች፣ ከላይ ከተጠቀሰው ወጣት ሴቶች አመራር ገጽ 84-85 የዝግጅት አቀራረብ በተወሰዱት ጥያቄዎች ላይ የግል አስተያየቶቻችሁን በማስተላለፍ ብዙ አስተዋፅዖ እያደረጋችሁ እንደሆነ አንጠራጠርም።በመቀጠል በእንቅስቃሴው ላይ ወደ ማጠቀሻ እንሄዳለን፡ ፡

በዋናነት ከክፍለ ጊዜው በኋላ የተሳታፊዎችን የአፍታ ስሜት በመረዳት ላይ ያተኮረ ነው።

የልምምድ ሥራ/እንቅስቃሴ

1. የማማከር ፕሮግራም አለዎት? አዎ ከሆነ፣ መዋቅሩ እንዴት ነው?
2. ድርጅትዎ የመተካካት እቅድ አለው? አዎ ከሆነ ጾታን ያካትታል?
3. የድርጅትዎ ወጣት ሴት መሪዎችን ወደ ከፍተኛ የሓላፊነት ቦታ የማሳደግ ባሕል እንዴት ነው?
4. ለወጣት ሴት መሪዎች የማማከር አገልግሎት ለመስጠት ምን እድሎች እና ተግዳሮቶች አሉ?
5. ወጣት ሴት መሪዎች የማማከር መርሃ ግብሮች ላይ በመሳተፍ እና ከጎልማሶች መሪዎች ጋር የወጣት ሴት መሪዎችን ፍላጎት በሚያካትቱ ተከታታይ እቅዶች ላይ በመተባበር ምን ችግሮች እና እድሎች አሉ ? ከፍተኛ አመራሮች ምን ሊያደርጉ ይችላሉ?
6. በወጣት ሴት መሪዎች እና በአዋቂ ወይም በከፍተኛ መሪዎች መካከል ያለውን የኃይል ግንኙነት እንዴት ያዩታል?
7. ወጣት ሴት መሪዎችን በማብቃት ወይም በማስቻል ረገድ ምን እንዲያደርጉ ይመክራሉ?

ቁልፍ መልእክቶች/መግለጫ

- ምን ይማራሉ? በህይወታችሁ ውስጥ እንዴት ተግባራዊ ታደርጋላችሁ? በአመራር ውስጥ መተካካት ማለት ምን ማለት ነው?
- ብዙ ጊዜ እና ጥረት ሳያደርጉ ሙሉ የማብቃት መርሃ ግብሮችን በሓላፊነት እና በተጠያቂነት ወደ ተከታዮቹ የማስተላለፊያ መንገድ ተዘጋጅቷል።
- ከዚህ አንፃር ግንባር ቀደም መሪዎችን በመከተል ወጣት ሴቶችን በተሳካ ሁኔታ እንዲመሩ የማብቃትና የማሰልጠን ሂደት ነው።
- በማንኛውም ደረጃ ያሉ አንዳንድ ልምድ ያላቸው መሪዎች እና ማኅበረሰቦች ያላቸው አሉታዊ አመለካከት የሴቶች/ወጣት ሴት መሪዎችን በማንኛውም ተግባር ውስጥ ንቁ ተሳትፎን ያግዳል።
- በየትኛውም ዘርፍ የሴቶችን ለስላሳ እና ጠንካራ ክህሎትክሂሎት ማዳበር እና ማሻሻል ወሳኝ ነው። ከእያንዳንዱ ድርጅት በተጨማሪ ፍሬያማ፣ ጥሩ ተነሣሽነት ያለው እንዲሁም ተፅዕኖ ፈጣሪ ሴት መሪዎች ከተፈለገ ምቹ እና ጤናማ ድርጅታዊ የባሕል አየር ሁኔታ መፍጠር አለበት። ስኬት በራስ-እድገት እና ከዚያም በሙያ ተለዋዋጭነት ላይ የተመሠረተ ነው።

የአመቻች ምክሮች/ማስታወሻዎች፡-

- እንኳን ደህና መጣችሁ በማለትና እያንዳንዱን ተሳታፊ በማመስገን ይጀምሩ፣
- መሠረታዊ እና ምቹ የሥልጠና አካባቢ ፣
- በእያንዳንዱ ሂደት ውስጥ የተሳታፊው ንቁ ተሳትፎ ያለውን ጠቀሜታ መረዳት አስፈላጊ ነው፣
- እያንዳንዱ ተሳታፊ ተግባራዊ ልምድ እና ችሎታ አለው፣
- በሥልጠናው ሂደት ሁሉ አነቃቂነትን ማጎልበት፣
- የተለያዩ የማመቻቸት ዘዴዎችን ይተግብሩ፣
- በዋናነት በሥርዓተ-ጾታ ገጽታ ላይ በሚያተኩር የወጣቶች አመራር ላይ ማተኮር።

ክፍል 3 የወጣት በጎ ፈቃደኞች ሚና እና በሴት ተኮር ድርጅት ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ

የይዘቱ ዓላማ፡-

- ለወጣት ሴት በጎ ፈቃደኞች እና የሴቶች ድርጅቶች የሴቶችን ትርጉም ያለው ተሳትፎ ለመፍጠር የበለጠ ግንዛቤን ለመስጠት።
- የሴቶች ድርጅት መሪዎችን ከወጣት ሴት በጎ ፈቃደኞች ጋር በመቀናጀት ፕሮግራሞችንና ፕሮጀክቶችን እንዲመሩ ግንዛቤያቸውን ማሳደግ።
- ተሳታፊዎችን የበጎ ፈቃድ አገልግሎት ማሳየት ለሴቶች ድርጅቶች እና በጎ ፈቃደኞች የጋራ ጥቅም ነው።
- የሴቶች አደረጃጀቶች የበጎ ፈቃድ አገልግሎትን እንደ የፕሮግራም ማስፈጸሚያ መሳሪያቸው ተጠቅመው በጎ ፈቃደኞችን ወደ ለውጥ አራማጆች እና የሴቶች አደረጃጀትና ማኅበረሰባቸው መሪነት እንዲቀይሩ አጽንኦት ለመስጠት።

የሥልጠናው ፅንሰ-ሐሳብ፡-

በጎ ፈቃደኝነት ብዙውን ጊዜ ለወጣቶች የዜግነት ተሳትፎ የመጀመሪያ ልምድ ነው። በብዙ አጋጣሚዎች፣ በጎ ፈቃደኝነት ወጣቶች የራሳቸውን ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ነገሮች እንዲወስኑ፣ የራሳቸውን አጀንዳ እንዲያዘጋጁ እና ከወጣቶች ወይም ከሌሎች ተዋናዮች ጋር እንዲገናኙ የመግቢያ ነጥቦችን ይሰጣል። በጎ ፈቃደኝነት በተለይ ለወጣቶች በፖለቲካው መስክ እንዲሳተፉ አበረታች ሊሆን ይችላል። በተለይ በአመዛኛው የወጣት ህዝብ ቁጥር ላላቸው እና ፈጣን ማማኅበራዊ ለውጥ ወደ ስደት፣ ባሕላዊ መዋቅሮች መፍረስ እና ስራሥራ አጥነት ለሚያመራባቸው ሀገራት ጠቃሚ ነው።

ወጣቶች ከበጎ አድራጎት እና ለተሻለ ዓለም ተስፋ ከማድረግ በተጨማሪ ለወደፊት ስራሥራ ለመሥራት፣ በሥራ መጠመድ ወይም ለመዝናኛ ብቻ ክሂሎት ለማግኘት መፈለግን ጨምሮ በጎ ፈቃደኝነትን ለመሥራት በብዙ ምክንያቶች ይገፋፋሉ። በተመሳሳይ ጊዜ ወጣቶች በማኅበረሰባቸው እና በማኅበረሰባቸው ውስጥ በበጎ ፈቃደኝነት ላይ የሚያጋጥሟቸውን ፈተናዎች እና ጉዳዮችን ሪፖርት ያደርጋሉ።

በጎ ፈቃደኝነት ለግለሰብ ሆነ ለህብረተሰቡ ይጠቅማል። ። በጎ ፈቃደኞች ለህብረተሰቡ ጠቃሚ ኢኮኖሚያዊ አስተዋፅዖ ያደርጋሉ።

ለበጎ ፈቃደኞች፡-

- የዓላማ ስሜት መስጠት፣
- የማኅበረሰቡን ስሜት መስጠት፣
- ማኅበራዊ ክህሎቶችን ማሳደግ፣
- ጠቃሚ ክሂሎቶችን ማስገኘት፣

የበጎ ፈቃደኝነት ለሴቶች ድርጅቶች ያለው ጥቅም ፡-

- ችግር መፍታት ክሂሎትን ማሻሻል፣
- የተግባር አስተዳደርን ማሻሻል፣
- ገንዘብ እና ሃብት መቆጠብ፣
- የአገልግሎት አሰጣጥ ጥራትን ማሳደግ፣
- ልዩ ችሎታዎችን ማግኘት፣

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች: ዝርግ ወረቀት፣ ካርዶች

አሠራር፡- ነባር መሪዎች በበጎ ፈቃደኝነት ለተሳታፊዎች የሰጡትን ማብራሪያ በበጎ ፈቃደኝነት ሲያልፉ የቀደመ ልምዳቸውን እንዲያብራሩ ያዘጋጃቸዋል።

ተሳታፊዎች በየድርጅታቸው ውስጥ የራሳቸውን ልምድ እንዲያንፀባርቁ ወሳኝ ጥያቄዎችን መጠየቅ።

- በእርግጥ በጎ ፈቃደኞችን ያበረታታሉ?
- በሴት ተኮር ድርጅት የበጎ ፈቃደኝነት መርሃ ግብር እና ተግባራት ያምናሉ?
- በ ሴት ተኮር ድርጅት በጎ ፈቃደኝነት ማለት ምን ማለት ነው?
- የሴት ድርጅት (ሴድ) ፕሮግራሞችን ለመርዳት የበጎ ፈቃደኞችን ሚና እንዴት ይገመግማሉ?
- በጎ ፈቃደኞች በሴቶች ድርጅቶች ውስጥ እንዴት ይሳተፋ?
- በጎ ፈቃደኞች በአገልግሎት ሰዓታቸው ምን አይነትዓይነት ትምህርት ያገኛሉ?
- በጎ ፈቃደኞች ለውጥ ፈጣሪዎች ናቸው ብለው ያምናሉ?
- ድርጅትዎ በጎ ፈቃደኞችን እንደሚያበረታታ ያምናሉ?

ጉዳይ :-

ውሜን አሊያንስስ ኢትዮጵያ ለትርፍ ያልተቋቋመ ድርጅት ሲሆን በሴቶች መብት ጉትጎታ እና በሴቶች አመራር ላይ ትኩረት ሰጥቶ እየሠራ ነው። ይህ ድርጅት በዚያ የሴቶች አውታረ መረብ ማዕከል መካከል የተለያዩ ፕሮግራሞችን ያካሂዳል። ይህ ማዕከል የዲጂታል ሥልጠናዎችን ለማመቻቸት በበጎ ፈቃደኞች ነው የሚሠራው። ይህ በፈቃደኝነት ላይ የተመሠረተ የዲጂታል ሥልጠና በቴሌግራም ለ 3 ቀናት በሰምንት ለ 1 ሰአት በፖድካስት ተሠራጭቷል። ለ 1 አመት ከ7 ወራት ብዙ ጉዳዮች ተነስተዋል። አሰልጣኞቹ ከአካዳሚክ፣ መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ የመንግስት፣ የግል ነጋዴዎች እና የሃይማኖት መሪዎች በጎ ፈቃደኞች ናቸው። በቆይታቸው በጣም ንቁ በጎ ፈቃደኞች የተለያዩ ደረጃዎችን አልፈዋል። አንዳንዶቹ አሁን የፕሮግራም አስተባባሪዎች፣ የትኩረት ሰዎች እና አምባሳደሮች ሆነዋል። ይህ ለአዳዲስ ወጣት ሴት መሪዎች መውጫ መንገድ ነው። ይህ ማህበር እንደ ሠራተኞቻቸው ለመቅጠር ይፈልጋል እናም የተለያዩ ፕሮጀክቶችን እንዲመሩ እና የቦርድ አባል እንዲሆኑ ይመከራል ።

የሐሳብ አውጪጭኝ፡

1. ከጉዳዩ ምን ታዝበዋል?
2. በየድርጅቱ አሳታፊ የሆኑ ወጣት ሴት ማዕከል መድረኮችን የማረጋገጥ እና የማሳደግ ቁልፍ ጥቅሞች ምንድ ናቸው?
3. ድርጅታችሁ ሁሉን አቀፍ የጾታ እኩልነት ስርዓትን ወደ ድርጅታችሁ ለማምጣት ወጣቶችን/ወጣት ሴት መሪዎችን በቴክኖሎጂ በማሳተፍ እንዲህ ዓይነት ልምድ አለው?
4. በየድርጅቶቻችሁ ውስጥ በሥርዓተ-ጾታ የሚመራ ዲጂታላይዜሽን ለመፍጠር ምን ተግዳሮቶች አሉ?

የሥልጠና ዘዴዎች:-

- የሙሉ ልምድ መጋራት
- የግለሰብ ሥራ
- የአቻ ለአቻ ውይይት
- የጉዳይ ጥናት

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት

- በጎ ፈቃደኞች አስፈላጊ ናቸው ምክንያቱም ግቦችዎን እንዴት ማሳካት እንደሚፈልጉ ለመወሰን ይረዱዎታል።
- የበጎ ፈቃድ አገልግሎትን በአግባቡ በመምራት ብስለት አግኝተን ውጤት መሰብሰብ እንችላለን።
- የበጎ ፈቃድ መርሃ ግብር ያላቸው የሴቶች ድርጅቶች ለወጣት ሴት መሪዎች እና ወጣቶች የሙያ አገልግሎት፣ አመራር እና ለህብረተሰቡ እንዲሠሩ እንደ መድረክ ረድቷል።

ክፍል 4፡ ስልቶች

በሴቶች በሚመሩ ድርጅቶች ውስጥ ሁሉን አቀፍ የተግባር መርሃ ግብሮችን በማዘጋጀት እና በመተግበር ላይ

የመማር ዓላማ/ዎች:-

- በሴቶች ላይ ያተኮሩ ድርጅቶች እና ሌሎች ደጋፊ ማኅበራት/CBOs ውስጥ ሥርዓተ-ጾታን ያማከለ እና አሳታፊ የሥራ ልምምድ ፕሮግራሞችን ማረጋገጥ።
- የድርጅቱን እና ከፍተኛ አመራሮቹን በልምምድ ፕሮግራሞች በበጎ ፈቃደኛነት ተግባር ልምምድ አገልግሎት ለመለወጥ እና ለማሻሻል።
- የተግባር ፖሊሲን በማዘጋጀት ሂደት ውስጥ የሴቶች ድርጅቶችን መደገፍ።
- ተለማማጆችን በመመደብ እና በመመልመል እንዲሁም የወጣቶችን/ወጣት ሴት መሪዎችን ድብቅ አቅም ለማጎልበቅ የሴቶች አደረጃጀቶችን ፍላጎት ማሳደግ።

የተግባር ልምምድ አጠቃላይ ፅንሰ-ሐሳብ እና ተያያዥ ጎዳዮች:-

ተለማማጅ ማለት በክፍል ውስጥ የተማሩትን ዕውቀት እና ንድፈ ሐሳብ በተግባራዊ አተገባበር እና በክሂሎት ማዳበር በሙያተኛ ወይም በማኅበረሰብ ውስጥ የሚያጠቃልል የልምድ ትምህርት ዓይነት ነው። ከመንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ወይም ለትርፍ ያልተቋቋመ ድርጅት ጋር መገናኘቱ በድርጅት መቼቶች ውስጥ ለተለማማጆች የማይሰጡ ሚናዎችን እንድትወስድ ይፈቅድልሃል። በአብዛኛዎቹ ለትርፍ ያልተቋቋሙ ድርጅቶች፣ ተለማማጆች በጣም የተከበሩ እና የታመኑ ናቸው። በተለያዩ ዘርፎች ችሎታዎን በማሳደግ በተለያዩ ክፍሎች ውስጥ ልምድ ሊያገኙ ይችላሉ።

በሴቶች በሚመሩ ድርጅቶች የመለማመድ ጥቅም

- አዳዲስ አመለካከቶች ፈጠራን ያንቀሳቅሳሉ። ተለማማጆች ተግባራዊ ልምድ ለማግኘት ወደ ድርጅትዎ ይመጣሉ፣ የራሳቸዉ ዕይታዎችንም ይዘዉ ይምጣሉ
- የአሰሪዎን ስም ያሳድጉ።
- የሠራተኞችን የክሂሎት ስብስቦች ማሳደግ።
- ለኩባንያዎ አዲስ ተሰጥኦ ያሳድጉ።

ለበጎ ፈቃደኛ ተግባር ልምምድ አገልግሎት ሰጪዎች:-

- የተማሩትን ንድፈ ሐሳብ ተግባራዊ ለማድረግ ይረዳል።
- ለሥራ አካባቢ ስሜት ይኑርዎት።
- በራስ መተማመንዎን ያሳድጉ።
- አውታረ መረቦችን ይገንቡ።
- ተሣሽነትዎን ይጨምሩ።
- ሲቪዎን/ሥራና ክሂሎት ልምድ መረጃ ይዘት ያሻሽሉ።
- በቀጥታ ሥራ ማግኘት።

- ማጣቀሻ ወይም የድጋፍ ደብዳቤ ማግኘት።

የሥራ ልምምድ ፖሊሲዎችን/ስትራቴጂዎችን በማዘጋጀት ሂደት ውስጥ የሚከተሉት ቁልፍ ነገሮች ግምት ውስጥ መግባት አለባቸው።

1. የተለማመዱ መርሃ ግብር / ፖሊሲ ዓላማ
2. ተለማማጆችን ለመምረጥ እና ለመቅጠር መስፈርቶች
3. የልምምድ ፕሮግራሞች ቆይታ
4. የምዝገባ ሂደት

- ግምገማ እና መታወቂያ ያስፈልጋቸዋል
- መደበኛ ጥያቄ
- ማስታወቂያ መለጠፍ
- ማመልከቻ እና ማጣሪያ
- እንደ ጽሑፍ፣ ቃለ መጠይቅ፣ የግል ባህሪ ምልከታ ያሉ ግምገማዎች

5. ምርጫ እና አቀማመጥ
6. ተነሣሽነት መፍጠር፣ መግቢያ እና ሥልጠናዎች
7. ማካካሻ/ጥቅማጥቅሞች እንደ ክፍያ፣ የምስክር ወረቀት፣ የግንኙነት ፓኬጅ አገልግሎቶች
8. እንደ ሰው ሃይልኃይል ፣ የተግባር ተለማማጅ በጎ ፈቃደኛ፣ የአሰልጣኝ ሱፐርቫይዘሮች፣ ሁሉም ሠራተኞች ያሉ ሓላፊነቶች
9. የአፈጻጸም አስተዳደር
10. የምደባው ውሎች እና ሁኔታዎች
11. የሥነ ምግባር መጓደል፣ መቋረጥ እና እንዲሁም የሥልጠናው መጨረሻ

የሚያስፈልጉ ቁሳቁሶች: ኮምፒውተር፣ ዝርግ ወረቀት፣ መጻፊያ፣ ተለጣፊ ማስታወሻ

ሂደቶች፡-

በድርጅታቸው ውስጥ የራሳቸውን የሥራ ልምድ ለማንፀባረቅ የተሳታፊዎችን ጠንካራ ጥያቄዎችን መጠየቅ።

1. ድርጅትዎ የሥራ ልምምድ ፖሊሲ አለው?
2. አዎ ከሆነ፣ ፖሊሲውን እንዴት ተግባራዊ ማድረግ ይቻላል?
3. በአንድ የተወሰነ ድርጅት ውስጥ የተለማማጆችን ሚና እንዴት ያዩታል?
4. የተለማማጅ ፕሮግራም ለድርጅቱም ሆነ ለተለማማጆቹ ምን ያህል ይጠቅማል?
5. ተለማማጆችን በድርጅትዎ ውስጥ ማካተት ምን ተግዳሮቶች አሉ?

- በኢንተርንሽፕ ፖሊሲ ወይም ስትራቴጂ ዝግጅት ላይ የኃይል ነጥብ አቀራረብ
- የጉዳይ ጥናትና አስተያየቶች

ጉዳይ :-

ዶት ኢትዮጵያ እንደ ንግድ፣ ሕይወት ክሂሎት፣ አመራር፣ ቴክኖሎጂ እና ሌሎች ተያያዥ ዘርፎች ክሂሎቶቻቸውን እንዲያዳብሩ እድል በመስጠት ወጣቶችን፣ ልጃገረዶችን እና ሴቶችን ድብቅ አቅም በማዳበር እና በመፍታት ላይ የሚያተኩር ዓለም አቀፍ ድርጅት ነው። ድርጅቱ አንድ ልምድ ያለው ሲሆን ይህም ከሌሎች ድርጅቶች የተለየ ነው። በየአመቱ የሚሠራ እና በዋናነት ከ30 በላይ የቅድመ ምረቃ የዩኒቨርስቲ/የኮሌጅ ተማሪዎችን በመመልመል በድርጅቱ ውስጥ የሚሰጥ የኢንተርንሽፕ ፕሮግራም አለው። የተመደቡት ወጣቶች ለታለመላቸው የማኅበረሰብ ክፍሎች የማመቻቸት እና ሥልጠናዎችን በመስጠት ሚና በማበርከት በድርጅቱ ውስጥ ለአንድ አመት ይቆያሉ። ተለማማጆቹ ለድርጅቱ ሚና ሲጫወቱ ከድርጅቱ የሚያገኙት ብዙ ጥቅሞች አሏቸው። ከዋና ዋናዎቹ መካከል፡- የአንድ ወር የመግቢያና የዕውቀት ሥልጠና፣ በየወሩ አጋማሽ የሚደረጉ ሥልጠናዎች፣ ከአገር ውስጥም ሆነ ከውጪ ካሉ ወጣቶችና አደረጃጀቶች ጋር ትስስር መፍጠር፣ በየክፍሉ እንደ ክትትልና ምዘና ክለብ ባሉ የተቋቋሙ የመማሪያ ክበቦች ላይ መሳተፍ፣ የሥርዓተ-ጾታ ክበብ፣ ወርሃዊ ክፍያ እና ጉርሻ በዓመቱ መጨረሻ መስጠት ያካትታል።

በሌላ በኩል ድርጅቱ ለወጣቶች በዲጂታላይዜሽን ላይ እንዲሳተፉ እንደ አንዳንድ የመማሪያ መሳሪያዎችን መጠመር እና ከሌሎች ጋር በምናባዊ ግንኙነት እንዲሠሩ የሚያስችል ክፍል እየሰጠ ነው።በእነዚህ እና ከላይ በተገለጹት ዘዴዎች ድርጅቱ በተሳካ ሁኔታ በተለያዩ ድርጅቶች ውስጥ ከ3000 በላይ ተመራቂዎችን በማሰማራት በአብዛኛዎቹ የወጣቶች አመራር ድርጅቶች ውስጥ እንደ ቁልፍ አጋርነት ተመራጭ ነው።

የሐሳብ አውጪጭኝ፡-

1. ከጉዳይ ጥናት ምን ተማራችሁ?
2. ከተጠቀሰው ድርጅት አንፃር ድርጅታቹ ተለማማጆችን ከማሳተፍ አንፃር እንዴት ያዩታል?

3. በሚቀጥለው በድርጅትዎ ውስጥ በተለማማጅ ፕሮግራም ላይ ምን ለማድረግ አስበዋል?

የሥልጠና ዘዴዎች

- አጠቃላይ ውይይቶች እና አስተያየቶች
- በቡድን ላይ የተመሠረተ የሥራ ልምምድ ፖሊሲ ልማት
- በትግባር ልምምድ ላይ ያሉ የዝግጅት አቀራረቦች

መግለጫ/ ቁልፍ መልእክት:-

- የሥርዓተ-ጾታ አቀፍ የኢንተርንሺፕ ፖሊሲ አስፈላጊነት በመረዳት የሴት ተኮር ድርጅቶችን እድገት ማፋጠን።
- አሳታፊ እና ሁሉን አቀፍ የልምምድ ፖሊሲን ማወቅ እና ማዳበር የድርጅቶችን እድገት እና የሂደቱን ሂደት ያሻሽላል።
- የድርጅቶቹን አቅም ያሳደገ ተለዋዋጭ ልምድን ያመጣል
- ድርጅቱ ብዙ ሚላማዎችን በዝቅተኛ ወጪ እና ጊዜ ማሳካት ይችላል።
- በተለማማጅ ፕሮግራም ተወዳዳሪ የሰው ሃይልኃይል ይፈጥራል
- የሥርዓተ-ጾታ እኩልነት ሊመጣ የሚችለው በአካታች የልምምድ ፕሮግራም ምክንያት ነው።

በወጣቶች አመራር መመሪያ ላይ በተካሄደው ኦረንቴሽን ወይም ተነሣሽነት መፍጠሪያ አውደ ጥናት ላይ ከተሳተፉ አጋር ሴት ድርጅቶች ምክሮች ተሰጥተዋል።የኦረንቴሽን አውደ ጥናቱ ለሁለት ቀናት የተካሄደ ሲሆን በመመሪያው ውስጥ በተካተቱት ጎዳዮች ላይ ፕላን አለም አቀፍ ድርጅት ከአጋር ሴት መር ድርጅቶች ጋር ለመወያየት ሞክሯል። የአውደ ጥናቱ ዋና ዓላማ በመመሪያ ስር አንኳር ርዕሶችን ማቅረብ እና አንዳንድ ግብአቶችን ወይም ምክሮችን በመውሰድ መመሪያውን ከነሱ እይታ ለማበልጸግ በተለይም ለወደፊቱ መመሪያው ጥቅም ላይ እንዲውል ነበር። አብዛኛዎቹ ምክሮች በዋናው መመሪያ ስር ይካተታሉ ማለት ይቻላል። ሆኖም ለተወሰኑ የውይይት ነጥቦች አንዳንድ ነጥቦች እዚህ አሉ፡-

ሀ. ውጤታማ የወጣቶች አመራር ዘዴዎች ወይም ስልቶች ምን ይሆናሉ?

- መካሪ እና ማሰልጠን፣
- የአቅም ግንባታ እንደ መለስተኛ ክሂሎቶች፣ አመራር እና የቴክኒክ ዕውቀት፣
- እድሎችን እና ሓላፊነቶችን ይስጡ፤ ውክልና፣ ሥልጣን መጋራት ወይም ውሳኔ መስጠት፣
- በትውልዶች መካከል ውይይት በማድረግ ልምድ ማካፈል፣
- ምቹ አካባቢ መፍጠር፣
- በአገር አቀፍ ደረጃ ጠንካራ ማኅበራትን ማቋቋም፣
- ተጨማሪ የመፈልፈያ ማእከል ይኑርዎት፣
- የልምምድ እድል
- የአይሲቲ ድጋፍ

ለ. የድርጅቶች ለወጣት ሴት መሪዎች የማማከር እና የማሰልጠን ልምድ ምን ይመስላል?

አብዛኛዎቹ ድርጅቶች ወጣት ሴት መሪዎችን የማማከር እና የማሰልጠን መድረክ የላቸውም። እንደነዚህ ያሉ መድረኮችን ላለማደራጀት ገደቦችን ሰጥተዋል-

- በአማካሪዎች እና በአተማሪዎች መካከል ፍላጎት ማጣት
- የክሂሎት እጥረት
- የአማካሪውን ሂደት ያነሰ ግንዛቤ
- ተስማሚ አካባቢ አለመኖር
- የመማክርት መመሪያ የማግኘት ፈተና
- ጉዳዮችን መጠበቅ
- የድርጊት መርሃ ግብር አለመዘጋጀት
- አመኔታን አለመገንባት
- በ አማካሪ እና ተመካሪ የፍላጎተ ማንስ

- የወጣት ሴት መሪዎችን ጥንካሬ እና ደካማ ጎን መለየት
- የፈቃደኝነት እጥረት

ሐ. መሆን የሚገባው

i. **ከድርጅቶች የሚጠበቁ፡-**

- በወጣቶች ላይ ያተኮሩ ፕሮጀክቶች እና ተሳትፎ
- ለወጣት ሴት አመራሮች (ወሴአ) እድሎችን መስጠት
- በልዩነት/በማካተት ላይ ያተኩራል።
- እንደ "ሲንቄ" ያሉ ወጣት ሴት መሪዎችን ለማሳተፍ ባሕላዊ የግጭት አስተዳደር ዘዴዎችን ይጠቀሙ።
- ወጣቶች ልምዳቸውን እንዲያካፍሉ ዝግጅቶችን ያዘጋጁ
- የማማከር ክፍለ ጊዜዎችን ያካሂዱ
- የማስተማር እና የማሰልጠኛ መመሪያዎችን ማዘጋጀት
- ለወጣት ሴት አመራር የአፈፃፀም ማሻሻያ ስርዓት ይፍጠሩ
- የተደራጀ የክትትልና ግምገማ ሥርዓት
- በሥራ መግለጫው ውስጥ አማካሪነትን ማቀናጀት እና ድርጅታዊ ባሕል ማድረግ
- ለወጣት ሴቶች እንግዳ ተቀባይ አካባቢ ይፍጠሩ

ii. **ከወጣት ሴት አመራር (ወሴአ) የሚጠበቁ፡-**

- ፈቃደኝነት
- ግልጸኝነት እና ልምድ ካለው ሰው ልምድ ለመውሰድ ፈቃደኛ መሆን
- ለድርጅቱ ታማኝ መሆን
- ለማገልገል ቃል መግባት
- ችሎታዎችን ለማዳበር ዝግጁ መሆን
- ተነሣሽ መሆን አለባቸው፣ ሓላፊነት የሚሰማቸው፣አደጋን የሚወስዱ መሆን አለባቸው
- ባለራእይ መሆን ወዘተ ...

የድርጊት መርሀ - ግብር

ተ.ቁ	ርዕሶች	ርዕሶችን ለማን ማስተዋወቅ እንዳለቦት	ቦታ	በጀት	ሃላፊነት የተሰጠው ግለሰብ	ጊዜ ሰሌዳ / መቼ	ምርመራ
1	አይ ሲ ቲ						
1.1	ለሁሉም የሚመለከታቸው ሠራተኞች በመሰረታዊ የአይሲቲ ክሂሎት ላይ ሥልጠና	አዲስ ሠራተኞች እና ሌሎች ምንም ግንዛቤ የሌላቸው	በሥራ ላይ ሥልጠና፣ የሥልጠና ማዕከላት እና የሥራ ቦታ	እንደ ድርጅቱ የአይሲቲ በጀት ከፍተኛ ሠራተኞች፣ መሪዎች	ከፍተኛ ሠራተኞች፣ መሪዎች	በየሩብ ዓመቱ የተመሠረተ የሰው ኃይል ዕቅድ	
2	ሰው ኃይል ክፍልና አፈጻጸም መምሪያ						
2.1	ለሠራተኞች ፍላጎትን መሠረት ያደረገ ሥልጠና	ሁሉም ሠራተኞች፣ አመራሮች፣ የቦርድ አባላት	ማሰልጠኛ ማዕከላት፣በፅ/ቤት ውስጥም ሆነ ከውጪ ያሉ	እንደ ድርጅቱ የሠራተኞች አቅም ማጎልበቻ በጀት		በሰው ኃይል ዕቅድ መሰረት በየሩብ ዓመቱ	
2.2	በድርጅቶች ውስጥ ለወጣት ሴት መሪዎች ማሰልጠን እና ማማከር ለወጣት ሴት መሪዎች	ወጣት ሴት መሪዎች	አካልም ሆነ በምናባዊ፣ በሥራ ላይ ወይም ከሥራ ውጭ -	ለሰራተኞች አቅም ማጎልብት በተያዝዉ በጅት መሠረት	ሥራ አስፈፃሚዎች ፣ ሰው ኃይል ፣ የመስመር አስተዳዳሪ	ዓመቱን በሙሉ	
3	ፕሮግራም/ፕሮጅክት አስተዳደር						
3.1	ድርጅታዊ ራእይ፣ ተልእኮ፣ እሴት፣ የስትራቴጂክ እቅዶች ውህደት አቀራረብ	አዲስ ሠራተኞች፣ ለጋሾች፣ አጋሮች የመንግስት አካላት፣ ተጠቃሚዎች፣ አባላት፣ አዲስ የቦርድ አባል	ድርጅታቸው ቢሮ፣ ምናባዊ ቢሮ/ድረ-ገጽ፣ ማኅበራዊ ሚዲያ፣ በዎርክሾፖች እና ስብሰባዎች	በድርጅቱ የማስተዋወቂያ እና የጥብቅና በጀት መሠረት	ከፍተኛ ሠራተኞች፣ አመራሮች	አዳዲስ ሠራተኞች ከፍተኛ፣ የአጋሮች ለጋሾች ስብሰባ/ ዓመታዊ ስብሰባ፣ የቦርድ አባላት ስብሰባ፣ የተጠቃሚዎች ስብሰባ፣ የአጋርነት ምስረታ ጊዜ	
3.2	ፕሮግራም/የፕሮጀክት ስጋት ጥበቃ፣ ግምገማ እና ቅነሳ ስትራቴጂ	የሥራ ባለሞያች፣ ሐላፊዎች፣ መሪዎች፣	ቢሮ ፣ የሆቴል አውደ ጥናት እና ሥልጠናዎች	በድርጅቱ አቅም ግንባታ በጀቶች ላይ በመመስረት	የውስጥ አሰልጣኝ ፣ የውጪ አሰልጣኞች	በበጀት ዓመቱ መጀመሪያ ላይ ፣ እንደ አስፈላጊነቱ በማንኛውም ጊዜ	
3.3	በድርጅቶች ፕሮጀክቶች/ ፕሮግራሞች ውስጥ ሁሉን አቀፍነት እና የወጣቶች ወዳጃዊ ተግባራት	ሠራተኞች፣ ዋና ሥራ አስፈጻሚ፣ መሪዎች፣ ባለድርሻ አካላት፣ ተጠቃሚዎች	በተለያዩ የሥልጠና ቦታዎች በሴድ፣ በቢሮ ደረጃ ስብሰባዎች፣ የምክክር ስብሰባዎች፣ የቦርድ አባላት ስብሰባ	እያንዳንዱ ፕሮጀክት የተወሰነ በጀት ይመድቡ	አማካሪ፣ ከአካል ጉዳተኞች ድርጅት/ ፌዴሬሽን እና ከወጣቶች ድርጅቶች ባለሙያ	በበጀት ዓመቱ መጀመሪያ ላይ ፣ እንደ አስፈላጊነቱ በማንኛውም ጊዜ	
4	በጀት/የፋይናንስ አስተዳደር						
4.1	በተገቢው የበጀት አጠቃቀም አስተዳደር ስርዓት ላይ አውደ ጥናት/ልምድ መጋራት	የፕሮግራም/ የፕሮጀክት ሠራተኞች፣የፋይናንስ ክፍል	የፕሮግራም/የፕሮጀክት ራተኞች፣የፋይናንስ ክፍል	በፋይናንሺያል ክፍል እና በፕሮግራም አሃድ ላይ ሁለቱንም በጀት ያዘጋጁ	የበጀት ልውውጥን ከድርጅቶች ጋር መለዋወጥ	እንደ ድርጅቱ የበጀት እቅድ	
4.2	የአዲት ሪፖርቶችን የመቀበል ዘዴ እና ለቀጣይ ፕሮጀክቶች/ፕሮግራሞች ትግበራዎች እንደ ግብአት የመጠቀም ዘዴ	የፕሮግራም/ የፕሮጀክት ሠራተኞች፣የፋይናንስ ክፍል	በበየነመረብ/ ምናባዊ ሆነ በተግባር	በጀት ከአዲት መስመር/ሌሎች ምንጮች	የምክክር መድረክ	በዓመት አንዴ	

የማረጋገጫ ዝርዝር

ተቁ	ጥያቄዎች	በጣም እስማማለሁ	እስማማለሁ	ትንሽ እስማማለሁ	በጣም አልስማማም	አልስማማም	አስተያየት	እርምጃ ተወሰደ
1	አይሲቲ/ICT/							
1.1	የድርጅቱ የአይሲቲ ስርዓት ጤናማ ነው							
1.2	ሁሉም ሠራተኞች መሰረታዊ የኮምፒውተር ችሎታ አላቸው							
1.3	የድርጅቱ የአይሲቲ አጠቃቀም ደረጃ ከጊዜ ወደ ጊዜ ይጨምራል (አውቶሜሽን ሪፖርት ማድረግ፣ ምናባዊ/ኦንላይን ስብሰባዎች፣ የውሂብ ቤዝ አስተዳደር ወዘተ.)							
1.4	ድርጅትዎ በቴክኖሎጂ (ብሎግ ፣ ድረ-ገጾች ፣ ማኅበራዊ ሚዲያዎች እና ሚዲያዎች)በመጠቀም ተልእኮውን ለህዝብ ያሳውቃል።							
2	የሰው ኃይል እና አፈጻጸም መምያ							
2.1	የድርጅቱ የሠራተኞች አስተዳደር ስርዓት ለሠራተኞች የሥራ አፈጻጸም ጥሩ ነው (የሰው ኃይል መመሪያ)							
2.2	ምልመላ እና ምርጫ ሂደት ፍትሐዊ እና ክፍት ነው							
2.3	የክፍያ ስርዓት ፍትሐዊ ነው።							
2.4	ሠራተኞች ፍላጎት ላይ የተመሠረቱ ሥልጠናዎች ያስፈልጋሉ።					*		
2.5	የሠራተኞች የሥራ አፈጻጸም እና እርካታ ተሻሽሏል።							
2.6	ቢያንስ በሩብ አንድ ጊዜ የስብሰባ/የችሎት ክፍለ ጊዜ/የመልስ ክፍለ ጊዜዎች አሉ።							
2.7	የሠራተኞች መዝናኛ ጊዜ/ስርዓት አለ።							
2.8	ለአዳዲስ ሠራተኞች የማስተዋወቂያ ክፍለ ጊዜ አለ።							
2.9	ምንም ወይም ትንሽ ሠራተኛ ከሥራው የመልቀቅ ሁኔታ ነው ያለው።							
2.10	ለሠራተኞች ማሰልጠኛ እና ወጣት መሪዎችን ማብቃት አለ።				*			
2.11	ድርጅቱ ለበጎ ፈቃደኝነት የሥራ ልምምድ ክፍት ነው።							
3	ፕሮግራም/ፕሮጀክት አስተዳደር							
3.1	ፕሮጀክቶቹ ሥርዓተጾታን ያካተቱ ናቸው።							
3.2	ፕሮጀክቶች በበጀት እና በጊዜ ገደብ ይተገበራሉ							
3.4	የድርጅቱ ፕሮጄክቶች/ፕሮግራሞች ሁሉን ያካተተ እና አሳታፊ እንዲሁም ለወጣቶች ተስማሚ ናቸው				*			
3.5	ከደጋፊ ቡድኖች ጋር ያለው የትሥሥር /ሽርክና ስርዓት ጠንካራ እና ለውጥ አስተናጋጅ ነው							
3.6	የአስተዳደር ቡድኑ ንቁ እና አሳታፊ ነው							
3.7	ድርጅቱ የረዥም ጊዜ/ዘላቂ፣ ሁሉን አቀፍ ስትራቴጂ አለው							
3.8	የድርጅቱ ራእይ፣ ተልእኮ፣ እሴት፣ የስትራቴጂ እቅድ እንዲሁም ፖሊሲዎች በሚገባ የተዋሃዱ እና የባለድርሻ አካላትን ለመገምገም ክፍት ናቸው					*		
3.9	ጠንካራ የግንኙነት ስርዓት አለ							
3.10	በደንብ የተፃፈ የአደጋ ግምገማ እና አደጋ መቀነሻ ዘዴዎች አሉ							
3.11	በድርጅትዎ አሳታፊ ክትትል እና ግምገማ አቀራረብ አለ				*			
3.12	የድርጅትዎ ክትትልና ግምገማ ከሁሉም ፕሮግራም ክፍሎች ጋር የተቀናጀ ነው							

4	የፕሮግራም/ የፋይናንስ አስተዳደር							
4.1	የድርጅትዎ ፕሮግራም/ፕሮጀክቶች ባጀት በአሁኑ ጊዜ የሚላማዎቹን፣ የፕሮጀክት እቅዶች/ፍላጎቶች በከፍተኛ ሁኔታ እየፈታ ነው።							
4.2	በድርጅትዎ ውስጥ ጠንካራ የገንዘብ ማሰባሰብያ ስርዓት አለ።							
4.3	የበጀቱ ምንጭ በዋናነት የሀገር ውስጥ ስፖንሰሮች ናቸው።							
4.4	ለዘላቂነት አማራጭ የፕሮግራም/የፕሮጀክት የበጀት ምንጮች አሉ።							
4.5	የበጀት አስተዳደር ሥርዓት ችግር አለ።				*			
4.6	ድርጅትዎ የፋይናንሺያል ስርዓቱን አጠቃላይ አፈጻጸም ለማሳደግ ዲጂታል መሳሪያዎችን ይጠቀማል።							
4.7	ከአፈጻጸም አኳያ ሲታይ ደካማ የበጀት እቅድ አለ							
4.8	ጠንካራ የግዥ መመሪያአለ።							
4.9	ጠንካራ የፋይናንስ ፖሊሲአለ							
4.10	ድርጅቱ የአዲት ሪፖርቶችን ያካሂዳል እንዲሁም የፕሮጀክቶቹን ተፅዕኖ ለማሻሻል ሁል ጊዜ ውጤቶችን/ግኝቶችን ይጠቀማል				*			

ዋቢዎች፡-

አይማን፣ አር. እና ኬ. ኮራኒክ (2010) **አመራር፡ ለምን የጾታ እና ባሕል አስፈላጊነት ለምን? የአሜሪካ ሳይኮሎጂስት፣** 2010. 65 (3): ገጽ 157-170.

ካላሃን፣ሲ እና ኤን ግሩንበርግ (2010) **ወታደራዊ የሕክምና አመራር፣ በወታደራዊ የሕክምና ልምምድ መሰረታዊ ነገሮች፣**, ኢ.ቢ. Schoomaker, & Smith, D.C., አርታዒ. ዋሽንግተን ዲሲ: Borden ተቋም.

የዓለም ጤና ድርጅት (2016)፤ ጾታ፣ ሴቶች እና ጤና፡- "ወሲብ" እና "ፆታጾታ" ስንል ምን ማለታችን ነው? [2016 ኦገስት 6 የተጠቀሰ]; ከ http://apps.who.int/gender/whatisgender/en/ ይገኛል።

የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና

የቅድመ ሥልጠና ምዘና ቅፅ

ሙሉስም_____

የመጡበት ቦታ_____

ስልክ_____ ኢሜል_____

ኘላን ኢንተርናሽናል ለተጨማሪ ግብረ መልስ፣ ምርምር ለማድረግ ወይም ጠቃሚ ናቸው የምንላቸውን መረጃዎች እና አገልግሎቶች ዝርዝር ለመላክ የሰጡትን መረጃ ለመጠቀም ሊፈልግ ይችላል።

ማስታወሻ: ምንም ዕውቀት / ችሎታ የሌለበት 1 ውጤት፣ 5 በጣም ከፍተኛ የሆነ ዕውቀት / ችሎታን የሚያሳይ ውጤት

በጣም እናመሰግናለን!

ከሥልጠና በፊት					ከታች በተዘረዘሩት ነጥቦች ላይ ያለዎት ዕውቀትና የክሂሎት ደረጃ
1	2	3	4	5	ሀ / ስለ አመራርነት (leadership) ግልጽ ግንዛቤ አለዎት?
1	2	3	4	5	ለ / የአመራር አይነቶችን ምን ያህል ያውቃሉ?
1	2	3	4	5	ሐ /ሰዎችን እና ሥራን ለመምራት ያለኝ ችሎታ?
1	2	3	4	5	መ / ስለ አካታች አመራርነት ያለኝ ግንዛቤ?
1	2	3	4	5	ሠ/ መሪ ለመሆን ያለኝ ተነሣሽነት ?
1	2	3	4	5	ረ/ እንደ ወጣት ሴት መሪነትን በተላበሰ መልኩ ተቋምን/ሴት አደረጃጀትን/ ስለ ማገልገል እና ስለ መምራት ምን ያውቃሉ
1	2	3	4	5	ሰ/ስለርዕይ/ vision/ ምን ያውቃሉ

የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና

ከሥልጠና በኋላ ምዘና ቅፅ

ሙሉ ስም_____

የመጡበት ከተማ_____

ስልክ_____ ኢሜይል_____

ማስታወሻ: ምንም ዕውቀት / ችሎታ የሌለበት 1 ውጤት፣ 5 በጣም ከፍተኛ የሆነ የዕውቀት / ችሎታን የሚያሳይ ውጤት)

ሥልጠናችንን እንዴት ማሻሻል እንደምንችል ማንኛውም አስተያየት አለህ/ሽ?

_____

_____

ከዚህ ሥልጠና በኋላ ምን ለመቀየር ወይም ለመሥራት ወስነዋል?_____

_____

በጣም እናመሰግናለን!

ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ የሴት ድምጽና መሪነት ፕሮጀክት

የወጣት ሴቶች አመራርነት ሥልጠና ሁለተኛ ዙር የቅድመ ምዘና መጠይቅ

የመጡበት ቦታ፡ ክልል .....ዞን.....ወረዳ/ከተማ.....

1. እድሜ

2. የትምህርት ደረጃ፡ 1ኛ እና 2ኛ ደረጃ ተማሪ ፅ

የዩኒቨርስቲ ተማሪ ፅ

ዩኒቨርስቲ/ኮሌጅ ትምህርት ያጠናቀቀች ፅ

3. ከታች ከተዘረዘሩት የሥልጠና ርዕሶች መካከል የትኞቹ ላይ ተሳትፈሻል?

የሥልጠናው ዓይነት	**(√)ምልክት አድርጊ**
የመሪነት ሥልጠና	
የሕይወት ክሂሎት	
የስርአተ ጾታ ሥልጠና	
የሥራ ፈጠራ ሥልጠና	
የአስተሳሰብ / ማይንድሴት/ ሥልጠና	
ሌላ ካለ	

4. የመሪነት' ሕይወት ክሂሎት እና የአስተሳሰብ / ማይንድሴት/ ዕውቀትን ለመለካት የተቀመጡ ጥያቄዎች ከታች ከተዘረዘሩት መለኪያዎች ውስጥ ያልዎት ዕውቀትና ክሂሎት ሁኔታ መልሶቹ ላይ በማክበብ አሳዪ

1. በጣም ዝቅተኛ 2. ዝቅተኛ 3. መካከለኛ 4 . ከፍተኛ 5. በጣም ከፍተኛ 6. አላውቅም

ከታች ከተዘረዘሩት መለኪያዎች ውስጥ ያልዎት እውቀትና ክህሎት ሁኔታ	መልሶቹ ላይ በማክበብ አሳዪ 1. በጣም ዝቅተኛ 2. ዝቅተኛ 3. መካከለኛ 4 ከፍተኛ 5. በጣም ከፍተኛ 6. አላውቅም					
1. ¾ðÖ^ Ndx‹ ›K<˜	1	2	3	4	5	6
2. ስልታዊ እቅዶች የማቀድ ክህሎት አለኝ	1	2	3	4	5	6
3. ¨<d'@‹" ¾SeÖƒ ¡IKAƒ ›K˜	1	2	3	4	5	6
4. ‹Óa‹" uSõታት ሂደት ነገሮች ከተለያየ አቅጣጫ/የተለያዩ ሁኔታዎችን/ አያለሁ	1	2	3	4	5	6
5. có ›`ÑA Tcw ^‹LKG<	1	2	3	4	5	6
6. ¾K?KA‹ c‹" እምነት'ባህል'ባህሪይ እና እሴቶች ለሌሎች ሰዎች መታጋስ እና ማካተት እንደሚገባ በንቃት አስተዋውቃለሁ	1	2	3	4	5	6
7. c‹ ¾}K¾ vI]Ã '□ˆc?„‹ □እና እምነቶች □ˆ"ÇL†¨< □ˆ[ÇKG<	1	2	3	4	5	6
8. ›KSÓvv„‹" uØ\ G<'@ታ እና የተሻለ መፍትሄዎችን በማቅረብ እፈታለሁ						
9. uu<É" J–@ ec^ G<K<U c¨< }dታፊ እንዲሆነ እና ሀሳቡም በተገቢው ሁኔታ መካተቱን አረጋግጣለሁ	1	2	3	4	5	6

የፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ በአመራ ውስጥ የሴቶች ድምፅ ፕሮጀክት

ለወጣት ሴት አመራር ሥልጠና የቅድመ-ድህረ ግምገማ መሳሪያ

የተሳታው መገለጫ :ክልል---------- ወረዳ/ከተማ----------ዕድሜ----------

የትምህርት ደረጃ: አንደኛና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤት/ /

ዩኒቨርሲቲ /ኮሌጅተማሪ/ /

ዩኒቨርሲቲ /ኮሌጅተመራቂ / /

1. ከጣልቃ ገብነት በፊት እና በኋላ የወጣት አመራሮችን ደረጃ ለመገምገም በአማካሪ፣ በአሰልጣኝነት፣ በኔትወርክ ትስስር፣ በቴክኖሎጂ አጠቃቀም እና በለውጥ አስተዳደር ዘርፎች ላይ ያተኮረ ግምገማ

ቅድመ ሥልጠና ጥያቄዎች

ከሥልጠናው በፊት						የጥያቄዎች ዝርዝር
በጣም ዝቅተኛ	ዝቅተኛ	መካከለኛ	ከፍተኛ	በጣም ከፍተኛ	አላውቅም	
1	2	3	4	5	6	ሀ) ስለ አሠልጣኝነት ወይም ስለ አማካሪ ፅንሰ-ሐሳቦች ምን ያውቃሉ?
1	2	3	4	5	6	ለ) የአሁኑ የማኅበራዊ ግንኙነት አድማስዎ እንዴት ነው?
1	2	3	4	5	6	ሐ/ የአመራር አቀራረብህን ለማዳበር የተሳትፎህ እና የቴክኖሎጂ አጠቃቀምህ ደረጃ እንዴት ነው።
1	2	3	4	5	6	መ/ በግል እና በማኅበራዊ ህይወቶ ላይ ለውጦችን ለመቆጣጠር የእለት ከእለት እንቅስቃሴዎ እንዴት ነው?
1	2	3	4	5	6	ረ/ የተለያዩ ለውጦችን የመፍጠር አስፈላጊነት ምን ያህል ነው።

ድህረ-ሥልጠና ጥያቄዎች

ከሥልጠናው በኋላ						የጥያቄዎች ዝርዝር
በጣም ዝቅተኛ	ዝቅተኛ	መካከለኛ	ከፍተኛ	በጠም ከፍተኛ	አላውቀውም	
1	2	3	4	5	6	ሀ/ ለወጣት መሪዎች በአሰልጣኝነት እና በአሰልጣኝነት አቀራረብ ላይ የእርስዎ አስተሳሰብ ምን ያህል ተቀይሯል?
1	2	3	4	5	6	ለ/ የግንኙነት ደረጃዎን ወደ አመራር እድገትዎ ለማሻሻል ዝግጁነትዎ እንዴት ነው?
1	2	3	4	5	6	ሐ/ የአመራር አቀራረብን ለማሻሻል አንዳንድ የቴክኖሎጂ መሳሪያዎችን ለመጠቀም ዝግጁነት ምን ይመስላል
1	2	3	4	5	6	መ/ በግል እና በማኅበራዊ ሕይወት ውስጥ የሚያጋጥሙ የዕለት ተዕለት ለውጦችን ስለመቆጣጠር ከክፍለ-ጊዜው የተገኙ ቁልፍ ትምህርቶች
1	2	3	4	5	6	ሠ / የሥርዓተ-ጾታ፣ አመራር እና ትብብር ግንዛቤ ደረጃ

ረ/ ለአመራር እድገታችሁ በአሰልጣኝነት እና በአማካሪነት አቀራረብ ላይ ከክፍለ-ጊዜው ያገኙትን በሚቀጥለው እንዴት ተግባራዊ ለማድረግ አስበሃል?

ሰ. ለሁለቱም ለግል-ማኅበራዊ ሕይወት እና ለአመራር እድገትዎ ግንኙነት ለመፍጠር እና ለማሻሻል ምን ያደርጋሉ?

ሸ. የአመራር ኃይልዎን ከዓለምአቀፍ አውድ ተጠቅመው ለማሻሻል የቴክኖሎጂ መሳሪያዎችን በብቃት ለመጠቀም እና ለመተግበር ምን ያደርጋሉ?

ቀ. እንደ ወጣት መሪ፣ በዕለት ተዕለት ሕይወት ውስጥ በተለይም በሴቶች እና በአመራር አውድ ውስጥ ለውጡን በብቃት ለመቆጣጠር እንዴት አስበዋል?

ስለ ፕላን ኢንተርናሽናል

ፕላን ኢንተርናሽናል በኑሮ የተጎዱ ልጆችና ቤተሰቦቻቸው ከድህነት እንዲላቀቁ የተለያዩ ድጋፎችን የሚያደርግ እና በህጻናት መብት ላይ የሚሰራ ገለልተኛና ነጻ አለማቀፍ ድርጅት ነው ።
ድርጅቱ በጣም ጠቃሚ ሃሳብ ካላቸው ሰዎች ጋር ጥምረት በመፍጠር በህጻናትና ወጣቶች ህይወት ላይ አዎንታዊ ፤ ጥልቅ የሆነና ዘላቂ ለውጥ በሚያመጡ ጉዳዮች ላይ ይንቀሳቀሳል ። ከ75 ዓመታት ባለ ልምዳችን በአለም ዙሪያ ባሉ ልጃገረዶች ፤ ወንዶችና ቤተሰቦቻቸው የክህሎት ፤ የእውቀትና እንዲሁም በራስ የመተማመን ብቃታቸው እንዲጎለብት ፤ ስለመብታቸው እንዲያውቁ ከድህነት ነጻ እንዲሆኑና ምሉዕ የሆነ ህይወት እንዲኖራቸው ድጋፍ እያደረገ ነው ።

ፕላን ኢንተርናሽናል ኢትዮጵያ ዋና ቢሮ አድራሻ
በቂርቆስ ክ/ከተማ፣ ከዝቋላ ኮምፕሌክስ ጀርባ፣ አዳማ ሪል ስቴት ሕንጻ
ፖ.ሳ.ቁ 5696 አዲስ አበባ ኢትዮጵያ
ስ.ቁ 251-115571916

/planinternationalethiopia
/planethiopia
@planethiopia