አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ

የሂውማኒቲስ ፣ የቋንቋዎች ጥናት፣ የጆርናሊዝምና ኮሚኒኬሽን ኮሌጅ

የአማርኛ ቋንቋ ሥነጽሑፍና ፎክሎር ትምህርት ክፍል

የድህረምረቃ መርሃግብር

በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን እና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና፡- (በአማራ ክልል በሚገኙ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተተኳሪነት)

በ

ጫንያለው ሲሳይ አየለ

ግንቦት 2010 ዓ.ም

አዲስ አበባ

በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን እና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና፦ (በአማራ ክልል በሚገኙ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተተኳሪነት)

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ

የሂውማኒቲስ ፣ የቋንቋዎች ጥናት፣ የጆርናሊዝምና ኮሚኒኬሽን ኮሌጅ

የአማርኛ ቋንቋ ሥነ-ጽሑፍና ፎክሎር ትምህርት ክፍል

የድህረ ምረቃ መርሃ ግብር

በተግባራዊ ስነልሳን የኢትዮጵያ ቋንቋዎችን ማስተማር የፍልስፍና ዶክትሬት ዲግሪ ማሟያ ጥናት

በ

ጫንያለው ሲሳይ አየለ

አማካሪ

አቶ ጥበበ ዓለማየሁ(ተባባሪ ፕሮፌሰር)

ግንቦት 2010 ዓ.ም

አዲስ አበባ

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ

የሂውማኒቲስ ፣ የቋንቋዎች ጥናት፣ የጆርናሊዝምና ኮሚኒኬሽን ኮሌጅ የአማርኛ ቋንቋ ሥነጽሑፍና ፎክሎር ትምህርት ክፍል

የድህረምረቃ መርሃግብር

“በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን እና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና (በአማራ ክልል በሚገኙ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተተኳሪነት)” በሚል ርዕስ በተግባራዊ ስነልሳን የኢትዮጵያ ቋንቋዎችን ማስተማር የፍልስፍና ዶክትሬት ዲግሪ ማሟያ ጥናት በጫንያለው ሲሳይ የቀረበው ይህ ጥናት የዩኒቨርሲቲውን የጥራትና የወጥነት መስፈርት ስለማሟላቱ በፈታኞች ተረጋግጦ ተፈርሟል፡፡

የፈተና ቦርድ አባላት

አማካሪ ፡- [illegible] ፊርማ ______ ቀን

የውጭ ፈታኝ፡- ሙሉጌታ ተካ (ዶ/ር) ፊርማ ______ ቀን

የውስጥ ፈታኝ ፡- [illegible] ፊርማ ______ ቀን

ማረጋገጫ (Declaration)

በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና፦ (በአማራ ክልል በሚገኙ የመምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተተኳሪነት) በሚል ርዕስ በአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ በሂማኒትስ፣ የቋንቋዎች ጥናት፣ ጋዜጠኝነትና ጆርናሊዝም ኮሌጅ፣ በአማርኛና በፎክሎር ትምህርት ክፍል በተግባራዊ ስነልሳን የኢትዮጵያ ቋንቋዎችን ማስተማር የፍልስፍና ዶክትሬት ዲግሪ ማሟያ ያቀረብኩት ጥናት ከዚህ በፊት በሌላ አካል ያልተሰራና የራሴ ወጥ ስራ መሆኑን እንዲሁም የተጠቀምኩባቸው ጽሁፎች በትክክል ዋቢ የተደረጉና የአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ የጥናቱ ሕጋዊ የባለቤትነት መብት ያለው መሆኑን በፊርማዬ አረጋግጣለሁ።

ስም [illegible]   ፊርማ [illegible]   ቀን

ምስጋና (Acknoledgment)

በመጀመሪያ ከመነሻ እስከ መድረሻ የጥናቱን ትክክለኛ አቅጣጫ በማመላከት፣ ረቂቁን ያለመሰልቸት በማንበብና አስፈላጊውን እርማትና ምክር በመስጠት ከፍተኛ ሙያዊ ድጋፍ ላደረጉልኝ አሁን በሕይወት ለሌሉት አማካሪዬ ለአቶ ጥበበ ዓለማየሁ ልባዊ ምስጋናዬን አቀርባለሁ፡፡ በማማከር ብልሃታቸውና ለመልካም ትህትናቸው የተለየ አክብሮትና አድናቆት አለኝ፡፡ ነፍሳቸውን ወደገነት ያስገባልኝ፡፡

ዶ/ር ሙሉጌታ ተካና ደ/ር ጌታቸው እንዳላማው የመጨረሻውን ተቋቁሞሽ ካቀረብኩኝ በኋላ እንደገና እንዳስተካክል ሲደረግ ለእኔ አቀበት የመሰለኝን ነገር በማቃናትና በማበረታታት እንደገና በትዕግስት እንዲመለከተው በማድረግ ከመጀመሪያ እስከመጨረሻ የጥናቱን ንድፍና ጽሑፍ በማቃናት ያለመሰልቸት በማንበብ ጠቃሚ አስተያየትና ምክር በመስጠት ያደረገልኝ ድጋፍ ብርታት ሆኖኛል ከልብ አመሰግናለሁ፡፡

ዶ/ር ማረው ዓለሙ እና ዶ/ር ሙሉጌታ ተካ የምርምሩን ንድፍ በማንበብ፣ እንዲሁም ዶ/ር ማረው ኣለሙና ዶ/ር አዲሱ ሞላ የቅድመ ሙከራ ጥናቱን በማንበብ ጠቃሚ አስተያየትና መረጃ በመስጠትና በመጠቆም ላደረጉልኝ ሙያዊ ድጋፍ ከልብ አመሰግናቸዋለሁ፡፡

ይህን መርሀ ግብር በማስጀመርና እዚህ ደረጃ ለማድረስ ተስፋ ሳይቆርጡ፣ ውጣ ውረዱን አልፈው የቋንቋ ትምህርቱንም ሆነ እኔና ጓደኞቼን ለዚህ ማዕረግ ላበቁን፣ እንዲሁም በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ ለዚህ ጥናት መሳካት ከፍተኛ አስተዋፅዖ ላደረጉልኝ ለኢትዮጵያ ቋንቋዎችና ስነፅሁፍ ትምህርት ክፍል አባላት ለዶ/ር ሙሉሰው አስራቴ፣ ለአቶ ደረጀ ገብሬ፣ለዶ/ር ዓለሙ ካሳየ፣ ለዶ/ር ጌታሁን አማረ እና ለዶ/ር ጌታቸው እንዳለማው በመጀመሪያው የትምህርት ጊዜያት ላስተማሩኝና በዚህ ላይ እንዳጠና ግብዓት ለሰጡኝና ለማከሩኝ ፕሮፌሰር ባየ ይማም፣ ዶ/ር አበበ ገ/ፃዲቅ፣ ዶ/ር ብርሃኑ ቦጋለ፣ ዶ/ር ብርሃኑ ማቲዎስ፣ ዶ/ር ታየ ረጋሳ፣ ዶ/ር አረጋ ኃ/ሚካዔል ከልብ የመነጨ ምስጋና ይድረሳችሁ፡፡ ለጥናቱ መሳካት መረጃ በመስጠት ከፍተኛ ትብብርና ድጋፍ ላደረጉልኝ የደብረ ብርሃን፣የደሴና የወልድያ መምህራን ትምህርት ኮሌጅ ሃላፊዎች፣ መምህራንና ተማሪዎች በሙሉ ከልብ የመነጨ ምስጋናየ ይድረሳችሁ፡፡

ለጥናቱ የሚያስፈልገኝን ወጪ በመሸፈን ትብብር ላደረጉልኝ ለአዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃና ለወሎ ዩኒቨርሲቲ፣ ለደላንታ ወረዳ አስተዳደር ጽህፈት ቤት ከፍ ያለ ምስጋናዬን አቀርባለሁ፡፡

ስሜነው ደሴ አንተም ባለውለታዬ ነህ፡፡ መረጃዎች ያሉበትን ቦታ በመጠቆም፣ መጻሕፍትን ከማዋስ አንስቶ በገንዘብህ ገዝተህ እስከመስጠት ያደረግክልኝ ውለታ ቅንነትህን ነግሮኛል፡፡ በደረቅ ሌሊት ሳይቀር እየደወልክ ስታበረታታኝ የነበረውን ሁሉ አልረሳውም፤ አመሰግናለሁ፡፡

ዶ/ር እንድሪስ አባይ፣ አቶ ሰይድ ይማም፣ ዶ/ር ከበደ ይመር እና ዶ/ር ብርሃን አሰፋ ጥናቴን በደስታ ተቀብላችሁ አንብባቸሁ ከጠበቅኩት ጊዜ ፈጥናችሁ ስትመልሱልኝ እጅግ ኮራሁባችሁ፡፡ ጊዜያችሁን ሰውታቸሁ፣ ታግሳችሁ ላደረጋችሁልኝ ሁሉ ምስጋናዬ ይድረሳችሁ፡፡ ዶ/ር ኡስማን ሻፊ፣ አንተም ከባለውለታዎቼ ውስጥ ስለሆንክ እግዚአብሔር ይባርክህ፡፡

መረጃ አቀባዮቼና ረዳት መረጃ ሰብሳቢዎቼ (አቶ ጌታቸው ተፈራ፣ ወ/ሮ ፀሀይ ብርሃኔ፣ አቶ ብርሃኑ አራጋው፣ ወ/ሮ ሙሉ) የእናንተን እርዳታ በምንም አልተምነውም፡፡ ተባባሪነታችሁ፣ ቅንነታችሁ እና ሰው አክባሪነታቸሁ አሁንም ከዓይኔ ላይ አለ፡፡ ፈጣሪ እናንተን ባይጥልልኝ ምን ላደርግ እችል እንደነበረ አሁን ሳስበው ይጨንቀኛል፡፡ የምፈልገውን ሁሉ ሰጥታችሁ፣ "በጎደለ ምን ቀረህ" እያላችሁ ያላችሁን ስላካፈላችሁኝ እግዚአብሔር ይስጥልኝ፡፡

እቴ! እኔማ ያለ አንቺ ማን አለኝ፡፡ የስኬቴ ምንጭ ሁሉ አንቺው ነሽ፡፡ ከመጀመሪያ ዲግሪ አንስቶ እስካለሁበት ደረጃ ድረስ ታግሶ እንደ አንቺ ማን ያስተምረኝ ነበር፡፡ ጊዜው ሲቆጠር እኮ ብዙ ነው፡፡ ብቻሽን ልጆቻችንን አሳድገሽ፣ ቤታችንን መርተሽ፣ ባልቴት ጡረሽ፣ የቤቱንም፣ የውጭውንም አንዷ ብዙ ሆነሽ ይሄው እዚህ ደረስሽ፡፡ በርታ! ከማለት በስተቀር ቅር ሳይልሽ እኔን እዚህ ማድረስሽ ክብሩ ያንቺ ብቻ ነው፡፡ እቴ! ላንቺ "አመሰግናለሁ" ማለት አይበቃም፡፡ ግን የችሎታ ጉዳይ ሆነና ውለታሽ ልቦናዬ ውስጥ እየተንገዋለለ ማውጣት አቅቶኝ በዚሁ ተገታሁ እታለማሁ፡፡

እንዲሁም ልጆቼ ወ/ት አንደበት፣ ተማሪ ማህሌትና ውብርዕስት ጫንያለው፣ የልጅነት ጊዜያችሁን ለእኔ በመስጠት ያሳያችሁት ትብብርም ሆነ ትዕግስት የማይረሳ ነው፡፡

አህፅሮተጥናት (Abstract)

የዚህ ጥናት ዋና ዓላማ በአማራ ክልል መምህራን ትምህርት ኮሌጆች በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለውን ሚና መመርመር ነው። ይህን ዓላማ ለማሳካት የተመረጠው የምርምር ንድፍ ደግሞ ቅይጥ (Mixed) ነው። የጥናቱ ተሳታፊዎች የሶስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራንና ተማሪዎች ናቸው። በጠቅላይ የንሞና ዘዴ የተመረጡ 33 መምህራን እና በስብጥራዊ የንሞና ዘዴ የተመረጡ 170 ተማሪዎች ተሳታፊ ሆነዋል። በመምህራንና በተማሪዎች በተሞሉ የጽሁፍ መጠይቆች መጠናዊ መረጃዎች ተሰብስበዋል፡፡ በተደራጀ የክፍል ውስጥ ምልከታ ከስድስት፣ በቡድን ተኮር ውይይት ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር እንዲሁም በከፊል በተደራጁ ቃለመጠይቆች ከመምህራንና ከተማሪዎች፣ ከትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ከምክትል ዲኖች ዓይነታዊ መረጃዎች ተሰብስበዋል። መረጃዎቹም ዓይነታዊ የሆኑት በጭብጣቸው መሰረት በተለያዩ ክፍሎች እየተመደቡ፣ መጠናዊ የሆኑት ደግሞ በገላጭና በድምዳሜ ስታትስቲክስ ማለትም በቀላል የልይይት ትንተና፣ በህብረ-ድህረትና በነጠላ ናሙና-ቴስት ትንተና ዘዴዎች ተተንትነዋል። በዚህም መሰረት በጥናቱ ከመምህራንና ከተማሪዎች የተገኙት የቲ-ቴስት ውጤቶች ከመግለጽ አንጻር ልዩነት ታይቷል፡፡ ከቡድን ተኮር ውይይት አብዛኛዎቹ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተነሳሽነት እንዳላቸው ታይቷል፡፡ የጥናቱን ውጤት በገላጭ ስታትስቲክስ ለማየት እንደተሞከረውም የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛና ጠንከራ በሚሉት መለኪያዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ ላይ ሆኗል። የመምህራን የስራ ልምድና የተማሪዎች ዕድሜ ልዩነት ከቀላል የልይይት ትንተና የተገኘው ውጤት የስራ ልምድና የዕድሜ ልዩነት ሲጨምር ለተከታታይ ምዘና አተገባበርም ሆነ ለተነሳሽነት ያላቸው ሚና እንደሚጨምር የጥናቱ ውጤት አመላክቷል። እንዲሁም በነጠላ ናሙና-ቴስት የተከታታይ ምዘናን አተገባበርና ተነሳሽነት ያለው ሚና ጠንካራ የሆነ ተፅዕኖ መኖሩን አሳይቷል። ከእነዚህ የጥናት ግኝቶች ላይ በመመስረትም ለባለድርሻ አካላት ሊከናወኑ የሚገባቸው የመፍትሄ ሃሳቦች ተጠቁመዋል።

ይዘት	ገጽ
ምስጋና	I
አህፅሮተ ጥናት	III
የይዘት ማውጫ	IV
የሠንጠረዥ መግለጫ	X
የግራፍ መግለጫ	XV
የስዕል መግለጫ	XV
ምዕራፍ አንድ፣ መግቢያ	1
1.1 የጥናቱ ዳራ	2
1.2 የጥናቱ መነሻ ችግሮች	9
1.3 የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎቸ	21
1.4 የጥናቱ ዓላማዎች	22
1.5 የጥናቱ አስፈላጊነት	23
1.6 የጥናቱ ገደብ	24
1.7 የጥናቱ ውስንነት	25
1.8 የመሰረታዊ ቃላትና ፅንሰ-ሃሳቦች አጠቃቀም	26
ምዕራፍ ሁለት፣ ክለሳ ድርሳናት	28
2.1 የምዘና ምንነት	28
2.2.1 የተከታታይ ምዘና ምንነት	30
2.1.2 የተከታታይ ምዘና ክፍሎቸ	35
2.1.3 የተከታይ ምዘና ጠቀሜታዎች	37
2.1.4 የተከታታይ ምዘና አተገባበር በመማሪያ ክፍል ውስጥ	40

2.1.4.1 የተማሪዎችን ፍልጎት ለመወሰን 41

2.1.4.2 የተማሪዎችን በራስ መተማመን ለማዳበር 42

2.1.4.3 ሁሉም ተማሪዎች ማወቅ የሚገባቸውን አጋጣሚ ለማግኘት 42

2.1.4.4 መማር በግንዛቤ ላይ ተመስርቶ እንዲስፋፋ ለማድረግ 43

2.1.3.5 የማስተማር ስልትን ለማሻሻል 43

2.1.4.6 ለተማሪዎች የማጠናከሪያ እና የማበልጸጊያ ስልት ለመፈለግ 43

2.1.4.7 ተማሪዎች በራሳቸው ተነሳሽነት እውቀታቸውን እንዲያሳድጉ ለማስቻል 44

2.1.4.8 ተማሪዎች በትምህርታቸው እድገት ማሳየታቸውን ለወላጆች መረጃ ለመስጠት 44

2.1.4.9 ሁሉ አቀፍ ለሆነ ግምገማ እንዲረዳ ማዘጋጀት 45

2.1.5 የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች ለምዘናው መተግበር ያላቸው አስተዋፅኦ 45

2.1 5.1 የግለ ምዘና ምንነት 46

2.1.5.2 የቡድን ምዘና 47

2.1.5.3 የመረጃ ጥንቅር ምዘና 49

2.1.5.4 ውጥን ስራ 52

2.1.5.5 ዝርዝር የባህሪ መከታተያ 53

2.1.5.6 ባህሪን የመግለጫ ዘዴ 55

2.1.5.7 የባህሪያት ደረጃ መስጠት 56

2.1.5.8 የጽብረቃ ምንነት 57

2.1.6 የተከታታይ ምዘና መተግበሪያ የቁጥጥር መርህ 64

2.1.7 የተከታታይ ምዘና የመተግበሪያ የዕቅድ ደረጃዎች 64

2.1.8 የተማሪዎች በክፍል ውስጥ መብዛት እና የተከታታይ ምዘና አተገባበር 65
2.2 የተነሳሽነት ምንነት 66
2.2.1 የተነሳሽ ነት ባህሪያትና ተግባራት 68
2.2.2 የተነሳሽነት መርህ በመማሪያ ክፍል ውስጥ 69
2.2.3 የተነሳሽነት አይነቶች 70
2.2.3.1 ውስጣዊ ተነሳሽነት 71
2.2.3.2 ውጫዊ ተነሳሽነት 74
2.2.4 የመምህራን የስራ ተነሳሽነት ለምን በጣም ዝቅተኛ ሆነ? 76
2.2.5 ለመምህራን ሙያዊ የስራ ተነሳሽ ነት እንደ ችግር የሚቆተሩ ታሳቢዎች 76
2.2.5.1 የትምህርት ቤትና የመምህሩ ተጠያቂነት በምዘና ትግበራ ወቅት የሚገጥመው ችግር 79
2.2.5.2 መምህሩን የመምራት ብቃትና የአመራር ብልሃት ማነስ 80
2.2.5.3 የመምህራን እና የመንግስት ግንኙነት 81
2.2.5.4 የመምህራን ምደባና ስርጭት ለተነሳሽነት ያለው ሚና 82
2.2.5.5 የመምህራን የስራ ጫና ከክፍያ ጋር አለመመጣጠን የሚያሳድረው ጫና፣ 83
2.2.6 በተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት 84
2.2.6.1 የመምህሩ ሚና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማነሳሳት ያለውፋይዳ 85
2.2.6.2 የትምህርቱ ተፈጥሯዊ ባህሪ የተማሪዎችን ተነሳሽ ነት ለማሳደግ ያለው አስተዋጽኦ 86
2.2.6..3 የተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ከዕደሜ ጋር ያለው ግንኙነት 87
2.2.7 ጥናቱ የሚጠቀምባቸው ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፎች 88

2.2.7.1ማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ ሃሳብ 88

2.2.7.2 አዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ 90

2.2.8 በኢትዮጵያ የተካሄዱ የቀደምት ተዛማጅ ጥናቶች ቅኝት 95

ምዕራፍ ሦስት፣ የአጠናን ዘዴ 100

3.1 የምርምር ንድፍ 101

3.2 የመረጃ ምንጮች 101

3.2.1 የተሳታፊዎች አመራረጥ 101

3.2.1.1 የኮሌጆች አመራረጥ 101

3.2.1.2 የመምህራን አመራረጥ 102

3.2.1.3 የተማሪዎች አመራረጥ 102

3.3 የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች 103

3.3.1 የጽሑፍ መጠይቅ 103

3.3.2 ቡድን ተኮር ውይይት 105

3.3.3 ምልከታ 107

3.3.4 ቃለ መጠይቅ 109

3.4 የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ትክክለኛነትና አስተማማኝነት 110

3.4.1 ከገምጋሚ ባለሙያዎች የተገኙ መረጃዎች ትክክለኛነት 111

3.4.2 ከሙከራ ጥናት አንድ የተገኘ የአስተማማኝነትና የትክክለኛነት ማስረጃዎች 114

3.5 የመረጃ አሰባሰብ ሂደት 123

3.6 የመረጃ መተንተኛ ስልቶች 124

ምዕራፍ አራት፣ የመረጃ ውጤት ትንተና 131

4.1 የመምህራንና የተማሪዎች አጠቃላይ ሁኔታ 132

4.2 የመምህሩንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር 213

የሚያሳዩ የክፍል ውስጥ ምልከ

4.3 የውጤት ማብራሪያ 230

ምዕራፍ አምስት፣ የማጠቃለያ፣ የመደምደሚያና የመፍተሄ ሃሳቦች 239

5.1 የማጠቃለያ ሃሳቦች 239

5.2 የመደምደሚያ ሃሳቦች 247

5.3 የመፍትሄ ሃሳቦች 250

የዋቢ ጽሁፎች ዝርዝር 254

አባሪዎች

አባሪ አንድ

ለመምህራን የቀረቡ የጹሁፍ መጠይቆች---------------------------------------267

አባሪ ሁለት

ለማሪዎች የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆች------------------------------------272

አባሪ ሶስት

የክፍል ውስጥ መገምገሚያ መስፈርቶች-------------------------------------277

አባሪ አራት

ለመምህራን የቀረቡ ቃለመጠይቆች--280

አባሪ አምስት

ለተማሪዎች የቀረቡ ቃለ መጠይቆች--282

አባሪ ስድስት

ለመምህራን የቀረቡ የቡድን ተኮር ውይይቶች--------------------------283

አባሪ ሰባት

ለተማሪዎች የቀረቡ የቡድን ተኮር ውይይቶች--------------------------285

አባሪ ስምንት

ለኮሌጅ ምክትል ዲኖችና ለክፍለ ትምህርት ተጠሪዎች

የቀረቡ ቃለመጠይቆች---285

አባሪ ዘጠኝ

የመጀመሪያው የክፍል ውስጥ ምልከታ ውጤት------------------------286

አባሪ ዘጠኝ ክፍል ሁለት

ሁለተኛው ዙር የክፍል ምልከታ ውጤት--------------------------------298

አባሪ አስር

ኮሌጆች መምህራን የተገኙ የቡድን ተኮር ውይይቶች ምላሾች--------312

አባሪ አስራ አንድ

ከኮሌጆች መምህራን የተገኙ የቃለ መጠይቅ ምላሾች-------------------317

አባሪ አስራ ሁለት

ኮሌጆች ተማሪዎች የተገኙ የቡድን ተኮር ውይይት ምላሾች-----------321

አባሪ አስራ ሶስት

ከሶስቱም መምህራን ኮሌጆች ተማሪዎች የተገኙ የቃለ መጠይቅ ምላሾች- 325

አባሪ አስራ አራት

ከኮሌጅ ምክት ዲኖችና የትምህርት ተጠሪዎች ጋር የተደረገ--------------------329

አባሪ አስራ አምስት

የጽሁፍ መጠይቆች የሂሳባዊ ውጤት ማጠቃለያ----- 333

የሠንጠረዥ መግለጫ

የሠን. ቁጥር የሠን. ይዘቶች ዝርዝር

3.1 ለመምህራን የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆች አስተማማኝነት 118

3.2 ለተማሪዎች የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆችን አስተማማኝነት 119

4.1 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 132

4.1.1 በቀላል የልይይት ትንተና መምህራን ለተከታታይ ምዘናአተገባበር

የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት --------------134

4.2 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 135

4.2.1 በቀላል የልይይት ትንተና መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት---137

4.3 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 139

4.3.1 በቀላል የልይይት ትንተና የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት--- 140

4.4. በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 142

4.4.1 በቀላል የልይይት ትንተና የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት-- 143

4.5 በህብረ- ድህረት የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካ ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 145

4.6 በቀላል የልይይት ትንተና የመምህራን ሙያዊ እርካታ እና የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ንፅፅር 146

4.7 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍላጎት ጥገኛ ተለዋዋጭ ሆኖ ከመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ጋር ሲወዳደር **Coefficients**[a] 147

4.8 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የመምህራን የማስተማር ፍላጎት 150

4.9 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀም 151
4.10 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት 151
4.11 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት 152
4.12 በጥንድ ናሙና ቲ- ቴስት የመምህራን ውስጣዊና ውጫዊ 153
4.13 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍላጎት በገላጭ ስታትስቲክስ 154
4.14 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀምን 157
4.15 ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የመምህራን ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት 161
4.16 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራ ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት 163
4.17 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ 165
4.18 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ያለው ሚና 168
4.19 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተቋሙ የበላይ አመራርና የስራ ባልደረቦች ግንኙነት ለሙዊ የስራ እርካታ ያለው አስተዋፅኦ 170
4.20 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 173
4.20.1 በቀላል የልይይት ትንተና የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት -- 174
4.21 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 176
4.21.1 በቀላል የልይይት ትንተና የተማሪዎች ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ-- 177
4.22 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር 179

ያላቸው የመማር ሚና ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት

4.22.1 በቀላል የልይይት ትንተና የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት-- 180

4.23 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 182

4.23.1 በቀላል የልይይት ትንተና ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት-------183

4.24 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለውግንኙነት 185

4.24.1 በቀላል የልይይት ትንተና ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር 186 የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት--

4.25 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 188

4.25.1 በቀላል የልይይት ትንተና ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት---------------- 189

4.26 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የተማሪዎች የመማር ውስጣዊ ተነሳሽነት 191

4.27 በነጠላ ናሙና ቲ-ቴስት የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት 192

4.28 በጥንድ ናሙና ቲ-ቴስት የተማሪዎች የመማር ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነት 193

4.29 በነጠላ ቲ- ቴስት የተማሪዎች የመማር ፍልጎት 194

4.30 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም 195

4.31 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የተማሪዎች የመማር ብልሃት 195

4.32 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምጋቤ 196

ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ያለው አስተዋፅኦ
4.33 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነትን 197
4.34 የተማሪዎችን ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት 199
4.35 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት 202
4.36 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ብልሃት ያለው ሚና 205
4.37 ተማሪዎች መሳሪያዎችን ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያሳዩት ተሳትፎ 207
4.38 ለተከታታ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን መኖር 211
4.39 የክፍል ውስጥ የማዳመጥ ክሂል የመምህሩና የተማሪዎች መስተጋበር 215
4.40 የክፍል ውስጥ የንግግር ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር 217
4.41 የክፍል ውስጥ የማንበብ ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር 218
4.42 የክፍል ውስጥ የመፃፍ ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር 220
4.43 የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር የመረጃ ጥንቅር 222
4.44 የመምህራንና የተማሪዎችን የግለ ምዘና የክፍል ውስጥ መስተጋብር 223
4.45 የመምህራንና የተማሪዎችን የቡድን ምዘና የክፍል ውስጥ መስተጋብር 225
4.46 የመምህራንና የተማሪዎችን የዕብረቃ ምዘና የክፍል ውስጥ መስተጋብር 226
4.47 ክሂሎችን መሰረት ያደረገ የመጀመሪያ ዙር ውስጠ አስተማማኝነት ምልከታ 228
4.48 መሳሪያዎችን መሰረት ያደረገ የሁለተኛ ዙር ውስጠ አስተማማኝነት ምልከታ 229

የግራፍ መግለጫ

የግራፍ ቁጥር	የግራፉ ስም ወይም መግለጫ	ገጽ
4.1	የመምህራን የማስተማር ፍልጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት	135
4.2	የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት	138
4.3	የመምህራን ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት	141

4.4 የመምህራን ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት 144
4.5 የተማሪዎችን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 175
4.6 የተማሪዎችን ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 178
4.7 የተማሪዎችን የመማር ሚና ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 181
4.8 የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 185
4.9 የተማሪዎችን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 187
4.10 የተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት 190

የስዕል መግለጫ

የስዕል.ቁ	የስዕሉ ስም ወይም መግለጫ	ገጽ
2.1	የዕብረቃ ሞደል	60
2.2	የተከታታይ ምዘና ሞዴል	62
2.3	የተከታታይ ምዘና ጽንሰ ሃሳበዊ ኡደታዊ ሞዴል	63
2.4	የውስጣዊ ተነሳሽነት ሞዴል	73
2.5	ጥናቱ ከሚጠቀምባቸው ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፎች ጋር የተላውጦዎች ትስስር	93

ምዕራፍ አንድ፣ መግቢያ

የዚህ ምዕራፍ ዋና ዓላማ የጥናቱን ምንነት ማስተዋወቅ ነው፡፡ ስለሆነም በዚህ ምዕራፍ ስር የጥናቱ ዳራ፣ የጥናቱ መነሻ ችግር፣ የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች፣ የጥናቱ አስፈላጊነት፣ የጥናቱ ገደብ፣ የጥናቱ ውስንነትና የቁልፍ ሐረጋት ብያኔዎች የሚሉት በቅደም ተከተል ቀርበዋል፡፡

1.1 የጥናቱ ዳራ

የቋንቋ ምዘና አሁን ካለበት ደረጃ የደረሰው በርካታ ታሪካዊ ሂደቶችን አልፎ ነው፡፡ ታሪካዊ ሂደቶቹንም በሶስት የጊዜ ምዕራፎች ከፋፍሎ ማየት እንደሚቻል Weir (2003) ይገልፃሉ፡፡ እኚህ ተመራማሪ የካምብሬጅ የቋንቋ ምዘና ብቃት ማረጋገጫን መሰረት በማድረግ የመጀመሪያው (እ.አ.አ) ከ1913-1945፣ ሁለተኛው፣ ከ1945-1970 እና ሦስተኛው፣ ከ1975-1984 እንደሆነ ያስረዳሉ፡፡

የመጀመሪያው የቋንቋ ትምህርት ምዘና ታሪካዊ ሂደት (ከ1913--1945) ያለው ሲሆን የተቋቋመበት ሁለት በቂ ምክንያቶች አሉ በማለት ያስረዳሉ (Weir 2003፣ 2005)፡፡ እነሱም፣ በወቅቱ የነበረው የቋንቋ ምዘና የእንግሊዝኛን ቋንቋ እንደውጭ ቋንቋ ለሚማሩ ተማሪዎች መሰጠት የተጀመረ ሲሆን የምዘና ዓላማውም ለተማሪዎች ሰርትፊኬት ለመስጠትና ዕውቀትን ለማሳደግ ነው፡፡ ሌላው የቋንቋ ምዘና ደግሞ ከአፍመፍቻ ቋንቋ ወደእንግሊዝኛ ቋንቋ እንዲተረጉሙ የሚያደርግ ነበር፡፡

በዚሁ ታሪካዊ ሂደት በአሜሪካም በባህርያውያን የትምህርት ፍልስፍና ሊለኩ የሚችሉ ውጤቶችን አፅንኦት የሚሰጥበት ወቅት ስለነበር መጠናዊነትና ተጨባጭነት የሚሉት ፅንሰ ሀሳቦችን መሠረት በማድረግ የስነልቦና ባለሙያዎች ቀድም ሲል የነበረውን በቃል የማንበብና መልሶ የመናገር ምዘና ወደአንብቦ የመረዳት ምዘና እንዲሸጋገር አድርገዋል (Weir 2005፣ Gipps፣1996)፡፡

ሁለተኛው የቋንቋ ምዘና ታሪካዊ ሂደት ከ1945 እስከ1970ዎቹ ያለው ነው። የአዕምሮታዊያን ግንባታ የመማር ንደፈ ሃሳብ (Cognitive construction theories) ስልተ ትወራ እያደገ የመጣበት ሂደት ነበር (Weir 2005)። ስለሆነም በቋንቋ ምዘና ላይ የአዕምሮአዊያን ተጽዕኖ ጎልቶ የወጣበት ነበር። በዚህ ወቅት የቋንቋ ምዘና በጥልቀት ማሰብን የሚያሳድግ መሆን አለበት ከሚል ስምምነት ላይ ተደረሰ። እንዲሁም በመስኩ ምሁራን በቀረቡ ጥናቶች፣ ተማሪዎች ከእንግሊዝኛ ቋንቋ ወደሌላ ቋንቋ መተርጎማቸው ያመጣው ለውጥ የለም፣የእንግሊዝኛ ቋንቋን ስነ-ጽሁፍ ብቻ አንብበው ለምዘና ከመዘጋጀት በተጨማሪ ሌሎች ክሂሎችንም ሊካተቱ ይገባል የሚል ሃሳብ አቀረቡ (Weir 2005፣ Gipps፣ 1996)።

ሦስተኛው የቋንቋ ምዘና ታሪካዊ ሂደት ደግሞ ከ1975-1984 አሁን እስከ አለንበት ያለው ሲሆን ምዘናውም በቋንቋ ይዘት ላይ ያተኮረ ነበር (Weir 2005፣ Gipps፣ 1996)። ይህ ወቅት ማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈሃሳብ (Social Constructivist Theory) ስልተ ትወራ ተቀባይነት እያገኘ የመጣበት ወቅት ሲሆን አዕምሮአዊ የመማር ንድፈሃሳብ ደግሞ በመጠኑ እየተዳከመ የመጣበት ነው። የቋንቋ ምዘናም የትኩረት አቅጣጫ ከሰርቲፊኬት አሰጣጥና ከብቃት ጋር የተገናዘበ ሆኖ ምዘናው የሚይዛቸው ፅንሰ ሃሳቦችም የሚከተሉት ናቸው። የመጻፍ ክሂልን የሚያሳድግ፣ የእንግሊዝኛ ቋንቋን አጠቃቀም የሚያሻሽል፣ የማንበብ ክሂልን የሚያበለጽግ፣ቃለ-ምልልስን የሚያበረታታ እንዲሆን የሚያግዝ ነበር (Weir 2005፣ Gipps 1996)።

በነዚህ ጊዜያት የስኬማ ንድፈ ሀሳብና ልዕለ አእምሮ በስነትምህርት ላይ የነበራቸው ሚና የቀነሰበት ወቅት ነበር። ይሁን እንጂ በተወሰነ መልኩ እስከ ተወሰነ ጊዜ የቀጠለ ቢሆንም የቋንቋ ምዘና ንድፈ ሀሳብ ብቅ ካለ በኋላ ግን ተፅእኖ አሳድሮባቸዋል። ይሁን እንጂ ሙሉ በሙሉ ተወግደዋል ማለት አይቻልም። የስኬማ ንድፈ ሀሳብ የቴክስት ስነልሳናዊ ሂደት፣ ማህበራዊና ባህላዊ አውዶች በቋንቋ ምዘና ላይ ያላቸውን ሚና በመደገፍ ረገድ ድርሻው ከፍተኛ ነበር (Weir 2005፣ Gipps፣ 1996)።

ወቅቱም በቋንቋ ተከታታይ ምዘና ላይ መሰረታዊ የሚባሉ የምርምር ተግባራት የተከናወኑበት ነበር። በእርግጥ የቋንቋ ተከታታይ ምዘናን ሂደት በተመለከተ በ1976 እንዲሁም በ1980 የተለያዩ ወሳኝ የሚባሉ የምርምር ተግባራት ተከናውነዋል (Hanson 1993፣Prahl 1974)። ለምሳሌም ታህታይ-ላዕላይ፣ ላዕላይ-ታህታይ መስተጋብራዊ የአንብቦ መረዳት ሂደት ሞዴሎች የተመሰረቱት በዚህ ወቅት ነበር (Weir 2005፣ Gipps, 1996)።

ከግንዛቤያዊ ንድፈ ሀሳብ እይታ አንፃር አበረታች የሚባሉ የቋንቋ ተከታታይ ምዘናን ሂደት የሚመለከቱ የምርምር ስራዎች ተከናውነዋል። ይሁን እንጂ የሚወጡት ሞዴሎችም መጣጣም የሚታይባቸው ሳይሆኑ አንዱ ሌላውን በመቃወም ወይም በመተቸት ላይ የተመሰረቱ እንደነበሩ (Chewang፣1991፣ Francis and Lubanga፣ 2010፣Gipps፣ 1996) ጥናቶች ይገልፃሉ። ሌላው ከግንዛቤያዊ እይታ ባሻገር በተከታታይ ምዘና ፅንሰ ሐሳብ ላይ መሰረቱን የጣለው የማህበራዊ እይታ ሲሆን አንብቦ የመረዳት ክሂል ምዘና ሂደት ላይ ሚና እንዳለው ትኩረት የተሰጠበት ታሪካዊ አጋጣሚ ነበር።

Weir (2005) እና Gipps (1996) የተባሉት የመስኩ ምሁራን ጥናት፣ የማህበራዊ ግንባታ ንድፈ ሀሳብ እንደሚያስረዳው ለተከታታይ ምዘናና ለቋንቋ ማስተማሪያ ዘዴ መሰረት ነው። ንድፈ ሀሳባዊ መሰረቱ እውቀት ሁለት ጊዜ ይከሠታል የሚል ሲሆን መጀመሪያ በማህበረሰብ ከዚያም በግለሰብ ደረጃ እንደሆነ ያስረዳል። አስተሳሰቦቹም እውቀትና ትርጉም የማህበራዊነት ንቁ ፈጠራዎች ናቸው፤ እውቀትና ትርጉም የማህበራዊነት ውጤቶች ስለሆኑ ድርድርና ስምምነትን ያመለክታሉ፤ እውቀትና ትርጉም የሚመሰረቱት ለማህበራዊ ተጣጥሞሽ፣ ለዲስኩርና ለግብ ስኬት ነው (Wyatt-Smith and Cumming፣ 2009)።

የቋንቋ ትምህርትና ተከታታይ ምዘና ታሪካዊ ሂደት ከ1984 በኋላ በአጠቃላይ የመማር ሂደት በተለይ ደግሞ የቋንቋ ትምህርት ይዘት በማህበራዊ ግንዛቤ ላይ የተመሰረተ ነው የሚለውን አመለካከት ተመራማሪዎች ትኩረት የሰጡበትና ቀረብ

የአዕምሮ ዕድገት (Zone of Proximal Development - ZPD) ከፍተኛ ተቀባይነት ያገኘበት ወቅት ነበር (Weir 2005፣ Wyatt- Smith and Cumming፣ 2009)፡፡

ከዚህም ተነስቶ የምዘና ስር-ነቀል ለውጥ ስነልቦናዊ ምዘና ያለበትን ድክመት ካሳየ በኋላ ነው፡፡ የዚህን ምዘና ድክመት ለማሳየት የተሞከረው ደግሞ መጠነ ሰፊ ባህል ወዳለው ትምህርታዊ ምዘና ለመቀየር ከተደረገው የጥናት እንቅስቃሴ ጋር በማጣመር ነው፡፡ ይህ ደግሞ ሰፊ ጊዜ የወሰደውና አሁን ካለበት ደረጃ ጋር ሲወዳደር በጣም ሰፊ ጊዜን የፈጀ ነበር (Gipps, 1996)፡፡

በተመሳሳይ መልኩ Spolsky (1978) እና Hinof0tis (1981)ን Brown (1996) በመጥቀስ እንደሚያስረዱት የቋንቋ ምዘናን በሶስት የጊዜ ቅደም ተከተል ከፋፍሎ መመልከት እንደሚቻል ያሳስባሉ፡፡ እነሱም ቅድመ ሳይንሳዊ እንቅስቃሴ ወይም ሂደት (prescientific movement)፣ መዋቅራዊ ስነልቦ የቋንቋ ምዘና ሂደት (pshyco structural linguistics) እና የተቀናጀ ማህበራዊ ስነልሳን ሂደት (Integrated Socio linguistics) የሚሉት ናቸው፡፡

ቅድመ ሳይንሳዊ እንቅስቃሴ ወይም ሂደት የሚባለው ከሰዋሰው ወትርጉም የማስተማር ዘዴ ጀምሮ ያለው ሂደት ነው፡፡ ይህ ሂደት በተማሪዎች የዕድሜ ክልል ተከፋፍሎ የሚቀርብ የምዘና ስልት ተብሎ የሚጠራበት ሂደት ሆኖ የተማሪዎችን የመማር ዓለማ ለማሳካት ሲባል በሽምደዳ ላይ የተመሰረተ እንደ ነበር የመስኩ ምሁራን ያስገነዝባሉ (Taiwo፣1980፣ Nunan፣1989:12 Ogundipe፣ 2004፣ Brown 1996)፡፡

ይህ የምዘና ሂደት የሚታወቅበት ፍልስፍና የተማሪዎችን የትርጉም ዕውቀት ማሳደግ ሲሆን፣ ነፃ የሆነ የንባብ ልምምድን መሰረት በማድረግ በክፍል መምህሩ የሚመዘኑበት ወቅት ነበር፡፡ ይሁን እንጂ የተማሪዎችን ጥንካሬና ደክመት ለማሳየት አለመቻሉ፣ የግል እይታ የበዛበት መሆኑ፣ በትክክለኛው ሂሳባዊ ስልት ላይ

ተመርኩዞ የተማሪዎችን የምዘና ውጤት አስተማማኝነትና ትክክለኛነት ሊያሳይ አለመቻሉ የሚሉ ትችቶች ተሰንዝረውበታል (Harelen፣2006a፣ Honney፣1997፣ Sutherland፣ 1996)::

ሁለተኛው የቋንቋ ምዘና ሂደት የሚባለው መዋቅራዊ ስነልቦና የሚባለው ሲሆን መነሻውም የተማሪዎችን የቋንቋ ምዘና ውጤት አስተማማኝነትና ትክክለኛነትን ሊያመለክት የሚችል ምዘና ሊዘጋጅ ይገባል የሚል ነው። ይህም የምዘና ሂደት የስነ ልቦናና የመዋቅራዊ ስነልሳን ባለሙዎች ብቅ ያሉበት፣ የቋንቋ ምዘና ሳይንሳዊ መልክ የተላበሰበት፣የምዘናው አስተማማኝነትና ተጨባጭነት ለመለካት የተሞከረበት ሂደት ነው። በዚህ የምዘና ሂደት የተለያዩ የምዘና አይነቶች የተማሪዎችን የዕውቀት ክፍተት ይሞላሉ ተብለው በመርህ ደረጃ የወጡበት፣ የውጭ ቋንቋ የብቃት ምዘና፣ ወደዘመናዊ ትምህርት ቤት ለመግባት የሚያስችል የተማሪዎች ምዘና፣ የንባብ ብቃት ምዘና፣ የንግግር ብቃት ምዘና፣ የተማሪዎችን ዕውቀት የሚለካ ምዘና፣ አመለካከት፣ ስሜትና ክህሎት ማሳየት የሚችሉ በተለያየ መልክ የተዘጋጁ ምዘናዎች ብቅ ያሉበት የምዘና ሂደት ነበር በማለት ያስገነዝባሉ (Brown፣ 1996፣ Alams,and Farid፣ 2011)::

ሆኖም ግን ይህ የምዘና ሂደትም ቢሆን ከድክመት ሊያመልጥ ባለመቻሉ በዕለቱ የታዩበት እጥረቶች የተማሪዎችን ሁለገብ የሆነ ዕውቀት ሊያሳድግ አልቻለም ተብሎ በተነሳው ክርክር ምክንያት የተቀናጀ ማህበረ ስነልሳናዊ የምዘና ሂደት መከሰቱን (Brown፣ 1996) ያስረዳሉ።

ሶስተኛው የምዘና ሂደት የተቀናጀ ማህበረ ስነልሳናዊ የምዘና ሂደትም ይዞት የተነሳው ፍልስፍና ምዘናው ሲዘጋጅ የተማሪዎችን የፈጠራ ችሎታ ሊያሳድግ በሚችል መልኩ መሆን አለበት ከሚል ነበር ። ይህም ምዘና እንደመርህ አድርጎ የተነሳው ከመዋቅራዊ ስነልቦና የምዘና መስፈርት ተላቆ ሰፋ ወዳለና ሁሉንም የህብረተሰብ ክፍል ወደሚያሳትፍ የምዘና ስልት ሊሸጋገር ይገባዋል የሚል ሲሆን እነዚህም መርሆዎች ችግር ፈች የሆኑ፣ ተወዳዳሪ መሆን የሚችሉ፣ ጥያቄዎችን

ለመመለስ በአገባብ የሚረዱ፣ የዲስኩር ችሎታ የሚያሳድጉና ስነልምድን መሰረት ያደረጉ ተማሪዎችን ለማፍራት የሚያስችል መሆን አለበት የሚል ነው (Gipps፣ 1996፣ Brown፣ 1996፣ Alams,and Farid, 2011፣ Hanson 1993)።

ከላይ ከተገለጹት የቋንቋ ምዘና አከፋፈል በተለየ መልኩ Madson (1983) የሚገልጹት ደግሞ የቋንቋ ምዘናን በሁለት ከፍለው ለማሳየት ሞሞከራቸው ነው። እነሱም፣ በ1970ዎቹ የነበሩት የቋንቋ ምዘናዎች እና ከ1970 በኋላ የመጡት የቋንቋ ምዘናዎች በማለት ነበር።

ከ1970ዎቹ በፊት የነበሩት የቋንቋ ምዘናዎች የውጭ ቋንቋ ለተወሰነ ዓላማ መማርና ለፈተና ተማሪዎችን ማዘጋጀት በመሆኑ የምዘናው አይነት በወጉ ያልተደራጀ፣ በቃለ ምልልስ ብቻ ያተኮረ፣ የተማሪዎችን የንግግር ክሂል ለማሳደግ ብቻ ያነፃፀረ እንጂ ተማሪዎች ምን የስሜት ለውጥ አመጡ? በተማሪዎቹ ላይ ምን አዲስ ለውጥ መጣ? ተማሪዎች ምን አይነት የባህሪ ለውጥ አመጡ? የሚሉትን ጥያቄዎች ለመመለስ በሚል መልኩ አለመሰናዳቱን ለማሳየት የሞከረበት ወቅት ነበር (Madson፣1983)።

ሁለተኛው የምዘና ወቅት ደግሞ ከ1970 በኋላ የመጣው ሲሆን የተማሪዎችን የውጭ ቋንቋ ብቃት ለማሳደግ ከሚል አስተሳሰብ ጋር የተዛመደ ነበር። በዚህ የምዘና ጊዜ የማስተማር ዘዴውና ምዘናው እንዲቆራኙ የተደረገው፣ ተማሪዎቹ ምዘናውን በመለማመድ እንዲማሩበት፣ እንዲሻሻሉበት፣ ከድክመታቸው ተነስተው እንዲጠናከሩበት፣ የሚል የምዘና ስልት ለማሳደግ የተሞከረበት የምዘና ሂደት ነበር። ከዚህም ተነስተው ተማሪዎች ተፈጥሮአዊ የሆነውን ዕውቀታቸውን፣ ግባቸውን፣ የንባብ ፍላጎታቸውን፣ ጥንካሬና ድክመታቸውን የሚለዩበት የምዘና ስልት መዘጋጀት አለበት በሚል የፍልስፍና ስልት ያተኮረ የምዘና ወቅት ነበር (Gipps፣ 1996፣ Glaser፣ Chudowsky and Pellegring፣ 2001፣ Madson፣1983)።

እንግዲህ ከዚህ በላይ እንደቀረበው የሶስቱንም የቋንቋ ምሁራን የምዘና አከፋፍል ስንመለከት የመጀመሪያው ከቋንቋ ምዘና የብቃት ማረጋገጭ አከፋፈል ጋር አገናኝቶ የቋንቋ መማር ንድፈ ሃሳብን በተለያዩ ክፍሎች በመከፋፈል ለማሳየት የሞከሩበት፣ ሁለተኛው ምዘናን ከቋንቋ ማስተማር ዘዴ ጋር እና ሶስተኛው ደግሞ ከውጭ ቋንቋ ማስተማር ጋር በማያያዝ እንደ ዘመናቸው አተያይ የከፈሉት በመሆኑ የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ከተከታታይ ምዘና አተገባበር ጋር አያይዘው ለማሳየት የሞከሩ አይደሉም፡፡

ሆኖም ግን የተከታታይ ምዘናን የዕድገት ደረጃ በተሻለ መልኩ ለማሳየት የሞከሩት ፀሐፍት (Wyatt- Smith and Cumming፣ 2009) ናቸው፡፡ በምክንያትነት የሚያቀርቡትም ተከታታይ ምዘና በተለይም የ21ኛው ክፍለ ዘመን የምዘና የትኩረት አቅጣጫ በተማሪዎች የቋንቋ ብቃት (Exellence)፣ በከፍተኛ ደረጃ ተወዳዳሪ መሆን መቻል፣ ለቋንቋ ክብር መስጠት፣ ውጤታማና ተጠቃሚ የሚያደርጉ ውስን ግቦችን ማሳደግ ነው፡፡

ስለዚህ የ21ኛው ክፍለ ዘመን የተከታታይ ምዘና ፋይዳ በርካታ የተማረ የሰው ሃይል ብቁ አድርጎ ማውጣት ነው፡፡ የተከታታይ ምዘና ዋነኛ ተግባር ማህበረሰቡ የሚፈልገውን የተማረ የሰው ሃይል ከኢንዱስትሪ ዕድገት ጋር አንፃ ማውጣት መቻል ነው፡፡ ምክንያቱም የተሻለ አቅም ያለውን የተማረ ሰው በምዘና መለየት ስለሚቻል ነው፡፡ ነገር ግን የተከታታይ ምዘና ዕድገት ከእንግሊዝና ከጀርመን አገሮች ጋር ሲወዳደር በሌሎቹ አገሮች ወደትግበራ የገባው ወደኋላ ዘግየት ብሎ ነበር፡፡ ይህ ደግሞ ከመደበኛ ትምህርት ቤት መስፋፋትና ከርዕዮተ ዓለም ማደግ ጋር ተቆራኝቶ የመጣ እንደነበር (Wyatt- Smith and Cumming፣ 2009፣ Jackson et al 2006) ያስገነዝባሉ፡፡

የተከታታይ ምዘና የትኩረት ስልት አራት አቅጣጫዎችን ወይም ባህሪያትን የያዘ መሆን አለበት በማለት የመከራከሪያ ሃሳብ ያቀረቡት (Wyatt-Smith and

Cumming, 2009) ናቸው። ይህ የምዘና ግብ የማህበረሰቡን ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ፋይዳ የሚያሳድግ ዕውቀት መገብየት የሚችሉ ተማሪዎችን ማፍራት ነው። የተከታታይ ምዘና ባህሪያት የሚባሉትም ግብ (Purpose)፣ ስልት (Mode)፣ ይዘት (Content) እና አደረጃጀት (Organization) ናቸው። ይህም የሆነው እነዚህ አራቱ ቁልፍ የምዘና ባህሪያቶች በመሆናቸው ከተለያዩ አመታት የምዘና አሰጣጥ ጋር ለማወዳደር፣ የማህበራዊ ግንባታ ንድፈ ሃሳብን የተለየ ባህሪ ለማሳየት እንደሚረዱ ለማመላከት እና ቀደም ሲል ከነበረው የቋንቋ ምዘና አሰጣጥ የተለየ ለማድረግ ነው (Wyatt-Smith and Cumming 2009፣Alutu and Aluede፣ 2004)። ምዘናው የሚከናወንበት አብይ አላማም ተማሪዎችን ለመምረጥ፣ ሰርቲፊኬት ለመስጠት፣ ለተጠያቂነት፣ ለአለምአቀፍ የትምህርት ውድድርና ለትምህርት ጥራት መሰረት ለመጣል ሲባል ነው (wyatt-Smith and Cumming,2009፣Anderson፣2006)። ስለዚህ የተከታታይ ምዘና ንቅናቄ እያደገ የመጣው የቋንቋ ምዘናና የመማር ማስተማር ቁልፍ መሳሪያ ነው ከሚል አስተሳሰብ ጋር ተቆራኝቶ እንደሆነ ይታመናል።

በሌላ መልኩ ድህረ ዘመናዊ ተከታታይ ምዘና የሚባለው ደግሞ ከማህበራዊ ባህል ጋር ሲቆራኝ ያለው ተልዕኮ የሳይንስ ሃይል እንዲሆን፣ የሚከሰትን ችግር የሚፈታ ባህሪ እንዲኖረው ተደርጎ በመዘጋጀቱ ፈጣን የሆነ ሂደት አሳየ። ይህም ድህረ ዘመናዊ ተከታታይ የቋንቋ ምዘና ፋይዳ የአለምን ስነ-ምህዳር ማስጠበቅ የሚችል፣ ሳይንሱ ዝርዝር ሃሳብን የሚያስጨብጥ ብቻ ሳይሆን ችግር የሚፈታ መሆን አለበት በማለት ያስገነዝባሉ። ለምሳሌ፦ ድህነትን፣ ማህበራዊ ቀውስን፣ ሽብርተኝነትንና የአካባቢ ብክለትን የሚከላከል ማህበረሰብ እንዲፈጠር የሚያስችል፣ የመምህራንንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት፣ የተከታታይ ምዘና አተገባበረርን ከመማር ማስተማሩ ጋር በማቆራኘት የሚያሳድግ፣ የትምህርት ፖሊሲ መቀረፅ አለበት በማለት የመከራከሪያ ሃሳብ አቀርበ (Wyatt-Smith and Cumming፣2009)።

ሲጠቃለልም አለም ወደአንድ መንደር እየተጠቃለለች የመጣችበት ዘመን እንደመሆኑ መጠን የሳይንስና የቴክኖሎጅ ውጤትን መጠቀም የሚችል የተማረ የሰው ሃይል ለማፍራት ያስችላል እንደማለት ነው (Shepard፣2000፣ Huba and Freed፣ 2000፣ Antonia and Juanjose፣ 2011)።

ከመስኩ ባለሙያዎች ሀሳብ በመነሳት ይህ እውነታ አማርኛ በአፍ መፍቻነት በሚሰጥበት የቋንቋ ትምህርት አውድም ሊሰራ እንደሚችል መረዳት ይቻላል። አፍፊትም ሆኑ ኢአፍፊት ተማሪዎችን የሚያስተምሩ የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ውጤታማ የቋንቋ ትምህርት ለመስጠት ዘመናዊ የቋንቋ ትምህርት የሚጠይቃቸውን ክሂሎችና ስልቶች ከመገንዘብ አልፈው መተግበርም ይጠበቅባቸዋል። ይሁን እንጂ የአማርኛ ቋንቋ መምህራን የቋንቋ ምዘና አቀራረቦችን፣ መሠረታዊ የክሂል ችሎታዎችን ሊያዳብሩ በሚችሉ መልኩ የሚተገበሩ ናቸው ለማለት አያስደፍርም። ለዚህም መሰረታዊ ምክንያት የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ዘመን ወለድ የሚባሉ የቋንቋ ምዘናዎችንና የማስተማሪያ ዘዴዎችን በተመለከተ የሚሰጣቸው የስራ ላይ ስልጠና በቂ አለመሆኑን አጥኚው ያምናል።

ስለዚህ የተከታታይ ምዘናን አተገባበር ከመምህራኑ እና ከተማሪዎቹ ተነሣሽንት አኳያ በማጥናት አሁን የሚገኝበትን የአተገባበር ደረጃ መገምገም፣ ማንጸባረቅ እና ጉደለቱን ማሻሻል እንደሚገባ የመስኩ ንድፈ ሐሳብ ያነሣሣል፤ ይገፋፋል። ስለሆንም የዚህ ጥናት አቅራቢ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ላይም የተከታታይን ምዘናን አተገባባር በተመለከተ የመምህራንን እና የተማሪዎቹን የአተገባባር ተነሣሽነት ማጥነት ፈልጓል የሚል ጽናት አድሮበታል።

1.2 የጥናቱ መነሻ ችግር

በዚህ ርዕስ ጉዳይ ላይ ጥናት እንዲካሄድ መነሻ የሆኑ መሰረታዊ ምክንያቶች ሶስት ናቸው። የመጀመሪያው ከላይ በጥናቱ ዳራ ለመመልከት እንደተሞከረው በየዘመኑ የሚከሰቱት የንድፈ ሃሳቦች የእርስ በርስ የሃሳብ ግጭትም መኖር እና ስለተከታታይ ምዘና ታሪካዊ አመጣጥም ያላቸው እይታ የተለያዩ አመለካከቶች መስተዋላቸው፣ ሁለተኛው፣ የዚህ ጥናት አጥኚ በአንደኛና በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች፣ በመምህራን፣ ትምህርት፣ ኮሌጆች፣ በዩኒቨርሲቲዎች፣ በአስታመረበት ጊዜ የተመለከተው የመምህርነት ተሞክሮ ይህን ሁኔታ የሚያጠናክር ሆኖ ማግኘቱ፣ ሶስተኛው፣ ደግሞ የተከታታይ ምዘናን አተገባበር በተመለከተ በተለይም በአማርኛ

ቋንቋ ትምህርት አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ካለው ሚና ጋር ተያይዘው የተጠኑ ጥናቶች አለመኖራቸው የሚሉ ናቸው፡፡

የመጀመሪያዎቹ አስተሳሰቦች፣ በጥናቱ ዳራ በስፋት የተዘረዘሩ በመሆናቸው በድጋሚ ማንሳት አስፈላጊ ባይሆንም ለአብነት የሚሆኑ ነጥቦችን ለማሳየት ተሞክሯል፡፡

Brown፣ (2002) የቋንቋ ምዘና ታሪካዊ ሕይወቱ ወይም ዕደገቱ ያለፈበትን ወቅት ለማሳየት ሲሞክሩ ከ1880ዎቹ እስከ1980ዎቹ መካከለኛው ዘመን እንደተከሰተ ያስገነዝባሉ፡፡ በዚህ ዘመን የነበሩ ፀሃፍት አስተሳሰብ የቋንቋ ምሁራን ሙያዊ ስለጠና ከስነትምህርት ጋር ተያይዞ መሰጠት የተጀመረበት ወቅት ነው፡፡ ይህም የፍልስፍና ዘመን የትኩረት አቅጣጫ መምህራን በአንድ የትምህርት አይነት ተመርቀው ወይም ሰልጥነው ማስተማር አለባቸው የሚል ነበር፡፡

በሌላ መልኩ ደግሞ እንደClark (1987) አገላለጽ የምዘናን ታሪካዊ አመጣጥ ከስርዓተ ትምህርት ፍልስፍና ጋር አቆራኝተው በሶስት ይከፍሉታል፡፡ አከፋፈላቸውን በምክንያትነት አስደግፈው የሚያቀርቡትም ምዘና የስዓርተ ትምህርት ነፀብራቅ ነው የሚል ሃሳብ በመሰንዘር ነው፡፡ እነዚህ ሶስት አከፋፈሎች የሚከተሉት ናቸው፡፡ እነሱም፣ጥንታዊ ሰብዕና ፍልስፍና(ClassicalHumanism)፣ ህብረተሰብን እንደገና የማዋቀር ፍልስፍናና (Reconstructionism society) ዘመናዊ ወይም ታዳጊ (Progressive) ፍልስፍና በማለት ነው፡፡ እነዚን ንደፈ ሃሳቦች ስንመለከት የመጀመሪያው ምዘናን በታሪካዊ ሂደት በመከፋፈል ለማሳየት የሞክር ሲሆን ሁለተኛው ደግሞ ምዘናን ከስርዓተ ትምህር ፍልስፍና ጋር በማቆራኘት ለመዳሰስ የሞክረ ነው፡፡ ስለዚህ የቋንቋን ምዘና ንድፈ ሃሳብ እንደፀሐፊዎቹ አተያይ የሚለያይ በመሆኑ አመለካታቸውን ስንዳስስ ወጥነት የለውም፡፡ እንዲሁም ንድፈ ሃሳቦቹ የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ከቋንቋ ምዘና አተገባበር ጋር አቆራኝተው ለማሳየት የሞከሩ ባለመሆናቸው ይህንን ጥናት ማጥናት አስፈላጊ መሆኑን በማመላከታቸው ክፍተቱን ለመሙላት ነው፡፡

በሁለተኛ ደረጃ የተጠቀሱት የጥናቱ መነሻ ምክንያቶች ተብለው የቀረቡት የጥናት ውጤቶች የእርስ በርስ መጣረስ በማሳየታቸው ነው፡፡

ተከታታይ ምዘና በውል እንዳይተገበር ያደረገው ዋና መንስኤ መምህራንና ተማሪዎች ስለምዘናው ካላቸው አሉታዊ ተነሳሽነት የሚመነጭ ነው የሚለውን

የጥናት ውጤት ለማሳየት የሞከሩት (Cheng, Watanabe and Curtis, 2004) ናቸው፡፡ ሌሎቹ ፀሐፍት የሚሉት ደግሞ ምዘና ከተሰጠ በኋላ ምጋቤ ምላሽ ለተማሪዎች መስጠት የለበትም የሚል የመከራከሪያ ሃሳብ ያቀርባሉ፡፡ በምክንያትነት የሚቀርቡትም ነጥብ ተማሪዎች በክፍል ውስጥ ፈተና ወይም ሙከራ በሚሰጥበት ጊዜ ስህተታቸውን ስለሚያውቁት አጠቃላይ ምዘና ከተሰጠ በኋላ ምጋቤ ምላሽ መስጠት ፋይዳ የለውም የሚል ነው (Noble and Smith፣ 1994a)፡፡ እነዚሁ ፀሐፍት በመረጃነት ለማቅረብ የሞከሩት በካናዳ ሀገር የተደረገን አንድ ጥናት ዋቢ በማድረግ ነው፡፡ ከዚህ የጥናት ውጤት ተገኙ ተብለው የተጠቀሱት ተፅዕኖ የሚያሳድሩ ነገሮች፣ የመምህራንን የስራ ልምድ በሚገባ ካለመጠቀምና የተማሪዎችን የዕድሜ ልዩነት ከግምት ውስጥ ካለመስገባት ጋር የተዛመደ ነው፡፡

የተከታታይ ምዘና ተግባር የተማሪዎችን ተነሳሽነት በማነቃቃት በመካከላቸው ያለውን ክፍተት ማጥበብ በሚል ርዕስ የተጠናው ጥናት ያሳየውም፤ በትምህርት አቀባበል ምክንያት ውጤታቸው ዝቅተኛ የሆንባቸውን ተማሪዎች ችግር ለይቶ ለማሳየት የተደረገው የጥናት ውጤትም ያመላከተው መምህሩ የመማርን ግብ ለማጠናከርና ለማሳደግ የሚያስችሉ ሁሉአቀፍ የሆኑ የተከታታይ ምዘና ብልሃቶቹን ከመጠቀም ዕጥረት የሚመጣ እንደሆነ ነው (Harlen and Crick፣ 2002፣ Cook፣2000)፡፡

ተነሳሽነት ውስብስብ በመሆኑ የተማሪዎችን ዕውቀት ለማሳደግ ሃይል እንዲሆን ብልሃት መዘየድ ያስፈልጋል በሚል ርዕስ የተጠናው ጥናት እንደዚሁ፣ ተነሳሽነት ንጥል ውጤትን የሚያሳይ ብቻ ሳይሆን አስፈሪ ሊሆን ስለሚችል የተከታታይ ምዘናን መርህ መገንዘብ ተገቢ እንደሆነ ጥናቱ አመላክቷል (Braun et al, 2000)፡፡

በዓላማ ላይ ያልተመሰረተ ምዘና የተማሪዎችን ተነሳሽነት በማሳደግ ፈንታ የጥገኝነት፣ የመሸማቀቅና የዝቅተኝነት አስተሳሰብ ያጎለብታል፡፡ ይህ መሆኑ ደግሞ ተማሪዎቹ ፈተናን መኮረጅ ወይም ሌብነትን መፈለግ እንጂ ለመማር አያነሳሳም የሚል በጥናታቸው ውጤት ለማሳየት የሞከሩት (Kellaghanet፣ al፣2006:12፣ Christopher ፣2005፣ Creswell ፣2003፣ Noble and Smith፣1994a) ናቸው፡፡

Labrador (2007:58) እና Calpham (2001) የተባሉት ፀሐፍት የጥናት ውጤት የሚገልጸው ደግሞ መማርን ከመሳሪያ ተነሳሽነት ጋር ማቆራኘት ዋናው ምክንያት ተማሪዎቹ የተወሰኑ ግቦችን እንዲያሳኩ ለማድረግ ነው፡፡ ለአብነትም ስራ ለማግኘት በቋንቋው የተጻፉ ጋዜጦችን ለማንበብና በቋንቋው ለመግባባት፣ በምዘናው ለማለፍና ጥሩ ውጤት ለማግኘት ሲሆን ውህደታዊ ተነሳሽነትን መገልገል ደግሞ ተማሪዎቹ በሚፈልጉት ቋንቋ ለመግባባት፣ የማህበረሰቡን ወግና ባህል ለማሳደግ ነው፡፡

እንደ Quansah, (2005:4) የጥናት ውጤት አገላለጽ እንደዚሁ በተከታታይ ምዘና አተገባበር ወቅት መምህራን ይዘዋቸው የሚነሱ ሁለት ተግባሮች አሉ፡፡ እነሱም፦ የምዘናው አስተማማኝነት (Reliability) እና ትክክለኛነት (Validity) ከተማሪዎችና ከመምህራን ዕውቀት፤ ተነሳሽነት፤ አመለካከትና እምነት፣ጋር የመምህራንን የስራ ልምድና የተማሪዎችን የዕድሜ ልዩነት በማዛመድ ሲሆን ውጤቱም የስራ ልምድም ሆነ የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት ለተከታታይ ምዘናና ትግበራ ፋይዳ የለውም የሚል ነው፡፡

Zambia MOE፣ (2008) እና Ellis (1994) በጥናታቸው እንደገለጹት ለትምህርት ጥራት መኖር የተከታታይ ምዘና የትግበራ ልምድ የሚያመለክተው ወይም በግልጽ የሚያሳየው አብዛኛዎቹ መምህራን ጥንታዊ ከሆነው የምዘና አሰጣጥ አለመላቀቃቸውን ነው፡፡ መምህራንም ወደአዲሱ የምዘና ብልሃት እንዳይገቡ በምክንያትነት ከተጠቀሱት ነጥቦች መካከል፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት፣ የተከታታይ ምዘና መርህን በትክክል አለመገንዘብ፣ የመማርንና የምዘናን ተስተጋብሮ አለመረዳት፣ ዘዴን ለማሻሻልና የተማሪዎችን ተሳትፎ ለማሳደግ ጥረት አለማድረግ፣ ሙያዊ ስልጠና በበቂና በተከታታይ አለማግኘት፣ ትርጉማዊ የሆነ ምጋቤ ምላሽ አለመስጠትና የተማሪዎችን የወደፊት የመማር ተስፋ አለማሳየት የሚሉት ዕጥረቶች እንደሆኑ ተመላክተዋል፡፡ በዚህ ሃሳብ (Quansah፣ 2005 ፣ Okahandja፣ 2005፣ Purpura ፣ 2005) የጥናት ውጤቶችም ይመሳሰላሉ፡፡

በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት ስለተከታታይ ምዘና ቀላልና ግልጽ የሆነ አሰራር ከንድፈ ሃሳብ ግንዛቤ ጋር አቀራኝቶ የተማሪዎችን ዕውቀት ለማሳደግ ከተጠኑት የጥናት ውጤቶች የተገኘው የሚከተለውን ይመስላል። የተከታታይ ምዘና ትግበራን ከተማሪዎች መማር ጋር ለማቆራኘት አለመጣር፣ በውስን መሳሪያዎች ላይ ብቻ ማነጣጠር፣ የገለጻ ዘዴን ብቻ መጠቀም፣ ንድፈ ሃሳብን ከተግባር ጋር አለማዛመድ፣ ሁልጊዜ በፈተና ላይ ማተኮር የሚሉትን እጥረቶች መሆናቸውን በጥናታቸው ማጠቃለያ አመላክተዋል (Gallardo፣ Estival and Ramilo፣ 2010፣ Erwin፣1991)።

በተከታታይ ምዘና የሚመዘኑ ተማሪዎች ውጤታቸው ከፍተኛ ነው። ነገር ግን በተከታታይ ምዘና ሲመዘኑ የሚያገኙትና በማጠቃለያ ፈተና የሚያገኙት ውጤት ተቀራራቢነት የለውም (Dery 2011፣ Atkins፣Williams and Roberts፣ 1999)። ከላይ የተጠቀሱት ተመራማሪዎች ለውጤት መራራቅ በጥናታቸው ማጠቃለያ ያገኟቸው ነጥቦች የሚከተሉት ናቸው። መምህሩ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ሲጠቀም አስተማማኝነቱን ማረጋገጥ አለመቻል፣ ምዘናው በዕውቀት ላይ ብቻ እንዲያተኩር ማድረግ፣ የመምህሩ የውጤት አያያዝና የመለካት ብቃት ዝቅተኛ መሆኑ፣ ጎበዝ፡ መካከለኛ እና ዝቅተኛ ተሳትፎ ያላቸውን ተማሪዎች ለይቶ ለማወቅ ጥረት አለማድረግ ናቸው። ከላይ የተጠኑት ጥናቶችም ቢሆኑ በቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያለውን ሚና የተመለከቱ አይደሉም።

Wilkin (1991) በጥናታቸው እንዳመለከቱት የተከታታይ ምዘና ቁልፍ ጉዳይ ሆኖ የመምህሩን ሚና ሊያመላክት የሚችለው የተማሪዎችን በፈተና መውደቅና ማለፍ ብቻ ሳይሆን ጥሩ የመማር ተነሳሽነትና ብልሃትን ማሳደግ እንዲችሉ ማመላከት ነው። ስለዚህ ተከታታይ ምዘና መለካት የሚችለው የተማረዎችን የመማር ፍጥነት፣ የዘዴ አመራረጥንና ዝርዝር የሆነ ክሂልን ማሳደግ ማስቻል ነው። Samuel፣ (2007፣61)፣ Badger and Wilkinson፣(1998) ጥናት በተመሳሳይ መንገድ የሚገልጸው የተከታታይ ምዘና የአመዛዘን ስልት የተማሪዎችን የመቆጣጠሪያ

መዝገብ በማዘጋጀት፣ የክፍል ስራ በመስጠት፣ የክፍል መቆጣጠሪያ አቴንዳንስ በመያዝ፣ የተለያዩ የማበረታቻ ስልቶችን በማዘጋጀት መሆን እንዳለበት ያሳየ ነው፡፡

ሌሎች ፀሐፍት እንደዚሁ ከዕድሜ ጋር ያለውን ተዛምዶ ለመመርመር ያደረጉት ጥናት ያመለከተው በዕድሜ መካከል ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ልዩነት የለም በማለት እንደሆነ በጥናታቸው ለማሳየት ሞክረዋል (Kellaghan,et al,2006:12፣ Christopher ፣2005፣ Creswell ፣2003፣ Noble and Smith, 1994a)፡፡ ይህም ጥናት ቢሆን የራሱ የሆነ ዕጥረት አለበት፡፡ ምክንያቱም በቋንቋ ተከታታይ ምዘናን አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ካለው ሚና ጋር አጣምሮ የተመለከተ ሳይሆን ከዕድሜ ጋር ብቻ የቃኘ ነው፡፡

Zafeirious, (2001) በተቃራኒው በጥናታቸው እንደሚገልጹት በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የሚማሩ ተማሪዎች በተከታታይ ምዘና በሚመዘኑበት ጊዜ በተወሰነ የትምህርት አይነት ዕውቀት መሸመት ብቻ ሳይሆን ክሂልንም አጣምረው እንዲካኑ አለማድረግ ነው፡፡

እንደ Wise,and Demars (2003:3) ጥናት በተነሳሽነት ላይ የተመሰረተ የተከታታይ ምዘና ስልት የተማሪዎችን ተነቃቅቶ ለማሳደግ መምህሩ የሚጫወተው ሚና ላቅ ያለ ነው፡፡ ለምሳሌ የተማሪዎችን እምነት፣ ውሳኔ፣ ውጤታማነት ማሳደግና ለሚሰሩት ስራ ዕሴታዊ ዋጋ መስጠት ነው፡፡ ስለዚህ ጥሩ የሆነ የተማሪዎችን ተነሳሽነት የሚፈጥሩ መምህራን አጠቃላይ የሆነ ዕሴታዊ ታሪክ (Expectancy, value,) መሰረት አድርገው የሚያስተምሩና የሚመዝኑ ሲሆኑ ነው፡፡ ይህም ጥናት ቢሆን የራሱ እጥረት ያለበት ነው፡፡ ምክንያቱም ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያለውን ሚና በግልፅ አላሳየምና፡፡

በተቃራኒው የHughes (2003) እና የBraun et al፣ (2000) በጥናታቸው ለማሳየት የሞከሩት ደግሞ የተከታታይ ምዘና ዕጥረቶች የሚባሉት ሁለት መገለጫዎች አሏቸው፡፡ እነሱም የምዘናው የአወጣጥ ስልት (ቴክኒክ) እና የምዘናው አስተማማኝነት ናቸው፡፡ ይህም አገላለጽ በጣም ወሳኝና ሊተኮርበት የሚገባ ጉዳይ ነው፡፡ ምክንያቱም አንድ ምዘና በመልክ ካልተሰናዳ የተማሪዎችን፤ የመማርም ሆነ በምዘና የመሳተፍ ስነልቦና ሊገድል ይችላልና፡፡ በተመሳሳይ መልኩ Cheng, (2005)፣ Bennel፣ and Akeyeampon፣ (2007). በጥናታቸው ማጠቃለያ ለማሳየት እንደሞከሩት የምዘና አሉታዊ ሚናዎች የሚታይባቸው ክባቢዎች የሚባሉት በትምህርት ተቋማት፤ በትምህርት ቤት አመራሮች፤ በተቋሙ ማህበረሰብ እና በአጋር አካላት ሃላፊነት መጓደል፣ መምህሩ ትምህርቱን ለማስተማር የሚጠቀምበት ስልትና አመለካከት ነው፡፡

የRichard (2006) እና የBest, and Kahn፣(1998) የጥናት ውጤትም ተከታታይ ምዘናን በአግባቡ መተግበር የሚያስችለው ተማሪዎችን በትብብር በማስተማር፣ ከፍተኛ ችሎታ ያላቸው፤ ዝቅተኛ ችሎታ ያላቸውን እንዲያግዙ በማድረግ ማለትም በቡድንና በግል የሚሰሩ ተግባራትን በመስጠትና ሁሉንም ተማሪዎች በማሳተፍ ነው፡፡ በተጨማሪም የተማሪዎችን የመማርም ሆነ የምዘና አተገባበር ተነሳሽነት ፈልጎ ለማግኘት ጠቃሚ የሚሆነው የሚከተሉትን ጥያቄዎች መሰረት በማድረግ ነው፡፡ እነሱም፡- ተማሪዎች ትምህርቱን ለምን ይማራሉ? ምን ለማግኘት ነው? ተምረውስ ምን ይሆናሉ?፣ ማንኛው የትምህርት አይነት ነው የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ሊቀሰቅስ የሚችለው የሚሉትን ከግምት ውስጥ በማስገባት ነው፡፡ ይህ ጥናት ከዚህ ጥናት ጋር የሚቀራረብ ነው፡፡

ከላይ ከተጠቀሱት ጥያቄዎች በተጨማሪ ተማሪዎች የተለያዩ ባህሪያት፣ ባህል፣ አመለካከትና ዕይታ ስላላቸው የመማርን ወይም የምዘና ፍላጎትን የማይቀንሱ፣ የምዘና ስልቶችን ፈልጎ ማግኘት ተገቢ ነው፡፡ ስለሆነም ሦስት አይነት የተማሪዎችን የመማር ዝንባሌ የሚያመጡ መገለጫዎችን መጠቀም ጥሩ ነው፡፡ እነሱም፡- ምክንያታዊነት፣ ምክርና እርዳታ የሚፈልጉ ተማሪዎችን ለይቶ ማወቅና ተማሪዎቹ በራሳቸው ጥረትና ተነሳሽነት እንዲማሩና እንዲመዘኑ አቅጣጫውን ማሳየት ይገባል

በማለት በጥናታቸው ማጠቃለያ ያቀረቡት (Shepard፣ 1989፣ Huba and Freed፣ 2000፣ Antonia and Juanjose፣ 2011፣ Falayalo፣ 1986) ናቸው::

በአንጻሩም ከላይ ከተጠቀሱት የምዘና አተገባበር ጋር ሲታይ የምዘና ስልቱ በአግባቡ እንዳይከናወን የሚያደርጉ ሦስት ተጽዕኖዎች አሉ በማለት በጥናታቸው ለማሳየት የሞከሩት፣ መምህሩ፤ ተማሪውና የምዘና ስልቱ ናቸው የሚሉትን ነጥቦች በመዘርዘር ነው (Dornye and Ushiuda፣ 2009፣ 218፣ Usaid፣ 2003)::

እንደ Robinson, and Ellis (2008:108) እና Chewang (1991) ጥናት ተነሳሽነት ሁለተኛ ቋንቋን የሚማሩ ተማሪዎችን የሚያነሳሳ ሲሆን በተጨማሪም የመምህራንን የማስተማር ብቃት ለመገምገም ከስራ ልምድ ጋር በማዛመድ ካደረጉት ጥናት የተገኘው ውጤት ለተከታታይ ምዘና ትግበራ የመምህራን የስራ ልምድ ያለው ተፅዕኖ ላቅ ያለ ነው:: ከዚህም ተነስተው መምህራን የተማሪዎቻቸውን ድክመት ወይም ጥንካሬ በመመልከት የራሳቸውን የመማር ብልሀት እንዲመርጡ ለማጠናከር ያስችላቸዋል::

የሌሎች የጥናት ውጤትም ከላይ የተጠቀሰውን ሃሳብ በማጠናከር የቋንቋ ምዘና በሚዘጋጅበት ጊዜ የተማሪዎችን ባህላዊ ዳራ መሰረት አድረጎ ወደተሻለ ደረጃ ማድረስ የሚያስችል ቢሆን ይመረጣል:: የተማሪዎችን ባህላዊ ዳራ፤ መሰረት ያላደረገ የቋንቋ ምዘና የተማሪዎችን ውስጣዊ ተነሳሽነት ሊፈጥር አይችልም:: ይልቁንም ስሜታቸውን እየጎዳ ተስፋ እንዲቆርጡ ሊያደርግ ይችላል (Koppriva 2008፣ 25፣ Kivinen፣ 2003):: እንዲሁም የሌሎች ተመራማሪዎች የጥናት ውጤት የሚያመለክተውም የጽሁፍ ምዘና ውጤታማ የሚሆነው በተማሪዎች የተከማቸ የንባብ ዕውቀት ላይ የተመሰረተ ከሆነ ነው:: በተለይም በጭምትና በተሳታፊ ተማሪዎች መካከል በተደረገው ጥናት ጥሩ ተሳታፊ የሆኑ ተማሪዎች ከጭምቶቹ የተሻለ የመጻፍ ችሎታ አሳይተዋል (Trevison 2002፣ Cheng and Curtis 2004)::

ሌሎቹ ፀሐፍት በጥናታቸው እንደገልጹትም ተማሪዎች ወደቋንቋው ምዘና ሰምጠው እንዲገቡ ማድረግ ከተቻለ የቋንቋ ችሎታቸው ማደግ ብቻ ሳይሆን የቋንቋንና የባህልን ውስብስብ የሆነ ተዛምዶ መገንዘብ ያስችላል፡፡ ይህ ሊሆን የሚችለው ግን የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት ከምዘና ስልት ጋር ማቆራኘት ከተቻለ ነው (Grubermiller and Benton2001፣ Cunning ፣1984) ፡፡

የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት መማርን ተወዳጅና ተስፋ ሰጭ ለማድረግ መማርን የሚያዘገዩ ነገሮችን በመቀነስ ውስን ስልቶችን በማጠናከር የመጀመሪያ ዲግሪ በሚማሩ ተማሪዎችን ላይ በተደረገ ጥናት በድረ-ገጽ በመላላክ የመማር ብልሃትን ለማሳደግ ይቻላል (Rakes and Dunn፣ 2010) የሚል ዳሰሳዊ ጥናት ተደርጓል ፡፡

በተቃራኒው Ashita (2013) እና Elligton (2006) የሚሉት ደግሞ ተከታታይ ምዘና ከመማር ጋር ካልተቀናጀ፣ ውጤታማ ዘዴንና ግብዓትን በአግባቡ ካልተጠቀም ተማሪዎችን በትክክል ለመገምገም የሚያስችል ግብ ለመንደፍ አያስችልም፡፡ ስለዚህ ጥንታዊ የሆነው የምዘና ስልት ለተማሪዎች የቁጥር ወይም የፊደል ውጤት ለመስጠት ካልሆነ በስተቀር የተማሪዎችን የመማር ችግር ፈልፍሎ ለማውጣት አላስቻለም የሚል ድምዳሜ ነው፡፡

እንደዚሁም 102 በሆኑ የአንደኛ ደረጃ መምህራን ላይ የተጠኑ የጥናት ውጤቶች የሚያመለክቱት መምህራን የተከታታ ምዘና የትግበራ ስልት፣ የስራ ቁርጠኝነትና አመለካከት ለማጥናት ባደረጉት ጥናት መሰረት የተገኘው ውጤት የመምህራን የትግበራ ስልት፣ የስራ ቁርጠኝነት፣ እንዲሁም አመለካከት ዝቅተኛ ሆኖ ተገኝቷል (Vatanh፣ 2009፣ olufemi, Kassim and Olufunbi፣ 2011፣ Gipps፣ 2011)፡፡

ከላይ የተጠቀሱትን የጥናት ውጤቶች ስንመለከት እርስ በርሳቸው የሚጣረሱ እንዲሁም በቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያለውን ሚና ያልዳሰሱ በመሆናቸው ጥናቱን ለማካሄድ መነሻ ምክንያት ሆኖ ተገኝቶአል፡፡

በሶስተኛ ደረጃ የታየው ሌላው ችግር አጥኚው ያስተዋለውን የተከታታይ ምዘና የአተገባበር መንደልና አዲሱን የትምህርት ፖሊሲን መሰረት አድርጎ ምዘናው መካሄድና አለመካሄዱንም በመዳሰስ ነው፡፡ ቀደም ሲል በነበሩት ዘመናት በሀገራችን ይሰጥ የነበረው ምዘና የራሱ እጥረቶች የነበሩበት ነው፡፡ ለዚህም ሲባል በኢትዮጵያ የተዘጋጀው አዲሱ የትምህርትና ስልጠና ፖሊሲ (1986) እና ፖሊስውን ለማጠናከር የወጣው የአጠቃላይ ትምህርት ጥራት ማረጋገጫ መመሪያ (1999) ከወጣ ወዲህ የተከታታይ ምዘና አተገባበር በክፍል ውስጥ በመምህሩ የሚሰጥ ሆኖ የተለያዩ መሳሪያዎችን መጠቀም የሚያስችል ብልሃት እንደሆነ ያስገነዝባል፡፡

ይህም ምዘና በክፍል ውስጥ የሚከናወን ሆኖ የመማር ማስተማሩን ስራ ለማሳካት፤ የተማሪዎችን የመማር ዕድገት ለማፋጠንና ለሚቀጥለው ፈተና ለማዘጋጀት ነው፡፡ አዲሱ የትምህርት ስልጠና ፖሊሲ ከወጣበት ከ1986 ዓ. ም ጀምሮ በፖሊሲው የተጠቀሰው ተማሪ ተኮር ስነ-ዘዴንና ተከታታይ ምዘናን መጠቀም እንደሚገባ በዝርዝር ተደንግጓል፡፡ የፖሊሲውም የትኩረት አቅጣጫ ተከታታይ ምዘና በትክክል የሚሰራበት ከሆነ በተማሪዎቹ ሁለገብ የሆነ የባህሪ ለውጥና ችግር ፈች የሆነ የመማር ማስተማር ለውጥ ያመጣል በማለት ያብራራል፡፡ በተለይም ከተከታታይ ምዘና የሚጠበቀው የተማሪዎች የባህሪ ለውጥ፣ ዕውቀት፣ ዝንባሌና የተግባር ክህሎት ማሳደግ ነው፡፡ ይህን ለመተግበር ደግሞ በትምህርትና ስልጠና ፖሊሲውና በአጠቃላይ ትምህርት ጥራት ማረጋገጫ የተገለጸው አላማ ሲታይ የተቀናጀ ዕውቀት፣ አመለካከትና የክህሎት ለውጥ ማምጣት የሚችሉ ዜጎችን በማፍራት ነው (ትምህርት ሚኒስተር፣1986 እና 1999)፡፡

ከላይ በዝርዝር ለማሳየት እንደተሞከረው በቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር ወቅት የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለውን ሚና የተመለከቱ ጥናቶች የሉም፡፡ በአብዛኛው ከጥናቶቹ የተስተዋለው የተከታታይ ምዘና አተገባበርን ወይም የመምህራን የማስተማር ተነሳሽነት ነው፡፡ ከዚም ባሻገር የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ለመዳሰስ ሞክረዋል፡፡ የዚህም ጥናት የትኩረት አቅጣጫ ከላይ የተጠቀሱት ጥናቶች ያልዳሰሱትና ክፍተቱን ለማጥበብ ብቻ ሳይሆን አዲሱን የምዘና ስልት ስርነቀል ለውጥ ለማምጣት፣ ከምዘና መርህ፣ ባህሪያትና አቅዶ ከመተግበር

ጋር መከተል የሚገባውን አዲስ አሰራር ለማሳየትና የመምህራን ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነት እንዲሁም ሙያዊ እርካታ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ የመሳሪያዎች አጠቃቀምና የተማሪዎችን ፍላጎታዊ የመማር ቁርጠኝነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸውን አስተዋጽኦ ለመመርመር ነው፡፡

በተመሳሳይ መንገድ አገራዊ ጥናቶችም የተከታታይ ምዘናን አተገባበር በተመለከተ ለሁለተኛ ዲግሪ ማሟያነት የቀረቡ ጥናቶች አሉ፡፡ ነገር ግን በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተሳሽነት ያለውን ሚና በሚል የተደረጉ ጥናቶች አይደሉም፡፡

ለአብነት ያህልም አልማዝ (1999)፤ተስፋ (2000)፤ አልማዝ (2003)፣ ጫያንለው (1999) እና ለይላ (2003) በአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ጥናት አድርገዋል፡፡ እንዲሁም በእንግሊዘኛ ቋንቋ ሁለት ጥናቶች የተጠኑ ሲሆን እነዚህም አጥኝዎች ዘርጋሁን (2007) እና ታመነ (2007) ናቸው፡፡ ከላይ የተጠቀሱትም ሁለቱ ጥናቶች የተጠኑት በውጭ ቋንቋ የተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ሆኖ በከፍተኛ ትምህርት ቋንቋ ምዘና አተገባበር ላይ ነው፡፡ ሌሎቹ አምስቱ በአማርኛ ቋንቋ የተጠኑት ግን የአልማዝ (1999) ጥናት በአንደኛ ደረጃ የመጀመሪያ ሳይካል በአራተኛ ክፍል የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ አተገባበር ላይ ሲሆን ሌሎቹ አራቱ ግን በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ነው፡፡ የሁሉም አጥኝዎች የጥናት ውጤት ምዘናው በቅጡ አለመተግበሩን አመላክተዋል፡፡

ስለዚህ ጥናቱን ለማጥናት አጥኚው የተነሳሳበት ምክንያቶች የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው፡፡ አጥኘው የሁለተኛ ዲግሪ ማሟያ ጥናቱን በአማራ ክልል በሚገኙ ሁለት የመንግስት ኮሌጆች የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር በሚል በ1999 ዓ.ም በፈተሸበት ጊዜ የተገኘው ውጤት ከላይ ከተጠቀሱት አጠኝዎች የተለየ ባይሆንም፤ አጥኘው ግን ከጥናት ውጤቱ አንድ ያስተዋለው ክፍተት ነበር፡፡ ይህም

በተከታታይ ምዘና ጽንሰ ሀሳብ ላይ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የግንዛቤ እጥረት መኖሩ አመላካች የሆኑት ነጥቦች ወጣ ገባ ያለ አተገባበር ማስተዋሉ ነው። የዚህ የአተገባበር ችግር ምንናልባት የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት አለመኖር፣ የመምህራን የሙያዊ የስራ እርካታ፣ በራስ የመተማመን ችግር፣ የተማሪዎች የመማርና የምዘና ብልሃት ማነስ፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የመሳሪያዎች አጠቃቀም ዕጥረት የመምህራ የስራ ልምድ መለያየትና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነትና ተማሪዎች የሚሠጣቸውን ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ በትክክል ለመጠቀም የፈቃደኝነት ችግር ይሆን? የሚል ጥያቄ ስለአጫረበት በጥናት ለመመርመር ተነሳስቷል። አነሳሽ ምክንያቶች የሚከተሉት ናቸው።

አንደኛ፣ መምህራን የተከታታይ ምዘናን መርህ፣ ባህሪያት፣ ጠቃሚነትና የመተግበሪያ ስልቶቹን ለመረዳት የሚያደርጉትን ጥረት አጠናክረው ሲሰሩ አለመስተዋሉ፣ ሁለተኛ፣ መምህራን ያላቸውን የማስተማር የስራ ተነሳሽነትን አውጥተው ሲጠቀሙ አለመታየታቸው፣ ሦስተኛ፣ ተማሪዎች ከተጠያቂነት አንፃር የመማር ተነሳሽነት አለማሳየታቸውን ማስተዋሉ።

አራተኛ፣ ተማሪዎች ለአማርኛ ቋንቋው ያላቸውን የመማር ፍላጎትና ብልሃት ተጠቅመው ለመተግበር ወጣ ገባ ያለ አሰራር በማስተዋሉ፣ እንዲሁም የተማሪዎችን ተነሳሽነትና የመማር ዕድልን ለማሳደግ ጥረት አለመደረጉ፣ አምስተኛ፣ ቋንቋውን በትጋት መማር ተማሪዎቹ የጠለቀ እውቀትና ብቃት የሚኖረውን ወይም የሚመራውን መንገድ ለማሳየት የሚደረገው ጥረት ለመዳሰስ ሲሰራበት አለመታየቱ፣ ስድስተኛ፣ አጥኚውም ከአንደኛ ደረጃ እስከ ከፍተኛ የትምህርት ተቋማት በሚያስተምርበት ወቅት በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች የተነሳሽነት ዕጥረት ማስተዋሉ፣ ለምሳሌ መምህራን የሚሰጡትን የቡድን፤ የውጥን ስራ እና የቤት ወሰድ ስራዎችን እንዲሁም የክፍል ስራ ተከታትሎ ማረምም ሆነ አስተማሪ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት የታየው ጥረት አነስተኛ በመሆኑ፣ በተለይም የቡድን ስራ ሲሰጡ ስራው የሚከናወነው በአንድ ተማሪ ቢበዛ በሁለት ተማሪዎች ብቻ ተሰርቶ የሚቀርብ ሆኖ ሳለ ሁሉም ተማሪዎች መስራታቸውን ለማረጋገጥ የሚደረገው ጥረት አነስተኛ ሆኖ

መታየቱ፣ እንዲሁም ለሁሉም ተማሪዎች ተመሳሳይ ውጤት ሲሰጡ መስተዋሉ፣ ተማሪዎቹም ቢሆኑ ሃላፊነት ወስደው የተሰጣቸውን ስራ በተለይም የቡድንና የውጥን ስራ በጋራ ሲሰሩ አለመታየታቸው፣

ሰባተኛ፣ የመምህራን ተነሳሽነት በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ እንደ ተጽዕኖ ተደርጎ የሚቀርበው የተማሪዎች ቁጥር መብዛት፣ የስራ ጫና መኖርና መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በራስ መተማመን የላቸውም የሚል ያልተረጋገጠ ወሬ ሲወራ በመስማቱ፣ ስምንተኛ፣ አጥኚው በሚያስተምርበት ጊዜ ተማሪዎቹን በኮሌጅ ደረጃ የተመለከተው አንዱ የሰራውን ስራ ገልብጠው ከመምጣት ውጭ የንባብን አቅም ሲያጎለብቱ አለመታየቱ፣ እንዲሁም መምህራን የሚቆጣጠሯቸውና ጫና የሚፈጥሩባቸው ከሆነ በግምገማ ማስፈራራት ወይም የማይገባ ውጤት ለመምህራን ሲሰጡ መስተዋሉ የሚሉት ነጥቦች ይነሳሉ፡፡ ስለዚህ ለቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ሚና እንዳይኖራቸው ችግር ፈጥሮባቸው ይሆን የሚሉትን ሃሳቦች በጥናት ለማረጋገጥ አጥኚው ተነሳስቷል፡፡

ስለዚህ ከላይ የተጠቀሱትን መነሻ ችግሮ በመመልከት በጥናቱ የተመለሱት ጥያቄዎች የሚከተሉት ናቸው፡፡

1.3 የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች

የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች ሁለት አብይና አራት ዝርዝር ጥያቄዎችን የያዙ ናቸው፡፡ እነሱም፦

1. በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራን እና ተማሪዎች ምን ሚና አላቸው?
2. በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና ምንድ ነው?

ንኡሳን ጥያቄዎቹ ደግሞ የሚከተሉት ናቸው።

2.1 በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የመምህራን የስራ ልምድና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት መኖር ያለው ተዛምዶ ምን ተጽዕኖ አለው?

2.2 መምህራንና ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን በራስ መተማመን፣ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር፣ የስራ ፍላጎት፣ የመማር በልሃት እና የመሳሪያዎች አጠቃቀም ምን አስተዋጽኦ አለው?

2.3 መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን ሙያዊ የስራ እርካታ መንስኤ ወይም ተፅዕኖ እንዴት ሊከሰት ይችላል?

2.4 መምህራንና ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸው ተነሳሽነት ምን ተፅዕኖ አለው? የሚሉት ናቸው።

ከላይ የተጠቀሱትን የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች መሰረት በማድረግ የጥናቱን አብይና ንኡስ አላማዎች ለማሳየት ተሞክሯል።

1.4 የጥናቱ አላማዎች

የዚህ ጥናት አብይ ዓላማዎች በአማራ ክልል በሚገኙ ሦስት የመምህራን ትምህርት ኮሌጆች በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለውን ሚና መመርመር ነው። ዝርዝር አላማዎቹ ደግሞ የሚከተሉት ናቸው፡-

1. በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የመምህራን የስራ ልምድና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት መኖር ያለውን ተዛምዶ ማረጋገጥ፣
2. መምህራንና ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን በራስ መተማመን፣የስራ ፍላጎት፣ የመማር በልሃት እና የመሳሪያዎች አጠቃቀም ያለውን አስተዋጽኦ ማሳየት፣

3. መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ መንስኤ ወይም ተፅዕኖ የሚከሰትበትን መንገድ ማመላከት እና
4. መምህራንና ተማሪዎች በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ተነሳሽነት፣ ምን ተፅዕኖ አለው የሚለውን ማመላከት የሚሉት ናቸው፡፡

1.4 የጥናቱ አስፈላጊነት

በዚህ ጥናት በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት የሚያሻሽል ሆኖ ከተገኘ የሚከተሉት ስነትምህርታዊ፣ ምርምራዊና ንድፈ ሃሳባዊ ፋይዳዎች ሊኖሩ ይችላሉ፡፡ ስነትምህርታዊ ፋይዳው ተማሪዎች፣ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚደረገው ሂደት ተነሳሽነት ማሳየታቸውን ለመገንዘብ፣ የጋራ የመማር ፍላጎት እንዲኖራቸው፣ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ያለውን አስተዋጽኦ፣ የመማር ብልሃትን ለማሳደግ ተከታታይ ምዘናን መተግበር ያለውን ፋይዳ፣ ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ለማፋጠንና መማርን ከተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች ጋር ማቆራኘት እንደሚችሉ አቅጣጫ ይሰጣል፡፡

በተመሳሳይ ለአማርኛ ቋንቋ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያስችሉ ሙያዊ የስራ እርካታ፣ በራስ መተማመን፣ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለውን አስተዋፅኦ፤ የመምህራንና የተማሪዎች የክፍል ውስጥ መስተጋብር መኖርና ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን ተነሳሽነት፤ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የግል፤ የቡደንና የውጥን ስራዎችን ተማሪዎች ሲሰሩ መምህራን የሚከተሉት አሰራር የሚያስገኘውን ተስፋ፤ እንዲሁም መምህራን የስራ ልምዳቸውን ተጠቅመው ውስጣዊና ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት የሚያሻሽሉበትን አማራጭ ለማሳየት ይረዳል፡፡

ለአማርኛ ቋንቋ ስርዓተ ትምህርት ባለሙያዎች፣ የአማርኛ ቋንቋ መርሃ ትምህርት በየደረጃው ሲያዘጋጁ ከየትምህርት እርሱ ጋር የሚሄዱ የተከታታይ ምዘና ስልቶችን በማካተት እንዲያዘጋጁና ለመምህራን ስልጠና ለመስጠት ፍንጭ እንዳገኙ ያስችላቸዋል፡፡

ለመማሪያ ሞጁል አዘጋጆች፣ በተለይም በኮሌጅ እና በዩኒቨርሲቲ የሚያስተምሩ መምህራን የመማሪያ ሞጁሎችን ሲያዘጋጁ በተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎችንና የመምህራንን የተነሳሽነት እጥረት ተመልክተው የተለያዩ ግብዓቶችን ለማቅረብ እንዲችሉ እና ለአዳዲስም ሆነ ለነባር መምህራን አጫጭር ስልጠና እንዲሰጡ እና መርምር እንዲያደርጉ ፍንጭ ይሰጣል፡፡

ምርምራዊ ፋይዳው ደግሞ ሌሎች ተመራማዎች በቀሪ የቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የመምህራንና የተማሪዎችን የስራ ልምድና የዕድሜ ልዩነት ምክንያት የሚታየውን ክፍተት ለመሙላት፣ እንዲሁም ሌሎች አጥኝዎች በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በመምህራንና በተማሪዎችን ተነሳሽነት ዙሪያ ለሚያደርጓቸው ጥናቶች መነሻ ይሆናል፡፡

ንደፈ ሃሳባዊ ጠቀሜታውም በተለይም የተከታታይ ምዘና ሞዴልን፣ ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፉንና ጥናቱ የሚጠቀምበትን ንድፈ ሃሳብ ከጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች ጋር ተያይዞ የተገለጸበትን ፅንሰ ሃሳብ በአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና አተገባበር አውድ ውስጥ ስላለው ተተግባሪነት ፍንጭ ሊያስገኝ ይችላል፡፡

1.6 የጥናቱ ገደብ

ጥናቱ ያተኩረው በኮሌጅ ደረጃ የአማርኛ ቋንቋን በሚያስተምሩ መምህራንና ትምህርቱን በሚማሩ ተማሪዎች ላይ ነው፡፡ በአማራ ክልል ከሚገኙት አስር መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መካከል ሶስቱን ማለትም ደሴን፣ ወልድያንና ደብረብርሃን ብቻ ጥናቱ ይመለከታል፡፡ ምክንያቱም ሶስቱ ማለትም ከሚሴ፣ እንጅባራና ሰቆጣ የብሄረሰብ ዞኖች አማርኛ ቋንቋ የማያስለጥኑ በመሆናቸው በጥናቱ አልካተቱም እንደዚሁም ደብረማሪቆስ፣ ፍኖተሰላም፣ ጎንደርና በጌምድር መምህራን ትምህርት ኮሌጆች በዕጣው ሊመረጡ ባለመቻላቸው ከጥናቱ ውጭ ሆነዋል፡፡

የጥናቱ ትኩረት በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የስራ ልምድና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት ጋር ያለው ተዛምዶ፣ የተከታታይ ምዘና

አተገባበር የመምህራን ሙያዊ እርካታ፣ በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማፋጠን ያለው አስተዋፅኦ፣ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የማሪዎችን ውስጣዊና ውጫዊ የማስተማርና የመማር ተነሳሽነት ተፅዕኖዎችን፣ መምህራንና ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና አተገባበርን ለማሳለጥ ያላቸው የማስተማርና የመማር ፍላጎት፣ ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚያደርጉት የስራ ትግበራ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ያለው አስተዋጽኦና የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን በአግባቡ ለመጠቀም መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች የሚገጥማቸውን ችግር እንዲሁም የክፍል ውስጥ ምልከታን፣ የተመለከተ ነው (Johnstone፣ 1999፣ Kellaghan et al፣ 2006)፡፡ በመጨረሻም ከሁለቱ ተሳታፊዎች የተገኙት መረጃዎች በገላጭ ስታትስቲክስና በቀላል የልይይት ስልት በባላንድ ጫፍ፣ ሁለት ጫፍ ቲ-ቴስት እና ድህረ ህብረት ተተንትነዋል፡፡ ይሁን እንጂ ካሉት የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መካከል በስምንቱ ላይ ብቻ አተኩሯል፡፡ እነዚህም የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ የመረጃ ጥንቅር ምዘና፣ ውጥን ስራ፣ ዝርዝር የባህሪ መከታተያ፣ የባህሪ መግለጫ፣ የባህሪያት ደረጃ መስጠት እና ፅብረቃ ያሉት ናቸው፡፡ በተጨማሪም የክፍል ውስጥ ነፃ ምልከታዎች በትንተናው ውስጥ አልተካተቱም፡፡

1.7 የጥናቱ ውስንነት

የዚህን ጥናት አስተማማኝነትና አግባብነት ለማሳደግ የተለያዩ ጥረቶች ተደርገዋል፡፡ በጥናቱ ርዕስ ላይ መሰረት ያደረጉ ጥያቄዎች ማዘጋጀትና ዝርዝር ዓላማዎችን መንደፍ፣ ለጥያቄዎች ተገቢ ምላሽ ሊሰጡ የሚችሉ የጥናቱ ተሳታፊዎች መምረጥ፣ ከተሳታፊዎች መረጃ ለመሰብሰብ የሚያስችሉ ተገቢ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎችን መምረጥና ማዘጋጀት፣ የተዘጋጁትን የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች በባለሙያዎች ማስገምገም፣ ትክክለኛ መረጃ መሰብሰብ የሚያስችሉ መሆናቸውን ቅድመ- ሙከራ ማካሄድና ማስተካከያ ማድረግ፣ ተገቢ የመረጃ መተንተኛ ዘዴዎችን መምረጥ፣ የተጠየቁትን መሰረታዊ ጥያቄዎች መሰረት ያደረገ ትንተናና ማብራሪያ መስጠት፣ ማጠቃለያ፣ መደምደሚያና የመፍትሄ ሃሳብ ማቅረብ ዋና ዋና ጥረቶች ናቸው፡፡

ከላይ የተጠቀሱት ጥረቶች የተደረጉ ቢሆንም ይህ ጥናት ከተለያዩ ውስንነቶች ወይም ችግሮች የፀዳ አይደለም፡፡ ችግሮቹም የተለያዩ ምንጮች አሏቸው፦ አንደኛው

መምህራን በክፍል ውስጥ ምልከታ ጊዜ ተከታታይ ምዘናን ሲተገብሩ ለሶስት ሴሚስተር ወይም ለአንድ ዓመት ተኩል በተዘጋጀ የምልከታ ነጥብ አማካኝነት የታየ ነው። ይህ ደግሞ በስድስት መምህራን ላይ ብቻ ተመልክቶ ማጠቃለያ ለመስጠት በክልሉ የሚገኙትን አስር መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ላይወክል ይችላልና። ሁለተኛው እንዲሁም የክፍል ውስጥ አመራርን አለመመልከቱ ሌላው ዕጥረት ነው። በተመሳሳይ መልኩ የመምህራንና የስራ ልምድና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት በምድብ መከፋፈሉ እንደችግር ሊታይ ይችላል። ሶስተኛው ደግሞ አጥኝው መረጃ ለመስብሰባ በተንቀሳቀሰበት ጊዜ የገጠሙት ችግሮች መምህራን በክፍለ ጊዚያቸው አለመገኘት፣ የገንዘብ እጥረት፤ የረዳት መረጃ ሰብሳቢ ባለሙያ የፈቃደኝነት ችግር ሲሆኑ ችግሮቹን በመቋቋም ጥናቱን ለማከናወን ሞክሯል።

1.8 የቁልፍ ሐረጋት ብያኔዎች (Operational definition)

ተነሳሽነት (Motivation)፣መምህራን ያላቸውን ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነት፣ ሙያዊ የስራ እርካታና በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለውን ሂደት ለማሳየት የሚደረጉትን የአሰራር ሂደት የሚመለከት ሲሆን ተማሪዎቹም ያላቸውን ችሎታ ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚጠቀሙባቸውን ተጠያቂያዊ የመማር ተነሳሽነት ለመመልከት የተደረገ መሆኑን ያመላክታል።

ምጋቤ ምላሽ (Feed back)፣ መምህራን ለተማሪዎቻቸው የሰጡትን የግል፣ የቡድን፣ የውጥን ስራዎች ወዘተ ከሰጡ በኋላ የሚሰጡት የማስተካከያ እርምት የተማሪዎችን አዕምሮ ከማሳደግ፣ ከማስተካከል፣ራሳቸውን ችለው እንዲሰሩ አቅጣጫ ማመላከትን፣ ትምህርታዊ አስተምሮት ማሳየት መቻላቸውን የሚያሳይ ነው።

የመረጃ ጥንቅር ምዘና (Portfolio assessment)፣ መምህሩ በቋንቋ ምዘና ወቅት ተማሪዎችን ለመከታተልና ለመርዳት የሚያግዙ መረጃዎችን መያዝና ለውሳኔ አሰጣት ቅድመ ሁኔታዎችን ለማመቻቸት የሚጠቀሙበትን የሚመለከት ነው።

ውጥን ስራ (Project work)፣ ተማሪዎች የሚሰጣቸውን የተለያዩ የቋንቋ ተከታታይ ምዘና ተግባራት ለማከናውን ተማሪዎች በቡድን ወይም በግል ሆነው የጋራ አስተሳሰብን ወይም ፈጠራን ለማሳደግ የሚጠቀሙበትን ስልት ለመተግበር የሚደረግ የአመዛዘን ብልሃት፣ ማበረታታት፣ ማጠናከርና ማበልፀግን ሁሉ ለማሳየት የሚደረግ ነው።

ዝርዝር የባህሪ መከታተያ (Checklist)፣ ዝርዝር የባህሪ መከታተያ የተማሪዎችን የመማር ክሂሎች ለመለካት ሲፈለግ እያንዳንዱን ክወና ለመከታተል የሚያስችሉ ቅደም ተከተሎች ሲዘረጉ ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን መተግባራቸውን ለመከታተል የሚያዝ የመከታታያ ስልት፣ የአሰራር መርህ፣ ለተማሪዎች የሚሰጥን ውጤት አመዘጋገብ ሁኔታ የሚመለከት ነው።

የባህሪ መግለጫ (Anecodotal record)፣ የባህሪ መግለጫ ዘዴ በዚህ ጥናት ውስጥ የሚያገለግለው የተማሪዎች ባህሪ በአጋጣሚ ሲከሰት የተማሪውን ጥሩ ወይም መጥፎ ባህሪን ተማሪው ሳያውቅ አጠር ባለ መንገድ መረጃ የሚያዝበት ስልት፣ ተማሪውን ለማስተካከል የሚደረገውን አሰራር የሚያመለክት ነው።

የባህሪያት ደረጃ መስጠት (Rating scale)፣ተማሪዎች ልዩ ልዩ መመዘኛዎችን ለመጠቀም እንዲሁም ሁሉንም የትግባር ባህሪ አይነቶች ወይም አሰራር ሂደት እየተግባሩ ውጤትን ወይም ግላዊና ማህበራዊ ባህሪያቸውን ማለትም ብቃትን፣ መጠንን፣ ደረጃን፣ ጥራትን፣ ክሂልን፣ ወዘተ..ለመመዘን የሚያስችል የመከታተያ ስልትን መምህራን ለመገልግል መቻላቸውን የሚያሳይ ነው።

ፅብረቃ (Reflection)፣ የተሰጡትን የተከታታይ ምዘና ተግባራትን በመማሪያ ክፍ ውስጥ ሲያቀርቡ ለተማሪዎች የመከታተያ ነጥብ በማዘጋጀት፣ በመመዘኛ ነጥብ መመዘን፣ በራሳቸው እንዲተማመኑ፣ በትምህርቱ ላይ ያላቸውን እውቀት ወይም ድክመት፣ ለመመልከት የሚያሳዩ ስልቶችን መስፈርት በማዘጋጀት መጠቀም ነው።

አህጽሮተ ቃላት ለክፍል ውስጥ ምልከታ የተሰጠ መለያ

- ✓ ወመ1 ወልድያ መምህራን ኮሌጅ፣
- ✓ ወመ2 ወልድያ መምህራን ኮሌጅ፣
- ✓ ደመ3 ደሴ መምህራን ኮሌጅ፣
- ✓ ደመ4 ደሴ መምህራን ኮሌጅ፣
- ✓ ደብረ5 ደብረብርሃን መምህራን ኮሌጅ፣
- ✓ ደብረ6 ደብረብርሃን መምህራን ኮሌጅ ሲሆኑ
- ✓ N= የተጠኝዎች ወይም የተሳታፊዎች ብዛትና
- ✓ e= የምናልባት ስህተት መጠባበቂያ የሚሉት ናቸው።

ምዕራፍ ሁለት፣ ክለሳ ድርሳናት

በዚህ ምዕራፍ ስር የቀርቡት ርዕሰ ጉዳዮች የምዘናና የተከታታይ ምዘና ምንነት፣ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች፣ የተከታታይ ምዘና ክፍሎች፣ የተነሳሽነት ምንነትና ጠቀሜታዎች እና ሌሎች የሚሉት ከ2.1 እስከ 2.2.8 በተጠቀሱት ቅደም ተከተሎች በዝርዝር ቀርባዋል።

2.1 የምዘና ምንነት

እንደ Hub and Freed፣ (2000)፣ Kothari ፣ (2004) አገላለጽ ምዘና ሲባል በመማር ማስተማር ሂደት የተማሪዎችን የመማር ዕድገት የሚያመለክቱ መረጃዎችን መሰብሰብ፣ መወያየት፣ ማሻሻልና መተንተን መቻል ነው። በተለይም ተማሪዎቹ ምን ዕውቀት ጨበጡ ብሎ ከተገኘው የምዘና ልምድና ተሞክሮ ማሻሻያ ለማድረግ ጥረት የሚደረግበት ሂደት ነው። ምዘና በስርዓት የተቀናጀ አሰራርን የሚከተል መረጃ በመሰብሰብ፣ ለተሰበሰበው መረጃ ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል የራሱ የሆነ የአሰራር ባህሪ ያለው ነው። የተሰበሰበውም መረጃ በሚገባ የሚገለፅ፣ የሚተረጎም፣ የሚያጠናክርና የተማሪዎችን የመማር ለውጥ የሚያመላክት መሆኑን ማሳየት ከቻለ ነው።

እንደ Allen (2004) አገላለጽ ደግሞ ምዘና በሂደት በሚያሳየው ተግባራዊ ጠቀሜታ የሚዳስስ፣ መረጃው በተማሪዎች መማርና በትምህርቱ ፕሮግራም ትግበራና መሻሻል ወይም አለመሻሻል የመመልከቻ ስልት ነው። በሌላም አባባል Palomba and Banta (1999) ምዘናን የሚገልጹት በስርዓት መረጃ የሚሰበሰብበት፣ የሚከለስበት፣ ጠቃሚነቱ በመረጃ መልኩ የሚጠናቀርበት፣ በትምህርት ፕሮግራሙ ላይ የታየው ዕጥረት የሚሻሻልበትና የተማሪዎችን የመማር ዕድገት የሚፈተሸበት ብልሀት ነው።

Erwin (1991) የሚገልጹትም በስርዓት የሚደራጅ መሰረታዊ የሆነ የመማርን ዕደገት በተማሪዎች ላይ የሚያመጣ ምዘና ነው። ሂደቱም የተማሪዎችን የመማር ምርጫ የሚያሳዩ መረጃዎች የሚሰበሰቡበት፣ የሚተነተኑበት፣ የሚያደራጁበትና የመማር ዕድገት መምጣት ወይም አለመምጣቱን የሚዳስሱበት ነው።

ምዘና የሚባለው አንድን ጉዳይ በመከተልና በዚያ ጉዳይ ላይ ጥልቀት ያለው ምልከታ በማድረግ ተገቢ የሆኑ መረጃዎችን በመሰብሰብ፣ በተሰበሰበው መረጃ ላይ በመመርኮዝ ፣ አስፈላጊ የሆነ ውሳኔ መስጠት (ማስተላፍ) እንደሆነ ይገልጻሉ (ገነነ 2004፣11)። በትምህርትቤት ደረጃ ምዘና ሲባል ተማሪዎች በመማር ማስተማር ሂደት ውስጥ የተሰጣቸውን ትምህርት ምን ያህል ትምህርቱን ተገንዘበውታል? ምን ያህልስ ዕውቀት ጨብጠዋል? ምን ያህልስ የተሰጣቸውን ትምህርት ወደ ተግባር መለወጥ ችለዋል? የሚሉትን ጥያቄዎች ለመመስ ጥረት የሚደረግበት ነው፡፡ Stigging (1998)፣ Linn (2000) የሚሉትም ተማሪዎች የተማሩትን ለማረጋገጥ መምህራን በክፍል ውስጥ ያስተማሩትን ትምህርት ምን ያህል እንደሆነና የሚያደርጉትን ተሳትፎ ለማረጋገጥ፣ በቂ ዕውቀት፣ ግንዛቤንና ክህሎት ማግኘታቸውን ለመፈተሽ የሚያስቡበት ስልት ነው፡፡

Nitko (1996) እንደዚሁ ስለምዘና ጽንሰ ሃሳብ ምንነት ሲያብራሩ ምዘና ማለት መረጃ የማግኘትና በዚያ ምዘና ላይ ተመስርቶ ስለተማሪዎች የባህርይ ለውጥ፣ ስለስርዓተ ትምህርቱ፣ መርሃግብሮቹና ፖሊሲዎቹ ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል መሳሪያ በማለት ያስረዳሉ።

የቋንቋ ምዘና ባህሪያት የሚባሉትን ዕይታ፤ የምዘናው የአወጣጥ ስልት፤ ግብዓት፤ ከምዘናው የሚጠበቀው ውጤት፤ በምዘናው ግብዓትና በምላሹ መካከል ያለውን ከስራ ልምድ ወይም ከተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት ጋር ተዛምዶ ለማሳየት የሞከረው (Usaid፣ 2003) የጥናት ውጤት ነው።

ስለዚህ የምዘና አመዛዘንና የአወጣጥ ስርዓት የሚያገለግለው የምዘናውን አተገባበር ለመመልከት፤ ዝርዝር የሆነ የቋንቋ ክሂል ለመመዘን የሚያስችል ነው (Baker፣ 1991፣ Bandle፣ 2001) በማለት በጥናታቸው አመላክተዋል። እነዚህም ጥናቶች ቢሆኑ

የተከታታይ ምዘናን አተገባበር ከመምህራንና ከተማሪዎች ተነሳሽነት ጋር አዛምዶ ለማሳየት የሞከረ ሳይሆኑ ጥናቶች የቋንቋ ምዘናን አወጣጥንና አመዛዘን የተመለከቱ ናቸው፡፡

ምዘና ሲባል በስርዓተ ትምህርቱ ላይ የተመረኮዘና ተማሪዎች ቀደም ብለው የተማሩትን ለማረጋገጥ እንዲሁም ተማሪዎች በትምህርታቸው የሚያደርጉትን መሻሻልና ተነሳሽነት ለማረጋገጥ ነው፡፡ ተማሪዎች በትምህርታቸው ብቁ መሆናቸውን ለማረጋገጥና ሁኔታዎችን ለመፈተሽ ተገቢና አስተማማኝ ምዘና ያስፈልጋል፡፡ ነገር ግን ከዚህ በፊት ያገለግል የነበረው የምዘና ስልት ተለምዷዊ በመሆኑ የምዘና ስልቱ በአንድ ሴሚስተር አንድ ጊዜ ወይም ሁለት ጊዜ ብቻ የሚሰጥ በመሆኑ አመርቂ ውጤት ሊያስገኝ አልቻለም (ታጠቁና ሌሎች፣1996፣45)፡፡

ከዚህ ጋር በተያያዘ shepared (2000፣4) የሚገልጹት ወቅቱን ጠብቆ የሚሰጡ የኢጋማሽና ማጠቃለያ ፈተናዎች የተማሪዎች የመማር ችሎታና ተሳትፎ መሻሻል አላሳዩም፡፡ እንዲሁም የመርሃ ትምህርቱን ብቃት፣ የማስተማሪያ ስልቱን፣ ውጤታማነት በተመለከተ ወቅታዊና ትክክለኛ የሆነ መረጃ በወቅቱ ሊሰጡ አልቻሉም በማለት ያስገነዝባሉ፡፡ እነዚህ ከላይ የተጠቀሱት ምክንያቶች በተለምዷዊ ምዘና ላይ መስተዋላቸው ደግሞ ሌሎች የምዘና ስልቶች ብቅ እንዲሉ ምክንያት ሆኗል፡፡ ከእነዚህ ውስጥ አንዱ ተከታታይ ምዘና ነው (Ur፣1996)፡፡

2.1.1. የተከታታይ ምዘና ምንነት

ተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን የመማር ዕድገት፣ የክትትል ሁነት፣ በውጤት ታግዞ፣ የዕውቀት፣ የአመለካከት፣ የስሜት፣ የክህሎት ስርዓትንና ተጠያቂዊ የሆነ ጥቅል ለውጥን በተወሰነ ትምህርት ርዕስ ላይ ለመቃኘት የሚሞከርበት ነው፡፡

እንዲሁም የተገኘውን ለውጥ መቃኘት ነው፡፡ የተከታታይ ምዘና ዋና ተግባር መማርን ከአዕምሮ ለውጥ ጋር የተቆራኘ ሆኖ በዕውቀትና በግንዛቤ ላይ እንዲሆን ማድረግ ነው፡፡ ከዚህም በተጨማሪ የተማሪዎችን ጥቅል የሆነ ፍልጎት፣ አመለካከት፣ ተነሳሽነት፣ ስሜትና ስዕብናን ለመለወጥ ጥረት ማድረግ መቻል ነው (Falayalo,1986፣ Malawi, (IEQ) II Project (2003)፡፡ ተከታታይ ምዘና በስነ ልቦናዊ ለውጥ ላይ የሚመሰረት ሆኖ የተማሪዎችን ተሳትፎ የሚያጭር፣ ችሎታን የሚያሳድግ፣ የተማሪዎችን የማዳመጥ ፣ የመናገር፣ የማንበብና የመፃፍ ክሂሎችን የሚያጠናክር ቢሆን የሚሻል ይመስላል፡፡

እንደCapper (1996) አገላለጽ ተከታታይ ምዘና በክፍል ደረጃ ከመማር ማስተማር ሂደት ጋር በማቀናጀት የሚከናወን የተማሪዎች የግምገማ ስርዓት ነው፡፡ በሌላ አገላለጽ ተከታታይ ምዘና በመማር ማስተማር ሂደት መረጃ የመሰብሰብ፣ የመተንተን፣ የመተርጎምና የማቀናበር ሂደት ሲሆን ዓላማውም የተማሪዎችን የባህርይ ለውጥና ስርዓተ ትምህርቱን አስመልክቶ ውሳኔ ለመስጠት የሚያስችል ሁኔታ መፍጠር ነው (Airasian፣1997)፡፡

ተማሪዎች በተገቢው መንገድ እየተማሩ ስለመሆናቸው ወይም የመማር ችግር እንዳለባቸው በተጨባጭ ለመረዳት እኛ ተማሪዎችን ዘወትር መመዘን ይገባናል፡፡ ሁልጊዜ መመዘን ደግሞ ተከታታይ ምዘና በመባል ይታወቃል፡፡ ነገር ግን ይህ አባባል ሁልጊዜ ፈተና መስጠት ማለት እናዳልሆነ መረዳት አለብን፡፡ ይልቁንም ተማሪዎቹ ዘወትር በተጨባጭ ተገቢውን ዕውቀት እያገኙ ስለመሆናቸው ወይም እንዳላገኙ የምናረጋግጥበት ስልት ነው (Airasian፣1997)፡፡

የተከታታይ ምዘና የአመዛዘን ወጥነት መኖር የትምህርት ጥራትን ለማስጠበቅ የሚያገለግሉ መመሪያዎች በማለት በጥናታዊ ሪፖርታቸው ለማሳየት የሞከሩት Lynd (2010) ሲሆኑ እነሱም፣ የተማሪዎችን ተሳትፎ ማሳደግ፣ የመውደቅ ምጣኔን መቀነስ፣ የተማሪዎችን ተነሳሽነት ማሳለጥ፣ የትምህርት ጥራትን የሚያመጡ መስፈርቶችን ማሻሻል፣ የተማሪዎችን የቋንቋ ክሂሎችን ማበልጸግ፣ የሳይነስና ቴክኖሎጅን ዕድገት ማጠናከር እና የተማሪዎችን መማር ከምዘና ጋር ማቆራኘት የሚሉት ናቸው፡፡

በተለይም በከፍተኛ የትምህርት ተቋማት የሚገኙ ተማሪዎች የሚያከናውኗቸው የተከታታይ ምዘና ተግባራት የቡድን ስራ፣ ውጥን ስራ፣ የጥናትና መርምር ስራዎች፣ ሙከራዎችን በቤተ ሙከራ የማካሄድ ችሎታ፣ የተለያዩ መሳሪያዎችን የመጠቀም ችሎታ ወዘተ ተግባራዊ ችሎታዎች በመሆናቸው ፈተና በመስጠት ለመለካት ያስቸግራል። በተለይ ደግሞ የጽሁፍ ፈተናዎች በአብዛኛው የሚለኩት ዕውቀትን፣ ክሂሎችን፣ ግንዛቤንና ከነዚህ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን የትምህርት ዓላማዎች ነው (Capper፣1996፣ Nitko፣1996)።

እንደ Airasian (1996)፣ Nwagwu (1997) አገላለጽ ደግሞ ተከታታይ ምዘና ሲባል የምዘና ባህሪያትን የተከተለ ሆኖ ጥልቀት ያለው፣ የተሟላ ቁሳቁስን ያካተተ፣ የተደራጀ የትምህርት ስልትን የሚጠቀም ነው። መምህሩም የተማሪዎችን ፍላጎት፣ የጠለቀ ዕውቀትና የአመለካከት ለውጥ መምጣቱን በየጊዜው የሚፈትሽበት ብልሀት ነው። ከዚህም በተጨማሪ መምህሩ ትምህርቱ አቅዶ የተማሪዎችን አዕምሯዊ ዕውቀት፣ አመለካከት፣ ፍላጎትና ክህሎትን በየጊዜው እየተከታተለ የሚያስተካክልበት ብልሃት ነው። ችግር ሲገጥመው ደግሞ ሌላ የማስተማር ስልት ከተማሪዎች ጋር በመመካከር የሚቀይስበት የፍተሻ ስልት ነው። በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ማለት የተማሪዎችን ዕውቀት የሚያሳድግ ብቻ ሳይሆን የባህሪ ለውጥ ማምጣታቸውን ጭምር የሚረጋገጥበት የአሰራር ዘዴ ነው ለማለት የፈለጉ ይመስላል።

እንደFrancis and Lubanga (2010፣13)፣ Shepard (2005) አገላለጽ የተከታታይ ምዘና አቀራረብ ተማሪዎች በትምህርቱ ላይ ያላቸውን ተነሳሽነት መገምገምና ተማሪዎቹ ወደሚቀጥለው የክፍል ደረጃ እንዲያልፉ ብልሃት የምንዘረጋበት መንገድ ነው። ተከታታይ ምዘና መሰረት የሚያደርገው አንድ የተወሰነ ግብ በተማሪዎቹ ላይ ለውጥ እንዲያመጣ መምህራንና የትምህርት ባለሙያዎች አልመው እንዲሰሩ ማመላከት ነው። እንዲሁም Shepard (2000፣ 213) ተከታታይ ምዘና ተማሪዎቹ ወደሚቀጥለው ክፍል እንዲዛወሩ ማድረግ ብቻ ሳይሆን ውጤታማና ከሌሎች ተማሪዎች ዕውቀት የሚሸምቱበትን ስልት ማመቻቸት ነው። የተከታታይ ምዘና ትኩረትም ዕውቀትን ለተማሪዎች

ማስጨበጥ ብቻ ሳይሆን ክህሎትን፣ አመለካከትንና ዕሴታዊ ዋጋን ከግምት ውስጥ አስገብተው እንዲማሩ ማጠናከር ነው፡፡ Chewang (1991፣29) የሚገልጹትም ተከታታይ ምዘና ጥሩ የሆነ የምዘና መሳሪያ የሚሆነው ተማሪዎቹ ክሂልን፣ ዕውቀትን፣ አመለካከትንና ዕሴታዊ ዋጋን አጣምረው እንድካኑ ማድረግ ከቻለ ነው፡፡

እንደ Pellegrino፣ Chudowsky and Glaser (2001፣11) አገላለጽ ደግሞ የተከታታይ ምዘና የትኩረት አቅጣጫ በክፍል ውስጥ ሳያቋርጥ የመማር መስተማሩን ተግባር የሚፈጽምበት ስልት ነው፡፡ እንዲሁም Rakes and Dunn (2010፣25) እና Richards (2009) የሚስማሙት ተከታታይ ምዘና በየትምህርት ርዕሱና በየክፍለ ጊዜው እየተፈራረቀ የሚከናወን ተግባር እንደሆነ ነው፡፡

እንደገነነ (2004፣11) አገላለጽ ደግሞ ተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን የመማር ሁኔታና ተነሳሽነት ተከታታይነት ባለው መልኩ ምልከታ ማድረግና መረጃ በመሰብሰብ ተማሪዎች በምን ያህል ደረጃስ ወደ ተግባር መለወጥ የሚችሉ መሆናቸውን የምናውቅበት ስልት ነው፡፡ እንዲሁም የቋንቋ ትምህርት አላማዎች በተገቢው መጠንና ጊዜ ግባቸውን እንዲመቱና የመማር ማስተማሩ ሂደት በጥራትና ሚዛኑን በጠበቀ ሁኔታ እንዲሄድ ከተፈለገ ተከታታይ ምዘና በየክፍል ደረጃውና በየትምህርት አይነቱ መከናወን የግድ ነው ይላሉ (ታጠቁና ሌሎች፣ 1996፣ 4፣)፡፡

ተከታታይ ምዘና ሲባል መምህሩን በትምህርት ቤት ውስጥ የመማር ማስተማር ስራ በትክክል መካሄዱን ተማሪዎቹን የሚመዝኑበት ስልት ነው፡፡ Phye (1997) እንደሚያስረዱት፣ ተከታታይ ምዘና አዲስ የሆነ የመረጃ አሰራርን በመከተል የተማሪዎችን ችሎታ ለመመዘን የሚያስችሉ ስልቶችን፣ ማዘጋጀት ነው፡፡ ተከታታይ ምዘና የመረጃ ጥንቅርን በተጨማሪ በማካተት የተማሪዎችን ፍላጎት ካወቀና መረጃ ከተሰበሰበ በኋላ የተማሪዎች ፍላጎት ከመረጃው ጋር የተቆራኘና የተዛመደ መሆኑን የሚረጋገጥበት ዘዴ ነው፡፡ ተከታታይ ምዘና የታቀደና

ሂደታዊ ነው፡፡ የመረጃ ስብሰባው ተያያዥነት ያለው ሲሆን፣ አላማም እንዲኖረው ይደረጋል፡፡ ስለዚህ ተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን ጥንካሬና ድክመት በመረጃ ለማረጋገጥ የሚሞክር፣ የታቀደ፣ ለመማር ማስተማሩ ዋጋ የሚሰጥ እና የማስተማር ዘዴውን ለማሻሻል፣ ቀናና አስተማማኝ መረጃ የሚሰጥ የምዘና ዘዴ ነው (mindes, Taeton , and zewski,1996):: በተጨማሪም Airaison, (1996) የሚገልጹት ተከታታይ ምዘና መረጃን መሰብሰብ፣ ማደራጀት፣ መተርጎም፣ መረጃውን በመልክ በመልኩ በማደራጀት፣ ለአንድ ትምህርታዊ ውሳኔ ማብቃት ነው፡፡ ሌሎች ተመራማሪዎች ደግሞ ስለተከታታይ ምዘና እንደሚናገሩት ከሆነ የእርሳስና የወረቀት ፈተና ነው ብለው ይናገራሉ፡፡ ተከታታይ ምዘና የእርሳስና የወረቀት ፈተና ብቻም አይደለም፡፡ ሃሳቡን በመቃወም የሚያስረዱት ደግሞ ተከታታይ ምዘና ከዚያ ያለፈና የተማሪዎችን የክህሎትና የብቃት ደረጃ አጣምሮ ማሳደግ የሚያችል ስልት ነው በማለት ያስረዳሉ፡፡

በሌላ በኩል ደግሞ መምህሩ የተከታታይ ምዘና የአተገባበር ስልት፣ የሚጠቀመው ተማሪዎችን ለመደገፍና ውጤታቸውን ለማሻሻል ሲሆን ግቡ ደግሞ ክህሎታቸውን ማሳደግ ነው፡፡ ስለዚህ ተከታታይ ምዘና በየእለቱ፣ በየክፍለ ጊዜው፣ እየተሰጠ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ማሳደግ ሆኖ የተማሪዎችን ዕውቀት፣ አስተሳሰብና ምክንያታዊነት ማበልጸግ መቻል እንደሆነ ያስረዳሉ (AlKindy፣ 2004)፡፡ ስለዚህ የተከታታይ ምዘና ቁልፍ ጉዳይ መምህሩ የተማሪዎቹን መውደቅና ማለፍ ለማወቅ ብቻ ሳይሆን ጥሩ የመማር ተሳትፎና እንዴት የመማር ብልሃትን ማሳደግ እንደሚችሉ ማመልከት ነው፡፡ መለካት የሚችለውም የተማሪዎችን የመማር ፍጥነት፣ በምን ዘዴ ነው? መማር እንዳለባቸውና ውስን የሆነ ክሂል ማሳደግ እንዳለባቸው ነው (Watkins፣2007)::

ከላይ በዝርዝር ለማየት የተሞከረው የተከታታይ ምዘናን ምንነት (ብየና) የተለያዩ ምሁራን በተለያየ መልኩ ለማብራራት ሞክረዋል፡፡ የአበያየን ስልታቸው ከራሳቸው ፍልስፍናና አተያይ ጋር የተቆራኘ ይመስላል፡፡

2.1.2. የተከታታይ ምዘና ክፍሎች

የተከታታይ ምዘና ክፍሎችን አንዳንድ ጸሐፍት በሶስት ሲከፍሏቸው ሌሎቹ ደግሞ በአራት ይመድቧቸዋል፡፡ ስለዚህ በፀሐፍቱ እይታ መሰረት ለመመልከት ስንሞክር (Osterhof፣ 1994፣ 230) የሚከፍሏው በሶስት ነው፡፡ እነሱም የሚከተሉት ናቸው፡፡

ሀ. የመጀመሪያ ደረጃ ምዘና

የሚባለው የተከታታይ ምዘና ክፍል ሲሆን የሚተገበረው ከመጀመሪያው ሳምንት የመማር ማስተማር ክንውን ጀምሮ ነው፡፡ መሠረት የሚያደርገውም ተከታታይነትና ተለማጭ (flexible) የሆነ አሰራርን ተከትሎ ነው፡፡ ተግባሩም የተማሪዎችን ተሳትፎ በክፍል ውስጥ በመመልከት እና ክንውናዊ ሥራዎችን በማጠናከር ነው፡፡፡

ለ. ሂደታዊ ምዘና

ይህ የተከታታይ ምዘና ክፍል የመማር ማስተማሩ ሂደት በታቀዳው መሠረት እየተካሄደ መሆኑን ማረጋገጥ ነው፡፡ እንዲሁም መምህሩና ተማሪው መግባባታቸውን፣ ተማሪው ትምህርቱን እየተሰጠ መሆኑን መረጃ የሚሰበስብበት ስልት ነው፡፡ ይህ ስልት የሚያገለግለው ለተማሪዎች የቤት ስራ፣ የክፍል ስራ በመስጠት እና በምልከታ የሚረጋገጥበት ነው፡፡ ይህ የምዘና ክፍል ለመምህራን ስለተማሪዎቻቸው አስፈላጊውን መረጃ በመስጠት፣ ተማሪዎችን ለማስተካከልና ለማረም ይረዳቸዋል፡፡

ሐ. የማጠቃለያ ምዘና

ይህ የምዘና ክፍል የሚያገለግለው በትምህርት ቤት ውስጥ ተማሪዎች አንድ መንፈቅ ወይም ዓመቱን ሲያጠቃልሉ ችሎታቸውን ለመገምገም የሚሰጥ ምዘና ነው፡፡ የመማር ማስተማር ስራ ከተጠናቀቀ በኋላ ለተማሪዎች ውጤት ይሰጣል፡፡ ለተማሪዎቹም ውጤት በቁጥር ወይም በፊደል ስለሚሰጥ የትምህርቱን ቅስሞሽ

ሂደት ለማሻሻል ግን ብዙም አይጠቅምም፡፡ ይሁን እንጂ ተማሪዎችን ከአንዱ ክፍል ወደ ሚቀጥለው ክፍል ለማዛወር ይጠቅማል፡፡ ከላይ ከተጠቀሱት የምዘና ክፍሎች መካከል የመጀመሪያዎቹ ሁለቱ ተከታታይ ምዘናን በዕየለቱ ለመተግበር የሚያስችሉ ሲሆኑ የመጨረሻው ግን ጥቅል የሆነ ዕውቀትን ለመፈተሽ ካልሆ በስተቀር ፋይዳው ብዙ አይመስልም፡፡

እንደCapper(1996) እና Nitko(1996) አከፋፈል ደግሞ ምዘናን በአራት ክፍል ይመድቧቸዋል፡፡ እነሱም፣ ምድብ ተኮር ምዘና (Placement Assessment)፣ ዕድገት ተኮር ምዘና (Formative Assessment)፣ ምርምር ተኮር ምዘና (Diagnostic Assessment) እና ውጤት ተኮር ምዘና (Summative Assessment) በማለት ነው፡፡ ይህም አከፋፈል ቢሆን ከላይ ከተጠቀሱት የምዘና አከፋፈል ሁለቱን በስም ከመለያየት ውጭ ምንም የተለየ ነገር የለውም፡፡ ስለዚህ ሁለቱን በስም በመቀየር ሌላ ሁለት በመጨመር ለማሳየት እንጂ የተለየ ነገር ሊያመጡ አልቻሉም፡፡ ስለዚህ ከላይ የተጠቀሱትን ሁለቱን ተመሳሳይ እንዳለ በመውሰድ ሌሎቹን ሁለቱን ለማሳየት ይሞከራል፡፡ እነሱም፣

መ. ምድብ ተከር ምዘና

የማስተማር ስራ ከመጀመሩ በፊት መምህራን ሊመልሷቸው የሚገቡ ሁለት ጥያቄዎች እንደሆኑ Nitko (1996) ይገልፃሉ፡፡

እነሱም፣

- ✓ ተማሪዎች ትምህርቱን ለመጀመር የሚያበቃ እውቀትና ክህሎት ቅድመ ግንዛቤ አላቸው?
- ✓ ተማሪዎች በመማር ማስተማር ሂደት የተቀመጡትን የትምህርት ዓላማዎች ምን ያህሉን አሳክተዋል?
- ✓ የመጀመሪያውን ጥያቄ ለመመለስ ቅድመ ግንዛቤ ተኮር ምዘና ማካሄድ ያስፈልጋል፡፡ ይህ ምዘና ተማሪዎች አንድን ትምህርት ለመማር በዕውቀትም ሆነ በክህሎት ስላላቸው ቅድመ ግናዛቤን ለመገምገም የሚያስችል መሳሪያ ነው፡፡
- ✓ ሁለተኛው ጥያቄ አብዛኛውን ጊዜ የሚመልሰው ዕውቀት ምደባ ተኮር ምዘናን ተግባራዊ ለማድረግ ነው፡፡ ተማሪዎች ካላቸው ዕውቀት፣ ክህሎትና ችሎታ እንዲሁም ፅንሰ ሃሳብን ፈጥሮ ከመረዳት አኳያ

በክፍል ውስጥ ፈጣን፣ መካከለኛና ዝቅተኛ በሚል ለመመደብ ይቻል ዘንድ መረጃ ለመሰብሰብ የሚውል ምዘና ነው፡፡

ሠ.ምርምር ተኮር ምዘና

በመማር ማስተማር ሂደት ተማሪዎች የመማር ችግር እናዳለባቸው ወይም እንደሌለባቸው ለማወቅና አስፈላጊ ድጋፍ ለመስጠት የሚያስችል መሳሪያ ነው፡፡ ይህ ምዘና በማስተማር ሂደት ከሚካሄዱት የተከታታይ ምዘና ደረጃዎች ጋር ይዛመዳል፡፡

2.1.3. የተከታታይ ምዘና ጠቀሜታዎች

ተከታታይ ምዘና በመማር ማስተማር ወቅት የሚሰጣቸው ጠቀሜታዎች የሚከተሉት እንደሆኑ Alemayehu (2004) ይገልፃሉ፡፡ እነዚህም፡- ተከታታይ ምዘና አስተማማኝነት ያለው የመመዘኛ ስልት ነው፡፡ ተማሪዎችን በማነቃቃት የሚያስተምር፣ እውቀታቸውን፣ መሠረታዊ ክህሎታቸውንና እሴታዊ ዋጋ ያለው እንዲሆን ተደርጎ የሚዘጋጅ ነው፡፡ የማስተማር ዘዴውንም የሚያሻሽል ነው፡፡ የማስተማሪያ ቁሳቁሶችን ጥራትና ተገቢነት በየጊዜው የሚገመግም ነው፡፡ እንዲሁም ምዘናው ስርዓትን የተከተለ፣ ጥሩ የሆነ፣ የተማሪዎችን ባህሪይ መለወጥ የሚችል፣ ከአካባቢው ሁኔት ጋር የሚያለማምድ ወይም የሚያዋህድ ነው፡፡ መምህራንም ስህተታቸውን እንዲመለከቱ፣ የተማሪዎችን ችግር እዲያሻሽሉ፣ ዕድል ይሰጣል፡፡ መጋቤ ምላሽ በመሰብሰብ ስልታቸውን እንዲያስተካክሉና ጥሩ መረጃ እንዲያገኙ ያግዛቸዋል፡፡ ስለዚህ ጥሩ የሆነ ተከታታይ ምዘና የመምህሩን የማስተማር ዘዴ ያሳድጋል፡፡ የተማሪዎችንና የመምህራንን ግንኙነት ያጠናክራል፡፡ የተማሪዎችም ተሳትፎ በራሳቸው ተነሳሽነት ላይ የተመሰረተ ይሆናል፡፡

በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ወቅታዊና ተጨባጭ መረጃ ለመምህሩ ስለሚሰጠው የተማሪዎችን ትምህርታዊ ብቃትና ዓላማ ለመረዳት ያስችለዋል፡፡ መምህሩም የተማሪዎችን ብቃት፣ አመለካከት፣ ምርጫና ፍላጎት በተከታታይ የተመለከተ በመሆኑ ለመመዘን ችግር አይገጥመውም (Lazar፣ 1999)፡፡

እንደ አገር አቀፍ ፈተናዎች ድርጅት (1994) አገላለፅ ደግሞ ተከታታይ ምዘና ዋና ዋና ጠቀሜታዎች አሉት። እነዚህም የሚከተሉት ናቸው፡- ምዘና የሚካሄደው በተማሪዎች፣ በሥርዓተ ትምህርቱ፣ በትምህርት ፕሮግራሞች፣ በትምህርት ፖሊሲ፣ ወዘተ ላይ ለሚሰጡ ውሣኔዎች በመነሻነት የሚጠቅም መረጃዎችን የማፈላለጊያ ስልት ነው፡፡ የተለያዩ የትምህርት ምዘናዎችን ማወቅ ደግሞ ለውሣኔ፣ የምዘና ዘዴዎችን ለመለየት፣ ለመጠቀምና ለሚመለከታቸው ሁሉ በቂ ምላሽ ለመስጠት ይጠቅማል፡፡

በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የተሰበሰበ መረጃ ልዩ ልዩ ውሳኔዎችን ለመወሰን ይረዳል፡፡ የተከታታይ ምዘና ዋና ዋና ጠቀሜታዎች የሚገለጽባቸው ነጥቦች አሉ፡፡ እነሱም ችግሮችን ለይቶ ለመረዳት፣ መምህሩ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት፣ የትምህርት ግቦችን ሞዴል ለማድረግ፣ ተማሪዎችን ለማበረታታት፣ የተማሪዎችን ውጤት ደረጃ ለመስጠት እና የምክር አገልግሎት ለመስጠት የሚሉት ናቸው በማለት ያስገነዝባሉ (Okahanja፣ 1999 ፣ Plessis et al፣ 2002)፡፡

ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚደረገው ሂደት ተማሪዎች የሚከተሉት ጠቀሜታዎች ያገኛሉ፡፡ እነርሱም፡-ምጋቤ ምላሽ (Feed back) ለመስጠት፡- ለተማሪዎች ማጠናከሪያ (Remediation) ለመስጠት እና የተማሪዎችን ደረጃ (Enrichment) ለማበልጸግ የሚሉት ናቸው (Pollar, 2003: 58፤ Rase , Brown and Smith, 2005)፡፡

ሀ.ምጋቤ ምላሽ (Feed back) ለመስጠት

ተከታታይ ምዘናን በትክክል በስራ ላይ የሚያውል መምህር ለተማሪዎቹ ጠቃሚ የሆነ ምጋቤ ምላሽ የሚሰጥበት ጊዜ ይኖረዋል፡፡ ምጋቤ ምላሹም ለመምህሩ የሚሰጠው ጠቀሜታ ተማሪዎቹ በምዘናው ሂደት የሚያሳዩትን ለውጥ ለመፈተሽ ነው፡፡ ምጋቤ ምላሽም ሁልጊዜ የሚሰጠው ተማሪዎቹ አንድ ተግባር ተሰጥተው ምን ያህል መለወጣቸውን የመፈተሻ ብልሃት ነው፡፡

ስለዚህ ምጋቤ ምላሽ ውጤታማ የሆነ ግንኙነት የሚኖረው በመማር ማስተማሩ ዓለማና ይዘት ላይ ማስተካከያ መስጠት ከቻለ ነው፡፡ የሚረዳውም ተማሪዎቹ ስህተታቸውን ፈልገው እንዲያገኙ፣ እንዲገነዘቡና ከስህተታቸው እንዲማሩ ለማድረግ ነው፡፡ በዚህም ብልሃት መጠቀም ከተቻለ አዎንታዊ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ለተማሪዎች መማር መነሳሳት መነሻ ሊሆን ይችላል፡፡ በትክክል ካልተተገበረ ደግሞ የሚገኘው አሉታዊ ምላሽ ተማሪዎቹ በመማር ማስተማሩ ሂደት ፍገ እንዲሆኑ፣ ውጤታማ አይደለንም ብለው እንዲጨነቁ ሊያደርግ ይችላል (Rase , Brown and Smith, 2005፥4)፤ Plessis፣et al፥ 2003፣11)፡፡

ለ.ለተማሪዎች ማጠናከሪያ (Remediation) ለመስጠት

ተከታታይ ምዘና መነደፍ ያለበት ተማሪዎቹ ፈልጎ መማርን እንዲያሳድጉ ለማድረግ ነው፡፡ በተለይም ተከታታይ ምዘና ሂደታዊ በመሆኑ በየክፍለ ጊዜው መጨረሻ ስርዓታዊ በሆነ አካሄድ የሚፈተሽበት የአሰራር መንገድ ነው፡፡ እንደ Rase, Brown and Smith, 2005፣18)፡፡ አገላለፅ የማጠናከሪያ ትምህርት ሲባል ዝቅተኛ ችሎታ ያላቸውን ተማሪዎች የሚጠቅም የምዘና ስልት በመሆኑ በስርዓት መነደፍ መቻል አለበት፡፡ ይህንን ሃሳብ በማጠናከር Plessis፣et al (2003፣13) የሚጠቅሱት የማጠናከሪያ ትምህርት የተማሪዎችን የመማር ዕድገት ለማፋጠን የሚሰጥ ነው።

ሐ. የተማሪዎችን ደረጃ (Enrichment) ለማበልጸግ

ደረጃ ማበልጸግ ሲባል የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ማሳደግ ማለት ነው፡፡ በተለይም ተከታታይ ምዘናን መምህሩ የሚተገብረው ተማሪዎቹ ፈልጎ የመማር ብልሃትን እንዲረዱ፣ ፈጣን ተማሪዎች የራሳቸውን የመማር ብልሃት እንዲያጠናክሩ ለማስቻል ነው (Pollar፣2003፣58)፡፡

Rase፣ Brown and Smith፣ 2005)፣ ሀሳባቸውን በማጠናከር ፈጣን ተማሪዎች የተለያዩ የመማር ብልሃቶችን በመፈለግ ደረጃቸውን የሚያበለጽጉበት ሲሆን ዝቅተኛ ተማሪዎች በዝቅተኛ የትምህርት አቀባበል ምክንያት ወደኋላ እንዳይገተቱ ያስችላል በማለት ያስገነዝባሉ፡፡

Plessis et al, (2003፣14) ሃሳቡን በመደገፍ የተሻሉ ተማሪዎች ከመላው ተማሪ ጋር አዳዲስ ፅንሰ ሃሳቦችን እያፈለቁ ሌሎቹን ለማገዝ እንዲችሉ የሚረዳ ተጨማሪ ተግባር የሚሰጥበት ስልት ነው፤ ይህ ደግሞ መማርን የበለጠ የተጠናከረ ያደርገዋልና ዕውቀትንና ክህሎትን አጣምሮ ለማሳደግ ያስችላል፡፡

2.1.4. የተከታታይ ምዘና አተገባበር በመማሪያ ክፍል ውስጥ

ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቂ የሆነ ወይም የተሟላ ትምህርት ለማግኘት ጥረት ያደርጋሉ፡፡ በክፍል ውስጥ ለሚደረግ የመማር ማስተማር ክንውን ውጤታማነት መምህራን በእየለቱ ተማሪዎችን መከታተል፣ ምልከታ ማድረግ እና ችግራቸውን መረዳት ያስፈልጋቸዋል፡፡ በተለይም የሁሉንም ተማሪዎች ችግር ለመቅረፍና ውጤታማ እንዲሆኑ ተከታታይ ምዘናን አቅዶ መተግባር የመጀመሪያው ተግባር ነው (Plessis et al ፣2002)፡፡

እንደAnderson (2003፣20) አገላለጽ የክፍል ውስጥ ምዘና ክፍላተ አባል (Components) የሚባሉት የክፍል ውስጥ ምርምር፣ የተማሪዎችና የመምህራን የሚያቋርጥ ግንኙነት ናቸው፡፡ የክፍል ውስጥ ምዘና ሕጋዊ ዕውቅና እንዲኖረው የተማሪዎችና የመምህራን የጋራ ተሳተፎ የሚያጠናክረው ተማሪ ተኮር ስልትን በመጠቀም ነው፡፡

እነዚህም ስልቶች የሚከተሉት ናቸው፡- መምህሩ አሳታፊ መርህ መከተል፣ የጋራ ተጠቃሚነትን ማጠናከር፣ ሂደታዊ ምዘናን እውን ማድረግ፣ አውዳዊ አገባብን መተግበርና ተከታታይነት ያለው ምጋቤ ምላሽ መስጠት የሚሉት ናቸው፡፡ በመማሪያ ክፍል ውስጥ የሚገኙ ተማሪዎች ችሎታ የተዘበራረቀ ነው፡፡ ማለትም ዝቅተኛ፣ መካከለኛ እና ፈጣን የመማር ችሎታ ያላቸው ተማሪዎች የሚገኙበት ነው፡፡ ስለዚህ መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች የተሟላ፣ የትምህርት ዕድል እንዲያገኙና በአግባቡ የሚያስተምረውን ትምህርት ዕንስ ሀሳብ እንዲጨብጡ የመከታተያ ስልቶች ማዘጋጀት አለበት፡፡

በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘናን በክፍል ውስጥ ለመተግበር የሚከተሉትን የመማርና ማስማር ብልሃቶች መጠቀም እንዳለብን የመስኩ ምሁራን ይመክራሉ (Plessis፣ et al. 2002 ፣ 94-105)፡፡ እነሱም፡-

2.1.4.1 የተማሪዎችን ፍልጎት ለመወሰን

እንደPlessis፣ et al (2007)አገላለፅ መምህራን በክፍል ውስጥ የሚጠቀሙባቸውን ዋና ዋና ተግባራት በዝርዝር ያሳያሉ፡፡ ከእነዚህም መካከል አንዱ ተማሪዎች እንዲያውቁና እንዲሰሩ የሚፈልጉት ምንድ ነው? የሚለውን ጥያቄ መመለስ ሲሆን ይህንን ለመመለስ ደግሞ መፍትሄው ተከታታይ ምዘናን ሁልጊዜ በክፍል ውስጥ መተግበር መቻል ነው፡፡ ለዚህም በማረጋገጫነት የሚቀርቡ ጥያቄዎች ተማሪዎች ምን አወቁ? ምን ተረዱ? ምን ሰሩ? ለማለት ያስችላል፡፡ ስለዚህ መምህሩ በሚያደርገው የሁልጊዜ ክትትል ተማሪዎቹ የሚፈልጉትንና የሚመርጡትን ፍላጎት ሁሉ ለመወሰን ይጠቅማል፡፡ መምህሩም ተከታታይ

ምዘናን የሚጠቀምበት ምክንያት ተማሪዎችን ለማወቅና የትምህርቱን ፍሬ ሀሳብ ለማስጨበጥ እንዲያስችለው ነው፡፡ ስለዚህ ተከታታይ ምዘና በየወቅቱና በየጊዜው የሚሰሩትን ስራ ለማወቅ የሚረዳ እንጂ በሴሚስተር መጨረሻ የሚሰጥ ባለመሆኑ ተከታታይ ምዘናን በየወቅቱ መጠቀም የተማሪዎችን ፍላጎት ለማሳደግና ችግራቸውን ለመቅረፍ ያስችላል፡፡

2.1.4.2 የተማሪዎችን በራስ መተማመን ለማዳበር

መምህሩ ተማሪዎችን በተከታታይ ምዘና ለመመዘን የተለያዩ ብልሃቶችን መጠቀም አለበት፡፡ ይህ ከሆነ ደግሞ ተማሪዎች ሁልጊዜ የትምህቱን ፅንሰ-ሀሳብ በቀላሉ ስለሚይዙት በራሳቸው የመተማመን ዕድል ይፈጥራሉ፡፡ ነገር ግን መምህሩ አንድ የምዘና ስልት ብቻ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ ምን እንዳወቁና እንደተረዱ በቅጡ ለመረዳት አያስችለውም። መምህሩ ተከታታይ ምዘናን አምኖበት የሚተገብረው ከሆነ ደግሞ ስለተማሪዎቹ አጠቃላይ ለውጥ በእውቀታቸውና በክህሎታቸው ላይ የመጣ (ያልመጣ) መሆኑ እንደሚረዱት ያስገነዝባሉ (Okghandja፣ 1999 ፣ Plessis፣ et al ፣ 2003)፡፡

2.1.4.3 ሁሉም ተማሪዎች ማወቅ የሚገባቸውን አጋጣሚ ለማግኘት

ተከታታይ ምዘና ሁሉም ተማሪዎች ማግኘት የሚገባቸውን ዕድል ሁሉ ለማሳየትና ለማወቅ ይረዳል፡፡ እንዲሁም እያንዳንዱ ተማሪ ብዙ በጣም ብዙ የሆኑ የተለያዩ ተሰጥኦች (Qualities) እንዳላቸው መገንዘብ ያስችላል፡፡ ተማሪዎች የሚያውቁትን እንዲያሳዩ ዕድል ይሰጣል (Okahandja፣ 1999)፡፡ ስለዚህ ሁሉም ተማሪዎች መምህሩ ተከታታይ ምዘናን በመጠቀሙ፣ ከሚሰራው ስራ ተነስተው ችሎታቸውን አውጥተው የመጠቀም እድላቸውን ያሰፋላቸዋል፡፡ ይህ የሚሆነው ግን መምህሩ የተማሪዎቹን እውቀትና ተሰጥኦ አውጥተው ለማሳየት የሚያስችሉ የተለያዩ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ሲጠቀም ነው በማለት ያሳስባሉ (Plessis፣ et al፣ 2003)፡፡

2.1.4.4 መማር በግንዛቤ ላይ ተመሰርቶ እንዲስፋፋ ለማድረግ

ተከታታይ ምዘና የማያቋርጥ ትግበራን የሚፈልግ ስራ ነው፡፡ በዚህም ሂደት መምህሩ የተማሪዎችን ስህተትና በትክክል ያልተገነዘቡትን ፅንሰ-ሀሳብ ቀድሞ ለማወቅና እርማት ለመስጠት ያግዘዋል በማለት ያስገነዝባሉ (Heaton፣ 1990)፡፡ በተመሳሳይ መልኩ Okahundja፣ (1999) ፣ Plessis, et al ፣ (2003) ፣ የተለየዩ የማስተማር ዘዴዎችን በመቀየስም ተማሪዎቹ ያልገባቸውን ለመከለስ ያስችላቸዋል፡፡ የተከታታይ ምዘና ዋና ትኩረት በተማሪዎች ግንዛቤ ላይ ያነጣጠረ በመሆኑ ሸምደዳን አያጠናክርም፡፡ በዚህም የተነሳ ተከታታይ ምዘና ሲታቀድ የተማሪዎችን ግንዛቤ የሚያሳድግ፣ እንዲያስቡ፣ እንዲመራመሩና ፣ ሀሳቸውን እንዲገልጹ የሚያደርግ በመሆኑ ተማሪዎቹ ለፈተና ብቻ ከመዘጋጀትና ቀላል የሆኑ ጽንሰ-ሀሳቦችን ከመሸምደድ ያድናቸዋል፡፡

2.1.4.5 የማስተማር ስልትን ለማሻሻል

ጥሩ የሆነ ተከታታ ምዘናን የሚተገብር መምህር ምን እየሰራ እንደሆነ ከተማሪዎቹ ውጤት መረዳት ይችላል፡፡ ከተማሪዎቹ የሚፈለገውን እውቀት ለማግኘት በቀላሉ ሳይዘገይ ስለሚያውቅ በቶሎ ስልቱን እንዲቀይር ይጠቅመዋል፡፡ ምክንያቱም ከሰጣቸው ውስን ሙከራ እና የቤት ስራ ድክመታቸውን መረዳት ያስችለዋልና (Bailey፣ 2005፣ Capper፣1996)፡፡

2.1.4.6 ለተማሪዎች የማጠናከሪያ እና የማበልጸጊያ ስልት ለመፈለግ

ተከታታይ ምዘና ተማሪዎቹ ምን ያህል በተግባር ስራ ውጤታማ መሆንና አለመሆናቸውን ለማረጋገጥ ያስችላል፡፡ ተማሪዎቹ ምዘናውን ሲተገብሩና ሲሰሩ

የሚገጥማቸውን ችግር እየተከታተለ ለመመልከትና ለመረዳት ስለሚያስችለው ደካማ ተማሪዎችን ሊያግዛቸው የሚያስችል መረጃ በቀላሉ ያገኛል፤ እንዲሁም ችግር ለሌለባቸው ተማሪዎች ደግሞ አዲስ የማስተማር ስልት እንዲቀይስ ከማስቻሉም በላይ ልዩ ችሎታ ያላቸው ተማሪዎች ስራ ለይቶ ለመስጠት ያስችላቸዋል (Bailey፣ 2005፣ Capper፣1996)፡፡

2.1.4.7 ተማሪዎች በራሳቸው ተነሳሽነት እውቀታቸውን እንዲያሳድጉ ለማስቻል

ተማሪዎች ሁልጊዜ ከሚሰሩት ስራ በሚያገኙት ምጋቤ ምላሽ መማራቸውን ይገነዘባሉ፡፡ የተከታታይ ምዘና ጠቃሚነት የሚለካው ተማሪዎች ትምህርቱ የገባቸውና ያልገባቸው መሆኑን ለማረጋገጥ ስለሚያስችል ነው፡፡ የተማሪዎችንም የዕውቀት ክፍተት ለመሙላት ጥረት እንዲያደርግ ለመምህሩ ጠቃሚ ነው (Bailey፣ 2005፣ Capper፣1996)።

2.1.4.8 ተማሪዎች በትምህርታቸው እድገት ማሳየታቸውን ለወላጆች መረጃ ለመስጠት

ወላጅ ልጁ በትምህርት ቤት ውስጥ ምን እየሰራ እንዳለ መረጃ ለማወቅ ሲፈልግ ከተያዘው የመረጃ ጥንቅር፣ የልጁን አጠቃላይ ባህሪ ለመረዳት ይችላል፡፡ ወላጅ ስለልጁ ማግኘት የሚገባውን መረጃ በግምት ከማወቅ ያድነዋል፡፡ ስለዚህ ወላጁም ቢሆን በሴሚስተሩ (በአመቱ) መጨረሻ ሳይሆን ልጁን በየወቅቱ የገጠመውን ችግር ወዲያውኑ እንዲያውቅና ችግሩን እንዲያቃልለ ይረዳዋል በሚለው ሀሳብ (Okahunja፣ 1999፣ Capper፣1996) ይስማማሉ፡፡

2.1.4. 9 ሁሉ አቀፍ ለሆነ ግምገማ እንዲረዳ ማዘጋጀት

ተከታታይ ምዘናን በየጊዜው የሚተገብር መምህር ተማሪዎቹ ወደ ሚቀጥለው ክፍል ማለፍ (አለማለፋቸውን) ለመወሰን ችግር አይፈጥርበትም፡፡ ከፈተና የሚገኝ መረጃ ግን ትክክለኛ የሆነውን የተማሪዎችን እውቀት፣ የአመለካከትና የተግባር ክሂል መዳበሩን በትክክል ለማግኘት ያስቸግራል፡፡ በተከታታይ ምዘና መምህሩ በየወቅቱ በሚይዘው መረጃ መሠረት የተማሪዎችን ሁሉ አቀፍ የሆነ ዕድገትና ተነሳሽነት የመዘነ በመሆኑ ተማሪዎች ወደ ሚቀጥለው ክፍል ይዛወሩ ወይስ አይዛወሩ ብሎ ለመወሰን ያስችለዋል (Plessis፣ et al፣ 2003፣ Bailey፣ 2005)፡፡

2.1.5 የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች ለምዘናው መተግበር ያላቸው አስተዋፅኦ

የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ውጤታማ ለማድረግና የተማሪዎችን ተሳሽነት ለማሳደግ የሚያስችሉ በርካታ መሳሪያዎች አሉ፡፡ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የተማሪዎችን ተሳሽነት ለማሳደግ የሚያስችሉ ነጥቦች የሚባሉት የሚከተሉት እንደሆኑ ያሳስባሉ (Al-Kondy፣ 2004፣124)፡፡ እነሱም፦ የተማሪዎችን፣ የወላጆችንና በትምህርት ያገባኛል ባዮችን በዕቅዱ ለማሳተፍ፣ ተማሪዎቹ የሚማሩትን መርሃ ትምህርት ለማሻሻል፣ ከወቅቱ ሳይንስና ቴክኖሎጂ ጋር ለማቆራኘት፡፡ የመምህሩን ተነሳሽነት፣ እምነትና አመለካከት በስልጠና ለማገዝና ለመቀየር የሚያስችሉ ናቸው፡፡

ከላይ የተጠቀሰውን ሀሳብ በማጠናከር፣Quansah፣(2005፣16) የሚሉት ደግሞ የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ በተከታታይ ምዘና አተገባበር ወቅት የሚተኮርበት ዋና ምክንያት በማለት የሚያነሷቸው ነጥቦች፦ የተማሪዎችን የመማር ብቃት ለማሳደግ፣ የስራ ጫና ለመቀነስ፣ የትምህርትን ጥራት ለማሳደግና የመማር ስልት ለማሻሻል የሚሉት ናቸው፡፡

በማስከተል የምንመለከታቸው ደግሞ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች ወይም ሞዴሎች በዚህ ጥናት ውስጥ የሚካተቱትን አንድ በአንድ ለማሳየት ተሞክሯል፡፡

2.1.5.1 የግለ ምዘና ምንነት

እንደAirasion (1996) አገላለጽ ግለ ምዘና የሚባለው መረጃ ከአንድ ተማሪ በተከታታይ የሚሰበስበት ስልት ነው፡፡ ይህም ስልት በአንድ በተወሰነ ወቅት መደበኛ በሆነ አሰራር መምህሩ የተማሪውን ስራ በመከታተል መረጃ የሚይዝበት አሰራር ብቻ ሳይሆን የተማሪውን የተሟላ የስብዕና ለውጥ ለመግለጽ የሚያስችል መረጃ የሚያሰባስብበት ነው፡፡ በዚህ አይነት ምዘና መረጃውን በሁለት መንገድ ማጠናከር ይችላል፡፡ አንደኛው መንገድ በተወሰነና ጥብቅ በሆነ ክትትል ሙከራ በመስጠት ተማሪዎችን መለካት ነው፡፡ ይህም በጽሑፍ ወይም በቃላዊ ፈተናዎች ሊሆን ይችላል፡፡ ሁለተኛው ደግሞ ለተማሪዎች የሚሰጠውን የቤት ፣ የክፍል፣ የቡድን ስራዎችን በራሳቸው ተነሳሽነት እና ፍላጎት ስለ መስራታቸው ከተለያዩ አቅጣጫዎች ክትትል የሚያደርግበት የአሰራር ብልሃት እንደሆነ ያስረዳሉ፡፡

በተቃራኒው Bailey (2005) ግለ ምዘናን የሚገልፁት ደግሞ ኢ-መደበኛ በሆነ ግለ ምዘና ወቅት የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ ተረድቶ ቋንቋን ሲማሩ መረጃን በተሟላ መልክ ለማግኘት ነው፡፡ በተጨማሪም የተማሪዎችን ድክመትና ጥንካሬ ከስራ ፍላጎታቸው ተነስቶ ለመመልከት ነው፡፡ የግለ ምዘና ዋና ግብ ለተማሪው ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የተማሪዎችን የወደፊት የመማር ተስፋ ማሳየት ነው፡፡

Plessis፣ et al (2003) አገላለፅ ግለ ምዘና ተማሪዎች ራስ በራስ ሲመዝኑ የሚያገኙት ፋይዳ ግንዛቤያቸውን እንዲያሳድጉ ፣ እንደት መሻሻል እንዳለባቸው

የሚያመለክት ነው፡፡ ጥልቅ የሆነ አስተሳሰብም እንዲያሳድጉ ያደርጋቸዋል፡፡ ግለ ምዘና ኃላፊነትን ያሳድጋል፡፡ የመምህራንና የተማሪዎችን ጥንካሬ ከፍ ያደርጋል፡፡ ተማሪዎች ራሳቸውን ችለው እንዲሰሩ ያደርጋል፡፡ አዕምሯዊ ስራን ያዳብራል፡፡ ስለዚህ ግለ ምዘና አዎን ወይም አይደለም በሚል የመከታተያ መረጃ ማረጋገጥ ይቻላል፡፡

ከዚህ ውጭ በሆኑ የመረጃ መሰባሰቢያዎች የተማሪዎችን ትኩረት በሚስብ፣ በሚያነቃቃና መርህን በተከተለ የምልከታ ስልት ማሳተፍ ይቻላል፡፡ ግለ ምዘና ያለው ጠንካራ ጎን ተማሪዎች ራሳቸውን ችለው ለመስራት፣ በራሳቸው እንዲተማመኑ፣ ትምህርቱን ይሁነኝ ብለው እንዲማሩና ትምህርቱም የችግራቸው መፍቻ እንዲሆን ዕድላቸውን ያስፋለቸዋል፡፡ በተቃራኒው ደግሞ የግለ ምዘና ደካማ ጎኖች የሚባሉት የታቀደ ካልሆነ፣ የግል አስተያየት ይበዛበታል፡፡ የተማሪዎችን ሞራልና ሥነ-ልቦና ሊነካ ይችላል፡፡ እንዲሁም ባለመታቀዱ የተነሳ ተማሪዎች በሙሉ እምነት እንዳይሰሩ ያደርግና ወደ ተሳሳተ ጎዳና ሊያመራ ይችላል በማለት ያሳስባሉ (Bailey፣ 2005)፡፡

2.1.5.2 የቡድን ምዘና

ከአንድ ተማሪ ከሚሰበሰብ የመረጃ ፋይዳ ይልቅ ሁሉም ተማሪዎች ሲሰሩ ፣ ሲከራከሩ፣ ሲወያዩ የሚሰበስበው መረጃ የተሻለ ነው፡፡ መረጃውን ለመሰብሰብ የሚጠፋው ጊዜ ዝቅተኛ ከመሆኑም በላይ እያንዳንዱ ተማሪ በቡድን ውስጥ ያለውን እውቀት አውጥቶ ሲከራከር መመልከት ያስችላል፡፡ ለመከታተልም ቀላል ነው፡፡ ምክንያቱም የሚሳተፉትንና የማይሳተፉትን ተማሪዎች በምልከታ ማረጋገጥ ስለሚያስችል ነው (Rase፣ Brown and Smith፣ 2005፣ Heaton፣1985)፡፡

የቡድን ምዘናን በመተግበር ወቅት ውጤታማ የማይሆነው ለቃል ንባብ፣ በጋራ ንግግር ለማድረግ ፣ መሳሪያዎችን በጋራ ለማሳየት ወይም ተሰጥኦን ለመጠየቅና በቡድን ለሚሰሩ የቅድመ ተከተል ስራዎች ነው፡፡ የቡድን ምዘና ዓላማ ያለውና ምዝገባ ለማድረግ የሚያስችል ነው፡፡ እያንዳንዱ ተማሪ የሚሳተፍበት ተግባር

የተጠናቀረው መረጃ የተማሪዎችን ስራ እንዲናገር ተደርጎ የሚዘጋጅ፣ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገር፣ የአመለካከት ውጤት ነው:: (Osterhuf, 1994፣ Airasia፣1996፣ Minilis፣ Taeton and Rzewski፣ 1996) ከላይ በተጠቀሰው ሃሳብ ይስማማሉ፡፡

Pull (2006) የመረጃ ጥንቅር ምዘናን የሚገልፁት ደግሞ "ስድስት ዓይነት የመረጃ ጥንቅር ምዘናዎች አሉ በማለት ነው፡፡ እነዚህም ምዘናዎች የተማሪዎችን የዕድገት ቅደም ተከተል (Asending order) ውስብስብ የሆነ ችሎታ ለመመዘን፣ ዕብረቀን ለመመዘን (Reflection)፣ መረጃ ለመያዝ፣ ለማሰብና ለመገምገም የሚሉት ናቸው። ስለዚህ የመረጃ ጥንቅር የሚያስፈልገው ለሦስት አላማዎች ነው፡፡ እነሱም፣ 1ኛው ከክፍል እስከ ትምህርት ቤት ያለውን የተማሪውን ሁኔታ ለመመልከት፣ 2ኛ ሲሰራና ሲማር የሚያደርገውን ለመመልከት እና 3ኛው በጨዋታ ወቅት የሚያሳየውን ባህሪ ለመከታተል ነው (Pull፣ 2006)። በተጨማሪም የመረጃ ጥንቅር የሚያካትታቸው ነጥቦች፡- ችሎታን፣ ዕውቀትን፣ ክሂልን፣ ሂደታዊ ምዘናንና አመለካከትን ነው፡፡። የመረጃ ጥንቅር ምዘናን መጠቀም የተማሪዎችንና የመምህራንን ተባብሮ መስራት ማጠናከር ሲሆን መነቃቃት፣ መግለጽና መግባባትንም ይጨምራል (Stoffa፣Kush and Heo፣ 2010)፡፡

2.1.5.3.1 የመረጃ ጥንቅር ሥርዓት ለማደራጀት (Organizatiion a Portfolio System)

የመረጃ ጥንቅር (Protifoli) የምዘና ዘዴ አዲስ የሆነ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ አይደለም፡፡ የተለያዩ ተግባራትን ለመመዘን የሚጠቀሙበት የገለፃ ሥርዓት ነበር፡፡ ይህ የአጠቃቀም ሥርዓት የሰው ልጅ ትምህርት ይሁነኝ ብሎ ከያዘበት ዘመን እንደተጀመረ ይነገራል፡፡ ሆኖም ግን የመረጃ አያያዙ አለመደራጀትና ሥርዓት የለሽ መሆኑ ብቻ ነበር ድክመቱ ፡፡ የመረጃ ጥንቅርን አስፈላጊነት የመሰረት ድንጋይ እዲይዝ ሥርዓት ያስቀመጡለት ፓፋም እንደሆኑ ያስረዳሉ (Payne፣ 1997)፡፡

በአንፃሩም የመረጃ ጥንቅር ጠንካራ ጎኖች እንዳሉት ሁሉ ደካማ ጎኖችም ሊኖሩት እንደሚችሉ Elligton (2006፣8) ያስረዳሉ፡፡ እነዚህም፦ የመረጃ ጥንቅር ብዙ ጊዜ የሚፈጅ በመሆኑ አድካሚ ነው፣ የተማሪዎችን ተሳትፎ በትክክል ለመከታተል አስቸጋሪ ነው፣ ውጤትን በዓላማው መሠረት ለመስጠት ግላዊነት ይበዛበታል፣ የተማሪዎችን ችሎታ ለመመዘን፣ ከመምህር መምህር የሚለያይ በመሆኑ የተማሪዎችን ተሳትፎ ሊቀንስ ይችላል፣ እንዲሁም በእውነታ ላይ የተመሠረቱ የመመዘኛ ነጥቦችን በመስፈርትነት መምህሩ ላያዘጋጁ ይችላሉ ወዘተ የሚሉት ናቸው፡፡

2.1.5.4 ውጥን ስራ (Project work)

ውጥን ስራ የተማሪዎችን እውቀትና ችሎታ ማሳደግ ብቻ ሳይሆን የተማሩትን ፅንሰ-ሀሳብ ከገሃዱ ዓለም ጋር አገናኝተው ለመተግበር ያስችላቸዋል፡፡ በተለይም ተማሪዎች የተማሩትን የቋንቋ ትምህርት ከአካባቢው ባህል ጋር አቀራኝተው እንዲገለገሉበት፣ ጭውውት እንዲያቀርቡ እና እውነታን እንዲፈልጉበት ያስችላቸዋል፡፡ መምህሩም የሚሰጣቸውን ውጥን ስራ (Project work) በቅድሚያ ታቅዶና የተማሪዎችን ችሎታ ተግባራዊ ስራ ለማውጣት የሚያስችል ቢሆን ይመረጣል በማለት (Farrel፣ 2001፣ Ughamadu፣ 1994) ያስገነዝባሉ፡፡ ስለዚህ ተማሪዎች የአንድን የቋንቋ መዋቅር እንዲሰሩ ቢደረግና መዋቅሩን በስዕላዊ መግለጫ ብቻ የፊደል መጠኑን ማሳየት መቻል አለባቸው፡፡ በአከፋፈልም በቂ የሆነ ማብራሪያ እንዲሰጡ ማደረግ ይገባቸዋል፡፡ መምህሩም የሰጣቸው የውጥን ስራ አጀማመርና አጨራረስ በተማሪው በራሱ የተሰራ መሆኑን የሚያረጋግጥበት ብልሃት ማመቻቸት አለበት (Plessis፣ et al፣ 2003፣ Wasseman፣ and Beyerlein፣ 2007)፡፡

ጠቅለል ብሎ ሲታይ ውጥን ስራ (Project work) ተማሪዎች ነገሮችን ከየአቅጣጫው የመቃኘት ዝርዝር ባህሪያቸውን የመመልት ጥበብ ያሳድጋሉ፡፡ በውጥን ስራ (Project work) ወቅት ተማሪዎች ማንነታቸውንና ባህላቸውን ማንፀባረቅ ይችላሉ፡፡ ይህ መሳሪያ የሚያገለግለው በአጠቃላይ ምዘና ወቅት

እያንዳንዱ ተማሪ የሚሰራውን ተግባር ወይም ባህሪ ተመልክቶ የህሊና ፍርድ መስጠት፣ ተማሪዎች ለእያንዳንዱ ተግባር የሚሰጡትን አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ጠቃሚነትቱን ማሳየት፣ የሚመረጡት መልመጃዎች ወይም ተግባራት የመማርን ግብ የሚያሳኩ መሆናቸውን ማረጋገጥ፣ በየሳምንቱ ወይም በየወሩ ተግባሩ ወይም ባህሪው በትክክል መፈጸሙን የሚያሳይ የመከታተያ ሰንጠረዥ ማዘጋጀት፣ የሁለት ሳምንት የመከታተያ ጆርናል ማዘጋጀት፣ የተግባሩ ወይም የባህሪው ክንውን በተማሪዎቹ ላይ ያስከተለውን ወይም ያመጣውን ደስታ፣ ውጤትና ፍላጎት በግል ማረጋገጥ የሚሉት ናቸው፡፡

ዝርዝር የባህሪ መከታተያ የተማሪዎችን ትምህርታዊ ለውጥ መኖሩን ለመከታተል የሚከተሉትን ጠቀሜታዎች ይሰጣል፡፡ ውስብስብ የአሰራር ሂደት ሲያጋጥም ደረጃ በደረጃ ችግሩን ለመፍታት ያስችላል፡፡ ተማሪዎች የቀረባቸውን ተፈላጊ ክሂል ለማስተካከል ከምጋቤ ምላሽ መረዳት ይቻላል፡፡ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ለመገምገም ያስችላቸዋል፣ ጠባቂነትን ቀስበቀስ ለማስወገድ ያስችላቸዋል፣ መምህሩ በመርሀ ትምህርቱ ግብና ዓለማ መሰረት ትምህርቱን መስጠቱን ለመከታተል ያስችለዋል፣ መሳሪያው ብዙ ጊዜ የሚወስድ አይደለም፣ መምህሩ መሳሪያውን ከጠረንጴዛው ላይ በማስቀመጥ የተማሪዎችን ተግባራዊ ስራ በምልከታ ለመከታተል ያስችለዋል፡፡ ተማሪዎቹ በየትኛው ክሂል የተሻሉና ያልተሻ መሆናቸውን ለመለየት ያስችላል፣ ክሂሉን በትክክል ካልቻሉ "0" በማድረግ ክትትል ይደረጋል የሚሉት ናቸው (Ebel፣ and Frisbie፣ 1991፣ plessise፣ et al፣ 2003)፡፡

ሆኖም ግን ዝርዝር የባህሪ መከታተያ ጠቀሜታ እንዳለው ሁሉ ጉድለቶችም ይታዩበታል፡፡ እነዚህም፣ ጉድለቶች ከሁለት አቅጣጫ ይመነጫሉ፡፡ አንደኛው ተማሪዎች ጥሩ የሆነ የቋንቋ አፈጻጸም ላይኖራቸው ይችላል ከሚል አባባል የሚመነጭ ነው፡፡ ሁለተኛው ደግሞ የተማሪዎችን የመፈጸም አቅምና የመተግበር ብቃት ለማጠቃለል አለመቻሉ ነው፡፡ ምክንያቱም በአንዱ ክሂል የተሻለ ተማሪ በሌሎች ደግሞ ዕጥረት ሊኖርበት ስለሚችል ነው፡፡

2.1.5.6 ባህሪን የመግለጫ ዘዴ (Anecdotal Record)

የባህሪ መግለጫ ዘዴ የሚባለው በአጋጣሚ የተከሰተን የተማሪውን ጥሩ ወይም መጥፎ ባህሪን ተማሪው ሳያውቅ አጠር ባለ መንገድ መረጃ የሚያዝበት ስልት ነው፡፡ ይህ ዘዴ በተማሪዎች ላይ በየጊዜው የተደረጉ የባህሪ ለውጦችን ለማሳየት ያስችላል፡፡ ስለዚህ ይህ መሳሪያ በመማር ማስተማር ሂደት ውስጥ በክፍልም ሆነ ከክፍል ውጭ ተማሪዎች የሚያሳዩትን ልዩ የዕውቀት ችሎታ፣ ልምድ መዝግቦ መያዝ፣ ትክክለኛ ውሳኔ ለመስጠት ያገለግላል (Airasia፣ 1996)፡፡

የዚህ መሳሪያ ፋይዳ አንድ ተማሪ በተለያዩ ሁኔታዎች እንዴት እንደሚማር፣ እንደሚያጠና ነገሮችን እንደሚያከናውን ያመላክታል፡፡ ነገር ግን መምህራን በየጊዜው የሚያገኙትን መረጃ ሙሉ በሙሉ በአእምሮአቸው ቀርጸው በቂ አስተያየት ለተማሪዎቹ ለመስጠት ይከብዳቸዋል፡፡ የባህሪ መግለጫ ዘዴ የሰዎችን ባህሪ በቀጥታ ተመልክቶ መግለጫ የሚሰጥበት ነው፡፡ የተማሪዎችን ግላዊና ማህበራዊ ግንኙነት፣ ስሜትና ፍላጎት ወዘተ ለመግለጽ ይረዳል (Airasia፣ 1996፣ Ebel፣ and Frisbie፣1991)፡፡ ይህ አይነት ስልት (አገልግሎት) ባህሪው ሲከሰት የሚመዘገብበት እንጂ ብዙ ቅድመ ዝግጅት የሚጠይቅ አይደለም (አገር አቀፍ ፈተናዎች ድርጅት፣1994) በዚህ አባባል (Ebel፣ and Frisbie፣ 1991) ይስማማሉ፡፡

እንደGenesee፣ and Upsher፣ (1998) አገላለጽ ደግሞ የባህሪ መግለጫ ዘዴ የሚዘጋጀው ከፋይል ካርድና የሚያጣብቅ ምልክት (andresive labels) በማድረግ ነው፡፡ የባህሪ መግለጫ ዘዴን የማስታወሻ ደብተር በማዘጋጀት የእያንዳንዱን ተማሪ የመማር ስልት በክፍል ውስጥ ለመከታተል ያስችላል፡፡ ይህም አሰራር በቀላሉ የተማሪው የመማር ባህሪ ሲከሰት ለመከታተል ያስችላል፡፡ የባህሪ መግለጫ ዘዴው ሲዘጋጅም አስተያየት ለመስጠት በሚያመች ሁኔታና የእያንዳንዱን ተማሪ ድክመትና ጥንካሬ ለማሳየት በሚያስችል መልኩ ነው፡፡ መሳሪያው ሲዘጋጅም ዝግና ክፍት ሆኖ መዘጋጀት አለበት፡፡ ክፍት ሆኖ

የሚዘጋጀው የባህሪያት መግለጫ ዘዴው ተማሪው የተለያየ ባህሪ ሲያሳይ ሰፋ አድርጎ ለመመዝገብ ያስችላል፡፡

በማስከተል ደግሞ የባህሪ መግለጫ ጠቀሜታዎች የሚባሉትን ለማሳየት እንሞክራለን፣ በዕውነታ ድርጊቶ ላይ ተነስቶ ሐተታዊ መግለጫ ለመስጠት ያስችላል፡፡ ቅድመ ዝግጅት ሳይደረግ ሁኔታው እንደተከሰተ ብቻ ይፈጸማል፡፡ ስለድርጊቱ ሁኔታ ግልጽ የሆነ ስዕላዊ መግለጫ ይሰጣል፡፡ በተለይም የአንድን ተማሪ ሁኔታ ደጋግሞ ለረጅም ጊዜ መረጃ ለመያዝና ግንኙነትን ለማሳደግ ያስችላል፡፡ መምህሩ በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጭ የሚታዩትን የተማሪዎች ባህሪያት ለመከታተል ያስችላል፡፡ እያንዳንዱ ተማሪ በምዕራፉ መጨረሻ ምን ለውጥ እንዳመጣ ይዘቱንና ዓላመውን አዋህዶ መማሩን ለመከታተል ያስቻላል የሚሉት ናቸው፡፡ ነገር ግን የባህሪ መግለጫ ዘዴ ውስንነት የለበትም ማለት አይደለም፡፡ አንዳንድ ጊዜ መረጃው ሲያዝ ከሌሎች የምልከታ መከታተያ መሳሪያዎች ጋር የመደበላለቅ ባህሪ ይታይበታል፡፡እንዲሁም በተማሪዎች በራሳቸው የሚያዘው መረጃ፣ በመምህሩ ከሚያዘው መረጃ ጋር ሲነጻጸር የተጋነነ ሊሆን ይችላል (Genesee and Upsher፣1998፣ Bock፣ Elage and Kunyad፣ 2003)፡፡

2.1.5.7 የባህሪያት ደረጃ መስጠት (Rating scale)

ልዩ ልዩ መመዘኛዎችን መጠቀም ሁሉንም የተግባር ባህሪ አይነቶች ወይም አሰራር ሂደት፣ የተግባር ውጤትን ወይም ግላዊና ማህበራዊ ባህሪያቱን ማለትም ብቃትን፣ መጠንን፣ ደረጃን፣ ጥራትን፣ ክሂልን፣ ወዘተ..ለመመዘን ያስችላል፡፡

> አንድ የመለኪያ መሳሪያ በምልከታ ወቅት በግልጽ ሊገኙ የሚችሉ፦ዝርዝር ባህሪያትን አካቶ ይይዛል፡፡ የተማሪዎችን የመማርና የዕድገት ገጽታ በተገቢው ሁኔታ ለመመዘን የሚያስችል ዝርዝር መስፈርት አስፈላጊ ነው፡፡ የምዘና ስልቱም ከቋንቋ ትምህርት ዓላማዎች አንጻር የተማሪዎች መማር የሚያጠናክር መሆን ይገባዋል (አገር አቀፍ ፈተናዎችድርጅት፣ 1994፣10)።

የባህሪያት መግለጫ መመዘኛዎች በሶስት አይነት ዘዴ ይገለጻሉ፡፡እነርሱም በቁጥር (numerical)፣ በግራፍ (graphical) እና በገለጻ (descriptive) ነው፡፡ የባህሪ ደረጃው ወይም ጥራቱ ከዝቅተኛ እስከ ከፍተኛ፣ ወይም ከቀላል እስከ ከባድ፣ ወይም ውስብስብ፣ ወይም ከምንም እስከሁልጊዜ፣ ከመጥፎ እሰከጥሩ የመለኪያ ደረጃ ይሆናል (Genesee፣and Upsher፣ 1998፣ Bock፣ Elage and Kunyad ፣ 2003)፡፡

የባህሪያት ደረጃ መስጫ የሚታይበትን ዕጥረት ለማረጋገጥ ጥንቃቄን የሚጠይቅ ነው፡፡ የአንድን ክስተት ድግግሞሽ በሚገለጽበት ጊዜ መረጃ ሊስት ይችላል፡፡ በዚህ ወቅት የሚጠቀምባቸው ቁጥሮች፣ ገላጭ ቃላት፣ ወይም ሐረጋት የመረጃውን ባህሪ በሚገባ ላያሳዩ ይችላሉና፡፡ ስለዚህ የባህሪያት ደረጃ መስጫ መለኪያዎች በሶስት ዋና ዋና የምዘና አካባቢዎች የሚገኙትን የቋንቋ ትምህርት ዓላማዎችና የዕድገት ገጽታዎች ለመመዘን ይጠቅማሉ፡፡ እነዚህም የምዘና መለኪያዎች የሚከተሉት ናቸው፡፡ የአሰራር ሂደት፣ ማህበረሰባዊና ግላዊ ዕድገት እንዲሁም ውጤት ናቸው (Ebel and Frisbie፣ 1991)፡፡

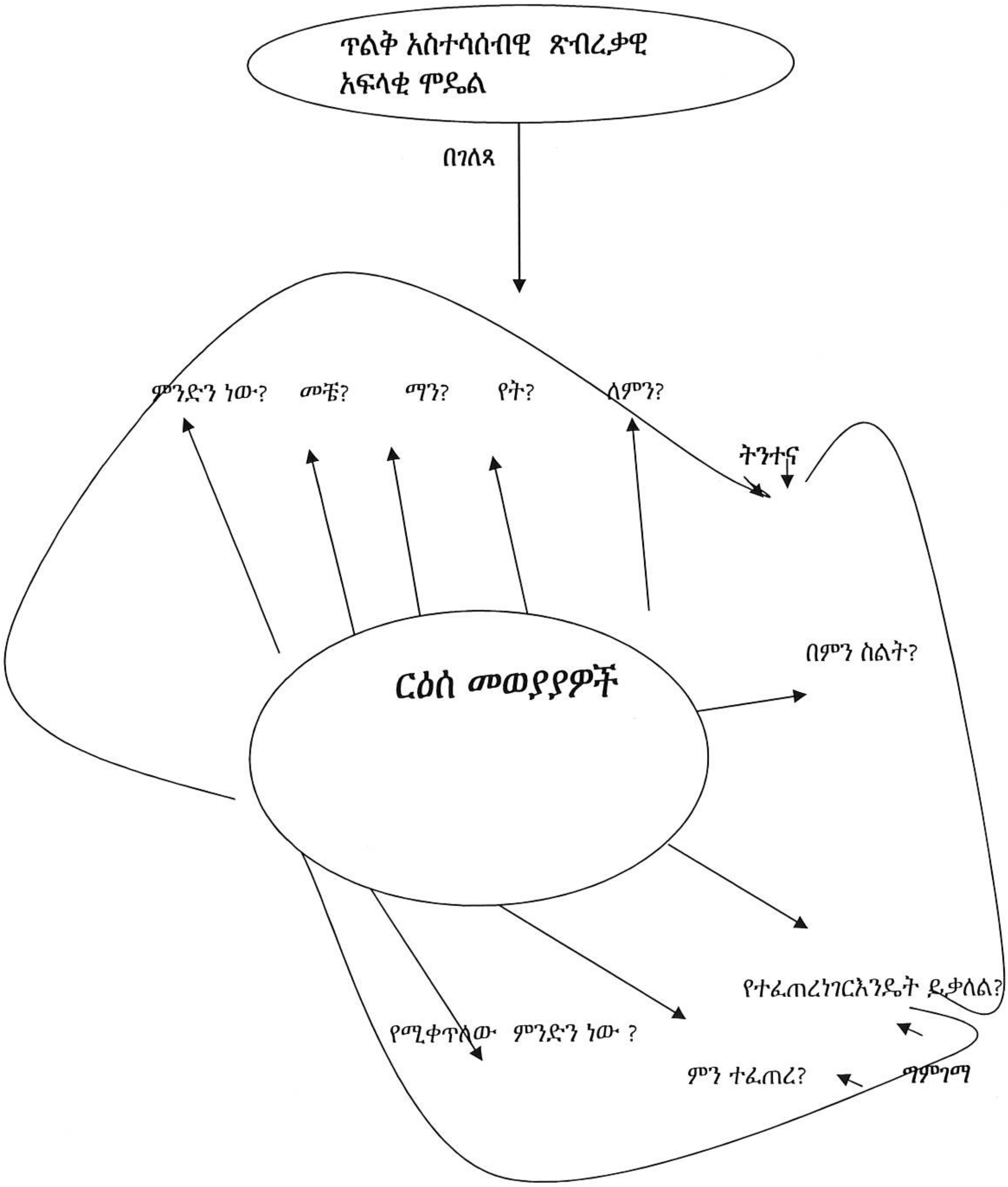
2.1.5.8 የጽብረቃ (Reflection) ምንነት

ዕብረቃ ማለት ስለአንድ ፅንሰ ሃሳብ ወይም ርዕሰ ጉዳይ በጥልቀት መመርመር አስተውሎት መጨመር፣ ማገናዘብና ማሰብ መቻል ነው፡፡ ዕብረቃ ሲባል የሚገናኘው አንድን ነገር በንቃት መመልከት፣ ማስተዋል፣ ከልምድ ጋር ማቆራኘት ሊሆን ይችላል፡፡ እንዲሁም የአንድን ነገር ምንጭ ፈልጎ ማግኘት፣ መተርጎም፣ መተንተን፣ መተግበር መቻል፣ የሚሰማን ስሜትና ምላሽን በማቆራኘት መቃኘት ሊሆን ይችላል በማለት ያስገነዝባሉ (Smith and Desjarlais፣ 2002፣ Rodgers፣ 2002)፡፡ ዕብረቃውም በተለየ ትኩረት የሚያነጻጽርባቸው መጠየቂያዎች የሚባሉት ምንድነው?፣ እንዴት ነው?፣ መቼ ነው?፣ የሚሉ ጥያቄዎችን ለመመለስ ነው፡፡

በሚያቀርቡት ሪፖርትና ተግባራዊ ክንውን ላይ በጥናቃቄ መመርመር ያስፈልጋል በማለት ያስረዳሉ (Rowling፣ 2000)፡፡

ምሁሩ ሃሳባቸውን በማጠናከር ዕብረታ ሲባል የስሜት ማንጸባረቂያ አንድ ክፍል ሲሆን ምቹና ሁለገብ ሂደት ያለው ስልት ነው፡፡ ስለዚህ የዕብረታ ጠቀሜታ ሲባልም በመማር፣ በግንዛቤ፣ በተለይም በስሜት ላይ የሚታይን መከሰቻ፣ ድክመቱንና ጥንካሬውን በመመልከት ብስለታዊ አስተሳሰብን ለማሳደግ ነው፡፡ ይህም ሞዴል የተማሪዎችን ግንዛቤ፣ አመለካከት፣ ስሜትና እምነት ለማሳደግ ቅደም ተከተላዊነትን በሚያመለክቱ መጠየቂያዎች የሚከናወን ተግባር ነው፡፡

ይህም የፅብረቃ ጥልቀታዊ አስተሳሰብ ሞዴል የሚባለው የሚከተለውን ይመስላል፡፡



ስዕል 2.1 የፅብረቃ ሞዴል (Rowling፡2000፡ 12)

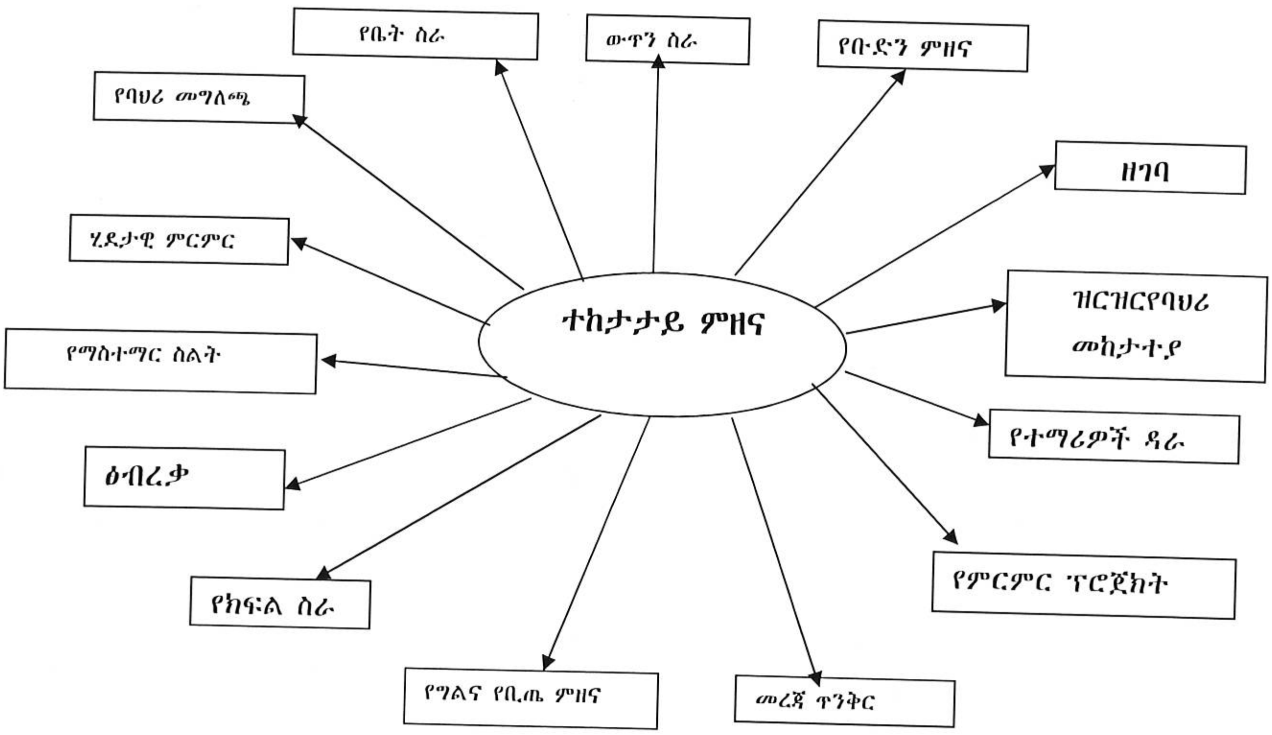
ከሞዴሉ መረዳት የሚቻለው ቀስቶቹ የሚያመለክቱት ማን ነበር?፣ ምን ተደረገ?፣ ምንድ ነው የሆነው ? የሚሉትን መጠየቂያዎች የሚያመለክቱን አንድን ነገር ለመግለጽ መቻልን ነው፡፡ እንዲሁም በምን ምክንያት ነው ምላሹ የተገኘው?፣ በምን መንገድ ነው የተፈጸመው?፣ በምን ስልት ነው እያንዳንዱ ስሜትና ውጤት የሚከናወ ነው?፣ በምንድ ነው? አንድን ድርጊት፣ ነገር ወይም ቃል በጥንቃቄ መምረጥ የምንችለው? የሚሉት እንደዚሁ ትንተናን ሲያመለክቱ፣ ዋና መገለጫውስ ምንድ ነው?፣ አንዱን ነገር ከሌላው የምንለየው በምን ስልት ነው? ከምን እንደተሰራና ውጤቱን የማፈላለጊያ ብልሀት ምንድ ነው? የምንመለከተውስ በምን መንገድ ነው? የሚሉት መጠየቂያዎች የሚያመለክቱት ደግሞ ነገሩን ለመገምገም ሲታሰብ ነው፡፡

እንደ Steven and Cooper፣ (2009) አገላለጽ የፅብረቃ ተግባርና መማር የሚገናኙት ከገጠመኝ (ከልምድ) ከሚገኙ ነገሮች ሲሆን መሰረታቸው ደግሞ ስራ ነው፡፡ የትኩረት አቅጣጫውም ተግባራዊ ክወና፣ አስተውሎት ማሳረፍና ማስታወሻ ማስቀረትን ማዳበር መቻል ነው፡፡ የፅብረቃ ተግባርና ሚና እንዳያዲግና ውስጣዊ ተነሳሽንት እንዳይዳብር የሚያስችሉ ነገሮች የሚባሉት ልምድን ዝቅ ለማድረግ ከሚነሱ አሉታዊ አስተሳሰቦች ከሚመነጩ እሳቤዎች ሊሆን ይችላል፡፡

የፅብረቃ ሚና መገለጫዎች የሚባሉትም የሚከተሉት ናቸው፣ ፅብረቃን ከመማር ጋር ማገናኘት መቻል፣ ትምህርታዊ ምዘናን ማሳደግ ማሳቻሉ፣ ተማሪዎች ብዙ እንዲናገሩ የሚያደርግና የወደፊቱን የትኩረት አቅጣጫ ማሳየቱ፣ ተማሪዎች በራሳቸው የምዘና ስልት አሰተሳሰባቸውን እንዲያሳድጉ ማስቻሉ፣ የተማሪዎችን የተረጋጋ መንፈስና አሰተሳሰብ ማሳደግ መቻሉ፣ የራሳቸውን የመማር ስልት እንዲፈልጉ ማመልከቱ እና የማስታወሻ አያያዝና የማገናዘቢያ ስልት ማሳየት ማስቻሉ የሚሉት ናቸው፡፡

ስለዚህ ጥናቱ ከላይ ለማሳየት እንደሞከረው የተከታታይ ምዘና መተግበሪያ መሳሪያዎችን ወይም ሞዴሎችን መሰረት አድርጎ የተጠቀመበት ጽንሰ ሃሳብ ኡደታዊ የተከታታይ ምዘና አተገባበር ሞዴል ከሁለት ምሁራን ሞዴሎች በማውጣጣት የተወሰዱ ናቸው፡፡ የመጀመሪያው ምሁር ማለትም Chewang፣ (1991) የተጠቀመባቸው የተከታታይ ምዘና መግለጫ ሞዴሎች የሚባሉት ዕለታዊ የትምህርት ዕቅድ፣ የመረጃ ጥንቅር፣ ዝርዝር የማስተማር ስልት፣ ዘገባ ሲሆኑ ሁለተኛዎቹ ምሁራን ማለትም Francis and Lubanga፣ (2010) የተጠቀሙባቸው ሞዴሎች ደግሞ፣ ውጥን ስራ፣ የተማሪዎች ልምድ፣ የምርምር ፕሮጀክት፣ የግልና የቢጤ ምዘና፣ ሂደታዊ ምርምር፣ ዕብረቃ፣ የቡድን ምዘና፣ የባህሪ መግለጫ ዘዴ የክፍል ስራ፣ የቤት ስራና ዝርዝር የባህሪ መከታተያ የሚሉት የያዙ ሲሆን (Chewang፣1991፣ Francis and Lubanga፣ 2010፣ 24) ከሚለው ለጥናቱ እንዲመች ተደርገው የተወሰዱ ናቸው፡፡

ሞዴሉንም እንደሚከተለው ለማሳየት ይሞከራል



ስዕል፣ 2.2 (**Chewang, 1991:23**፣ Francis and Lubanga፣ 2010፣ 24) **የተከታታይ ምዘና ሞዴል የሁለቱን በመቀየጥና በመጠኑ ተሻሽሎ የተወሰደ**

Asamoch ፣ (2002) በተቃራኒው የሚገልጹት ደግሞ የተማሪዎች በአንድ ክፍል ውስጥ መብዛት ጉዳት እንደሌለው የሚከራከሩም አሉ፡፡ እነዚህም ምሁራን የመከራከሪያ ሀሳብ አድርገው የሚያቀርቧቸው ነጥቦች፣ ተማሪዎችን በትንንሽ ቡድን በመከፋፈል ማስተማርና መመዘን ይችላል በማለት ነው፡፡ በአሰራሩም ወቅት መምህራን ሊከተሏቸው የሚገቡ ነጥቦች ብለው ያቀርቧቸው የሚከተሉት ናቸው፡፡ መምህሩና ተማሪዎች የሚወያዩበት ቡድን፣ ተማሪዎችና ተማሪዎች የሚወያዩበት ቡድን እና ለተማሪዎች የሚሰራ ሥራ በመስጠት የሚሳተፉበት ቡድኖች በማለት ነው፡፡ በዚህም የአከፋፈል ብልሃት የመማር ማስረተማሩን ስራ ማሳለጥም ሆነ ተማሪዎችን በትክክል መመዘን ይቻላል የሚል አስተያየት አጥኝው ያቀርባል፡፡

ከላይ ከተጠቀሱት ነጥቦች በተጨማሪ የተማሪዎችን ብዛት እንደችግር ሳይቆጠር የሚከተሉትን ብልሃቶች መጠቀም ይችላል፡፡ ከተማሪዎች ጋር የጋራ ውይይት በመፍጠር ፣ የመወያያና የመማሪያ ክፍል ለየብቻ በማዘጋጀት፣ ተማሪዎችን በስም ቅደም ተከተል የሚሰሩት ስራ በቡድን በመስጠት፣ የጊዜ ሰሌዳ በማውጣትና የማቅረቢያ ጊዜ በመወሰን ፣ የተለያዩ ጨዋታዎችን በማዘጋጀት፣ የቡድን ስራዎችን ምጋቤ ምላሽ ሰጥቶ በመመለስ እና ተማሪዎችን በስማቸው ላይቶ በመጥራት ማሳተፍ የሚሉት ናቸው (State፣2007:3-4)፡፡

2.2. የተነሳሽነት ምንነት

ተነሳሽነት የሚለው ቃል (ጽንሰ ሃሳብ) እንቅስቃሴ (Movers) ከሚለው የላቲን ቃል የተገኘ ነው:: ትርጉሙም መንቀሳቀስ (Move) ማለት ነው:: ተነሳሽነት በቋንቋ መማር ሂደት ውስጥ በርካታ የሆኑ ብያኔዎች አሉት:: እነዚህም የሚከተሉት ናቸው፦ የተማሪዎችን የመማር ፍጥነት፣ አቅም፣ እምነትና አመለካከት ምን ያህል እንደተለወጠ ለመገምገም የሚያገለግል መሳሪያ ነው:: ተማሪዎች በትምህረቱ እንዲጠነክሩ (Reinforced) የሚያድረግ ነው:: የመምህራንን የማስተማር ብቃት፣ የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ለመገንባት የሚያገለግል

ነው:: ለምሳሌ፣ ውሳጣዊ ተነሳሽነትን (Intrinsic Motivation)፣ የማያምታታ የሃሳብ ግልጽነትን ማሳደግ፣ ጠንካራ መሆንና ደፋርነትን ማጠናከር፣ ፍላጎትን ማጫር፣ አላስፈልጊ ነገርን መቀነስ፣ ሂደታዊ በሆኑ ስራዎች ላይ ማተኮር፣ ምጥነ ሃሳቦችን ማስተዋወቅ (Orientted conceptualization)፣ ወዘተ ይጠበቃል (Anderson፣ 2006:348፣ Sepora and Mahadi፣ 2012):: ከላይ የተጠቀሰውን አባባል ስንመለከት ተነሳሽነት የሚባለው ደፋርነትን፣ በራስ-መወሰንን፣ ምክንያታዊነትን፣ የራስ አስተዋጽኦ ማበርከትንና ግብ ማሳካትን የሚያመለክት ነው::

ተነሳሽነት በተለይም ሁለተኛ ቋንቋን ለሚማሩ ተማሪዎችም ሆነ ለሚያስተምሩ መምህራን የሚያገለግል ቁልፍ የሆነ መሳሪያ ነው:: ለአብነት ያህልም ተማሪዎችን ለማነቃቃት፣ በክፍል ውስጥ ጥሩ የሆነ ተግባቦት እንዲኖር ለማድረግ፣ መደማመጥን ለማሳደግ፣ በተማሪዎች መካከል ልዩነት እንዳይፈጠር ለማድረግ፣ ግምገማን ለማሳካት፣ የቋንቋን ዕውቀትና ክሂልን ቀስበቀስ ለማሳደግ ይጠቅማል በማለት ያሳስባሉ (Anderson፣ 2006፣349፣ Skehan፣1989):: ተነሳሽነት የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት ኮርኩሮ የማውጣት ችሎታ አለው:: ነገር ግን ውጤታማ እንዲሆኑ ወይም እንዳይሆኑ የሚያሳድረው ተጽእኖ ሊኖር ይችላል:: ይህ ደግሞ አጠቃላይና ገዥ የሆነ አገላለጽ በመሆኑ በሁሉም ተመራማሪዎች ዘንድ ቅቡልነት አለው:: ተነሳሽነት በሁለተኛ ቋንቋ ለመዳ ወቅት የሚጫወተው ሚና የጥረትና የፍላጎት ጥምረትን አዋህዶ ማሳየቱ ነው:: ተነሳሽነትና አመለካከት እርስ በርሳቸው ተዛምዶ ያላቸው ናቸው:: ስለዚህ ተነሳሽነት የአመለካከት ዘርፍ (Component) ሲሆን አመለካከት ደግሞ የተነሳሽነት መተግበሪያ መሳሪያ ወይም መዘወር ነው::

ተነሳሽነት የመማር ዋናው ክፍልና የመማርን ሕይወት የሚዘራ፣ በመማር ማስተማርም ሆነ በምዘና ስልት ወቅት የተነሳሽን ሂደታዊ ቀመር ዋና መሳሪያ አድረጎ መቁጠርና መጠቀም የመማርን ውጤታማ ተግባር አያመጣም፣ ሊሆን የሚገባው ግን ተነሳሽነትን ከመማርና ከምዘና ስልቶች ጋር በማስተሳሰር፣ ተነሳሽነት አስፈላጊ የሆነ ብልሃት የሚሆነው መማርን ለማሳለጥ፣ በተለይም

ለመማር ጉልበት የሚሆን፣ የሚያፋጥን፣ የሚያነሳሳና በተማሪዎች ላይ የባህሪ ለውጥ እንዲታይ የሚያመለክት ይመስላል::

ስለዚህ መማር ያለ ንሽ ውጤታማ አይሆንም:: ተነሳሽነት ውስጣዊ ተነሳሽነትን የሚያፋጥን፣ ለምላሽና ለባህሪ ለውጥ መንገድ የሚከፍት ነው:: ተነሳሽነት በትምህርት ቤት ውስጥ የመማርን ተጠያቂዊ የሆነ አካሄድን ለመምራት፣ ለማሳደግ፣ ለማረጋገጥ፣ ፍላጎትንና ጥረትን ለማሳደግ ቀጥተኛና ኢቀጥተኛ በሆነ መንገድ ወደ ተለያዩ ግቦችና አላማዎች የሚያመራ ከመሆኑም በላይ መማርንና ምዘናን ከአካባቢው ሁኔታ ጋር ለማስተሳሰር ያሰችላል (Aggarwal፣1994: 207፣ Smith፣1999):: ተነሳሽነት የሰውን ልጅ የወደፊት ተስፋ፣ በባህሪው መርካት (አለመርካት) የሚያመለክተው በስራ ልምዱና ገጠመኙ አማካኝነት ነው (Mccullagh፣ 2005፣2፣ Sutherland፣ 2005):: ከላይ በዝርዝር ለማሳየት የተሞከረው የተነሳሽነትን ምንነት (ብየና) ሲሆን በማስከተል ደግሞ ባህሪውንና ተግባሩን ለማመልከት እንሞክራለን::

2.2.1. የተነሳሽ ነት ባህሪያትና ተግባራት

እንደ Aggrawal፣(1994፣203) አገላለጽ በመማር ማስተማር ሂደት የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለመፍጠር የሚከተሉትን የተነሳሽነት ባህሪያት መገንዘብ ተገቢ ነው:: እነዚህም፡- የመማርን ፍላጎት መቀስቀስ መቻሉ፣ የመማር ፍላጎት እንዲያድግ፣ ተማሪው አምኖ የሚቀበለው መሆን ማስቻሉ፣ ቀጥተኛ የሆነ የባህሪ ለወጥን መቀየር የሚያስችል መሆኑ፣ መማርን ማነሳሳትና ሃይል ሰጥቶ እንዲተገብሩ ማድረግ ማስቻሉ፣ መማር በራስ የመተማመንና የመምራት ብቃትን የሚያመጣ መሆኑን ማስገንዘቡ፣ የመማርን ተግባር ለማሳለጥ የሚያስችል መሆኑ፣ ውስጣዊ ችሎታን አንቀሳቅሶ መማርን ለውጤትና ለትግበራ የሚያበቃ መሆኑ፣ የተማሪዎችን ጭንቀት ለማቃለልና ለመርዳት እንዲሁም ፍላጎታቸውን ለማርካት የሚያስችል መሆኑ፣ የተማሪዎችን ውስጣዊ ተነሳሽነት በማውጣት ወይም ተግባሮቹን ለመለየት ማስቻሉ የሚሉት ናቸው:: በተጨማሪም የተማሪዎችን

ማመልከትና የመምህራንን ተነሳሽነት ሊያሳድጉ የሚችሉ፣ ከስራቸው ጋር የተገናኙ ማነቃቂያዎችን መስጠት የሚሉት ናቸው:: ከላይ የተጠቀሱትን ነጥቦች መሰረት አድርገው የተነሳሽነት አይነቶች የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው::

2.2.3.1. ውስጣዊ ተነሳሽነት

ይህ የተነሳሽነት አይነት የሚያመለክተው የግለሰቡን ውስጣዊ ሁኔታ ነው:: ይህም ውስጣዊ ተነሳሽነት መኖር ለመማር ማስተማርና ለምዘና ስልት ትግበራ በር ይከፍታል። ስለዚህ የመምህሩ ውስጣዊ የሆነ ተነሳስቶ እጅግ በጣም ጠቃሚ ነው:: ምክንያቱም የመማር ማስተማሩን ጥበብ የሚያሳልጥ፣ የክፍል አመራሩን የሚያበረታታ፣ እንዲሁም የተማሪዎች ዕውቀት፣ አመለካከት፣ ዕሴትና ክህሎት መቀየር የሚችል በመሆኑ ነው:: ከላይ የተጠቀሱትን ነጥቦች መሰረት አድርጎ የምዘና ዕቅድን የሚያወጣ መምህር የተማሪዎችን ቋንቋዊ ችሎታና ብቃት ማሳደግ ያስችላል በማለት ያስገነዝባሉ (Bennel፣and Akeyeampong፣ 2007፣4፣ Pintrich፣ and Schunk፣ 2002)::

እንደBennel,and Akeyeampong,(2007) አገላለጽ የግለሰቦችን ውስጣዊ የሆነ ስነ ልቦናዊ ፍላጎት ለማሳደግ ሶስት ቁልፍ ነጥቦች የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው፡- የስራ ነጻነት (Autonomy)፣ የስራ ተያያዥነት (Relatedness)እና የስራ ብቃት (Competence) የሚሉት ናቸው::

በተመሳሳይ መንገድ በጥናታቸው ለማረጋገጥ የሞከሩት ተነሳሽነት በትክክል ከስራ ላይ የሚውል ከሆነ የተማሪዎችን ስኬት፣ የራስ ጥረትን፣ የመማር ህግ ማውጣትን፣ በፍላጎት መማርን፣ ራስን መቆጣጠር፣ በራስ ሃሳብ መመራትን፣ ግብን ማወቅና የመማርን አቅጣጫ መቀየስ ያስችላል (Okahandja፣ 2005)::

እንደ Bennel፣ and Akeyeampong (2007) አገላለጽ ውስጣዊ ተነሳሽነት የሰውን ልጅ የስራ ተነሳስቶ ማሳየት የሚችለው ከጤና አጠባበቅ ጋር በማገናኘት ነው:: ውስጣዊ ተነሳሽነት የጤና ንድፈ ሃሳብ መሰረት ሆኖ ሁለት ዲያሜንሽን ፓራድም አለው:: ይህ ተጽዕኖ በሕዝቦች አመለካከትና በሚሰሩት ስራ ላይ የሚያተኩር ነው:: ተጽዕኖውም ውስጣዊ የሆነ የጤና ትስስር አለው::

ትስስሮቹም የሚከተሉት ናቸው፣ እነዚህም የስራ ከባቢ ሁኔትና የክፍያ መጠን ናቸው:: ከሁለቱ ተጽዕኖዎች ይልቅ ትልቁን ቦታ የሚይዘው ሃይጅን ነው:: የሃይጅን አለመጠበቅና አለመኖር ስራን ፈጥሮ በማከናወን ላይ ውስጣዊ ንሽ እንዳይኖር ሊያደርግ ይችላል። ጠቅለል ብሎ ሲታይ የስራ ተነሳሽነት ወይም አለመረካትን የሚያስከትሉ አምስት ውስጣዊ የተነሳሽነት አይነቶች የሚባሉት የስራ ክንውንን በአግባቡ አለመወጣት፣ ግለሰቡ ለሚያከናውነው ተግባር ዕውቅና አለመስጠት፣ የሚሰራው ስራ ተፈጥሯዊ ባህሪ፣ ሃላፊነትን አለመወጣትና በግለሰቡ የተፈጠረውን የስራ አይነት በተግባር አለማከናወን የሚሉት ናቸው (Mcullagh፣ 2005:2)፡፡

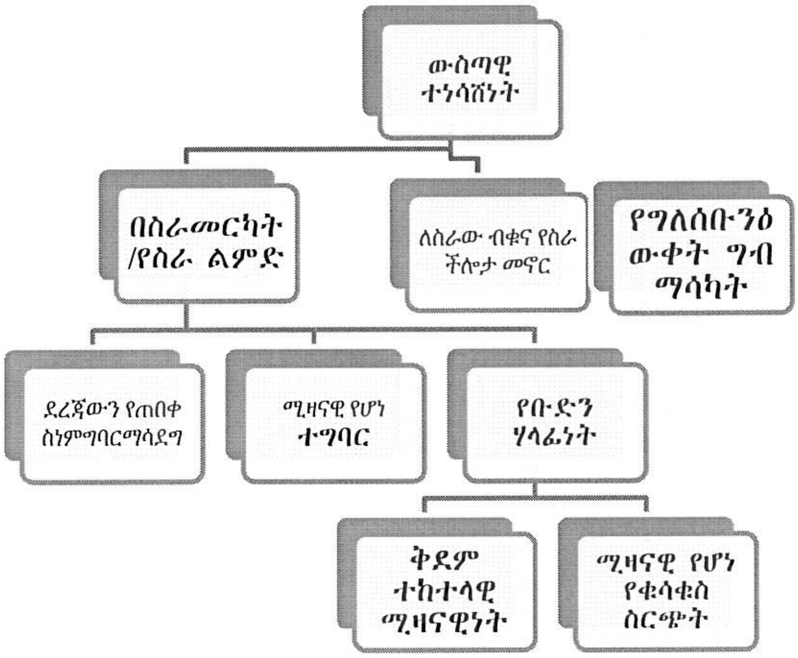
ውስጣዊ ተነሳሽነት ሲባል አንድ ግለሰብ የሚያሳየው የስራ ፍላጎትና ብቃት፣ እንዲሁም በሙያው ያለውን እምነትና ኩራት ሲያሳድግ ነው:: በተጨማሪም ውስጣዊ ተነሳሽነትን ለማሳደግ የሚያስችሉ የንሽ መገለጫዎች የሚባሉት ዕውቀት፣ የስራ ልምድ፣ ማህበራዊ ችሎታና አካላዊ ብቃትን ማጠናከር የሚሉት ናቸው::

በተቃራኒው ውስጣዊ ተነሳሽነት በአግባቡ እንዳይተገበር የሚያደርጉ አሉታዊ ሚናዎች የሚባሉት የሚከተሉት እንደሆኑ ያስረዳሉ (Mcullagh፣ 2005፣ Reem፣ 2010):: እነሱም፦ የስራ ቁርጠኝነት እንዳይኖር ያደርጋል፣ ዕውቀት በሚፈለገው መጠን አያድግም ወይም ግብ አይመታም፣ ሃላፊነትን የመቀበል ችሎታ ዝቅተኛ ሊሆን ይችላል፣ ተፈላጊውን የስልጠና ብቃትና ዕድገት ሳይሸምቱ ሊወጡ ይችላሉ፣ በፍላጎት ላይ የተመሰረተ ስራ ላይሰሩ ይችላሉ፣ ጠቃሚና ውጤታማ

የሆነን ስራ መርጠው የመስራት አቅማቸው ሊያንስ ይችላል፣ የስራ ተሳትፎአቸው ዝቅተኛ ሊሆን ይችላል፣ ሕይወትን መለወጥ የሚችል ምርትና የስራ ትጋት ያጣሉ የሚሉት ናቸው::

በአጠቃላይ ሲታይ ውስጣዊ ተነሳሽነትን (Intrinsic Motivation) በሚከተለው ሞዴል ማጠቃለል ይቻላል::

ስዕል 2.4 የውስጣዊ ተነሳሽነት ሞዴል (Reem፣ 2010፣ 5)



ከላይ በስዕል 2.4 በዝርዝር የቀረበው የውስጣዊ ተነሳሽነትን አወቃቀር የሚያመለክት ሲሆን ውስጣዊ ተነሳሽነትን በሶስት ተከፍለዋል፣ እነሱም፡- የስራ ልምድ፣ የስራ ብቃት ወይም ችሎታና የግለሰቡን ዕውቀት ግብ ማሳካት የሚሉት ሲሆኑ የስራ ልምድ የሚለው ንኡስ ክፍል እንዲሁ በስሩ ደረጃውን የጠበቀ ስነምግባር ማሳደግ፣ ሚዛናዊ የሆነ ተግባርና የቡድን ሃላፊነት የሚሉ ተግባራትን ይዟል:: በመጨረሻም የቡድን ሃላፊነት የሚባለው የስራ ልምድ ንኡስ ክፍል ደግሞ ቅደምተከተል ሚዛናዊነትና ሚዛናዊ የሆነ የቁሳቁስ ስርጭትን የሚያሳዩ አሰረጫጨቶችን በሞዴሉ ቀስቶች ለማሳየት ተሞክሯል:: በማስከተል ደግሞ የውጫዊ ተነሳሽነትን አስፈላጊነትና ዕጥረቶች ለማሳየት እንሞክራለን፣

2.2.3.2 ውጫዊ ተነሳሽነት

የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች ውጫዊ ተነሳሽነት መገለጫ የሚባለው ደረጃውና አይነቱ ነው:: ተነሳሽነቱም በሽልማት ላይ ያነጻጸረ ነው። ውጫዊ ተነሳሽነት የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ለማጠናከር የሚደረግ ማነቃቂያ ነው:: ሽልማቱ የሚሰጠውም ለሰሩት ስራና በውጤት የተሻሉ ናቸው ተብሎ ሲገመት ነው:: እንዲሁም መምህራን ለሚሰሩት ስራ ውጤታማ ለማድረግና ለማጠናከር ሲሆን የማስልጠን ብቃታቸው የተሻለ እንዲሆን፣ የተማሪዎችን ብቃትና ችሎታ ማሳደጋቸው ሲረጋገጥ የሚሰጥ ሽልማት ነው (Bennel፣ and Akeyeampong፣ 2007፣3)::

በተቃራኒው ተማሪዎችን በትምህርታቸው የተሻሉ ይሆናሉ ብሎ ሽልማት በየሴሚስተሩ መስጠት የማያስፈልግ ነው ብለው የሚከራከሩም አሉ:: የመከራከሪያ ነጥባቸውም ሽልማቱ በቀረ ጊዜ ትምህርታቸውን በብቃትና በትጋት መማር አይችሉም በማለት ነው:: ስለዚህ በሽልማት የተማሪዎችን ውጫዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ ከመሞከር ይልቅ ውስጣዊ ተነሳሽነታቸውን መቀስቀስ ወሳኝና ተፈላጊ ጉዳይ ነው (Pintrich፣and schunk፣ 2002):: መማር ያለ ሽልማት ቢለመድና ቢከናወን በጣም ጠቃሚ ነው::

ምክንያቱም በምዘና ወቅት ራሳቸውን ችለው እንዲሰሩ፣ በራሳቸው እንዲተማመኑ ሊያደርጋቸው ይችላልና:: ነገር ግን ሽልማትን አለመስጠት በመማርም ሆነ በምዘና ትግበራ ወቅት ተጽዕኖ የለውም ማለት አይደለም:: ውጫዊ ተነሳሽነት በራሱ ግብ አይደለም:: ነገር ግን መማርን ለማፋጠን የሚችል ጥሩ የሆነ ተሳትፎ እንዲያደግና የስራ ውድድር እንዲፈጠር የሚያደርግና አስፈላጊ መሆኑ ሳይዘነጋ ነው (245) በዚህ ሃሳብ (Mccullagh፣ 2005) ይሰማማሉ::

እንደ Deci, and Ryan፣ (1997፣7) አገላለጽ ደግሞ ውጫዊ ተነሳሽነት በአራት መልኩ ሊገለጽ ይችላል:: እነዚህም፦ሽልማቱ ከሕግ ጋር የተዛመደና የመምረጫ መስፈርት ሊኖረው ይገባል፣ ሽልማቱ ሲሰጥ ጥሩ ስራ የሰሩ ሰዎችን ለይቶ ማሳየት የሚችልና መስፈርቱን ያሟሉ መሆናቸውን ማረጋገጥ መቻል፣ የሰራተኞችን ሞራል የማይነካና ጥያቄ በማያስነሳ መልኩ የተቃኘ የሽልማት ስርዓት ማከናወንና ተሸላሚዎችን ለመምረጥ በኮሚቴ የሚመረጡ የኮሚቴ አባላት በራሳቸው የሚተማመኑ፣ በሕግና በመስፈርት የሚያምኑ፣ አድልኦ የማይፈጽሙ መሆናቸውን ማረጋገጥ መቻል የሚሉት ናቸው:: ከላይ በተጠቀሱት የሽልማት መምረጫ መስፈርቶችና መገለጫዎች (Weinberg and Gould፣ 2003) ይስማማሉ:: በአንጻሩም በውጫዊ ተነሳሽነት ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ ነጥቦች የሚባሉት የሚከተሉት እንደሆኑ ያስገነዝባሉ (Mccllagh፣ 2005፣ 34)::

እነዚህም ሽልማት ሲሰጥ፣ ከመጠን በላይ ማድነቅ፣ በቂ የሆነ ምጋቤ ምላሽ አለመስጠት፣ የግለሰቦችን ውስጣዊ ስሜት መንካት፣ ዕድገትን የማያመጡ ማስተካከያዎችና አመች የስራ ቦታ አለመመቻቸት የሚሉት ናቸው::

በአጠቃላይ ሲታይ በውጫዊ ተነሳሽነት አማካኝነት አሉታዊ የሆኑ ተጽዕኖዎች በተማሪዎች ላይ ሊመጡ ይችላሉ:: እነዚህም ቅጣት፣ ደስተኝነት ማጣት፣ የባህሪ ለውጥ ከፍ በማለት ፋንታ መውረድን እና ማሽቆልቆል የሚሉት ናቸው:: እንዲሁም መምህሩ በሚያሳየው የተለያዩ ባህሪያት፣ በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተማሪዎች ተሳትፎና ተነሳስቶ ዝቅ ማለት እንደቅጣት ስለሚቆጠር የተማሪዎች የመማርም ሆነ የምዘና ውጤት ሊዘቅጥ ይችላል በማለት ያሳስባሉ (Pearson፣ 2011፣5)::

ስለዚህ ሽልማትና ቅጣት እኩል የሆነ ውጤት በተማሪዎች ተነሳሽነት ላይ አያመጡም:: ምክንያቱም የተማሪዎች የባህሪ ለውጥ ከተበላሸ በኋላ በቅጣት ለመመለስ ወይም ለማስተካከል መሞከር አስቸጋሪ በመሆኑ ነው:: እንዲሁም ሽልማቶች የተማሪዎችን የጊዜ አጠቃቀምና ውጤት በማሻሻል ፋንታ ሊያወረዱ

ስለሚችሉ፣ የተማሪዎችን አዕምሮታዊ ግንባታ ያሳድጋሉ ተብሎ የሚገመተው ውጫዊ ተነሳሽነት ሊወርድና ሊዘቅጥ ይችላል (Richard፣ 2006፣ Cheng፣ 2005)::

2.2.4. የመምህራን የስራ ተነሳሽነት ለምን በጣም ዝቅተኛ ሆነ

(Why is teacher Motivation so low)?

መምህራን በመማር ማስተማር ስራ እንዲሁም በተከታታይ ምዘና ትግበራ ወቅት ያላቸው ተነሳሽነት ዝቅተኛ የሆነበት የራሱ ምክንያት እንዳለው ተመራማሪዎች ያስረዳሉ:: ለአብነት ያህልም ለተጠያቂነት ዝቅተኛ ዋጋ መስጠት፣ ለሚሰሩት ስራ ነጻነት አለማግኘት፣ ፖሊሲን ለመተግበር የስራ ከባቢ ምቹ አለመሆን፣ የክፍያ ዝቅተኛነት፣ ለሙያቸው የሚሰጡት ትኩረት ማነስ፣ ሙያን ለማሻሻል ጥረት አለማድረግ፣ የመኖሪያ አካባቢ ምቹ አለመሆን፣ የመሪዎች የማስተዳደር ብቃት ማነስና ለመምህራን ሙያዊ የስራ ልምድ ክብር አለመስጠት፣ የትምህርት ቤት ከባቢ ተጽዕኖ (The Impact of schooling)ና የስራ ባልደረባ ተጽዕኖ የሚባሉት ናቸው (Purpura፣2005፣ Bennell፣and Akyeampog፣ 2007)::

እንዲሁም መምህራን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ የራሳቸውን ተጽዕኖም ሊያሳድሩ ይችላሉ:: ከእነዚህም መካከል ዋና ዋና የሚባሉት የሚከተሉት እንደሆኑ የሚናገሩት (Dornyei and Ushinday፣ 2009፣ Bennell and Akyeampong፣ 2007፣ Mccullagh፣ 2005) ናቸው::

2.2.5. ለመምህራን ሙያዊ የስራ ተነሳሽ ነት እንደ ችግር የሚቆተሩ ታሳቢዎች (Motivational Impact for teachers)

የመማር ማስተማር ስራ በሙያው በተካኑ መምህራን የሚከናወን ተግባር ነው:: መምህሩም ሙያውን የሚያፈቅረው፣ ብቃቱንና ችሎታውን የሚያሳድገው፣ የስራ ተነሳሽነት የሚያጠናክረው፣ በሚሰራው ስራ ጣልቃ ገብነት ሲወገድለትና ሞራሉ ሲጠበቅለት ነው:: ምክንያቱም የመምህርነት ስራ በሙያ ፍቅር ላይ የተመሰረተ

ስራ የሚሰራበት የሚሰራውም፣ ዜጋን ለመቀየር ጥረትን የሚጠይቅ፣ ገና ስልጠና ሲገባ ቃል የሚገባበት ሙያዊ ግደታ በመሆኑ ነው:: ስለዚህ መምህሩን የመንግስት አካላት፣ ማህበረሰቡና ከሙያው ጋር ቅርበት አለን የሚሉ ሁሉ ሊያግዙት ይገባል እንጂ በሙያው ላይ ጣልቃ እየገቡ ሊያስቸግሩት አይገባም (Mccullagh፣ 2005፣ Purpura፣ 2005)::

በማስከተል ደግሞ የመምህሩ ሙያ የስራ እርካታ እንዳይኖር እንደመሰናክል የሚቆጠሩ መገለጫዎችን እናቀርባለን፦የስራ ጫናና እንቅፋት፣ የስራ ማነቃቂያ አለመስጠት፣ ለሚሰሩት መልካም የሆነ ስራ እውቅና አለመስጠት፣ ተጠያቂነት አለመኖር፣ የሙያ የስራ መሰላል በተጠና መልኩ አለማቅረብ፣ ተቋማዊ የስራ ምቹነት አለመፍጠር፣ የመምህሩን ውስጣዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት አለማድረግና የማስተማሪያ ግብዓት አለመሟላት የሚሉት ናቸው (Guajardo፣ 2011፣13) ሌሎቹ የሚሉት ደግሞ ቀደም ባሉት ዘመናት ለመምህርነት ሙያ የሚሰጠው ክብር ላቅ ያለ ነው:: በተለይም በሀገራችን ማለትም በንጉሱ ዘመን፣ ለመምህርነት ሙያ የነበረው ክብር ከሌሎች የመንግስት መስሪያ ቤቶች ሰራተኞች ጋር ሲነጻጸር የተሻለ ነበር። በበለጸጉት ሀገሮች ግን የመምህርነት ሙያ አሁንም ትልቅ ክብር አለው::

ነገር ግን በታዳጊ አገሮች ማለትም በእስያና በአፍሪካ የመምህርነት ሙያ የወደቀ፣ የተጠላና ክብር የሌለው እንደሆነ ያስገነዝባሉ (Bennell, and Akyeampong፣ 2007፣10):: ተመራማሪዎቹ ሃሳባቸውን በማጠናከር ለሙያው ክብር መውደቅ በምክንያትነት የሚያቀርቧቸው ነጥቦች በሙያው ያልሰለጥኑ መምህራን መሰባሰባቸው፣ የመምህራን የሙያ ብቃት ማነስ፣ ለመምህርነት ይመረጡ የነበሩት እጩ መምህራን ዝቅተኛ ውጤት ያላቸው እንደነበሩ፣ ለመምህራን የሚከፈለው ክፍያ ከሚሰሩት ስራ ጋር ያልተመጣጠነ መሆኑ፣ ለመማር ማስተማሩ ስራ ዝቅተኛ ትኩረት መሰጠት፣ የመኖሪያ አካባቢዎች ምቹ አለመሆን ወዘተ..የሚሉት ናቸው::

እንዲሁም ሌሎች ጽሀፍት የሚሉት ደግሞ ከመምህራን የስራ ልምድ ጋር ለማያያዝ የሚሞክሩም አሉ። ለዚህም በምክንያትነት የሚያቀርቡት የመምህራን ሙያ ማንም ጣልቃ የማይገባበት፣ የማህበረሰቡን ባህላዊ ዕሴት፣ የተማሪዎችን ብቃትና አጠቃላይ የሆኑ ግለሰባዊና ማህበራዊ ፍላጎቶችን ለማሳደግ ጥረት የሚደረግበትና ተተኪ ትውልድ የሚፈራበት ባለ ትልቅ ራዕይ ነው:: ስለዚህ በሙያ ጣልቃ ሲገቡ ሲያዩ ዝቅተኛ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ሙያው ሲጠሉትና ሲለቁ ይስተዋላል። በተቃራኒው ሌሎች የሚሉት ደግሞ የስራ ልምድ ለመምህራን የስራ ተነሳሽነትም ሆነ ለሙያዊ እርካታ እንቅፋት አይሆንም ይላሉ። ነገር ግን ለመምህርነት ሙያ በእንቅፋት መልክ የሚፈረጁት ለሙያው ክብር ማጣት መገለጫዎች የሚባሉት የመምህራን የስልጠና ብቃት ተመጣጣኝ አለመሆን፣ የመምህሩ የራሱ ስነምግባር መውረድ፣ የገቢ ዝቅተኝነት፣ ደረጃቸውን የጠበቁ መመዘኛዎችን ለተማሪዎች አለመዘጋጀት የመምህራንና የወላጆች ግንኙነት መላላት የሚሉት ናቸው (Gardner፣ 2000)::

የመምህርነት ሙያ በመንግስት ፖለቲካዊ ፖሊሲ የሚቃኝ በመሆኑና የስልጠናውም ሁኔታ ከመርሃ ትምህርቱ ጋር መቀያየሩ፣ ለሙያው ተነሳሽነት ማነስ በምክንያትነት የሚጠቀሱት ነጥቦች የተቀየረውን መርሃ-ትምህርት፣ ለነባር መምህራን በበቂ ሁኔታ አለማሰልጠን፣ የነባርና የአዲስ መምህራን ስልጠና ተቀራራቢነት አለመኖር እንደችግር ሲታይ ይስተዋላል::

እነዚህ ክስተቶች ደግሞ ካልጠበቡ የመምህርነትን ሙያዊ ክብር ጠብቆ፣ የትምህርት ጥረትን በሚፈለገው መልኩ ለማሳደግ መንግስትም ሆነ ማህበረሰቡ ሊቸገር ይችላል:: የመምህርነት ሙያ ክብር የሚሰጠው ከሆነ የመማር ማስተማሩ ተግባር ውጤታማ ይሆናል:: መንግስትም የቀየሰው የትምህርት ፖሊሲ በአግባቡ ይተረጎማል:: ስለዚህ የማህበረሰቡ፣ ባህል፣ ወግና ዕሴት የጠበቀ ትውልድ ለማፍራት ጥረት ሊያደርግ ይችላል (Bennell፣ and Akyeampong፣ 2007፣11)::

በመሆኑም የመምህርነት የሙያ ክብር እንደ ሕግ ባለሙያ፣ እንደ ምህንዲስና ባለሙያ የተከበረና ልዩ የሆነ ብቃትን የሚጠይቅ ነው:: በሙያው አምኖ የተቀጠረ መምህር የአገሩን ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊ እና ማህበራዊ ፋይዳዎችን የሚያስተዋውቅ ነው:: በዚህም የተነሳ ሁሉም የሀገሪቱ ባለሙያዎች የሚፈልቁት ከመምህርነት የሙያ ዘርፍ ውስጥ ነው:: መምህር ከሌለ ተማሪ የለም። ለምን ቢባል በዚህ የተከበረ ሙያ ላይ የሚሰማራ ሰው ቢጠፋ ዜጎቹን ማን ያስተምራል ከሚለው አባባል ጋር የሚገናኝ ነው:: የሚማር ተማሪ ግን ማህበረሰቡ እስካለ ድረስ ምን ጊዜም አይጠፋም በማለት ያስገነዝባሉ (Gardner፣ 2000)::

2.2.5.1 የትምህርት ቤትና የመምህሩ ተጠያቂነት በምዘና ትግበራ ወቅት የሚገጥመው ችግር

የትምህርት ቤት ምቹ መሆን ለመማር ማስተማሩ የሚያበረክተው አስተዋጽኦ ከፍተኛ ነው:: ትምህርት ቤቱ ማራኪ፣ የውስጥ ድርጅቱ የተሟላ፣ ከሆነ መምህሩ ሙያውን በብቃት ሊወጣ ይችላል:: በትምህርት ቤት ውስጥ ሁሉም ነገሮች ተሟልተው እየተገኙ ሙያውን በአግባቡ አለመጠቀም ግን ተጠያቂነትን ሊያስከትል የግድ ነው:: ስለዚህ መምህሩ በመማር ማሰተማሩ ትግበራ ወቅት የምንቸገረኝነት፣ ዝቅተኛ የሆነ የማስተማር ስልት መጠቀም፣ የባህሪ መውረድ ለተማሪዎች አስፈላጊውን ጽንሰ ሃሳብ አለማስጨበጥ ሲታይ ግን የትምህርት ቤቱ አመራር የሙያው ስነምግባር በሚያዘው ሕግ ና ደንብ መሰረት ሊጠይቀው ይገባል በማለት ያስገነዝባሉ (Weir፣ 2005፣ Hawkey፣ 2006)::

በተቃራኒው መምህሩ የሰለጠነበትን ሙያ ተከትሎ እንዳይሰራ ፣የትምህርት ቤቱ አስተዳደር፣ የማያግዘዉ፣ ፖሊሲ አውጭዎች አስፈላጊውን ስልጠና የማይሰጡት፣ በወቅቱ ደመወዙ፣ የማይከፈለው ከሆነ እና የማይመለከተውን ስራ እንዲሰራ ጫና የሚፈጠርበት ከሆነ የመምህሩ የስራ ተነሳሽነት ሊቀነስ፣ በሙያው አለመኩራት ፣ምዘናውን በአግባቡ አለመተግበር ሊያስከትል ይችላል:: በተለይም በሀገራችን የመንግስት ትምህርት ቤቶች የትምህርት ጥራት እየቀነሰና እየወረደ የመጣው በመምህራን ተነሳሽነትሽ ማነስ ምክንያት ነው በማለት ከላይ የተጠቀሱት

ምሁራን ያስረዳሉ:: ያም ሆነ ይህ የመምህራን የሙያ ፍቅር ሁልጊዜ በከፍያ ማነስ ሊወርድ አይገባውም የሚል አስያየት አጥኚው ያቀርባል::

2.2.5.2 መምህሩን የመምራት ብቃትና የአመራር ብልሃት ማነስ

ደካማ አመራር በትምህርት ቤት ውስጥ መኖር የመማር ማስተማሩ ስራ እንዳይሳካ እንቅፋት ሊሆን ይችላል:: በተለይም በትምህርት ቤት ደረጃ መምህራንን የሚመሩ ግለሰቦች አቅም ያላቸው ቢሆኑ ይመረጣል:: ምክንያቱም የመማር ማስተማር ስራ ረቂቅና የሰውን ልጅ አዕምሮ የሚገነባ፣ የወደ ፊቱን ሀገር ተረካቢ ትውልድ የሚያፈራ በመሆኑ ነው:: ስለዚህ በመማር ማስተማሩ ስራ የተሰማሩትን መምህራን አማክሎ መምራት ጥበብ ነውና ሊተኮርበት የሚገባ ነው በማለት ያስገነዝባሉ (Bennell፣and Akyeampong፣ 2007፣ Guajarda፣ 2011)::

መምህራን በገንዘብ አያያዛቸው፣ ቤተሰብንና ሀገርን በመምራት ጥበባቸው የተሻሉ በመሆኑ ደከም ለሚል አመራር የሚንበረከኩ አይመስሉም:: ምክንያቱም በራሳቸው የሚተማመኑ፣ ከፍተኛ የሆነ ሃላፊነትን የሚሸከሙ፣ ከሌሎች ጋር የሚግባቡ፣ የክፍል ውስጥ የመማር ማስተማርን ጥበብ የሚያሳልጡ፣ የተማሪዎችን የባህሪ ለውጥ የሚያመጡ፣ የአመለካከትና የእምነት ለውጥ መገምገም የሚችሉ በመሆኑ ነው::

በመጨረሻም በተማሪዎች ላይ ለውጥ መምጣቱን ወይም አለመምጣቱን በግምገማ አረጋግጠው ውሳኔ መስጠት የሚችሉ ባለሙሉ ራዕይና ግብን መሰረት አድርገው መመዘንና ማስተማር የሚችሉ ናቸው (Guajarda፣ 2011):: ነገር ግን አንዳንድ መምህራን በሚያሳዩት የወረደ ባህሪና ብልሹ አሰራር ሁሉንም መምህራን በጅምላ መኮነን የተለመደ ሆኖአል:: ይህ ጅምላዊ ፍረጃ ግን መምህራንን በትክክል የመምራት ብቃት ማነስ መገለጫ ምክንያቶች ሊሆኑ ይችላሉ::

2.2.5.3 የመምህራን እና የመንግስት ግንኙነት

በመምህራን እና መንግስት መካከል ጥሩ የሆነ ግንኙነት መፍጠር ለትምህርት ፖሊሲ ግብ መሳካት፣ ለትምህርት ጥራት መምጣት አዎንታዊ ጎን ይኖረዋል:: በተቃራኒው ደግሞ በመካከላቸው ጥሩ ያልሆነ ግንኙነት የሚፈጥር ከሆነ የሀገርን የሰው ሃይል ልማት ሊጎዳ ይችላል:: የመምህራንም የስራ ሞራል ሊወድወቅ ይችላል:: በተለይም የሙ.ያ ማህበሩ ለመንግስት የትምህርት ፖሊሲ መተግበርና ሁለንተናዊ እንቅስቃሴ የሚጫወተው ሚና ከፍ ያለ ነው:: ነገር ግን ማህበሩን መንግስት የማያሳትፈውና ገለልተኛ ካደረገው አዳጋ አለው:: ምክንያቱም ማህበሩ የሚመራው የማህበረሰብ ክፍል ቁጥሩ ከፍ ያለ በመሆኑ ነው በማለት ያስገነዝባሉ (Plessis፣ 2003፣ Adams፣1998፣ Pearson፣ 2011, Bennell፣and Akyeampon፣ 2007:12.)::

የማስተማር ስልት ከሙያዊ የስራ እርካታ ጋር ሲነፃፀር ለስሜት ጠንቅ የሆኑ ሙያዊ የስራ እርካታዎች ከግለሰቦች የስራ ፍላጎት ጋር የሚዛመዱ መሆናቸው ነው:: ባህላዊ የስራ መገለጫዎች ሲባሉ ሰዎች ከስራቸውና ከልምዳቸው ጋር አቆራኝተው ለመስራት የሚያደርጉትን ጥረት የሚመለከቱ ናቸው:: በሙያዊ የስራ እርካታና የማስተማር ክንውን ዕለት የሚገጥሙ ችግሮች አዎንታዊ ወይም አሉታዊ ስሜትን በመምህራን ላይ ሊያሳዩ ይችላሉ (Kaliski ፣2007}::

በተለይም በአሰሪው መስሪያቤትና በሰራተኛው መካከል በሚፈጠሩት የኢኮኖሚ፣ የፍላጎት፣ የስራ ልምድና የደረጃ ዕድገት እውቅና ማደግ ወይም የስራ ፈጠራ ከማሳደግ ጋር መስሪያ ቤቱ ዕውቅና አለመስጠትን የሚመለከት እንደሆነ ያስረዳሉ (Davist. and Nesrrom 1985):: ይህም ሲባል ሰራተኛው ጥሩ በመስራቱ ለስራው ስራ የሚፈልገውን የዕድገት መሰላል ከማግኘት፣ ዕውቅና ከመስጠት ጋር የሚቆራኝ እንደሆነ ከላይ የተጠቀሱት ተመራማሪዎች ያስገነዝባሉ::

እንደ Armstrong (2006) አገላለጽ የማስተማር ስልት ከሙያዊ የስራ እርካታ ጋር ያለው ቁርኝት ሲባል የሚመለከተው አመለካከትንና ስሜትን ከግለሰቦች ሙያዊ ስራ ጋር የተገናኘ ነው:: ይህም ሲባል ለሰራተኞች ምቹ የሆነ የስራ ቦታ ከመፍጠርና ከአመለካከት ጋር ለማያያዝ የሚደረግ ጥረት እንደሆነ ያስረዳሉ:: ስለዚህ የማስተማር ስልት ማደግ የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ ያሳድግ ዘንድ

በመምህራንና በአሰሪው መስሪያቤት መካከል የሰመረ ግንኙነት መኖር የሚገባው ነው፡፡

ሙያዊ የስራ እርካታ ሲባል ውስብስብና ወርደ ሰፊ የሆነ ፅንሰሃሳብን የያዘ በመሆኑ ሕዝቦች ትርጉሙን በተለያየ መልኩ ይረዱታል፡፡ ሙያዊ የስራ እርካታ ሁልጊዜ የሚያያዘው ከስራ ተነሳሽነት ጋር ነው፡፡ ነገር ግን ስራ በተፈጥሮው ትስስሩ ግልፅ የማይሆንበት አጋጣሚ ሊኖር ይችላል፡፡ ሙያዊ የስራ እርካት የግለሰቦችን ተነሳሽነት ተመሳሳይ በሆነ ሂደት ሊያነቃቃ የሚያስችልበት ስልት ሊኖር ይችላል፡፡ ሆኖም ግን የመምህራንን የስራ ተነሳሽነት የበለጠ የሚያቆራኘው ከአመለካከትና ውስጣዊ ከሆነ ፍላጎት ጋር ሲስተሳሰር እንደሆነ ፀሐፍት ያስገነዝባሉ፡፡ ለምሳሌ፣ የሚሰራው ስራ ከመምህሩ ፍላጎት፣ ውጤታማነት፣ ብዛትና ጥራት ጋር የተዛመደ ሲሆን ነው (Mullins ፣2005)፡፡ ከላይ የተጠቀሰውን ሃሳብ በማጠናከር Azira (2008) የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ የሚገለፀው ከፍላጎት በመነጨ የስራ ክንውን ሲሆን ውጤቱም በእምነት ላይ ሆኖ ለሰራተኞች ከሚሰጠው የቁሳቁስ ድጋፍ፣ ስነልቦናዊ ንሸን በመቀስቀስ እንደሆነ ያስገነዝባሉ፡፡

በአንፃሩም ለሙያዊ የስራ እርካታ ዋነኛ የሆነው ተፅዕኖ ጎልቶ የሚታየው ከመምህሩ የስራ ብቃትና ውጤታማነት ጋር ተያይዞ ለመስሪያቤቱ በሚያመጣው ለውጥ ላይ ሲሆን ነው፡፡ በአሰሪው መስሪያቤት ስርነቀል የሆነ የአመራር ብቃት፣ የመምህራንን የመስራት አቅም፣ አመለካከት፣ ስሜትና ለውጥ፣ የማመን ፍላጎት፣ ተጠናክረው ለውጥ እንዲያመጡ አምነው ሲሰለፉ፣ ያለ የሌለ ሀይላቸውን ተጠቅመው የሕዝብን ፍላጎትና ምኞት ለማሳካት ጥረት ለማድረግ ሲሞክሩ ነው፡፡

2.2.5.4 የመምህራን ምደባና ስርጭት ለተነሳሽነት ያለው ሚና

ለረጅም ዘመናት ያህል የመምህራን ስርጭትን ስንመለከት በአንድ ትምህርት ቤት የሚገኝ መምህር አንድ ቢበዛ ደግሞ ሁለት ነበር:: ይህ ደግሞ የመምህራንን የስራ ንሸ ሊቀንስ ይችላል:: የትምህርት ቤቶች አሰራርም ቢሆን የሕዝቡን ስርጭት ያላማከለ፣ መምህሩን ተስፋ የሚያስቆርጡ፣ ማህበረሰቡ በማይፈልገው

ቦታ የተሰሩ እንደነበር ይነገራል:: ለምሳሌ፦ በማድህፐራድሽና በኢንድያ አንድ ሦስተኛ የሚሆኑ መምህራንና ሃያ በመቶ በሆኑ ትምህርት ቤቶች የሚመደቡት መምራን ብዛት ከሁለት የማይበልጡ ነበሩ (Bennell፣and Akyeampong፣ 2007)::

በእኛ ሀገርም ቢሆን ከላይ ከተጠቀሱት ሀገሮች ጋር ሲነጻጸር ተመሳሳይ እንጂ የተለየ አይመስልም:: አሁንም ቢሆን ብዙ የተማረ ሰው በፈራበት ወቅት መጋቢ በሚባሉት ትምህርት ቤቶች ማለትም ከዋናው ትምህርት ቤት በተወሰነ ኪሎ ሜትር ርቀው በሚገኙት ጎጦች የሚመደበው መምህር አንድ መምህር ብቻ ነው:: ስለሆነም ካለው ቦታ ርቀትና ብቸኝነት የተነሳ የመምህሩ የስራ ተነሳሽነት አለመኖር በረከት ያሉ ተግዳሮቶች በመፍጠራቸው በሙያው ቁርጠኛ እንዳይሆን ሊያደርገው ይችል ይሆናል። ስለዚህ ለመምህራን መልቀቅና ሌላ ስራ መፈለግ፣ ሙያውን መጥላትና ሌሎችም እንዳይወዱት ለማድረግ የሚደረገው ጥረት ከፍተኛ ይመስላል:: ከዚህም ሌላ ትንሽ ለሚሰሩ የተሻለ ክፍያ መክፈል፣ የመምህሩን የስራ ሞራል መቀነስ፣ የአመለካከትና የተነሳሽነት ማሽቆልቆል እንደምክንያት ሊቆጠር ይችላል::

2.2.5.5 የመምህራን የስራ ጫና ከክፍያ ጋር አለመመጣጠን የሚያሳድረው ጫና፣

እንደ Guajardo፣(2011) አገላለጽ የመምህራን የስራ ጫና ከሚሰራው ስራ ጋር ሲወዳደር መጠኑ የገዘፈ ነው። በተለይም ረዘም ላለ የስራ ሰዓት መስራት፣ የተማሪ ቁጥር መብዛት፣ በርከት ያሉ የትምህርት አይነቶችን እንዲያስተምር መደረጉ፣ የመምህሩን የስራ ተነሳሽነት ዝቅ እንዲል አድርጎታል። ይህ ደግሞ መርሃ ትምህርቱ በአግባቡ እንዳይተገበር፣ ተማሪዎች መጨበጥ የሚገባቸውን ዕውቀት፣ አመለካከት፣ እምነትና ክሂል እንዳይኖራቸው ሊያደርግ ይችላል:: ምክንያቱም አንድ መምህር በሁሉም የትምህርት አይነቶች ተመጣጣኝ የሆነ ዕውቀት ሊኖረው ስለማይችል ነው::

በተለይም የሲቪል ሰርቢስ ሕግ የሰራተኛውን የስራ ዋስትና ለማረጋገጥ የወጣው ደንበና መመሪያ እንደሚያመለክተው አንድ ሰራተኛ ከሚሰራው የስራ ባህሪ ጋር ተገናዝቦ የሰራተኛውን ሞራል መገንባት የሚያስችሉ፣ ሽልማቶች፣ የትርፍ ስአት ክፍያ እና የመኖሪያ አካባቢ ሊመቻችለት ይገባል ይላሉ::

እንደAdam (1998) አገላለጽ ደግሞ የመምህራንን የስራ ተነሳሽነት የማይፈጥሩ ነገሮች የሚባሉት ለስራው የተመቻቸ ከባቢ አለመኖር፣ የትርፍ ስራ ክፍያ አለማግኘት፣ የደመወዝ አከፋፈል ስርአት ያልተስተካከለ መሆን፣ የማህበረሰቡ ተሳትፎ ዝቅ ማለትና የተቋሙ አስተዳደር በመምህሩ ላይ የሚያደርሰው ተጽዕኖ፣ የመምህሩ የችሎታ ማነስ፣ የመምህሩ የጤንነት ችግርና የግለሰቦች ባህሪ ችግር በመማር ማስተማሩ ላይ የሚያሳድሩት ተጽዕኖ የሚሉት ናቸው::

2.2.6. በተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት፡-

ተከታታይ ምዘናን በመማሪያ ክፍል ውስጥ ለመተግበር የተማሪዎችን የመማር ፍላጎትተዊ ተነሳስቶ ለማሳደግ የሚያስችሉ ነጥቦች የሚባሉት የሚከተሉት እንደሆኑ ያስገነዝባሉ (Kubanyiova፣ 2006፣ Adam፣ 1998.)።

እነዚህም፡- መምህራን የሚያስተምሩት ኮርስ ተፈጥሯዊ ባህሪ፣ የተማሪዎች ተግባራዊ ተሳትፎ ማነስ፣ የተማሪዎች ስብጥር፣ ተገቢነት የሌለው ማጠቃለያ መስጠት፣ የመምህሩ ውጤት አሰጣጥ የተማሪዎችን የመማር ዕድገት የማያሳይ ከሆነ፣ የመምህሩ የማስተማር ስልት አጠቃቀምና መማር ማስተማሩን ለማፋጠን የሚያደርገው ቁርጠኝነት የሚሉት ናቸው:: ከላይ የተጠቀሱትን ነጥቦች ዘርዘር አድርገን ለማሳየት ስንሞክር የሚከተሉትን ነጥቦች በማካተት ነው::

2.2.6.1. የመምህሩ ሚና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማነሳሳት ያለው ፋይዳ

መምህሩ የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ለማሳደግ የሚጠቀምባቸው ብልሃቶች የሚባሉት የተማሩትን ትምህርት በጽብረቃ መልክ እንዲያቀረቡ ማድረግ፣ ፈጠራና ልምድን እንዲያሳድጉ ማጠናከር እና የመማር ችሎታን ማሳደግ የሚሉት ናቸው። ይህ ደግሞ ለተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ማደግ ከፍተኛ የሆነ አስተዋጽኦ አለው:: የክፍል ውስጥ የተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ማደግ ለቋንቋ ክሂሎች መበልጸግ ከፍተኛ የሆነ ዋጋ አለው። በተለይም የተማሪዎችን የቋንቋ ችሎታ ለማሳደግ ግንዛቢያቸውን ማስፋት ፋይዳው የላቀ ነው። ማለትም ዕይታን፣ ንሸን፣ የክፍል ውስጥ የመማር ከባቢን ማመቻቸት፣ የተማሪዎችን የትኩረት አቅጣጫ መቀየር አስፈላጊ ነው (Kubanyiova፣2006)::

እንደAdam፣(1998) አገላለጽ ደግሞ በተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ላይ የሚፈጠሩ እንቅፋቶች የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው። እነዚህም አመለካከት፣ ባህላዊ ስትሮታይፕ፣ ጂኦፖለቲካዊ ሁነቶች፣ የሁለተኛ ቋንቋ የመማር ልዩነቶች ወይም ዳራዊ ዕውቀት፣ ከትምህርት ቤቱ የትምህርት አሰጣጥ ጋር ስምሙ አለመሆናቸው የሚሉት ናቸው።

ይህ ደግሞ ከፍተኛ የሆነው በመማር ማስተማሩና በምዘና ስልቱ ላይ የሚያሳድረው አሉታዊ ሚና ሊኖራቸው ይችላል:: በማህበራዊ ስነልቦና አራማጆች አመለካከት ደግሞ የክፍል ውስጥ መማር ማስተማርን ችግር ለማቃለል ማክሮ የተባለው ስልት የሚያሳድረው አሉታዊ ሚና ቀላል አይደለም። ይህንን ችግር ለማቃለል ደግሞ እንደመፍትሄ ተደርጎ የሚወሰደው የተማሪዎችን የመማር ስሜት ወደትምህርቱ ጽንሰ ሀሳብ እንድሳቡ፣ የተማሪዎችን ግንዛቤና ተነሳሽነት አጣምሮ ማሳደግ የሚሉት ናቸው።

ስለዚህ የመምህሩን ማስተማርም ሆነ የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት አስፈላጊ የሚሆነው መምህሩ የሚሰጡትን ምጋቤ ምላሽ ተማሪዎቹ በቀና ልብ መቀበል ሲችሉ ነው። መምህሩም ቢሆን የተለያዩ የክፍል ውስጥ፣ አመራሮችን ከትምህርት ርዕሱ ጋር በማዋሃድ መተግበር መቻል የሚሉት ናቸው።

እነዚህም የተለያዩ የአመራር ብልሃቶችን የሚባሉት አምባገነናዊ፣ ድሞክራሲያዊና ችልተኝነት የተባሉትን እያፈራረቀ መጠቀም ሲችል ነው። ይህንን አሰራር ውጤታማ ለማድረግ ግልጽ የሆነ የክፍል ውስጥ መማር ማስተማር መመሪያ በማውጣት፣ የምዘና ስልቱን ከአላማው ጋር በማስተሳሰር፣ የመገምገሚያ መስፈርት በማዘጋጀት፣ እንዲሁም የፈጠራ ስራን በማጠናከር፣ የተለያዩ መልመጃዎችን በመስጠት እንደሆነ ያስገነዝባሉ (Kubanyiova፣2006)።

2.2.6.2 የትምህርቱ ተፈጥሯዊ ባህሪ የተማሪዎችን ተነሳሽ ነት ለማሳደግ ያለው አስተዋጽኦ

የአንድን ትምህርት ተፈጥሯዊ ባህሪ መረዳት የሚጠቅመው የማህበረሰቡን፣ ፖለቲካዊ፣ ኢኮኖሚያዊና ማህበራዊ እድገትን ለማምጣት ነው። ይህ ደግሞ በተማሪዎች ባህላዊ፣ ጂኦፖለቲካዊ፣ ችግሮች ላይ አሉታዊ አመለካከቶችን፣ ለማስወገድ ያለው አስተዋጽኦ ከፍተኛ በመሆኑ ነው። በተለይም ተማሪዎቹ ቋንቋን ለመማር በሚያደርጉት ጥረት የተለያዩ አሉታዊ የሆኑ ችግሮችን ማስወገድ አስፈላጊ ጉዳይ ነው:: ምክንያቱም የተማሪዎችን ፍላጎት ለማነሳሳት፣ የመግባባት አቅም ለማሳደግና ከሌሎች ጋር አዛምዶ መማር እንደሚገባ የተለያዩ ምሁራን ይመክራሉ (Savill፣ 2000፣ Kubanyiova፣ 2006)::

2.2.6.3. የተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ከዕደሜ ጋር ያለው ግንኙነት

የተማሪዎችን የመማር ውጤታማነት ለመወሰን እንዲቻል በመማርያ ክፍል ውስጥ የሚያደርጉትን ሙያዊ ጥረት መገንዘብ ተገቢ ነው:: ይህ ደግሞ ተማሪዎቹ የሚያደርጉት ተግባር፣ ትርጉማዊ የሆነ ተሳተፎ፣ ሰብአዊ ጠቃሚነት፣ የክብደት ደረጃና የቋንቋው መዋቅራዊ ሁነትና የተማሪዎቹ ተለማጭ የሆነ ተራክቦን ከዕድሜ ጋር አገናኝቶ ማስተማርን የሚያሳዩ ናቸው (Savill፣ 2000)::

የተማሪዎችን ዕድሜ የተከታታይ ምዘና ተግባርን ለማሳደግ ጠቃሚ ባህሪያት የሚባሉት ጽንሰ ሃሳባዊ ዕውቀትና በተግባር የተፈተነ ተሳትፎ ወይም በጥናት የተደገፈ የቋንቋ ዕድገትን ማምጣት ነው። እንዲሁም በትብብር መማር፣ የልምድ ልውውጥ ማድረግ፣ የተለያዩ ንድፈ ሃሳቦችን ብየና መሰረት በማድረግ የመማርን፣ ተነሳሽነት መቀስቀስ፣ የሚሉት ሲሆኑ፣ የረጅም ጊዜ ባህሪያቸው ደግሞ በተማሪዎች ላይ የመማር ዕምነትን መፍጠር፣ ትምህርቱን እንዲጨብጡት ማነሳሳት፣ በግብ ላይ የተመሰረተ መማር እንዲሆን ሁኔታዎችን ለማመቻቸት የዕድሜ ገደብ የለውም በማለት የጥናት ውጤት ያመለክታል የሚሉት ናቸው (Kubanyiava፣ 2006)።

በአጠቃላይ የተማሪዎችን የፍላጎታዊ የመማር መነሳሳት መፍጠር አስፈላጊ ነው፣ የሚባለው የተማሪዎችን አዳዲስ ነገሮችን ለመፍጠር፣ ልዩነትን ለማጥበብ፣ በልዩነት ላይ አንድነትን ለመፍጠር፣ ፍላጎትን ለማሳደግ፣ ምክንያታዊ ተግዳሮትን ለማሳወገድ፣ ወይም ለመቋቋም፣ የተለያዩ የመማር ዕድሎችን ለመፍጠር፣ የአጭርና የረጅም ጊዜ የመማር ግብን ለማፋጠን በዕድሜ መካከል ልዩነትን መመልከት ይጠቅማል። ይህ ደግሞ የተማሪዎችን ነተሳሽነት ለማሳደግ፣ ወሳኝ የሆነ የክፍል ውስጥ የመማርን ተሳትፎ ለማጠናከር የሚጫወተው ሚና ሊሆን ይችላል (Heo፣ 2010)።

2.2.7 ጥናቱ የተጠቀምባቸው ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፎች (The theoretical contexst of the study)

ለጥናቱ ተስማሚ ይሆናሉ የተባሉት ንድፈ ሃሳቦች ሁለት ናቸው፡፡ እነሱም ማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ ሃሳብ (Social constructive learninig theory) እና አዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ (Cognitive constructivist theories of learninig) ናቸው፡፡ በማስከተል በዝርዝር ለማሳየት ይሞከራል፡፡

2.2.7.1 ማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ ሃሳብ (Social constructive learninig theory)

በማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ ሃሳብ አመለካከት ንድፈ ሃሳቡ የሚያገለግለው የተማሪዎችን ስነ-ጽሁፋዊ ችሎታ ለማሳደግ ነው። የሚጫዎተውም ሚና ከባህላቸውና ከቋንቋ ዳራ ጋር አገናኝተው መማር የሚያስችላቸውን ልምድ እንዲያሳድጉ ነው። የተማሪዎችንም የታመቀ ዕውቀት የማውጣት ፋይዳው የላቀ ነው በማለት ያስረዳሉ (Jackson፣ et al፣ 2006)።

የማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ-ሃሳብ ጠቀሜታ ባህልንና አውድን ከግንዛቤ ውስጥ አስገብቶ መማር ማስተማሩን ማሳለጥ ነው። ይህም ዕውቀትን፣ ግንዛቤን፣ መረዳትን፣ ከአካባቢያቸው ማህበረሰብ ባህል ጋር አቆራኝተው እንዲማሩ ያስችላቸዋል በማለት የመስኩ ምሁራን ያስገነዝባሉ (Derry፣ 1999፣ MaMahon፣ 1997)።

ይህም አስተሳሰብ የሚዛመደው ወይም የሚቆራኘው የተለያዩ ንድፈ ሃሳቦችን ከማሳደግ ጋር የተገናኘ እንደሆነ ቪጎትስኪን በመጥቀስ ከላይ የተጠቀሱት ምሁራን ያስረዳሉ። በተለይም በእውነታ ላይ የተገነባው ማህበራዊ ንድፈ ሃሳብና እይታ ከተጨባጩ አለም ጋር አያይዞ ለማፍለቅ የሚያስችል ፅንሰ ሃሳብ

በማስረጥ ነው። ነገር ግን የማህበራዊ ንድፈ ሃሳብ ዕይታ በራሱ እውነታን አይፈጥርም። ምክንያቱም አልፎ አልፎ በማህበረሰቡ ወስጥ ቅሬታ ሊታይ ስለሚችል ነው በማለት ያስገነዝባሉ (Derry፣ 1999፣ MaMahon፣1997)።

ተማሪዎችም በመማር ማስተማሩ ሂደት አዝጋሚ (Passive) ተሳትፎ ብቻ የሚያሳዩ ሳይሆኑ የራሳቸውን የመማር ምርጫ የሚፈልጉ ናቸው። የማህበራዊ ንድፈ ሃሳብ ግንባታ የሚያመለክተው ተማሪዎች ዕድገት ተኮርና ውስጣዊ በሆነ አዕምሯዊ አስተሳሰብ መማርን የሚያሳድጉበት ሂደት ሲሆን አስተሳሰቡም እስከ ጎልማሳነት የዕድገት ሂደት የሚቀጥል ነው (Wood፣ 1998)። ማህበራዊ ግንባታ የመማር ንድፈ ሃሳብ እውቀትን ብቻ የሚገነባ ሳይሆን የተለየና ውስብስብ የሆነ የመማር ሂደት የሚያሳድግ ነው። እንዲሁም የተማሪዎችን ትክክለኛ የመማር ክሂልና ዕውቀትን ከሌሎች ጋር አስተሳስሮ ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል (Wertsch፣1997)።

ማህበራዊ ግንባታ መማርን የሚያነሳሳ፣ ተማሪዎቹ የሚደርሱበትን የመማር ግብ፣ የሚያመለክት ከመሆኑም በላይ እውነት አሸናፊና ተፅዕኖ ፈጣሪ መሆን አለበት የሚል አስተሳሰብ እንዲያዳብሩ የሚያስችል ነው። ተማሪዎቹም ከዚህ ተነስተው የራሳቸውን ባህላዊ ዳራ መሰረት አድርገው መማርን ከሌላው አለም ተጨባጭ ሁነት ጋር ማቆራኘት እንዲችሉ የሚያመለክት ንድፈ ሃሳብ ነው። ስለዚህ መማርና ጥልቅ አስተሳሰብ የማህበረሰቡ ባህላዊ ዕሴቶች መሰረት መሆናቸውን አገናኝቶ መማር የሚችል ትውልድ ማፍራት ነው።

የማህበረሰቡ አሻራ ያረፈባቸውን ቅርሶች መነሻ አድርገው ዘመናዊ የሆነ አስተሳሰብ የሚገነቡበት መርሀ- ትምህርት መገንባት ወይም ማዘጋጀት ይገባል በማለት የመስኩ ምሁራን ይሰብካሉ (Wertsch፣1997)። ስለዚህ የማህበራዊ ግንባታ ንድፈ ሃሳብ የትኩረት አቅጣጫ መማርና ኢፒስቶሞሎጅን አጣምረው መመርመር የሚችሉ ዜጎች ማፍራት ነው። በዚህም ጥምረት ተማሪዎች መማርን ከተፈጥሮ ጋር በማገናኘት የዕውቀት ማዕድ ያደርጉታል። አስተሳሰባቸውም

ስለመጥፎ ነገር ማሰብ ብቻ ሳይሆን መማርን በጋራ ከመስራት ጋር እያገናኙ መጠቀምን እንዲለማመዱ ያመለክታል በማለት የመስኩ ምሁራን ያስረዳሉ (Hein,1991)።

ሲጠቃለልም ተማሪዎች የማህበረሰቡን ባህልና ታሪክ በድራማ መልክ እያቀረቡ ሲማሩ የሚከተሉትን ሁለት ስልቶች ሊገለገሉ ይችላሉ። እነዚህም፦ተማሪዎች የሚማሩት አዕምሮን ለመገንባት ብቻ ሳይሆን የማህበረሰቡን ታሪካዊ ዕሴት ለማሳደግ እና ዕውቀት ሲገበይ ከምንም ነገር ነፃ ሆኖ ሳይሆን ከሌሎች ነገሮች ጋር እየተዋሀደ ቀስ በቀስ በልምድ የሚዳብር መሆኑን ከማህበረሰቡ ትምህርት ይቀስማሉ የሚሉት ናቸው (Hein፣1991)።

2.2.7.2 አዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ (The Cognitive, Constructivist Theories of learning)

በአዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ አመለካከት መማር የተማሪዎችን መነቃቃት የሚፈጥር፣ ማድረግ የሚገባቸውን የሚያመለክት ነው፡፡

እንደJames (2006) አገላለጽ አዕምሮታዊ የመማር ንድፈ ሃሳብ የሚያመለክተው ግልጽ የሆነ መማርን ማሳደግ በፍላጎት ላይ የተመሰረተ አዕምሮታዊ ግንባታን ከፍ ማድረግ ነው፡፡ ይህም ተማሪዎች በግንባታ ሂደት ውስጥ ማተኮር የሚገባቸውን ፣የትርጉም እና የጽንሰ ሃሳብ ትስስርን እንዲሁም የቃላት አወቃቀር መርህን ለመገንዘብ ያስችላቸዋል፡፡ በዚህ ጊዜ ተማሪዎቹ ሲማሩ ውስጣዊ የሆኑ የአስተሳሰብ ሞደሎችን እየገነቡ ጠንካራ የሆነ የመማር ስልት ያሳድጋሉ፡፡

በተጨማሪም አዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ ተማሪዎቹ የቋንቋ መዋቅርን በቀላሉ የሚገነዘቡባቸው፣ ችግሮችን ለይተው የሚያዩበት ዝርዝርና አጠቃላይ የሆኑ ምክንያታያዊ መርሆዎችን በመገልገል ተግባራቸውን የሚያከናውኑበት እንደሆነ ያስገነዝባሉ፡፡ ስለዚህ ከላይ የተጠቀሰውን ንድፈ ሃሳብ ተማሪዎች ሲገለገሉ ሁለት አይነት ስልቶችን ይከተላሉ፡፡ እነዚህም አዕምሯዊ ዕውቀት እና የራስን ችግር በመረዳት የመማርን ሕግ ወይም ብልሃት ማውጣት የሚሉት ናቸው (James፣ 2006፣ 55)። አዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ ውስብስብና ከባድ በመሆኑ እንዲህ ነው ብሎ ለማጠቃለል እንደሚከብድ ከላይ የተጠቀሱት ምሁር ይናገራሉ፡፡ ነገር ግን መማርና ማስተማር ግቡ መማር ያለውን ጠቃሚነት ተገንዝቦ በነባሩ እና በአዲሱ የምዘና ስልት መካከል ያለውን ክፍተት ማጥበብ ነው፡፡

እንደGipps (1996) አገላለጽ ደግሞ በአሁኑ ጊዜ የአዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ አስተሳሰብ መማር በዕውቀት ላይ የተመሰረተ የምዘና ጥገኛ በመሆኑ ምዘናው ሲዘጋጅ ከሁነቶች ጋር ሊገናኝ ይገባዋል፡፡ ስለዚህ መማር እውነታዎችን በመከረጅ ብቻ የሚቆም ሳይሆን ከባቢውን ከግምት ውስጥ በማስገባትና በመተርጎም ነው፡፡ ስለዚህ የምዘና መመሪያ በቀጥታ ዕውቀትን አያሳድግም፡፡ መሆን የሚገባው ግን ዕውቀትን በሂደት መገንባት የሚያስችል ምዘና ማዘጋጀት ነው፡፡ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት የሚፈጥር ፣አዲስ ዕውቀትን የሚገነባ እና ትርጉም የመስጠት ምክንታዊነትንና ስዕላዊ የሆነ አዕምሮን መገንባት ወይም ማሳደግ የሚችል ነው፡፡

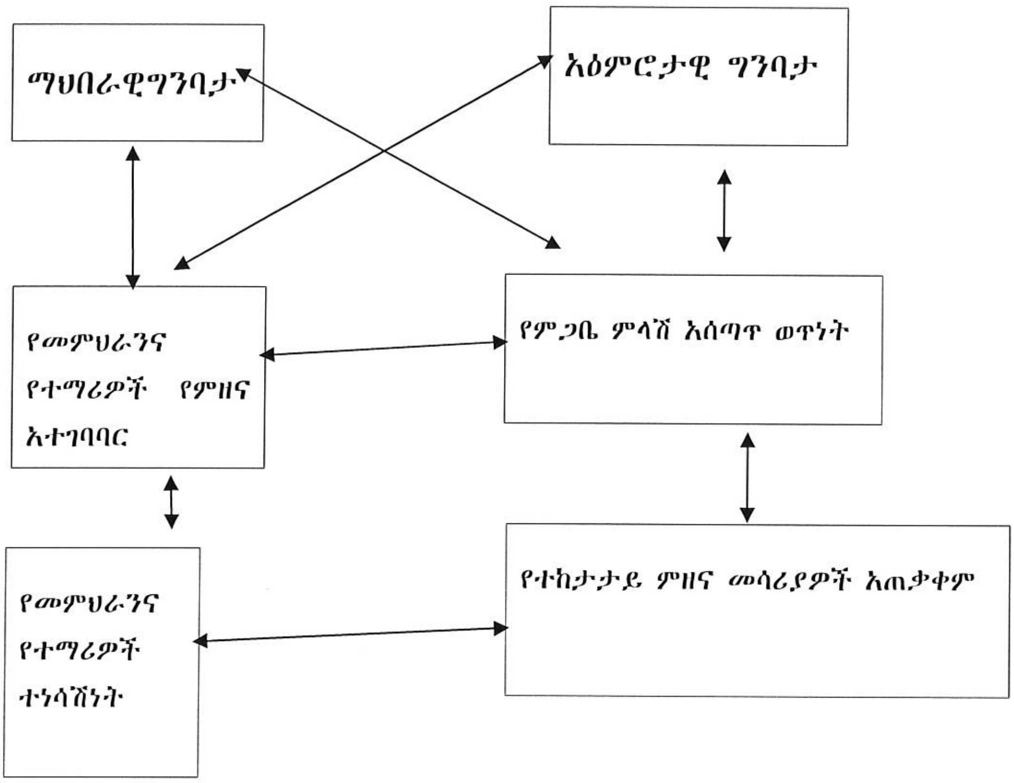
እንደ Smith፣ (1999) አገላለጽ ደግሞ የአዕምሮታዊ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ መማር ውስጣዊ የሆነ የአዕምሮ ሂደት ነው፡፡ ለምሳሌ፡- የመረጃ ሂደትን መሰብሰብ ፣መሸምደድና መገንዘብ የመሳሰሉትን ማሳደግ ነው፡፡ የመማር አላማም አስተሳሰብንና ክሂልን በማጎልበት ተማሪዎቹን የተሻለ ማድረግ ነው፡፡

የመምህሩም ሚና የመማርን ሂደትና ተግባርን፣ የይዘት አወቃቀርን እና የምዘና ስልትን በመጠቀም የቋንቋ ክሂልን ማሳደግ በሚለው ሃሳብ (Torrance and Pryor (2002) ይስማማሉ፡፡ እንዲሁም እንደ Lambert and Lines (2000) አስተሳሰብ ደግሞ ገንቢ የመማር ንድፈ ሃሳብ መማር ተግባቦታዊ ነው ይላሉ፡፡ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ደግሞ መማርና ማስተማር በተግባቦት ላይ የተመሰረተ መሆን አለበት፡፡ ነገር ግን መምህሩ በአላማው መሰረት የምዘና ስልቱን፣ የመማር ማስተማሩን ስራ ውጤታማ ለማድረግ ሲጥር አይታይም የሚሉም አሉ፡፡

ሲጠቃለልም ምዘናው ውጤት በሚያመጡ ነጥቦች ላይ የተመሰረተ መሆን፣ ተማሪዎችን ግንዛቤ፣ አዳዲስ ዕውቀት ማሳደግ እንዲሁም የማይጠቅመውን ጽንሰ ሃሳብ ከሚጠቅመው የሚለዩበትን ብልሀት ማመልከት፣ ምዘናው ሂደታዊና በእይታ ርቀት ላይ ያተኮረ፣ ምጋቤ ምላሽን የሚያሳድግ እና ተማሪዎች ወደሚቀጥለው ደረጃ የሚያሸጋግራቸውን ዕውቀት መጨበጣቸውን ለማረጋገጥ የፈለጉ ይመስላል።

ከላይ የተጠቀሱትን ጥናቱ የተጠቀመባቸው ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፎች ከተላውጠዎች ጋር እንደት እንደሚሳተስሰሩ በሚከተለው ለማሳየት የተማከረበት ሞዴል ነው።

ስዕል 2.5. **ጥናቱ ከተጠቀምባቸው ንድፈ ሃሳባዊ ማቀፎች ጋር የተላውጦዎች ትስስር**



- ✓ የመምህራንና የተማሪው ተፈጥሮአዊና ማህበራዊ ሁኔታ(ዕድሜ፣ የስራ ልምድ፣ የመማርና የማስተማር ፍላጎት፣ የመማር ብልሃት፣ የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ እና የክፍል ውስጥ መስተጋብር)፣

ከላይ ከቀረበው በስዕል 2.5 መመልከት እንደሚቻለው የተከታታይ ትምህርት አተገባበር፣ በክልሉ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ደረጃ፣ የመምህሩና የተማሪው ተፈጥሮአዊና ማህበራዊ ሁኔታ ማለትም እድሜ፣ የመማርና የማስተማር ተነሳስቶ፣ የመማር ብልሃት፣ የትምህርት ፖሊሲ፣ ማህበራዊና ፖለቲካዊ ሁኔታን መሰረት በማድረግ ተማሪዎች ቋንቋውን ለመማር ያላቸው ፍላጎት፣ ለቋንቋ ትምህርቱ ያላቸው ተነሳሽነት ሁኔታ በዕድሜ የተለያየ መሆኑን ለመመልከት አስችሏል፡፡ የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ፣ በራሳ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ የተለያዩ መሆናቸው፣ የተማሪው የመማር ብልሃት፣ ማህበራዊና ፖለቲካዊ ሁኔታዎች፣ተማሪዎች ቋንቋውን ለመማር ያላቸው ፍላጎት፣ በትምህርቱ በሚኖራቸው ተነሳሽነትና በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም

የሚያሳድረው ተጽኖ ጉልህና ከፍተኛ መሆኑን ከቀረበው የመረጃ ትንታኔ ትስስር ለማረጋገጥ ያስችላል፡፡ ይሄውም ተማሪዎች ለሚማሩት ትምህርት በኮሌጅ፣ በየመማሪያ ክፍሉ ውስጥ ትምህርቱን ለመማር በእድሜ በመለያየቱ ምክንያት ያላቸው የመማር ሚና፣ ተነሳስቶና በትምህርቱ አተገባበር ውጤት የተለያየና በመምህራን የስራ እርካታና በስራ ልምድ መካከል ያለውን ግንኙነት ሰፊ ልዩነት መኖሩን ሲያሳዩ ሌሎቹ ደግሞ አለማሳየታቸውን ከጥናቱ የመረጃ ትንታኔ ውጤት ለማረጋገጥ ያስችላል፡፡ ለአብነት ያህል ውጤቱ ዘርዘር ተደርጎ ሲታይ በክፍል ውስጥ ተማሪዎችና የመምህራን መስተጋብር አንዳንዶቹ የክፍል ውስጥ መስተጋብር የመምህራን ሚና የበዛበት ሲሆን ሌሎቹ ደግሞ የተማሪዎች ተግባራት የተሻለ ሆነው ተገኝተዋል። በክፍል ውስጥ መስተጋበር ተማሪዎች በተሻለ ሁኔታ የቋንቋ ክሂልን ለመማር ያላቸው ፍላጎት፣ ለተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ያላቸው ተነሳሽነት፣ የመማር ፍላጎትና በክፍል ውስጥ መስተጋብር ያሳዩት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን አመላክቷል፡፡

ተማሪው የሚገኝበት ማህበራዊ ግንባታ መስተጋብር በእድሜና በአካባቢያዊ ሁኔታ ላይ፣ በተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም፣ የመማር ብልሃት፣ ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነትና የመማር ፍላጎት በትምህርቱ ላይ የራሱ የሆነ ተጽእኖ እንዳለው የተገኘው መረጃ ትንታኔ አመልክቷል፡፡

በወልድያ፣ በደሴና በደብረብርሃን አማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ቋንቋውን ለመማርም ሆነ ለመተግበር ክፍተት መኖሩን በቡድን ተኮር ውይይቱ ላይ ቀርቧል፡፡ በምሳሌነትም ሲያቀርቡ ከወልድያ ከቋንቋ ክሂል ውስጥ አንዱን ክፍል እንዲያስተምር የተመደበ መምህር ከተማሪዎች ጋር ለመግባባትና የክፍል ውስጥ መስተጋብር ሲፈጥር ኢአንደበታዊ የቋንቋ መግባቢያዎችን በተጨማሪነት ሀሳቡን ለማስረዳት እንዲሁም ተማሪዎቹም በቋንቋ በአማርኛ ለመግባባት አለመቻገራቸውን በቡድን ተኮር ውይይት ከሚገኘው መረጃ ሊያረጋግጥ ይችላል፡፡ አማርኛ ቋንቋን መናገር የአፍ መፍቻቸው የሆኑና ኢ-አፊ ፌት የሆኑ

ተማሪም በቡድን ውይይት ጊዜ የሃሳብ አገላለፅ ችግር ቢኖሩም በአማርኛ ቋንቋ ለመናገር ፈቃደኛ ያለመሆን ችግር እንዳለ የተገኘው መረጃ ሊመለክት ችሏል፡፡

ይህ ተነሳሽነትና አመለካለት ከግለሰባዊና ማህበራዊ ተግባር የሚመጣ ነው፡፡ ማህበራዊ ሲባል እያንዳንዱ የቡድኑ አባል ለሚከተለው የጋራ አቋም በጽናትና በእይታ አንድ መሆንን የሚመለከት ነው፡፡ ግላዊ ተግባር ሲባል ደግሞ አንድ ሰው ከአካባቢው የሚያዳብረውና በተፈጥሮው የሚኖረው ግላዊ ግንዛቤንና እይታን መሰረት ያደረገ ነው (Wertsch,1997፣ Smith,1999)። ከዚህ አንጻር ተማሪው ከማህበራዊ አውድ ከሚያገኘው የአመለካከትና የተነሳሽነት ለውጥ በተጨማሪ ተማሪው እራሱ በሚኖርበት ማህበረሰብ ውስጥ ለአሉታዊና አዎንታዊ ተነሳሽነት መከሰት ምክንያት ሊሆን ስለሚችል ለቋንቋ ተከታታይ ምዘና አተገባበር በሚኖረው ፍላጎት ላይም የራሱ የሆነ ተጽእኖ ይኖረዋል፡፡ ይህ መሆኑ ደግሞ በሚማሩት የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ችሎታና በተከታታይ ምዘና አተገባበርና ፍልጎት የመማር ሚና አዎንታዊ ተጽእኖን እንደሚያሳድር ማረጋገጥ ተችሏል፡፡

2.2.8 በኢትዮጵያ የተካሄዱ የቀደምት ተዛማጅ ጥናቶች ቅኝት

ከዚህ ጥናት ጋር ተያያዥነት ያላቸው የተከታታይ ምዘና አተገባበርን አስመልክቶ ጥናታዊ ጽሑፎች ለመዳሰስ ተሞክሯል፡፡ እነዚህ ጥናቶች በአማርኛና በእንግሊዝኛ ቋንቋዎች የተጠኑ የሀገር ውስጥ ጥናቶች ሲሆኑ ለሁለተኛ ዲግሪ ማሟያ የቀረቡ ናቸው፡፡ ጥናቶቹም ከአጥኚው ጥናት ጋር ያላቸው ተመሳሳይነትና ልዩነት እንደሚከተለው ቀርቧል፡፡

አንደኛው ጥናት የተጠናው በአልማዝ ኃይሉ በ1999 ዓ.ም ነው፡፡ የጥናቱ ዋና ዓላማ የ1ኛ ደረጃ የመጀመሪያ ሳይክል የ4ኛ ክፍል የአማርኛ ቋንቋ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር መመርመር ነው፡፡ ይህን ዓላማ ለማሳካት የሠነድ ፍተሻና ምልከታን ዋና የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ሲሆኑ የጽሑፍ መጠይቅና

ቃለ መጠይቅ ደግሞ ደጋፊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ናቸው፡፡ የጥናቱ ውጤትም መምህራን ተከታታይ ምዘናን የሚተገብሩት ተከታታይ ፈተናዎችን በመስጠት በአግባቡ እየተገበሩ አለመሆናቸውን ይገልጣል፡፡ የዚህ ጥናት እጥረት አጥኝዋ የተጠቀመችባው የመረጃ መሰብሰቢያ መረጃዎች ጥናቱን በሚገባ ማሳየት የሚችሉ አይመስሉም። ምክንያቱም ሰነድ ፍተሻና ምልከታ ዋና የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ብቻቸውን በመሆን በትክክል ውጤቱን ማሳየት አይችሉምና።

ሁለተኛው ጥናት የተስፋ አካል 2000 ዓ.ም ነው፡፡ የዚህ ጥናት ዋና ዓላማ በኮሌጅ የሚያስተምሩ የአማርኛ ቋንቋ አሰልጣኝ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር ምን እንደሚመስል መፈተሸ ነው፡፡ ይህን ዓላማ ለማሳካት የጽሑፍ መጠይቅና የቡድን ተኮር ውይይት አብይ የመረጃ መሰብሰቢያ ሲሆኑ የሠነድ ፍተሸና ምልከታ ደግሞ ደጋፊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ናቸው፡፡ የጥናቱ ውጤትም መምህራን ስለተከታታይ ምዘና ያላቸው ግንዛቤ ያልተሟላ መሆኑ ፣ ለተማሪዎች ፈጣንና በቂ ምጋቤ ምላሽ እንደማይሰጡ ፣ የተማሪዎችን የግልና የቡድን ስራዎች ሲያርሙ መስፈርት እንደማይጠቀሙና ተከታታይ ምዘናዎችን መቼና እንዴት እንደሚተገብሩ በዕቅድ እንደማያካትቱ የጥናቱ ውጤት አረጋግጧል፡፡ይህም ጥንት ቢሆን የራሱ እጥረት አለበት ። ምክንያቱም የተማሪዎችን የቡድን ስራ ሲያርሙ በመስፈርትነት መጠቀም የሚገባችውን አካሂድ መጠቆም የቻለ ጥናት ባለመሆኑ ነው።

ሦስተኛ ጥናት የአልማዝ ፍሬ 2003 ዓ.ም ነው፡፡ የዚህ ጥናት ዋና ዓላማ በደብረማርቆስና በፍኖተ ሰላም መምህራን ኮሌጆች የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት መምህራን በክፍል ውስጥ የተከታታይ ምዘና አተገባበር መመርመር ነው፡፡ ይህን ዓላማ ለማሳካት ዋና የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የጽሑፍ መጠይቅና፣ ሰነድ ፍተሻ፣ ምልከታ ሲሆኑ ቃለ መጠይቅ ደግሞ ደጋፊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ነው፡፡ የጥናቱ ውጤትም መምህራን ተከታታይ ምዘና ጥቅም እንዳለው ግንዛቤ ሲኖራቸው የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ፣ ፈጣንና ወቅታዊ እንዲሁም የተሟላ

ቃላዊ ምላሽ ሲሰጡ ጽሑፋዊ ምጋቤ ምላሻቸው ግን ጅምር የሆነ ተሞክሮ ከመታየቱ ውጭ በተሟላ መልኩ እንደማይተገበር የጥናቱ ውጤት ያመለክታል፡፡

4ኛው ጥናት በእንግሊዘኛ ቋንቋ የቀረበው ጥናት እ.አ.አ. በ2007 በዘረጋሁን ቻፋሞ የተጠና ነው፡፡ የጥናቱ አብይ ዓላማ በኮሌጅ የሚያስተምሩ የእንግሊዘኛ ቋንቋ መምህራንን የተከታታይ ምዘና አጠቃቀምን መመርመር ነው፡፡ የጥናቱ ውጤትም የጥናቱ ተተኳሪ ወይም ተሳታፊ መምህራን የተከታታይ ምዘና ዘዴዎችን እንደማይጠቀሙባቸውና ተከታታይ ምዘናን እንደተከታታይ ፈተና መስጠት አድርገው በመውሰድ መጠቀማቸውን ያሳያል፡፡ ይህም ጥናት ቢሆን የራሱ እጥረት አለበት። ምክንያቱም ተከታታይ ምዘናና ፈተና ያላቸውን ጠንካራና ደካማ ጎን ለይቶ ማሳየት ባለማቻሉ ነው።

5ኛው ጥናት የታመነ ኦላና ሲሆን እ.አ.አ. በ2007 በስርዓተ ትምህርት ዝግጅት ለሁለተኛ ዲግሪ ማሟያ የቀረበ ነው፡፡ የጥናቱ ዋና ዓላማ በተጠቀሰው አካባቢ በመንግሥት መምህራን ማሰልጠኛ ኮሌጆች የሚያስተምሩ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ተግባራዊ ለማድረግ እንቅፋት የሚሆኑባቸውን መፈተሽ ነው፡፡ የጥናቱ ውጤት በተከታታይ ምዘና ዙሪያ የመምህራን በቂ ስልጠና አለማግኘት ፣ የመምህራንና የተማሪዎች አሉታዊ አመለካከት ፣ የመምህራን የሥራ ጫና እና የተማሪዎች ቁጥር መብዛት ለተከታታይ ምዘና በአግባቡ ለመተግበር እንቅፋት መሆናቸውን ያመለክታል፡፡ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹ የጽሑፍና የቃለ መጠይቅ ናቸው፡፡

6ኛው አጥኚ ደግሞ ለይላ እሸቱ ስትሆን ጥናቱ የተጠናው በ2003 ዓ.ም ነው፡፡ ዋነኛ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዋ ደግሞ ምልከታና ሰነድ ፍተሻ ነው፡፡ የጥናቱ ዋና ዓላማ በወሎና ደብረብርሃን ዩኒቨርስቲዎች በአማርኛ ትምህርት ክፍሎች የበሳል ድርሰትና የሥነ-ልሳን ትምህርቶችን (courses) የሚያስተምሩ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበርን መመርመር የሚል ነው፡፡ የጥናቱ ውጤት የጥናቱ ተተኳሪ መምህራን በተከታታይ ምዘና ምንነትና አስፈላጊነት

ጥሩ የሆነ ግንዛቤ አላቸው፡፡ ነገር ግን የተከታታይ ምዘናን ዕቅድ የሚያዘጋጁ ፣ ዕቅዱንም በኮርስ ቢጋሮች አማካኝነት ለተማሪዎች የሚያሳውቁ ፣ በተከታታይ ምዘና ስልቶች አጠቃቀማቸው በተወሰኑ ስልቶች ላይ ብቻ የሚያተኩሩ፣ ምጋቤ ምላሽ ሲሰጡ ትክክለኛው መልስ እና ድክመትን ብቻ በመናገር ላይ የሚያተኩሩ፣ የመመዘኛ መስፈርቶችን ለተማሪዎች የማያሳውቁ፣ ለአተገባበሩ ሳንካ ሆነው ተገኝተዋል ይላል፡፡ ይህም ጥናት የራሱ እጥረት አለበት። ለምን ቢባል የመምህራን የምጋቤ አሰጣጥ ጠንካራና ደካማ ጎን በወጉ የጠቆመ ባለመሆኑ ነው። ከላይ ለማሳየት እንደተሞከረው የአጥኝዎችን ዓላማና የጥናቱን ውጤት ባጭሩ ለመዳሰስ ተሞክሯል፡፡

በማስከተል ደግሞ የአጥኝዎች ጥናት ከእኔ ጥናት ጋር የሚመሳሰልበትንና የሚለያይበትን ለማሳየት እንሞክራለን፡፡

የአልማዝ የጥናት ትኩረት የአንደኛ ደረጃ የመጀመሪያ ሳይክል 4ኛ ክፍል በሚያስተምሩ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ነው፡፡ አብይ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹ ምልከታና ሰነድ ፍተሻ ሲሆን የጽሑፍ መጠይቅ በደጋፊነት የተጠቀመችበት ነው፡፡ የእኔ ጥናት ግን በአማራ ክልል በሚገኙ ሶስት መምህራን ኮሌጆች በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ስለሆነ ይለያል። አብይ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹም የጽሑፍ መጠይቅ ፣ ቡድን ተኮር ውይይት ፣ ምልከታና ቃለ መጠይቅ ሲሆኑ ሰነድ ፍተሻ ደግሞ ደጋፊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ነው፡፡

የተስፋ አካለ ጥናት ከእኔ ጥናት ጋር የሚመሳሰልበት በመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹ ማለትም በጽሑፍ መጠይቅና በቡድን ተኮር ውይይት ተመሳሳይነት ቢኖረውም የእኔ የጥናት ትኩረት በአማራ ክልል በሚገኙ ኮሌጆች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት የሚል በመሆኑ የተለየ ነው፡፡

ሌላው ጥናት የአልማዝ ፍሬው ደግሞ ከእኔ ጥናት ጋር የሚመሳሰለው የጽሑፍ መጠይቅ ከሚለው ጋር ነው፣ የቡድን ተኮር ውይይትን ባለማጠቀሟ ከእኔ ጥናት ይለያል፡፡ እንዲሁም የእርሷ የጥናት ቦታ ኮሌጅ ላይ በመሆኑ ቢመሳሰልም ከእኔ የጥናት ርዕስ ጋር በቦታም ሆነ በተጠኝዎች እንዲሁም ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት የሚል በመሆኑ የተለዩ ያደርገዋል፡፡ ሌሎቹ ሦስቱ ጥናቶች ከእኔ ጥናት ጋር የሚመሳሰሉት በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ብቻ ነው፡፡

ከዚህ ውጭ ግን ጥናቶቹ የአነፃፀሩበት ቦታ በከፍተኛ ትምህርት ተቋማት መምህራን ላይ ሲሆን የእኔ ጥናት ግን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት የሚል ነው፡፡ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያቸውም ቢሆን የዘርጋሁን ቻፋሞ እና የታመነ አለና ቃለ መጠይቅና የጽሑፍ መጠይቅ ሲሆኑ የለይላ ደግሞ ምልከታና ሰነድ ምርመራ ነው፡፡ የእኔ ግን የጽሑፍ መጠይቅ፣ ቡድን ተኮር ውይይት፣ ቃለ መጠይቅና ምልከታ ናቸው፡፡ በዚህም ቢሆን፣ ጥናቱ ልዩነት አለው፡፡ በተጨማሪም የእኔ የጥናት ያተኮረው መምህራንና ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸውን ተነሳሽነት የሚመለከት በመሆኑ የተለየ ያደርገዋል።

ምዕራፍ ሦስት፣ የአጠናን ዘዴ

ይህ ምዕራፍ ጥናቱ የተጠቀመበት የአጠናን ዘዴ የተገለጸበት ነው። በዚሁ መሰረት መጀመሪያ ጥናቱ የተጠቀመበት የምርምር ንድፍ ተመልክቷል። ቀጥሎ ጥናቱ የተካሄደበት ቦታና የጥናቱ ተሳታፊዎች አመራረጥ ተብራርተዋል። ከዚያም በመረጃ መሰብሰቢያነት ያገለገሉት መሳሪያዎች ምን ምን እንደሆኑ ተገልጸዋል። በማስከተል የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች፣ የመረጃ አሰባሰብ ሂደቶች (Procedures) ትክክለኛነትና አስተማማኝነት እንዴት እንደተፈተሹ ተመላክቷል። በመጨረሻም የተሰበሰቡትን መረጃዎች ለመተንተን ጥናቱ የተጠቀመባቸው መጠናዊና አይነታዊ ስልቶች ተገልጸዋል።

3.1 የምርምር ንድፍ (Research Design)

ጥናቱ የተከተለው የምርምር ንድፍ ቅይጥ (Mixed) የሚባለው ነው። ይህ ንድፍ መጠናዊ(Quantitative)እና አይነታዊ (Qualitative) የምርምር ንድፎችን አቀናጅቶ መጠቀም የሚያስችል ነው። እንደ Dornyei፣(2007) እና Creswell፣ (2008) ገለጻ ሁለቱን የምርምር ንድፎች አጣምሮ የያዘውን ቅይጥ ንድፍ መጠቀም የምርምር ችግርን በጥልቀትና በተሻለ ደረጃ ለመረዳት ያግዛል። በተለይ ደግሞ የዚህ ጥናት ትኩረት የሆኑት ተከታታይ ምዘናና ተነሳሽነት ውስብስብ የሆኑ የትምህርት ምዘና ክስተቶች በመሆናቸው ቅይጥ የምርምር ንድፍን መከተል የተለያዩ መረጃዎችን በተለያዩ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች መሰብሰብና መተንተን ስለሚያስችል ስልቱ ተመራጭ ሆኗል፡፡

ከዚህም ሌላ የplessise et al (2002,2003 and 2005) ጥናቶችን ጨምሮ በተለያዩ ሀገሮች የተካሄዱ አብዛኛዎቹ የተከታታይ ምዘና አተገባበር ምርምሮችም ይህን አስተሳሰብ መሠረት ያደረጉ ናቸው ማለት ይቻላል፡፡ ለዚህም የሚያቀርቡት

ሁነኛ ምክንያት ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተነሳሽነት ሂደቶች (Processes) ጋር ተያይዘው የሚጠኑ ተላውጦዎች (Variables) ቅይጥ የምርምር ንድፍ መጠቀምን የሚጠይቁ መሆናቸውን ነው። በእነዚህ ምክንያቶች የተነሳ ይህ ጥናትም ቀይጥ በመባል የሚጠቀሰውን የምርምር ንድፍን ሊመረጥ ችሏል፡፡

በዚሁ መሠረት በዚህ ጥናት ከቡድን ተኮር ውይይትና ከቃለ መጠይቅ የተገኙት መረጃዎች አይነታዊ ስልትን ተከትለው የቀረቡ ናቸው፡፡ ከጽሁፍ መጠይቆችና ከተደራጁ የክፍል ውስጥ ምልከታዎች የተገኙ መረጃዎች ደግሞ በመጠናዊ ስልትን ተከትለው የተነተኑበት ነው፡፡

3.2 የመረጃ ምንጮች

የጥናቱ ምንጮች በአማራ ክልል በሚገኙ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የሚያስተምሩ መምህራንና ትምህርቱን የሚማሩ ተማሪዎች ናቸው። ይህም የሆነበት ምክንያት በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያለውን ሚና ከሁለቱ ተሳታፊዎች የሚገኘው መረጃ ለመመርመር ያስችላል ተብሎ ነው፡፡

3.2.1 የተሳታፊዎች አመራረጥ፡-

ለዚህ ጥናት ተሳታፊዎች በደሴ፣ በደብረ-ብርሃንና ወልድያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የሚገኙ መምህራንና ተማሪዎች ናቸው፡፡

3.2.1.1 የኮሌጆች አመራረጥ

ለጥናቱ የተመረጡት ሶስት ኮሌጆች ናቸው፡፡ አመራረጣቸውም በአማራ ክልል የሚገኙት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የተከፈሉበትን የጉድኝት አመዳደብ መሰረት ያደረገ ነው፡፡ ይኸውም በጉድኝት አንድ የተመደቡት ደብረማርቆስ፣

ፍኖተ ሰላም፣ እንጅባር፣ ጎንደርና በጌምድር ሲሆኑ በጉድኝት ሁለት የተመደቡት ደግሞ ደብረብርሃን፣ ደሴ፣ ከሚሴ፣ ወልድያና ሰቆጣ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ናቸው፡፡ ከእነዚህ መካከል እንጅባራ፣ ከሚሴና ሰቆጣ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የብሔረሰብ ዞኖች የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን ስለማያሰለጥኑባቸው ከጥናቱ ውጭ ተደርገዋል። ከቀሪዎቹ ሰባት ኮሌጆች ውስጥ ሶስቱ በተራ እጣ ንሞና ዘዴ በሎተሪ ስልት ተለይተዋል። በዚሁ መሰረት ደብረ ብርሃን፣ ደሴና ወልድያ ኮሌጆች ለጥናቱ ተሳታፊ ሆነዋል፡፡

3.2.1.2 የመምህራን አመራረጥ

የአማርኛ ቋንቋ መምህራን የተመረጡት በወሳኝ የንሞና ዘዴ ሲሆን በተለይም ጠቅላይ (Comprehensive random sampling) የንሞና ዘዴ ተግባራዊ ተደርጓል፡፡ በተሳታፊ ኮሌጆች ደረጃ የሚገኙትን ሁሉንም መምህራን የጥናቱ ተሳታፊዎች ለማድረግ የተፈለገበት ምክንያት ቁጥራቸው አነስተኛ በመሆኑ ነው፡፡ በጠቅላላው በሶስቱ ኮሌጆች ሰላሳ ሶስት መምህራን ተሳታፊ ሆነዋል፡፡ ይህም በደሴ አስራ ሶስት፣ በደብረብርሃን አስራ ሁለትና በወልድያ ደግሞ ስምንት መምህራን የጥናቱ ተሳታፊ ሆነዋል።

3.2.1.3 የተማሪዎች አመራረጥ

በጥናቱ የተሳተፉት በየኮሌጆቹ የሚገኙ አማርኛ ቋንቋን የሚማሩ የሁለተኛና የሦስተኛ አመት ተማሪዎች ናቸው፡፡ ተማሪዎቹም የተመረጡት ከላይ በተጠቀሱት ኮሌጆች ነው። የተማሪዎችም ብዛት ሁለተኛ አመት ወልድያ 40፣ ደሴ 47 ና ደብረብርሃን 43 ሲሆኑ የ3ኛ አመት ተማሪዎች ብዛት ደግሞ ደሴ 73፣ ወልድያ 44 እና ደብረብርሃን 46 ተማሪዎች ናቸው፡፡ በጠቅላላው የሁለቱም አመት ተማሪዎች ብዛት 293 ናቸው፡፡ ለጥናት የተመረጡት ተማሪዎች ብዛት የIsrael፣ (2003) ሂሳባዊ ቀመርን መሰረት በማድረግ ነው፡፡ ይህም የሂሳብ ቀመር ወይም

ፎርሙላ N= N÷1+N(e)2 ነው፡፡ ቀመሩን መሰርት በማድረግም ለዋናው ጥናት የተመረጡት ተማሪዎች የሚከተሉት ናቸው። N= N÷1+N(e)2= 293÷1 +0.05X 0.05= 293÷1+ 293X 0.0025= 293÷1.7325= 170 ተማሪዎች የጥናቱ ተሳታፊ ሆነዋል፡፡ አመራረጣቸውም ውስብስብ የንሞና ዘዴን በተለይም ስብጥሯዊ (Stratified random sampling) የንሞና ዘዴን መሰረት በማድረግ ነው፡፡ ይህም በመሆኑ ምክንያት እያንዳንዱን ተማሪ የተለያየ ዕውቀት፣ አካባቢያዊ ዘዬና ባህል ያለቸውን ተማሪዎች ሃሳብ ለማግኘት አስችሏል ነው።

3.3 የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች

ቀደም ብሎ እንደተጠቀሰው ቅይጥ ጥናት የተለያዩ የዓይነታዊና መጠናዊ የመረጃ መተንተኛ ስልት መጠቀምን የሚጠይቅ ነው። በመሆኑም በዚህ ጥናት ከተለያዩ የመረጃ ምንጮች የተለያዩ መረጃዎችን ለመሰብሰብ ጥረት ተደርጓል። በዚሁ መሰረት በዚህ ጥናት ዋና የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የጽሑፍ መጠይቅ፣ ምልከታ፣ የቡድን ተኮር ውይይትና ቃል መጠይቅ በስራ ላይ ውለዋል፡፡ በማስከተል በዝርዝር ለማሳየት ተሞክሯል፡፡

3.3.1 የጽሑፍ መጠይቅ

በዚህ ጥናት ሁለት አይነት የጽሑፍ መጠይቆች ለመረጃ መሰብሰቢያነት ውለዋል፡፡ አንደኛው ለመምህራን የቀረበ የጽሑፍ መጠይቅ ሲሆን ሌላው ለተማሪዎች የቀረበ የጽሁፍ መጠይቅ ነው፡፡ ለመምህራን የቀረበው የጽሁፍ መጠይቅ በአምስት ክፍሎች የተከፈለ ነው፡፡ እነዚህም በክፍል አንድ 10 ጥቄዎችን፣ በክፍል ሁለት 8 ጥያቄዎችን፣ በክፍል ሶስት 10 ጥያቄዎች፣ በክፍል አራት 10 ጥያቄዎች እና በክፍል አምስት ደግሞ 38 ጥያቄዎችን የያዘ ሲሆን ሁሉም ጥያቄዎች የቀረቡት ዝግ በሆነ አጠያየቅ ነው፡፡

ለተማሪዎች የቀረበው የጽሑፍ መጠይቅ ደግሞ ስድስት ክፍሎች ያሉት ሲሆን በክፍል አንድ 11 ጥያቄዎች፣ በክፍል ሁለት 10 ጥያቄዎች፣ በክፍል ሶስት 11 ጥያቄዎች፣ በክፍል አራት 10 ጥያቄዎች፣ በክፍል አምስት 10 ጥያቄዎችና በክፍል ስድስት ደግሞ 10 ጥያቄዎችን የያዙ ናቸው፡፡

የጽሁፍ መጠይቆቹ ሲዘጋጁ ተነሳሽነትን ለመለካት በDornyei (2007) እና በGardner (2000) ተነሳሽነትን ለመፈተሻ በሚያስችሉ መመዘኛዎች መነሻነት የተዘጋጁ ናቸው፡፡ የተከታታይ ምዘና አተገባበርን ለማወቅ የሚያስችሉት ጥያቄዎች ደግሞ ሬስና ሌሎች (2005) ከሚለው በውርሰት እንደዚሁም ከክለሳ ድርሳናቱ ክፍል በማውጣጣት በአጥኝው ተዘጋጅተው የቀረቡ ናቸው። የመጠይቆቹም ዓላማ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለውን ሚና መመርመር ሲሆን ለመምህራን የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በሊከርት ስኬል መሰረት ማለትም በጣም እስማማለሁ (5)፣ እስማማለሁ (4)፣ ለመወሰን እቸገራለሁ (3)፣ አልስማማም (2) እና በጣም አልስማማም(1) የሚሉት ለተነሳሽነት ሲሆኑ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር እንደዚሁ ሁልጊዜ (5)፣ በአብዛኛው(4)፣ አልፎ አልፎ(3)፣ አንዳንድ ጊዜ(2) እና ምንም(1) ሌሎቹ ደግሞ አዎና(2)ና አይደለም(1) የሚሉት የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የሚሉት መሰረታዊ ጥያቄዎች ለመመለስ የቀረቡ ናቸው።

በተጨማሪም ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በሊከርት ስኬል መሰረት ማለትም በጣም እስማማለሁ (5)፣ እስማማለሁ (4)፣ ለመወሰን እቸገራለሁ (3)፣ አልስማማም (2) እና በጣም አልስማማም (1)የሚሉት ለተነሳሽትና እንደዚሁም ለአተገባበር ደግሞ ሁልጊዜ (5)፣ በአብዛኛው (4)፣ አልፎ አልፎ (3)፣ አንዳንድ ጊዜ(2) እና ምንም(1) የሚሉና ሁሉም ጥያቄዎችዝግ ሆነው አምስት አምስት አማራጮችን የያዙ ናቸው።

ለሁሉም ተሳታፊዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች ለተማሪዎችና ለመምህራን ተበትነው በሙከራው ዕለት በተግባር ከመዋላቸው በፊት በጥናቱ አማካሪ፣ በሦስት የስነልቦናና የቋንቋ መምህራን ተገቢነታቸው ተገምግመው ይሁንታ በማግኘታቸው ከጥቅም ላይ ውለዋል፡፡

3.3.2 ቡድን ተኮር ውይይት (Focus Group Discussion)

የዚህ ጥናት ሌላው የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ቡድን ተኮር ውይይት ነው፡፡ የቡድን ተኮር ውይይት የተካሄደው በችግሩ ላይ በቂ መረጃ ሊኖራቸው ይችላሉ ተብለው የተመረጡ መምህራንና ተማሪዎችን በመውሰድ፣ ለሚነሱ ጥያቄዎች በቡድን በመወያየት ሰፊ የሆነ ሀሳብ ለማግኘት በማስፈለጉ ነው፡፡ ይኸውም በርካታ ሰዎችን በአንድ ጊዜ ማሳተፍ መቻሉና ጠያቂው ግድብ የሆነ ሚና ያለው ነው፡፡

በቡድን ተኮር ውይይት ወቅት በሃይለኛነት የሚታየውን የሃሳብ ፍጭት በትክክል መምራት፣ ተወያይ ቡድኖቹ የሚመጡበትን ማህበረሰብ፣ ኢኮኖሚ፣ ባህላዊ እና ሃይማኖታዊ ዳራ ተከታይ ሊኖሩ ስለሚችሉ በትክክል መመራት ተችሏል፡፡ እንዲሁም በዕውቀት ላይ የተመሰረተ ውይይት እንዲያደርጉ፣ ለውይይቱ ዕሴታዊ ዋጋ (value) እንዲሰጡ፣ ተናጋሪዎችን በአክብሮት መጥራት ተገቢነት መኖሩ ታምኖበታል፡፡ በተጨማሪም በውይይቱ ጊዜ የሚነሱትን እውነታዎች፣ ታማኝነት፣ ትክክለኛነት፣ ተጨባጭነት ግምት ውስጥ ማስገባት አስፈላጊ ነው፡፡

ውይይቱንም በጥንቃቄ መምራትና የተሳታፊዎችን ሃሳብ ወይም ሥነ-ልቦና ወደውይይቱ መምራት፣ በውይይቱ ጊዜ ለሚነሱት አውዳዊ አገላለፆች ተገቢውን ፍቺ መስጠት ጥሩ ነው፡፡ ስለዚህ በውይይቱ ዕለት ሁሉአቀፍ የሆኑ መልሶች ሊገኙ ስለሚችሉ የአጠያየቅ ስልትን አስተካክሎ ማቅረብና ውይይቱን ብስለት በተሞላበት አካሄድ መምራት፣ ባህለ ብዙ በሆኑ ተወያዮች ውስጥ የተለያዩ የአጠቃቀም አውዶች ሊከሰቱ ስለሚችሉ በተቻለ አቅም ብሔራዊ በሆነው የስራ

ቋንቋ እንዲወያዩ ጥረት ማድረግ ይገባል (ያለው፣ 2001፣ዳንኤል፣አንበሱእና ፍቅሬ፣1994 Somekh and Lewin፣ 2006፣ Opie ፣2003)።

የቡድን ተኮር ውይይቱ ዋና ዓላማ በክፍል ምልከታና በጽሁፍ መጠይቅ የተሰበሰቡ መረጃዎችን በተሻለ ደረጃ ለመረዳትና ለመተርጎም ነው። ለምሳሌ፣ ከመምህራንና ከተማሪዎች የተሰበሰበው የጽሁፍ መጠይቅ መረጃ ሊያሳይ የሚችለው መምህራንና ተማሪዎች ስለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ያላቸውን ግንዛቤ ከመለሱት መልስ ጥቅል ሁኔታ መገንዘብ ነው። የቡድን ውይይቱ ደግሞ ጥልቅና ሰፊ መረጃ ለማግኘት ያስችላል። ከዚህም በተጨማሪ ከቡድን ተኮር ውይይቶቱ የሚሰበሰቡት መረጃዎች በሌሎች የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ለተሰበሰቡ መረጃዎችን ለማመሳከሪያነት (Triangulation) በመሆን ያገለግላሉ።

በዚህ ጥናትም ለመረጃ መሰብሰቢያነት ሁለት ዓይነት ቡድን ተኮር ውይይቶች ተግባራዊ ተደርገዋል። የመጀመሪያው ከሶስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራን መረጃ ተሰብስቧል። የቡድን ውይይት ተሳታፊዎቹ የተመረጡትም በዕጣ ንሞና በሶስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ከሚገኙ ከእያንዳንዱ ኮሌጅ ስድስት ስድስት መምህራን ለየብቻቸው በየኮሌጃቸው ውይይት ያደረጉ ሲሆን በጠቅላላው ከአስራ ስምንት መምህራን ጋር የተደረገ የቡድን ውይይት ነው። የመወያያ ጥያቄዎች ብዛት ስምንት ናቸው፡፡ በተለይም ውይይቱን የተወሰኑት መምህራን እንዳይቆጣጠሩት ሁሉንም ለማሳትፍ ከሦስት እስከአምስት ደቂቃዎች ብቻ እንዲነጋገሩ ተደርጓል፡፡ ከተሳታፊዎች በተገኘው ይሁንታ መሰረት የመረጃውን ተአማኒነት ለመጠበቅ የተወያዮችን ተሳትፎ በቪድዮ ካሜራና በካሴት ተቀርፆ ለትንታኔ በሚያመች መልኩ ተሰናድቶ ለትንተና ቀርቧል፡፡

ሁለተኛው የቡድን ተኮር ተወያዮች ተማሪዎች ናቸው። ለዚህ ጥናት የቀርቡት የቡድን ተኮር ውይይት ተሳታፊዎች፣ ከላይ ለመግለጽ በተሞከሩት ኮሌጆች የሚገኙ ተማሪዎች ናቸው፡፡ በሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የሚገኙ

ተማሪዎች አስራ ስምንት ተማሪዎች ማለትም በአንዱ ኮሌጅ ስድስት ተማሪዎች በየኮሌጆቻቸው ለቡድን ውይይቱ ተሳታፊ ሆነዋል። አመራረጣቸውም በአንድ ኮሌጅ ከሚማሩት የሁለተኛና ሶስተኛ አመት ተማሪዎች መካከል ከእያንዳንዱ ኮሌጅ ስድስት ተወያዮች ናቸው፡፡

ለጥናቱም የተሳተፉ ተማሪዎች የሦስተኛና የሁለተኛ አመት ተማሪዎች ናቸው። ከደሴ ስድስት፣ ከወልድያ ስድስትና ከደብረብረሃን ስድስት ተሳታፊ ተማሪዎችን ለመምረጥ ቀደም ሲል በየኮሌጆቹ የሚሰራበትን አንድ ለአምስት የቡድን አደረጃጀት መሰረት ተደርጎ በሎተሪ ዘዴ ተመርጠዋል።

ለተማሪዎች የቀረቡት የመወያያ ጥያቄዎች ብዛት ስምንት ናቸው፡፡ በተለይም ውይይቱን የተወሰኑት ተማሪዎች እንዳይቆጣጠሩት ሁሉንም ለማሳተፍ ከ2 እስከ 3 ደቂቃዎች ብቻ እንዲነጋገሩ ተደርጓል፡፡ ከተሳታፊዎች በተገኘው ይሁንታ መሰረት የመረጃውን ተአማኒነት ለመጠበቅ የተወያዮችን ምላሽ በቪድዮ ካሜራና በካሴት ተቀርፆ ለትንታኔ በሚያመች መልኩ ተሰናድቶ ለትንተና ቀርበዋል፡፡

3.3.3. ምልከታ

የዚህ ጥናት ሌላው የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ምልከታ ነው፡፡ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያውም የተመረጠበት ምክንያት የሚከተሉት መሰረት በማድረግ ነው፡፡ በኮሌጅ ደረጃ የሁለተኛና የሶስተኛ አመት ተማሪዎች በተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸውን የክፍል ውስጥ መስተጋብር በእውነተኛው የመማር ማስተማር አውድ ውስጥ ተገኝቶ ለመመልከት ነው። ስራ ላይ የዋለውም በኮሌጆቹ ካሉት መምህራን መካከል በስድስቱ ላይ ብቻ ነው፡፡ ምልከታውም የተካሄደው በደሴ፣ በወልድያና በደብረብርሃን ነው፡፡

ምልከታው በመስፈርትነት የያዛቸው ነጥቦችም በስርዓት የተደራጁ ሆነው መነሻቸው Mahamah-Thomas (1988፣ 94) የክፍል ውስጥ መስተጋብራዊ ሞዴል መሰረት በማድረግ ነው። ዋና ዓላማውም በምርምሩ ግኝት ላይ ሳይንሳዊ የሆኑ እውነታዎችንና ጭብጦችን መሠረት አድርጎ ተመራማሪው ረዘም ያለጊዜ በመውሰድ ከድምዳሜ ላይ እንዲደርስ የሚያመላክት ነው (Dornyei፣ 2007)።

የምልከታው ነጥቦች የተዘጋጁት የመማሪያ ሞጁሉን መሰረት በማድረግና ከክለሳ ድርሳኑ በተመረጡ የመመዘኛ ነጥቦች ነው፡፡ በእነዚህም በተመረጡና ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚያስችሉ የቋንቋ ክሂሎችን፣ የሚመለከቱት ከመማሪያ ሞጁሉ ሲወሰዱ ሌሎቹ ማለትም የተከታታይ ምዘና የመሳሪያዎችን አጠቃቀም፣ የተማሪዎችን ተነሳሽነትና መምህራን እንዴት ተማሪዎችን አማክለው እንደሚመዝኑ ደግሞ ከክለሳ ድርሳኑ በወጡ ነጥቦች አማካኝነት ነው፡፡

ከማጠቃለያው ተቋቁሞሽ አስተያየት በኋላ በተገኘው ትምህርት መሰረት ለዋናው ጥናት ማሻሻያ የቀረቡት የክፍል ምልከታዎች በሁለት መልኩ የቀረቡ ናቸው። እነዚህም የመጀመሪያ ምልከታ ተማሪዎች አራቱን የቋንቋ ክህሎትን በኮርስ መልክ ሲወስዱ ሲሆን እነዚህም ሰላሳ የመገምገሚያ ቼክሊስቶችን የያዙ ናቸው፡፡ በሁለተኛ ደረጃ የቀረቡት የምልከታ መስፈርቶች ደግሞ መምህራን በክፍል ውስጥ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ሲተገብሩ ሲሆን ሰላሳ ስድስት የመገምገሚያ ነጥቦችን የያዙ ናቸው። በተለይም መምህራንና ተማሪዎች በክፍል ውስጥ የሚያደርጉት መስተጋብር ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት ጋር አገናኝቶ የተከናወኑትን ተግባራት ለመመልከት ተችሏል፡፡

ለምልከታ ተሳታፊ የሆኑት መምህራን የሁለተኛ አመት ተማሪዎችን ከሚያስተምሩ መምህራን መካከል አንዱ መምህር አንዱን ክፍል የማዳመጥና የመናገርን ክሂልን ሲያስተምር ሌላውን ክፍል ደግሞ ማንበብና መጻፍ ያስተምራል። እንዲሁም ሁለተኛው መምህር በተመሳሳይ መልኩ ሁለተኛውን ክፍል ያስተምራል። በተመሳሳይ መንገድ በደሴና በደብረብርሃን የሚገኙት

መምህራንም ከላይ በተጠቀሰው መልኩ ሁለቱን ክፍሎች ሁለት ሁለት ኮርስ ይሰጣሉ። በእያንዳንዱ ክፍል በተመረጠ መምህር አራት ነፃና ስምንት ደግሞ በመስፈርት የተደገፉ ምልከታዎች ሲደረጉ በአንድ መምህር ላይ አስራ ሁለት ጊዜ የክፍል ውስጥ ምልከታ ተደርጓል። ስለዚህ ለትንተና እንዲያመች ለመምህራን መለያ ኮድ ተሰጥቷቸዋል፡፡ ይህም የመለያ ኮድ ወመ1ና ወመ2 በወልድያ መምህራን ትምህርት ኮሌጅ የሚገኙ መምህራንን ሲወክሉ፣ ደመ3 እና ደመ4 በደሴ መምህራን ትምህርት ኮሌጅ የሚገኙ መምህራንን ወክለዋል፡፡ በመጨረሻ ደብረመ5 እና ደብረመ6 ደግሞ በደብረ-ብርሃን መምህራን ትምህርት ኮሌጅ የሚገኙ መምህራንን እንዲወክሉ ተደርገዋል፡፡

ስለዚህ የተመልካቾች አስተማማኝነት (Inter-Rater Reliablity)ን ለመመልከት Bachman (1995) እንደሚገልፁት፣ ይህ ስታስቲካዊ ስሌት የሁለት ተመልካቾችን የምልከታ አስተማማኝነት ተዛምዶ (Correlation) ማሳየት ይቻላል፡፡ በዚህ መሰረት በተመልካች አንድና ሁለት፣ በተመልካች አንድና ሶስት፣ እንዲሁም በተመልካች ሁለትና ሶስት መካከል ያለውን በማዛመድ ተሰልቷል፡፡ በመሆኑም በሶስቱ ተመልካቾች መካከል ያለው ተዛማጅነት (Correlation) 1: 00 መሆኑ ተረጋግጧል፡፡ ይህ ውጤት ደግሞ በሶስቱም ተመልካቾች መካከል ከፍተኛ የሆነ አዎንታዊ ተዛምዶ መሆኑን አሳይቷል፡፡

በጠቅላላው በሶስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራን ላይ ሦስት ተመልካቾች በአንድ ሆነው ምልከታ ሲያደርጉ ከመምህራን በተገኘው ይሁንታ መሰረት ተአማኒነቱን ለመጠበቅ በቪድዮ ካሜራና በካሴት ተቀድቶ ለትንተና በሚያመች መልኩ ተደራጅቷል፡፡

3.3.4 ቃለ መጠይቅ

የዚህ ጥናት ሌላው የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ቃለመጠይቅ ነው፡፡ የቃለ መጠይቁ አስፈላጊነት በሌሎቹ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ያልተዳሰሱ

ተግባሮችን የበለጠ በትኩረት ለመዳሰስ ነው፡፡ ስለዚህ ከማጠቃለያው ተቋቁሞሽ በተገኘው ትምህርት መሰረት በጥያቄዎቹ ላይ የተወሰኑ ማሻሻያዎች ተደርጎባቸው ከዕየለቱ የትምህርት አቀራረብ የሚመነጩ ጥያቄዎች እየታከሉባቸው ጥያቄዎቹ ተዘጋጅተዋል፡፡

ጥናቱ የተገለገልበት ኢ-መደበኛ ቃለ መጠይቅን ሲሆን ለቃለ መጠይቁ የቀረቡት የጥያቄዎች ብዛት ከአምስት እስከስምንት ሲሆኑ አምስቱ ለየኮሌጆቹ ምክትል ዲኖችና ለትምህርት ክፍል ተጠሪዎች፣ ስምንቱ ደግሞ ለተማሪዎችናለመምህራን የቀረቡ ናቸው። እንዲሁም በቃለ መጠይቁ የተሳተፉ መምህራን ብዛት ስድስት ሲሆኑ ከሶስቱም ኮሌጆች በዕጣ ንሞና የተመረጡ ሁለት ሁለት መምህራን ናቸው። በቃለ መጠይቁ የተሳተፉት መምህራን በክፍል ውስጥ ምልከታ የተሳተፉት ናቸው። የሁለተኛና የሦስተኛ ዓመት ተማሪዎችን የሚያሰለጥኑ የቋንቋ መምህራን ጋር ቃለ መጠይቆች ተካሂደባቸዋል፡፡ በእርግጥ በተለያዩ ምክንያቶች ማለትም መምህራን ለትምህርታዊ ተሞክሮ የወጡ ተማሪዎችን ለመገምገምና በስብሰባ ምክንያት ሰፋ ያለ ውይይት ለማድረግ ባይቻልም የሚፈለገውን ነጥብ ለማግኘት ተሞክሯል፡፡ እንዲሁም ለቃል መጠይቁ የተመረጡ ተማሪዎች ብዛት አስራ ሁለት ናቸው። በተጨማሪም ለቃለ መጠይቅ የተሳተፉት የትምህርት ክፍል ተጠሪዎቹ ከሶስቱ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች አንዳንድ ሲመረጡ የኮሌጅ ምክትል ዲኖች ደግሞ እንዲሁ ሶስቱ ተሳታፊ ሆነዋል። የቃለ መጠይቁን ተአማኒነት ለመጠበቅ ከመምህራንና ከተማሪዎች ይሁንታ ከአገኘ በኋላ በቪድዮ ካሜራ ተቀርፆ ለትንተና በሚያመች ሁኔታ ተዘጋጅቷል፡፡

3.4 የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ትክክለኛነትና አስተማማኝነት

የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ለዋናው ጥናት መረጃ መሰብቢያነት ከማገልገላቸው በፊት ትክክለኛነታቸውና አስተማማኝነታቸው በሁለት መንገድ እንዲፈተሸ ተደርጓል። አንደኛ፣ በባለሙያዎች በተደጋጋሚ እንዲገመገሙ

በመደረጋቸው ነው። ሁለተኛው፣ የመምህራንና የተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቆች፣ ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር የተካሄዱ የቡድን ተኮር ውይይቶች የተዘጋጁ ሁለት መመሪያዎች፣ በተከታታይ ምዘና አተገባበር ከመምህራንና ከተማሪዎች ተነሳሽነት ጋር ለማዛመድ የተዘጋጀው የዓላማና ዝርዝር ቅጽ፣ የክፍል ምልከታ መስፈርቶች፣ ከምልከታ በኋላ ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር ቃለ መጠይቅ ለማካሄድ የተዘጋጁት ጥያቄዎች፣ እንዲሁም ከየኮሌጆቹ የትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ምክትል ዲኖች ጋር ቃለ መጠይቅ ለማካሄድ የተዘጋጁት ጥያቄዎች በመስክ በዋናው ጥናት ባልተካተቱት ዝርዝር ጥያቄዎች አራት የቃለ መጠይቅ ተሳታፊዎች ቀርበዋል።

በተለይም የመምህራንና የተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅ ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር ለሚካሄደው የቡድን ተኮር ውይይቶች የተዘጋጀው መመሪያ በተለያዩ ጊዜያትና በተለያዩ ቦታዎች ሁለት ጊዜ እንዲሞከሩ ተደርገዋል። በመቀጠልም በመጀመሪያ መሳሪያዎቹ እንዴት እንደተገመገሙና ከግምገማዎቹ በተገኙት ምጋቤ ምላሾች መሰረት የመሳሪያዎቹ አስተማማኝነትና ትክክለኛነት ከፍ ለማድረግ በመረጃ መሳሪያዎቹ ላይ ምን ምን እንደተጨመረ ይቀርባል። ከዚያም የመስክ መሳሪያዎቹ የት፣ የት ቦታ እንደተሞከሩ ምን፣ ምን ውጤትና ትምህርት እንደተገኘ ይገለፃል።

3.4.1 ከገምጋሚ ባለሙያዎች የተገኙ መረጃዎች ትክክለኛነት

ቀደም ባለው ክፍል በተገለፀው መሠረት የመሳሪያዎቹ አስተማማኝነትና ትክክለኛነት ከባለሙያዎች ግምገማ አንፃር ለመመርመር የተሞከረው ሁለት ጊዜ ሲሆን የመጀመሪያውና የሁለተኛው ደረጃ ገምጋሚዎችም የተለያዩ ባለሙያዎች ናቸው።

የመጀመሪያው ግምገማ ከሙከራ አንድ በፊት በመጋቢት ወር 2006 ዓ.ም ላይ አንደኛ በወሎ ዩኒቨርሲቲ በሚያስተምሩ የእንግሊዘኛና የአማርኛ ቋንቋን

ማስተማር ሁለተኛ ዲግሪ ያላቸው መምህራን፣ ሶስት የስነ ልቦና መምህራን፣ ሁለቱ፣ ሁለተኛ ዲግሪ ያላቸውና አንዱ ደግሞ ሦስተኛ ዲግሪ ያለው ሲሆኑ ሁሉም መምህራን በምዘና የትምህርት መስክ የሰለጠኑ ናቸው። ባለሙያዎቹም የጽሁፍ መጠይቆቹን፣ የቡድን ተኮር መወያያ ነጥቦችን፣ የቃለ መጠይቆች መነሻ ጥያቄዎችንና የክፍል ውስጥ መገምገሚያ መስፈርቶችን እንዲመረምሩ ተደርጓል። እነዚህም የቋንቋና የስነልቦና ባለሙያዎች የመረጃ መሳሪያዎች ሲገመግሙ Cheng (2002) እና Dornyei፣ (2007) እንዳደረጉት አንደኛ፣ በመሳሪያዎቹ ውስጥ የተካተቱ መመሪያዎችን፣ ጥያቄዎችንና አማራጮቹን የተገለጹበት ቋንቋ ግልጽነትና የይዘቶቻቸውን ተገቢነትና መሰል ጉዳዮችን ትኩረት ሰጥተው እንዲገመግሙና ሊሻሻሉ፣ ሊቀየሩ፣ ይገባቸዋል፣ ባሏቸው ክፍሎች ላይ አስተያየታቸውን እንዲገልጹ፣ ሁለተኛ፣ በእያንዳንዱ ተለውጦ ስር ከቀረቡ ጥያቄዎች መካከል ስለተላውጠው መረጃ ለማግኘት የሚያስችሉ ወይም ከተላውጠ ጋር ዝምድና የሌላቸው የመሰሏቸውን ጥያቄዎች እንዲመለከቱ እና ሦስተኛ ደግሞ ሊጠየቅ ሲገባው የቀረ ካለ እንዲጠቁሙ ተጠይቀዋል።

በቀዳሚው አንቀጽ በተገለጸው መሠረት በተጠቀሱት ባለሙያዎች በተካሄዱት ግምገማዎች ከባለሙያዎቹ ከተገኙት አስተያየቶች መካከል አሳማኝ የሆኑትን በመቀበል በመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹ ከተካተቱት ጥያቄዎች ውስጥ የተወሰኑት እንዲወጡ፣ የተወሰኑት እንዲሻሻሉ፣ አንዳንዶቹ ደግሞ በሌሎች ጥያቄዎች እንዲተኩ፣ ከተወሰኑት ይዘቶች ላይ ደግሞ የተወሰኑ ጥያቄዎች እንዲጨመሩ በማድረግ የተሻሉ መሳሪያዎች ሆነው እንዲዘጋጁ ተደርገዋል።

የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎቹ በዚሁ መንገድ ተሻሽለው እንዲዘጋጁ ከተደረገ በኋላ በተለይም በመምህራን የሚሞሉ የጽሁፍ መጠይቆች በአብዛኛዎቹ ተላውጦዎች መረጃ የሚሰበሰቡበትና ገላጭ ስታትስቲክስ መሠረት የሚያደርጉበት ስለሆነ ከዋናው የሙከራ ጥናት በፊት በጥናቱ ባልታቀፉ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች በሚያስተምሩ መምህራንና ትምህርቱን በሚማሩ ተማሪዎች ላይ እንዲሞላ በማድረግ እንዲሞከር ተደርጓል።

ከመምህራንና ከተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅ በተጨማሪ በተለያዩ ሃሳቦች ላይ መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች ያላቸውን ግንዛቤ በጥልቀት ለመመርመር ያስችላሉ ተብለው የተዘጋጁ የቡድን ተኮር ውይይት ከተሳተፉት መካከል ከሁለቱም መምህራን ኮሌጆች መምህራንና ተማሪዎች ጋር በአባሪ ስድስትና ሰባት በቀረቡት ጥያቄዎች መሠረት ውይይት በማካሄድ ራሱንም ሆነ ሌሎች መሳሪያዎችን ለማሻሻል የሚረዱ መረጃዎችን ለማግኘት አስችሏል።

በሙከራ አንድ ከመምህራንና ከተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅና የቡድን ተኮር ውይይቶች መነሻ ጥያቄዎች የያዘው መመሪያ በመስክ ከተሞከረ በኋላ ከሙከራው በተገኘው ትምህርት መሠረት መሳሪያዎቹ እንዲከለሱ ተደርገዋል። ከሙከራው በተገኘው አስተያየት መሰረት እንዲሻሻሉ ከተደረገ በኋላ ደግሞ እንደገና በሌሎች ባለሙያዎች እንዲታዩ ወይም እንዲገመገሙ ተደርገዋል።

በዚህኛው ግምገማ የተሳተፉትም፣ አንደኛ፣ ቋንቋን በዩኒቨርሲቲ ደረጃ ለረጅም አመታት ያስተማሩ ሁለት ተባባሪ ፕሮፌሰሮች፣ ሁለት በስነ ትምህርት ሁለተኛ ዲግሪ ያላቸው የኮሌጅ መምህራን፣ በኮሌጅ ደረጃ የሚያስተምሩና ሁለተኛ ዲግሪ ያላቸው የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ናቸው። እነዚህ ባለሙያዎች አንደኛ ከላይ በተገለጸው ሂደት መሰረት የተሻሻሉትንና በሙከራ የተፈተሹትን የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች፣ ሁለተኛ፣ የተማሪዎችንና የመምህራንን የጽሁፍ መጠይቆች፣ ሶስተኛ፣ ለመምህራን፣ ለተማሪዎች፣ ለትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ለኮሌጅ ምክትል ዲኖች የተዘጋጁትን ቃለ መጠይቆች፣ ለመምህራንና ለተማሪዎች የተዘጋጁትን የቡድን ተኮር የመወያያ ነጥቦችና የክፍል ውስጥ የመገምገሚያ መስፈርቶች ላይ ጠቃሚ አስተያየቶችን ሰጥተዋል።

በእነዚህ ባለሙያዎች የተሰጡ ጠቃሚ አስተያየቶች በጽሁፍ መጠይቆቹ፣ በቃለ መጠይቆቹ፣ በቡድን ተኮር መወያያ ነጥቦች፣ መመሪያዎችና ሌሎች የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች እንዲካተቱ ከተደረገ በኋላ ሁሉም የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ቀደም ሲል በአጥኚው አማካሪና በኋላ ደግሞ በፈታኞች

ተገምግመዋል። በአጥኚው አማካሪና በፈታኞች የተሰጡ አስተያየቶችና ማስተካከያዎች በመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ውስጥ እንዲካተቱ ከተደረገና የመሳሪያዎቹ አስተማማኝነትና ትክክለኛነት ከተፈተሸ በኋላ ደግሞ ሁለተኛውና ዋናው ጥናት ተካሂዷል።

3.4.2 ከሙከራ ጥናት አንድ የተገኘ የአስተማማኝነትና የትክክለኛነት ማስረጃዎች

በጎንደርና በበጌምድር መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ለሚያስተምሩና ትምህርቱን ለሚማሩ የሶስተኛ አመት ተማሪዎች ለአስራ አምስት መምህራንና ለሰባ ተማሪዎች መጠይቆች ተበትነው አጥኚው በወከላቸው መረጃ ሰብሳቢዎች አማካኝነት ተሞልተው ተመልሰዋል።

ለሁለቱ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ከተላኩት አስራ ሰባት የጽሁፍ መጠይቆች መካከል አስራ አምስቱ (88.2%) ተሞልተው ሲመለሱ ከተሞሉት መካከል ሁለቱ በትክክል ያልተሞሉ በመሆናቸው ተወግደዋል፡፡ በትክክል ከተሞሉት አስራ አምስት የጽሁፍ መጠይቆች ውስጥ አምስቱ (33.3%) ሴቶች ሲሆኑ አስሩ (66.7%) ደግሞ ወንዶች ናቸው። እንዲሁም በተማሪዎች እንዲሞሉ ከተሰራጩት ሰባ ሁለት የጽሁፍ መጠይቆች መካከል ሰባው (97.2%) ተሞልተው ሲመለሱ አራቱ እንደዚሁ በትክክል ያልተሞሉ በመሆናቸው ተወግደዋል፡፡ ሌሎቹ ሁለቱ (2.8%) ግን በመበላሸት፣ በመታለፍ የቀተው ናቸው። ከእነዚህም መካከል ሰላሳ ስድስቱ (51.4%) ሴቶች ሲሆኑ ሰላሳ አራቱ (48.6%) ደግሞ ወንዶች ናቸው። ስለዚህ የሴቶች ቁጥር ከወንዶች ቢበልጥም ልዩነቱ የተጋነነ አይደለም።

አብዛኛዎቹ መምህራን በተለይም በጎንደር መምህራን ትምህርት ኮሌጅ ከሚያስምሩት አስሩ መምህራን ለረጅም አመታት ያስተማሩ ሲሆኑ በበጌምድር

ሁለተኛው የመጀመሪያ የጽሁፍ መጠይቅ ሙከራና ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር የተካሄዱት የቡድን ተኮር ውይይቶች ካስገኙት ጠቀሜታ፣ በምሳሌነት፣ ሊጠቀስ የሚችለው ከመምህራንም ሆነ ከተማሪዎች ጋር ውይይት ሲካሄድ ስለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ሙያዊ በራስ መተማመን፣ የተማሪዎች የመማር ብልሃትና አተገባበር በሚሉት ላይ ማተኮር እንዳለበት አጠያየቁም በደንብ እንዲያውቁ ማንፀባረቃቸውና በጽሁፍ መጠይቁ ደግሞ አባሪ አንድ ክፍል አንድ ለመምህራን ከቀረቡት 1፣ 3 እና 6 እንዲሁም በክፍል አራትና አምስት ለተማሪዎች ለቀረቡት ለጥያቄ ቁጥር 5፣ 7፣ እና በክፍል ሁለት ደግሞ 2 ና 5 አብዛኛዎቹ መላሾች በሰጡት አስተያየት ተስተካክሎ ተዘጋጅቷል። እንዲሁም በቡድን ተኮር ውይይቶችም ከተገኘው መረጃ የሚቃረን ሆኖ በመገኘቱ ተስታካክሏል።

እነዚህ ሁለት የተቃረኑ ሃሳቦች ሲመረመሩም ምክንያቱ የጽሁፍ መጠይቁ ጥያቄዎች አጠያየቅ የፈጠረው መሆኑን ማስተዋል ተችሏል። ይህም የሆነው ጥያቄዎቹ ሲዘጋጁ በተዛማጅ ጽሁፎች ላይ በተገኙት ሃሳቦችና ልምዶች ላይ ብቻ በማተኮሩ የተፈጠረ ችግር ነበር። ከዚህም በመነሳት በጽሁፍ መጠይቁና ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር በተካሄዱት ውይይቶች፣ ከክፍል ምልከታዎች ከተገኙት ግብአቶች ወይም ጠቃሚ ሃሳቦችን በማገናዘብ ለመምህራንም ሆነ ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍና የቡድን ተኮር የመወያያ ነጥቦች ተሻሽለውና ሌሎችም እንዲጨመሩ ተደርገዋል።

ከሙከራ ጥናት አንድ ከገምጋሚ ባለሙያዎች የተገኙ ትምህርቶች

የዚህ ሙከራ ጥናት መሰረታዊ ዓላማ በባለሙያዎቹ አስተያየት መሠረት ተሻሽለው ለመረጃ መሰብሰቢያነት የተዘጋጁትን መሳሪያዎች አስተማማኝነትና ትክክለኛነት እንደገና ከጥናቱ ጋር ተመሳሳይ በሆነ አውድ ለመሞከር አስተማማኝነታቸውን ለመፈተሽና ዋናውን ጥናት ለማካሄድ የሚስችሉ መሆናቸውን ማረጋገጥ ነው።

የሙከራ ጥናቱ የተካሄደው ዋናው ጥናት ከሚካሄድባቸው መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ውጭ በሆኑት በጎንደርና በበጌምድር መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ሙከራው የተካሄደው ከመጋቢት አንድ እስከ ግንቦት ሰላሳ ድረስ በ2007 ዓ.ም ባለው ጊዜ ውስጥ ነው። በሁለቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች አስራ አምስት መምህራንና ሰባ የሚሆኑ የሶስተኛ አመት የቋንቋ ተማሪዎች ተመርጠው መጠይቁን ሞልተዋል። ለሁለቱም ኮሌጆች አስራ ሰባት ለመምህራንና ሰባ ሁለት የሚሆኑ የጽሁፍ መጠይቅ ወረቀቶች ተበትነው አስራ አምስትና ሰባ የሚሆኑት ተሞልተው ተመልሰዋል።

እንዲሁም ለክፍል ውስጥ ምልከታ የተዘጋጁት የምልከታ መስፈርቶች፣ ለመምህራን፣ ለተማሪዎች፣ ለትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ለኮሌጅ ምክትል ዲኖች የተዘጋጁት ቃለ መጠይቆች በሁለቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተሞክረዋል። በተለይም ለመምህራን የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆች በጥቅል የንሞና ዘዴና ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በስብጥራዊ የንሞና ዘዴ ተራብተው የተሞሉ ናቸው።

ለመምህራንም ሆነ ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በሊከርት ስኬል መሰረት የተዘጋጁት የአስተማማኝነት ደረጃ በክሮንባች አልፋ ስታትስቲክስ እንዲረጋገጥ ተደርጎ ለመምህርን ከቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች መካከል የመጀመሪያው ከሙከራ ጥናቱ የተገኘው 0.616፣ ሲሆን ለዋናው ጥናት ተሻሽለው ከቀረቡት የተገኘው 0.74 ነው። ሁለተኛው፣ ከሙከራ ጥናቱ የተገኘው 0.57 ሲሆን ለዋናው ጥናት ተሻሽሎ የተገኘው 0.71፣ በሶስተናው ክፍል ከሙከራ ጥናቱ የተገኘው 0.50 ሲሆን ለዋናው ጥናት ተሻሽሎ የተገኘው 0.57 ነው። በአራተኛው ክፍል ከሙከራ ጥናቱ የተገኘው 0.51 ሲሆን ለዋናው ጥናት ተሻሽሎ የተገኘው እንደዚሁ 0.56 ነው። በመጨረሻም በአምስተኛው ክፍል የመጀመሪያው 0.605 ሲሆን ከተሻሻለ በኋል የተገኘው ደግሞ 0.702 ነው፡፡

እንዲሁም ለተማሪዎቹ የቀረበው የጽሁፍ መጠይቅ አሰተማማኝነቱ ተሰልቶ ክፍል አንድ ከሙከራ ጥናቱ የጽሁፍ መጠይቅ በክሮንባች አልፋ ቀመር መሰረት የተገኘው 0.60 ሲሆን በዋናው ጥናት ጥያቄዎቹ መቅረት የሚገባቸው ቀርተውና ተሻሽለው 0.649 ሆነዋል። የሁለተኛው ክፍል የጽሁፍ መጠይቅ ከመጀመሪያው ሲወዳደር ተመሳሳይ በመሆኑ ደግሞ 0.661 ነው። ሶስተኛው ክፍል የሙከራ ጥናቱ 0.59 ሲሆን የዋናው ጥናት ደግሞ 0.620 ሆኗል። አራተኛው ክፍል የሙከራ ጥናቱ 0.79 ሲሆን የዋናው ጥናት ደግሞ 0.908 ሆኗል። አምስተኛው ክፍል የሙከራ ጥናቱ 0.781 ሲሆን የዋናው ጥናት ደግሞ 0.909 ሆኗል። ስድስተኛው ክፍል የሙከራ ጥናቱ 0.69 ሲሆን የዋናው ጥናት ደግሞ 0.891 ሆኗል።

ስለዚህ ለዋናው ጥናት የተሰበሰቡት የጽሁፍ መጠይቆች አስተማማኝነት በሚከተለው ሠንጠረዥ ቀርበዋል፡፡

<u>ሠንጠረዥ 3.1 ለመምህራን የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆች አስተማማኝነት</u>

ተ.ቁ	የጥያቄዎች ይዘት(ተላውጦዎች)	ክሮንባች አልፋ	አስተማማኝ የሆኑ ጥያቄዎች ቁ.	አስተማማኝ ያልሆኑ ጥያቄዎች ቁ.	የተሳታፊዎች ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1	የመምህራን የማስተማር ፍላጎት	0.74	1፣3፣4፣5፣ 6፣ 7፣ 8፣ 9 እና 10	2	33	3.14	
2	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም	0.71	1፡ 2፡ 3፡ 4 6 እና 7	5 እና 8	33	3.00	
3	የመምህራን ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት	0.57	1፡ 2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና10	---	33	3.22	
4	የመምህራን ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት	0.52	1፡ 2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና 10	---	33	3.14	
5	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ሙያዊ እርካታ	0.70	ከ1- 38	---	33	2.77	

ከላይ በሰንጠረዥ 3.1 ለማሳየት እንደተሞከረው ለመምህራን የቀረቡትን የጽሁፍ መጠይቆች በክሮንባች አልፋ ቀመር መሰረት አስተማማኝነታቸውን ለማረጋገጥ

ተችሏል። በመጠኑም ቢሆን አንዳንድ ጥያቄዎች በራሳቸው ሲፈተሹ አስተማማኝነታቸው ዝቅ ብሎ የታዩ ቢመስሉም በአጠቃላይ አስተማማኝነቱ ላይ ያደረሱት ተፅዕኖ አለመኖሩን ከመረጃው ለመመልከት ተችሏል።

ሠንጠረዥ 3.2 ለተማሪዎች የቀረቡ የጽሁፍ መጠይቆችን አስተማማኝነት

ተራ ቁ.	የጥያቄዎች ይዘት(ተላውጦዎች)	ክሮንረባች አልፋ	አስተማማኝ የሆኑ ጥያቄዎች ቁ.	አስተማማኝ ያልሆኑ ጥያቄዎች ቁ.	የተሳታፊዎች ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1	የተማሪዎችን ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት	0.649	1፣2፣3፣4፣ 6፣ 7፣ 9 እና 10	5፣ 8 እና 11	170	3.38	0.76
2	የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት	0.661	2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና10	1	170	3.16	0.69
3	የተማሪዎች የመማር ፍላጎት	0.620	4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8 እና11	1፣2፣3፣9 እና 10	170	3.50	0.75
4	የተማሪዎች የመማር ብልሃት	0.908	1፡ 2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና 10	-----------	170	2.71	0.88
5	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም	0.909	1፡ 2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና 10	---------	170	2.74	0.87
6	የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን የመጠቀም ስልት	0.891	1፡ 2፡ 3፡ 4፡ 5፡ 6፡ 7፡ 8፡ 9 እና 10	----------	170	2.77	0.80

ከላይ በሠንጠረዥ 3.2 ለማሳየት እንደተሞከረው ለተማሪዎች የቀረቡትን የጽሁፍ መጠይቆች በክሮንባች አልፋ ቀመር መሰረት አስተማማኝነታቸውን ለማረጋገጥ ተችሏል። በመጠኑም ቢሆን አንዳንድ ጥያቄዎች በራሳቸው ሲፈተሹ አስተማማኝነታቸው ዝቅ ብሎ የታዩ ቢመስሉም በአጠቃላይ አስተማማኝነቱ ላይ ያደረሱት ተፅዕኖ አለመኖሩን ከመረጃው ለመመልከት ተችሏል።

ስለዚህ የጽሁፍ መጠይቆቹ፣ የቡድን ተኮር ውይይቶቹ፣ ቃለ መጠይቆቹና የክፍል ውስጥ ምልከታ መስፈርቶች አስተማማኝነት ለመመርመር የተሞከረው መሳሪያዎቹን በተለያዩ ባለሙያዎች በተደጋጋሚ በገመገሚቸው መሰረት እየተከለሱ፣ እንዲዘጋጁና በመጨረሻም በመስክ እንዲሞከሩ በማድረግ ነው።

ዘርዘር አድርጎ ሲታይ ደግሞ ከሙከራ ጥናት አንድ ገምጋሚዎችና ከፈታኞች የሚከተሉት ትምህርቶችና አስተያየቶች ተገኝተዋል። እነዚህም፦

- ✓ ለመረጃ መሰብሰቢያነት የተዘጋጀው የተነሳሽነትና የአተገባበር መመዘኛ መጠይቅና የክፍል ውስጥ ምልከታ ቼክሊስቶች አስተማማኝ መሆናቸውን በሙከራ ጥናቱ ማረጋገጥ ስለተቻለ ትርጉም ያለው ተጨማሪ ማስተካከያ ሳያስፈልግ ወደ ዋናው ጥናት መሄድ እንደሚቻል ጥናቱ አመልክቶ ለዋናው ጥናት የቅደም ተከተል ችግሮችንና ድርብ ጥያቄዎች ላይ ብቻ ማስተካከያ መደረግ እንዳለበት በማበልጸጊያ ጥናቱ ላይ በተሰጠ ሙያዊ አስተያየት መሰረት ማስተካከያ ተደርጎ ለዋናው ጥናት መረጃ ተሰብስቧል፡፡
- ✓ ስለዚህ የተዘጋጀው መረጃ መሰብሰቢያ ዘዴዎች በተደጋጋሚ ተፈትሸው ትክክለኛና አስተማማኝ እንደሆኑ በማበልጸጊያ ጥናቱ ወቅት ማረጋገጥ ተችሏል፡፡
- ✓ በየኮሌጁ የቋንቋ መምህራን ትምህርቱን በሚያስተምሩበት ወቅት አካባቢያዊ፣ ማህበራዊና ችግሮች ካሉ እንዲገልጹ በማድረግ ከዚህ ከተሰበሰበው መረጃ በበለጠ መልኩ ተጨማሪ መረጃ መሰብሰብ እንደሚያስፈልግ የሙከራ ጥናቱ አመልክቶ ከተወሰኑ የኮሌጅ ናሙና ተማሪዎችና መምህራን ጋር ጠለቅ ያለ የቡድን ተኮር ውይይት ማድረግ አስፈላጊ መሆኑን ጥናቱ አመልክቶ በቡድን ተኮር ውይይት መረጃ ለመሰበሰብ ተችሏል፡፡
- ✓ በክልሉ የሚገኙት ኮሌጆች በሁለት ክላስተር ከተከፈሉ በኋላ ሶስት ኮሌጆች ተመርጠው ከየኮሌጁ አንድ መቶ ሰባ ተማሪዎችና ሰላሳ ሶስት መምህራን በመምረጥ መረጃ ለመሰብሰብ በሚል ታቅዶ ወደ ስራ ተገብቷል፡፡
- ✓ ነገር ግን በየኮሌጁ የሚገኙ ተማሪዎች ብዛትና ያሉ የሴክሽን ብዛት በደሴ፣ በደብረብርሃንና በወልድያ፣ ተቀራራቢነት ያላቸው መሆኑን አሳይቷል፡፡

- ✓ ስለዚህ የንሞና አወሳሰድ ሁኔታን በተመለከተ ከተማሪዎች ቁጥር አኳያ መውሰዱ ታስቦ ነበር፡፡
- ✓ ነገር ግን በአንድ ክፍል የሚገኙ ተማሪዎች ቁጥር ተቀራራቢ ስለሆነና ከየኮሌጁ የተመረጡ ክፍሎች እኩል እንዲሆኑ በማድረግ ከየክፍሎቹ ተመጣጣኝ ንሞና ወስዶ ማጥናት እንደሚቻልና ምንም ችግር ሊያስከትል እንደማይችል የሙከራ ጥናቱ አመልክቷል፡፡
- ✓ ስለዚህ የንሞና አወሳሰዱ መጠን የግድ ከኮሌጅ ተማሪዎች ብዛት አንጻር መወሰዱ ጠቀሜታ ቢኖረውም ከየኮሌጆች ሴክሽን ብዛት የሚወሰዱ ንሞና ተጠኝዎች ከየኮሌጁ ወካይ የሆኑ ንሞናዎች መምረጥ ከተቻለ እኩል የሆነ ንሞና መጠቀም እንደሚቻል ከሙከራ ጥናቱ የተገኘ ግብአት ነው፡፡
- ✓ ይህንን ሲባል የየኮሌጆቹ ተማሪዎች ወካይነት እንዲኖራቸው አካባቢያዊና የዘዬን ልዩነት ስብጥራቸውን የግድ በመጠበቅ በአንድ በክፍል ውስጥ የሚማሩ የተማሪዎችን ቁጥርን መሰረት በማድረግ የመረጃ ሰጪ ብዛትን መወሰን እንደሚያስፈልግ ከሙከራ ጥናቱ ግንዛቤ ማግኘት በመቻሉ ለዋናው ጥናት በግብአትነት ለመጠቀም ተችሏል፡፡
- ✓ በተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ በተነሳሽነትና በተማሪዎች ዕድሜ መካከል ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ልዩነት ማየት አስፈላጊ መሆኑን የሙከራ ጥናቱ አመልክቷል፡፡
- ✓ እንደዚሁም በመምህራን የስራ ልምድ፣ በተከታታይ ምዘና አተገባበርና በተነሳሽነት መካከል ያለውን ግንኙነት መመልከት አስፈላጊ መሆኑን ከሙከራ ጥናቱ የተሰጡት ሙያዊ አስተያየቶች አመላክተዋል፡፡
- ✓ በተጨማሪም የንሞና አወሳሰዱ ዘዴ ያንን ታሳቢ ያደረገ መሆን እንዳለበት አቅጣጫ አመልክቶ ጥናቱን ከዚህ አንጻር መመልከቱ አንደኛው የጥናቱ አካል እንዲሆን ተድርጓል፡፡
- ✓ ጥናቱን በመጀመሪያው ዝክረ ተግባር ላይ የቀረበው የሶስተኛ አመት ተማሪዎችን የሚያሳትፍ ነበር፡፡
- ✓ ይህ ደግሞ ከጊዜ እንዲሁም ከገንዘብ አንጻር አስቸጋሪ ቢመሆንም ችግሩን በመቋቋም የሙከራ ጥናቱ በማመላከቱ ጥናቱን በሁለተኛና በሶስተኛ አመት ተማሪዎች ላይ ትኩረት ሰጥቶ ማጥናት እንደሚያስፈልግ ፍንጭ ሰጥቷል፡፡
- ✓ በተጨማሪም ለዋና ጥናት በመረጃ ሰጪነት የተያዘው የመረጃ ሰጪ ብዛት160 ሲሆን በሙከራ ጥናቱ ወቅት በውጫዊና ውስጣዊ ፈታኞች

በተሰጠው አስተያየት መሰረት በመረጃ ሰጪ ቁጥር ላይ ማስተካከያ ተደርጎ ወደ170 ከፍ እንዲል ተደርጓል፡፡

- ✓ ትምህርቱ ለአንደኛ ደረጃ የመጀመሪያ ሳይክልና ለሁለተኛ ሳይክል ለሚያስተምሩ የተማሪ አስተማሪዎች በአማርኛ ቋንቋ ለማስተማር ሲሰጥ የተማሪዎችን ፍላጎት መሰረት በማድረግ የፍላጎት ዳሰሳ አለመከናወኑን በተደረገው ዳሰሳ ጥናት ለማረጋገጥ ስለተቻለ ይህንን ጥናት ማከናወን አስፈላጊና ወሳኝ ጉዳይ መሆኑን ከሙከራ ጥናቱ ለማረጋገጥ መቻሉ የጥናቱን አስፈላጊነትን አሳይቷል፡፡
- ✓ ስለዚህ በጥናቱ ርዕሰ ጉዳይ ዙሪያ በኮሌጆች ደረጃ ጥናት ቢደረግም በቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት አንጻር ቀደም ብሎ ምንም ጥናት አለመከናወኑን ለማረጋጋጥ ተችሏል፡፡
- ✓ የጥናቱ ውጤት ተጨማሪ የክለሳ ድርሳናትን ክለሳ ማድረግ እንደሚያስፈልግ ፍንጭ ስለሰጠ ወቅታዊ በሆነ ጉዳይ ዙሪያ ተጨማሪ ክለሳ ድርሳናትን በጥናቱ ውስጥ ለማካተት ጥረት ተደርጓል፡፡
- ✓ የሙከራ ጥናቱን ሁኔታ አጥኚውን በገመገሙት ምሁራን በኩል በተሰጠ አስተያየት መሰረት የሰንጠረዥ አጠቃቀምን አስመልክቶ በአሁኑ ወቅት አገልግሎት ላይ እየዋለ ያለውን የሰንጠረዥ አጠቃቀም እስታንዳርድ መሰረት ለመጠቀም ተችሏል፡፡
- ✓ ከክፍል ምልከታ አንፃር የተሰበሰበው መረጃ በቂ እንዳልሆነና የሚቀር ነገር ያለ ከመሆኑም በተጨማሪ በክሂሎች ብቻ ተመስረቶ በተሰበሰበ መረጃ ላይ ተመርኩዞ ውጤቱ ይህ ነው ለማለት አስቸጋሪ ስለሚሆን ሌላ በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም አማራጭ እንደሚያስፈልግ የጠቆመ ቢሆንም የመምህሩንና የተማሪዎችን መስተጋብር ሰፋ አድረጎ መመልከት አማራጭ እንደሆነ ለመመልከት እንደሚቻል ከውሳኔ ላይ ተደርሶ ከዚህ አንጻር በዋናው ጥናት ላይ ተግባራዊ ለማድረግ ተችሏል፡፡
- ✓ በተጨማሪም በተመልካቾች መካከል ያለውን የአስተማማኝነት ልዩነት በባላንድ ሜፍ ቲ- ቴስት መመልከት እንደሚገባ በመጠቀሙ በዋናው ጥናት ተካቷል፡፡

3.5 የመረጃ አሰባሰብ ሂደት

ከተለያዩ ምንጮች መረጃ ለመሰብሰብ ከመሞከሩ በፊት መጀመሪያ በጥናቱ ለተካተቱት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ከዩኒቨርሲቲው የተፃፈውን የትብብር ደብዳቤ በማሳየትና የጥናቱን ዓላማ በማስረዳት ፈቃደኝነታቸው ተጠይቋል፡፡

የሁሉም መምህራን ትምህርት ኮሌጅ ዲኖች በየኮሌጆቻቸው ጥናቱ እንዲካሄድ በመፍቀዳቸው ከቋንቋ ትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ከአማርኛ ቋንቋ መምህራን ጋር በማስተዋወቅ ለአጥኚው አስፈላጊውን ትብብር እንዲያደርጉለት በማሳሰባቸው አብዛኛዎቹ የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች ለመምህራንና ለተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቆችን በማስሞላት በታቀደው መሰረት መረጃውን ለመሰብሰብ ተችሏል፡፡

የምርምሩ ንድፍ በሚለው ክፍል እንደተወሰነው ከላይ በዝርዝር የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ከተለያዩ የመረጃ ምንጮች ከተሰበሰቡና ከተደራጁ በኋላ ከቡድን ተኮር ውይይቶችና ከቃለ መጠይቆች የተገኙት መረጃዎች በአይነታዊ የመረጃ መተንተኛ ስልት በተመሳሳይነትና በልዩነታቸው መሰረት በክፍል በክፍል ተደራጅተው ተተንትነዋል፡፡ ከላይ የተገኙትን መረጃዎች፣ ጭብጦች ትኩረት መስጠት፣ መረጃዎችን ኮድ ማድረግና ማደራጀት የሚሉትን ሂደቶች ለመከተል ተሞክሯል፡፡

ከመምህራንና ከተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቆች የተገኙት መረጃዎች በመልክ ከተደራጁ በኋላ በመጠናዊ ስልት በገላጭ ስታትስቲክስ በአማካይ፣ በቲ-ቴስት በህብረ ድህረትና በቀላል የልይይት ስልት በመጠይቆች መሰረታዊ ጥያቄዎች መሰረት በማደራጀት ተተንትነዋል፡፡

አንደኛ፡- የመረጃ ስብሰባ ሂደት የተጀመረው በተመረጡ የክፍል ውስጥ ምልከታ ነው፡፡ ክፍል ምልከታው የተካሄደው ከጥቅምት 1/2./2009 ዓ.ም እስከ ታህሳስ

30/04/ 2009 ዓ.ም ድረስ ሲሆን ለሙከራ ጥናቱ ግን ከመጋቢት 1/07/ 2006 ዓ.ም እስከ ሰኔ 5/10/ 2006 ዓ.ም ድረስ ነው፡፡

የክፍል ውስጥ ምልከታው እንደዚሁ የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ወስጥ መሰተጋብር በሚመለከቱ መስፈርቶች መሰረት ከተሰበሰቡ በኋላ በቪዲዮ ካሜራ ተቀርጸው ለትንተና ቀርበዋል፡፡ ዋናው ጥናት የተካሄደው ግን ከሶስቱም መምህርን ኮሌጆች ሁለት ሁለት መምህራንን በጠቅላላው ስድስት መምህራን ሶስት ውንድና ሶስት ሴት በማድረግ ነው፡፡

ሁለተኛ፣ ከታህሳስ 25 እስከ ጥር 10/ 2007 ዓ.ም ድረስ መምህራንና ተማሪዎች የጽሁፍ ጥያቄዎችን ሞልተዋል፡፡ ሶስተኛ፣ ከየካቲት 15/6/ 2007 ዓ.ም እስከ መጋቢት 30/7/ 2008 ዓ.ም ድረስ ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር ቃለ መጠይቅ ተደርጓል፡፡ አራተኛ፣ ከሚያዚያ 15/8/2007 ዓ.ም እስከ ግንቦት 10/9/2007 ዓ.ም ድረስ በተለያዩ ጊዜያት ከኮሌጅ ምክትል ዲኖችና የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች ጋር ቃለ መጠይቅ ተደርጓል፡፡ አምስተኛ፣ ከመምህራን ጋር ከግንቦት 30/9/2007 ዓ.ም እስከሰኔ 3 /10/ 2007 ዓ.ም ድረስ በተለያዩ ጊዜያት በየኮሌጆቻቸው የቡድን ተኮር ውይይት ተካሂዷል፡፡ ከህዳር 05/02/ 2009 ዓ.ም እስከ ህዳር 30 ድረስ በተለያዩ ጊዜያት በየኮሌጆቻቸው ከተማሪዎች ጋር የቡድን ተኮር ውይይቶ ተካሂደዋል፡፡ ከዚያም በኋላ መረጃዎቹ ተጠናቅረው ለትንተና በሚያመች መልክ ተደራጅተው ወደትንተና ተገብቷል፡፡

3.6 የመረጃ መተንተኛ ስልቶች

ከተለያዩ ተሳታፊዎች፣ የቡድን ተኮር ውይይቶችና የቃለ መጠይቆች በቴብ ካሴት ተቀርጸው የተሰበሰቡት በሙሉ መረጃዎች ጥያቄና መልሶች ከጽሁፍ መጠይቁ ጋር በተመሳሳይነታቸው እየተዋሀዱ ተተንትነዋል፡፡

መጠናዊ የሆኑት መረጃዎችን በሚመለከት ደግሞ አንደኛ፣ በምዕራፍ ሁለት እንደተገለፀው በተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም፣ በመምህራንና በተማሪዎች ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነት፣ በማስተማርና በመማር ብልሃቶች፣ በመምህራን በራስ መተማመንና በተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ያለውን አስተምሮና ተጣጥሞሽ ለመፈተን የተሞከረው የባለሙያዎችን ዳኝነት በመጠቀም ነው፡፡

ሁለተኛ፣ የተማሪ ተኮር የማስተማር ስልትን በመጠቀም በክፍል ምልከታ የተሰበሰበው መረጃ ደግሞ እንዲሁ በሠንጠረዦች ተደራጅቶና ተጨምቆ ወይም ተጠቃሎ በአማካይ ተተንትኗል፡፡ አማካዩም በማስተማር መማር ሂደቱ የትምህርቱ ሂደት ከመምህራንና ከተማሪዎች ይበልጥ በማን እንደሚያዝ፣ ለየትኞቹ የትምህርት ተግባራት፣ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች፣ የቋንቋ ክሂሎች፣ የማስተማሪያ ብልሃቶች፣ የተሻለ ትኩረት እንደሰጠና ከተከታታይ ምዘና አተገባበር ጋር የተያያዙ ተግባራትን ለማከናወን ምን ያህል ጊዜ እንደሰጠና በመምህራንና በተማሪዎች መካከል ያለው መስተጋብር በሁለቱ ክፍል በቀረበው ምልከታ መስተጋብሩ እየጨመረ ወይስ እየቀነሰ መጥቷል፣ የሚለውን በስፋት ለማሳየት አመላክቷል፡፡

ሦስተኛ፣ በጽሁፍ መጠይቆቹ የተሰበሰበው መረጃ ደግሞ ከተጣራና ኮድ ከተደረገ በኋላ "SPSS 20" የሚባለውን የመረጃ መተንተኛ ፕሮግራም በመጠቀም በገላጭ ስታትስቲክስና በቀላል የልይይት ስልት፣ በድህረ ህብረትና በቲ-ቴስት ተተንትኗል፡፡ ይህም መጀመሪያ የተሰበሰበው መረጃ ወደዚሁ "SPSS 20" ፕሮግራም ገብቶ እንዲደራጅና እንዲጠቃለል ተደርጎ በገላጭ ስታትስቲክስ ተተንትኗል፡፡ ከዚያም የትንተና ውጤቱን አማካይ በመጠቀም አንደኛ፣ በመምህራን የጽሁፍ መጠይቅ የተሞሉትን መጠይቆች በአምስት ክፍል የቀረቡ ሲሆኑ እነዚህም በተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ተነሳሽነት ያላቸውን ተጽዕኖ፣ ሁለተኛ፣ በተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቆች በስድስት ክፍል ቀርበው የተሞሉትን መጠይቆች በተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ላይ የቀረበውን ለመመልከት ተችሏል፡፡

ለተማሪዎች የቀረቡት ጥያቄዎች ዝግና ባለአምስት አማራጮች ናቸው። ጥያቄዎቹ በስድስት ክፍሎች የተከፈሉ ናቸው። ከነዚህም መካከል የመጀመሪያዎቹ፣ አስራ አንዱ ጥያቄዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት የሚያሳዩ ሲሆኑ ማለትም ከ1-11 ያሉት ናቸው። በሁለተኛው፣ ክፍል የቀረቡት አስር ጥያቄዎች ሲሆኑ የጥያቄዎችም የትኩረት ነጥቦች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት የሚመለከቱ ሲሆኑ እነዚህም ከ1-10 የተዘረዘሩት ናቸው። በሦስተኛው፣ ክፍል የቀረቡት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የተማሪዎችን የመማር ፍላጎትን የሚያሳዩ ሲሆኑ እነዚህም ከ1-11 የተዘረዘሩት ናቸው።

በአራተኛው፣ ክፍል የቀረቡት የተማሪዎችን የመማር ብልሃት የሚመለከቱ ሲሆኑ እነዚህም ከ1 እስከ10፣ የሚመለከቱ ሲሆኑ፣ ከ1-10 ያሉት እንደዚሁ ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም የሚመለከቱ ናቸው። በመጨረሻ በስድስተኛው ክፍል የቀረቡት ደግሞ ከ1-10 ያሉት ሲሆኑ የተማሪዎችን የአመዛዘን ወጥነት መኖር ያለውን ፋይዳ የሚመለከቱ ናቸው።

ቀሪዎቹ የጽሁፍ መጠይቆች ለመምህራን የቀረቡ ናቸው። ሁሉም ዝግ፣ ሁለትና አምስት አማራጮችን የያዙ ሲሆኑ በአምስት ክፍል የተከፈሉ ናቸው። የመጀመሪያው ክፍል አስር ጥያቄዎችን የያዘ ሲሆን የትኩረት ነጥባቸውም መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን የስራ ፍላጎት መሰረት ያደረጉ ናቸው። እነዚህም ከ1-10 ያሉት ናቸው ። በሁለተኛው ክፍል የቀረቡት ስምንት ጥያቄዎች ማለትም ከ1-8 ያሉት ደግሞ መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያደርጉትን ጥረት የሚመለከቱ ናቸው።

በክፍል ሶስት የቀረቡትም አስር ጥያቄዎችን የያዙ ሲሆኑ የትኩረት ነጥባቸውም ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የመምህራንን ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት የሚመለከቱ ናቸው። እነዚህም ጥያቄዎችከ1-10 ያሉት ናቸው። በአራተኛው

ክፍል የቀረቡት አስር ጥያቄዎች ማለትም ከ1-10 የተዘረዘሩት ደግሞ የመምህራንን ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት የሚመለከቱ ናቸው።

በአምስተኛው ክፍል የቀረቡት እንደዚሁ የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ የሚመለከቱ ናቸው። በዚህ ስር 38 ጥያቄዎች የተካተቱ ሲሆኑ እነዚም በውስጣቸው አንድ አብይና ሁለት ንኡሳን ዓላማዎችን ይመልሳሉ ከሚል ነው። የመጀመሪያዎቹ አስራ አራቱ ጥያቄዎች ማለትም ከ1-14 ያሉት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የሚመለከቱ ሲሆኑ በሁለተኛ ደረጃ የቀረቡት አስራ ሁለት ጥያቄዎች ማለትም ከ15-26 የተዘረዘሩት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለውን አስተዋስኦ የሚመለከቱ ናቸው። በሶስተኛ ደረጃ የቀረቡት አስራ ሁለት ጥያቄዎች ማለትም ከ27-38 ያሉት የተቋሙ የበላይ አመራርና የስራ ባልደረቦች ግንኙነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለውን አስተዋጽኦ የሚመለከቱ ናቸው።

የተመረጠውም ዘዴ ገላጭ ስታትስቲክስ ነው፡፡ ገላጭ ስታትስቲክሱ ደግሞ የጥናቱ ተሳታፊዎች የሚሰጡትን ምላሽ አማካይ ዋነኛ የመተንተኛ ስልት እንዲሆን ተደርጓል፡፡ ለየጥያቄው የተሠጠውን መልስ ከግማሽ በላይ ወይም በታች ወይም አብዛኛዎቹ፣ ይህን ያህሉ በመቶ የሚሆኑት እያሉ ከመግለፅ የሚሻል ሌላ አማራጭ ስልት ይገኝ እንደሆነ ለማረጋገጥ የወሎ ዩኒቨርሲቲ የስታትስቲክ ክፍል መምህራንን ሃሳብ ለማማከር ተሞክሯል፡፡ በተደረገው ሙከራም የተሻለ አማራጭ ተደርጎ የተገለፀው አማካይን መጠቀምና አማካዩን በአራት ደረጃ ከፍሎ የአተገባበሩንና የተነሳሽነት ደረጃ ለማሳየት መሞከር ነው፡፡ ቆይቶም በእነዚህ የስታትስክስ ባለሙያዎች የተገለፀውን ዘዴ በሌሎች ሀገሮች እየተሰራበት እንዳለ ለማወቅ ተችሏል። ለምሳሌ በጆርዳን ዩኒቨርሲቲ የሰሩ Al-Jamal and Ghadi የሚባሉ ምሁራን በ (2008) የምዘናን ተፅዕኖ ለመመልከት በመጠይቅ የተሰበሰበውን መረጃ ለመተንተን ተጠቅመዋል።

ይህን ዘዴ Samuael በ (2007) ዓ.ም ባካሄደው ጥናትም ተፈትሾ ጠቃሚ የሙትንተኛ መንገድ ሆኖ ስለተገኘ ይህም ጥናት ተጠቅሞበታል። እንዲሁም የመምህራን የስራ ልምድ ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተነሳሽነት ጋር ያለውን ግንኙነት ለማሳየት በገላጭ ስታትስቲክስ አማካኝነት ከአጠቃላይ አማካይ በላይ ሆኖ የተገኘውን የተሻለ አተገባበርና ተነሳሽነት ከአማካይ በታች የሆኑትን ደግሞ ዝቅተኛ አተገባበር ወይም ተነሳሽነት በማለት ከላይ የተጠቀሱት ምሁራን የተጠቀሙበት ስለሆነ ይህን ስልት ጥናቱ ተጠቅሞበታል። በተመሳሳይ መንገድ የተማሪዎችንም የዕድሜ ልዩነት መኖሩ ከተከታታይ ምዘና አተገባበር እንዲሁም ከተነሳሽነት ጋር ያለውን ግንኙነት ከአማካይ በታችና በላይ በማለት ለመዘርዘር ሞክሯል። በዚህ ስልት መሰረት ለመምህራንና ለተማሪዎች የቀረቡት ከአምስት እስከ ስድስት ክፍል የሚደርሱ የጽሁፍ መጠይቆች የመረጃ ትንተና፣ ውጤቶችና የውጤት ደረጃ ማሳያ መንገዶች የሚከተሉት ናቸው፡፡

ውጤት የሚያሳይ የማይለካ (Immeasurable)

1. ከ 1-1.49 ያለ አማካይ ውጤት የሚያሳይ ዝቅተኛ(as having little effect)
2. ከ1.5- 2.49 ያለ አማካይ ውጤት የሚያሳይ መካከለኛ(as having moderate effect)
3. ከ 2.5–3.49 ያለ አማካይ ውጤት የሚያሳይ ጠንካራ (as having strong effect)
4. ከ 3.5- 5 ያለ አማካይ ውጤት የሚያሳይ

በሚሉ አጠቃቀሞች ተተንትነዋል፡፡

አተናተኑም በቅደም ተከተል የአሰራር ስልት በሚከተለው መልኩ ነው፦ በመጀመሪያ ከመምህራንና ከተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅ የቀረቡት ጥያቄዎች በቀላል የልይይት ትንተና (One way Anova)፣ በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት፣ በጥንድ ናሙና ቲ ቴስት፣ በድህረ ህብረትን መስረት በማድረግ የመምህራን የስራ ልምድ ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተነሳሽነት ጋር ያለውን ግንኙነት፣ እንዲሁም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለውን ግንኙነት ለማሳየት ተሞክሯል።

እንዲሁም የህብረ ድህረት ትንተና (Multiple Regression) በምርምሩ ጥያቄዎች ክፍል አምስት የተካተቱት ሰላሳ ስምንት ጥያቄዎች መላምቶቹ የሚመልሱት ሶስት

የተለያዩ የህብረ ድህረት ማለትም ተዋረዳዊ (Sequential)፣ ከፍተኛ (Hierarchial) እና መደበኛ (Standard Simultaneous) የሚባሉትን ዘዴዎች በመጠቀም ነው፡፡ በመሆኑም "SPSS 20" የሚባለውን ፕሮግራም በመጠቀም የተለያዩ የህብረ ድህረት እሙኖችን (Assumptions) ለምሳሌ፣ ቀጥተኝነት (Linierity)፣ ጽንፈኝነት (Out lier) በነፃ ተላውጦዎች መካከል ጠንካራ ተዛምዶ መኖር አለመኖሩን ማሟላት የቻሉ ተላውጦዎችን መርጦ ግንኙነታቸውን በሰላሳ ስምንት የጥናቱ ጥያቄዎችን በሶስት ንኡሳን ክፍሎች ቅደም ተከተል መሰረት በመፈተሽ በጥገኛና ተንባይ ተላውጦዎች መካከል ያለውን ግንኙነትና የጥንካሬ ደረጃ ለመመርመር ሞክሯል፡፡

በጥገኛ ተላውጦዎች ላይ ተፅዕኖ የሚያደርሱ አብይ ተላውጦ ላይ ጣልቃ የሚገቡ ተላውጦዎች፣ በጥገኛ ተላውጠው ላይ ተፅዕኖ በሚያደርሱ በእያንዳንዱ አብይ ተላውጦ ላይ ጣልቃ የሚገቡ ተላውጦዎች በመምህራን ሙያዊ እርካታ ላይ ምን አስተዋፅኦ አላቸው? የሚለውን የምርምር ጥያቄ የሚመለከት አንድ አብይና ሁለት ንኡሳን ርዕሶች ናቸው፡፡ እነዚህን ጥያቄዎች ለመመለስ የሚችለው ከአንድ ነፃ ተንባይ ተላውጦ ጋር የትኛው ወይም የትኞቹ ጣልቃ እንደገቡ እንዲሁም እያንዳንዳቸው በምን ያህል መጠን በጥገኛ ተላውጦ ላይ የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ተፅዕኖ እንዳሳደረ በግልፅ ማሳየት የሚቻለውን ተዋረዳዊ (Sequential) የሚባሉትን የህብረ ድህረት ዘዴ በመጠቀም ነው፡፡ በሌላ አገላለጽ ይህ ዘዴ አንድ ተንባይ ወይም ነፃ ተላውጦ ከሌላ ነፃ ተላውጦ ጋር ጣልቃ ገብቶና ለብቻው በጥገኛ ተላውጦ ላይ ምን ያህል በመምህራን ሙያዊ የስራ እርከታ ላይ ተፅዕኖ አሳደረ የሚልና ለይቶ ማሳየት የሚያስችል የህብረ ድህረት ዘዴ ነው፡፡

ይህም አጠቃላይ ሞዴል (Model Summery) በሚለው የህብረ ድህረት ውጤትን በሚያመለክተው ሠንጠረዥ የተጋርቶ መጠን (R2) ምጥነት የተጋርቶ መጠን (Adjusted R square) እና እያንዳንዱ ተላውጦ በተናጠል በጥገኛ ተላውጦ ባህሪ ላይ ያበረከተውን አስተዋፅኦ በሚያሳየው የተጋርቶ መጠን ለውጥ የሚገለፅ ነው፡፡

በተጨማሪም ከአተገባበሩ እስከተነሳሽነት ያለውን በገላጭ ስታትስቲክስ የማይለካ፣ ደካማ፣ መካከለኛና ጠንካራ አተገባበርና ተነሳሽነት በማለት በአማካይ ተሰልቶ ትግበራውን ለመፈተሽ ተሞክሯል፡፡

የክፍል ውስጥ ምልከታውና የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ የሚሉት ግን ከተሳታፊዎች የተገኘውን ውጤት ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን የተሻለና ከአማካይ በታች የሆኑትን ደግሞ ዝቅተኛ አተገባበር በማለት ለማሳየት ሞክሯል። ለትንተናውም የቀረቡት በተለይ ለክፍል ውስጥ ምልከታ የሶስቱ ተመልካቾች አማካይ ሲሆን የእያንዳንዱ ተመልካች የምልከታ ውጤት ደግሞ በአባሪ ዘጠኝ አንድና ሁለት ተመልክተዋል። እንዲሁም በተመልካቾች መካከል ያለውን የውጤት አሰጣጥ በክፍል ውስጥ ምልከታ የታየውን በውስጠ አስተማመኝነት ስልት ለመመልከት ተችሏል።

አይነታዊ የመረጃ መተንተኛ ስልትን ጥናቱ የተጠቀመው በገለፃና በቃላት አማካኝነት የምርምሩን (የምዘናውን) ውጤት፣ አመለካከቱን እምነቱን (opinions) እና ባህሪውን ወይም ተነሳሽነቱን የተመዘገበበት ሂደት ለመተንተን ነው፡፡ አይነታዊ የምርምር ስልት አንድን ነገር በጥልቀትና ወደ ውስጥ ዘልቆ (insights and impressions) ለማየት ያስችላል (Somekh and Lewin, 2006)። በስልቱም የተነተኑት የቡድን ተኮር ውይይትና ቃል መጠይቆች ናቸው። የመተንተኛ ስልቱን ከላይ የተጠቀሱትን ሊጠቀምበት የፈለገበት ዋና ምክንያት በመጠናዊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተገኙትን ለማገዝ ነው፡፡

ምዕራፍ አራት፣ የመረጃ ውጤት ትንተና

ይህ ምዕራፍ በጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች ቅደምተከትል መሰረት የተካሄደው የውጤት ትንተናና ማብራሪያ የቀረበበት ነው። በዚሁ መሰረት በመጀመሪያ የመምህራን የስራ ልምድ ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተነሳሽነት ጋር ያላቸውን የግንኙነት ደረጃ በገላጭ ስታትስቲክስ፣ በቀላል የልይይት ትንተና ዘዴ፣ በድህረ-ህብረት፣ በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት፣ በጥንድ ናሙና ቲ-ቴስትና በግራፍ መልክ የተተነተነበት ነው። ቀጣዩ ክፍል ደግሞ የቀረቡት መሰረታዊ ጥያቄዎች በገላጭ ስታትስቲክስ የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛና ጠንካራ በሚሉ አገላለፆች የተብራሩበት ሲሆን በተጨማሪም የቡድን ተኮር ውይይቶችና ቃለ መጠይቆች እንደዚሁ እየተዋሀዱ ተብራርተዋል።

በሁለተኛው ክፍል የቀረቡት እንደዚሁ የተማሪዎች ዕድሜ ልዩነት ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ በቀላል የልይይት ስልት፣ በነጠላ ናሙና ቲ-ቴስትና በጥንድ ናሙና ቲ-ቴስት ለማሳየት ተሞክራል። ከዚሁ ጋር በተያያዘ ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በገላጭ ስታትስቲክስ፣ የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛና ጠንካራ በሚሉ አገላለፆች የተብራሩ ሲሆኑ በተጨማሪም የቡድን ተኮር ውይይቶችና ቃለ መጠይቆች እየተዋሀዱ ተተንትነዋል።

በመጨረሻው ከክፍል ውስጥ ምልከታው የተገኙት መረጃዎች ለትንተና የቀረቡት በሶስቱ ተመልካቾች የተገኙት የምልከታ መስፈርት ውጤቶች በአማካይና በውስጠ የአስተማማኝነት ስልት ሲሆን እንዲሁም እያንዳንዳቸውን ተግባራት ከአማካይ በታች የሆኑትን "ዝቅተኛ" ከአማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ "ጠንካራ" አተገባበር በማለትና እንዲሁም ከመምህሩ እስከተማሪው ተግባር በክፍል ውስጥ መስተጋብር የታየውን በዝርዝር ለማሳየት ተሞክሯል።

4.1. የመምህራንና የተማሪዎች አጠቃላይ ሁኔታ

ለጥናቱ የተሳተፉ መምህራን ብዛት 33 ሲሆኑ ከደሴ ወንድ 10 ሴት 3 ድምር 13፣ ከወልድያ እንደዚሁ ወንድ 5፣ ሴት 3 ድምር 8 ሲሆኑ ከደብረበርሃን ደግሞ ወንድ 7፣ ሴት 5 ድምር 12 ናቸው። ለመምህራን የተሰራጩ የጽሁፍ ጥያቄ ወረቀቶች ብዛት 43 ሲሆኑ ሁሉም ወረቀቶች ተሞልተው አልተመለሱም፡፡ ምክንያቱም ስምንቱ አልተመለሱም። ሁለቱ ደግሞ ሲሞሉ የተበላሹ ሲሆኑ ከጥናቱ ውጭ ሆነዋል፡፡ ነገር ግን ሰላሳ ሶስቱ በትክክል ተሞልተው ተመልሰዋል፡፡ ይህም በመቶኛ ሲሰላ ሰላሳ ሶስቱ (76.7%) መሆኑን መረጃው ያመለክታል። በተመሳሳይ መልኩ በጽሁፍ መጠይቁ የተሳተፉ ተማሪዎች ብዛት ከደሴ ወንድ 31 ሴት 26 ድምር 57፣ ከወልድያ እንደዚሁ ወንድ 31 ሴት 25 ድምር 56 ሲሆኑ ከደብረብርሃን ደግሞ ወንድ 30፣ ሴት 27 ድምር 57 ናቸው። የተሰራጩ የጽሁፍ መጠይቅ ወረቀቶች ብዛት 175 ሲሆኑ በትክክል ተሞልተው የተመለሱ ከደሴ 57 ፣ ከወልድያ እንደዚሁ 56 ሲሆኑ ከደብረብርሃን ደግሞ 57 ናቸው። በትክክል ተሞልተው ያልተመለሱት 5 ወረቀቶች ናቸው። ይህም የሆነበት ምክንያት በመታለፍና በመደገም የተተው በመሆናቸው ከጥናቱ ውጭች ሆነዋል። ስለዚህ ተሞልተው የተመለሱት ወረቀቶች ብዛት በመቶኛ ሲሰላ አንድ መቶ ሰባዎቹ (97.1%) ሲሆኑ አምስቱ (2.9%) ደግሞ የተበላሹ መሆናቸው መረጃው ያመላክታል።

በማስከተል ደግሞ ለማሳየት የሚሞከረው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንን የስራ ልምድ ከተላውጦዎች ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና፣ በገላጭ ስታትስቲክስና በግራፍ ለማሳየት እንደሚከተለው ቀርቧል።

ሠንጠረዥ 4.1 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

የስራ ልምድ	የመምህራ ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የመደበኛ ልይይት ስህተት
1-5	4	26.07	1.17	0.58
6--10	11	32.08	0.67	0.20
11--15	5	24.86	0.52	0.23
ከ16 አመት በላይ	13	31.43	0.71	0.20
ጠቅላላ ድምር	33	30.00	0.76	0.13
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7		

ከላይ በሠንጠረዥ 4.1. የቀረበው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የስራ ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ግንኙነት ለማሳየት ከ1-5 አመት የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 26.07%፣ ከ6-10 የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 32.08%፣ ከ11-15 የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 24.86% እና ከ16 አመት በላይ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ደግሞ 31.43% ናቸው። ስለዚህ መካከለኛው የአማካይ ምድብ ደግሞ 26.7 ነው። ስለሆነም ከአማካይ መካከለኛ ምድብ በታች የማስተማር ፍላጎት ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግብር ዝቅተኛ ሆነው የተገኙት መምህራን ከ1-5 አመት እና ከ11-15 ዓመት የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ሲሆኑ ከ6-10 እና ከ16 አመት በላይ የሆኑት ደግሞ ጠንካራ የማስተማር ፍላጎት ማሳየታቸው መረጃው ያመላክታል፡፡

በሰንጠረዥ 4.1.1 የተጠቀሰውም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

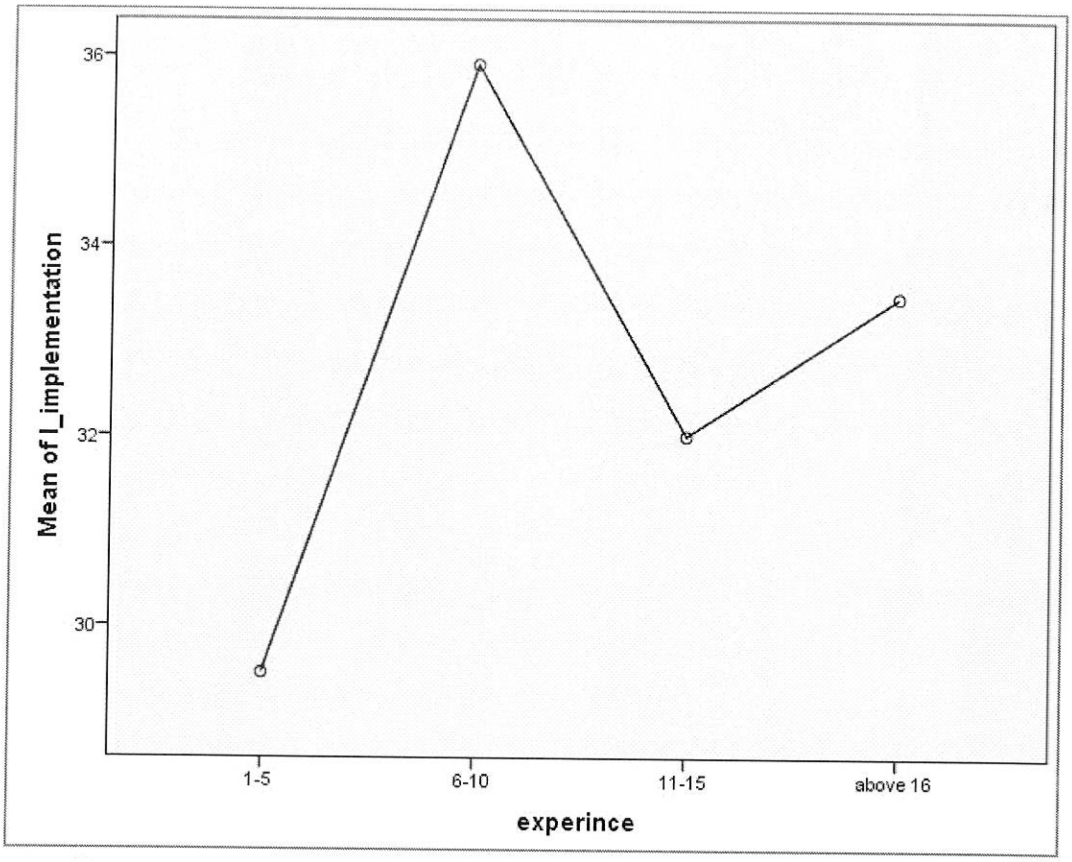
4.1.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	2.68	3	0.89	1.65	0.200	2.93
2	ውስጠ ቡድን	15.73	29	0.54	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	18.41	32	-	-		--

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.1.1 የቀረበው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የስራ ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ለማሳየት የ"F" የሠንጠረዥ ዋጋ 2.93 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 1.65 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው "የሲግ" ጥንካሬ 0.200 በመሆኑ ጥንካሬ የለውም ማለት የሚቻለው ከምናልባት የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ነው። ስለዚህ የ"ሲግ" ዋጋ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ መጠኑ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለምዘና አተገባበር የስራ ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት ጉልህነት የለውም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ የስራ ልምድን በተለያዩ የአገልግሎት አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ፣ 4.1 የመምህራን የማስተማር ፍልጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

ከላይ በግራፍ ”4.1” ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የመምህራን የማስተማር ፍላጎ ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የመምህራን የስራ ልምድ ክፍፍል ምደባን የሚመለከት ነው። ስለዚህ ዝቅተኛ የማስተማር ፍላጎት ያላቸው መምህራን የአገልግሎት ዘመን ከ1-5 እና ከ11-15 ያላቸው ሲሆኑ ይህም በአማካይ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 26.07% እና 24.86% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ነገር ግን የስራ ልምዳቸው ከ6-10 እና ከ16 ዓመታት በላይ ያላቸው ደግሞ ጠንካራ የማስተማር ፍላጎት እንዳላቸው ሲያመላክት ይህም በአማካይ በቅደም ተከተል ሲቀመጥ 32.08% እና 31.43% መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ይቻላል። ይህም የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ የማስተማር ፍላጎት እየጨመረ መሄዱን ቢያመለክትም አንዳንድ ጊዜ ግን ዝቅ እንደሚል አሳይቷል፤ ምንአልባትም ለዚህ ምክንያቱ በአገልግሉት የምደባ አከፋፈል ምክንያት የመምህራን ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

ሠንጠረዥ 4.2 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

የስራ ልምድ	የመምህራ ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1-5	4	24	0.08
6-10	11	26	0.55
11-15	5	23.2	0.83
ከ16 አመት በላይ	13	26.2	0.51
ጠቅላላ ድምር	33	26	0.49
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.2. የቀረበው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ ከ1-5 አመት የስራ ልምድ ያላቸው መምህራ 24% ፣ ከ6-10 የስራ ልምድ ያላቸው 26% ፣ ከ11-15 የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 23.2% እና ከ16 አመት በላይ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ደግሞ 26.2% ነው። ስለዚህ መካከለኛው የምድብ አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካዩ በታች የመሳሪያዎች አጠቃቃም ተጠቅመው የተገበሩ መምህራን በሁሉም የስራ ልምድ ደረጃ ያላቸው መምህራን መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። በሰንጠረዥ 4.2.1 የተጠቀሰውም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

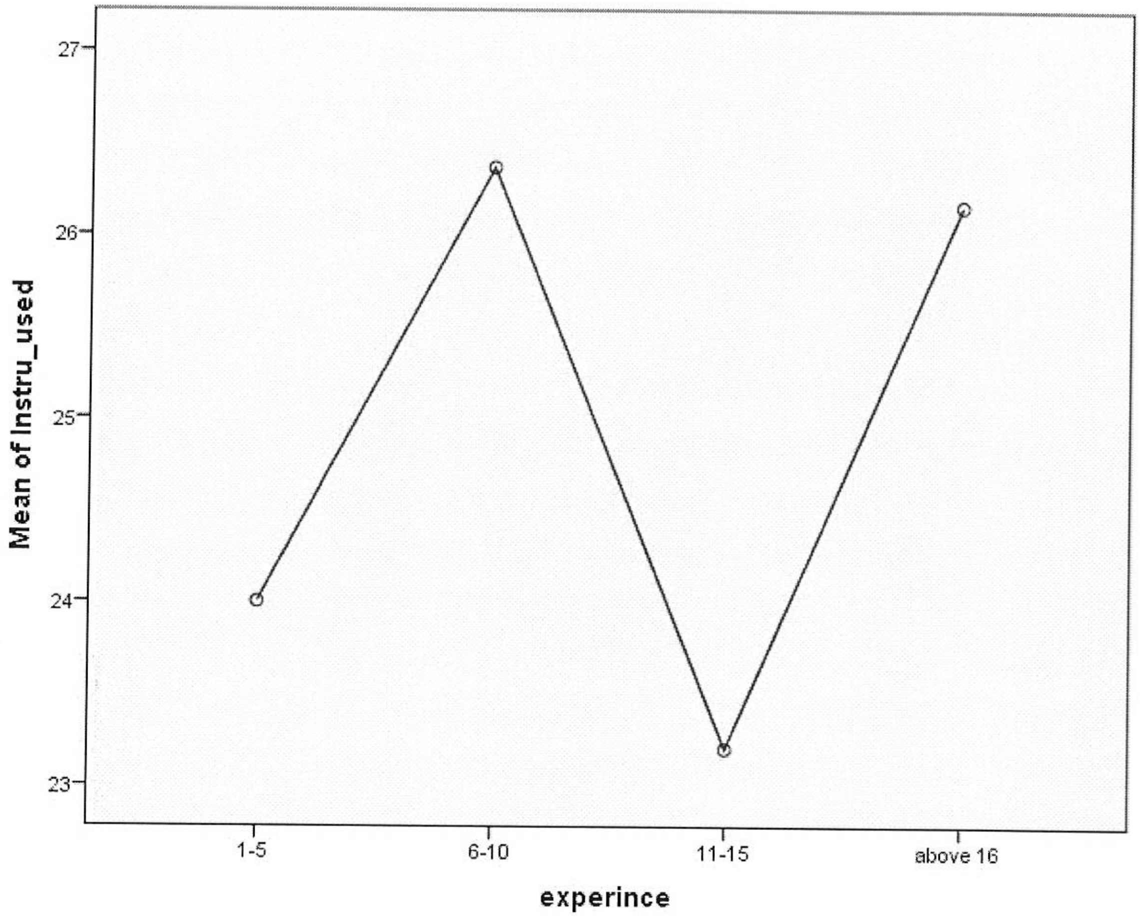
4.2.1 በቀላል የልይይት ትንተና መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት

ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	49.20	3	16.40	0.53	0.66	2.93
2	ውስጠ ቡድን	885.03	29	30.51	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	1.028	32	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.2.1 የሰፈረው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት ለማሳየት የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 2.93 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ተሰልቶ ደግሞ 0.53 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የግንኙነት ደረጃ የሲግ ዋጋ 0.66 በመሆኑ ጉልህ የሆነ የግንኙት ደረጃ የላቸውም። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን በመተው የ"F" የሠንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ የተለየ አልሆነም ማለት ነው። ምክንያቱም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን የመጠቀም ብቃት የስራ ልምድ መሰናክል መሆኑ ነው።

በማስከተል ደግሞ የስራ ልምድን በተለያዩ የአገልግሎት አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ 4.2 የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.2" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የመምህራን የስራ ልምድ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው። ስለዚህ ዝቅተኛ የመሳሪያዎች አጠቃቀም ያላቸው መምህራን በሁሉም የስራ ልምድ ምድብ ውስጥ ያሉት መምህራን መሆናቸውን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል። ምክንያቱም የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ የመሳሪያዎች አጠቃቀም አንዳንድ ጊዜ እየጨረ መሄዱን ቢያመለክትም አንዳንድ ጊዜ ግን ዝቅ እንደሚል ታይቷል፤ ይህም ምንአልባት በአገልግሉት

የምደባ አከፋፈል ምክንያት የመምህራን ቁጥር ዝቅና ከፍ ከማለት ጋር የተያያዘ ሊሆን ይችላል።

በሰንጠረዥ 4.3.1 የተጠቀሰውም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የማስተማ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

ሠንጠረዥ 4.3 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ"F"ሂሳባዊ ዋጋ	SIg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	103.11	3	34.32	1.46	0.24	2.93
2	ውስጠ ቡድን	682.21	29	23.52	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	785.33	32	-	-		--

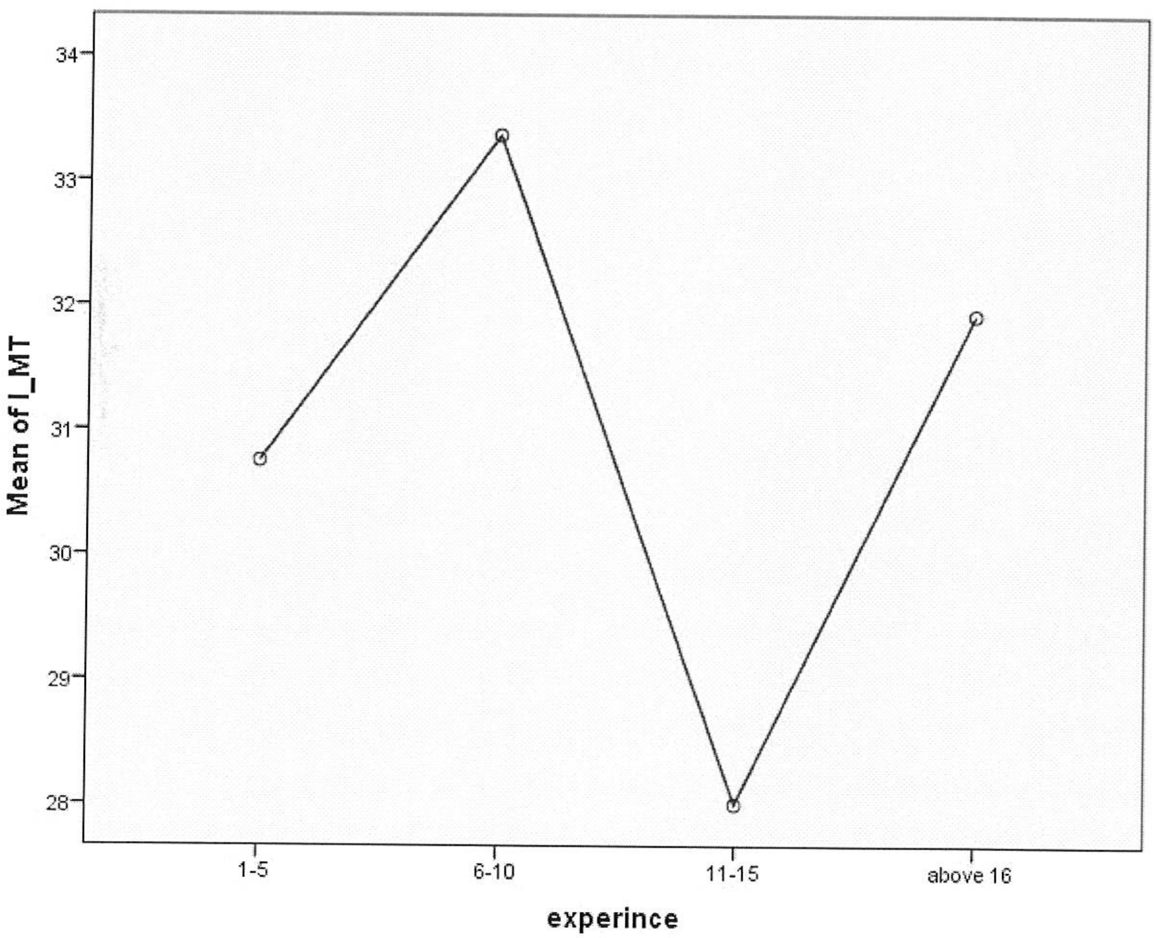
∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.3 የተመለከተው የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ሲታይ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 2.93 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 1.46 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ "የሲግ" ዋጋ 0.24 በመሆኑ ግንኙነታቸው ጉልህነት እንደሌለው ይጠቁማል።

ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን በመተው የ"F የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ከስራ

ልምድ ጋር ባለው የግንኙነት ደረጃ ምክንያት የመምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ጉልህ ግንኙነት የለውም።

በማስከተል ደግሞ የስራ ልምድን በተለያዩ የአገልግሎት አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ ፡-4.3 የመምህራን ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.3" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የመምህራን ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነትን ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የመምህራን የስራ ልምድ ክፍፍል ምደባን የሚመለከት ነው።

ይህም በስራ ልምዳቸው ምክንያት ዝቅተኛ ውስጣዊ ተነሳሽነት ያላቸው መምህራን መኖራቸውን አላሳየም። ስለዚህ የስራ ልምዳቸው ከ1-5፣ ከ6-10፣ ከ11-15 እና ከ16 ዓመታት በላይ ያላቸው መካከለኛ ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት እንዳላቸው ሲያመላክት ይህም በአማካይ በቅደም ተከተል ሲቀመጥ 30.75፣ 33.36፣ 28 እና 31.92 መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል። የማስተማር ልምድ በመካከለኛና በከፍተኛ ደረጃው እየጨመረ ሲሄድ ተነሳሽነትም እየጨመረ መሄዱን ቢያመለክትም አንዳንድ ጊዜ ግን ዝቅ እንደሚል ታይቷል፣ ይህም ምንአልባት በአገልግሎት የምደባ አከፋፈል የመምህራን ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

ሠንጠረዥ 4.4 በአማካይና በመደበኛ ልይይት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ጥንካሬ

የስራ ልምድ	የመምህራ ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1-5	4	35.50	3.87
6-10	11	32.18	4.64
11-15	5	28.80	5.58
ከ16 አመት በላይ	13	31.46	5.47
ጠቅላላ ድምር	33	31.98	4.95
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.6.1 የተመለከተው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ደረጃ ከ1-5 አመት የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 35.50%፣ ከ6-10 የስራ ልምድ ያላቸው 32.18%፣ ከ11-15 የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን 28.80% እና ከ16 አመት በላይ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ደግሞ 31.46 ነው። የመካከለኛ የምድብ አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካዩ በታች የማስተማር ውጫዊ ተነሳሽነት ተጠቅመው የተገበሩ የሉም። ስለዚህ ከ1-5፣ ከ6-10፣ከ11-15 እና ከ16 አመት በላይ ምድቦች ውስጥ የሚገኙ መምህራን በሙሉ መካከለኛ ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ማሳየታቸው መረጃው ያመላክታል።

በሰንጠረዥ 4.4.1 የተጠቀሰውም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸውን ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ በቀላል የልይይት ትንተና ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

4.4.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

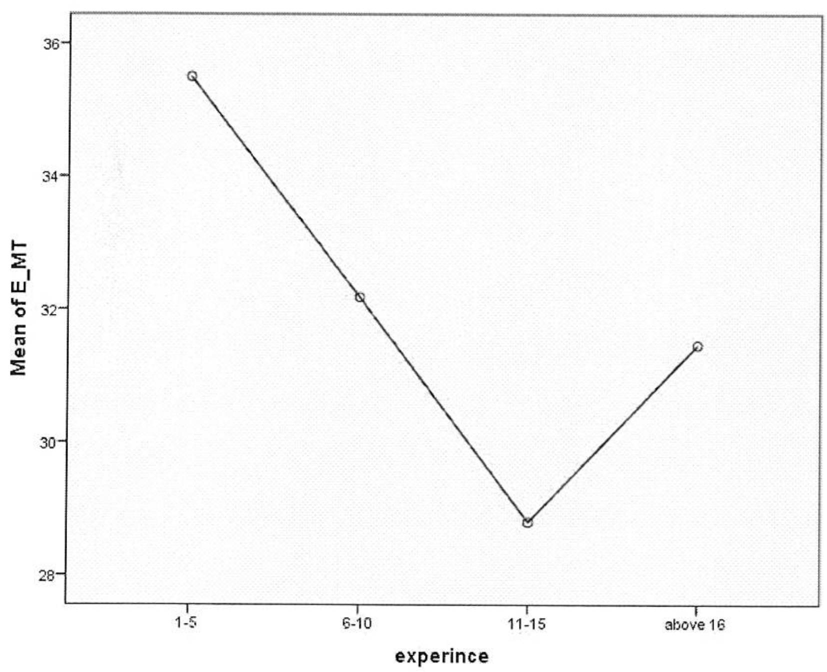
ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	SIg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	102.11	3	34.28	1.33	0.282	2.93
2	ውስጠ ቡድን	744.66	29	25.67	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	847.51	32	-	-		--

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.4.1 የሰፈረው የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ግንኙነታዊ ተዛምዶ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 2.93 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 1.33 ነው። በመካከላቸው ያላቸው የግንኙነት ደረጃ የሲግ ዋጋ 0.282 በመሆኑ ግንኙነት የላቸውም ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን በመተው የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባተ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና

አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ጠንካራ ግንኙነት የለውም ማለት ነው። በሰንጠረዥ 4.4.1 የተጠቀሰውም መምህራን ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ በገላጭ ስታትስቲክስ ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

በማስከተል ደግሞ የስራ ልምድን በተለያዩ የአገልግሎት አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ ፡-4.4. የመምህራን ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ፡-

ከላይ በግራፍ 4.4 ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተመለከተው የሚያሳየው የመምህራን ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነትን ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የመምህራን የስራ ልምድ ክፍፍል ምደባን የሚመለከት ነው።

ስለዚህ በስራ ልምድ ምክንያት ዝቅተኛ ውጫዊ ተነሳሽነት ያላቸው መምህራን የሉም። በመሆኑም ሁሉም የስራ ልምዳቸው ከ1-5፣ ከ6-10፣ ከ11-15 እና ከ16 አመታት በላይ ያላቸው መምህራን መካከለኛ ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ላይ መሆናቸውን መረጃው ሲያመላክት ይህም በአማካይ እንደየስራ ልምዳቸው በቅደም ተከተል ሲቀመጥ 35.50%፣ 32.18%፣ 28.80% እና 31.46% መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል። የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ ውጫዊ ተነሳሽነት እየቀነሰ መሄዱን ቢያመለክትም ለዚህ መገለጫ ምክንያቱ ምንአልባት በአገልግሉት የምደባ አከፋፈል የመምህራን ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

ሠንጠረዥ 4.5 በህብረ ድህረት(Multiple Regression) የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከስራ ልምድ ጋር ያለው ግንኙነት

የሞዴሉ ማጠቃለያ (Mode Summery)

ሞዴል	R.	R.square	Adustd R.squqre	Std.Eor Estimater
1	355a	0.126	0.036	0.744

ከላይ በሠንጠረዥ 4.5 ከሰፈረው የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ በድህረ ህብረት ስንመለከተው፣ በMuijs (2004፣ 165) እንደተገለጸው በተለይ በጥናቱ ውስጥ የተካተቱ ተንባይ ተላውጦዎች ከጥናቱ አካላይ ጋር ያላቸውን ተስማሚነት ወይም ምጥነት የተጋርቶ መጠን ለመተርጎም የሚከተሉትን አራት የተስማሚነት ደረጃ መሰረት ማድረግ ያስፈልጋል። እነሱም፣ ከ0.1 የሚያንሱ ደካማ፣ ከ0.11-0.3 የሚደርሱ መጠነኛ፣ ከ0.31-0.5 የሚደርሱ መካከለኛ (Moderate) እና ከ0.5 በላይ ከሆኑ ደግሞ ጠንካራ የሚሉት አጠቃቀሞች ናቸው።

በዚሁ መሰረት በተዋረዳዊም ሆነ በመደበኛ የህብረ ድህረት ዘዴ የተገኙ ምጥን የተጋርቶ መጠን (Adusted R square) ውጤቶች የተስማሚነት ደረጃ ለመመርመር ተሞክሯል፡፡ ከላይ እንደተጠቀሰው በዚህ በህብረ ድረት ክፍል መጀመሪያ ተዋረዳዊ ዘዴን፣ በመጠቀም የተለያዩ የህብረ ድህረት እሙኖች አሟልተው አስራ አራት ተንባይ ተላውጦዎችን በጥገኛ ተላውጦ ባህሪ ላይ በአንድነትና በተናጠል ያበረከቱትን አስተዋፅኦ ለመረዳት ተሞክሮ በሠንጠረዥ 4.5 የተመለከተው ውጤት ተገኝቷል፡፡ በዚህ ሠንጠረዥ ሶስቱ ሞዴሎች የተካተቱ ሲሆን የመጀመሪያው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ፣ ሁለተኛው የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለው አስተዋፅኦ እና ሶስተኛው የበላይ አመራሩና የስራ ባልደረቦች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው እገዛ ላይ ምን አስተዋፅኦ አለው? የሚለው በተላውጦዎች ላይ ያሳደረው ተፅዕኖ በተናጠል ቀርቧል፡፡ በዚህ ሞዴል የተለያዩ ክፍሎች እንደገለፁት የህብረ ተዛምዶ መጠን (Multiple Regression) 355፣ የተጋርቶ መጠን 0.126፣ ምጥን የተጋርቶ መጠን 0.036 ሲሆን ከጥገኛ ተላውጠው ጋር ያለው ግንኙነት ደረጃም ጉልህ ከ.05 በታች የሆነው ምጥን ተጋርቶ ሲሆን የተጋርቶ መጠን ግን ከምናልባት የስህተት መጠባበቂ የበለጠ ሆኖ ተገኝቷል፡፡ እነዚህም በዝርዝር ሲታዩ የሚከተሉት ናቸው፡፡ ተንባዮች መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ሙያዊ እርካት፣ የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለው አስተዋፅኦ እና የበላይ አመራሩና የስራ ባልደረባ ግንኙነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው አስተዋፅኦ ከመምህራን የማስተማር ፍላጎት ጋር ለማቆራኘት ሲሞከር የስራ ልምድ ከላይ ለተጠቀሱት ተላውጦዎች ምን ያህል ተፅዕኖ አሳድሯል የሚለውን ለማሳየት የሞከረ ነው፡፡

ሠንጠረዥ 4.6 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የመምህራን ሙያዊ እርካታ እና የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ንፅፅር

ተራ ቁ.	ሞዴል	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	SIg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	ህብረ -ድህረት	2.321	3	0.774	1.395	0.264a	2.93
2	Residual	16.087	29	0.555	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	18.408	32	-	-		--

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሰንጠረዥ 4.6 የቀረበው የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ እና የማስተማር ፍልጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ በድህ ህብረት እና በቀሬ ስታትስቲክስ (Residual) ሞዴል ስንመለከተው የህብረት ተዛምዶ መጠን 2.321፣ የተጋርቶ መጠን 0.774 እንደሆነና የጉልህነት ደረጃው ከ.05 በላይ መሆኑ የተገለጸበት ነው፡፡ ስለዚህ የምጥን ተጋርቶ መጠኑ ደረጃም 0.774 በመሆኑ የመምህራን ሙያዊ እርካታና የማስተማር ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ከፍተኛ ነው፡፡

ሠንጠረዥ 4.7 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍላጎት ጥገኛ ተለዋዋጭ (Dependent Variable) ሆኖ ከመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ጋር ሲወዳደር

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.731	1.753		3.270	0.003
	የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ	-.0.103	.062	-0.291	-1.643	0.111
	የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካት በራስ መተማመን ለሙያዊ እርካታ	0.039	.059	0.122	0.664	0.512
	የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ	-0.083	0.076	-0.198	-1.089	0.285

a. Dependent Variable: Mean Score of Teachers' Perception about their Utilization of CA

ከላይ በሠንጠረዥ 4.7 የተጠቀሰው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍላጎት ጥገኛ ተለዋዋጭ (Dependent Variable) ሆኖ የመጀመሪያው ሞዴል የመምህራን ሙያዊ እርካታ ለተከታታይ ምዘና አተገበባበር የሚለው ነው፡፡ ይህም የኮሬሸንት ዋጋ -0.103 ሲሆን ቤታው ደግሞ 0.291 ነው፡፡

ሁለተኛው ሞዴል ደግሞ የመምህራን በራስ መተማመን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለው አስተዋፅኦ የሚለው የኮፊሸንት ዋጋ 0.039 ሲሆን ቤታው ደግሞ 0.221 ነው፡፡

ሶስተኛው ሞዴል ደግሞ መምህራን ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የሚለው ነው፡፡ ይህም የኮፊሸንት ዋጋ 0.083 ሲሆን ቤታው ደግሞ 0.198 ነው፡፡ በዚህም መሰረት በህብረ ድህረት ትንተና መሰረት የሚመለሱት የምርምር ጥያቄዎች በእያንዳንዱ ተላውጦ ሊገለፅ የሚችለው የጥገኛ ተላውጦ ልዩነት ለመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ምን አስተዋፅኦ አለው የሚለውን ጥያቄ ለመመለስ ነው፡፡ ይህን የምርምር ጥያቄ ለመመለስ የሚያስችለውም መደበኛ (Standard Simulaneous) የሚባለው ነው፡፡

በብዙ ጥናት መስኮች እንደተረጋገጠው ዘዴው የሚዘወተርና ሰፊ ተቀባይነት ያገኘ የህብረ ድህረት ስልት ነው፡፡ ሞዴሉ እንደተዋረዳዊ ዘዴ ተንባይ ተላውጦዎችን በቅደም ተከተል ሳይሆን በአንድ ጊዜ አንድ ላይ ገብተው በጥገኛ ተላውጦ ላይ የሚያሳድሩት ተፅዕኖ የሚፈተሸበት ዘዴ ነው፡፡ በዚህ ዘዴ ሞዴሉ እያንዳንዱ ተላውጦ ያበረከተው አስተዋፅኦ ሳይሆን በጋራ ያበረከቱትን ተፅዕኖ የሚገለፅበት ነው፡፡ የእያንዳንዱ ነፃ ተላውጦ አስተዋፅኦ የሚያሳየው የመደበኛ ድህረታዊ መጣኙ (Standard Regration Coefficients Beta) ውጤት ነው፡፡ ወደመደበኛ ድህረታዊ መጣኙ ቦታ ውጤት ከመሸጋገራችን በፊት ግን ሞዴሉ የሚያስገኘውን ውጤት በአጭሩም ቢሆን መመልከቱ መልካም ነው፡፡

ከዚህ አንፃር ይህን መደበኛ የሚባለውን የህብረ ድህረት ዘዴ በመጠቀም ሶስቱ ነፃ ወይም ተንባይ ተላውጦዎች ላይ ያሳደሩት ተፅዕኖ የተፈተሸበት ነው፡፡ ሠንጠረዥ 4.7 እንደሚያሳየው ውጤቱ የህብረ ተዛምዶ መጠን 355፣ የተጋርቶ መጠኑ 0.126 እና ምጥን የተጋርቶ መጠን ደግሞ 0.036 ነው፡፡ እንዲሁም የጉልህነት ደረጃው ከምናልባት የስህተት መጠባበቂያ በላይና በታች ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው፡፡

በአጠቃላይ 77.4% የሚሆነው የእነዚህ በጥናቱ የተካተቱት ተንባይ ተላውጠዎች ተፅዕኖ ውጤት ነው ማለት የሚያስችል ይመስላል። ይህም በመደበኛ የህብረተ ድህረት ዘዴ የተገኘው የምጥን ተጋርቶ መጠን በተዋረዳዊ ዘዴ ሞደሎች ከተገኘው ምጥን ተጋርቶ መጠን ድምር ጋር የሚመሳሰል እንደሆነ የሚያመላክት ነው። ምክንያቱም በዚህኛው የተገኘው የምጥን ተጋርቶ አካላይ ጋር የሚስማማ እንደሆነ የሚያሳይ ነው።

በዚህ መደበኛ በሚባለው የህብረ ድህረት ዘዴ የእያንዳንዱ ነፃ ተላውጦ የጥንካሬ ደረጃ (Strength effect size) የሚያሳየው ድህረታዊ መጠን (Standard Regration Coefficients) ወይም ቤታ ነው፡፡ በህብረ ድህረት ትንተና የቤታ ወይም የመደበኛ ድህረታዊ መጣኝ ክብደት የጥንካሬ ደረጃ የሚተረጎመው፣ አንደኛ፣ ከ0.-0.1 ደካማ ውጤት፣ ሁለተኛ፣ ከ1- 0.3 መጠነኛ፣ ሶስተኛ፣ ከ0.3-0.5 መካከለኛና አራተኛ፣ ከ0.5 በላይ ጠንካራ በሚል ፍረጃ ነው (Muits፣ 2004)፡፡

ስለዚህ ከመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ጋር ሲወዳደር የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ እና የማስተማር ፍልንት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ በ Coefficients[a] እና Unstandardized Coefficients ሞዴል ስንመለከተው ጥገኛ ተላውጦ የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የ"B" ሂሳባዊ ዋጋ የመጀመሪው 0.103፣ ሁለተኛው፣ 0.039 እና ሶስተኛው ደግሞ 0.083 መሆኑን ከላይ በሠንጠረዥ 4.7 የቀረበው የመደበኛ ድህረታዊ መጣኝ ውጤት መሆኑን ያመለክታል፡፡ ስለዚህ የ" Std. Error" ዋጋ 1.753 ነው።

በማስከተል ደግሞ እያንዳንዱ መሠረታዊ ጥያቄ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር እና ተነሳሽነት ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ዝቅተኛውንና የከፍተኛውን አማካይ ማለትም 1.33 ን ዝቅተኛ መነሻ በማደረግ የመካከለኛውን አጋማሽ ምድብ (Cut Point) በመውሰድ በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት ያለውን የአተገባበርና የተነሳሽነት ተፅዕኖ ለመመልከት ተሞክሯል።

ሠንጠረዥ 4.8 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የመምህራን የስራ ፍላጎት

.	የተሳ. ብዛት	አማካ	መደበኛ ልይይት.	ቲ	የነፃነት ደረጃ (df)	sig(2 tailed)
1 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍልጎት	33	3.36	0.71	2.9	32	0.007

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.8 የሰፈረው በመምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የስራ ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ልዩነት ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ምናልባት የስህተት መጠባበቂያ" ዋጋ .05 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.007 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው ግንኙነት ጥንካሬው ከፍተኛ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። በመሆኑም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የስራ ፍላጎት በስራ ልምድ ላይ ጠንካራ ተጽዕኖ ያለው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

ሠንጠረዥ 4.9 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት (One-sample t-test) የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀም

ተራ ቁ.		የተሳ. ባዛት	አማካ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 taile d
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የመሳሪያዎች አጠቃቀም	33	3.00	o.76	12.9	32	0.000

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.9 እንደቀረበው መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ልዩነት ጥንካሬ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 12.9 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ከፍተኛ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። በመሆኑም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም የስራ ልምድ ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ተፅዕኖ ያለው ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.10 በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት(One-sample t-test) የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት

	የተሳ. ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ(df)	Sig (2 tailed
1. ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት	33	3.22	0.37	3.37	32	0.002

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.10 እንደቀረበው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራን ያላቸው ውስጠዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 3.37 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.002 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ከፍ ያለ መሆኑን ለመገንዘብ ተችሏል። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን በሙተው የ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ከምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ ያነሰ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት የስራ ልምድ ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ የሆነ ተፅዕኖ ያለው ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.11 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት

ተራ ቁ.		የተሳ.ባ ዛት	አማካይ	መደበኛ ል.ይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት	33	3.14	0.55	1.48	32	0.001

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.11 እንደቀረበው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራን ያላቸው ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከስራ ልምድ ጋር ያለውን ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 1.48 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.001 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር

የምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ያለው የጥንካሬ ደረጃ ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.12 የጥንድ ናሙና ቲ- ቴስት (Paired Sample t-test) የመምህራን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከውጫዊ ተነሳሽነት ጋር ሲነፃጸር

ተራ ቁ.		የተሳ. ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ውስጣዊና ውጫዊ የማስተማርተነሳሽነት	33	3.22	0.37	0.68	32	0.501

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.12 የሰፈረው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራን ያላቸው ውስጣዊ እና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት እርስ በርሳቸው ሲወዳደሩ ያለውን ግንኙነት ለማሳየት የጥንድ ናሙና ቲ-ቴስት ስንመለከተው የ“ቲ“ ዋጋ 0.68 ሲሆን የ“ሲግ“ ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.501 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው ግንኙነት ጉልህ ሆኖ አልተገኘም ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን በመተው የ“ሲግ“ ሂሳባዊ ዋጋ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ እና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት የጥንካሬ ደረጃ እርስ በርሳቸው ሲነፃጸሩ ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ አልታየም ሊባል ይችላል።

በማስከተል ደግሞ በምዕራፍ ሶስት በተጠቀሰው ንድፈ ሃሳብ ድጋፍ መሰረት እያንዳንዱን ለመሰረታዊ ጥያቄዎቹ የቀረቡትን ይዘቶች ከአጠቃላይ አማካይ ጋር በማወዳደር፣ የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛ እና ጠንካራ በሚል የመፈረጃ ነጥቦች መሰረት በዝርዝር ለማሳየት ተሞክሯል።

ሀ.የመምህራን የጽሁፍ መጠይቅ ማጠቃለያ፡-

ሠንጠረዥ 4.13 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የማስተማር ፍላጎት በገላጭ ስታትስቲክስ ፡-

ተራ ቁጥ.	የጥያቄዎች ዝርዝር ጥዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ (Meane)	መደበኛ ልይይት (Std Devi.)	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	ተከታታይ ምዘና ለመጠቀም በመቻሌ የትምህርት አላማዎችከሚባሉት መካከል ክህሎትን ለመመዘን አስችሎኛል።	33	3..55	1.502	ጠንካራ
2	ተከታታይ ምዘና ተማሪዎች በጥሩ ሁኔታ ሲጠቀሙ በማየቴ በቋንቋ ክሂል ላይ ጠንክሮ ለመስራት ፍላጎት አሳድሮብኛል።	33	3..21	1.474	መካከለኛ
3	ተከታታይ ምዘናን ተማሪዎች ከተጠቀሙ ስሜታዊ ችግር የማይገጥማቸው መሆኑን ተረድቻለሁ።	33	3.09	1.284	መካከለኛ
4	ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በመቻሌ ወይም በመጠቀሜ የስራ ፍላጎቴን ጨምሮልኛል።	33	3.16	1.197	መካከለኛ
5	ተከታታይ ምዘናን መጠቀሜ ስነ- ልቦናዊ ፍላጎቴን እንዳሳድግ አስችሎኛል።	33	3.52	1.460	ጠንካራ
6	የስራ ፍላጎት ካለኝ ተከታታይ ምዘናን በሙሉ አቅም ለመተግበር አመላክቶኛል።	33	3.15	1.372	መካከለኛ
7	ተከታታይ ምዘናን የምጠቀመው የመልመጃ መመሪያዎች ለተማሪዎች በግልጽ ለማቅረብ ነው።	33	3.82	1.185	ጠንካራ
8	ስለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተመጣጣኝ ስልጠና ስለሚሰጠኝ የስራ ፍላጎቴ ጨምሯል።	33	3.58	1.439	ጠንካራ
9	በተቋማችን የግብዓት አቅርቦት ስላለ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የትምህርት ጥራትን ለመጠበቅ አስችሎኛል።	33	2.73	1.180	መካከለኛ
10	ተከታታይ ምዘናን በክፍል ውስጥ በመተግበሬ የተማሪዎች የመማር ፍላጎት የተሻለ ለማድረግ አመላክቶኛል።	33	3.42	1.200	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ		3.36		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.13 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው በዚህ ክፍል ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.36 ነው። ይህም የመምህራን የማስተማር ፍላጎት የተከታታይ ምዘና አተገባበር በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 2፣ 3፣ 4፣ 6፣ 9 እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ፣ ሌሎቹ በጥያቄ ተራ ቁጥር 1፣ 5፣ 7 እና 8 ያሉት ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የስራ ፍላጎት በመካከለኛ አተገባበር ስድስቱ (60%) ሲሆኑ አራቱ (40%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው አሳይቷል።

ሀ. የስራ ፍላጎትን በሚመለከት ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይት የተገኙ

ከጥናቱ ተሳታፊዎች ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን የሚተገበረው በተለያዩ ተሳትፎዎች ነው የሚል ምላሽ ተገኝቷል። እነዚህም የመጀመሪያውና ሰፊውን ቦታ የሚይዘው አንድ ለአምስት የቡድን አደረጃጀት ነው። ይህ ደግሞ ከቡድን ምዘና ጋር የተዛመደ በመሆኑ አብዛኛዎቹ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚጠቀሙበት ስልት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ለማሳደግ የተለያዩ ማጠናከሪያዎችን ይሰጣሉ። በተለይም የማይሰሩትን ተማሪዎች ከሚሰሩት ለመለየት የሚጠቀሙበት ስልት አመርቂ ባይሆንም ተማሪዎችን ለመከታተል ጥረት በማድረግ ላይ ናቸው። የአንድ ለአምስት የቡድን አደረጃጀትን በመጠቀም ለተማሪዎች የምንሰጠውን የክፍል ውስጥም ሆነ የቤት ወሰድ ስራ በሙሉ አቅማችን ከመስራት ይልቅ አልፎ አልፎ በተወሰኑ የቡድን አባላት እንደሚሰሩ ለመመልከት ችለናል። ይህም አሰራር ከቡድን ቡድን ይለያያል።

አንዳንዶቻችን መምህራን በተማሪዎች ላይ ስነ ልቦናዊ ጫና ሳንፈጥር መልካም የሆነ የመማር ማስተማርና የተከተታታይ ምዘና ሂደትን እናከናውናለን። ተማሪዎቻችን በጥሩ መልኩ አንመለከትም። የሚያውቁም አይመስለንም፣ የትምህርቱን ርዕስ በማስተዋወቅ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የሰዓቱን ማለቅ እንጠባበቃለን። ለተማሪዎች የተለያዩ ተግባራት ከሰጠ በኋላ ለማቅረብ ማለትም በስም እየጠራን ለማሳተፍ አንሞክርም፣ ሁሉም ተማሪዎች ዕብረቃ እንዲያደርጉ ጥረት አናደርግም፣ ሁሉንም ተማሪዎች ለማሳተፍ ዕጥረት ይታይብናል በማለት ምላሽ ስጥተዋል።

"በተለይም የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ኮርኩሮ ለማውጣት መምህራን የሚጠበቅብን ሃላፊነት ከፍ ያለ ነው። ምክንያቱም የተማሪዎችን የመማር ብልሃትና ፍላጎት ለመገንዘብ የሚያስችሉ ነገሮች መለየት ይጠበቅብናል። ከእነዚህም መካከል ጎልተው የሚታዩት የተማሪዎች ቁጥር በክፍል ውስጥ የተመጠነ አለመሆኑ፣ የቁሳቁስ እጥረት ወዘተ ተጠቃሽ ናቸው" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

ለ. የማስተማር ፍላጎት ያለውን አስተዋጽኦ በሚመለከት ከመምህራን ቃለ መጠይቅ የተገኙት፡-

"ተማሪዎች ብዙ ስራ ለመስራት ጥረት አያደርጉም፣ ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ በራሳቸው ከመስራት ይልቅ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። መምህራንም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አንሰጥም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፤ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የመምህሩን የማስተማር ተነሳሽነት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፡፡ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ምክንያት ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት እንቸገራለን" በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም "የምጋቤ ምላሽ አሰጣጣችን ተማሪዎችን የሚያስተካክል አይደለም" የሚሉም አሉ።

ሠንጠረዥ 4.14 መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀምን የሚያሳይ

ተ.ቁ.	ዝርዝረ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ (Mean)	Std devi	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	የባህሪ መግለጫ ዘዴ ተማሪዎች በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጭ የሚሳዩትን ባህሪ እከታተልበታለሁ።	33	3.00	1.436	መካከለኛ
2	የባህሪ ደረጃ የመስጠት(Rating scale) ምዘና የተማሪዎችን ማህበራዊ ችሎታ ማደጉን ለመከታተል ያስችለኛል።	33	3.06	1.273	መካከለኛ
3	የመረጃ ጥንቅርን በመገልገሌ የተማሪዎችን ሁኔታ ለመረዳትና መረጃ ለማግኘት ጠቅሞኛል።	33	3.12	1.193	መካከለኛ
4	በተከታታይ ምዘና ወቅት ውጥን (Project work) ስራ የተማሪዎችን ከፍተኛ የሆነ አስተሳሰብ ማደጉን አመላክቶኛል።	33	3.79	1.166	ጠንካራ
5	ተማሪዎች ዕብረቃን በተግባር ሲያቀርቡ ለእያንዳንዱ ተማሪ ተግበር ተኮር ስራ ስለምሰጥ ምዘናው አስተማማኝ መሆኑን ለመፈተሽ አስችሎኛል።	33	3.15	1.417	መካከለኛ
6	የግል ምዘና የተማሪዎችን ድክመት ከተግባራዊ ስራቸው ተነስቼ በተከታታይ ለመመዘን አመላክቶኛል።	33	3.85	1.436	ጠንካራ
7	የቡድን ምዘና የተማሪዎችን የትምህርት ብቃት ለማረጋገጥ የሚያስችለኝ በመሆኑ ሲሰሩ፣ ሲከራከሩ ና ሲወያዩ መረጃ ለመሰብሰብ ጠቃሚ መሆኑን ተረድቻለሁ።	33	3.45	1.370	መካከለኛ
8	ዝርዝር የባህሪ መከታተያ (Check list) የተማሪዎችን ትምህርታዊ ለውጥ መኖሩን ለመከታተል ያመላክተኛል።	33	2.67	1.472	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ		3.19	1.341	መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.14 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው በዚህ ክፍል ለቀረቡት ስምንት ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.19 ነው። ይህም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣2፣3፣5፣7 እና 8 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ፤ ሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 4 እና 6 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ በመነሳት ሲጠቃለልም ስድስቱ (75%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን የመጠቀም ደረጃቸው መካከለኛ ሲሆን፤ ሁለቱ (25%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው አሳይቷል።

ሀ. የመሳሪያዎችን አጠቃቀም በሚመለከት ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

በተለይም ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎችን አጠቃቀም በተመለከተ ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይት የተገኙት ምላሾችም የሚከተሉትን ይመስላሉ፡- የአብዛኛዎቹ መልስ የሆነው የቡድን ምዘና የሚለው ነው። የትኛውን የተከታታይ ምዘና መሳሪያ ትወዳላችሁ? ለሚለው ጥያቄ የተገኘው መልስ አንድ ሆኖ አልተገኘም። የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ የቢጤ ምዘናና ዕብረቃን በማለት ምላሽ የሰጡ አሉ።

ለምን ሲባሉም የሰጡት መልስ "የቡድን ምዘና የርዕስ በርስ ልምድን፣ ባህልን፣ ማንነትን አውጥቶ፣ ለሌላው ለማስረዳት ያስችላል። በተጨማሪም የቡድን ምዘና የጋራ አስተሳሰብ፣ የሚያድግበት፣ የሃሳብ መንሸራሸር የሚደረግበት ነው። ነገር ግን ሁላችንም ተመካክረን የቡድን ስራ ስለማንሰጥ አንዱ በሰራው ስራ አብዛኛዎቹ ተማሪዎች ጥሩ ውጤት ያገኛሉ" የሚል መልስ ሰጥተዋል።" ምክንያቱም አንዳንድ መምህራን ካልሆኑ በስተቀር ሁላችንም መስራታቸውን ለማረጋገጥ የምንጠቀምበት ስልት የለንም። ለምን ተብሎ ለተጠየቀው የተሠጠው ማብራሪያ ‹‹አንዳንድ መምህራን የቡድንና የውጥን ስራ ከሰጠን በኋላ የምንሰጠው ውጤት ከመምህር መምህር የሚለያይና የራሳችንን የግል አስተያየት

የምናሳርፍበት በመሆኑ አንዱን ቡድን ከሌላው ለመለየት የምንጠቀምበት መስፈርት የለንም" የሚል ሃሳብ ያቀርባሉ።

ለ. የመሳሪያዎችን አጠቃቀም በሚመለከት ከመምህራን ቃለ መጠይቅ የተገኙ

በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ከተማሪዎች ጋር በመሆን የጋራ ዕቅድ ታወጣላችሁን? የሚል ተጠይቀው ምላሻቸውም ለምሰራው ስራ ተማሪን የማወያይበት ጊዜ የለኝም የሚል ነው። ለምን መገለጫ ቢያቀርቡ ሲባሉ ምላሻቸው የሆነው "በድሃ ቁስል እንጨት ቀርቅሩበት የሚል ነው።›› ምን ማለት ነው ሰፋ አድርገው ቢነግሩኝ ሲባሉ የሰጡት መልስ " የምሰራው ስራ አምኘበት ሳይሆን ለመኖር ያህል ነው፡፡" ብለዋል፡፡

የመምህርነት ሙያ በጣም ተወዳጅ ነው፤ እሰዎ ለምን ጠሉት? ሲባሉ "በአሁኑ ጊዜ የመምህርነት ሙያ የሚመራው ለሙያው ክብር በሚሰጡ ግለሰቦች ሳይሆን ደንታ በሌላቸው በመሆኑ ሙያውን እንዲጠላ አድርጎኛል" በማለት መልሰዋል። ለመሆኑ የሚመሯችሁ መሪዎች በመምህርነት ሙያ የተመረቁ አይደሉምን? ሲባሉ ምላሻቸው "ለሆዳቸው ያደሩ ሆደ ዘመዱ ስለሆኑ እንጂ በሙያውስ ተመርቀዋል" የሚል መልስ ሰጥተዋል።

‹‹ በመማር ማስተማር ተግባር አስቸጋሪው ጉዳይ ምዘና ነው። ምክንያቱም የመምህራን ልምድ ማነስ፣ የተማሪዎች ብዛት፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የስራ ፍላጎት ማነስና የስራ ጫና ናቸው። ሆኖም ግን በኮሌጃችን የምንጠቀማባቸው የተከታታይ ምዘና መንገዶች የቡድን ምዘና፣ የግል ስራ መስጠት፣ አጫጭር ሙከራዎችና የፕሮጀክት ስራዎች ናቸው።" የሚል መልስም የሰጡ አሉ፡፡

ነገር ግን የቡድን ስራን ኀበዝ ተማሪዎች አይወዱትም። በምክንያትነት የሚያቀርቡትም "ሁሉም ተማሪዎች ስለማይሳተፉና የጥናት ጊዜያቸውን

ስለሚሻማቸው እንደሆነ ይገልፃሉ። መምህራን በመጨመርም የሚሉት የቡድን ስራ ስንሰጥ መስፈርት አዘጋጅተንና ሁሉንም ተማሪዎች በሚያሳትፍ መልኩ ነው። ነገር ግን በስራ መብዛት ሁሉንም ተማሪዎች መስራታቸውን አንከታተልም። የቡድንም ሆነ የግል ስራ በምንሰጥበት ጊዜ ያስተማርነውን መሰረት የማድረግ፣ በመስፈርት የታገዙ በመሆኑ አንድ መስፈርት ከተሳሳቱ ከአምስቱ አራት ነጥብ ያገኛሉ። ሁለት መስፈርት ከተሳሳቱ ሶስት ከአምስት ያገኛሉ። ከሁለት መስፈርት በላይ ከተሳሳቱ ደግሞ ከአምስቱ ዜሮ ያገኛሉ። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ተግባር በመስጠት እንመዝናለን በማለት ይመልሳሉ። አንዳንድ መምህራን በመስፈርት መመዘንን አስመልክቶ በሃሳቡ ይጋራሉ። ሌሎቹ መላሾች ደግሞ የቤት ስራ፣ የፕሮጀክት ስራ፣ የቢጤ ምዘና፣ የግል ምዘናና የማጠቃለያ ፈተናዎች በመስጠት እንተገብራለን" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

በሌላ በኩል ደግሞ ተማሪዎች የኋላ ዳራቸውን እንዲጽፉ በማድረግ ሲሆን ስለስራቸውም ምጋቤ ምላሽ እንሰጣለን። እንዲሁም ምጋቤ ምላሽ አሰጣጣችን ተማሪዎችን ከስህተታቸው እንዲማሩ የሚያደርግ አይደለም" የሚል ነው። ለምን ተብለው ለተጠየቁት የሠጡት ምላሽ " ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን እውን የሚሆነው ከ20 ፐርሰንት አጋማሽ ፈተና ሆኖ ከ10 ከ10 ፐርሰንት ሁለት ጊዜ ይሰጣል የሚል ሲሆን ሌሎቹ 40 ፐርሰንቶች ደግሞ የቡድን ምዘና፣ የግል ስራ፣ ዕብረቃ ማቅረብ፣ ውጥን ስራ ወዘተ ይሆናሉ።

በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ከ60 ፐርሰንት ሲሆን የማጠቃለያ ፈተና ደግሞ 40 ፐርሰንቱን ይይዛል" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

ሠንጠረዥ 4.15 ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የመምህራን ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት የሚያሳይ

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ (Mean)	መደበኛ ልይይት (Std)	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
1	ተከታታይ ምዘናን በማከናወኔ የራሴን ውስጣዊ የማስተማር ስልት እንዳሳድግ አመላክቶኛል።	33	2.94	1.345	መካከለኛ
2	ውስጣዊ ተነሳሽነቴን የማሳድገው የተማሪዎችን የቋንቋ ብቃት ለመለወጥ ሲሆን የትምህርት አሰጣጤ ዕውቀቴን ለማሳደግ አበረታቶኛል።	33	2/94	1.478	መካከለኛ
3	ብዙ ጊዜየን የማጠፋው ለተከታታይ ምዘና ትግበራ ሲሆን የምዘና ሰልቴ ውጤታማነትን ለማሳደግ አመላክቶኛል ነው።	33	3.58	1.226	ጠንካራ
4	የእኔ የትኩረት አቅጣጫ ለፊደል/ Grade/ ውጤት መስጠት ሳይሆን ተማሪዎች በክህሎት ተሽለው እንድገኙ ለማድረግ ነው።	33	3.55	1.371	ጠንካራ
5	ተከታታይ ምዘናን መተግበር ዋና ጠቀሜታው የመምህርነትን ሙያ እንዲወደው መንገዱን አመላክቶኛል።	33	3.12	1.556	መካከለኛ
6	እኔ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምፈልገው ዝቅተኛ የሆነ ተስፋ ያለውን አሰራሬን ለማገዝና በሂደት እንዳሻሻል ነው።	33	3.18	1.380	መካከለኛ
7	የእኔ ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት መገለጫዎች ከሆኑት መካከል አንዱ የስራ ልምድ ብቃቴ ነው።	33	3.39	1.298	መካከለኛ
8	ጥሩ የሆኑ የስራ ተግባራት እንዲያቀርብ ተማሪዎችን ስለማግዝ የራሴን ስራ ሰርቻለሁ ማለት እችላለሁ።	33	2.94	1.519	መካከለኛ
9	የእኔ ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት መገለጫ ለተማሪዎቼ ምዘና መስጠት ብቻ ሳይሆን የስራ ባህላቸውንም መለወጥ ነው።	33	2.97	1.591	መካከለ
10	እኔ ለተማሪዎች ፊት ለፊት ምጋቤ ምላሽ የምሰጠው አቋራጭ የተከታታይ ምዘና መተግበሪያ መንገድ መሆኑን ስለማምን ነው።	33	3.05	1.456	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ		3.17	1.417	መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.15 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው በዚህ ክፍል ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.17 ነው። ይህም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 5፣ 6፣ 7፣ 8፣ 9 እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌሎቹ በጥያቄ ተራ ቁጥር 3 እና 4 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ስምንቱ (80%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት በመካከለኛ አተገባበር ደረጃ ሲገኙ፣ ሁለቱ (20%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው አሳይቷል።

ሀ. ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነትን በሚመለከት ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

"መምህራን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ጥልቅ የሆነ ዕውቀት የለንም። የተማሪዎች ዓላማም በችሎታ ላይ የተመሰረተ ውጤት ለማግኘት ሳይሆን በሌላ ሀይል ተንጠልጥለው ውጤት ማግበስበስ በመሆኑ ለማንበብም ሆነ በጥራት ለመስራት ተነሳሽነት የላቸውም። አብዛኛዎቹ መምህራን በተግባር ስንታይ በሙያው ለመቀጠል የምንፈልግ አይመስልም። የትምህርት ጥራትን ለማሰጠበቅ ስንወጣና ስንወርድ አይስተዋልም። ለምን ሲባሉ የማይሰራ ተማሪ ተይዞ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ስለማይታሰብ ነው። ለተማሪዎች ውጤት የምንሰጠው ሳናምንበት በመሆኑ አንረካበትም፣ ተማሪዎችን በሚሰሩት ስራ ለመመዘን ችግር የለብንም ነገር ግን የተማሪዎች የትምህርት አቀባበል የወረደ ነው። ሳይሰሩና ሳይዘጋጁ ለዕብረቃ ይቀርባሉ፣ መምህራንም ሆን የኮሌጁ አስተዳደሪዎች የተማሪዎችን ስነ-ምግባር ለመቆጣጠር የምናደርገው ጥረት ዝቅተኛ ነው" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

ለ. ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነትን በሚመለከት ከመምህራን ቃለ መጠይቆች የተገኙ

"መምህራን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ያለን እምነት በግንዛቤ የተመሰረተ አይደለም። የተማሪዎች አላማም በችሎታ ላይ ያልተመሰረተ ውጤት ለማግኘት ሲሯሯጡ ለመከላከል አንጥርም፣ በሌላ ሀይል ተጠቅመው ውጤት ለማግኘት ሲሞክሩ ለመቆጣጠር የምናደርገው ጥረት አነስተኛ ነው።

ብዙ አንበብውየተሻለስራ እንዲሰሩ፣ ውስጣዊ ተነሳሽነት እንዲያሳዩ የምናሳየው ጥረት ዝቅተኛ ነው። አብዛኛዎቻችን መምህራን በተግባር ስንታይ በሙያው ለመቀጠል ስለማንፈልግ ይመስላል። ለምን ሲባሉ የሚያግዘን ሃይል ባለመኖሩ በተወስነ አካል ብቻ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ስለማይታሰብነው" በማለት መልስ ሰጥተዋል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስር ያሉት ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.16 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራ ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት የሚያሳይ

ተ.ቁ.	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ (Mean)	መደበኛ ልይይት (Std.dev)	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
1	ውጫዊ የስራ ተነሳሽነቴ ዓላማው የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ማጠናከር ወይም ማነቃቃት ሆኖ ሽልማት ለማግኘት ብዬ ነው።	33	2.82	1.380	መካከለኛ
2	በአማርኛ ቋንቋ መምህርነቴ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው ከስራየ እንዳልባረር ነው።	33	2.85	1.372	መካከለኛ
3	ግለሰብ ተኮር የሆኑ መልመጃዎችን የማዘጋጀው ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን አልተገበረም ብለው እንዳይከሱኝ ነው።	33	2.97	1.447	መካከለኛ
4	ውጨዊ ተነሳሽነት የተማሪዎችን አዕምሮታዊ የመማር ዕድገት አያመጠም የሚል እምነት አለኝ።	33	3.24	1.119	መካከለኛ
5	ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምጠቀምበት ስልት መሰፈርት በማዘጋጀትና በስፈርቱ መሰርት ውጤት እሰጣለሁ የሚል መከራከሪያ ሃሳብ ለማቅረብ ነው።	20	2.76	1.347	መካከለኛ
6	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው የስራ አፈፃፀሜ ዝቅ እንዳይል በማሰብ ነው።	33	3.18	1.236	መካከለኛ
7	እኔ የቢጤ ምዘናን የምጠቀምበት ምክንያት በስራ እንዳልወጠር ነው።	33	3.61	1.273	ጠንካራ
8	እኔ ጊዜየን የማጠፋት ለተማሪዎች የሚሰጥ ተግባር በማዘጋጀት ሳይሆን ከሰዎች ጋር ጥሩ ግኙነት በመፍጠር ነው።	33	3.52	1.349	ጠናካራ
9	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው በስብሰባ እንዳልወቀስ ነው።	33	3.42	1.370	መካከለኛ
10	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምጠቀመው ለተማሪዎች ፈተና እንዳላወጣ ብየ ነው።	33	3.52	1.370	ጠንካራ
	አጠቃላይ አማካይ		3.18	1.322	መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.16 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው በዚህ ክፍል ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.18 ነው። ይህም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ያመላክታል። በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር1፣2፣3፣4፣ 5፣6፣ እና 9 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኝ ሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ

ቁጥር፣7፣8 እና10 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ሰባቱ (70%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት በመካከለኛ አተገባበር ደረጃ ሲገኝ.ሶስቱ (30%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው አሳይቷል።

ሀ. ውጫዊ የስራ ተነሳሽነትን በሚመለከት ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

ከመምህራን፣ የቡድን ተኮር ውይይት፣ የተገኙት ምላሾች የሚከተለውን ይመስላሉ፦ "ለተከታታይ ምዘና ስልት የሚጠቀሙ መምህራን ሙሉ በሙሉ ባይባልም አንዳንድ አሉ። ነገር ግን እነዚህን መምህራን በመደገፍ ፈንታ እንጠላቸዋልን። ምክንያቱም ዕብረቃ ሲያስቀርቡ፣ የግል ስራ ሲያሰሩ፣ የቡድን ስራ ሲያስቀርቡ፣ የሚሰጡት ውጤት ተመሳሳይነት ስለሌለው ነው። በዚህም የተነሳ ለመምህራን የተለያየ ስም ይሰጡናል። ስማችንም "አካብደ ነው"። ለመሆኑ አካብደ ምንድ ነው ሲባሉ ማንኛውንም ስራ ሲሰጡ ለምትሰራው ስራ ውጤት የሚሰጡት በተሰራቸው ስራ ልክ ብቻ የሚመዝኑትን መምህራን በመሆኑ ውጤታቸው የማይቀመስ ማለት ነው።" የሚል ምላሽ ሰጥተዋል፡፡

መምህራን እንደኮራሱ ባህሪ የተለያዩ ስልቶችን ተጠቅማችሁ ተግባራትን ትሰጣላችሁን? ሲባሉ የሰጡት ምላሽ "አንዳንድ መምህራን እንሰጣለን፣ አብዛኛዎቻች ግን በመማሪያ ሞጅሉ ውስጥ የተሰጡትን መልመጃዎች ብቻ ሰጥተን እናርማለን እንጂ ሌላ ተጨማሪ ስራ ወይም ተግባራት አንሰጥም" በማለት ያላቸውን ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት ማሳየታቸውን ከመረጃው መገንዘብ ይቻላል።

ለ. ውጫዊ የስራ ተነሳሽነትን በሚመለከት ከመምህራን ቃለ መጠይቅ የተገኙ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ "በተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን ውጤት የተሻለ ያደርጋል ከሚል እሳቤ ነው። ነገር ግን የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘት፣ በመስፈርት ሲገመገሙ ያላግባብ ውጤት እንደተሰጡ አድርገው ክስ ማቅረባቸው የሚፈለገውን የተከታታይ ምዘናን ዓላማን ግብ እውን ለማድረግ አለመቻል ይታያል የሚሉ ናቸው በማለት ምላሽ ይሰጣሉ። ፈተና ብቻ ብንሰጣቸው ግን ወደው ሳይሆን በግዳቸው ያነቡ ነበር፣ ምክንያቱም በማጠቃለያ ፈተናም የሚወድቁበት ዋና ነጥብ በተከታታይ ምዘና ሲመዘኑ ያገኙት ውጤት ስለሚያሳልፋቸው፣ ለማጠቃለያ ምዘናው ትኩረት ሲሰጡ አይሰተዋል በማለት መልስ ስጥተዋል። በዚህም የተነሳ የመምህራን ውጫዊ ተነሳሽነት በሚፈለገው መልኩ ተግባሩን እውን ለማድረግ ሞክረናል ለማለት ያስቸግረናል" በማለት ከሰጡት ምላሽ ለመገንዘብ ተችሏል።

<u>ሠንጠረዥ ፦</u> 4.17 <u>ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ የሚያሳይ አማካይ</u>

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳተፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	የመምህርነትን ሙያ የመረጥኩት በራሴ ተነሳሽነት ነው።	33	1.58	0.502	መካከለኛ
2	ከመምህርነት የሙያ መስክ ውጭ ወደሌላ ሙያ ለመቀየር አልፈልግም።	33	1.70	1.741	መካከለኛ
3	የመምህርነትን ሙያ የመረጥኩት በሌላ ሰው ተገፋፍቼ ነው።	33	1.27	0.452	ዝቅተኛ
4	በማንኛውም የትምህርት መስክ ተመርቄ መንግስትየማያስገድደኝ ከሆን የመምህርነትን ሙያ ለመቀየር ፈቃደኛ አልሆንም ።	33	1.64	0.489	መካከለኛ
5	ሌላ ጥሩ(ደህና) ገንዘብ የሚያስገኝ ስራ ባገኝም የመምህርነትን ሙያ አለቅም።	33	1.39	0.496	ዝቅተኛ
6	የመምህርነትን ሙያ በተለየ ሁኔታ የመረጥኩት የራሴ ዓላማ ስላለኝ ነው።	33	1.70	0/467	መካከለኛ
7	ዝቅተኛ የወር ደመወዝ የሚከፈለኝ በመሆኑ የማስተርን ስራ ሊጎዳው ይችላል ብየ አስባለሁ።	3 3	1.58	0.508	መካከለኛ
8	የሚከፈለኝ ደመወዝ የወቅቱን የገበያ ሁኔታና እውነታውን መሰርት ያደረገ ነው።	33	1.48	0.508	መካከለኛ
9	ደመወዜ የሚከፈለኝ በምፈልገው ጊዜና በተወሰነ የጊዜ ገደብ ነው።	33	1.36	0.489	ዝቅተኛ
10	በወር የማገኘው ደመወዝ በቂና የምፈልገውን መሰረታዊ ነገር ለማሟላት ያስችለኛል።	33	1.42	0.502	ዝቅተኛ

11	በየወሩ የማገኘው ደመወዝ የቤተሰብ አባላትን ለማስተዳደር የሚያረካ ነው።	33	1.18	0.392	ዝቅተኛ
12	በየወሩ የማገኘው ደመወዝ የምፈልገውን ነገር ገዝቶ ያኖረኛል።	33	1.33	0.479	ዝቅተኛ
13	አሁን የማገኘው የወር ደመወዝ ለስራ የሚያነሳሳኝ በመሆኑ የኢኮኖሚ ደረጃየን አይጎዳብኝም።	33	1.39	0.496	ዝቅተኛ
14	የሚከፈለኝ የወር ደመወዝ ከሌላ መስሪያ ቤት ሰራተኞች ጋር ሲወዳደር ዝቅተኛ ነው።	33	1.58	0.502	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ	-	1.47		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.17 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስራ አራት ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አጠቃላይ አማካይ 1.47 ነው። ይህም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በግማሽ የሚሆኑት ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር3፣5፣9፣ 10፣ 11፣12 እና 13 የተሰጠው መልስ አማካይ ዝቅተኛበሚለው ደረጃ ሲገኙሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 1፣ 2፣ 4፣ 6፣ 7፣ 8 እና 14 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካናጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ሰባቱ (50%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ በዝቅተኛ ደረጃ የሚገኙ ሲሆኑ፣ ሰባቱ (50%) ደግሞ መካከለኛ አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው አሳይቷል።

ሀ. ሙያዊ የስራ እርካታን በሚመለከት ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታና ተነሳሽነትን በተመለከተ የተገኘው ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፦ “ተከታታይ ምዘና በመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታና የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ላይ ጉልህ የሆነ ለውጥ አምጥቷል ለማለት

ያስቸግራል። ምክንያቱም የተማሪውን የኋላ ዳራ አያሳይም። ስለዚህ ተከታታይ ምዘናን በሚፈለገው መልኩ ለመተግበር አስቸጋሪ ነው። ሌሎቹ የሚሉት ደግሞ ከሽምደዳ ወይም በቃል ከማጥናት አድኗል። በተማሪዎች ላይ የባህሪ ለውጥ አምጥቷል። የተግባቦትን ችግር እያስወገደ ነው። ሆኖም ግን የተሻለ ለውጥ አምጥቷል ለማለት አያስደፍርም።" የሚሉ ምላሾችን ሰጥተዋል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስር ያሉት ይመልከቱ)።

ለ.ሙያዊ የስራ እርካታን በሚመለከት ከመምህራን ቃል መጠይቅ የተገኙ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡-"በተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን ውጤት የተሻለ ያደርጋል ከሚል እሳቤ ነው። ነገር ግን የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘት፣ በመስፈርት ሲገመገሙ ያላግባብ ውጤት እንደተሰጡ አድርገው ክስ ማቅረባቸው የሚፈለገውን የተከታታይ ምዘናን ዓላማ ከግብ ለማድረግ አለመቻል በመምህራን ላይ ሙያዊ እርካታ እንዳይኖር አድርጓል በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። ምክንያቱም በማጠቃለያ ፈተናም የሚወድቁበት ዋና ነጥብ በተከታታይ ምዘና ሲመዘኑ ያገኙት ውጤት ስለሚያሳልፋቸው ለማጠቃለያ ምዘናው ትኩረት ሲሰጡ አለማስተዋላቸው ነው" በማለት መልስ ሰጥተዋል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስራ አንድ ያሉት ይመልከቱ)።

<u>ሠንጠረዥ፡-</u>4.18 <u>ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ያለው ሚና</u>

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
15	በመምህራንና በሕብረተሰቡ መካከል ጥሩ ግንኙነት አለ ብየ አስባለሁ።	33	1.76	0.435	መካከለኛ
16	በምሰራው ስራ በርካታ የሆኑ ተሰጽኖዎች አሉብኝ ብየ መናገር አልችልም።	33	1.39	0.496	ዝቅተኛ
17	የማገኘው የወር ደመወዝ እኔንና ቤተሰቦቸን የማያስተዳደር በመሆኑ የሚያጋጥመኝን የስራ መሰናክል አውጥቼ ለመናገር እቼገራለሁኝ።	33	1.88	0.331	መካከለኛ
18	በመማሪያ ክፍል ውስጥ የሚገጥመኝን መሰናክል ሁሉ ለመቋቋም ዝግጁ ነኝ።	33	1.64	0.489	መካከለኛ
19	ውስጣዊ የሆነ ህመም የሚሰማህኝ ቢሆንም በማስተማር ስራየ ላይ ችግር አልፈጠረብኝ።	33	1.61	0.496	ዝቅተኛ

20	የተለያዩ አካላዊ ህመሞች ስለሌሉብኝ ሙያየን ለማከናወን አልቸገርም።	33	1.79	0.415	መካከለኛ
21	መምህር እንደመሆኔ መጠን ራሴን ከሌሎች አላስበልጥም።	33	1.67	0.479	መካከለኛ
22	ከሌሎች ሰዎች ጋር ስለመምህርነት የሙያ መስክ መውያየትን እጠላለሁ።	33	1.64	0.489	መካከለኛ
23	መምህር በመሆኔ የተማሪዎችን ጭንቀት ማቃለል በመቻሌ በራሴ እተማመናለሁ	33	1.58	0.502	ዝቅተኛ
24	በመምህርነት ሙያየ በማህበረሰቡ ዘንድ ተወዳጅ ነኝ ብየ የማስበው የተማሪዎችን ችግር በማቃለሌ ነው።	33	1.61	0.496	ዝቅተኛ
25	በክፍል ውስጥ በማስተምርበት ጊዜ ተማሪዎች አይገባቸው ይሆን በማለት እጨነቃለሁ።	33	1.64	0.489	መካከለኛ
26	በመማር ማስተማሩ ሂደት ተማሪዎቹ በማስተምረው ትምህርት ምቾት ወይም ደስታ ይሳማቸዋል የሚል ሃሳብ አለኝ።	33	1.45	0.506	ዝቅተኛ
	አጠቃላይ አማካይና መደበኛ ልይይት	-	1.64		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.18 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስራ ሁለት ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አጠቃላይ አማካይ 1.64 ነው። ይህም ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ያላቸው አስተዋጽኦ በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 16፣ 19፣ 23፣ 24 እና 26 የተሰጠው መልስ አማካይ ዝቅተኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌሎቹ በጥያቄ ተራ ቁጥር15፣ 17፣ 18፣ 20፣ 21፣ 22 እና 25 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካና ጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም አምስት (41.7%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ በዝቅተኛ ደረጃ የሚገኙ ሲሆኑ፣ ሰባቱ (58.3%) ደግሞ በመካከለኛ የራስ መተማመን ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. በራስ መተማመን ለሙያዊ እርካታ ከመምህራን የቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡- የመመሪያ መዝጎርጎር፣ የተማሪዎች ከልክ ያለፈ መብት መኖር፣ ተማሪዎች ስራ ሲሰጡ በወቅቱ

አለመስራት፣ የግብዓት በወቅቱ አለመቅረብና ዕጥረት፣ የመማሪያ ክፍል ዕጥረት በመኖሩ የማጠናከሪያ ትምህርት ለመስጠ አለመቻል፣ በሳምንት የምናስተምረው ክፍለ ጊዚያ ብዛት ዝቅተኛው 15 ሲሆን ከፍተኛው ደግሞ 21 በመሆኑ የስራ ጫና መኖር፣ ለጥናትና ምርምር ጊዜ ማጣት፣ የአንድ ለአምስት ሳምንታዊ የስራ ሪፓርት መኖር፣ በየሳምንቱ ሐሙስ የመምህራን የአንድ ለአምስት የስራ ግምገማ በመኖሩ በራስ በመተማመን ተነሳስቶ ሙያዊ የስራ እርካታን ለማሳደግ አስቸጋሪ ነው። ስለዚህ መምህራን እንዴት ብለው ተከታታይ ምዘናን በመተግበርና የትምህርት ጥራትን ማምጣት ይቻላል? በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

ሃሳባቸውን በማጠቃለል የተናገሩት ተከታታይ ምዘናን በትክክል ለመተግበር የሚያስችሉና በራስን መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ተጠቅሞ ለመተግበር የሚያስችሉ ነጥቦች ብለው ያቀረቧቸው በዶሴ ተኮር ስራ እንዳናተኩር ከተደረገ፣ ሁሉም ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች በትክክል ተምረው በብቃታቸው ብቻ መመረቅ አለባቸው ብለው በመርህ የሚያምኑ መሪዎች ቢመሩን፣ ብቃት ያላቸውን ተማሪዎች ለማስመረቅ ሁላችንም ተናበን የምንሰራ ቢሆን የተመረጠ ነው በማለት የማደማደሚያ ሃሳብ አቅርበዋል።

ለ. በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ከመምህራን ቃለ መጠይቅ የተገኙ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ "የቤት ወሰድ ስራም ሆነ የቡድን ስራ ሰንሰጥ አንዱ የተሻለ ተማሪ ሰርቶት ይመጣል፣ ዕብረቃ ሲቀርብ አብዛኞዎቹ ሲሳተፉ አይታዩም፣ በጣም ትልቁ ችግር ደግሞ ከሌሎች ገልብጠው መምጣት ነው፣ ድርሰት እንዲፅፉ ሲታዘዙ ከድሮ መፃህፍት ገልብጠ መምጣት፣ አንዳንድ መምህራን ለሰሩት ስራ ተገቢውን ዋጋ ተከታትለን አለመስጠትና የምን ቸገረኝነት ስሜት ማሳየት፣ ሁሉም ተማሪዎች የሰሩትን ለማስቀረብ የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘትና የመሳሰሉት የመምህራንን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ለመምጣት አለመምጠት ለመተንበይ አስቸጋሪ ነው።" የሚሉ ምላሾችን ሰጥተዋል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስራ አንድ ያሉትን ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ፦ 4.19 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተቋሙ የበላይ አመራርና የስራ ባልደረቦች ግንኙነት ለሙዊ የስራ እርካታ ያለው አስተዋፅኦ

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
27	በክፍል ውስጥ በሚደረገው መማር መስተማር ሂደት ተማሪዎቹን ከሌሎቹ በተሻለ ሁኔታ በትክክል ቁጥጥር አደርጋለሁ ብየ አምናለሁ።	33	1.58	0.502	መካከለኛ
28	በመማር ማስተማሩ ሂደት ተማሪዎቹ ጥሩ የሆነ ተግባቦት እንዳሳዩ ከሌሎቹ የተሻለ ስራ ሰርቼ አሳይቻሁ።	33	1.33	0.479	መካከለኛ
29	የማስተምረውን ትምህርት ጥሩ አድርጌ በማስተማሬ ተማሪዎቼ ትምህርቱን ይወዱታል ብየ አስባለሁኝ።	33	1.42	0.502	መካከለኛ
30	ከደመወዝ በተጨማሪ የገቢ ምንጭ የምናግኝበትን ስልት የበላይ አመራሩ ስለሚሰሩ ደስተኛ ናቸው።	33	1.21	0.415	ዝቅተኛ
31	መምህራን በማህበራዊ መስተጋብር የተሻሉ እንዲሆኑ አመራሮች መድረክ ያመቻቻሉ።	33	1.61	0.496	መካከለኛ
32	ከሌሎች የስራ ባልደረቦችህ ጋር ሲወዳደር በመምህርነት ሙያየ ብቁ ነኝ ብየ ለመናገር አልደፍርም።	33	1.39	0.469	መካከለኛ
33	የስራ ባልደረቦቼ በመምህርነት ሙያየ ይደሰታሉ።	33	1.39	0.496	መካከለኛ
34	የስራ ባልደረቦቼ መምህር በመሆኔ የምቀኝነት አዝማሚያ አላቸው ብየ እገምታለሁ።	33	1.36	0.479	መካከለኛ
35	አሁን ባለኝ የመምህረነት ሙያዊ ችሎታ የበላይ አመራሩና ባልደረቦቼ ይረኩበታል።	33	1.67	0.479	መካከለኛ
36	በመምህርነት ሙያየ ለበላይ አመራሩና ለስራ ባልደረቦቼ ጥሩ ነኝ የምልበት መገለጫ ማቅረብ አልችልም።	33	1.30	0.467	ዝቅተኛ
37	አብዛኛዎቹ መምህራን ሽልማት የሚሰጡት ተማሪዎቹ በሰሩት ስራና ተወዳዳሪ እንዲሆኑ አመራሩ እገዛ ያርጋል።	33	1.18	0.392	ዝቅተኛ
38	ተማሪዎች ዝቅተኛ ውጤት ሲያመጡ አይተው እንዳላዩ ወይም የምንቸገረኝነት ስሜት እንዳይኖር አመራሮች ይከታተላሉ።	33	1.79	0.415	መካከለኛ
	አማካይ	---	1.32		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.19 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስራ ሁለት ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት

መልስ አማካይ 1.32 ነው። ይህም መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረባ ጋር ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ ግንኙነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 30፣ 36 እና 37 የተሰጠው መልስ አማካይ ዝቅተኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ፣ ሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 27፣ 28፣ 29፣ 31፣32፣ 33፣ 34፣ 35 እና 38 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ በመካከለኛ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካና ጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ሶስቱ (25%) መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከበላይ አመራሩና ከስራ በልደረባ ጋር ያላቸው ሙያዊ የስራ ግንኙነት በዝቅተኛ ደረጃ ላይ የሚገኙ ሲሆኑ፣ ዘጠኙ (75%) ደግሞ መካከለኛ ደረጃ ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያለውን ግንኙነት ለመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከቡድን ተኮር ውይይቶች የተገኙ

የሚከተሉት ናቸው። "ይህም የጋራ ምላሽ እንደመምህሩ አመለካከትና ልምድ የተለያየ ነው። መምህራን ስለተከታታይ ምዘና የጋራ ተግበራት አስፈላጊነት ሲያብራሩ ተከታታይ ምዘናን እውን ለማድረግ የመምህራንና የተማሪዎች የጋራ ተሳትፎ የሚደረግበት ቢሆንም ነገር ግን መምህራን የፈለጉትን የተከታታይ ምዘና መሳሪያን በመጠቀም ይመዝናሉ እንጂ ተማሪዎችን የምናሳትፍበት አጋጣሚ አንፈጥርም። የተከታታይ ምዘና ዕቅድ ስናወጣ በቃል ከመንገር ውጭ አሳታፊነት የለንም። አንዳንዶቻችን መምህራን ዕቅዱን ካወጡ በኋላ በተግባር ስናውለው አይስተዋልም። ለምን ሲባሉ? የሚሰጡት ምላሽ አንድ አይነት አይደለም የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። በተለይም መምህራን የተማሪዎችን የመስራት ፍላጎት ለማሳደግ ስንል የተለያዩ የምዘና ስልቶችን እንጠቀማለን። ምክንያቱም በዕቅዳችን ያወጣነውን የምዘና አይነት የምንተገብርባቸው እንደየትምህርቱ አይነቱና ዕርሰ ጉዳዩ በመሆኑ ነው። ለተማሪዎች የሚሰጥን

የክፍልና የቤት ወሰድ ስራ ተከታትለን አናርምም። የተማሪዎች የመማር ብልሃትን በማሳደግ ፋንታ አንዱ የሰራውን ስራ ገልብጠው በመምጣት የሰሩ መስለው መምህሩ ዝቅተኛ ውጤት ሲሰጣቸውን መከራከር የአብዛኛዎቹ ተማሪዎች ባህሪ እየሆነ መጥቷል።" በማለት ገልጸዋል፡፡

ለ. ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያለው ግንኙነት ለመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ያለው ፋይዳ ለሚለው ከቃለ መጠይቅ የተገኙ

የሚከተሉትን ይመስላሉ፡- "የበላይ አመራሩ የመምህራን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ሲያደርጉ አይስተዋልም። እንዲሁም ተማሪዎችን አልሰሩም ተብለው ሲቀርቡላቸው የማስተካከያ እርምት አይወስዱም። በዚህም የተነሳ መምህራን ባልሰሩ ተማሪዎች ላይ የሚያደርጉት ቁጥጥር ብዙ አይደለም። ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። በዚህም የተነሳ መምህሩም ጥሩ ለሚሰሩ ተማሪዎች አዎንታዊ ምላሽ አንሰጥም። ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፤ የተማሪዎችን ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተመጠነ ባለመሆኑ መምህሩን ለስራ በማነሳሳት ፋንታ ተነሳሽነትን ለማሳደግ አንዱ መሰናክል ነው። መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት እንቸገራለን" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

<u>ሠንጠረዥ 4.20 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት</u>

ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
16-20	94	34.48	7.36
21--25	67	32.91	7.76
ከ25ዓመት በላይ	9	32.78	8.28
ድምር	170	33.38	7.56
የምደባው መካከለኛ አማካይ		26.7	

በሠንጠረዥ 4.20. የተጠቀሰውም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለውን ጥንካሬ በገላጭ ስታትስቲክስ ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል። የጽሁፍ መጠይቁ ጥያቄዎችም የከፍተኛውንና የዝቅተኛውን መካከለኛ ነጥባቸውን በሶስት ምድብ በመከፋፈል ሲሆን አከፋፈሉም በሚከተለው መልኩ ነው። ከ1.333--2.666 (13.3-26.6) ዝቅተኛ፣ ከ2.666--3.999 (26.6-39.9) መካከለኛ እና ከ3.99–5 (39.9-5) ያሉትን ደግሞ ጠንካራ አተገባበር ወይም ተነሳሽነት በማለት ነው።

ከላይ በሠንጠረዥ 4.20. የተጠቀሰው ተማሪዎች ያላቸው ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 34.48 ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 32.91፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 32.78 ነው። ስለዚህ የምደባው አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካይ በታች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት የተጠቀሙ የሉም። በሁሉም የዕድሜ ክልል ያሉ ተማሪዎች መካከለኛ ተነሳሽነት ማሳየታቸው መረጃው ያመላክታል።

<u>ሠንጠረዥ 4.20.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ልዩነት</u>

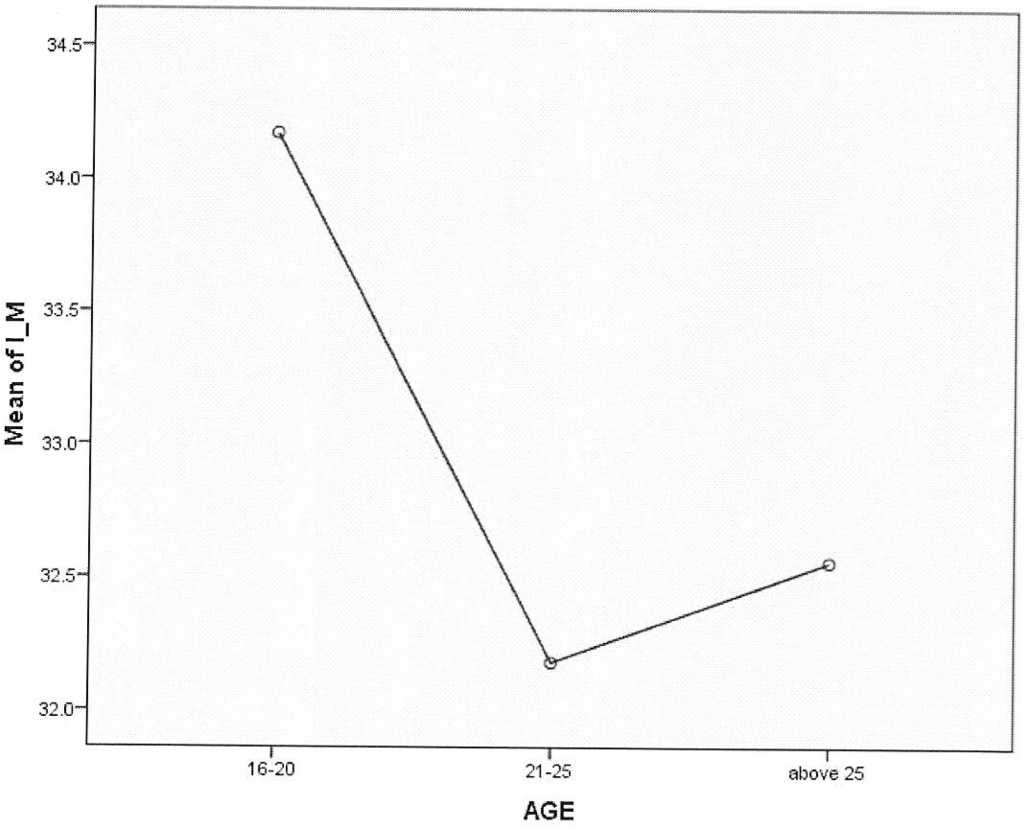
ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	SIg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	1.059	2	0.530	0.924	0.399	3.05
2	ውስጠ ቡድን	95.705	167	0.573	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	96.765	169	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.20.1 እንደቀረበው የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ የ"F"

የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆንየ“F“ ሂሳባዊ ውጤት 0.924 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው ግንኙነት ሲግ ደግሞ 0.399 በመሆኑ የጥናካሬ ደረጃ የለውም። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በሙተው የ“F“ የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት በዕድሜ ያለው ልዩነት ጠንካራ ሆኖ አልተገኘም። ይህም የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ብቃት በዕድሜ ልዩነት የለውም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ በዕድሜ ልዩነት ምክንያት የሚታየውን በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧ።



ግራፍ "4.5" የተማሪዎችን ውስጣዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.5" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ያላቸው ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ሲታይ የጥንካሬ ደረጃ የለውም። በሁሉም የዕድሜ ደረጃ ያሉት በመካከለኛ የጥንካሬ ደረጃ ያሉ ሲሆኑ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 34.48%፣ 32.91% እና 32.78%፣ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

ምክንያቱም ዕድሜ ሲቀንስ የመማር ተነሳሽነት እየጨመረ መሄዱን መረጃው አሳይቷል፤ ይህም ምንአልባት በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

ሠንጠረዥ.4.21. በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
16-20	94	31.98	0.71
21-25	67	31.45	0.634
ከ25 ዓመት በላይ	9	29.25	0.77
ድምር	170	31.63	0.68
የምድቡ መካከለኛ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.21 የተጠቀሰው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 31.98% ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 31.45% ፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 29.75 ነው። ስለዚህ የምድቡ መካከለኛ አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካይ በታች ውጫዊ ተነሳሽነት ተጠቅመው የጥንካሬ ደረጃ ያሳዩ የሉም። በሁሉም የዕድሜ ክልል ያሉ ተማሪዎች መካከለኛ የጥንካሬ ደረጃ ያለው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ማሳየታቸው መረጃው ያመላክታል።

በሰንጠረዥ 4.21.1 የተጠቀሰውም የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ያላቸው ብቃት ከዕድሜ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና የሚከተለውን ይመስላል።

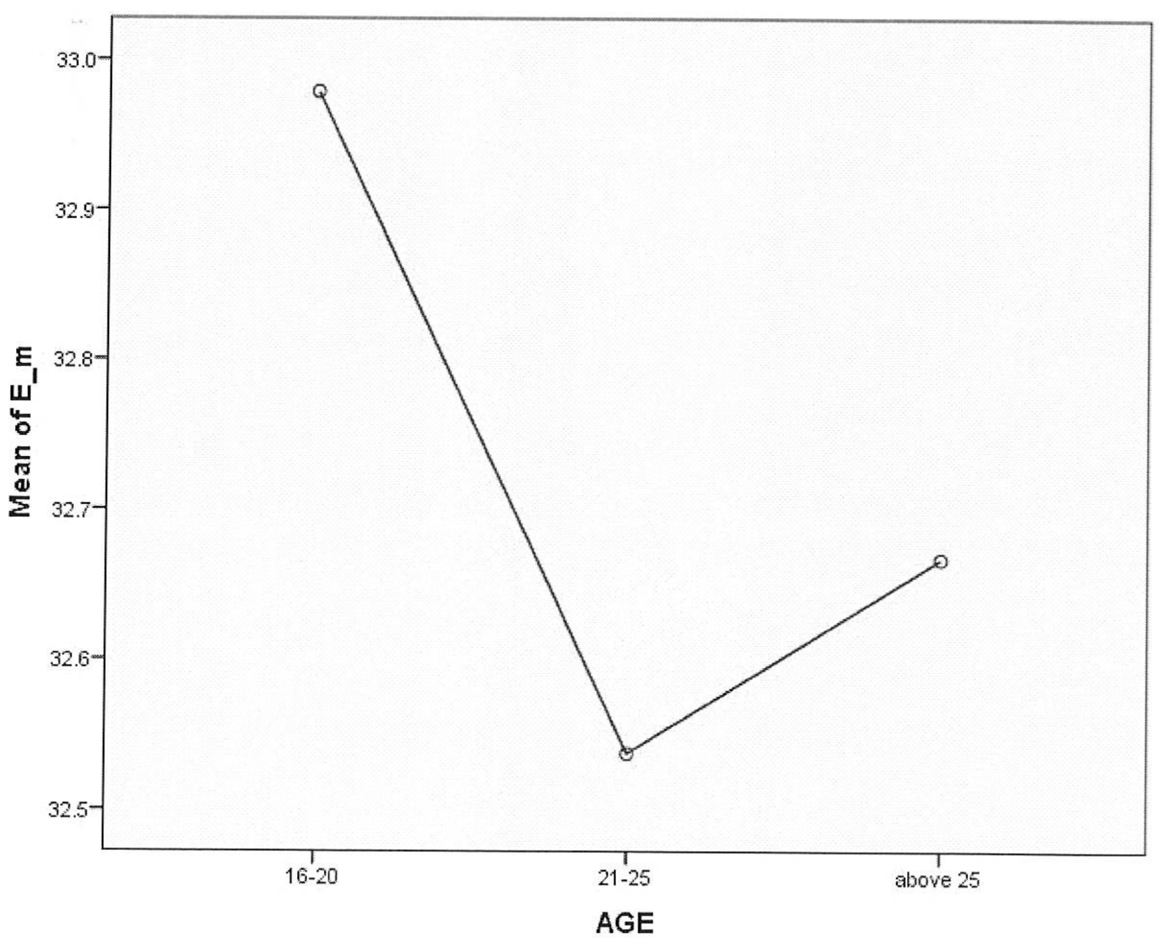
4.21.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የተማሪዎች ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት

ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	0.644	2	0.322	0.681	0.507	3.05
2	ውስጠ ቡድን	78.99	167	0.473			-
	ድምር	79.63	169	---			

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.21.1 እንደተሞከረው የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ዋጋ 0.681 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው የሲግ ዋጋ ደግሞ 0.507 በመሆኑ የጥንካሬ ደረጃ የላቸውም ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በመተው የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ ያነሰ በመሆኑ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት በዕድሜ ያለው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ አላሳየም። ይህም የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ብቃት ለማሳደግ ዕድሜ እንቅፋት ሊሆን አይችልም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ ዕድሜን በተለያዩ አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ "4.6" የተማሪዎችን ውጫዊ ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.6" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ያላቸው ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ያሳየ የለም። በሁሉም የዕድሜ ደረጃ የሚገኙ ተማሪዎች በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ ሲገኙ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 31.98%፣ 31.45%፣ እና 29.25% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ምክንያቱም ዕድሜ ሲቀንስ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት እየጨመረ መሄዱን መረጃው አመላክቷል፤ ይህም ምንአልባት በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

<u>ሠንጠረዥ 4.22. በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ሚና ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ</u>

ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
16-20	94	37.50	6.44
21-25	67	37.33	6.02
ከ25 ዓመት በላይ	9	38.89	6.79
ድምር	170	37.51	6.26
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.22. የተጠቀሰው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ፍላጎት ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 37.50% ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 37.33% ፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 38.89 ነው። ስለዚህ አጠቃላይ መካከለኛ የምድብ አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካይ በታች የመማር ፍላጎት ተጠቅመው ለመተግበር የቻሉ የሉም። በሁሉም የዕድሜ ደረጃ ያሉ ተማሪዎች መካከለኛ የመማር ፍላጎት ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።

በሰንጠረዥ 4.22.1 የተጠቀሰውም የተማሪዎች የመማር ሚና ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ያላቸው ብቃት ከዕድሜ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና የሚከተለውን ይመስላል።

4.22.1 <u>በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) የተማሪዎች</u>

<u>የመማር ፍላጎት በዕድሜ ያለውን ልዩነት የግ ንኙነት ደረጃ</u>

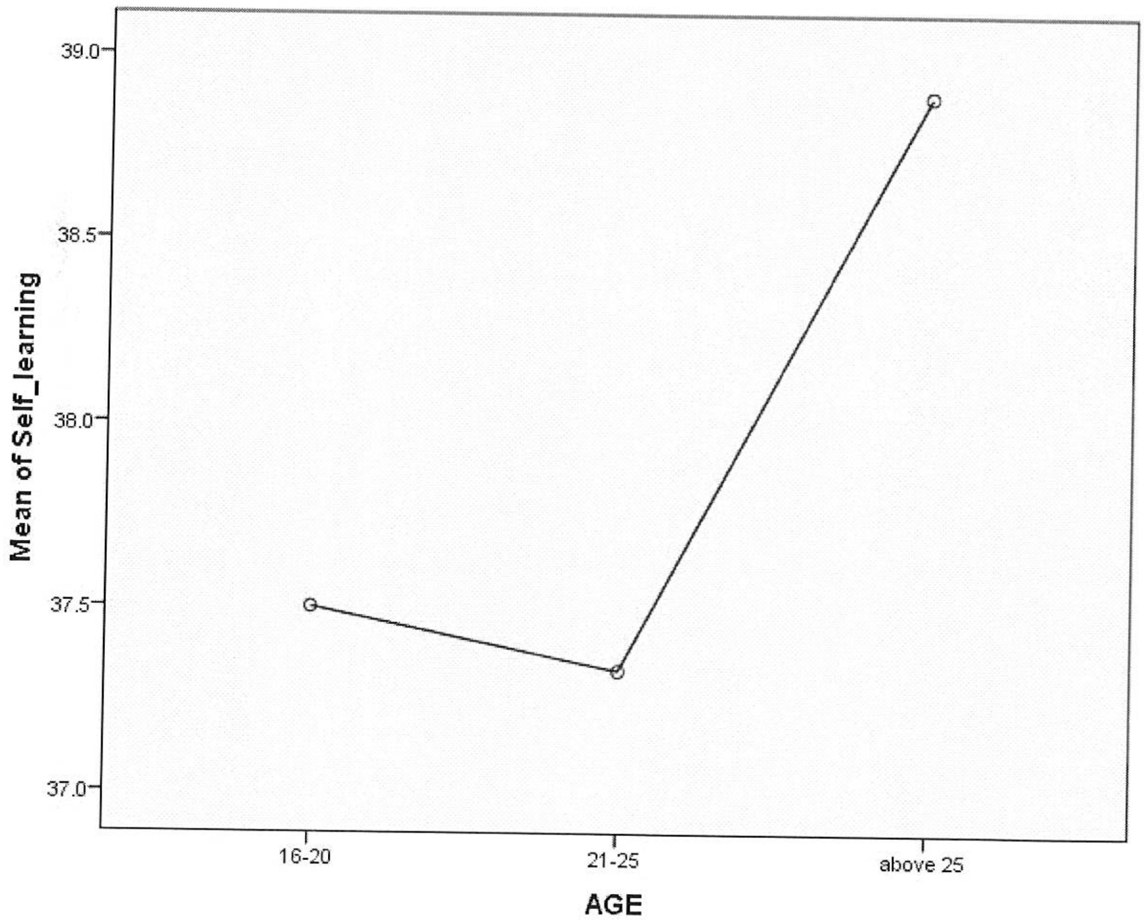
ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	SIg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	0.580	2	0.2906	0.384	0.682	3.05
2	ውስጠ ቡድን	126.0996	167	0.755	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	126.679	169	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.22.1 እንደቀረበው የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ሚና ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከዕድሜጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ዋጋ 0.384 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው የ"ሲግ" ዋጋ ደግሞ 0.682 በመሆኑ ጥንካሬነት የላቸውም።

ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በመተው የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት በዕድሜ ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ የለውም ማለት ነው። ይህም የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ብቃት ለማሳደግ ዕድሜ መሰናክል ሊሆን አይችልም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ ዕድሜን በተለያዩ አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧ።



ግራፍ "4.7" የተማሪዎችን የመማር ሚና ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ "4.7" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ የመማር ፍላጎት ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ አላሳዩም። በሁሉም የዕድሜ ክልል የሚገኙ ተማሪዎች መካከለኛ የመማር ፍላጎት ሲያሳዩ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 37.50%፣ 37.33% እና 38.89% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ምክንያቱም ዕድሜ ሲቀንስ የመማር ፍላጎት እየቀነሰ መሄዱን መረጃው አመላክቷል፤ ይህም ምንአልባት በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

<u>ሠንጠረዥ 4.23 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ</u>

	ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
	16-20	94	20.84	3.63
	21-25	67	20.85	3.63
	ከ25 ዓመት በላይ	9	22.50	3.58
	ድምር	170	20.96	3.63
	መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.23 የቀረበው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 20.84% ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 20.85% ፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 22.50% ነው። ስለዚህ አጠቃላይ

አማካይ ደግሞ 26.7% በመሆኑ ከአማካይ በታች የመማር ብልሃት ተጠቅመው በዝቅተኛ ደረጃ ለመተግበር የቻሉት በሁሉም የዕድሜ ክልል የሚገኙ ተማሪዎች መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

በሰንጠረዥ 4.23.1 የተጠቀሰውም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ገለጭ የሚከተለውን ይመስላል።

ሠንጠረዥ 4.23.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ብልሃት ከዕድሜ ልዩነት ጋር ያለው ግንኙነት

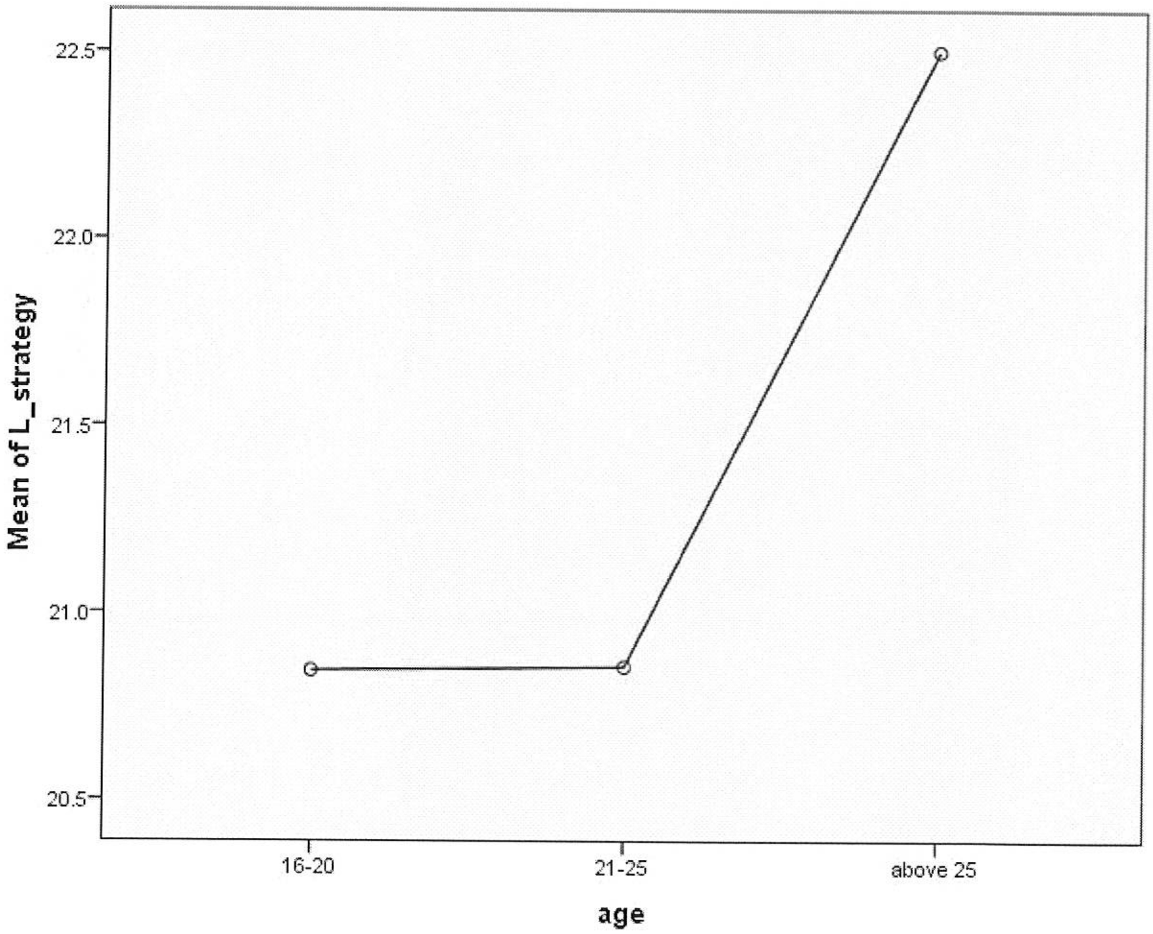
ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	30.43	2	15.21	1.15	0.31	3.05
2	ውስጠ ቡድን	2201.35	167	13.18	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	2231.78	169	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.23.1 እንደሰፈረው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ዋጋ 15.21 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ደግሞ 0.31 በመሆኑ ግንኙነት የላቸውም። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በመተው የ"F"

የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ የተለያየ አልሆነም ። ምክንያቱም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት በዕድሜ ምክንያት መሰናክል ሊሆን አይችልም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ ዕድሜን በተለያዩ አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ "4.8" የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ "4.8" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ የመማር ብልሃት ያላቸው ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 ከ21–25 እና ከ25 በላይ ዕድሜ ያላቸው ሲሆኑ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 20.84%፣ 20.85% እና 22.50% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ይህም ዕድሜ ሲቀንስ የመማር ብልሃት እየቀነሰ መሄዱን መረጃው አመላክቷል፤ ምክንያቱም በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

ሠንጠረዥ 4.24 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት

ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
16-20	94	21.17	3.73
21-25	67	21.23	3.80
ከ25 ዓመት በላይ	9	22.42	4.14
ድምር	170	21.28	3.78
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.24. የቀረበው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 21.17% ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 21.23%፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 22.42% ነው። ስለዚህ አጠቃላይ የመካከለኛ ምድብ አማካይ ደግሞ 26.7 በመሆኑ ከአማካይ በታች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም ተጠቅመው በዝቅተኛ ደረጃ ለመተግበር የቻሉት በሁሉም የዕድሜ ክልል የሚገኙ ተማሪዎች መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

_በሰንጠረዥ 4.24.1 የተጠቀሰውም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ለማሳየት የተሞከረው በሚከተለው ነው።

ሠንጠረዥ 4.24.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ልዩነት ጋር ያለው ግንኙነት

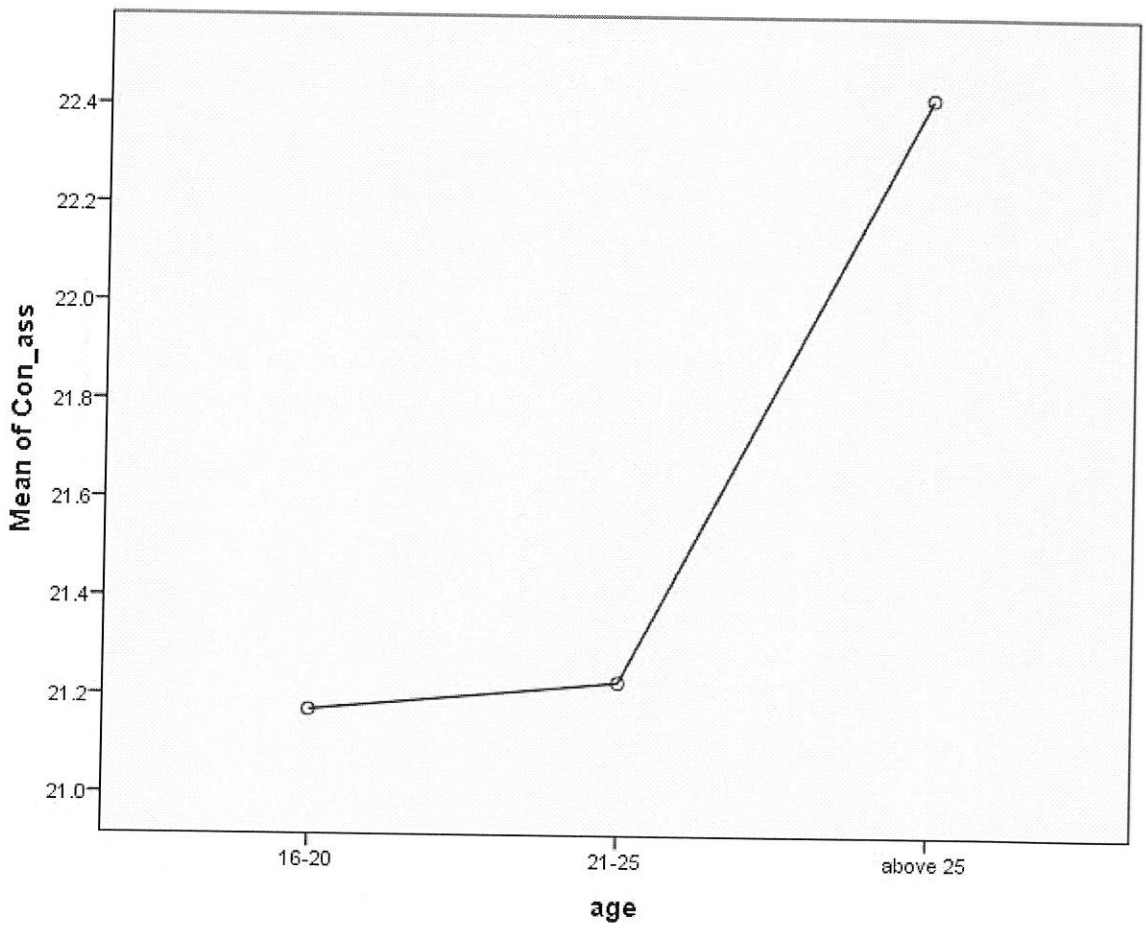
ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	16.74	2	8.37	0.58	0.56	3.05
2	ውስጠ ቡድን	2405.70	167	14.40	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	2422.44	169	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.24.1 እንደቀረበው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም በዕድሜ ያላቸው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆንየ"F" ሂሳባዊ ውጤት ዋጋ 0.58 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው የ"ሲግ" ዋጋ ደግሞ 0.56 በመሆኑ ግንኙነት የላቸውም ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በመተው የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር

የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ሲታይ የጥንካሬ ደረጃ የለውም ማለት ነው። ምክንያቱም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ብቃት ዕድሜ እንቅፋት መሆን አይችልም።

በማስከተል ደግሞ ዕድሜን በተለያዩ አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ" 4.9" የተማሪዎችን የተከታታይ ምዘና መሳሪዎች አተቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.9" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም ሲሆን

አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ የመሳሪያዎች አጠቃቀም ያላቸው ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ያላቸው ግንኙነት ከ16-20፣ ከ21--25 እና ከ25 በላይ ዕድሜ ያላቸው ሲሆኑ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 21.17%፣ 21.23% እና 22.42% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ምክንያቱም ዕድሜ ሲቀንስ የመሳሪያዎች አጠቃቀም እየቀነሰ መሄዱን መረጃው አመላክቷል፤ ይህም ምንአልባት በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

<u>ሠንጠረዥ 4.25 በአማካይና በመደበኛ ልይይት ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት</u>

ዕድሜ	የማሪዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
16-20	94	20.47	4.05
21-25	67	19.67	4.15
ከ25 ዓመት በላይ	9	21.58	2.87
ድምር	170	20.19	4.04
መካከለኛ የምድብ አማካይ		26.7	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.25. የተጠቀሰው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት ከዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20 አመት ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች 20.47% ፣ ከ21-25 ዕድሜ ያላቸው 19.67% ፣ ከ25 አመት በላይ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ 21.58% ነው። ስለዚህ

አጠቃላይ የመካከለኛ ምድብ አማካይ ደግሞ 26.19% በመሆኑ ከአማካይ በታች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም በዝቅተኛ ደረጃ ለመተግበር የቻሉት በሁሉም የዕድሜ ደረጃ የሚገኙ ተማሪዎች መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

በሰንጠረዥ 4.25.1 የተጠቀሰውም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር የአመዛዘን ወጥነት መኖር ከዕድሜ ጋር ያለውን ግንኙነት በቀላል የልይይት ትንተና ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል።

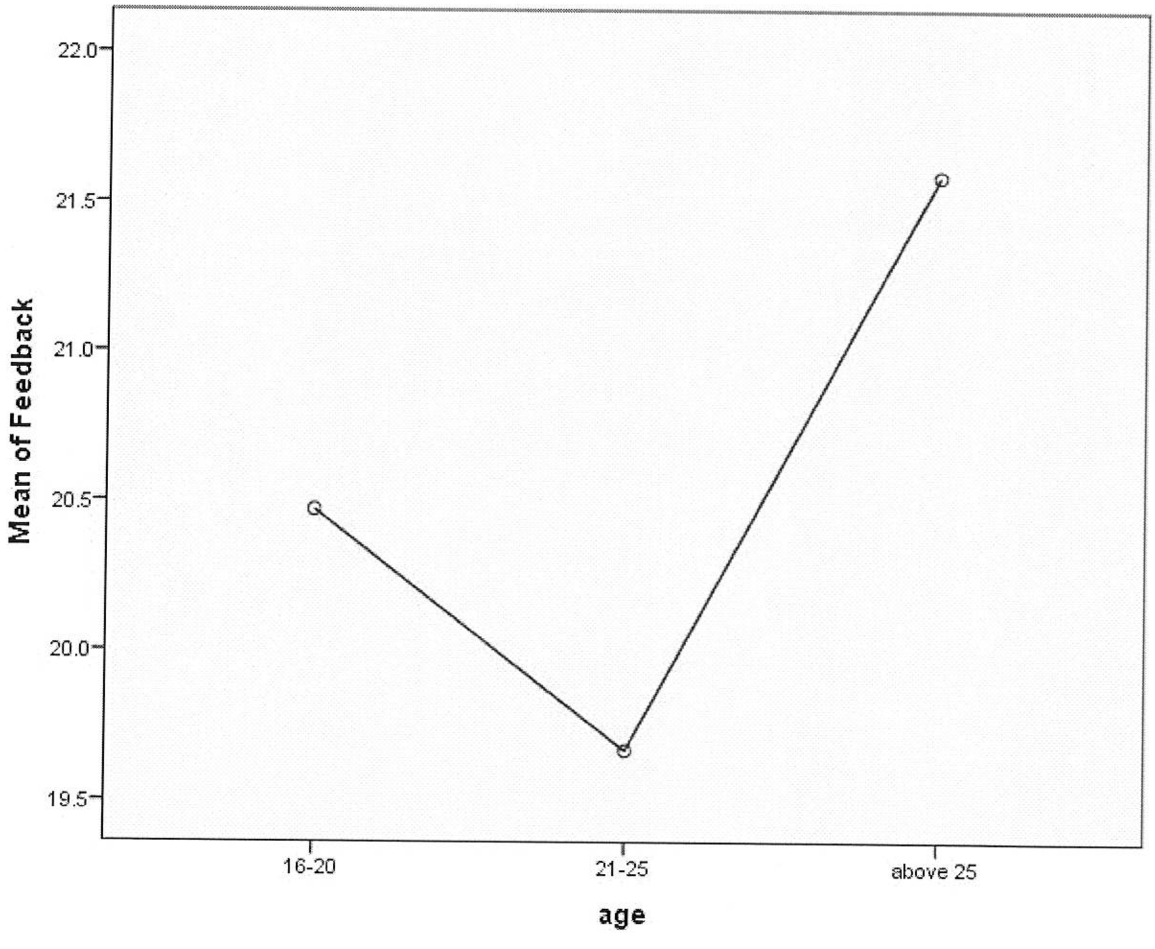
<u>ሠንጠረዥ 4.25.1 በቀላል የልይይት ትንተና (One- Way Anova) ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ከዕድሜ ልዩነት ጋር ያለው ግንኙነት</u>

ተራ ቁ.	የልይይት ምንጭ(Source of variation)	የካሬዎች ድምር	የነፃነት ደረጃ	አማካይ ካሬዎች	የ" F" ሂሳባዊ ዋጋ	Slg	የ "F" የሠንጠረዥ ዋጋ
1	በቡድን መካከል	50.33	2	25.16	1.54	0.21	3.05
2	ውስጠ ቡድን	2720.25	167	16.28	-		-
3	አጠቃላይ ድምር	2770.59	169	-	-		--

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.25.1 የሰፈረው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን ተጠቅመው ለመተግበር ያላቸው ስልት ከዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ 3.05 ሲሆን የ"F" ሂሳባዊ ውጤት ዋጋ 1.54 ነው። እንደዚሁም በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ደግሞ 0.21 በመሆኑ ግንኙነት የላቸውም ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 በመተው የ"F" የሰንጠረዥ ዋጋ ከሂሳባዊ ውጤትም ሆነ ከምናልባት የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን ተጠቅመው የሚተገብሩበት ስልት የላቸውም ማለት ነው።

በማስከተል ደግሞ ዕድሜን በተለያዩ አመታት የሚታየውን ልዩነት በግራፍ ለማሳየት በሚከተለው መልኩ ቀርቧል።



ግራፍ "4.10" የተማሪዎች የምጋቤ አስጣጥ ወጥነት መኖር ከዕድሜ ጋር ያለው ጥንካሬ

ከላይ በግራፍ"4.10" ለማሳየት እንደተሞከረው በቋሚ መስመር የተጠቀሰው የሚያሳየው የተማሪዎችን የምጋቤ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ሲሆን አግዳሚ መስመሩ ደግሞ የተማሪዎችን የዕድሜ ክፍፍል ምደባ የሚመለከት ነው።

ስለዚህ ዝቅተኛ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት ተጠቅመው ለመተግበር ጥረት ያደረጉ ተማሪዎች ከዕድሜ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ከ16-20፣ ከ21--25 ዕድሜ

እና ከ25 በላይ ዕድሜ ያላቸው ሲሆኑ ይህም በመቶኛ በቅደም ተከተል ሲቀመጡ 20.47%፣ 19.67% እና 21.58% መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ምክንያቱም ዕድሜ ሲቀንስ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር እየቀነሰ መሄዱን ቢያመለክትም አንዳንድ ጊዜ ግን ከፍ እንደሚል ታይቷል፤ ይህም ምንአልባት በዕድሜ የምደባ አከፋፈል የተማሪዎች ቁጥር ዝቅና ከፍ ማለት ሊሆን ይችላል።

በማስከተል ለማሳየት የሚሞከረው ቀላል የልይይት ዘዴም ሆነ ገላጭ ስታትስቲክስ በተማሪዎች የዕድሜ ክፍፍል፣ ከተከታታይ ምዘና አተገባበርና ከተነሳሽነት ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ በትክክል ማሳየት ባለመቻሉ፣ በቲ-ቴስት መመልከቱ የበለጠ ለመሰረታዊ ጥያቄዎቹ ምላሽ ሊያሳይ መቻሉን እንደሚከተለው ቀርቧል።

ሠንጠረዥ 4.26 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት (One-sample t-test) የተማሪዎች የመማር ውስጣዊ ተነሳሽነት

	የተሳ. ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	የሚጠበ. አማካይ	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት	170	3.38	0.76	3.00	6.50	169	0.000

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.26 እንደቀረበው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ያለውን ግንኙነት ለማወዳደር በባላንድ ነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 6.50 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ

የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.27 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት

ተራ ቁ.		የተሳ. ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የውጫዊ የመማር ተነሳሽነት	170	3.16	0.69	3.10	169	0.00

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.27 እንደቀረበው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ያለውን ግንኙነት ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 3.104 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያ 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

<u>ሠንጠረዥ 4.28 በጥንድ ናሙና ቲ- ቴስት(Paired-sample t-test) የተማሪዎች የመማር ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነት ያላቸው የጥንካሬ ደረጃ ንፅፅር</u>

ተራ ቁ		የተሳ. ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	የሚጠበ. አማካይ	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
. 1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት	170	3.38	0.76	3.00	2.458	169	0.015
2	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የውጫዊ የመማር ተነሳሽነት	170	3.16	0.69	3.00	2.458	169	0.015

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.28 እንደቀረበው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ያለውን ግንኙነት ለማነፃፀር በጥንድ ናሙና ቲ- ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ“ቲ“ ዋጋ 2.458 ሲሆን የ“ሲግ“ ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.015 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ“ሲግ“ ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት የጥንካሬ ደረጃው በንፅፅር ሲታይ ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.29 በነጠላ ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የተማሪዎች የመማር ፍልጎት

		የተሳ. ብዛት	አማ ካይ	መደ በኛ ልይ.	t ዋጋ	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig(2tailed)
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት	170	3.50	075	8.62	169	0.000

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.29 የተጠቀሰው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው የመማር ፍላጎት ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 8.622 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ በመካከላቸው ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልበታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ፍላጎት የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.30 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም

ተራ ቁ.		የተሳ. ባዛት	አማካይ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed)
1	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመሳሪያዎች አጠቃቀም	170	2.74	0.87	-3.95	169	0.000

∝<.05 የምናልበት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.30 የተጠቀሰው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ያለው የጥንካሬ ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ“ቲ“ ዋጋ 3.951 ሲሆን የ“ሲግ“ ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ ተማሪዎች የመሳሪያዎችን አጠቃቀም ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ“ሲግ“ ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመሳሪያዎች አጠቃቀም ያለው የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.31 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) የተማሪዎች የመማር ብልሃት

	የተሳ. ባዛት	አማካ ይ	መደበ ኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ብልሃት	170	2.71	0.88	-4.39	169	0.000

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.31 እንደሰፈረው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተማሪዎች ያላቸው የመማር ብልሃት ያለው የግንኙነት ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋጋ 4.39 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋጋ ጋር ሲወዳደር የምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ሠንጠረዥ 4.32 በነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት(One-sample t-test) ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ያለው አስተዋፅኦ

ተራ ቁ	የተሳ. ባዛት	አማካ ይ	መደበኛ ልይ.	t	የነፃነት ደረጃ (df)	Sig (2 tailed
1 ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት ያለው አስተዋፅኦ	170	2.77	0.80	-3.82	169	0.000

∝<.05 የምናልባት የስህተት መጠበቂያ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.32 እንደቀረበው ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የም.ጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ያለው አስተዋጽኦ ያለውን የግንኙነት ደረጃ ለማወዳደር በነጠላ ናሙና ቲ ቴስት ለማሳየት እንደተሞከረው የ"ቲ" ዋ.ጋ 3.82 ሲሆን የ"ሲግ" ሂሳባዊ ውጤት ደግሞ 0.000 በመሆኑ ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ ሆኖ ተገኝቷል ማለት ነው። ስለዚህ የምናልባት የስህተት መጠባበቂያን 0.05 ስለሆነ ከ"ሲግ" ሂሳባዊ ዋ.ጋ ጋር ሲወዳደር የምናልባታ የስህተት መጠባበቂያ የበለጠ በመሆኑ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የም.ጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር የጥንካሬ ደረጃው ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።

ለ.የተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅ

ሠንጠረዥ 4.33 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለኪት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	በተከታታይ ምዘና የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ስመዘን በጣም ደስተኛ ሆኘ ነው።	170	3.43	1.46	መካከለኛ
2	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ተምሮ በተከታታይ ምዘና መመዘን የደስታ ምንጭ ነው።	170	3.32	1.48	መካከለኛ
3	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ስማር እንቅፋት የሆኑ ነገሮችን በተከታታይ ምዘና ማስወገድ በመቻሌ ደስተኛ ነኝ።	170	3.36	1.58	መካከለኛ
4	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ተምሮ በተከታታይ ምዘና መመዘን የደስታ ምንጭ አይሆንም።	170	3.46	1.58	መካከለኛ
5	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር ደስተኛ የማልሆነው የማገኘው ዕውቀት በተከታታይ ምዘና መመዘኔ ጠቃሚ መስሎ ስለማይታየኝ ነው።	170	2.54	1.34	መካከለኛ
6	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር የምፈልገው በቀላሉና በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጭ በተከታታይ ምዘና ለመገልገል ነው።	170	3.14	1.42	መካከለኛ
7	እኔ ቋንቋን ለመማር የምፈልገው ወይም ፍላጎቴን የማሳየው በተከታታይ ምዘና ከተገመገምኩኝ ነው።	170	3.86	1.56	ጠንካራ
8	ፈተና እንደጨረስኩኝ በመጀመሪያ የምሳቀቀው የሰራሁት ስራ ትክክል ወይስ ስህተት ነው በማለት ፋንታ ስለመውደቅና ስለማለፍ ነው።	170	2.65	1.24	መካከለኛ
9	በተከታታይ ምዘና ስመዘን የምጨነቀው ስለፈተና መውደቅ ማለፍ ሳይሆን ትምህርቱን እወደዋለሁ ወይስ አልወደውም በማለት ነው።	170	3.10	1.43	መካከለኛ
10	እኔ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ያለኝን ብቃት ለማረጋገጥ የቻልኩት ተከታታይ ምዘናን በመገልገሌ ነው።	170	3.34	1.35	መካከለኛ

11	ተከታታይ ምዘናን በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ክፍል ውስጥ መገልገል ከባድ ጥያቄ ሲገጥመኝ ከሌሎች ተማሪዎች ለመማር ነው።	170	3.74	1.30	ጠንካራ
	አጠቃላይ አማካይና መደበኛ ልይይት	-----	3.37		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.33 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስራ አንድ ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.37 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 3፣ 4፣ 5፣ 6፣ 8፣ 9 እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 7 እና 11 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት በአማካይ አተገባበር ዘጠኙ (81.82%) ሲሆኑ ሁለቱ (18.18%) ደግሞ ጠንካራ ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነትን በተመለከተ ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ

"ይህ አሰራር ከመምህር መምህር ይለያያል። አንዳንዶቹ በተማሪዎች ላይ ስነ ልቦናዊ ጫና ሳይፈጥሩ መልካም የሆነ የመማር ማስተማርና የተከተታታይ ምዘና ሂደትን ያከናውናሉ። ሌሎቹ ደግሞ እኛን እንደተማሪ አይመለከቱንም። የምናውቅም፣ አይመስላቸውም፣ የትምህርቱን ርዕስ በማስተዋወቅ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የስዓቱን ማለቅ ይጠባበቃሉ።

ትምህርቱም ይግባን አይግባን ጉዳያቸው አይመስላቸውም" በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። እንዲሁም "መምህራን ተከታታይ ምዘናን ሲተገብሩ ከመምህር መምህር የሚለያይበት ሌላው ምክንያት የሚሉት አንዳንዶቹ ሙከራና

የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ ከሦስት እስከ አምስት ሙከራ በመስጠት ሲተገብሩ በተጨማሪም አንድ አጋማሽ ፈተናና የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ይተገብራሉ። እንዲሁም ሌሎቹ ደግሞ ከላይኛዎቹ በተለየ ሁኔታ የቡድን፣ የውጥን ስራ፣ የቤት ስራና የክፍል ስራ በመስጠት የሚተገብሩም አሉ። ነገር ግን ይህንን ምዘና ከሰጡን በኋላ የተሻለ ውጤት ወይም ጥሩ ውጤት ያመጣንበትን በመያዝ ፈንታ የሰራነውን በመተው የወደቅንበትን ብቻ ይይዛሉ። አንዳንዶቹ ደግሞ የቡድን ስራ ከሰጡን በኋላ ማን እንደሰራ ሳይጠይቁ ለሁላችንም ተመሳሳይ ውጤት ይሰጡናል "በማለት ምላሽ መስጠታቸውን ለመገንዘብ ተችሏል።

ለ. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነትን በተመለከተ ከተማሪዎች ቃለ መጠይቅ የተገኘ ምላሽ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡- “ተማሪዎች በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ጥልቅ የሆነ ዕውቀት የለንም። የተማሪዎች አላማም በችሎታ ላይ የተመሰረተ ውጤት ለማግኘት ሳይሆን በሌላ ሀይል ተንጠልጥለው ውጤት ማግበስበስ በመሆኑ ለማንበብም ሆነ በጥራት ለመስራት ውስጣዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ አልቻልንም፣ አብዛኛዎቻችን ተማሪዎች በተግባር ላይ ስንታይ በሙያው ተመርቀን ለመቀጠል የምንፈልግ አይመስለንም።

ስለዚህ የትምህርት ጥራትን ለማስጠበቅ ስንወጣና ስንወርድ አይሰተዋልም። ለምን ሲባሉ በትክክል ስለማንሰራ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ስለማይታሰብ ነው። የምናመጣው ውጤት ራሳችን የሰራነው አይደለም። የትምህርት አቀባበላችን የወረደ ነው። ሳንሰራና ሳንዘጋጅ ለፅብረቃ እንቀርባለን። መምህራንም ሆኑ የኮሌጁ አስተዳደር የተማሪዎችን ስነምግባር ለመቆጣጠር የሚያደርጉት ጥረት ዝቅተኛ ነው፣ በማለት” ከሰጡት ምላሽ ለመገንዘብ ተችሏል (ለበለጠ ግልጽነት ከአባሪ “ለ” አንድ እስከ አባሪ ሶስት ያሉት ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.34 የተማሪዎችን ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊ ዎች ብዛታ	አማካይ	መደበ ኛ ልይይ ት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና ለእኔ ጠቃሚ ነው፣ ምክንያቱም ውጤት ስለማገኝበት ነው።	170	3.26	1.32	መካከለኛ
2	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን የምማረው ቤተሰቦቼ ቋንቋህን ማሻሻል ይገባሃል ብለው ስለሚያስገድዱኝ ነው።	170	2.57	1.38	መካከለኛ
3	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት በጥሩ ሁኔታ በክፍል ውስጥ በተከታታይ ምዘና የምመዘነው ውጤቴን ለጓደኞቼ ለማሳየት ነው።	170	3.08	1.46	መካከለኛ
4	በእኔ እምነት የአማርኛ ቋንቋን በተከታታይ ምዘናን የምመዘነው ጥሩ ውጤት ለማግኘት ብየ ነው።	170	2.51	1.31	መካከለኛ
5	የአማርኛ ቋንቋ በጥሩ ሁኔታ መናገር መቻል በማህበረሰቡ ዘንድ ተቀባይነት አስገኝቶልኛል።	170	3.84	1.13	ጠንካራ
6	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር ብዙ ጊዜ የማጠፋው የቋንቋው ተናጋሪ በሚኖርበት አካባቢ ለመግባባት ወይም ስራ ለማግኘት ብየ ነው።	170	3.47	1.23	መካከለኛ
7	የአማርኛ ቋንቋን መናገር መቻል በሀገሪቱ ውስጥ በሚገኙ ክልሎች በምንቀሳቀስበት ጊዜ ለመግባባት እንዳልቸገር ነው።	170	3.20	1.33	መካከለኛ
8	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት መማር የተሻለ ዕውቀት እንዳገኝ ያደረገኝ በሽልማት የታገዘ በመሆኑ ነው።	170	3.24	1.29	መካከለኛ
9	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር የምፈልገው በሁሉም የሀገሪቱ ክልሎች ተቀጥሬ ለመስራት ስለሚያስችለኝ ነው።	170	3.29	1.41	መካከለኛ
10	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን በተከታታይ ምዘና መመዘን የምፈልግበት ምክንያት ፈተና ለማለፍ ነው።	170	3.27	1.35	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ	-------	3.17		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.34 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.17 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 3፣4፣ 6፣ 7፣ 8፣ 9 እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌላው በጥያቄ ተራ ቁጥር 5 የተጠቀሰው ደግሞ መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ሚና በመካከለኛ አተገባበር ዘጠኙ (90%) ሲሆኑ አንዱ (10.%)

ደግሞ ጠንካራ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነትን በተመለከተ ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ

ለሚለው ጥያቄ የተሰጡት ምላሾች "አንዳንድ መላሾች መምህራን የተማሪዎችን የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ የሚጥሩ እንዳሉ ሁሉ የሌላቸውም አይጠፉም በማለት ነው። መገለጫ ቢቀርብ ሲባሉ በምክንያትነት ያቀረቡትም በቡድን በመከፋፈል በማሳተፍ የተማሪዎቹን የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ለማሳየት የሚጥሩ አሉ "ሲሉ፣ ሌሎች ደግሞ መሰናክል ነው የሚሉትና በምክንያትነት የሚያቀርቡትም "መምህራን የሁሉንም ተማሪ ስራ ለማረምም ሆነ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት የማያስችላቸው በመሆኑ የተማሪዎችን የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት በትክክል ለመገንዘብ አያስችላቸውም የሚል ነው። ትምህርቱም ሰፊ ስለሆነ ላይጨርሱት ስለሚችሉ ሁሉንም ተማሪ በማሳተፍ ፈንታ በገለፃ መልክ ትምህርቱን ይጨርሱታል።

በተለይም ተማሪዎች የተለያዩ ተግባራት ከተሰጠን ለማቅረብ ማለትም በስም እየጠራን ለማሳተፍ አያስችለንም፣ ሁሉም ተማሪዎች ዕብረቃ ማድረግ አንችልም፣ ሁሉንም ተማሪዎች ለማሳተፍ ችግር ይፈጥራል በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። በተለይም የተማሪዎችን የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ኮርኩሮ ለማውጣት መምህራን የሚጠበቅባቸው ሃላፊነት ከፍ ያለ ቢሆንም የእኛ ድርሻ ደግሞ ከሁሉም ይበልጣል" የሚል ምላሽ ለማግኘት ተችሏል።

ለ. የተማሪዎች የመማር ውጫዊ ተነሳሽነትን በተመለከተ ከተማሪዎች ቃለ መጠይቅ የተገኘ ምላሽ

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ "በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተማሪዎች ቁጥር መብዛት፣ የሰራነውን ተግባር ለማሳረም ብዙ ጊዜ የሚወስድ መሆኑ፣ የግብዓት በወቅቱ አለመቅረብና ዕጥረት፣ የመማሪያ ክፍል ዕጥረት

በመኖሩ የማጠናከሪያ ትምህርት ሊሰጠን አለመቻሉ፣ በየሳምንቱ ሐሙስ የተማሪዎች የአንድ ለአምስት የስራ ግምገም በመኖሩ ተጨናንቀን እንዴት ብሎ ተከታታይ ምዘናን በመተግበር የትምህርት ጥራትን ማምጣት እንችላለን?" በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

ሃሳባቸውንም በማጠቃለል የተናገሩት "ተከታታይ ምዘናን በትክክል ለመተግበር የሚያስችሉና ውጫዊ የመማርን ተነሳሽነት ተጠቅመን ለመተግበር የሚያስችሉ ነጥቦች ብለው ያቀረቧቸው በዶሴ ተኮር ስራ እንዳነተኩር ከተደረገ፣ ሁሉም ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች በትክክል ተምረን በብቃታችን ብቻ መመረቅ ከቻልን" የሚል ሃሳብ ሰጥተዋል።

<u>ሠንጠረዥ 4.35 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ፍላጎት</u>

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	ትምህርቱን ስማር ከቢጤ መማር ጋር የተዛመደ በመሆኑ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ፍላጎት አሳድሮብኛል።	170	3.63	1.32	ጠንካራ
2	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው ምርጫየን ጠብቄ ቢሆንም በተማሪዎች ቁጥር መብዛት ምክንያት ብዙ እንዳልሰራ በፍላጎቴ ላይ ተጽዕኖ አሳድሮብኛል።	170	3.05	1.47	መካከለኛ
3	ማህበራዊ የመማር ግንባታ የመማር ሚናየን እንዲቀይር አመላክቶኛል።	170	2.91	1.56	መካከለኛ
4	አማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ስማር የተለያዩ የተከታታይ ምዘና ብልሃትን በማቅረብ ስለተመዘንኩኝ ትምህርቱን ወድጀዋለሁ።	170	3.49	1.21	መካከለኛ
5	የመማር ሚና በተከታታይ ምዘና እንዴትና ለምን መመዘን እንዳለብኝ በቂ የሆነ ግንዛቤ አስጨብጦኛል።	170	3.76	1.30	ጠንካራ
6	እኔ ተከታታይ ምዘና ለመተግበር የማደርገው ጥረት ትርጉማዊ የሆነ ተሳትፎን ለማሳደግ የመማር ሚናን አጭሮብኛል።	170	3.20	1.33	መካከለኛ
7	የአማርኛ ቋንቋ ስማር የመልመጃ አዘገጃጀቱ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት አመችነት ያለው በመሆኑ የመማር ሚና አሳድሮብኛል።	170	3.54	1.28	ጠንካራ

8	የቋንቋ ዳራዊ ዕውቀትን መሰረት ያደረገ ተከታታይ ምዘና የሚሰጠኝ በመሆኑ በመማር ሚና ላይ ተመስርቼ ለመስራት አነሳስቶኛል።	170	3.71	1.28	ጠንካራ
9	ተከታታይ ምዘናን የሚተገበረው በሁሉም የክፍል ወይም የዕድሜ ደረጃዎች መሆኑን የሚያሳይ የግንዛቤያዊ ገለፃ ተደርጎልኛል።	170	2.86	1.43	መካከለኛ
10	በክፍል ውስጥ የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘናን መተግበር ምክንያታዊ መርሆዎችን ለመገንዘብ አስችሎኛል።	170	3.44	1.32	መካከለኛ
11	ተከታታይ ምዘናን የስራ መገልገያ በማድረጌ የራሴን ድክመት የመመልከት ዕድሌ ሰፊ ነው።	170	3.64	1.33	ጠንካራ
	አጠቃላይ አማካይ	-----	3.28		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.35 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስራ አንድ ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 3.28 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የስራ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 2፣ 3፣ 4፣ 6፣ 7፣ እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ የመካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌሎቹ ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 1፣ 5፣8 እና እና 11 ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ጠንካራ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ዝቅተኛ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ የመማር ፍላጎት አተገባበር ስድስቱ (54.6%) ሲሆኑ አምስቱ (45.4%) ደግሞ ጠንካራ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ስለዚህ ተማሪዎች መካከለኛ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. የመማር ፍላጎትን በተመለከተ ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ

ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን የሚተገበረው በተለያዩ ተሳትፎዎች ነው የሚል ነው። እነዚህም የመጀመሪያውና ሰፊውን ቦታ የሚይዘው አንድ ለአምስት አደረጃጀት ነው። ይህ ደግሞ ከቡድን ምዘና ጋር የተዛመደ በመሆኑ አብዛኛዎቻችን ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምንጠቀምበት ስልት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። መምህራንም ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት ለማሳደግ የተለያዩ ማጠናከሪያዎችን አይጠቀሙም።

በተለይም የማይሰሩትን ተማሪዎች ከሚሰሩት ለመለየት የሚጠቀሙበት ስልት አመርቂ ባይሆንም ተማሪዎችም ብንሆን ለመከታተል ጥረት በማድረግ ላይ አይደለንም። በአንድ ለአምስት ከተደራጀን በኋላ የምንሰጠውን የክፍልም ሆነ ውጥን ስራ በሙሉ አቅማችን ከመስራት ይልቅ አልፎ አልፎ በተወሰኑ የቡድን አባላት ስራዎቹ ሲከናወኑ እያየን እንዳላየን ዝም እንላለን የሚል ምላሽ ለማግኘት ተችሏል።

ለ. የመማር ፍላጎትን በተመለከተ ከተማሪዎች ቃለ መጠይቅ የተገኘ ምላሽ፡-

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡- "በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተማሪዎች ቁጥር መብዛት፣የተማሪዎችን ተግባር ለማረም ብዙ ጊዜ የሚወስድ መሆኑ፣ የግብዓት በወቅቱ አለመቅረብና ዕጥረት፣ የመማሪያ ክፍል ዕጥረት በመኖሩ የማጠናከሪያ ትምህርት ሊሰጠን አለመቻል፣ ተከታታይ ምዘናን በመተግበር የትምህርት ጥራትን ለማሻሻል የሚቻል አይደለም" በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

ሃሳባቸውን በማጠናከር የተናገሩት ተከታታይ ምዘናን በትክክል ለመተግበር የሚያስችሉ የመማር ፍልጎትን ተጠቅመን ለመተግበር የሚያስችሉ ነጥቦች ብለው ያቀረቧቸው"የቡድን መሪዎች ተግባር ሲሰጠን ሁላችንም እንዲንሰራ

ክትትል ቢያደርጉ፣ ሁሉም ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች በትክክል መስራችንን መምህራን የሚከታተሉበት ፋይል ቢያዘጋጁ" የሚል መልስ ሰጥተዋል።

ሠንጠረዥ 4.36 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ብልሃት ያለው ሚና

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	በተከታታይ ምዘና መመዘኔ ምን ያህሉን የመማር ብልሃት እንዳወቅኩኝ አረጋግጫለሁ።	170	3.06	1.24	መካከለኛ
2	የመማር ብልሃት መጠቀም መምህሩ ካስተማሩኝ ምን ያህል እንዳወቁ ለማረጋገጥ ችያለሁ።	170	2.91	1.10.	መካከለኛ
3	በመማር ብልሃት መምህሩ ያስተማሩኝን መሰረት አድርገው ምን መስራትና መመዘን እንዳለባቸው አረጋግጫለሁ።	170	2.86	1.10	መካከለኛ
4	የመማር ብልሃት አመለካከትን መቀየር እንደሚችል በተከታታይ ምዘና አማካኝነት ለመገንዘብ አስችሎኛል።	170	2.70	1.11	መካከለኛ
5	የመማር ብልሃት በትምህርቱ ወደኋላ ስንቀር በተለያዩ ድጋፎች (Remediation) ለማጠናከር ተከታታይ ምዘና ሚና እንዳለው ተገንዝቤለሁ።	170	2.66.	0.75	መካከለኛ
6	የመማር ብልሃት ለምሰራው ተግባር አስተማሪ ምላሽ /Instruction/ በተከታታ ምዘና አማካኝነት ይሰጣኛል።	170	2.28	1.27	ዝቅተኛ
7	የመማር ብልሃት ምክንያታዊ የሆኑ ጥያቄዎች ለመስራት ተከታታይ ምዘናን ስተገብር ፍላጎትን የሚያነሳሱት ተመርጠው እንደሚሰጡኝ አመላክቶኛል።	170	2.64	1.33	መካከለኛ
8	የመማር ብልሃት ዕድገት ተኮር የሆነ የተከታታይ ምዘና ስልትን ለማሳደግ አመለክቶኛል።	170	2.94	1.03	መካከለኛ
9	የመማር ብልሃት እውነት አሸናፊና ተፅዕኖ ፈጠሪ መሆኑን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ወቅት ለመመልከት ችያለሁ።	170	2.62	1.09	መካከለኛ
10	በፍላጎት ላይ የተመሰረተ የመማር ብልሃት መጠቀም የተከታታይ ምዘናን አስፈላጊነትን እንድንረዳ አጠናክሮኛል።	170	2.49	1.49	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይን መደበኛ ልይይት	---------	2.72		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.36 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 2.72 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 3፣ 4፣ 5፣ 7፣ 8፣ 9 እና 10 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ሲገኙ ሌላው ደግሞ በጥያቄ ተራ ቁጥር 6 ያለው ደግሞ የተሰጠው መልስ አማካይ ዝቅተኛ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ ወይም ጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የመማር ብልሃት በመካከለኛ አተገባበር ዘጠኙ (90%) ሲሆኑ አንዱ (10%) ደግሞ ዝቅተኛ የመማር ብልሃት አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ስለዚህ ተማሪዎች መካከለኛ የመማር ብለሃት ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. የመማር ብልሃትን በተመለከተ ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ

የየቡድኑ ተያዮች የሰጡት መልስ የሚከተለውን ይመስላል፡- በአሉታዊነት ያቀረቧቸው፣ "ለእኩል ስራ እኩል ውጤት አለመስጠት፣ የማጠናከሪያ ትምህርት ደከም ለሚሉ ተማሪዎች አለመስጠት፣ የግብዓት አቅርቦት ችግር መኖር፣ የማጣቀሻ መጻህፍት ዕጥረት በተለይም ስነ-ጽሁፍን ስንማር የልብ ወለድ መጻህፍት አለማግኘት" የሚሉት ሲሆኑ በአዎንታዊ መልክ ያቀረቡት ደግሞ የሚከተሉት ናቸው፡-

"የሞጁል መኖር፣ የመምህራን የትምህርት ዝግጅት የተሻለ ሆኖ መገኘታቸው፣ የትምህርት ሰዓት ማክበራቸው፣ ለተማሪዎች የሚሰጡት ክብር፣ ውጤታችን ስንጠይቅ በጎ የሆነ ምላሽ መስጠታቸው እና መሪያን ማክበርና ማስከበራቸው የሚሉት ናቸው የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። እንደዚሁም አንዳንድ ተማሪዎች ለሚሰጠው የውጥን ስራ፣ የቡድን ስራና ሌሎች ሲሰጡን የተሳትፎ ማነስ ችግር ይስተዋላል። ነገር ግን የመማር ብልሃትን ለማሳደግ ጥረት ቢደረግም ማን እንደሰራና እንዳልሰራ የመከታተል እጥረት ይስተዋላል።" የሚሉ ምላሾች ናቸው፡፡

ለ. የተማሪዎች የመማር ብልሃት በተመለከተ ከተማሪዎች ቃለ መጠይቅ የተገኘ ምላሽ

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፡- "ተማሪዎች ስራ ስንሰጥ ለመስራት ፈቃደኝነት አይደለንም። ምክንያቱም ቁጥራችን ብዙ ስለሆነ የመማር ብልሃታች ፈልፍሎ ለማውጣት አያስችልም ከሚል አስተሳሰብ ተነስተን ነው። ተማሪዎችም የተሰጣንን ስራ ገልብጠን ከመምጣት ውጭና አንዱ የሰራውን ከመኮረጅ ሌላው እራሳችን ለመስራት አልተነሳሳንም በማለት ምላሽ ለመስጠት ሞክረዋል።

በዚህም የተነሳ መምህሩም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡንም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የምንሯሯጥ እንጂ ለዕውቀት ብለን አልመን አንሰራም፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የተማሪዎች የመማር ብልሃት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ በመስጠት የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማሳደግ ይቸገራሉ በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም የሚሰጡትም ምጋቤ ምላሽ የተማሪዎችን የመማር ዕድገት የሚያስተካክል አይደለም" የሚሉም አሉ።

<u>ሠንጠረዥ 4.37 ተማሪዎች መሳሪያዎችን ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያሳዩት ተሳትፎ</u>

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	መምህሩ የቡድንና የፕጀክት ስራ ሲሰጥ በመስፈርቱ መሰረት እጠቀማለሁ።	170	2.80	1.26	መካከለኛ
2	የተከታታ ምዘና መሳሪያዎች የሆኑትን የመረጃ ጥንቅር ወይም ፖርት ፎልዮ በትክክል እይዛለሁ።	170	2.90	1.09	መካከለኛ
3	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መጠቀም ሁሉንም ተማሪዎች ለመመልከት ብቃት አለው ብየ አምናለሁ።	170	2.66	1.23	መካከለኛ
4	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መጠቀም የሚሰጡኝን ተግባር ራሴን ችየ እንዲንሰራ እንዲሁም እርስ በርሳችን ክትትል እንደራረጋለን አስችሎኛል።	170	2.76	1.20	መካከለኛ
5	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም የመማር ግብን ለማረጋገጥ የሚያስችል መረጃ እይዛለሁ።	170	2.78	1.08	መካከለኛ

6	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን በእውነታ ድርጊቶች ላይ ተነሳስቼ መጠቀም ሐተታዊ መግለጫ ለመስጠት ያጠናክረኛል።	170	2.68	1.05	መካከለኛ
7	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም ተደጋጋሚ የባህሪ ክስተት ሲፈጠር ለማረም አስችሎኛል።	170	2.61	1.21	መካከለ
8	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም የጥያቄ አቀራረብ ልምድና ዳራዊ ዕውቀቴን ከግምት ውስጥ እንዳስገባ አስችሎኛል።	170	2.67	1.15	መካከለኛ
9	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አማካኝነት የሚሰጠው የተግባር ስራ ፈጠራየን አሳድጎልኛል።	170	2.86	1.22	መካከለኛ
10	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም የመማር ተነሳሽነት ለማሳደግና ሽልማትን መጠቀም ፋይዳው የላቀ መሆኑ ተገንዝቤ እንሰራለሁ።	170	2.56	1.18	መካከለ
	አጠቃላይ አማካይኛ መደበኛ ልይይት	-----	2.73		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.37 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ አማካይ 2.73 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መሳሪያዎችን ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም ሁሉም ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 3፣ 4፣ 5፣ 6፣ 7፣ 8፣ 9 እና 110 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ ናቸው፡፡

ነገር ግን የማይለካ ወይም ጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመሳሪያዎች አጠቃቀም በመካከለኛ አተገባበር አስሩ (100%) አተገባበር ላይ መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል። ስለዚህ ተማሪዎች መካከለኛ የመሳሪያዎች አተገባበር ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. መሳሪያዎቾን ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉትን ጥረት ለማሳየት ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ

የአብዛኛዎቹ መልስ የሆነው "የቡድን ምዘና" የሚለው ነው። የትኛውን የተከታታይ ምዘና መሳሪያ ትወዳላችሁ? ለሚለው ጥያቄ የተገኘው መልስ አንድ ሆኖ አልተገኘም። "የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ የቢጤ ምዘናና ዕብረቃን በማለት ምላሽ የሰጡ አሉ። ለምን ሲባሉም የሰጡት መልስ የቡድን ምዘና፣ የርዕስ በርስ ልምድን፣ ባህልን፣ ማንነትን አውጥቶ ለሌላው ለማስረዳት ያስችለናል። በተጨማሪም የቡድን ምዘና የጋራ አስተሳሰብ፣ የሚያድግበት፣

የሃሳብ መንሸራሸር የሚደረግበት ነው። ነገር ግን ሁላችንም ተመካክረን የቡድን ስራ ስለማንሰራ አንዱ በሰራው አብዛኛዎቻችን ጥሩ ውጤት እናገኛለን" የሚል ነው።

"ምክንያቱም አንዳንድ መምህራን ካልሆኑ በስተቀር ሁሉም መስራታችን ለማረጋገጥ የሚጠቀሙበት ስልት የለም። እንዲሁም የግል ምዘናን የመረጡበትን ምክንያት ሲያስረዱ የራሳችን የንባብ ፍላጎት እንድናሳድግና ተዘጋጅተን የምንሰራ በመሆኑ ከሌሎች አንጠብቅም፣ በራሳችን እንዲንተማመን በር ይከፍታል ሲሉ ሌሎች ደግሞ ችግር እንዳለበት ለማስረዳት ሞክረዋል። ችግሩም ተማሪዎች ግለኝነትን ሊያሳድጉ ይችላሉ" የሚል ምላሽ ሰጥተዋል።

ከሌሎች የተለየ መልስ የሰጠም ተማሪም አልጠፋም። ተማሪውም ሲያብራራ "ለእኔ ጥሩ የመመዘኛ ስልት ነው የምለው ፈተና ነው። ምክንያቱም በማለት ተማሪው የሚያብራራው ፈተና የተለያዩ ነገሮችን በውስጡ የሚያካትት በመሆኑ የተማሪዎችን ሁሉ አቀፍ የሆነ ዕውቀት ያሳድጋል። ለምሳሌ ምርጫ፣ እውነት ወይም ሀሰት በማለት መልሱ የሚልና አጫጭር መልስ የሚሰጥባቸው ጥያቄዎችን ስለሚይዝ የተሻለ የምዘና አይነት ነው በማለት የመከራከሪያ ሃሳብ ያቀርባል። ሃሳቡንም ሲያጠናክር ፈተና የመምህሩ የግል አስተያየት አይንፀባረቅበትም" ማለት ለማስረዳት ሞክሯል።

ፈተናን ለመኮራረጅና ለመቀዳዳት መንገድ አይከፍትምን? ተብሎ ሲጠየቅ "ይህን እውን ለማድረግ መምህራን ፈተናም ሲፈትኑ ሆነ ፈተናውን ሲያዘጋጁ የተለያዩ ብልሃቶችን ለመጠቀም ከቻሉ ነው" በማለት ያብራራል። "የመምህሩ ሃላፊነት ብቻ ነውን? ለተባለውም ተማሪዎችም ራሳቸውን ችለው መስራት እንዳለባቸው ቢታወቅም ሁሉም ተማሪ ይህን ሃላፊነት ይሸከማል" ለማለት አያስደፍረኝም በማለት ማብራሪያ ይሰጣሉ። ፈተና ከሌላው የተሻለ የሚያደርገው የራሱ የጊዜ ሰሌዳ ስላለው ነው። ለምን ተብሎ ለተጠየቀው የተሠጠው ማብራሪያ "አንዳንድ መምህራን የቡድንና የውጥን ስራ ከሰጡን በኋላ የሚሰጡን ውጤት ከመምህር መምህር የሚለያይና የራሳቸውን የግል አስተያየት የሚያሰርፉበት በመሆኑ አንዱን ቡድን ከሌላው ለመለየት

የሚጠቀሙበት መስፈርት የላቸውም" የሚል ሃሳብ ያቀርባሉ። ሌላው ተማሪ ሃሳቡን ይቃወማል፣ "ፈተና ከተወሰን ምዕራፍ ወይም ርዕስ ሊወጣ ስለሚችል ሁሉንም ተማሪ በእኩል አይን አይመለከትም የሚል ሃሳብ አለኝ" በማለት ያስረዳሉ።

ለ. ተማሪዎች መሳሪያዎቹን ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉትን ጥረት ለማሳየት ከተማሪዎች ቃለ መጠይቅ የተገኘ ምላሽ

"ተማሪዎች ስሩ ሲባሉ ብዙ አይሰሩም፣ ተማሪዎች የተሰጠንን ስራ ከሌላ ገልብጠን ስለምንመጣ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። መምህሩም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የምንሯሯጥ እንጂ ለዕውቀት ብለን አልመን አንሰራም፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የተማሪዎች ተነሳሽነት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ይቸገራሉ" በማለት መልስ ሰጥተዋል።

"እንዲሁም ምጋቤ ምላሽም እንኳን ቢሰጡ ተማሪዎችን የሚያስተካክል ምጋቤ ምላሽ አይደለም" የሚሉም አሉ። ስራን በትጋት እንዳንሰራ የሚያደርጉ በርካታ መሰናክሎች አሉ። ይህ በመሆኑ ምክንያት የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ለመጠቀምና ለመተግበር አንዱ እንቅፋት ነው፣ መምህራን ጊዜ የሚያጠፉት የመማር ማስተማሩን ስራ በማከናወን ሳይሆን ቅፃቅፅን በመሙላት ነው።

ከመምህራን ጋር በመማር መስተማሩ ስራ አትወያዩምን ሲባሉ የሰጡት መልስ አባይ ማደሪያ የለው ግንድ ይዞ ይዞራል የሚል ነው፣ ምን ማለት እንደሆነ ቢያብራሩት ሲባሉ "ለመመረቅ ያክል የተባልከውን ሁሉ መስራት እንጂ አመንክም አላመንክም የተላለፈውን ትዕዛዝ ትፈጽማለህ። ይህም እኛ አምነንበት እንዳንሰራ የሚያደርግ በመሆኑ ቤተሰብንም ሆነ ራሳችንን ለመርዳትና ለማለፍ ሲባል የተሠጠነውን እንሰራለን።" የሚሉ ምላሾችን ሰጥተዋል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስራሶስት ያሉትን ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.38 ለተከታታ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን መኖሩን ለመጠቀም የሚያደርጉትን ጥረት

ተ.ቁ	ዝርዝር ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት	የጥያቄ የመለካት የጥናካሬ ደረጃ
		ቁጥር	%	%	
1	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ሲሠጠኝ መጠቀሜ ተነሳሽነትና የመማር ፍላጎት ኮርኩሮ ማውጣት የሚችሉ መልመጃዎችን ለመስራት አስችሎኛል።	170	2.75	1.16	መካከለኛ
2	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ሲሰጠኝ በአግባቡ መጠቀም የመማር ዋናው ክፍልና የመማርን ሕይወት የሚዘራ መሆኑን ተገነዝቤለሁ።	170	2.83	1.18	መካከለኛ
3	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽን መጠቀም ዝቅተኛ የሆነ ተነሳሽነት ለማሳደግ መማርና ምዘና ከአካባቢው ጋር የተገናዘቡ መሆን እንዳለባቸው አረጋግጫለሁ።	170	2.55	1.12	መካከለኛ
4	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም አምኖ የመማር ዕድል ያሰፋልኛል።	170	2.98	1.06	መካከለኛ
5	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የክፍል ውስጥ እንቅስቃሴና የመማር ተስፋን አጭሮልኛል።	170	2.66	1.05	መካከለኛ
6	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም ከፍተኛ የሆነ ተነሳሽነት ለማሳደግና ከአግባባዊ የስራ ክንውን ጋር መቆራኘቱ ተገቢ መሆኑን አምኘ እንሰራለሁ።	170	2.66	1.06	መካከለኛ
7	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የራስን የስራ ነፃነት፣ የስራ ብቃትና ተያያዥነት ያላቸው የተከታታይ ምዘና ተግባራትን ዕውን አድርጎልኛል።	170	2.71	1.15	መካከለኛ
8	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የተነሳሽነት መርሆዎችን በቋንቋ መማሪያ ክፍል ውስጥ ለመተግበር አነሳስቶኛል።	170	2.87	1.12	መካከለኛ
9	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የቋንቋ ምዘና በአግባቡ ለመተግበር የተለያዩ ችሎታዎችን ከግምት ውስጥ ያስገቡ መልመጃዎችን ለመስራት አስችሎኛል።	170	2.92	1.11	መካከለኛ
10	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም ተነሳሽነት መሰረት ያደረጉ መልመጃ ሲዘጋጁ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከፍተኛ ስሜት አጭርብኛል።	170	2.67	1.26	መካከለኛ
	አጠቃላይ አማካይ	----	2.76		መካከለኛ

ከላይ በሠንጠረዥ 4.38 የቀረበው መረጃ እንደሚያሳየው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት አስር ጥያቄዎች የጥናቱ ተሳታፊዎች የሰጡት መልስ

አማካይ 2.76 ነው። ይህም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በተናጠል ሲታይም ሁሉም ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 3፣ 4፣ 5፣ 6፣ 7፣ 8፣ 9 እና 30 የተሰጠው መልስ አማካይ መካከለኛ በሚለው ደረጃ እንደሚገኙ መረጃው አመላክቷል።

ነገር ግን የማይለካ፣ ዝቅተኛ ወይም ጠንካራ በሚለው የአማካይ ምድብ ውስጥ የገባ ምላሽ የለም። ከምላሹ ተነስተን ሲጠቃለልም ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ በመካከለኛ አተገባበር ላይ አስሩ (100%) መሆናቸውን መረጃው ያመላክታል።

ሀ. የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን ተጠቅመው የሚያደርጉትን ጥረት ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘ ምላሽ፦

“በዚህ ስልት የሚጠቀሙ ተማሪዎች ሙሉ በሙሉ ባይባልም አንዳንድ አሉ። ነገር ግን እነዚህን ተማሪዎች መምህራን በመደገፍ ፈንታ ይጠሉናል። ምክንያቱም ዕብረቃ ስናቀርብ፣ የግል ስራ ስንሰራ፣ የቡድን ስራ ስናቀርብ፣ የሚሰጡን ውጤት ተመሳሳይ ለምን ይሆናል ብለን ስለምንናገር ነው። በዚህም የተነሳ ለመምህራን የተለያየ ስም እንሰጣቸዋል። ስማቸውም "አካብደ ነው"። የሚል ምላሽ ሰጥተዋል፡፡

ለመሆኑ አካብደ ምንድ ነው ሲባሉ “ማንኛውንም ስራ ሲሰጡ ለምትሰራው ስራ ውጤት የሚሰጡት በተሰራቸው ስራ ልክ ብቻ የሚመዘግቡትን መምህራን በመሆኑ ውጤታቸው የማይቀመስ ማለት ነው። መምህራን እንደኮራሱ ባህሪ የተለያዩ ስልቶችን ተጠቅመው ተግባራትን ይሰጧችኋል? ሲባሉ የሰጡት ምላሽ አንዳንድ መምህራን ይሰጡናል፣ አብዛኛዎቹ ግን በመማሪያ ሞጅሉ ውስጥ የተሰጡትን መልመጃዎች ብቻ ሰጥተው ያርማሉ እንጂ ሌላ ተጨማሪ ስራ ወይም ተግባራት አይሰጡንም። ለምን ሲባሉም ብዙ ጊዜ ከምንማርበት የማንማርበት ስለሚበዛ ትምህርቱን ለመጨረስ ይሯሯጣሉ። የት እየሄዱ ሲባሉ ስልጠና ለማሰልጠን፣ ለትምህርት ቤት ተሞክሮሲወጡ፣ ለትምህርት ቤት ተሞክሮ

ስራ የወጡ ተማሪዎችን ለመገምገም፣ በግቢ ውስጥ በሚደረግ ስብሰባ ምክንያት ነው" የሚል ምላሽ ሰጥተዋል።

"በዚህም ምክንያት እኛም ይህንን ተጠቅመን ትምህርታችን በማጥናት ፈንታ ጥለናቸው ወደቤተሰብ እንሄድና ትምህርቱን አንድ ሳምንት ወይም ከዚያ በበለጠ ጊዚያት "እንቀጣዋለን" በማለት የራሳቸውንም ጥፋት ሳይደብቁ ምላሽ ይሰጣሉ። ይህ አግባብነት አለውን ለተባሉትም ይህ ችግር የራሳችን እንጂ የመምህራን የመቆጣጠር ችግር አይደለም። ስለዚህ ተማሪዎች ብንሆንም ቅሉ ለወደፊቱ መምህር ለመሆን እየሰለጠን ስለሆነ ሃላፊነት ተሰምቶን ልንሰራ ይገባናል" የሚል ሃሳብ አንሸራሽረዋል።

ለ. ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር የሚደረገውን ጥረት ለማሳየት ከተማሪዎች ቃለ መጠይቆች የተገኘ ምላሽ፦

"የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት አጉልቶ ሊያወጣ ባለመቻሉ መምህራን ጥቅሙን መገንዘብ አልቻሉም፣ አልፎው አልፎው ጥሩ ተማሪዎች ቢኖሩም ተወዳዳሪ ስለሌላቸው ጠንክረው እንዲሰሩ የሚያደርጉ ሁነቶች አልተፈጠሩም፣ በተማሪዎች ላይ የግንዛቤ ማስጨበጥ ስራ ባለመሰራቱ ጠቀሜታውን መረዳት አልቻሉም፣ የትምህርት ጥራት ሊመጣ አልቻለም፣ መምህራን ከተማሪዎች ጋር ሆነው ማቀድ ቢችሉ ጥቅሙን ይረዱት ነበር ነገር ግን የተናጠል ስራ የሚሰራበት ነው" በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ግን በማንኛውም የዕድሜ ደረጃ ለሚገኙ ተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ብልሃት ከመምህር መምህር የሚለያይ በመሆኑ አተገባበሩም ይለያያል (ለበለጠ ግልጽነት በአባሪ አስራ ሶስት ያሉትን ይመልከቱ)።

4.2 የመምህሩንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር የሚያሳዩ የክፍል ውስጥ ምልከታ

የመጀመሪያው የክፍል ውስጥ ምልከታ ትግበራ

በወልድያ፣ በደሴና በደብረ ብርሃን መምህራን ኮሌጆች ለክፍል ውስጥ ምልከታ የተመረጡት መምህራን ብዛት ስድስት ናቸው። እነዚህም ለመምህራን የተሰጡ የመለያ ኮዶች ወመ1፣ ወመ2፣ ደመ3፣ ደመ4፣ ደብረ5 እና ደብረ6 ናቸው።

ወመ1ና ወመ2 ወልድያን፣ ደመ3ና ደመ4፣ ደሴን፣ ደብረ5ና ደብረ6 ደግሞ ደብረብርሃንን ይወክላሉ። ምልከታዎቹ የተከናዎኑት በሁለት ክፍለ ጊዜ ለ100 ደቂቃ ያህል ሲሆን የውጤት አመዘጋገቡም ተግባሩ በአንድ ደቂቃ ሲከናዎን ጭረት(Tally) በማድረግ ነው። ይህም ክንውን ደቂቃው ሲደርስ የሚደውል ሰዓት በማዘጋጀት ሲሆን የመማር ማስተማሩ ክንውን እንዳይረብሽ ጥንቃቄ ተደርጓል። በአንድ ክፍለ ጊዜ በተከታታይ 100 ደቂቃዎችን መጠቀማቸውንና በትክክል ምልከታው ሳይቆራረጥ ተከናውኗል። ስለዚህ መምህራን መስፈርቶቹን ሲተገብሩ ጭረት በማድረግ ምልከታው ተመዝግቧል። ለዋና ጥናቱ የቀረበው የምልከታ ቼክሊስቶች መጠነኛ መሻሻል ተደርጎባቸው የቋንቋ ክሂሎችን መምህራን ሲያስተምሩና ተማሪዎች ደግሞ ሲማሩ የሚያሳዩትን የክፍል ውስጥ ተግባቦትን ለመፈተሽ የተፈለገው የተከታታይ ምዘናን አተገባበር እውነታን ለማረጋገጥ ነው።

በዚህም አይነት ለዋናው ጥናት የቀረበው የመጀመሪያው ምልከታና ሁለተኛ የምልከታ ውጤት አተገባበር በማለት በሁለት ተከፍሎ በዋናው ጥናት የተካተተ ነው። ለዋናው ጥናት ለማቅረብ የተሞከረው የቋንቋ ክሂሎችን ሲያስተምሩና የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መምህራን ሲገለገሉ የታየውን የስድስት መምህራንን የክፍል ውስጥ ምልከታ ለሶስት መንፈቀ አመት ወይም ለአንድ አመት ተኩል በተከታታይ የተመዘገበውን ውጤት ነው። ከምልከታ መስፈርቶቹ የመጀመሪያዎቹ ከ1-8 የተዘረዘሩት የቋንቋ ክሂልን መምህራን ሲያስተማሩና ተማሪዎች ደግሞ ተግባሩን ሲያከናውኑ ለመመልከት የቀረቡት የምልከታ ቼክሊስቶችን መሰረት በማድረግ ሲሆን በሁለተኛ የምልከታ ሂደት የቀረቡት ደግሞ መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን በክፍል ውስጥ ሲጠቀሙ በተደጋጋሚ የተገለገሉበትን ነው። ከላይ ለመግለጽ እንደተሞከረው የምልከታው

ውጤት ለትንተና የቀረበው ለመምህራን በተሰጠው የመለያ ኮድ መሰረት ሲሆን አተናተኑ ደግሞ የሶስቱን ተመልካቾች አማካይ ውጤት በመውሰድ ነው። በማስከተል ለማሳየት የሚሞከረው መምህራን ተከታታይ ምዘናን ሲተገበሩ የተገኘው የምልከታ ውጤት ነው።

ሠንጠዥ 4.39 የክፍል ውስጥ የማዳመጥ ክሂል የመምህሩና የተማሪዎች መስተጋበር

ተ.ቁ	ዝረዝር የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	18	9.72	4.48
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታል።	18	9.83	6.03
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣል።	18	11.50	3.68
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላል።	18	10.50	3.53
5	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	18	8.83	4.25
6	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	18	9.50	4.56
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	18	13.50	2.47
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	18	8	1.08
	አጠቃላይ አማካይ	---------	10.17	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.39 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 1 እስከ 8 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ስምንት ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 10.17 ነው።

በተናጠል ሲታይም በአብዛኛዎቹ ጥያቄዎች ማለትም በጥያቄ ቁጥር 1፣ 2፣ 5፣ 6ና 8 ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 3፣ 4ና 7 ደግሞ ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ይቻላል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስምንት የምልከታ ይዘቶች መካከል አምስቱ (62.5%) ዝቅተኛ ሲሆኑ ሶስቱ (37.5%) ደግሞ ጠንካራ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ የማዳመጥ ክሂልን ተማሪዎች ሲማሩ በመምህራንና በተማሪዎች መካከል የታየው የክፍል ውስጥ መስተጋብር በተዘጋጀው የምልከታ መስፈርቶች መሰረት የተገኘው ውጤት የሚከተለውን ይመስላሉ። ከመረጃው መረዳት የሚቻለው መምህሩ በክፍል ውስጥ ከአንድ እስከ አራት ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 41.55% ሲሆን ተማሪዎችም ከአምስት እስከ ሰባት ያሉትን ተግባራት ለማከናወን ያደረጉት ተሳትፎ ደግሞ 31.83% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ በምልከታው ወቅት ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 9.5% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜም 13.50% ነው። በመጨረሻም በምልከታው ወቅት ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 8% ነው። ይህም ሌላ ተግባር የተባለው ተማሪዎቹ በክፍለ ጊዜ ዝም ማለት፣ ጎን ለጎን ማውራት፣ ከሚማሩት ትምህርት ውጭ ሌላ ስራ መስራት ወዘተ...ያሉት ናቸው። ሲጠቃለልም መምህሩ በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከአስር ፐርሰንት በላይ የሆነውን ጊዜ መውሰዳቸውን ያመለክታል።

ሠንጠረዥ 4. 40 የክፍል ውስጥ የንግግር ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር

ተራ. ቁጥር	ዝርዝር የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
9	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃል።	18	10.33	4.37
10	መምህሩ ቀላል ዐነገሮችን በመጠቀም የወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራል።	18	15.50	5.46
11	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ያዘጋጃል።	18	9.33	4.20
12	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	18	13.33	4.47
13	የአንድን ነገር ጽንሰ ሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	18	10.50	2.59
14	በአለፈው ሳምንት ወይም በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	18	9.66	7.30
15	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት ተማሪዎች ያቀረቡትን ቃለ ምልልስ መሰረት አድርገው መልመጃ ይሰራሉ።	18	7.33	6.48
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	18	7.66	3.04
	አጠቃላይ አማካይ	----	10.45	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.40 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 11 እስከ16 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያህል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ስምንት ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 10.45 ነው።

በተናጠል ሲታይም በተራ ቁጥር 9፣ 11፣ 14፣ 15 እና 16 ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 10፣ 12 እና 13 ደግሞ ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል። በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስምንት የምልከታ

ይዘቶች መካከል አምስቱ (62.5%) ዝቅተኛ ሲሆኑ ሶስቱ (37.5%) ደግሞ ጠንካራ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው የመምህራን በክፍል ውስጥ ከ9 እስከ 11 ያሉትን የንግግር ክሂል ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 35.16% ሲሆን ተማሪዎች ያደረጉት ተሳተፎ 12 እስከ15 ያሉትን የንግግር ተግባራት ለማከናወን ደግሞ 39.82% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ ምልከታው ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 16.99% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜም የለም። በመጨረሻም ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 7.66% ነው። ሲጠቃለልም መምህሩና ተማሪዎች በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ተቀራራቢ የሆነ ጊዜ መውሰዳቸውን ከመረጃው መገንዘብ ይቻላል።

<u>ሠንጠረዥ 4.41 የክፍል ውስጥ የማንበብ ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር</u>

ተ.ቁ	ዝርዝረ የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎ ችብዛት	አማካ ይ	መደበኛ ልይይት
17	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ይሰጣል።	18	12.33	4.92
18	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከጋዜጣ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራል።	18	13.33	2.19
19	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ድርጊት የተጻፈን ንባብ እንዳነቡ ተግበር ይሰጣል።	18	8.83	6.74
20	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	18	10.83	6.20
21	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በማንበብ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	18	10.33	5.24
22	ተማሪዎች አንድን ምንባብ አንብበው በክፍል ውስጥ መልመጃ ይሰራሉ።	18	9.50	5.52
23	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ ርዕስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	18	7.00	4.89
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	18	6.38	2.25
	አጠቃላይ አማካይ	---------	9.81	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.41 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 17 እስከ 24 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ስምንት ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 9.81 ነው።

በተናጠል ሲታይም በተራ ቁጥር 19፣ 22፣ 23 እና 24 ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 17፣ 18፣ 20 እና 21 የቀረቡት ደግሞ ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስምንት የምልከታ ይዘቶች መካከል አራቱ (50%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አራቱ (50%) ደግሞ ጠንካራ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ የማንበብ ክሂልን ለመተግበር ከ17 እስከ 19 ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 34.49% ሲሆን ተማሪዎች ያደረጉት ተሳትፎ እንደዚሁ ከ20 እስከ23 ደግሞ 37.66% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ በምልከታው ወቅት ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 9.5% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜ 7% ነው። በመጨረሻው በምልከታው ወቅት ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 6.38% ነው። ይህም ሌላ ተግባር የተባለው ተማሪዎቹ በክፍለ ጊዜ ዝም ማለት፣ ጎን ለጎን ማውራት፣ ከሚማሩት ትምህርት ውጭ የሆነ ስራ መስራት ወዘተ ያሉት ናቸው። ሲጠቃለልም ተማሪዎችም ሆኑ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ተቀራራቢ የሆነ ጊዜ መውሰዳቸውን ከመረጃው መገንዘብ ይቻላል (ለበለጠ ግልጽነት አባሪ ዘጠኝን ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.42 የክፍል ውስጥ የመፃፍ ክሂል የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር

ተ.ቁ	ዝርዝር የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋል።	18	12.16	5.80
26	መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ በመልመጃ መልክ እንዲያቀርቡ ይሰጣል።	18	15.66	4.24
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመት ወይም ዘመን መለወጫ የጻፉትን ለክፍል ተማሪዎች ያነባሉ።	18	10.50	6.18
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	18	18.16	2.52
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	18	6.83	5.16
30	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን	18	6.00	1.37
	አጠቃላይ አማካይ	----------	11.55	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.42 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 25 እስከ30 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ስለዚህ ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ስድስት ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 11.55 ነው።

በተናጠል ሲታይም ማለትም በተራ ቁጥር 27፣ 29 እና 30 ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 25፣ 26 እና 28 ደግሞ ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስምንት የምልከታ ይዘቶች መካከል ሶስቱ (50%) ዝቅተኛ ሲሆኑ ሶስቱ (50%) ደግሞ የተሻለ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ ከ25 እስከ 26 ያሉትን የመፃፍ ክሂል ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 27.82% ሲሆን ተማሪዎችም ከ27-29 ያሉትን ተግባር ለማከናወን ደግሞ ያደረጉት ተሳትፎ ደግሞ 35.49% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ በምልከታው ወቅት ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 28.66% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜ 6.83% ነው። በመጨረሻም በምልከታው ወቅት ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 6.00% ነው። ሲጠቃለልም ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የተሻለ ጊዜ ሲወስዱ መምህራን ግን የወሰዱ ጊዜ በጣም ዝቅተኛ መሆኑን ከመረጃው መገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ ከመጀመሪያው የምልከታ ውጤት የተገኘው መረጃ የሚያመላክተው በቋንቋ መማሪያ ክፍል ውስጥ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ከዝቅተኛ ማለትም 62.5% ወደ50% እየጨመረ መሄዱን ለመመልከት ተችሏል። ምክንያቱም የማዳመጥ ክሂልና የመናገር ክሂል 62.5% እኩል ለእኩል በሆነ መልኩ ዝቅተኛ ሲሆን የማንበብና የመፃፍ ክሂልም 50% በመሆኑ እየተሻሻሉ መሄዳቸውን ውጤቱ አመላክቷል።

ሁለተኛው ዙር የክፍል ውስጥ ምልከታ፡-

ሠንጠረዥ 4.43 በመረጃ ጥንቅር የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር

ተ.ቁ	ዝርዝረ የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	18	11.61	1.33
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	18	9.33	1.74
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	18	10.83	3.14
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቸን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	18	10.50	2.99
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዲኑ መልመጃዎች ይሰራሉ።	18	10.16	2.74
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	18	8.00	1.74
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	18	9.33	1.49
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	18	13.16	2.00
9	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን	18	5.00	1.87
	አጠቃላይ አማካይ	---------	9.77	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.43 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 1 እስከ 9 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ስለዚህ ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ዘጠኝ ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 9.77 ነው።

በተናጠል ሲታይም ማለትም በተራ ቁጥር 1፣ 3፣ 4፣ 5 እና 8 ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 2፣ 6፣ 7 እና 9 ደግሞ ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ዘጠኝ የምልከታ ይዘቶች መካከል አራቱ (44.4%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አምስቱ (55.6%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ የመረጃ ጥንቅር ምዘናን ለመተግበር ከ1 እስከ3 ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 31.77% ሲሆን ተማሪዎች ያደረጉት ተሳተፎ በተለይም ከ4-6 ያሉ ተግባራትን ለማከናወን 28.66% የሆነ ጊዜ ወስደዋል። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ ምልከታው ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 9.33% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወስዱት ጊዜም 13.16% ነው። በመጨረሻም ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 5.00% ነው።

ሠንጠረዥ 4.44 <u>በግለ ምዘና</u> <u>የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር</u>

ተ.ቁ	ዝርዝረ የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	18	11.83	2.25
11	መምህሩ ግለ-ምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	18	10.17	1.38
12	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩትን በየግላቸው ይሰራሉ።	18	6.22	1.73
13	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	18	7.17	1.24
14	ግለምዘናን መምህሩ ሲጠቀም ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	18	8.33	4.79
15	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	18	6.83	4.09
16	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	18	9.83	1.82
17	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርዕስ በርሳቸው የሚያወዳድሩ መልመጃዎችን በመስራት ነው።	18	12.50	4.47
18	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን	18	4.50	1.85
	አጠቃላይ አማካይ	-------------	8.54	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.44 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 10 እስከ18 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ዘጠኝ ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 8.54 ነው።

በተናጠል ሲታይም ማለትም በተራ ቁጥር 12፣ 13፣ 14፣ 15 እና 18 ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 10፣ 11 16 እና 17 ደግሞ ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ዘጠኝ የምልከታ ይዘቶች መካከል አምስቱ (55.6%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አራቱ (44.4%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ ከ10 እስከ 13 ያሉትን የግል ምዘና ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 35.39% ሲሆን ተማሪዎች ያደረጉት ተሳትፎ በተለይም ከ14-16 ተግባራትን ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ ደግሞ 24.99% ነው። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ምልከታው ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 9.83% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜም 12.50% ነው። በመጨረሻም ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 4.50% ነው። ሲጠቃለልም መምህሩና ተማሪዎች በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ተቀራራቢ የሆነ ጊዜ መውሰዳቸውን መረጃው ያመላክታል(ለበለጠ ግልጽነት አባሪ ዘጠኝ ክፍል ሁለትን ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.45 <u>በቡድን ምዘና የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር</u>

ተ.ቁ	ዝርዝረ የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	18	10.83	1.50
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	18	10.17	1.24
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	18	9.17	5.13
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግበር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	18	7.50	3.24
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	18	13.17	4.17
24	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	18	9.67	3.01
25	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	18	8.50	1.94
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	18	10.50	4.52
27	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን።	18	2.17	0.92
	አጠቃላይ አማካይና መደበኛ ልይይት	------------	7.87	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.47 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 19 እስከ27 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ዘጠኝ ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 7.87 ነው።

በተናጠል ሲታይም ማለትም በተራ ቁጥር 19፣ 20፣ 21፣ 23፣ 24 እና 26 ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 22፣ 25 እና 27 ደግሞ ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ዘጠኝ የቡድን ምዘና የምልከታ ይዘቶች መካከል ሶስቱ (33.3%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አምስቱ (66.7%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ የቡድን ምዘናን ለመተግበር ከ19 እስከ 22 ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 38.17% ሲሆን የተማሪዎች ያደረጉት ተሳትፎ በተለይም ከ23-25 ያሉ ተግባራትን ለማከነውን የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 31.34% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ ምልከታው ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 8.50% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወስዱት ጊዜም 10.50% ነው። በመጨረሻም ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 2.17% ነው። ሲጠቃለልም መምህሩና ተማሪዎች በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ተቀራራቢ የሆነ ጊዜ መውሰዳቸውን መረጃው ያመላክታል(ለበለጠ ግልጽነት አባሪ ዘጠኝ ክፍል ሁለትን ይመልከቱ)።

ሠንጠረዥ 4.46 <u>የዕብረቃ ምዘና የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብር</u>

ተ.ቁ	ዝርዝረ የምልከታ ይዘቶች	የተሳታፊዎች ብዛት	አማካይ	መደበኛ ልይይት
28	መምህሩ ዕብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው? እንዴት ነው? መቼ ነው? የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋል።	18	11.17	4.50
29	መምህርሩ የዕብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	18	10.67	3.97
30	መምህሩ ዕብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	18	8.67	1.34
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የዕብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ነው።	18	7.33	3.32
32	ተማሪዎቹ ዕብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገት ወይም የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘገ ነው።	18	13.83	4.94
33	ተማሪዎቹ ዕብረቃ ሲያደርጉ ወይም ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ።	18	10.50	2.09
34	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ዕብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን ናቸው።	18	6.83	2.92
35	ተማሪዎች ዕብረቃን መሰረት አድርገው ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ።	18	11.33	4.27
36	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን።	18	2.17	0.92
	አጠቃላይ አማካይ	----------	9.17	

ከላይ በሠንጠረዥ 4.46 ለማየት እንደተሞከረው ከተራ ቁጥር 28 እስከ36 የተዘረዘሩት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሁለት ክፍለ ጊዜ ለአንድ መቶ ደቂቃዎች ያክል የተከናወነ ሲሆን ዝቅተኛ የክፍል ውስጥ ምልከታ መስተጋብር የታየባቸውን ለመለየት ጥናቱ የተጠቀመበት ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን ዝቅተኛ በማለትና ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆኑትን ደግሞ ጠንካራ በማለት ነው። ስለዚህ ከቀረበው መረጃ ለማየት እንደተሞከረው ይህን ክፍል በሚመለከት ለቀረቡት ዘጠኝ ጥያቄዎች የክፍል ውስጥ ምልከታ ተመልካቾች የሰጡት ውጤት አማካይ 9.17 ነው።

በተናጠል ሲታይም ማለትም በተራ ቁጥር 28፣ 29፣ 32፣ 33 እና 35 ከአማካይ በላይ በመሆናቸው ጠንካራ አተገባበር ሲያሳዩ፣ በተራ ቁጥር 30፣ 31፣ 34 እና 36 ደግሞ ከአማካይ በታች በመሆናቸው ዝቅተኛ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ይቻላል።

በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ዘጠኝ የዕብረቃ ምዘና የምልከታ ይዘቶች መካከል አራቱ (44.4.3%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አምስቱ (55.6%) ደግሞ ጠንካራ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው።

ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ የዕብረቃ ምዘናን ለመተግበር ከ28 እስከ 31 ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 37.84% ሲሆን ተማሪዎች ያደረጉት ተሳተፎ በተለይም ከ32---35 ያሉ ተግባራትን ለማከናወን የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 42.49% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ ምልከታው ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 17.33% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወስዱት ጊዜም 11.33% ነው። በመጨረሻም ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 2.17% ነው። ሲጠቃለልም መምህሩና ተማሪዎች በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ተቀራራቢ የሆነ ጊዜ መውሰዳቸውን መረጃው ያመላክታል።

በአጠቃላይ ሲታይ የክፍል ውስጥ ምልከታው ተከታታይነቱ እየጨመረ ሄደ ወይስ እየቀነሰ ለሚለው የምርምር ስልት ሶስቱ ምልከታዎች የተሻሉ ሲሆኑ አንዱ ደግሞ ዝቅ ማለቱን ቢያሳይም ከመጀመሪያው ምልከታ ጋር ሲወዳደር እየጨመረ መሄዱን አመላክቷል (ለበለጠ ግልጽነት አባሪ ዘጠኝ ክፍል ሁለትን ይመልከቱ)።

በማስከተል ለመመልከት የሚሞከረው ደግሞ የመምህራንና የተማሪዎች የክፍል ውስጥ መስተጋበር ለማሳየት በተመልካቾች መካከል ያለውን የውስጠ አስተማማኝነት ዝምድና በተመልካች አንድና ሁለት፤ በተመልካች አንድና ሶስት፣ በተመልካች ሁለትና ሶስት ያለውን የአስተማማኝነት ዝምድና በሚከተለው ሰንጠረዥ ቀርቧል፡፡

ሠንጠረዥ፤4.47 ክሂሎቹን መሰረት ያደረገ የመጀመሪያ ዙር ውስጠ አስተማማኝነት ምልከታ

ተ.ቁ	የምልከታ ይዘት (ክሂሎች)	የምልከታው ውስጠ አስተማማኝነት						
		ተመ.1	ተመ.2	ተመ.3	አማ	የዝም. መጠን	አማ.	መደ.ልይ
1	ማዳመጥ	1.00	1.00	1.00	1.00	0.24	81.3	4.07
2	መናገር	1.00	1.00	1.00	1.00	0.17	80.6	8.27
3	ማንበብ	1.00	1.00	1.00	1.00	0.02	78.5	8.57
4	መፃፍ	1.00	1.00	1.00	1.00	0.010	69.3	9.85

ከላይ በሰንጠረዥ 4.47 የተመለከተው የመጀመሪው ዙር ክሂሎችን መሰረት ያደረገውን የክፍል ውስጥ ምልከታ ስንመለከት በተመልካቾች መካከል ያለው ውስጠ አስተማማኝነቱ አንድ ሆኖ በመገኘቱ በተመልካቾች መካከል አዎንታዊ

የሆነ የምልከታ ውጤት መገኘቱን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል፡፡ ስለዚህ ምናልባት ተመልካቾቹ ተቀራራቢ የሆነ ሙያ ያላቸው ሊሆን ይችላል፡፡ እንዲሁም አማካዩንም ስንመለከት እየቀነሰ መሄዱን እንመለከታለን፡፡ በተጨማሪም የዝምድን መጠኑም እየቀነሰ መሄዱን ያመላክታል፡፡

ሠንጠረዥ፡4.48 መሳሪያዎችን መሰረት ያደረገ የሁለተኛ ዙር ውስጠ አስተማማኝነት ምልከታ

ተ.ቁ	የምልከታ ይዘት (መሳሪያዎች)	የምልከታው ውስጠ አስተማማኝነት						
		ተመ.1	ተመ.2	ተመ.3	አማ	የዝም. መጠን	አማ.	መደ.ልይ
1	የመረጃ ጥንቅር	1.00	1.00	1.00	1.00	0.015	89.3	9.59
2	የግል ምዘና	1.00	1.00	1.00	1.00	0.004	79.1	11.98
3	የቡድን ምዘና	1.00	1.00	1.00	1.00	0.013	84.17	5.65
4	የዕብረቃ ምዘና	1.00	1.00	1.00	1.00	0.011	84.50	6.11

ከላይ በሰንጠረዥ 4.48 የተመለከተው የሁለተኛ ዙር መሳሪያዎችን መሰረት ያደረገውን የክፍል ውስጥ ምልከታ ስንመለከት በተመልካቾች መካከል ያለው ውስጠ አስተማማኝነቱ አንድ ሆኖ በመገኘቱ በተመልካቾች መካከል አዎንታዊ የሆነ የምልከታ ውጤት መገኘቱን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል፡፡ ስለዚህ ምናልባት ተመልካቾቹ ተቀራራቢ የሆነ ሙያ ያላቸው ሊሆን ይችላሉ፡፡ እንዲሁም አማካዩንም ስንመለከት የመጀመሪው ከሁለተኛው ሲቀንስ ሶስተኛውና አራተኛው ግን የጎላ ልዩነት አለማሳየታቸውን ከመረጃው እንመለከታለን፡፡ ነገር ግን የዝምድን መጠናቸውን ስንመለከት ግን እየቀነሰ መሄዱን መረጃው ያመላክታል፡፡

4.3 የውጤት ማብራሪያ (Discussion)

ለጥናቱ የተሰበሰቡትን መረጃዎች በመተንተን ሂደት በመጀመሪያ የታየው የመጠይቁ አስተማማኝነት ነው። ከትንተናው በፊትም የጽሁፍ መጠይቁ አስተማማኝነት ተሰልቶ ለመምህራንም ሆነ ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በክሮቫንች አልፋ ቀመር መሰረት ተሰልቶ በምዕራፍ ሶስት በሠንጠረዥ 3.1 እና 3.2 ቀርበዋል። ይህም የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ አስተማማኝ ነው ማለት ያስችላል። ከዚያም በመቀጠል የተገኙትን መረጃዎች ለመተንተን በቅድሚያ ከመምህራን የተሰበሰቡትን የጽሁፍ መጠይቆች ለማየት ሲሞከር በማስከተል ደግሞ ከተማሪዎችን የተሰበሰቡትን መረጃ ውጤት ለማሳየት ተሞክሯል። በመጀመሪያ ለመመልከት የተሞከረው በቀላል የልይይት ዘዴና በገላጭ ስታትስቲክስ መሰረት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከስራ ልምድ ጋር ግንኙነት አለው ወይስ የለውም የሚለው ነው። ይህም በዝርዝር ሲቀርብ የሚከተለውን ይመስላል፦

በመጀመሪያ ደረጃ፦ለማየት የተሞከረው የመምህራንን የስራ ልምድ ከአተገባበርና ተነሳሽነት አንፃር ሲታይ፣

1. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የስራ ፍላጎት ከስራ ልምድ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ከ6-10፣ እና ከ16 ዓመት የስራ ልምድ ያላቸው ለመተግበር የስራ ልምድ መካከለኛ የግንኙነት ደረጃ ያለው መሆኑን አመላክቷል። ስለዚህ የስራ ልምዳቸው ከ6-10 እና ከ16 ዓመት በላይ የሆኑ መምህራን የስራ ፍላጎት ሲጨምር የማስተማር ፍላጎትም እየጨመረ መሄዱን አሳይቷል። ነገር ግን ከ1-5 እና ከ11-15 ዓመት የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን አለመተግበራቸውን አሳይቷል፡፡
2. የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ የመሳሪያዎች አጠቃቀም እየጨረ መሄዱን መረጃው አሳይቷል፡፡
3. የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት እየጨመረ መሄዱን መረጃው አመላክቷል ፡፡

4. ነገር ግን የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት እየቀነሰ መሄዱን መረጃው አሳይቷል፡፡

በሁለተኛ ደረጃ፡- የቀረበው ደግሞ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ያለውን ተፅዕኖ በቲ-ቴስት ለማሳየት የተሞከረው የዝቅተኛውንና የከፍተኛውን አማካይ (Cut Point) በመውሰድ ሲሆን፣

1. ከነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት ጫፍ የተገኘው ውጤት ያለው ተፅዕኖ ከፍተኛ መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል፡፡
2. በውስጣዊና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ያላቸውን የተፅዕኖ ልዩነት ለማወዳደር በተደረገው በጥንድ ናሙና የቲ-ቴስት ፍተሻ መሰረት በሁለቱ መካከል የጎላ ተፅዕኖ እንደሌለው አመላክቷል።
3. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የስራ ፍላጎት በስራ ልምድ ላይ ጠንካራ ተጽዕኖ ያለው መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።
4. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት የስራ ልምድ ያለው የጥንካሬ ደረጃ ጉልህ የሆነ ተፅዕኖ ያለው ሆኖ ታይቷል።
5. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ያለው የግንኙነት ደረጃ ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ ታይቷል።
6. ነገር ግን መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊ እና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት የጥንካሬ ደረጃ እርስ በርሳቸው ሲነፃጸሩ ተፅዕኖው ጉልህ ሆኖ አልታየም ሊባል ይችላል።
7. የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ለተከታታይ ምዘናን አተገባበር ከስራ ልምድ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ በድህረ ህብረት ታይቶ የተገኘው ውጤት ከ1-5፣ ከ6-10፣ ከ11-15 እና ከ16 ዓመት በላይ የስራ ልምድ ባላቸው የስራ እርካታ የተሻሉ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።

ሲጠቃለልም ከ1-5፣ ከ6-10፣ ከ11-15 እና ከ16 አመታት በላይ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን በመካከለኛ ደረጃ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር፣ ለሙያዊ የስራ እርካታና ተነሳሽነት እንዳለቸው ለመረዳት ተችሏል።

በሶስተኛ ደረጃ የተጠቀሰው፦ እያንዳንዱ የጽሁፍ መጠይቅ ለመምህራን የቀረቡት በምሁራን ንድፈ-ሃሳብ መስፈርት መሰረት የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛ እና ጠንካራ በማለት ከአጠቃላይ አማካይ በታችና በላይ የሆኑትን የገላጭ ስታትስቲክስ ስሌት መሰረት በማድረግ ከአጠቃላይ አማካይ በታች የሆኑትን መካከለኛና ከአማካይ በላይ የሆኑት ደግሞ ጠንካራ አተገባበር በማለት ለመተንተን ተሞክሯል።

1. ስለዚህ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን የስራ ፍላጎት ለማሳየት ከቀረቡት አስር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ስድስቱ (60%)፣ የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከአስሩ መካከል ስድስቱ (60%)፣ ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከአስሩ መካከል ስምንቱ (80%)፣ ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከአስሩ መካከል ሰባቱ (70%)፣ መምህራን ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ ከአስራ አራቱ መካከል ሰባቱ (50%)፣ በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ከአስራ ሁለቱ መካከል ሰባቱ (58.3%)፣ ከበላይ አመራሩና ከስራ በላደረቦች ጋር ያላቸው ለሙያዊ የስራ እርካታ ከአስራ ሁለቱ መካከል ዘጠኙ (75%) በመካከለኛ አተገባበር ደረጃ ላይ መሆናቸውን ከተገኘው ውጤት ለመገንዘብ ተችሏል።
2. እንዲሁም ከላይ የተጠቀሰሱትን የጥናቱ መሰረታዊ ጥያቄዎች መሰረት በማድረግ እንደቅደም ተከተላቸው ማለትም የስራ ፍላጎት፣ከአስሩ መካከል አራቱ (40%)፣ የመሳሪያዎች አጠቃቀም ከአስሩ መካከል አራቱ (40%)፣ ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከአስሩ መካከል ሁለቱ (20%)፣ ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ከአስሩ መካከል ሶስቱ (30%) በጠንካራ የአተገባበር ደረጃ የተገኙ መሆኑን መረጃው አመላክቷል።
3. በአንፃሩም የመምህራን የስራ እርካታ፣ በራስ መተማመንና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያላቸው የስራ እርካታ እንደቅደም ተከተላቸው፣ ሰባቱ (50%)፣ አምስቱ (41.7%) እና ሶስቱ (25%) በዝቅተኛ ደረጃ ላይ መሆናቸውን ከተገኘው ውጤት ለመገንዘብ ተችሏል።

በአራተኛ ደረጃ፦ ከመምህራን የክፍል ውስጥ ምልከታ የተገኘውን ውጤት ስንመለከት መምህራን በመማሪያ ክፍል ውስጥ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የቋንቋ ክህሎችን ሲያስተምሩ ከተገኘው ውጤት፣

1. ለምልከታ ከቀረቡት ስምንት የማዳመጥ የምልከታ ዝርዝር መስፈርቶች መካከል ከመምህር ወመ1 እስከ መምህር ደብረመ6 ከተጠቀሱት የተገኘው የመረጃ ውጤት ከአጠቃላይ አማካይ በታችና በላይ በማለት የታየውን የክፍል ውስጥ መስተጋብሩን ለመመልከት ተሞክሯል። በአጠቃላይ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስምንት የማዳመጥ የምልከታ ይዘቶች መካከል ሶስቱ (37.5%) በመካከለኛ መስተጋብር ሲገኙ አምስቱ (62.5%)፣ ደግሞ ዝቅተኛ መሆናቸውን ከመረጃው ለመረዳት ተሞክሯል። የማዳመጥ ክሂልን ተማሪዎች ሲተገብሩ በመምህራንና በተማሪዎች መካከል የታየው የክፍል ውስጥ መስተጋብር በተዘጋጀው የምልከታ መስፈርቶች መሰረት የተገኘው ውጤት የሚከተለውን ይመስላሉ። ስለሆነ ከመረጃው ውጤት የተገኘው መምህሩ በክፍል ውስጥ ከአንድ እስከ አራት ያሉትን ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 41.55% ሲሆን ተማሪዎችም ከአምስት እስከ ሰባት ያሉትን ተግባራት ለማከናወን ያደረጉት ተሳተፎ ደግሞ 31.83% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ በምልከታው ወቅት ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 9.5% ሲሆን ለእርስ በርስ እርማት የወስዱት ጊዜም 13.50% ነው። በመጨረሻም በምልከታው ወቅት ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 8% ነው። ይህም ሌላ ተግባር የተባለው ተማሪዎቹ በክፍለ ጊዜ ዝም ማለት፣ ጎን ለጎን ማውራት፣ ከሚማሩት ትምህርት ውጭ ሌላ ስራ መስራት ወዘተ...ያሉት ናቸው። ሲጠቃለልም መምህሩ በክፍል ውስጥ መስተጋብር ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከአስር ፐርሰንት በላይ የሆነውን ጊዜ መውሰዱን ያመለክታል።
2. በተጨማሪም በመጀመሪያው የክፍል ውስጥ መስተጋበር የመፃፍ ክሂልን ትግበራ ስንመለከት የሚከተለውን ይመስላል፦ በክፍል ውስጥ ከቀረቡት ስድስት የመፃፍ የምልከታ ይዘቶች መካከል ሶስቱ (50%) ዝቅተኛ ሲሆኑ ሶስቱ (50%) ደግሞ የተሻለ መስተጋብር የታየባቸው ናቸው። ስለዚህ ከመረጃው መረዳት እንደሚቻለው መምህራን በክፍል ውስጥ ከ25 እስከ 26 ያሉትን የመፃፍ ክሂል ተግባራት ለማከናወን የተጠቀሙት ጊዜ 27.82% ሲሆን ተማሪዎችም ከ27-29 ያሉትን ተግባር ለማከናወን ደግሞ ያደረጉት ተሳተፎ ደግሞ 35.49% ነው። እንደዚሁም በክፍል ውስጥ ምልከታ ወቅት ተማሪዎቹ ለተግባር የወሰዱት ጊዜ 28.66% ሲሆን

ለእርስ በርስ እርማት የወሰዱት ጊዜ 6.83% ነው። በመጨረሻም በምልከታው ወቅት ተማሪዎች ሌሎች ተግባራትን ሲያከናውኑ የወሰዱት ጊዜ ደግሞ 6.00% ነው። ሲጠቃለልም ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የተሻለ ጊዜ ሲወስዱ መምህራን ግን የወሰዱ ጊዜ በጣም ዝቅተኛ መሆኑን ከመረጃው መገንዘብ ይቻላል።

በአጠቃላይ ከመጀመሪያው የምልከታ ውጤት የተገኘው መረጃ የሚያመላክተው በቋንቋ መማሪያ ክፍል ውስጥ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ከዝቅተኛ ማለትም 62.5% ወደ50% እየጨመረ መሄዱን ለመመልከት ተችሏል። ምክንያቱም የማዳመጥ ክሂልና የመናገር ክሂል 62.5% እኩል ለእኩል በሆነ መልኩ ዝቅተኛ ሲሆን የማንበብና የመፃፍ ክሂልም 50% በመሆኑ እየተሻሻሉ መሄዳቸውን ውጤቱ አመላክቷል። እንዲሁም በሁለተኛው ዙር ምልከታ ደግሞ የታየው የክፍል ውስጥ ምልከታው ተከታታይነቱ እየጨመረ ሄደ ወይስ እየቀነሰ ለሚለው የምርምር ስልት ሶስቱ ምልከታዎች የተሻሉ ሲሆኑ አንዱ ደግሞ ዝቅ ማለቱን ቢያሳይም ከመጀመሪያው ምልከታ ጋር ሲወዳደር እየጨመረ መሄዱን አመላክቷል፡፡

በአምስተኛ ደረጃ፦ ከመምህራንና ከተማሪዎች ቡድን ተኮር ውይይት የተገኘው የማስተማር ፍላጎት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር እንደዚሁ የሚከተለውን ይመስላል፦

1. የመማሪያ ሞጁል መኖር፣ የመምህራን የትምህርት ዝግጅት የተሻለ ሆኖ መገኘቱ፣ መምህራን የትምህርት ሰዓት ማክበራቸው እና ተማሪዎች ውጤት ሲጠይቁ በጎ የሆነ መልስ መስጠታቸው የሚሉት ሲሆኑ በተቃራኒው የቀረቡት ደግሞ ለእኩል ስራ እኩል ውጤት አለመስጠት፣ ደከም ለሚሉ ተማሪዎች የማጠናከሪያ ትምህርት አለማዘጋጀት፣ የግብዓት አቅርቦት ችግር፣ የማጣቀሻ መፃህፍት ዕጥረት የሚሉት ናቸው። ስለዚህ የቡድን ውይይቱም ቢሆን መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያደርጉት የማስተማር ፍላጎት ከላይ ከተጠቀሱት ጋር ሲነፃጸር ተመሳሳይነት የሚታይበት ይመስላል።

በስድስተኛ ደረጃ የቀረበው፦ ከኮሌጅ ዲኖች፣ ከትምህርት ክፍል ተጠሪዎች፣ ከመምህራንና ከተማሪዎች የቃለ ጥያቄዎች የተገኘው ምላሽ ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል፦ አብዛኛዎቹ ምላሾች የሚናገሩት የመምህራን የስራ ፍላጎት በተሻለ የአተገባበር ደረጃ እንደሆነ በአንደበታቸው ሲመልሱ ለመመልከት ተችሏል። ከእነዚህም መካከል ጎልተው የተነገሩት አብዛኛዎቹ ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን የሚፈልጉት ለውጤት ማጠራቀሚያ ነው የሚል ነው። በምክንያትነት ያቀረቡትም ከ40% ከሚሰጣቸው የማጠቃለያ ፈተና የሚያገኙት ውጤት ዝቅተኛ ሆኖ በመገኘቱ ነው። ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ምቹ የስራ ቦታ የለም። የክፍል ዕጥረትም ሌላው ችግር ነው የሚል መልስ ሰጥተዋል። ከላይ ከተጠቀሱት ጋር ሲታይ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የቃለ መጠይቅ ውጤት ራሳቸው ከመለሱት የጽሁፍ መጠይቅ ጋር በአብዛኛው የሚመሳሰል በመሆኑ በመማር ማስተማሩና በምዘናው ተግባራዊ ሂደት የገጠሙትን መሰናክሎች ለማጉላት የተደረገ ማብራሪያ ይመስላል።

ይህን የጥናት ውጤት የሚደግፉ ንድፈ ሃሳቦችና ጥናቶችም አሉ። የሚደግፉት ጥናቶችም የ Purpura፣ (2003)፣ Bennell and Akeyeampog፣ (2007)፣ Adam፣ (1998) ናቸው። ከዚህ ጥናት ጋር የሚቃረኑት የጥናት ውጤቶች ደግሞ Rechard፣ (2006) ናቸው።

በማስከተል ለማሳየት የሚሞከረው በመጀመሪያ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት ከተማሪዎች ዕድሜ ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ አለው ወይስ የለውም የሚለውን መመልከት ነው። ይህም እንደሚከተው ነው፦

1. የተማሪዎች ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት፣ በሁሉም የዕድሜ ክፍፍል በመካከለኛ ደረጃ ሆኖ ተገኝቷል፡፡ ከአተገባበር ጋር ሲታይ ደግሞ የተማሪዎች የመማር ሚና፣ የመማር ፍላጎትና የመማር ብልሃት፣ ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ በመካከለኛ ደረጃ በሁሉም የዕድሜ ክፍፍል ያሉት መሆናቸውን ከተገኘው መረጃ ለመመልከት ተችሏል።

ስለዚህ ዕድሜ እየቀነሰ ሲሄድ የተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት እየቀነሰ መሄዱን መረጃው ቢያመለክትም ይህም ምን አልባት በዕድሜ አመዳደብ የተማሪዎች ቁጥር ከፍና ዝቅ ማለት ሊሆን ይችላል። የተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም እና የምጋቤ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ከተማሪዎች ዕድሜ ጋር ያላቸው የግንኙነት ደረጃ ግን ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በሁሉም የዕድሜ ክልል ያሉ ተማሪዎች ያላቸው የአጠቃቀም ብልሃት ዝቅተኛ በመሆኑ በዕድሜ ተጽዕኖ ምክንያት መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

2. ከግራፍ የተገኘው መረጃ የመላከተውም የተሻለ ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ያሳዩት ተማሪዎች ዕድሜያቸው ከ16-20 ዓመት ያሉት ሲሆኑ ሌሎቹ ማለትም ዕድሜ ያቸው ከ21-25 እና ከ25 ዓመት በላይ የሆኑት ተማሪዎች ግን ዝቅተኛ የሆነ ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ማሳየታቸውን መረጃው ያሳያል። ዝቅተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች የተሻለ ውጫዊ ተነሳሽነት ሲያሳዩ ዕድሜያቸው ሲጨምር ግን ዝቅተኛ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ማሳየታቸውን መረጃው አሳይቷል። ዝቅተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች የመማር ሚናቸው አነስተኛ ሲሆን ከፍተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ የመማር ሚናቸውን ለማሳደግ የተሻለ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን መረጃው ያመላክታል። ዝቅተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች የመማር ብልሃታቸው አነስተኛ ሲሆን ከፍተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ የመማር ብልሃታቸውን ለማሳደግ የተሻለ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን መረጃው ያመላክታል። ዝቅተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች የመሳሪያዎች አጠቃቀም አነስተኛ ሲሆን ከፍተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ የመሳሪያዎችን አጠቃቀም ለማሳደግ የተሻለ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን መረጃው ያመላክታል። ዝቅተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣት ወጥነት ለመቀበል አተገባበራቸው አነስተኛ ሲሆን ከፍተኛ ዕድሜ ያላቸው ተማሪዎች ደግሞ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ውጥነትን ተጠቅመው የተሻለ አተገባበር የታየባቸው መሆኑን መረጃው ያመላክታል።

በሁለተኛ ደረጃ የቀረበው፡- ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት እያንዳንዱ መሰረታዊ ጥያቄ ያለውን ተፅዕኖ በቲ-ቴስት ለማሳየት የተሞከረው የዝቅተኛውንና የከፍተኛውን አማካይ (Cut Point) በመውሰድ በነጠላ ናሙና ቲ-ቴስት እና በጥንድ ናሙና ቲ-ቴስት ለመመልከት ሲሞከር የተገኘው ውጤት ከነጠላ ናሙና ቲ- ቴስት የተገኘው ውጤት ያለው ተፅዕኖ ከፍተኛ መሆኑን ሲያሳይ በውስጣዊና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት ያላቸውን የተፅዕኖ ልዩነት ለማወዳደር በተደረገው የጥንድ ናሙና ፍተሻ መሰረት በሁለቱ መካከል የጎላ ተፅዕኖ እንዳለው አመላክቷል።

በሶስተኛ ደረጃ ለማቅረብ የተሞከረው፡- ከተማሪዎች የተገኘውን የጽሁፍ መጠይቅ ውጤት ነው። ይህም በገላጭ ስታትስቲክስ ከአጠቃላይ አማካይ በላይ የሆነውን ጠንከራ፣ መካከለኛ፣ ዝቅተኛና የማይለካ በማለት ለማሳየት ተሞክሯል።

1. ከ1-11 የተጠቀሱት የተማሪዎችን የመማር ውስጣዊ ተነሳሽነት ዘጠኙ (81.8%) እና ከተራ ቁጥር 1--10 ከተጠቀሱት የተማሪዎችን የመማር ውጫዊ ተነሳሽነት ዘጠኙ (90%) በመካከለኛ የመማር ተነሳሽነት ሲገኙ ሁለቱ (18.6%)ና አንዱ (10%) ደግሞ ጠንካራ የአተገባበር ደረጃ ማሳየታቸውን መረጃው ያመላክታል።
2. በተከታታይ ምዘና አተገባበር ከቀረቡት ዝርዝር ይዘቶች ደግሞ ከተራ ቁጥር 1--11 የተጠቀሱት የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት (54.5%)፣ *ከተራ ቁጥር1--10 የተጠቀሱት የተማሪዎችን የመማር ብልሃት* መካከል ዘጠኙ (90%)፣ ከተራ ቁጥር1--10 የተጠቀሱት ተማሪዎችን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም አስሩ (100%) እና ከተራ ቁጥር1--10 የተጠቀሱት ተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ውጥነትን ተጠቅመው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚያደርጉት አስሩም (100%) በመካከለኛ ደረጃ መሆናቸውን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል፡፡
3. ከአስራ አንዱ መካከል አምስቱ (45.5%)፣ የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ጠንካራ መሆናቸውን ከመረጃው መገንዘብ ሲቻል ከተማሪዎች የመማር

ብልሃት መካከል አንዱ (10%) ደግሞ ዝቅተኛ መሆኑን ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል።

በአምስተኛ ደረጃ ለማቅረብ የተሞከረው፡- ከቡድን ተኮር ውይይትና ከቃል መጠይቁ የተገኘው መረጃ ከጽሁፍ መጠይቁ ከተገኘው መረጃ ብዙ የተራራቀ አይደለም። ምክንያቱም መምህራንና ተማሪዎች በቃል ጥያቄዎቹ የሰጡት ምልሽ "እንደ ፍየል ቆዳ የተወጠረ ተማሪ" የተከታታይ ምዘናን ጥቅም ተገንዝቦ ለመስራት ስለሚቸገር ነው የሚል ሃሳብ ቢያንሸራሽሩም በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ ያለ መሆኑን አሳይተዋል። ተማሪዎችም ቢሆኑ በቡድን ውይይት ያቀረቡት ሃሳብና በጽሁፍ መጠይቅ ከመለሱት ጋር የሚስማማ ነው። በምክያትነት የሚያቀርቡትም በራሳችን ድክመት ካልሆነ በስተቀር ተከታታይ ምዘና ጠቀሜታው የላቀ ነው በማለት ከምላሻቸው ለመረዳት ተችሏል።

ከላይ የቀረበውን መረጃ የሚደግፉ የጥናት ውጤቶችና ንድፈ-ሃሳቦች የ Plessis,et al፣ (2007)፣ Lazar፣ (1999)፣ Okahanja፣ (1999)፣ Amfdahe፣ (2000)፣ Samueal፣ (2000)፣ Adam፣ (1998)ና Savill፣ (2000)፣Airasian(1991),Nwagwu(1997)፣Jamal and Ghdy(2008) ናቸው።

ከዚህ ጥናት ጋር የሚቃረኑ የጥናት ውጤት ደግሞ Ashita፣ (2013) ሲሆን በምክንያትነት የሚያቀርቡት ደግሞ መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች የተከታታይ ምዘናን ብልሃት ካለመገንዘብ የሚመጡ ናቸው በማለት ነው።

ምዕራፍ አምስት፣ የማጠቃለያ፣ የመደምደሚያና የመፍትሄ ሃሳቦች

በዚህ የጥናቱ የመጨረሻ ምዕራፍ ማጠቃለያ፣ መደምደሚያና መፍትሄ የቀረበበት ነው። በመሆኑም መጀመሪያ የጥናቱ ዋና ዓላማ፣ መሠረታዊ ጥያቄዎች፣ የጥናቱ ተሳታፊዎች፣ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች፣ የመረጃ መተንተኛ መንገዶች፣ የመረጃ ትንተናውና የትንትናው ዋና ዋና ግኝቶች ተጨምቀው ቀርበዋል። ከዚያም በጥናቱ ግኝቶች ላይ የተመሰረቱ መደምደሚያዎች ይከተላሉ። በመጨረሻም ችግሮቹን ለመፍታት ያስችላሉ የተባሉ የመፍትሄ ሃሳቦች ቀርበዋል።

5.1 የማጠቃለያ ሃሳቦች

የጥናቱም ዋና ዓላማ በአማራ ክልል በሚገኙ ሦስት የመምህራን ትምህርት ኮሌጆች በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያለውን ሚና መመርመር ሲሆን ሁለት አብይ እና አራት ንኡስ አላማዎች አሉት፡፡ እነሱም፦

- ✓ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራንና ተማሪዎች ምን ሚና አላቸው?
- ✓ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና ምን ተፅዕኖ?

ንኡሳን ጥያቄዎቹ ደግሞ የሚከተሉት ናቸው።

1.1 በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የመምህራን የስራ ልምድና የተማሪዎች የዕድሜ ልዩነት መኖር ያለው ተዛምዶ ምን ያህል ነው?

1.2 መምህራንና ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን በራስ መተማመን፣የስራ ፍላጎት፣ የመማር የማስተማር ብልሃት እና የመሳሪዎች

አጠቃቀም፣ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ምን አስተዋጽኦ አለው?

1.3 መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸውን ሙያዊ የስራ እርካታ መንስኤ ወይም ተፅዕኖ እንዴት ሊከሰት ይችላል?

1.4 መምህራንና ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ያላቸው ተነሳሽነት ምን ተፅዕኖ አለው? የሚሉት ናቸው፡፡

እነዚህን የምርምር ጥያቄዎች ለመመለስ በቅይጥ የምርምር ዘዴ ንድፍ ከተለያዩ የመረጃ መሰብሰቢያ ምንጮች የተለያዩ ዓይነታዊና መጠናዊ መረጃዎችን መሰብሰብ የሚያችሉ ተሳታፊዎችና የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ተመርጠዋል፡፡ በጥናቱ መረጃ ምንጭነትም ከታቀፉት የሶስት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራንና ተማሪዎች፣ የትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ምክትል ዲኖች የተገኙት መረጃዎች ትንተና ለማሳየት ሞክሯል፡፡

ከእነዚህ የመረጃ ምንጮች መረጃዎችን ለመሰብሰብ ደግሞ አንደኛ ለመምህራንና ለተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቆችን፣ ሁለተኛ፣ የተደራጁ የክፍል ውስጥ ምልከታ ቅፆችን በመጠናዊ የመረጃ መተንተኛ ስልትና ከመምህራንና ከተማሪዎች ጋር የተደረጉ ተተኳሪ የቡድን ውይይቶች፣ ቃለ መጠይቆች እንደዚሁ በአይነታዊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያ ተሰብስበዋል አገልግሎት ላይ ውለዋል፡፡

ጥናቱን ለማካሄድ ከ33 መምህራን እና ከ170 ተማሪዎች የጽሁፍ መጠይቅ፣ በ6 መምህራን ላይ የክፍል ውስጥ ምልከታ፣ ከ18 መምህራን እና ተማሪዎች ጋር የቡድን ተኮር ውይይቶች፣ ከ6 መምህራን እና ከ12 ተማሪዎች፣ ከሶስት የትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ምክትል ዲኖች ጋር በከፊል-የተደራጀ ቃለ መጠይቅ ተደርገዋል፡፡

በዚህ ሁኔታ መረጃዎችን ከተሰበሰቡ በኋላም መጠናዊ የሆኑት በገላጭ ስታትስቲክስ (በመደበኛ ልይይት፣ በአማካይ፣ በቀላል የልይይት ዘዴ፣ በቲ-ቴስትና በድህረ ህብረት፣ አይነታዊ የሆኑት ደግሞ በጭብጦቻቸው መሰረት

በአይነታዊ የመረጃ መተንተኛ ስልት ተተንትነዋል፡፡ በዚህ መልክ በመጠናዊም ሆነ በአይነታዊ ስልቶች በተካሄደው የመረጃ ትንተናዎች የተገኙት ውጤቶች በምርምሩ ጥያቄዎች ቅደም ተከተል መሠረት እንደሚከተለው ተጠቃለዋል፡፡

በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ያለው ሚና ከፍ ለማድረግ፣ የተለያዩ ስልቶች፣ ተግባራዊ እየተደረጉ በመሆኑ አተገባበሩ በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን የጥናቱ ግኝቶች አመላክተዋል፡፡ ሆኖም ግን እነዚህ የአተገባበር ስልቶች

አንደኛ፡- Gardner፣(2000) Pleasis,et al (2003,2005) እንደገለጹት የተከታታይ ምዘና አተገባበር በመምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተመሳሳይ የሆነ የምዘና አተገባበር እንዲዘጋጅ፣

ሁለተኛ፡- ሁሉም የተከታታይ ምዘና መተግበሪያ የመመዘኛ ጥያቄዎች በከፍተኛ ተቋማት የቋንቋው ስርዓተ ትምህርት ላይ ተመስርተው እንዲሰናዱ፣

ሶስተኛ፡- በመማር ማስተማር ሂደቶች ወቅት ምዘናው ትኩረት የሚሰጣቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች፣ ለአብነት፡- ያህል የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ ዕብረቃ፣ የመረጃ ጥንቅርና ሌሎች በምዘናው ውስጥ በተሻለ መልኩ ታቅደውና ትኩረት ተሰጥቷቸው በተለይም የቋንቋ ክሂሎችን በኮርስ መልክ ሲወሰዱ ምዘናው ከንድፈ ሃሳብ ይልቅ በተግባር ላይ ማተኮር እንደሚገባ ከተገኘው መረጃ ለመረዳት ተችሏል።

በክፍል ውስጥ ምልከታ የተገኘው የምልከታ ውጤት እንደሚያሳየው መምህራን በክፍል ውስጥ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በክሂሎች ላይ የተደረገው የመጀመሪያው ምልከታ ሁለቱ ክሂሎች በተመሳሳይ ፐርሰንት ዝቅተኛ ሲሆኑ ሁለቱ ደግሞ የተሻሉ ሆነው ተገኝተዋል። እንዲሁም በሁለተኛው ዙር ከተገኘው የምልከታ ውጤት መመልከት እንደሚቻለው አንዱ ምልከታ ዝቅተኛ ሲሆን ሶስቱ ተከታታይ ምልከታዎች ግን የተሻሉ ሆነው ተገኝተዋል።

በተጨማሪም ለመምህራንና ለተማሪዎች ከተዘጋጁት የጽሁፍ መጠይቆች መካከል በተለይም የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ፣ በራስ መተማመን ለሙያዊ እርካታና ለመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦች

ጋር ያለውን የጥንካሬ ደረጃ ለማሳየት ከህብረ- ድህረት መፈተሻና ከገላጭ-ስታትስቲክስ ከተሰበሰበው መረጃ የተገኘው ውጤት ያመላከተው መምህራን ለሙያዊ የስራ እርካታ ያላቸው ጥንካሬ በመካከለኛ ደረጃ ሆኖ ተገኝቷል።

የሁሉም መጠይቆች ውጤት በቀላል የልይይት ዘዴ(One way anova) ስልት ከመምህራን የስራ ልምድ ከተነሳሽነትና ከአተገባበር ጋር እንደዚሁም ከተማሪዎች ዕድሜ ልዩነት ጋር ያላቸውን የጥንካሬ ደረጃ እንዲሁም መምህራንም ሆነ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት በAl-Jamal and Ghadiy (2008) ንድፈ ሃሳብን መሰረት በማድረግ ለመዳሰስ የተሞከረው በገላጭ ስታትስቲክስ ከአጠቃለይ አማካይ በላይ የሆኑትን ጠንካራና መካከለኛ እንዲሁም ከአማካይ በታች ከሆኑ ደግሞ ዝቅተኛና የማይለካ በማለት ነው፡፡

ለመምህራን የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በአምስት ክፍል የተከፈሉ ሆነው አምስት መሰረታዊ ጥያቄዎችንና ሁለት ንኡስ ጥያቄዎችን የመልሱ ናቸው፡፡ በተመሳሳይ መንገድ ለተማሪዎች የቀረቡት ሁሉም ጥያቄዎች ስድስት መሰረታዊ ንኡስ ጥያቄዎችን ለመመለስ ሞክረዋል፡፡ ከመምህራን የተገኙት የጽሁፍ መጠይቆች ያረጋገጡት የሚከተሉትን ነጥቦች ነው።

ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከመምህራን የስራ ልምድ ጋር ያለውን የግንኙነት ደረጃ፦

1. የማስተማር ልምድ እየጨመረ ሲሄድ የማስተማር ፍላጎት እየጨመረ መሄዱን መረጃው አሳይቷል፡፡ ይህም ማለት መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ፍላጎት ሲጨምር የስራ ልምድም እንደሚጨምር መረጃው አሳይቷል። እንዲሁም በገላጭ ስታትስቲክና በግራፍ ሲታይ የተገኘው ውጤት በመካከለኛ የማስተማር ፍልጎት ላይ መሆናቸውን የጥናቱ ውጤት አሳይቷል።
2. እያንዳንዱ መሰረታዊ ጥያቄ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ለተነሳሽነት ያለውን ተፅዕኖ በቲ-ቴስት ለመመልከት ተሞክሮ የተገኘው ውጤት ጉልህ የሆነ ተፅዕኖ እንዳለው ነው።

3. የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ ከአመራሩና ከስራ ባልደረቦች ጋር ያለውን ግንኙነት ስንመለከት ግንኙነት መኖሩን አመላክቷል። ይህም መረጃ ያመላከተው መምህራን ከአመራሩና ከስራ ባልደረባቸው ጋር ያላቸው የግንኙነት ደረጃ ለተከታታይ ምዘና ትግበራ ልዩነት ማሳየቱን ነው።

4. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው የስራ ፍላጎት በመካከለኛ ደረጃ እንደሆነ መረጃው አሳይቷል።

5. መምህራን የተከታታይ ምዘና የመሳሪያዎችን ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት ጥረት በመካከለኛ ደረጃ ይገኛል።

6. መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ያላቸው ውስጣዊም ሆነ ውጫዊ ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን መረጃው አመላክቷል።

እንደዚሁም ለተማሪዎች የቀረቡት የጽሁፍ መጠይቆች በበኩላቸው የተከታታይ ምዘናን አተገባበር በቀላል የልይይት ዘዴ ለማሳየት የተሞከረው በሚከተለው መልኩ ነው፦

1. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ዕድሜ ሲጨምር ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነትም እንደሚጨምር የመረጃው ውጤት ሲያመለክት በገላጭ ስታትስቲክስ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።

2. ፍላጎታዊ መማር ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ሲጨምር የመማር ፍላጎትም እንደሚጨምር የመረጃው ውጤት አመላክቷል፡፡ በመሆኑ ዕድሜ ሲጨምር የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት እንደሚጨምር መረጃው ሲያመለክት በገላጭ ስታትስቲክስ ሲፈተሽ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።

3. የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ዕድሜ ሲጨምር ውጫዊ የመማር ተነሳሽነትም እንደሚጨምር መረጃው አሳይቷል፡፡ በመሆኑ የተሻለ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ለማሳየት ዕድሜ ችግር መሆኑን መረጃው ሲያመለክት በገላጭ ስታትስቲክስ ሲፈተሽ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።

4. የተማሪዎች የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ዕድሜ ሲጨምር የመማር ብልሃትም እንደሚጨምር ከመረጃው ለመገንዘብ ተችሏል፡፡ በመሆኑ የተሻለ የመማር ብልሃት ለማሳየት ዕድሜ ችግር መሆን መረጃው ሲያመለክት በገላጭ-ስታትስቲክስ ሲፈተሽ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።
5. የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ዕድሜ ሲጨምር መሳሪያዎች አጠቃቀም እንደሚጨምር መረጃው አመላክቷል፡፡ በመሆኑ ዕድሜ ሲጨምር የተሻለ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መጠቀም እንደሚችሉ መረጃው ሲያመለክት በገላጭ ስታትስቲክስ ሲፈተሽ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።
6. የአመዛዘን ወጥነት መኖር ከተማሪዎች ዕድሜ ጋር ያለው ግንኙነት ዕድሜ ሲጨምር የአመዛዘን ወጥነት እንደሚጨምር መረጃው አሳይቷል፡፡ በመሆኑ ዕድሜ ሲጨምር የተሻለ የተከታታይ ምዘና አተገባበር መጠቀም እንደሚችሉ የመረጃው ውጤት ሲያመለክት በገላጭ ስታትስቲክስ ሲፈተሽ ደግሞ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ መሆናቸውን መረጃው አመላክቷል።

በሌላው በኩል ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ለእያንዳንዱ ጥያቄ የቀረበውን ምላሽ የሚይለክ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛና ጠንካራ በሚል ምደባ በገላጭ ስታትስቲክስ እንደሚከተለው ቀርቧል።

7. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ፣
8. የተማሪዎችን የመማር ፍላጎት ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ፣
9. የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ፣
10. የተማሪዎች የመማር ብልሃት በመካከለኛ ደረጃ፣
11. ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም በመካከለኛ ደረጃ
12. ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የአመዛዘን ወጥነት መኖር በመካከለኛ ደረጃ መሆናቸውን ከመረጃው ውጤት ለመመልከት ተችሏል።

በአጠቃለይ ከጥናቱ በተገኙ መረጃዎች መሰረት ጥቅል ውጤቶች የሚከተሉት ናቸው። እነዚህም፦ ለመምህራን የቀረበው የጽሁፍ መጠይቅ አስተማማኝነት በክሮንባች አልፋ ቀመር መሰረት ተሰልቶ አስተማማኝ ሆኖ ተገኝቷል።

መምህራን፣ ተማሪዎች፣ የትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ምክትል ዲኖች በቃል ጥያቄዎች ከሰጡት ምላሽ እንደተረጋገጠው የስራ ጫና በመኖሩ ተከታታል ምዘናን ለመተግበር ያላቸው ውስጣዊና ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት አመርቂ አለመሆኑ፣ መምህራን ለሁሉም ተማሪ በግል ተሰርቶ የሚታረም ተግበር አለመስጠታቸውን፣የማይሰሩ ተማሪዎችን የሚከታተሉበት ቼክሊስት ስለሌላቸው፣ የልምድ ማነስ ችግር፣ ግለምዘና ሲሰጡ በሌላ አካል መሰራቱንና አለመሰራቱን ለማረጋገጥ አለመሞከር፣ የተማሪዎች የባህሪ ችግር፣ ተማሪዎች በውጭ ተፅዕኖ የባህሪ መቀየርና ለመስራት ፈቃደኛ አለመሆን፣ ተማሪዎች በሌሎች ተማሪዎች ላይ ጥገኛ መሆን፣ አልፎ አልፎ የአፈፃጸም ችግር መስተዋላል፣ የሚሉት ናቸው።

ጥሩ ነገር አስገኝቷል የሚባለው ደግሞ የተማሪዎችን የመናገር ክሂል እያሳደጉ ነው። ከእነዚህም መካከል የሚከተሉት ነጥቦች ይጠቀሳሉ። እነዚህም፡- ነፃ ሆነው መብታቸውን ይጠይቃሉ፣ እያንዳንዱን መምህር ውጤታቸውን ሳይፈሩ ይጠይቃሉ፣ የውጤት እስኬል እስከመጠየቅ ደርሰዋል፣ ችሎታቸውን ለማወቅ ችለዋል፣ ምጋቤ ምላሽ በትክክል እንዲሰጡ ይጠይቃሉ፣ መምህሩንና ተማሪዎችን ያቀራርባል፣ የመሻሻል ዕድል ፈጥሮላቸዋል፣ የተማሪዎች የመውደቅ ምጣኔን ይቀንሳል፣ ምጋቤ ምላሽ ለተማሪዎች ለመስጠት ያግዛል፣ ተማሪዎችን ለይቶ ለማገዝ ይጠቅማል፣ ለተሻሉ ተማሪዎችን የበለጠ የተሻሉ ያደርጋል፣ የራስ በራስ መማማርን አሳድጓል፣ መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች ልምድ አግኝተዋል፣ ተማሪዎች ከመምህሩ የመነሻ ሃሳብ አግኝተው በራሳቸው እንዲሰሩ አድርጓቸዋል፣ በራሳቸው እንዲሰሩ ስለሚገፋፉ ችግር፣ እየፈታ ነው።

ከመምህራንና ከተማሪዎች የቡድን ውይይት የተገኘው ውጤት ደግሞ የውጤት ማጠራቀሚያ አድርገው የመመልከት ችግር መታየቱ፣ አብዛኛዎቹ ግን የሚጠቀሙበት መሆናቸውን ማሳየታቸው፣ በሁለቱም የጽሁፍ መጠይቆች የተገኘው ውጤት አብዛኛዎቹ በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ ያሉ መሆናቸውን ማሳየታቸው፣ ጥቂቶቹ ደግሞ ዝቅተኛ የሆነ አተገባበር ማሳየታቸው፣ ከክፍል ውስጥ ምልከታ የተገኘው እንደዚሁ እኩል ለእኩል የሆነ መካከለኛና የተወሰነ

ደግሞ ዝቅተኛ አተገባበር በቋንቋ ክሂሎች ሲታይ በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ግን የተሻሉ ሆነው መታየታቸው የሚሉት ናቸው።

ከመምህራን፣ ከተማሪዎች፣ ከትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ከምክትል ዲኖች ቃል መጠይቆች የተገኙ ምላሾችን ስንመለከት በችግርነት ያቀረቧቸው የሚከተሉት ናቸው። እነዚህም፦ ዋና ዋና ችግር የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው። እነሱም፦ የተማሪዎች ቁጥር መብዛት ማለትም ከ40-50 በአንድ ክፍል የሚገኙ በመሆኑ ተከታትሎ አለማረም ይታያል፣ ስራው አድካሚ ስለሆነ አሰልች ነው፣ የስራ መደራረብ አለ፣ ተማሪዎችን ለትምህርት ቤት ተሞክሮ ሰለሚወጡና መምህራንም ለግምገማም ሰለሚሄዱ ስራ ይስተጓጎላል፣ በትምህርታቸው ደከም የሚሉ ተማሪዎችን ለመርዳት ጅምር ስራ እንጂ ተጠናክሮ አልተሰራም፣ የልምድ አለመዳበር ሌለው ችግር ነው፣ የተለያዩ የስልጠና ፕሮግራሞች ለመምህራን ለማዘጋጀት አለመቻሉ፣ ተከታታይ ምዘናን ያለማቋረጥ ለመተግበር አለማቀድ ይታያል የሚሉት ናቸው።

እንዲሁም የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች ሃሳባቸውን በማጠናከር የሚሉት ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል፦ ተግባራዊ ምርምር ተማሪዎች መስራት ስለማይችሉ ለመተግበር አስቸጋሪ ነው፣ የፅንሰ ሃሳብ አረዳድና ግንዛቤ አንሶ መታየቱ፣ ተማሪዎች በትምህርት እንዳይወድቁ ተብሎ የሚሰራ ነው ብሎ ማሰብ፣ ተማሪዎች የቡድን ስራ ሲሰጡ፣ ሁሉም አለመሳተፋቸው እንደሆነ ያመላክታሉ።

5.2 የመደምደሚያ ሃሳቦች

ከላይ በዝርዝር የተጠቀሱትን የጥናቱ ውጤቶችን መሰረት በማድረግ ጥናቱ የደረሰባቸው የመደምደሚያ ሃሳቦች የሚከተሉት ናቸው፡፡

1. ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የመምህራን የስራ ፍላጎት በዕድሜ ያለው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ስለሌለው ለመተግበር ዕድሜ መሰናክል መሆኑን የመረጃው ውጤቱ አመላክቷል።

2. መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን አጠቃቀም በስራ ልምድ ያለው ልዩነት የጥንካሬ ደረጃ ያለው በመሆኑ የስራ ልምድ ለተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም መሰናክል ሊሆን ይችላል።

3. የመምህራን ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት በመምህራን የስራ ልምድ ያለው ግንኙነት ጥንካሬ ያለው መሆኑን አሳይቷል።

4. የመምህራን ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት በስራ ልምድ ያለው ግንኙነት ጥናካሬ መኖሩን አሳይቷል።

5. የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ በስራ ልምድ ያለው ግንኙነት ጥንካሬ አለው። ስለዚህ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከስራ ልምድ ጋር የታየው ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ሙያዊ የስራ እርካታ መሰናክል መሆኑን መረጃው አመላክቷል።

በሌላ መልኩ የቀረበውን ስንመለከት ደግሞ መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በገላጭ ስታትስቲክስ መሰረት የማይለካ፣ ዝቅተኛ መካከለኛና ጠንካራ በማለት ለማሳየት የተሞከረው በሚከተለው መልኩ ነው።

6. የመምህራን የስራ ፍላጎት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ1-10 ከተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች በመካከለኛ ደረጃ አተገባበር ያሳዩት ስድስቱ (60%) ሲሆኑ አራቱ(40%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ለተከታታይ ምዘና ያላቸው የስራ ፍልጎት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን የመረጃው ውጤት አሳይቷል።

7. መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ተጠቅመው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ1-8 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች ስድስቱ (75%) መካከለኛ ሲሆኑ ሁለቱ (25%) ጠንካራ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት ጥረት በመካከለኛ ደረጃ መሆኑን ውጤቱ አሳይቷል።

8. መምህራን ያላቸው ውስጣዊ የማስተማር ተነሳሽነትን ተጠቅመው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ1-10 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች ስምንቱ (80%) መካከለኛ ሲሆኑ ሁለቱ (20%) ደግሞ ጠንካራ

አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ያላቸው ውስጣዊ ተነሳሽነት ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት በመካከለኛ ደረጃ ነው።

9. መምህራን ያላቸውን ውጫዊ ተነሳሽነትን ተጠቅመው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ1-10 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች ሰባቱ (70%) መካከለኛና ሶስቱ (30%) ደግሞ ጠንካራ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ያላቸው ውጫዊ ተነሳሽነት ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት በመካከለኛ ደረጃ እንደሆነ ውጤቱ ያመላክታል።

10. መምህራን ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ11-14 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች ሰባቱቱ (50%) ዝቅተኛ አተገባበርና ሰባቱ (50%) ደግሞ መካከለኛ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ያላቸው ሙያዊ የስራ እርካታ ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት ጥረት ግማሽ ለግማሽ ነው።

11. መምህራን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታን ተጠቅመው ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ከ15-26 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች አምስቱ (41.7%) ዝቀተኛና ሰባቱ (58.3%) ደግሞ መካከለኛ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ያላቸው በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ የሚያደርጉት ጥረት በመካከለኛ ደረጃ ላይ ነው።

12. መምህራን ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦቹ ጋር ያለው የጥንካሬ ደረጃ ለሙያዊ የስራ እርካታ አተገባበር ከ27--38 ለተዘረዘሩት የጥያቄ ይዘቶች ሶስቱ (25%) ዝቀተኛና ዘጠኙ (75%) ደግሞ መካከለኛ አተገባበር አሳይተዋል። ስለዚህ መምህራን ከበላይ አመራሩና ከስራ ባልደረቦቹ ጋር ያላቸውን ሙያዊ እርካታ ተጠቅመው ለመተግበር የሚያደርጉት ጥረት በመካከለኛ ደረጃ ላይ ነው።

ከተማሪዎች የተገኙት የጽሁፍ መጠይቆችን በተመለከተ ደግሞ የሚከተሉት የማደማደሚያ ሃሳቦች ተገኝተዋል፦

13. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት አላቸው።

14. የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ የመማር ፍላጎት አላቸው።

15. የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት አላቸው።
16. የተማሪዎች የመማር ብልሃት ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ የመማር ብልሃት አላቸው።
17. ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ የመሳሪያዎች አጠቃቀም አላቸው።
18. የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ከዕድሜ ጋር ያለው የግንኙነት ደረጃ ያለው በመሆኑ ጥሩ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት አላቸው።

በሌላ መልኩ ተማሪዎች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በገላጭ ስታትስቲክ የእያንዳንዱን ጥያቄ ይዘት የማይለካ፣ ዝቅተኛ፣ መካከለኛና ጠንካራ በማለት በሚከተለው መልኩ ውጤቱ ቀርቧል።

19. የተማሪዎች ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ለማሳየት ከ1–11 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ዘጠኙ (81.82%) መካከለኛ፣ ሁለቱ (18.18%) ደግሞ ጠንካራ ሆነው ተገኝተዋል።
20. የተማሪዎች የመማር ፍላጎት ለማሳየት ከ1–11 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ስድስቱ (54.6%) መካከለኛ ሲሆን አምስቱ (45.4%) ደግሞ ጠንካራ ሆነው ተገኝተዋል።
21. የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት ለማሳየት ከ1–10 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ዘጠኙ (90%) መካከለኛ፣ አንዱ (10%) ደግሞ ጠንካራ ሆነው ተገኝቷል።
22. የተማሪዎች የመማር ብልሃት ለማሳየት ከ1-10 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ዘጠኙ (90%)፣ መካከለኛ አተገባበር ላይ ሲሆኑ አንዱ ደግሞ (10%) ጠንካራ አተገባበር ላይ መሆናቸውን ውጤቱ ያመላክታል።
23. ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም ለማሳየት ከ1-10 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች ሁሉም ማለትም አስሩም (100%) በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ እንደሚገኙ የመረጃው ውጤት አመላክቷል።

24. ለተማሪዎች የምጋቢ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ለማሳየት ከ1-10 ያሉት ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች መካከል ሁሉም (100%) በመካከለኛ የአተገባበር ደረጃ ላይ መሆናቸውን የጥናቱ ውጤት አሳይቷል።

25. ከክፍል ውስጥ ምልከታ የተገኘው ውጤት የመምህራንና የተማሪዎችን የክፍል ውስጥ መስተጋብርን የቋንቋ ክህሎትን ሲያስተምሩና የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የአጠቃቀምን ተመልክቷል። ነገር ግን በምልከታው የታየው ክፍተት መምህራን ሰፋ ያለ ጊዜ በመጠቀም፣ የተማሪዎችን የመለማመጃ ጊዜ ሲወስዱባቸው ተስተውሏል።

26. በክፍል ውስጥ የግል ምዘና አተገባበር ከወመ1እስከ ደብረመ6 ያሉ መምህራን የክፍል ውስጥ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተገኘው ውጤት ከዘጠኙ የምለከታ መመዘኛ ይዘቶች መካከል አምስቱ (55.6%) ዝቅተኛ ሲሆኑ አራቱ (44.4%) ደግሞ ጠንካራ የክፍል ውስጥ ምልከታ አተገባበር አሳይተዋል።

27. የቡድን ምዘና አተገባበር እንደዚሁ ከወመ1 እስከደብረመ6 ያሉ መምህራን የክፍል ውስጥ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተገኘው ውጤት ከዘጠኙ የምለከታ መመዘኛ ይዘቶች መካከል ሶስቱ (33.3%) ዝቅተኛ ሲሆኑ ስድስቱ (66.7%) ደግሞ ጠንካራ የክፍል ውስጥ ምልከታ አተገባበር አሳይተዋል።

5.3. የመፍትሄ ሃሳቦች

የጥናቱን ውጤት መሰረት በማድረግ ወደፊት ምንና እንዴት መስራት ወይም መደረግ እንዳለበት በሚል መነሻ ከዚህ ቀጥለው ያሉት የመፍትሔ ሃሳቦች በአጥኝው ቀርበዋል።

ሀ. ለኮሌጅ መምህራን (ለሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች)

- መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚያደርጉት ሁኔታ አድካሚና አሰልች ቢመስልም ሙያዊ ሃለፊነት ያለባቸው በመሆኑ የተማሪዎቻቸውን ውስጣዊ የመማር ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ቢያደርጉ፣
- የተማሪዎችን መሻሻል ለማጠናከር ይቻል ዘንድ እያንዳንዱ ተማሪ በራሱ ሰርቶ መምጣቱን የሚያረጋግጡበት ቼክሊስት ቢኖራቸው፣
- መምህራን የእርስ በርስ የልምድ ልውውጥ ቢያደርጉና በክፍል ውስጥ ለታየው የመምህራንና የተማሪዎች መልካም የሆነ መስተጋበር ጥሩ ሆኖ በመገኘቱ የሚጠቀሙበት ቢሆን ፣
- መምህራን የሚሰሩበት ቦታ ከፍተኛ የትምህርት ተቋም እንደመሆኑ መጠን በተከታታይ ምዘና አተገባበር በኩል ለሚገጥማቸው ችግር የጥናት ውጤቶችን በመጠቀም ወደኢትዮጵያ ተጨባጭ ሁኔታ በማምጣት ለማከናወን ቢሞክሩ፣
- መምህራን አመታዊ ዕቅድ ሲያዘጋጁ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ወይም ስልቶችን አጠቃቀም በተመለከተ በዕቅድ መልክ በየትምህርቱ ርዕስ ለመከፋፈል መልካም ጅምር ስላለ ተጠናክሮ ቢሰራበት፣
- መምህራን ያላቸውን ሙያዊ በራስ የመተማመን እርካታ ከደመወዝ ጋር ባለመገናኘቱ የተማሪዎችንና የራስ ሙያ ወደመውደድ ሂደት በማዘንበል በሙያ ማህበራቸው አማካኝነት ለሚመለከተው ክፍል ጥያቄ ቢያቀርቡ፣
- ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከመምህራን የሚሰጣቸውን የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነትን ለመተግበር ቢንቀሳቀሱ የሚሉት ናቸው።

ለ.ለሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጅ አመራሮች

- የኮሌጁ አመራሮች ለተማሪዎችም ሆነ ለመምህራን የተከታታይ ምዘና ጽንሰ ሃሳቦች በተመለከተ ወቅታዊ ስልጠና ቢሰጡ፣
- የኮሌጁ አመራሮች ለተከታታይ ምዘና አተገባበር አመች የሆነ የትምህርት መስጫ ከባቢ ቢያመቻቹ፣
- ለመምህራን የሚሰጡት ተጨማሪ ስራዎች የመምህራንን የመስራት አቅም እንዳያዳክም በጥናት ላይ የተመሰረተ ቢሆን፣

- መምህራን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር በቲ ቴስት ሂሳባዊ ስልት እንደተረጋገጠው የጥንካሬ ደረጃ ተፅዕኖው ጠንካራ ሆኖ በመገኘቱ አለመተግበሩን አመላካች ስለሆነ የመምህራን የስራ ልምድ በማሳደግ እና የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ በሚያመጣ መልኩ ተጠናክሮ የሚሰራበት ስልት ቢመቻች፣
- ዝቅተኛ የስራ ልምድ ያላቸው የመምህርን ለተከታታይ ምዘና አተገባበር ጥሩ ሆነው ባለመታየታቸው የተሻለ ደረጃ አተገባበር እናዳይኖር ያመላከቱ በመሆኑ በምክንያትነት የተፈጠሩትን ሃሳቦች በመለየት ሌላ ጥናት የሚደረግበት ሁኔታ አመራሩ ቢያመቻች፣
- የተማሪዎች የዕድሜ ክፍፍል ዝቅተኛ የዕድሜ ደረጃ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርም ሆነ ለተነሳሽነት የሚያሳዩት ዝቅተኛ ሆኖ በመገኘቱ ምናልባትም በዕድሜ ምደባ የተማሪዎች ቁጥር ከፍና ዝቅ ማለት ሊሆን ስለሚችል በሌላ ጥናት ቢፈተሽ፣ የሚሉት ናቸው።

ሐ.ለአማራ ክልል ትምህርት ቢሮና ለፖሊስ አውጭዎች

- ተማሪዎች የሚያነቡት የማጣቀሻ መጻህፍት እጥረት መኖሩን በሶስቱም ኮሌጆች ከመምህራንና ከተማሪዎቹ የቡድንና የቃል ጥያቄዎች በተገኘው መረጃ መሰረት በቂ የሆኑ ማጣቀሻዎች በሰፊው ተጠናክረው ቢቀርቡ፣
- የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ የሚያሳድጉ ወርክሾፖች፣ ሴሚናሮችና አጫጭር ስልጠናዎች ቢዘጋጁ፣
- የመርሃ ትምህርት ለውጥ ሲደረግ ለመምህራን ስለተከታታይ ምዘና አተገባበር ስልጠና በመስጠት አምነው እንዲተገብሩ ሁኔታዎች ቀድመው ቢመቻቹ፣
- በጊዜ ወሰድ ጥናቱ የተገኙት የክፍል ውስጥ የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር በመካከለኛ ደረጃ ሆነው በመገኘታቸው በሌሎች መምህራን ትምህርት ኮሌጆችም ለመተግበር ቢሞከር፣
- የተከታታይ ምዘና አተገባበር መምህራንና ተማሪዎች ያሳዩት ተነሳሽነት በመካከለኛ ደረጃ እኩል ለእኩል ሆኖ በመታየቱ ችግሮቹን ለማሳየት ተጨማሪ ጥናት የሚደረግበት ስልት ለማመቻቸት ቢሞከር፣

- ከጥናቱ የተገኘው ሞዴል ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎችን ተነሳሽነት ያመላከተ በመሆኑ በክልሉ የሚገኙ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች እንዲጠቀሙበት ቢመቻች፣
- የመምህራንን ተነሳሽነት ለማሳደግ የመምህራን የደመወዝና የጥቅማ ጥቅም ጥያቄዎች ከሙያው አስፈላጊነት ጋር ታይቶ በተለይ መምህራን ከውስጣዊ ተነሳሽነት ይልቅ ውጫዊ ተነሳሽነት ወደውጭ ማተኮርን ያመላከተ በመሆኑና ጥናቱም ፍንጭ የሰጠ ስለሆነ የመምህራን ጥያቄዎች አፋጣኝ ምላሽ ለመስጠት ቢሞከር የሚሉት ናቸው።

በአጠቃላይ በዚህ ጥናት የታዩት የመረጃ ውጤቶች መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች በንደፈ ሃሳብ ደረጃ የግንዛቤ እጥረት እንደታየባቸው ተስተውሏል። በክፍል ውስጥ ምልከታ የታየው የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የሚደረገው ጥረት ከሌሎቹ መረጃዎች የተሻለ ሆኖ ተግኝቷል። ከመምህራን፣ ከተማሪዎች፣ ከትምህርት ክፍል ተጠሪዎችና ከኮሌጅ ምክትል ዲኖች የተገኙት ቃል መጠይቆች ያረጋገጡትም ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የመምህራንና የተማሪዎች የስራ ፈላጎትና የመማር ብልሃት በተሻለ ደረጃ በመገኘታቸው ተጠናክረው መሰራት እንዳለባቸው መረጃው አሳይቷል። የቡድን ተኮር ውይይት ያመላከተው መምህርን ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ሲሰጡ የአስተማሪነት ዕጥረት የታየበት በመሆኑ ከችግሩ ተነስተው የተሻለ ምጋቤ ምላሽ የሚሰጡበት መንገድ ተስተካክሎ የሚሰጥ መሆን እንዳለበት ጥናቱ አሳይቷል። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ከተገኘው የመምህራንና የተማሪዎች መስተጋብር የተስተዋለው መምህሩ ሰፊ ጊዜ በመውሰድ የተማሪዎችን የተግባር ጊዜ የተሻማ መሆኑን ጥናቱ አመላክቷል። መምህራን የቡድን ስራ፣ የቤት ስራ፣ ውጥን ስራና ጽብረቃ ሲያቀርቡ የሚጠቀሙበት መስፈርት ጥሩ ስለሆነ ተጠናክሮ ቢሰራበት የሚሉት ናቸው።

የዋቢ ጽሁፎች ዝርዝር

ለይላ እሸቱ:: (2003):: "በደብረብርሃንና በወሎ ዩኒቨርሲቲ በአማርኛ ትምህርት ክፍሎች የበሳል ድርሰትና የሥነ ልሳን ትምህርቶችን (courses) የሚያስተምሩ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር ፍተሻ::" *አዲስ አበባ ፣ የኢትዮጵያ ቋንቋዎችና ሥነ-ጽሑፍ ክፍል ፣ የማስተር ቲሲስ ያልታተመ ፣* ድህረ ምረቃ ትምህርት ቤት::

ተስፋ አክሊ:: (2000):: "*አማርኛ ቋንቋ አሰልጣኝ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር ፍተሸ በትግራይ ክልል በሚገኙ ሦስት መምህራን ትምህርት ኮሌጅ::*" አዲስ አበባ ፣ ኢትዮጵያ ቋንቋዊችና ስነጽሑፍ ክፍል ፣ የማስተር ቲሲስ ያልታተመ:: ድህረ ምረቃ ትምህርት ቤት::

ታጠቁና ሌሎች:: (1996):: *የተከታታይ ምዘና ጋይድ አማርኛ 9ኛ ክፍል::* አዲስ አበባ ፣ ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ድርጅት::

ትምህርት ሚኒስተር:: (1986):: *አጠቃላይ የትምህርት ስልጠና ፖሊሲ::* አዲስ አበባ ፣ በት.መ.ማ.ማ.ድ::

ትምህርት ሚኒስተር:: (1999):: *የአጠቃላይ ትምህርት ጥራት ማረጋገጫ ፓኬጅ::* አዲስ አበባ ፣ በት.መ.ማ.ማ.ድ::

አልማዝ ሃይሉ:: (1999)::"*አራተኛ ክፍል የሚያስተምሩ የአማርኛ ቋንቋ መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበር ፍተሻ::*" አዲስ አበባ ፣ የኢትዮጵያ ቋንቋዎችና ስነጸሑፍ ክፍል፣ የማስተር ቲሲስ ያልታተመ::

አልማዝ ፍሬው:: (2003)::"*በአማራ ክልል የሚገኙ ሁለት የመንግሥት መምህራን ትምህርት ኮሌጆች የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ተከታታይ ምዘና አተገባበር ፍተሻ::*" አዲስ አበባ ፣ የኢትዮጵያ ቋንቋዎችና ስነጽሑፍ ክፍል፣ የማስተር ቲሲስ ያልታተመ::

አገር አቀፍ ፈተናዎች ድርጅት። (1994):: *የተከታታይ ምዘናና ግምገማ ጽንሰ ሀሳቦችና ቴክኒኮች::* አዲስ አበባ ፣ ብርሃንና ሰላም ማተሚያ ድርጅት::

ያለው እንዳወቅ:: (2001)::*የምርምር መሠረታዊ መርሆችና አተገባበር::* አዲስ አበባ ፣ ንግድ ማተሚያ ድርጅት::

ዳንኤል፣አንበሱ እና ፍቅሬ ባይለየኝ፡፡(1994)። *የትምህርት ጥናትና ምርምር አተገባበር፡፡* አዲስ አበባ ፣ ሜጋ አሳታሚ ድርጅት፡፡

ገነነ ይልማ፡፡ (2004)፡፡ *በትምህርት ቤቶች ተከታታይ ምዘናና አተገባበሩ፡፡* አዲስ አበባ ፣ ፋር-ኢስና ትሬዲንግ ፣ ኃላ.የተ.የግል ማህበር፡፡

ጫንያለው ሲሳይ። (1999)፡፡"በአማራ ክልል በሚገኙ ሁለት የመንግስት ኮሌጆች የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተከታታይ ምዘና አተገባበር፡፡" ባህር ዳር ዩኒቨርሲቲ፣ ለሁለተኛ ዲግሪ ማሟያ የቀረበ ቴሲስ ያልታተመ፡፡

Adams, D.(1998). *Effective grading a tool for learning and assessment.* an Fransisco.Jossey bass.

Aggrawal, (1994). Essential *of Educational Psychology.* new Delhii Vikas

Airasion, P.W. (1996). *Assessment the Classroom.* New York: Prenti Hall.

Alams,M.T.and Farid,S. (2011*). Factors Affecting teachers Motivation. International*

Alderson,J.C.Claphan,C.and Wall,D.(2011). *Language test construction and*

Assessment

Alemayehu, Bishaw. (2004). "Continuous Assessment; A Complitations of Notices to be Presented at a Workshop organization. " Bahi Dar.

Al-Jamal,D. and Ghadi,N.(2008).*English language general secondary certificate*

Al-Kindy, S.H. (2004). *Teachers Attitudes Towards Continuous Assessment and its*

Allen, (2004). *Assessment academic programs in higher education.*

Alutu,A.N.and Aluede,O.(2004). *Secondary school students Perception of Examination ethics. Journal of human ecology.*Vo.20.No.4. PP.295-300.

Amedahe (2000). *Contuinuous Assessment: Tutor Handbook.* Uiversity of Cape Coast, Ghana.

Anderson, G. (2003). *Fundamentals of Educational Research.* Great Britain: Biddles Ltd.

Anderson,A.H. (2006). *Encyclopedia oflanguage and linguistics 2^nd^* .ed.Vol.8. PP.348.

Antonia, E.B.and Juanjose,D.J. (2011). *Active methodologies and continuous assessment with learning platform.R.J.of Ed.*

Armstrong,M. (2006). *A Hand book of human resourse Management practice,10th Assessment*

Asamch. G. K. (2002). "An Evaluation of the Practice of Contunous Assessment in SSS in Ashanti Region of Ghana." University of Cape Coast, Master's Thesis Not published..

Ashite, R. (2013). *Beyond Testing and grading using assessment to improve teaching-learning.*Research journal of educational Science.Vol.1.No.1. pp.2-7.

Atkins,J.Williams,P.and Roberts,C.(1999). *Listening to parents:An approach to the improvement of home(sclool) relatives.*London,Croom:Helm.

Aziri,B.(2008). Men job satisfaction and motivation., Re Examination using.

agency.theory. Journal of marketing, Vol.70.PP. 137- 150

*Bachman,*L.F.(1995). *Fundamental consideration in language testing*. New york: Oxford university press.

Badger,L.and Wilkinson,L. (1998). *Literacy Assessment of students from poor and diverse communities.Changing the programs changing the out comes.* Australian Journal of Language and literature.Vol.21.No.2. PP.147-158.

Bailey, K.M. (2005). *Learning about Language Assessment: Dilemmas, Decisions and Directions*. NewBury Louse: Heinle Publicher.

Baker,D. (1991). *Language testig, Acritical survey and practical guid.*London .New York.

Bandle,T.M. (2001).*Manging diversity in the civil service.Abrief examination of the Nigeria case.* New York.Unated Nation.

Bennel,P.and Akeyeampon,G.K. (2007). *Teacher motivation in Sub Saharan Africa and South Asia.*Brighton.sussex University.

Best,J .W.and Kahn,J.V. (1998). *Rsearch in Education.*

Bock,L.J. Elage,F.and Kunyad,k.R. (2003).*School manager continuing professional development series Modul,continuous assessment.* Nimbia.Ministry of basic education ,sport and culture.

Braun,H. Kanjee, A. Bettinger, E. and Kremer, M. (2000). *Through assessment Innovation and Evaluation*. Cambridge: American Academy of arts and science.

Brown,J. (1996). *Testing in language programs*. London: Prentice,Hall International. (UK).

Bulter,A.(1999).Educational Research Fundamentals For the consumer. (2nd.ed).Viginia. Common wealth University.

Capper, P.(1996). *Testing to learn.Learning to testing*. Washington: Academy for Educational Development.

Calpham,C. (2001*). Assessment and testing Routledge Encyclopedia of language teaching and learning.London.Routledge.*

Cheng ,L. (2005). *Changing Language teaching through Language Testing. Awash back study* .UK. Cambridge University press .

Cheng, L. and Curtis,A. (2004).*Washback : Areview of the Impact of testing on teaching and Learning.*Mahwah,Lawrence Eribaum associaty.

Cheng, L. Watanabe, Y.and Curtis,A. (2004). Ed. *Wash back in language testing : Research contexts methods*. London: Lawrence Erbaum Associantes, publisher.

Chewang,K. (1991).*continuous assessment in Bhutan:Science teachers perspectives. The University of new* Brunswick.

Christopher,N.M. (2005). *Social and educational Impact of Language Assessment In Nigeria.*Nigeria .University of Ibdan.

Clark,J.L. (1987). *Curriculum renewal in school Foreign language learning*. Hong Kong : University press.

Cook.V.(2000). *Second language learning and language teaching.*Foreign language teachlng and research press and Edward Arnold,Ltd.

Creswell, J.W. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. (3rd ed).* SAGE Publication.

Creswell,J.W(2008). *Research Design: Quantitative, Qualitative and Mixed Methids Approach.* SAGE Publications.

Cunning, W.A. (1984). Evaluating and Selected EFL Teching Materials. Great Britain: Biddles Ltd.

Davis,K. and Nesrrom. (1985). *Human behavior at work: Organazational behavior.7th ed.New York.*

Deci,K.and Ryan, (1997). *Ameta analysis review of experiments the effect of extrinsic rewards on intrinsic motivation.* Psychology of journal,Vol.12.No.24. PP.401-430.

Derry, S.J.(1999*). A Fish called peer learning, Searching for common themes,IN A.M.O.Donnell and A.King(eds).*

Dery, R.G. (2011). "*Effects of Classroom Assessment Schools on the Final Scores Used in Grading Students of Senior High school in Ghana.*" Yaalamptey(a) Yahoo.com.UK.

Dornyei ,Z and Ushiuda ,E.(2009). *Motivation language Identity and 2nd self .Toronto : Multilingual matter, L.P.D.*

Dornyei, Z. (2007). *Research Methods in Applied Linguistics.* Oxford University Press.

Ebel and Frisbie.(1991*).Essentials ofEducational measurement.5th ed.* New Jresey.prentice hall.

Effect on their work.

Elligton, H. (2006). *Making Effective use of Continuous Assessment and Portfolios.* From http/gpu.geal.cc.uk/ciced/ch25,htm/.

Ellis,R. (1994).*The study of second languge aquistion*.oxford.oxford University press.

Erwin,(1991). *Assessing student learning and development:Aguide to the principles, goals and methods of determining college outcomes.*

*evaluation.*Cambridge University press.

Examination wash back in Jordan. Asian EFL Journal Vol.10.No.3

Falayalo,W. (1986).*Philosophy and theory of continuous assessment.* Apaper presented at aworkshop for inspectors of education in ondo state.Nigeria.

Farrel, C. (2001). *Enhancing Student Learning through Assessment.* from http/www.caa.centreac.uk.)

Francis,X. and Lubanga,K.(2010). *Institutionalising continuos assessment in primary Teacher education.In Uganda.*

Gallordo, E.G., Estivil, D.M.and Ramio, M.C. (2010).*The European higher education area at work,Lights and shadows defining continuous assessment.http/ www.roco.cal/ index phl/ RIDU.Vol.2.pp.10*-22.

Gardner,R.C.(2000). *Integrative motivation.Past,Present and Future*. University of western Ontario.

Genesee,F.and Upsher,J.A. .(1998).*Classroom based evaluation in second language education.*Cambridge ,Cambridge university press.

Gipps,C..(2011). *Assessment learning, International Perspective. Oxford ,Biddles, Ltd. PP.251-262.*

Gipps,V. (1996). *Beyond Testing towards a theory of Educational assessment.* London, falmer press.

Glaser,R, Chudowsky,N. and Pellegring(2001). *Knowing what students know the science and design of education*al assessment. National academy press:Washington DC.

Grubermiller,J.and Benton, C.(2001). *How do you say "Moon" in latin? Assessment student learning Latin.Vol.18.No.2,pp.305-334.*

Guajardo,J.(2011).*Teacher Motivation,Theoretical Framwork, Situation Analysis of save the Children Country Offices and Recommended* Strategies. Photo credit.Michael Biseegie.

Hagstrom,F. (2006). *Formative learning and assessment communication disorders.* Quarterly,Vol.25.No.1.PP.24-36.

Hanson,D.(1993). *The History of American education.*

Harelen,W. (2006a).*The Role of Assessment in Development Motivation for Learning.In Gardner,J.led,Stage pob.PP.61-88.*

Harlen,W.and Crick R.D. (2002).*Asystematic review of the impact of summative assessment and test on students motivatiom for learning*. EPPI.center http/ epp.ioe.aguk./.

Hawkey, (2006). *IELTS,Ensuring quality and Fairness Internaltional language Testing*. From W.W.W.ielts.org.

Heaton, J.B. (1985). *Writing English Language Tests.* England: Longman Group.

Heaton, J.B (1990). *Classroom Testing*. London: Longman Group.

Hein, G.E.(1991).*Constructivist learning theory International ocommitle of Museum of educators, conference,Jersulem Israel.october,pp.15-22.*

Heo,M. (2010). *Theortical underpinnings for structuring the classroom as self learning.*

Honney,E.(1997). *Marking effective use of continuous assessment and portfolios*. The Robert Gordon University,Sutherland.

Huba,T.and Freed,J, (2000). *History of Educational Assement*. Northern Illinois University.

Hughes,A.(2003). *Testing Language teaching 2^{nd},ed.* Uk. Cambridge university press .

Israel,G.D.(2003).*Determining sample size*.

Jackson, R. Karp, J. Parick, and Thrower,A.(2006). *Social Constructivism*.The University of Georgia.

Lynd, M.(2010). *Assessment report and proposal for an education strategy*.

Rewanda.

James,M.(2006). *Assessment Teaching and Theories of Learning*.London,Stage pub.Ltd.PP. (31-38).

Johnstone,K.(1999). *Research on language learning and teaching*. London. Routledge.

Journal of Business and social Science. Vol.2.No.1.PP.298-304

Kaliski ,B.S. (2007). *Encyclopedia of business and finance.2^{nd} ed*. Thompson gal.

Kellaghan,J.Arteagoitia,C.C.Gallagher,C.Montee,M.and Schissel,J.(2006). *Spanish-language assessment for dual language programs*.Center for Applied Linguistics.

Kivinen, K.(2003). *Assessing Motivation and the use of learning strategies by secondary School students in three International schools*. University of Tamper: Academic of Dissenrtation. http: // granum.ura.fi.

Kopriva ,R.J.(2008). *Improving Testing for English Language Learners* . Newyork and Landon .Taylor and Francis Group .

Kothari, C.R. (2004). *Research Methodology: Methods and techniques. (2^{nd} ed)*. New Age: International Pltd.

Kubanyiova,M. (2006). *Developing a motivational teaching practice in EFL teacher in Slovakia*.Vol.10.No.2.pp.1-12.

Labrador ,M.A. .(2007). *Strategies to motivation in the language Classroom*. Vol.17. PP. 57-62 .

Lambert,D.and Lines,D .(2000).*Understand in assessment Purposes, Perception and practices.*London : Routledge Falmer.

Lazar, S. (1999). *Multiple Intelligence Approaches to Assessment: Solve the Assessment Conuntrom.* USA. Zephyr Press.

Linn, R.L. (2000). *The History of Assessment and Accountability.* ER online, Vol.29, No.2. PP.1-3.

Madson,H.S.(1983). *Techniques in testing,* Ney York: oxford University press.

Mahamah-Thomas,A.(1988). *Classroom Interaction.*Oxford University press.

Malawi, (IEQ) II Project (2003). *Contunuous Assessment for Standards three: A Training Manual for Educators in Malawi.*

Mccullagh,P. (2005). *Sport and Exercise psychology lecture.*Calstate University.

Mcmahan,M.(1997). December).*Social Constructivism and the world wide, Web.Paradigm for learning paper, presented at the* ASCILITE Conference,perth Australia.

Mindes, G. Taeton, H. and Rzewski, C.M (1996), *Assessing Young Children* Toronto Delment Publisher.

Moon,J. (2008). *A Hand book of Reflaction and Expriential learning,Theory and Practices.*London,Routledge.

Muijs, D.(2004). *Doing quantitative research: In education.* London: SAGE publications, Pvt. Ltd.

Mullins, J.L. (2005).Mana Management and organizational behavior.7th ed. Pearson Ontario

Nitko,A.J.(1996). *Educational assessment of students (3rd ed).* Upper saddle River,New Jersy: Prentice Hall.

Noble, A.J. and Smith, M.L.(1994a). *Measurment-driven reform: Research on policy, practice, repercussion (Tech,Rep. 381)* Temple.Az: Arizoona State University,center for the study of evaluation.

Nunan,D.(1989).*Undersanding language Classrooms.* New York: Prentice Hall.

Nwagwu,C.C. (1997).*The Environment of Cries in the Nigeria Educational System.*Comparative Education.Vol.33.No.1.PP.87-96.

Objenude,A.and Falayajo,W.(1984).*Continuous assessments A new approach.* Ibadon, University, press Ltd.

Ogundipe,A.O. (2004). *Some reading difficulties of users of English for academic purposes in Nigeria Polytechnices. The case of farmer calabar Polytechnic.*Literacy and Reading ingeria. Vol.10.No.1. PP. 223-227.

Okahandja. (1999). *Towards Improving Contunous Assessment in Schools: A Policie and Information Guide.* Nambia: Ministry of Basic Education and Culture.

Okahandja.(2005). *Lower primary phase continuous Assessment manual (Nambia).*

Olufemi,A.Kassim,A. and Olufunbi,A.J.(2011). *Measuring continuous assessment literacy of primary education.American Journal of Sceintific research.* Issuse,23, pp.35-41.

Opie,C. (2003).*Doing Educational Research.*

Osterhuf, A. (1994). *Classroom Application of Educational Measurement.* (2nd ed). New York: Florida State University.

Palamba and Banta.(1999).*Assessment essentials, planning, implementing and improving assessment in higher education.*

Payne, D.A. (1997). *Applied Eduational Assessment.* U.S.A: Woods Worth Publish Company.

Pearson,P.D.(2011). *Motivation Aliterature review of research report. from http,www.pearson assessment.Com*.research.

Pellegrino,Chudowsky and Glaser (2001). *Knowing what students know the science and design of educational assessm*ent.National academy press: Washington, Dc.

Phye, C.D.(1997). *Handbook of Classroom Assessment.* Ames: Low State University.

Pintrich,P.R.and Schunk,D.K.(2002). *Motivation in education theory research and applications.*Prentice Hall.Regedde.

Plessis J.D. Prouty,D. Schubert,J. Habib,M. and George, E.S. (2002). *In my Classroom Aguide to Reflective Practice* Christine Chamber. Africa bureaw Information Center.

Plessis J.D. Prouty,D. Schubert,J. Habib,M. and George, E.S.(2003) *Improving Educational Quality. (DEO) Project.* American in for Rsearch.

Plessis J.D. Prouty,D. Schubert,J. Habib,M. and George, E.S. (2007). *Continuous Assessment a Practical Guide for Teachers. U.S.*A. Woshington.

Pollar,A. .*(2003) .Reflective teaching (2nd .Ed). London: Biddles,Ltd.*

Prahl, .(1974).*History of Assessment* practice in the united states. Publishing Campany

Pull, J. (2006). *Continuous Assessment A Practical Guide for Education*. U.S.A. Washington.

Purpura ,J.P. (2005). Assessing Grammar . UK. Cambridge University press.

Quansah, K.B. (2005). *Continous Assessment Hand Book.* Accra.

Race, P.Brown,S.and Smith,B.(2005).500 *Tips on Assessment (4th ed).* Bfitainim MPG Book Limitat.

Rakes, G.and Dunn,K.G. (2010). *The Impact of on line Graduate students motivation and self regulation on academic procrationation.*Journal of interactive on line learning. Vol.9, No.1.pp.78-89.

Reem, (2010).*Motivating public sector employeed.An applications oriented analysis of possibilities and practice.*Vol.125.pp.627-668.

Richards ,J.C. (2006). Cooperative Learning and second Language Teaching. Cambridge university press.

Richards ,J.C. (2009). *Curriculum development in language teaching.* USA: Combridge University press.

Brown,H.D.(2002). *English language teaching in the post method Era: Toward better Diagonosis, Treatment and assessment.* Richards, J.C. and Renandya, W.A.(ed). *Methodology in language teaching An Anthology of current practice.* New York: Cambridge University Press.

Robinson, P. and Ellis, N.C(2008).Hand book of cognitive Linguistics and second Language acquisition.New York: Taylor and Francis group .

Rodgers,C. (2002).*Defining reflection, another look at John Dewey and Reflective Thinking.*New York,state university.

Rowling,J.K. (2000). *Harry potter and Goblet of fire.*London,Blooms bury pub.plc.

Samuel, K.H. (2007).*"Continuous Assessment and Lower Attaining Pupiles in Primary and Junior Secondary Schools in Ghana."* United Kingdom: University of Birmmsham not Published.

Sarco,R.Y.(2010). *Performans,Ability,Undestanding the task environment in language learning.Journal of language study.Vol.23.No.13 pp.1-59*

Saville,N. (2000). Developing amodel for investigating the impact of language assessment.University of Cambridge.

Schan,D. (1991). *The Reflective Practitioner.*Ashgate, pub.Ltd.

Sepora,T.and Mahadi,T.(2012). *Motivation its types and its impacts in language learning.*Intjou.Vol.3.No.24.pp.230=245.

Shepard, L.A. (1989). *Why we need better assessments Educational leadership.* VOl.46.No.7 pp.4-9

Shepard, L.A. (2000). The Role of Assessment in a Learning Culture. Educationa Research Vol 29, No 7. Pp.4-14.

Shepard, L.A. (2000). *Assessment and Accountability.* Vol.29. No.2. http://www aera.net/pub.

Shepard, L.A. (2005).*Formative assessment: Caveat emptor, the future of assessment: shaping teaching and learnig.*ETS,Invitational conferece,New York.

Skehan,P. (1989). *Acognitive approach to language learning.*Oxford. Oxford university press.

Smith,M.K.(1999). *Learning theory the Encyclopoedia of Informal Education.*online W.W.W.infed.ord.oct.31,2004.

Smith,P.and Desjarlais,M. (2002).*Acomparative analysis of reflection and self assessment.*Valparaiso,university.

Somekh, B. and Lewin, C. (2006). *Research Methods in the Social Science.* London: SAGE Publications. Ltd.

State,P. (2007). *Largeclass Student Involvement (Participation).* University park; www.schreyerinstitute.psciedu.

Steven, D.D.and Cooper,J.E. (2009).*How to use reflective writing for learning teaching professional insight and positive change. Sterling.VA,Stylus.*

Stiggins (1998). *Assessment Student Confidence and School Success.* Phildelta Kappon.

Stoffa,R.Kush,J.C.and Heo,M. (2010).*Using motivated strategies for learning questionnaire and strategy Inventory for learning in assessment.*USA .Duquesne University.

Sutherland,G.(1996). *Assessment :-Some historical perspectives. In Goldstrien,H,and Lewis,T.(eds).Assessment: Problems,Developments and stastical Issues*.New York: John sons,Ltd.PP.9—20.

Sutherland,G. (2005).*Pandora!sbox: academic perceptions of student plagiarism in writing.Journal of English for A cademic purposes*. Vol.4,pp.83-95.

Taiwo,C.O.(1980). *The Nigeria Education system,past,present and future*. Lagos: Thomas Nelson,Nigeria,Limited.

Tamene, Olanna.(2007). *"Factors Affecting the Implementation of continuous Assessment in Selected Western Oromia Government School Teachers' training College."* Addis Ababa: EFL Departement Mater Thesis not Published.

Torrance,H.and Pryor,J.(2002). *Investigation Formative Assessment. Learning, Teaching and Assessment in the classroom.Maiden head,open university Press.*

Trevison, M.T.(2002). *The state role in ensuring assessment competence*. phi Delta Kappan.Vol.83.No.1.PP.766-771.

Ughamadu,K.A.(1994). *Undersanding and Implementating continuous assessment*. Benin city,World of book.

Ur. (1996). *A Course in Language Teaching*. Oxford University Press.

USAID.(2003). *Educatinal Quality in the developing World*. Vol.1. No.1.

Vatanh,P.T.(2009). *Developing language learners motivation and autonomy through Weekly progress tests.*

Vygotsky L.S.(1978). Mind in society,*The development of higher mental process*. Cambridge universisy press.

Wasseman,J.and Beyerlein,S.W.(2007). Faculity guide book Acomprhencive tool *for improving faculity performance(4th ed)*. Lisle, IL.Pacific.crest. PP. 465-466 .

Watikins, (2007).*Utilizing assessment to improve student motivation and success*.Chaminode University of Honolulu.

Weinberg,J.C.Gould,D.(2003). *Foundation of sport and Exercise Psychology. Human kinetics.*

Weir,C.J. (2003). *Language testing and validation: An Evidence-based approach.* Basing stok.Palgrave Macmillan.

Weir,C.J.(2005). *Language testing and validation: An Evidence-based approach.(2nd.ed). Basing stok.Palgrave Macmillan.*

Wertsch, J.V.(1997). "Vygotskii and the formation of mind." Cambridge.

West Lake, A. and Zitko, L. (2010). *A Switch to the New paradigm: Teachers Views and Attitudes Towards of Assessment.* Bjorn Sundmark.

Wilkin, L. (1991). *The Assessment of Performance and Competence: A Practical Guide for Trainees.* London: Stanly Thormes Publishers.

Wise, S.L and Demars, C.E. (2003). *Examinee Motivation in Low-Stakes Assessment: Problems and Potential Solution.* James Madison Universit

Wood, D.(1998). *How children think and learn.(2nd ed). oxford Black,well Publishers, Ltd.*

Wyatt-Smith,C. and Cumming(2009). *Educational assessment in the 21st century: Connecting theory and practice. London Newyork: Springer dordrectt* heidel berg.

Zafeiriou, G. (2001).*Using students perceptions of participation in collaborative learning activities in the design of online Environments.*UK.University of sheffied.

Zambia MOE.(2008). *The Implementation of school based assessment in Zambia.*

Zergahun, Chafamo. (2007). "An Invastigation in to the Implementation of Contnuous Assessment by EFL Instructors: A Case of Hosanna College of Teacher Education." Addis Ababa University, Master Thesis, Not Published.

አባሪ አንድ

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ ትምህርት ቤት

በመምህራን ትምህርት ኮሌጅ መምህራን የሚሞላ የጽሁፍ መጠይቅ፣

ውድ ተሳታፊ፦ የዚህ ጥናት አስተማማኝነትና ትክክለኛነት የሚወሰነው ለእያንዳንዱ ጥያቄ በሚሰጡት ምላሽ በመሆኑ በእያንዳንዱ ክፍል ውስጥ ያለውን መመሪያ በጥሞና በማንበብ ለጥያቄዎቹ ምላሽ በመስጠት የበኩለዎን አስተዋፅኦ እንዲያደርጉ ከወዲሁ በትህትና እጠይቃለሁ። በዚሁ መሰረት፦ በመጠይቁ በየትኛውም ቦታ ላይ ስም ወይም ግላዊ ማንነትዎን የሚገልጽ አመላካች መፃፍ አያስፈልግም። ለመጠይቁ የሚሰጡት ምላሾች በምስጢር ተጠብቀው ለጥናቱ ዓላማ ብቻ የሚውል መሆኑን እየገለጥኩ ለሚያደረጉልኝ ቀና ትብብር ሁሉ አመሰግናለሁ። እባክዎን በተዘጋጀው ቦታ-----ውስጥ ይህን × ምልክት ያድርጉ በክፍት ቦታዎች ደግሞ መልሰዎን ይጻፉ።

1. የሚያስተምሩበት ኮሌጅ ስም---------------
2. ጾታ፣ ወንድ ☐ ሴት ☐

3.በኮሌጅ የአማርኛ ቋንቋን ያስተማሩበት አመታት ከ1–5፣ ☐ ከ6–10 ☐ ከ11–15፣ ☐
፣

ከ16 አመት በላይ ☐

መመሪያ፦ የሚከተሉትን ዐ.ነገሮች በጥሞና ካነበቡ በኋላ በዐ. ነገሮቹ ላይ መስማማት ወይም አለመስማማትዎትን ለመግለጥ በጥቄዎቹ ፊት ለፊት ከተቀመጡት ቁጥሮች አንዱን ይክበቡ። ቁጥሮቹም፦

1. ምንም አልጠቀምም
2. በመጠኑ እጠቀማለሁ
3. .አልፎ አልፎ እጠቀማለሁ
4. .በአብዛኛው እጠቀማለሁ
5. ሁልጊዜ እጠቀማለሁ

ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን የስራ ፍላጎትና የመሳሪያዎች አጠቃቀም

	የጥያቄዎች ዝርዝር ይዘቶች	የመመዘኛ ነጥቦች				
	ክፍል አንድ፦ የመምህራን የስራ ፍላጎት	5	4	3	2	1
1	ተከታታይ ምዘና ለመጠቀም በመቻሌ የትምህርት አላማዎች ከሚባሉት መካከል ክህሎትን ለመመዘን አስችሎኛል።	5	4	3	2	1

2	ተከታታይ ምዘና ተማሪዎች በጥሩ ሁኔታ ሲጠቀሙ በማየቴ በቋንቋ ክሂል ላይ ጠንክሮ ለመስራት ፍላጎት አሳድሮብኛል።	5	4	3	2	1
3	ተከታታይ ምዘናን ተማሪዎች ከተጠቀሙ ስሜታዊ ችግር የማይገጥማቸው መሆኑንተረድቻለሁ።	5	4	3	2	1
4	ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በመቻሌ ወይም በመጠቀሜ የስራ ፍላጎቴን ጨምሮልኛል።	5	4	3	2	1
5	ተከታታይ ምዘናን መጠቀሜ ስነ- ልቦናዊ ፍላጎቴን እንዳሳድግ አስችሎኛል።	5	4	3	2	1
6	የስራ ፍላጎት ካለኝ ተከታታይ ምዘናን በሙሉ አቅም ለመተግበር አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
7	ተከታታይ ምዘናን የምጠቀመው የመልመጃ መመሪያዎች ለተማሪዎች በግልጽ ለማቅረብ ነው።	5	4	3	2	1
8	ስለተከታታይ ምዘና አተገባበር ተመጣጣኝ ስልጠና ስለሚሰጠኝ የስራ ፍላጎቴ ጨምሯል።	5	4	3	2	1
9	በተቋማችን የግብዓት አቅርቦት ስላለ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የትምህርት ጥራትን ለመጠበቅ አስችሎኛል።	5	4	3	2	1
10	ተከታታይ ምዘናን በክፍል ውስጥ በመተግበሬ የተማሪዎች የመማር ፍላጎት የተሻለ ለማድረግ አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
	ክፍል ሁለት፡- የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም	5	4	3	2	1
1	የባህሪ መግለጫ ዘዴ ተማሪዎች በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጭ የሚሳዩትን ባህሪ እከታተልበታለሁ።	5	4	3	2	1
2	የባህሪ ደረጃ መስጠት(Rating scale) ምዘና የተማሪዎችን ማህበራዊ ችሎታ ማደጉን ለመከታተል ያስችለኛል።	5	4	3	2	1
3	የመረጃ ጥንቅርን በመገልገሌ የተማሪዎችን ሁኔታ ለመረዳትና መረጃ ለማግኘት ጠቅሞኛል።	5	4	3	2	1
4	በተከታታይ ምዘና ወቅት ውጥን (Project work) ስራ የተማሪዎችን ከፍተኛ የሆነ አስተሳሰብ ማደጉን አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
5	ተማሪዎች ዕብረቃን በተግባር ሲያቀርቡ ለእያንዳንዱ ተማሪ ተግበር ተኮር ስራ ስለምሰጥ ምዘናው አስተማማኝ መሆኑን ለመፈተሽ አስችሎኛል።	5	4	3	2	1
6	የግል ምዘና የተማሪዎችን ድክመት ከተግባራዊ ስራቸው ተነስቼ በተከታታይ ለመመዘን አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
7	የቡድን ምዘና የተማሪዎችን የትምህርት ብቃት ለማረጋገጥ የሚያስችለኝ በመሆኑ ሲሰሩ፣ ሲከራከሩ ና ሲወያዩ መረጃ ለመሰብሰብ ጠቃሚ መሆኑን ተረድቻለሁ።	5	4	3	2	1
8	ዝርዝር የባህሪ መከታተያ (Check list) የተማሪዎችን ትምህርታዊ ለውጥ መኖሩን ለመከታተል ያመላክተኛል።	5	4	3	2	1

መመሪያ፦ የሚከተሉትን ዐ.ነገሮች በጥሞና ካነበቡ በኋላ በዐ. ነገሮቹ ላይ መስማማት ወይም አለመስማማዎትን ለመግለጥ በጥቁዎቹ ፊት ለፊት ከተቀመጡት ቁጥሮች አንዱን ይክበቡ። ቁጥሮቹም፦

5.በጣም እስማማለሁ

4. እስማማለሁ

3. ለመወሰን እቸገራለሁ

2. አልስማማም

1. በጣም አልስማማም

የመምህራን የስራ ተነሳሽነት

ተ.ቁ	ዝርዝር የጥያቄ ይዘቶች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		5	4	3	2	1
	ክፍል ሶስት፦ የመምህራን ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት					
1	ተከታታይ ምዘናን በማከናወኔ የራሴን ውስጣዊ የማስተማር ስልት እንዳሳድግ አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
2	ውስጣዊ ተነሳሽነቴን የማሳድገው የተማሪዎችን የቋንቋ ብቃት ለመለወጥ ሲሆን የትምህርት አሰጣጤ ዕውቀቴን ለማሳደግ አበረታቶኛል።	5	4	3	2	1
3	ብዙ ጊዜየን የማጠፋው ለተከታታይ ምዘና ትግበራ ሲሆን የምዘና ስልቱ ውጤታማነትን ለማሳደግ አመላክቶኛል ነው።	5	4	3	2	1
4	የእኔ የትኩረት አቅጣጫ ለፊደል/ Grade/ ውጤት መስጠት ሳይሆን ተማሪዎች በክህሎት ተሸለው እንድገኙ ለማድረግ ነው።	5	4	3	2	1
5	ተከታታይ ምዘናን መተግበር ዋና ጠቀሜታው የመምህርነትን ሙያ እንዲወደው መንገዱን አመላክቶኛል።	5	4	3	2	1
6	እኔ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምፈልገው ዝቅተኛ የሆነ ተስፋ ያለውን አሰራሬን ለማገገዝና በሂደት እንዳሻሻል ነው።	5	4	3	2	1
7	የእኔ ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት መገለጫዎች ከሆኑት መካከል አንዱ የስራ ልምድ ብቃቴ ነው።	5	4	3	2	1
8	ጥሩ የሆኑ የስራ ተግባራት እንዲያቀርብ ተማሪዎችን ስለማግዝ የራሴን ስራ ሰርቻለሁ ማለት እችላለሁ።	5	4	3	2	1
9	የእኔ ውስጣዊ የስራ ተነሳሽነት መገለጫ ለተማሪዎቼ ምዘና መስጠት ብቻ ሳይሆን የስራ ባህላቸውንም መለወጥ ነው።	5	4	3	2	1

10	እኔ ለተማሪዎች ፊት ለፊት ምጋቤ ምላሽ የምሰጠው አቋራጭ የተከታታይ ምዘና መተግበሪያ መንገድ መሆኑን ስለማምን ነው።	5	4	3	2	1
	ክፍል አራት፡- የመምህራን ውጫዊ የስራ ተነሳሽነት					
1	ውጫዊ የስራ ተነሳሽነቴ ዓላማው የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት ማጠናከር ወይም ማነቃቃት ሆኖ ሽልማት ለማግኘት ብዬ ነው።	5	4	3	2	1
2	በአማርኛ ቋንቋ መምህርነቴ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው ከስራዩ እንዳልባረር ነው።	5	4	3	2	1
3	ግለሰብ ተኮር የሆኑ መልመጃዎችን የማዘጋጀው ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን አልተገበረም ብለው እንዳይከሱኝ ነው ።	5	4	3	2	1
4	ውጩዊ ተነሳሽነት የተማሪዎችን አዕምሮታዊ የመማር ዕድገት አያመጠም የሚል እምነት አለኝ።	5	4	3	2	1
5	ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የምጠቀምበት ስልት መሰፈርት በማዘጋጀትና በስፈርቱ መሰርት ውጤት እሰጣለሁ የሚል መከራከሪያ ሃሳብ ለማቅረብ ነው።	5	4	3	2	1
6	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው የስራ አፈፃፀሜ ዝቅ እንዳይል በማሰብ ነው።	5	4	3	2	1
7	እኔ የቢጤ ምዘናን የምጠቀምበት ምክንያት በስራ እንዳልወጠር ነው።	5	4	3	2	1
8	እኔ ጊዜየን የማጠፋት ለተማሪዎች የሚሰጥ ተግባር በማዘጋጀት ሳይሆን ከሰዎች ጋር ጥሩ ግኑነት በመፍጠር ነው።	5	4	3	2	1
9	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው በስብሰባ እንዳልወቀስ ነው።	5	4	3	2	1
10	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምጠቀመው ለተማሪዎች ፈተና እንዳላወጣ ብየ ነው።	5	4	3	2	1

መመሪያ፡- የሚከተሉትን ዐ.ነገሮች በጥሞና ካነበቡ በኋላ በዐ. ነገሮቹ ላይ መስማማት ወይም አለመስማማዎትን ለመግለጥ በጥቄዎቹ ፊት ለፊት ከተቀመጡት ቁጥሮች አንዱን ይክበቡ። ቁጥሮቹም፡-

2. አዎን
1. አይደለም

	የመጠይቁ ይዘቶች	የመመዘኛ ነጥቦች	
		2	1
	ክፍል አምስት፡- የመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታ		
1	የመምህርነትን ሙያ የመረጥኩት በራሴ ተነሳሽነት ነው።	2	1
2	ከመምህርነት የሙያ መስክ ውጭ ወደሌላ ሙያ ለመቀየር አልፈልግም።	2	1
3	የመምህርነትን ሙያ የመረጥኩት በሌላ ሰው ተገፋፍቼ ነው።	2	1

4	በማንኛውም የትምህርት መስክ ተመርቄ መንግስት የማያስገድደኝ ከሆነ የመምህርነትን ሙያ ለመቀየር ፈቃደኛ አልሆንም ።	2	1
5	ሌላ ጥሩ(ደህና) ገንዘብ የሚያስገኝ ስራ ባገኝም የመምህርነትን ሙያ አለቅም።	2	1
6	የመምህርነትን ሙያ በተለየ ሁኔታ የመረጥኩት የራሴ ዓላማ ስላለኝ ነው።	2	1
7	ዝቅተኛ የወር ደመወዝ የሚከፈለኝ በመሆኑ የማስተርን ስራ ሊጎዳው ይችላል ብየ አስባለሁ።	2	1
8	የሚከፈለኝ ደመወዝ የወቅቱን የገበያ ሁኔታና እውነታውን መሰርት ያደረገ ነው።	2	1
9	ደመወዜ የሚከፈለኝ በምፈልገው ጊዜና በተወሰነ የጊዜ ገደብ ነው።	2	1
10	በወር የማገኘው ደመወዝ በቂና የምፈልገውን መሰረታዊ ነገር ለማሟላት ያስችለኛል።	2	1
11	በየወሩ የማገኘው ደመወዝ የቤተሰብ አባላትን ለማስተዳደር የሚያረካ ነው።	2	1
12	በየወሩ የማገኘው ደመወዝ የምፈልገውን ነገር ገዝቶ ያኖረኛል።	2	1
13	አሁን የማገኘው የወር ደመወዝ ለስራ የሚያነሳሳኝ በመሆኑ የኢኮኖሚ ደረጃየን አይጎዳብኝም።	2	1
14	የሚከፈለኝ የወር ደመወዝ ከሌላ መስሪያ ቤት ሰራተኞች ጋር ሲወዳደር ዝቅተኛ ነው።	2	1
	ክፍል አምስት አንድ፡- የመምህራን በራስ መተማመን ለሙያዊ የስራ እርካታ ያለው ሚና		
1	በመምህራንና በሕብረተሰቡ መካከል ጥሩ ግንኙነት አለ ብየ አስባለሁ።	2	1
2	በምሰራው ስራ በርካታ የሆኑ ተሰጽኖዎች አሉብኝ ብየ መናገር አልችልም።	2	1
3	የማገኘው የወር ደመወዝ እኔንና ቤተሰቦቸን የማያስተዳደር በመሆኑ የሚያጋጥመኝን የስራ መሰናክል አውጥቼ ለመናገር እቸገራለሁኝ።	2	1
4	በመማሪያ ክፍል ውስጥ የሚገጥመኝን መሰናክል ሁሉ ለመቋቋም ዝግጁ ነኝ።	2	1
5	ውስጣዊ የሆነ ህመም የሚሰማህኝ ቢሆንም በማስተማር ስራየ ላይ ችግር አልፈጠረብኝ።	2	1
6	የተለያዩ አካላዊ ህመሞች ስለሌሉብኝ ሙያየን ለማከናወን አልቸገርም።	2	1
7	መምህር እንደመሆኔ መጠን ራሴን ከሌሎች አላስበልጥም።	2	1
8	ከሌሎች ሰዎች ጋር ስለመምህርነት የሙያ መስክ መውያየትን እጠላለሁ።	2	1
9	መምህር በመሆኔ የተማሪዎችን ጭንቀት ማቃለል በመቻሌ በራሴ እተማመናለሁ	2	1
10	በመምህርነት ሙያየ በማህበረሰቡ ዘንድ ተወዳጅ ነኝ ብየ የማስበው የተማሪዎችን ችግር በማቃለሌ ነው።	2	1
11	በክፍል ውስጥ በማስተምርበት ጊዜ ተማሪዎች አይገባቸው ይሆን በማለት እጨነቃለሁ።	2	1
12	በመማር ማስተማሩ ሂደት ተማሪዎቹ በማስተምረው ትምህርት ምቾት ወይም ደስታ ይሳማቸዋል የሚል ሃሳብ አለኝ።	2	1
	ክፍል አምስት ሁለት፡- የተቋሙ የበላይ አመራርና የስራ ባልደረቦች ግንኙነት ለሙዊ የስራ እርካታ ያለው አስተዋፅኦ		
1	በክፍል ውስጥ በሚደረገው የመማር መስተማር ሂደት ተማሪዎቹን ከሌሎቹ በተሻለ ሁኔታ በትክክል ቁጥጥር አደርጋለሁ ብየ አምናለሁ።	2	1
2	በመማር ማስተማሩ ሂደት ተማሪዎቹ ጥሩ የሆነ ተግባቦት እንዳሳዩ ከሌሎቹ የተሻለ ስራ ሰርቼ አሳያለሁ።	2	1

3	የማስተምረውን ትምህርት ጥሩ አድርጌ በማስተማሬ ተማሪዎቹ ትምህርቱን ይወዱታል ብየ አስባለሁኝ።	2	1
4	ከደመወዜ በተጨማሪ የገቢ ምንጭ የማገኝበትን ስልት የበላይ አመራሮች ስለሚሰሩ ደስተኛ ነኝ።	2	1
5	መምህራን በማህበራዊ መስተጋብር የተሻሉ እንዲሆኑ አመራሮች መድረክ ያመቻቻሉ።	2	1
6	ከሌሎች የስራ ባልደረቦቼ ጋር ስወዳደር በመምህርነት ሙያየ ብቁ ነኝ ብየ ለመናገር አልደፍርም።	2	1
7	የስራ ባልደረቦቼ በመምህርነት ሙያየ ይደሰታሉ።	2	1
8	የስራ ባልደረቦቼ መምህር በመሆኔ የምቀኝነት አዝማሚያ አላቸው ብየ እገምታለሁ።	2	1
9	አሁን ባለኝ የመምህረነት ሙያዊ ችሎታ የበላይ አመራሩና ባልደረቦቼ ይረኩበታል።	2	1
10	በመምህርነት ሙያየ ለበላይ አመራሩና ለስራ ባልደረቦቼ ጥሩ ነኝ የምልበት መገለጫ ማቅረብ አልችልም።	2	1
11	አብዛኛዎቹ ጊዜ ለተማሪዎቼ ሽልማት የምሰጠው በሰሩት ስራና ተወዳዳሪ እንዲሆኑ በማድረጌ አመራሩ እገዛ ያደርግልኛል።	2	1
12	ተማሪዎች ዝቅተኛ ውጤት ሲያመጡ አይተው እንዳላዩ ወይም የምንቸገረኝነት ስሜት እንዳይኖረኝ አመራሮች ይከታተሉኛል።	2	1

አባሪ ሁለት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ ትምህርት

በመምህራን ትምህርት ኮሌጅ ተማሪዎች የሚሞላ የጽሁፍ መጠይቅ፣

ውድ ተሳታፊ፦ የዚህ ጥናት አስተማማኝነትና ትክክለኛነት የሚወሰነው ለእያንዳንዱ ጥያቄ በሚሰጡት ምላሽ በመሆኑ በእያንዳንዱ ክፍል ውስጥ ያለውን መመሪያ በጥሞና በማንበብ ለጥያቄዎቹ ምላሽ በመስጠት የበኩለዎን አስተዋፅኦ እንዲያደርጉ ከወዲሁ በትህትና እጠይቃለሁ። በዚሁ መሰረት፦ በመጠይቁ በየትኛውም ቦታ ላይ ስም ወይም ግላዊ ማንነተዎን የሚገልጽ አመላካች መፃፍ አያስፈልግም። ለመጠይቁ የሚሰጡት ምላሾች በምስጢር ተጠብቀው ለጥናቱ ዓላማ ብቻ የሚውል መሆኑን እየገለጥኩ ለሚያደረጉልኝ ቀና ትብብር ሁሉ አመሰግናለሁ። እባከዎን በተዘጋጀው ቦታ-----ውስጥ ይህን × ምልክት ያድርጉ በክፍት ቦታዎች ደግሞ መልሰዎን ይጻፉ።

1. የምትማሩበት ኮሌጅ ስም---------------
2. ጾታ፣ ወንድ ☐ ሴት ☐

3.በኮሌጅ የአማርኛ ቋንቋን ለመማር የቆያችሁበት አመታት ሁለት፣ ☐ ☐

የተማሪዎች ዕድሜ ከ16–20 ፣ ☐ ከ21–25 ፣ ☐ ከ25 አመት በላይ ☐

መመሪያ፦ የሚከተሉትን ዐ.ነገሮች በጥሞና ካነበቡ በኋላ በዐ. ነገሮቹ ላይ መስማማት ወይም አለመስማማዎትን ለመግለጥ በጥቄዎቹ ፊት ለፊት ከተቀመጡት ቁጥሮች አንዱን ይክበቡ። ቁጥሮቹም፦

5.በጣም እስማማለሁ

4. እስማማለሁ

3. ለመወሰን እቸገራለሁ

2. አልስማማም

1 በጣም አልስማማም

ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ተነሳሽነት

ተራ ቁ.	የመጠይቁ ይዘቶች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		5	4	3	2	1
	ክፍል አንድ፡-የተማሪዎች ውስጣዊ ተነሳሽነት					
1	በተከታታይ ምዘና የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ስመዘን በጣም ደስተኛ ሆኘ ነው።	5	4	3	2	1
2	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ተምሮ በተከታታይ ምዘና መመዘን የደስታ ምንጭ ነው።	5	4	3	2	1
3	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ስማር እንቅፋት የሆኑ ነገሮችን በተከታታይ ምዘና ማስወገድ በመቻሌ ደስተኛ ነኝ።					
4	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ተምሮ በተከታታይ ምዘና መመዘን የደስታ ምንጭ አይሆንም።	5	4	3	2	1
5	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር ደስተኛ የማልሆነው የማገኘው ዕውቀት በተከታታይ ምዘና መመዘኔ ጠቃሚ መስሎ ስለማይታየኝ ነው።	5	4	3	2	1
6	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር የምፈልገው በቀላሉና በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጭ በተከታታይ ምዘና ለመገልገል ነው።	5	4	3	2	1
7	እኔ ቋንቋን ለመማር የምፈልገው ወይም ፍላጎቴን የማሳየው በተከታታይ ምዘና ከተገመምኩኝ ነው።	5	4	3	2	1
8	ፈተና እንደጨረስኩኝ በመጀመሪያ የምሳቀቀው የሰራሁት ስራ ትክክል ወይስ ስህተት ነው በማለት ፋንታ ስለመውደቅና ስለማለፍ ነው።	5	4	3	2	1
9	በተከታታይ ምዘና ስመዘን የምጨነቀው ስለፈተና መውደቅ ማለፍ ሳይሆን ትምህርቱን እወደዋለሁ ወይስ አልወደውም በማለት ነው።	5	4	3	2	1
10	እኔ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ያለኝን ብቃት ለማረጋገጥ የቻልኩት ተከታታይ ምዘናን በመገልገሌ ነው።	5	4	3	2	1
11	ተከታታይ ምዘናን በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ክፍል ውስጥ መገልገል ከባድ ጥያቄ ሲገጥመኝ ከሌሎች ተማሪዎች ለመማር ነው።	5	4	3	2	1
	ክፍል ሁለት፡- የተማሪዎች ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት					
1	የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና ለእኔ ጠቃሚ ነው፣ ምክንያቱም ውጤት ስለማገኝበት ነው።	5	4	3	2	1
2	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን የምማረው ቤተሰቦቼ ቋንቋህን ማሻሻል ይገባሃል ብለው ስለሚያስገድዱኝ ነው።	5	4	3	2	1
3	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት በጥሩ ሁኔታ በክፍል ውስጥ በተከታታይ ምዘና የምመዘነው ውጤቴን ለጓደኞቼ ለማሳየት ነው።	5	4	3	2	1
4	በእኔ እምነት የአማርኛ ቋንቋን በተከታታይ ምዘናን የምመዘነው ጥሩ ውጤት ለማግኘት ብየ ነው።	5	4	3	2	1
5	የአማርኛ ቋንቋ በጥሩ ሁኔታ መናገር መቻል በማህበረሰቡ ዘንድ ተቀባይነት አስገኝቶልኛል።	5	4	3	2	1

6	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር ብዙ ጊዜ የማጠፋው የቋንቋው ተናጋሪ በሚኖርበት አካባቢ ለመግባባት ወይም ስራ ለማግኘት ብየ ነው።	5	4	3	2	1
7	የአማርኛ ቋንቋን መናገር መቻል በሀገሪቱ ውስጥ በሚገኙ ክልሎች በምንቀሳቀስበት ጊዜ ለመግባባት እንዳልቸገር ነው።	5	4	3	2	1
8	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት መማር የተሻለ ዕውቀት እንዳገኝ ያደረገኝ በሽልማት የታገዘ በመሆኑ ነው።	5	4	3	2	1
9	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ለመማር የምፈልገው በሁሉም የሀገሪቱ ክልሎች ተቀጥሬ ለመስራት ስለሚያስችለኝ ነው።	5	4	3	2	1
10	የአማርኛ ቋንቋ ትምህርትን በተከታታይ ምዘና መመዘን የምፈልግበት ምክንያት ፈተና ለማለፍ ነው።	5	4	3	2	1

መመሪያ፦ የሚከተሉትን ዐ.ነገሮች በጥሞና ካነበቡ በኋላ በዐ. ነገሮቹ ላይ መስማማት ወይም አለመስማማትዎትን ለመግለጥ በጥቂዎቹ ፊት ለፊት ከተቀመጡት ቁጥሮች አንዱን ይክበቡ። ቁጥሮቹም፦

1. ምንም አልጠቀምም
2. በመጠኑ እጠቀማለሁ
3. አልፎ አልፎ እጠቀማለሁ
4. በአብዛኛው እጠቀማለሁ
5. ሁልጊዜ እጠቀማለሁ

	ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች የመማር ስልት ያለው ሚና	የመመዘኛ ነጥቦች				
ተ.ቁ	የጥያቄዎች ዝርዝር ይዘቶች	1	2	3	4	5
	ክፍል ሶስት፦ የተማሪዎች የመማር ፍላጎት (Impact)					
1	ትምህርቱን ስማር ከቢጤ መማር ጋር የተዛመደ በመሆኑ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ፍላጎት አሳድሮብኛል።	1	2	3	4	5
2	እኔ ተከታታይ ምዘናን የምተገብረው ምርጫየን ጠብቁ ቢሆንም በተማሪዎች ቁጥር መብዛት ምክንያት ብዙ እንዳልሰራ በፍላጎቴ ላይ ተጽዕኖ አሳድሮብኛል።	1	2	3	4	5
3	ማህበራዊ የመማር ግንባታ የመማር ሚናየን እንዲቀይር አመላክቶኛል።	1	2	3	4	5
4	አማርኛ ቋንቋ ትምህርትን ሰማር የተለያዩ የተከታታይ ምዘና ብልሃትን በማቅረብ ስለተመዘንኩኝ ትምህርቱን ወድጀዋለሁ።	1	2	3	4	5
5	የመማር ሚና በተከታታይ ምዘና እንዴትና ለምን መመዘን እንዳለብኝ በቂ የሆነ ግንዛቤ አስጨብጦኛል።	1	2	3	4	5
6	እኔ ተከታታይ ምዘና ለመተግበር የማደርገው ጥረት ትርጉማዊ የሆነ ተሳትፎን ለማሳደግ የመማር ሚናን አጭሮብኛል።	1	2	3	4	5

7	የአማርኛ ቋንቋ ስማር የመልመጃ አዘገጃጀቱ ለተማሪዎች ምጋቢ ምላሽ ለመስጠት አመችነት ያለው በመሆኑ የመማር ሚና አሳድሮብኛል።	1	2	3	4	5
8	የቋንቋ ዳራዊ ዕውቀትን መሰረት ያደረገ ተከታታይ ምዘና የሚሰጠኝ በመሆኑ በመማር ሚና ላይ ተመስርቼ ለመስራት አነሳስቶኛል።	1	2	3	4	5
9	ተከታታይ ምዘናን የሚተግበረው በሁሉም የክፍል ወይም የዕድሜ ደረጃዎች መሆኑን የሚያሳይ የግንዛቤያዊ ገለፃ ተደርጎልኛል።	1	2	3	4	5
10	በክፍል ውስጥ የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘናን መተግበር ምክንያታዊ መርሆዎችን ለመገንዘብ አስችሎኛል።	1	2	3	4	5
11	ተከታታይ ምዘናን የስራ መገልገያ በማድረጌ የራሴን ድክመት የመመልከት ዕድሌ ሰፊ ነው።	1	2	3	4	5
	ክፍል አራት፦ የተማሪዎች የመማር ብልሃት					
1	በተከታታይ ምዘና መመዘኔ ምን ያህሉን የመማር ብልሃት እንዳወቅኩኝ አረጋግጫለሁ።	1	2	3	4	5
2	የመማር ብልሃት መጠቀም መምህሩ ካስተማሩኝ ምን ያህል እንዳወቁ ለማረጋገጥ ችያለሁ።	1	2	3	4	5
3	በመማር ብልሃት መምህሩ ያስተማሩኝን መሰረት አድርገው ምን መስራትና መመዘን እንዳለባቸው አረጋግጫለሁ።	1	2	3	4	5
4	የመማር ብልሃት አመለካከትን መቀየር እንደሚችል በተከታታይ ምዘና አማካኝነት ለመገንዘብ አስችሎኛል።	1	2	3	4	5
5	የመማር ብልሃት በትምህርቱ ወደኋላ ስንቀር በተለያዩ ድጋፎች (Remediation) ለማጠናከር ተከታታይ ምዘና ሚና እንዳለው ተገንዝቤለሁ።	1	2	3	4	5
6	የመማር ብልሃት ለምሰራው ተግባር አስተማሪ ምላሽ /Instruction/ በተከታታ ምዘና አማካኝነት ይሰጣኛል።	1	2	3	4	5
7	የመማር ብልሃት ምክንያታዊ የሆኑ ጥያቄዎች ለመስራት ተከታታይ ምዘናን ስተገብር ፍላጎትን የሚያነሳሱት ተመርጠው እንደሚሰጡኝ አመላክቶኛል ።	1	2	3	4	5
8	የመማር ብልሃት ዕድገት ተኮር የሆነ የተከታታይ ምዘና ስልትን ለማሳደግ አመለክቶኛል።	1	2	3	4	5
9	የመማር ብልሃት እውነት አሸናፊና ተፅዕኖ ፈጠሪ መሆኑን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ወቅት ለመመልከት ችያለሁ።	1	2	3	4	5
10	በፍላጎት ላይ የተመሰረተ የመማር ብልሃት መጠቀም የተከታታይ ምዘናን አስፈላጊነትን እንድንረዳ አጠናክሮኛል።	1	2	3	4	5
	ክፍል አምስት፦ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም					
1	መምህሩ የቡድንና የፕጀክት ስራ ሲሰጥ በመስፈርቱ መሰረት እጠቀማለሁ።	1	2	3	4	5
2	የተከታታ ምዘና መሳሪያዎች የሆኑትን የመረጃ ጥንቅር ወይም ፖርት ፎልዮ በትክክል እይዛለሁ።	1	2	3	4	5

3	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መጠቀም ሁሉንም ተማሪዎች ለመመልከት ብቃት አለው ብየ አምናለሁ።	1	2	3	4	5
4	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን መጠቀም የሚሰጠኝን ተግባር ራሴን ችየ እንዲንሰራ እንዲሁም እርስ በርሳችን ክትትል እንደራረጋለን አስችሎኛል ።	1	2	3	4	5
5	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም የመማር ግብን ለማረጋገጥ የሚያስችል መረጃ እይዛለሁ።	1	2	3	4	5
6	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን በእውነታ ድርጊቶች ላይ ተነሳስቼ መጠቀም ሐተታዊ መግለጫ ለመስጠት ያጠናክረኛል።	1	2	3	4	5
7	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም ተደጋጋሚ የባህሪ ክስተት ሲፈጠር ለማረም አስችሎኛል።	1	2	3	4	5
8	የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም የጥያቄ አቀራረብ ልምድና ዳራዊ ዕውቀቴን ከግምት ውስጥ እንዳስገባ አስችሎኛል።	1	2	3	4	5
9	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አማካኝነት የሚሰጠው የተግባር ስራ ፈጠራየን አሳድጎልኛል።	1	2	3	4	5
10	በተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች መጠቀም የመማር ተነሳሽነት ለማሳደግና ሽልማትን መጠቀም ፋይዳው የላቀ መሆኑ ተገንዝቤ እንሰራለሁ።	1	2	3	4	5
	ክፍል ስድስት፦ተማሪዎች የሚሠጣቸውን ምጋቤ ምላሽ በወጥነት ስለመጠቀማቸው					
1	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ሲሠጠኝ መጠቀሜ ተነሳሽነትና የመማር ፍላጎት ኮርኩሮ ማውጣት የሚችሉ መልመጃዎችን ለመስራት አስችሎኛል።	1	2	3	4	5
2	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ ሲሰጠኝ በአግባቡ መጠቀም የመማር ዋናው ክፍልና የመማርን ሕይወት የሚዘራ መሆኑን ተገነዝቤለሁ።	1	2	3	4	5
3	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽን መጠቀም ዝቅተኛ የሆነ ተነሳሽነት ለማሳደግ መማርና ምዘና ከአካባቢው ጋር የተገናዘቡ መሆን እንዳለባቸው አረጋግጫለሁ።	1	2	3	4	5
4	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም አምኖ የመማር ዕድል ያሰፋልኛል።	1	2	3	4	5
5	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የክፍል ውስጥ እንቅስቃሴና የመማር ተስፋን አጭሮልኛል።	1	2	3	4	5
6	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም ከፍተኛ የሆነ ተነሳሽነት ለማሳደግና ከአግባባዊ የስራ ክንውን ጋር መቆራኘቱ ተገቢ መሆኑን አምኘ እንሰራለሁ።	1	2	3	4	5
7	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የራስን የስራ ነፃነት፣ የስራ ብቃትና ተያያዥነት ያላቸው የተከታታይ ምዘና ተግባራትን ዕውን አድርጎልኛል።	1	2	3	4	5
8	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የተነሳሽነት መርሆዎችን በቋንቋ መማሪያ ክፍል ውስጥ ለመተግበር አነሳስቶኛል።	1	2	3	4	5
9	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም የቋንቋ ምዘና በአግባቡ ለመተግበር የተለያዩ ችሎታዎችን ከግምት ውስጥ ያስገቡ መልመጃዎችን ለመስራት አስችሎኛል።	1	2	3	4	5

10	ወጥ የሆነ ምጋቤ ምላሽ መጠቀም ተነሳሽነት መሰረት ያደረጉ መልመጃ ሲዘጋጁ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ከፍተኛ ስሜት አጭርብኛል።	1	2	3	4	5

አባሪ ሶስት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር በመምህራን ትምህርት ኮሌጆች የክፍል ውስጥ የመምህራን መገምገሚያ መስፈርት፣

1. መግቢያ፡- የክፍለ ውስጥ ምልከታ ዋና ኣላማ በኮሌጅ ደረጃ የአማርኛ ቋንቋ ተከታታይ ምዘና በመምህራን እንዴት እንደሚተገብር በአካል ተገኝቶ በመገምገሚያ መስፈርት መፈተሽ ነው። በምልከታው ዕለት ተግባሩ መከናወኑ ሲረጋገጥ በተዘጋጀው ቦታ-----ውስጥ ይህን × ምልክት ያድርጉ።

1 የኮሌጁ ስም---------------

2 ምልከታ የተደረገበት ክፍልና ሴክሽን--------

3 ምልከታው የተደረገበት ቀንና ስዓት -------

4 የክፍለ ጊዜ ርዝማኔ-------

5 ትምህርቱ የተጀመረበት ስዓት --------

6 ትምህርቱ የተጠናቀቀበት ስዓት---------

7 በክፍል ውስጥ የተማሪዎች ብዛት---------

መመሪያ፡-የምልከታ አድራጊው ስምምነት መግለጫ በቁጥሮቹ ፊት ለፊት ፣ጭረት በማድረግ እያንዳንዱን የተከታታይ ምዘናን አተገባበር በክፍል ውስጥ ሲከናውን መምህሩና ተማሪዎች የሚያደርጉትን መስተጋብር መመልከት ነው ።"X" በማድረግ ነው።

ተመልካች አንድ የተመረጠ መምህር

ተመልካች ሁለት የተመረጠ መምህር

ተመልካች ሶስት አጥኚው ናቸው።

በመምህራንና በተማሪዎች መካከል ያለው የክፍል ውስጥ የቋንቋ አጠቃቀም መስተጋብር

	የምልከታ ይዘቶች			
		1	2	3
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዲዳምጡ ያጠናክራሉ።			
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።			
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።			
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።			
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።			
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።			
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።			
8	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።			
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።			
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።			
11	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።			
12	ተማሪዎች አንድን ምንባብ አንብበው በክፍል ውስጥ መልመጃ ይሰራሉ።			
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።			
14	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።			
15	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።			

16	መምህሩ ቀላል ዐ.ነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።				
17	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ስልክ ቁጥር፣ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።				
18	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።				
19	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።				
20	የአንድን ነገር ጽንሰ ሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።				
21	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።				
22	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።				
23	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።				
24	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።				
25	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።				
26	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።				
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።				

የክፍል ውስጥ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች አጠቃቀም በመምህራንና በተማሪዎች መካከል ያለው የክፍል ውስጥ መስተጋብራዊ ሚና

ተ.ቁ	ዝርዝር የምልከታ ይዘቶች	የመመዘኛ ነጥቦች		
	የመረጃ ጥንቅር	1	2	3
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ በሰላምታ ይጀምራል።			
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።			
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቸን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።			
4	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዩት መልመጃዎች ይሰራሉ።			
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዩት መልመጃዎች ይሰራሉ።			
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።			
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።			
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርዕስ በርሳቸው ይተራረማሉ።			
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።			
	የግል ምዘና			
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።			
11	መምህሩ ግለ-ምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።			
12	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩትን በየግላቸው ተለዋውጠው ያርማሉ።			
13	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።			

14	ግለምዘናን መምህሩ ሲጠቀም ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።			
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።			
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው የሚያወዳድሩ መልመጃዎችን በመስራት ነው።			
17	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።			
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።			
	የቡድን ምዘና			
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።			
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።			
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።			
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግብር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።			
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።			
24	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።			
25	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።			
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።			
27	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን።			
	የጽብረቃ ምዘና			
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው? እንዴት ነው? መቼ ነው? የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋል።			
29	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።			
30	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።			
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ነው።			
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገት ወይም የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።			
33	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉ ወይም ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ።			

34	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ዕብረታ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን ናቸው።			
35	ተማሪዎች ዕብረታን መሰረት አድርገው ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ			
36	ሌሎች ተግባራትን ማከናወን።			

አባሪ አራት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር

በደብረብርሃን፣ በደሴና በወልዲያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ውስጥ አማርኛ ቋንቋን ለሚያስተምሩ መምህራን የቀረበ ቃለ መጠይቆች፡-

መግቢያ፡- የተከበራችሁ የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት መምህራን የዚህ ቃለ መጠይቅ ዋና አላማ በመምህራን ትምህርት ኮሌጅ ደረጃ በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና መረጃዎችን መሰብሰብ ነው። መረጃው ለታቀደው ጥናትና ምርምር ጉዳይ ብቻ የሚውል መሆኑን ሁሉ ሊጠቀሙ ይችላሉ።

1. በኮሌጃችሁ ተማሪዎችን የምትመዝኑባቸው ወይም የምትገመግሙባቸው መንገዶች ከመምህራን ሙያዊ እርካታ ጋር ምን ግንኙነት እንዳላቸው ቢነግሩኝ?

2. በጣም አዘውትራችሁ የምትጠቀሙባቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው? ለምን?

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ታደርጋላችሁ? በምን ስልት?

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የመምህሩን የማስተማር ብልሃትን የምትፈትሹበት ስልት አለን?

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከጀመራችሁበት ጊዜ አንስቶ የመምህራን ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን የምትፈትሹት በምን መንገድ ነው?

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የመከታተያ ብልሃት ዘርግታችኋልን? እንዴት ባለ ሁኔታ ነው?

7. ተከታታይ ምዘና ለመተግበር የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት በመምህራን የስራ ተነሳሽነት ላይ የፈጠረው ጫና ምንድን? በምን መልኩ?

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በመምህራን ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ላይ ምን የተሻለ ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢነግሩን? ለመተግበርስ የገጠማችሁ ችግር አለን?

አባሪ አምስት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር

በደብረብርሃን፣ በደሴና በወልዲያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ውስጥ አማርኛ ቋንቋን ለሚማሩ ተማሪዎች የቀረቡ ቃለ መጠይቆች ፦

መግቢያ፦ የተከበራችሁ የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተማሪዎች የዚህ ቃለ መጠይቅ ዋና አላማ በመምህራን ትምህርት ኮሌጅ ደረጃ በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ለመመርመር ለሚደረገው የ3ኛ ዲግሪ ጥናትና ምርምር አጋዥ የሚሆኑ መረጃዎችን መሰብሰብ ነው። መረጃው ለታቀደው ጥናትና ምርምር ጉዳይ ብቻ የሚውል መሆኑን በትህትና አረጋግጣለሁ። ጥያቄዎችን ለመመለስ ጊዜዎን ሰውተው ሊተባበሩ በመፍቀደዎ በቅደሚያ አመሰግናለሁ። ጥያቄዎችን የሚመልሱት እስካሁን በማስተማርና በመማር ልምደዎ የገጠመዎትን ሁሉ ሊጠቀሙ ይችላሉ።

1. በኮሌጃችሁ ተማሪዎችን መምህራን የሚመዝኑባቸው ወይም የሚገመግሙባቸው መንገዶች ምን ምን እንደሆኑ ቢነግሩኝ?

2. በጣም አዘውትራችሁ የምትጠቀሙባቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው? ለምን?

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ይደረጋል? በምን ስልት?

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የተማሪዎችን የመማር ብልሃትን የሚፈትሹበት ስልት አለን?

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከተጀመረበት ጊዜ አንስቶ የተማሪዎች ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን የሚፈትሹት በምን መንገድ ነው?

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ የመከታተያ ብልሃት መምህራን ይዘረጋሉን? እንዴት ባለ ሁኔታ ነው?

7. ተከታታይ ምዘና ለመተግበር የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት በተነሳሽነት ላይ የፈጠረው ጫና ምንድን? በምን መልኩ?

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተማሪዎች ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ላይ ምን የተሻለ ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢነግሩን? ለመተግበርስ የገጠማችሁ ችግር አለን?

አባሪ ስድስት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር

በደብረብርሃን ፣ በደሴና በወልዲያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ውስጥ አማርኛ ቋንቋን ለሚያስተምሩ መምህራን የቀረቡ የቡድን ተኮር ውይይት መወያያ ነጥቦች፦

መግቢያ፦ የተከበራችሁ የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት መምህራን የዚህ ቡድን ተኮር ዋና አላማ በኮሌጅ ደረጃ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና ተማሪዎችን ተነሳሽነት ለመመርመር ለሚደረገው የ3ኛ ዲግሪ ጥናትና ምርምር የሚረዱ መረጃዎችን መሰብሰብ ነው። መረጃው ለታቀደው ጥናትና ምርምር ጉዳይ ብቻ የሚውል መሆኑን በትህትና አረጋግጣለሁ። በቡድን ውይይቱ ለመሳተፍ ጊዜያችሁን ሰውታችሁ ሊትተባበሩኝ በመፍቀዳችሁ በቅደሚያ አመሰግናለሁ። የቡድን ውይይት መወያያ ጥያቄዎች የሚመልሱት እስካሁን ካስተማራችሁትና ከተማራችሁት ጋር ያላችሁ ልምድና የገጠማችሁን ጥሩና መጥፎ ነገር ሁሉ ልትጠቀሙ ትችላላችሁ።

1. በኮሌጃችሁ መምህራ ተማሪዎችን የሚገመገሙበት ወይም የሚዝኑበት መንገድ ምን ምን እንደሆነ ብትነግሩኝ?

2. በጣም አዘውትራችሁ የምትጠቀሙባቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው?

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ታደርጋላችሁ? በምን መልኩ?

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የበላይ አመራሩ የመምህራን ተነሳሽነት የሚትፈትሹበት መስፈርት አለን?

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከጀመራችሁበት ጊዜ አንስቶ በመምህራን ላይ የሚታዩ ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን እንዴት ለማሳደግ ጥረት ይደረጋል?

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ ምን ውጤት ለማምጣት ነው?

7. ተከታታይ ምዘና የመምህራን የማስተማር ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ያሳያል? በምን መልኩ?

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተሻለ መልኩ በመምህራን የማስተማር ብልሃት ላይ ምን ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢቀርብ? ለመተግበርስ የገጠሙ ችግሮች አሉን?

አባሪ ሰባት

አዲስ አበባ ዩኒቨረሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር

በደብረብርሃን ፣ በደሴና በወልዲያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች

ውስጥ አማርኛ ቋንቋን ለሚማሩ ተማሪዎች የቀረቡ የቡድን ተኮር ውይይት መወያያ ነጥቦች፦

መግቢያ፦ የተከበራችሁ የአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ተማሪዎች የዚህ ቡድን ተኮር ዋና አላማ በኮሌጅ ደረጃ በአማርኛ ቋንቋ ትምህርት ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና ተማሪዎችን ተነሳሽነት ለመመርመር ለሚደረገው የ3ኛ ዲግሪ ጥናትና ምርምር የሚረዱ መረጃዎችን መሰብሰብ ነው። መረጃው ለታቀደው ጥናትና ምርምር ጉዳይ ብቻ የሚውል መሆኑን በትህትና አረጋግጣለሁ። በቡድን ውይይቱ ለመሳተፍ ጊዜያችሁን ሰውታችሁ ሊትተባበሩኝ በመፍቀዳችሁ በቅደሚያ አመሰግናለሁ። የቡድን ውይይት መወያያ ጥያቄዎች የሚመልሱት እስካሁን ከተማራችሁት ጋር ያላችሁ ልምድና የገጠማችሁን ጥሩና መጥፎ ነገር ሁሉ ልትጠቀሙ ትችላላችሁ።

1. በኮሌጃችሁ መምህራ የሚገመገሙበት ወይም የሚዝኑበት መንገድ በምን መልኩ እንደሆነ ብትነግሩኝ?

2. በጣም ተዘውትረው የሚሰጧችሁ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው?

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ለማድረግ በምን መልኩ ትጠቀማላችሁ?

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ መምህሩ የተማሪዎችን ተነሳሽነት የሚትፈትሽበት መስፈርት አለን?

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ በተማሪዎች ላይ የሚታዩ ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን በምን መልክ መፈተሸ ይችላሉ?

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ ምን ውጤት ለማምጣት ነው?

7. ተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን የመማርን ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ያሳያልን? በምን መልኩ?

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተሻለ መልኩ በተማሪዎች የመማርን ብልሃት ምን ላይ ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢቀርብ? ለመተግበርስ የገጠሙ ችግሮች አሉን?

አባሪ ስምንት

አዲስ አበባ ዩኒቨርሲቲ ድህረ ምረቃ መረሀ ግብር

በደብረብርሃን ፣ በደሴና በወልዲያ መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ውስጥ ለሚገኙ የሶስቱ ኮሌጆች ምክትል ዲኖችና የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች የቀረቡ የቃለ መጠይቆች፦

መግቢያ ፦የተከበራችሁ ምክትል ዲኖችና የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች የዚህ ቃለ መጠይቅ ዋና አላማ በመምህራን ትምህርት ኮሌጅ ደረጃ በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንና የተማሪዎች ተነሳሽነት ለመመርመር ለሚደረገው የ3ኛ ዲግሪ ጥናትና ምርምር አጋዥ የሚሆኑ መረጃዎችን መሰብሰብ ነው። መረጃው ለታቀደው ጥናትና ምርምር ጉዳይ ብቻ የሚውል መሆኑን በትህትና አረጋግጣለሁ። ጥያቄዎችን ለመመለስ ጊዜዎን ሰውተው ሊተባበሩ በመፍቀደዎ በቅደሚያ አመሰግናለሁ። ጥያቄዎች የሚመልሱት እስካሁን ካላችሁ ልምድና ገጠመኞችሁ ጋር ያለውን ጥሩና መጥፎ ነገር ሁሉ ልትጠቀሙ ትችላላችሁ።

1. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ መደረግ የጀመረው ከመቼ ጀምሮ ነው?
2. ተከታታይ ምዘና ተግባራዊ እየተደረገ ያለው እንዴት ባለ ሁኔታ ነው?
3. ተከታታይ ምዘና የመምህራንና የተማሪዎች ድጋፍ አለውን? ለምን?
4. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ምን የተሻለ ለውጥ አምጥቷል?
5. ተከታታይ ምዘና በእናንተ ኮሌጅ ተግባራዊ ለማድረግ ያጋጠሙ ችግሮች አሉ?

አባሪ ዘጠኝ ፦ የመጀመሪያው የክፍል ውስጥ ምልከታ

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመ 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማ
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	15	14	10	39	13
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።	13	11	12	36	12
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።	15	15	15	45	15
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	12	10	12	36	12
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	3	2	4	9	3
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	4	4	4	12	4
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	17	16	15	48	16
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	9	9	9	27	9
	ድምር	88	81	80	249	83

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	13	16	13	42	14
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	10	10	10	30	10
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።	16	15	14	45	15
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	15	16	17	48	16
13	ተማሪዎች አንድን ምንባብ አንብበው በክፍል ውስጥ መልመጃ ይሰራሉ።	14	14	11	39	13
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	2	2	2	6	3
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብበ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	3	3	3	9	3
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	10	9	8	27	9
	ድምር	83	85	78	246	82

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥየወመ1 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድም	አማ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	16	15	17	48	16
18	መምህሩ ቀላል ዐነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	17	16	21	54	18
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	4	4	4	12	4
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	13	10	10	33	11
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	13	10	13	36	12
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	3	2	4	9	3
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	16	14	15	45	15
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	9	8	10	27	9
	ድምር	91	79	94	264	88

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድም	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።	7	6	8	21	7
26	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።	18	18	15	51	17
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ ለክፍል ተማሪዎች ያቀርባሉ።	6	4	5	15	5
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	22	21	14	57	19
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	18	18	18	54	18
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	9	9	6	24	8
	ድምር	80	77	66	222	74

የማዳመጥ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የምልከታ ውጤት

ተራቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	9	9	12	30	10
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።	3	2	1	6	2
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።	14	15	16	45	15
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	13	13	13	39	13
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	12	10	14	36	12
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	4	6	5	15	5
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	18	17	16	51	17
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	6	8	21	7
	ድምር	80	78	85	243	81

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የምልከታ ውጤት

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የምልከታ ውጤት

ተራቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	17	16	15	48	16
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	13	12	11	36	12
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።	2	2	2	6	2
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	17	16	18	51	17
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	1	0	2	3	1
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	17	18	13	48	16
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	13	13	13	39	13
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	6	7	8	21	7
	ድምር	86	84	82	252	84

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የምልከታ ውጤት

ተራቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	2	2	2	6	2
18	መምህሩ ቀላል ዐ.ነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	4	3	5	12	4
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	16	18	17	51	17
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	6	4	5	15	5
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	14	15	16	45	15
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	17	19	18	54	18
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	18	17	16	51	17
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	8	9	24	8
	ድምር	84	86	88	258	86

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋለ።	7	6	8	21	7
26	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣለ።	19	20	18	57	19
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ ለክፍል ተማሪዎችያቀርባለ።	18	17	16	51	17
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	15	16	17	48	16
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	5	6	7	18	6
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	5	6	18	6
	ድምር	71	70	72	213	71

የማዳመጥ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	17	16	15	48	16
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታለ።	3	2	4	9	3
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣለ።	15	14	16	45	15
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	4	6	5	15	5
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	13	14	15	42	14
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	7	8	9	24	8
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	12	14	13	39	13
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	8	9	7	24	8
	ድምር	79	83	84	246	82

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	2	2	2	6	2
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	17	16	15	48	16
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣለ።	2	1	3	6	2
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	15	16	14	45	15
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	12	13	14	39	13
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	13	14	15	42	14
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	15	13	14	42	14
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	5	7	6	18	6
	ድምር	81	82	83	246	82

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	10	9	11	30	10
18	መምህሩ ቀላል ዐ.ነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	18	16	17	51	17
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	11	10	12	33	11
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	17	14	17	48	16
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	9	8	10	27	9
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	15	14	16	45	15
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	1	0	2	3	1
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	10	9	14	33	11
	ድምር	91	80	99	270	90

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።	6	7	5	18	6
26	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።	17	16	15	48	16
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ ለክፍል ተማሪዎች.ያቀርባሉ።	5	6	6	18	6
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	19	18	17	54	18
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	1	1	1	3	1
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	5	6	15	5
	ድምር	52	53	51	156	52

የማዳመጥ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል1	ተመል2	ተመል3	ድምር	አማካ
1	መምህሩበቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	10	10	13	33	11
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።	9	9	9	27	9
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።	7	8	9	24	8
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	6	8	7	21	7
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	12	11	13	36	12
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	10	10	10	30	10
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	13	12	14	39	13
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	6	8	21	7
	ድምር	74	74	83	231	77

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	16	15	14	45	15
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	15	14	13	42	14
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።	17	15	16	48	16
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	1	0	2	3	1
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	16	18	17	51	17
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	11	13	15	39	13
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	2	3	4	9	3
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	8	9	24	8
	ድምር	85	86	90	261	87

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ወስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	10	11	12	33	11
18	መምህሩ ቀላል ዐ.ነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	19	17	18	54	18
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	9	8	10	27	9
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	18	17	16	51	17
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	9	10	11	30	10
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	3	4	2	9	3
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	2	4	3	9	3
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	10	9	11	30	10
	ድምር	80	80	83	243	81

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የምልከታ ውጤት

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የምልከታ ውጤት

ተራ.ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥብ				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።	19	18	17	54	18
26	መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ መልመጃ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።	6	6	9	17	7
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ለክፍልዓ መትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ	20	20	20	9	20
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	21	21	22	20	21
29	የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	5	6	7	22	6
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ	8	9	7	24	8
	ድምር	78	80	82	240	80

የማዳመጥ ክሂል በመማሪያ ክፍል የደብረመ5 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች			የመመዘኛ ነጥቦች		
		ተመል1	ተመል2	ተመል3	ድምር	አማካ
1	መምህሩበቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	10	10	13	33	11
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።	9	9	9	27	9
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።	7	8	9	24	8
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	6	8	7	21	7
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	12	11	13	36	12
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	10	10	10	30	10
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	13	12	14	39	13
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	6	8	21	7
	ድምር	74	74	83	231	77

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የምልከታ ውጤት

ተረ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማከ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕብረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	13	13	13	39	13
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	15	14	16	45	15
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።	3	3	3	9	3
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	10	10	13	33	11
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	8	8	8	24	8
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	4	5	3	12	4
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	6	6	6	18	6
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	8	9	24	8
	ድምር	66	67	71	204	68

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	12	11	13	36	12
18	መምህሩ ቀላል ዐነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	17	16	18	51	17
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	7	7	7	21	7
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	14	14	17	45	15
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	8	8	8	24	8
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	2	2	2	6	2
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	5	4	6	15	5
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	4	4	12	4
	ድምር	69	66	75	210	70

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	አማካ	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።	16	17	15	48	16
26	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።	18	17	19	54	18
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ ለክፍል ተማሪዎችያቀርባሉ።	5	6	4	15	5
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	17	16	18	51	17
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	4	4	4	12	4
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	5	4	6	15	5
	ድምር	65	64	66	195	65

የማዳመጥ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ በቀላሉ መገንዘብ የሚያስችሉ የንግግር ቆምታዎችን እንዳዳምጡ ያጠናክራሉ።	4	4	4	12	4
2	መምህሩ አቅጣጫን መለየትና ከየት ወደየት እንደሆነ የሚያመላክት ማዳመጥን ያመላክታሉ።	16	17	15	48	16
3	መምህሩ ለመመለስ የሚያስችሉ የቁጥርና የጊዜ አስፈላጊነትን የሚያስችል ተግባርን ይሰጣሉ።	9	8	7	27	9
4	መምህሩ በክፍል ውስጥ ተማሪዎች የማዳመጥ ክሂልን ለመስራት በሚያመች ቡድን ይከፋፍላሉ።	12	13	14	39	13
5	ተማሪዎች በክፍል ውስጥ በቡድን ሆነው የማዳመጥ መልመጃዎችን ይለማመዳሉ።	6	5	7	18	6
6	የማዳመጥ ቴክስቶች የተሰናዱት የተማሪዎችን ተነሳሽነት መሰረት አድርገው ነው።	14	13	15	42	14
7	ተማሪዎች የቢጤ እርማት በክፍል ውስጥ ይጠቀማሉ።	11	11	11	33	11
8	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	8	9	24	8
	ድምር	79	79	82	240	80

የማንበብ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
9	መምህሩ ለተማሪዎቹ የሕበረተሰብን ታሪክ የሚዳስስ ምንባብ ያቀርባሉ።	14	15	13	42	14
10	መምህሩ ለተማሪዎቹ አንድን ረቂቅ ንባብ ከብዙሃን መገናኛ ፈልገው እንዳነቡ ያጠናክራሉ።	13	14	12	39	13
11	መምህሩ ለተማሪዎቹ ስለአንድ ሁኔታ የተጻፈን ንባብ በማንበብ እንዳስረዱ ተግበር ይሰጣሉ።	15	14	16	45	15
12	ተማሪዎች የአንድን ነገር ጠቀሜታ ወይም ጉዳት የሚያወሳን ንባብ ለክፍል ተማሪዎች ይተርካሉ።	5	4	6	15	5
13	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	10	9	11	30	10
14	ተማሪዎች የሰሩት የምንባብ መልመጃዎች በክፍል ውስጥ እርስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	8	7	9	24	8
15	ተማሪዎች ወቅታዊ የሆኑ ጉዳዮችን የሚመለከቱ ንባቦችን በመፈለግ አንብቦ በሪፖርት መልክ ያቀርባሉ።	3	4	2	9	3
16	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	5	6	4	15	5
	ድምር	73	73	73	219	73

የመናገር ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ.	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
17	መምህሩ የተግባቦት መርሆዎችን ለተማሪዎቹ ያስተዋውቃሉ።	12	11	10	33	11
18	መምህሩ ቀላል ዐነገሮችን በመጠቀም ወዲያውኑ ወዲያውኑ ተግባቦትን እንዲሰሩ ያጠናክራሉ።	19	20	18	57	19
19	መምህሩ የአንድን ሰው አድራሻ፣ ስልክ ቁጥር፣ ዜግነት በተጋባቦት መልክ እንዲያቀርቡ መልመጃ ይሰጣሉ።	7	8	9	24	8
20	ተማሪዎች የአንድን ሰው አቋም ተመልክተው ተግባቦት ለክፍሉ ተማሪዎች ያቀርባሉ።	16	17	15	48	16
21	ተማሪዎች በንግግር ተግባቦት ሂደት የቁጥርን፣ የጊዜንና የመጠንን አጠቃቀም ግምት ውስጥ ማስገባት መልመጃ ይሰራሉ።	9	8	10	27	9
22	የአንድን ነገር ጽንሰሃሳብ መሰረት በማድረግ የማህበረሰቡን አኗኗር በተግባቦት መልክ ቃለ ምልልስ ያቀርባሉ።	17	18	16	51	17
23	በአለፈው ሳምንት፣ በሚቀጥለው የሚሉትን በመጠቀም ተግባቦት ያዘጋጃሉ።	3	2	4	9	3
24	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	5	3	12	4
	ድምር	87	89	85	261	87

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የምልከታ ውጤት

የመጻፍ ክሂል በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
25	መምህሩ ለተማሪዎቹ የታዋቂ ግለሰብን ግለ ታሪክ እንድጽፉ ያደርጋሉ።	19	18	20	57	19
26	መልመጃ መምህሩ ለተማሪዎቹ የመልካም ምኞት መግለጫ በጽሁፍ እንዳቀርቡ ይሰጣሉ።	18	17	16	51	17
27	ተማሪዎቹ ስለአውደ ዓመትና ዘመን መለወጫ በጽሁፍ ለክፍል ተማሪዎችያቀርባሉ።	10	9	11	30	10
28	ተማሪዎቹ የተለያዩ ማስተዋሻዎችን በቀላል ቋንቋ በቡድን ይጽፋሉ።	19	18	17	54	18
29	ተማሪዎች በቡድን የጻፉትን ርዕስ በራሳቸው ይተራረማሉ።	7	5	6	18	6
30	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	5	4	6	15	5
	ድምር	78	71	76	225	75

አባሪ ዘጠኝ ክፍል ሁለት፦

የክፍል ውስጥ ምልከታ፦ በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	10	11	12	33	11
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	13	11	12	36	12
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	13	14	15	42	14
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎችን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	7	8	9	24	8
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕድገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዲጉ መልመጃዎች ይሰራሉ።	13	12	14	39	13
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	12	11	10	33	11
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	7	8	6	21	7
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	13	15	14	42	14
9	ሊሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	5	6	18	6
	ድምር	95	95	98	288	96

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የግል ምዘናየምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	11	10	9	30	10
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	10	11	12	33	11
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	8	10	9	27	9
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	8	9	7	24	8
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	14	15	16	45	15
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	7	8	6	21	7
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	10	11	9	30	10
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩት በየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	14	15	13	42	14
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	7	6	8	21	7
	ድምር	89	95	89	273	91

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	11	10	9	30	10
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	11	12	10	33	11
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	14	15	16	45	15
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግበር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	6	5	7	18	6
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	13	15	14	42	14
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	3	5	4	12	4
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	11	10	9	30	10
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	13	15	14	42	14
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	1	2	3	6	2
	ድምር	83	89	86	258	86

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ1 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	10	11	9	30	10
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	10	12	11	33	11
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	15	14	16	45	15
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ላይ ያተኮሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	6	5	7	18	6
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	14	13	15	42	14
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	7	7	7	21	7
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	1	1	1	3	1
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	15	13	14	42	14
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ	3	2	1	6	2
	ድምር	81	78	81	240	80

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	11	12	13	36	12
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	6	7	8	21	7
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	14	11	14	39	13
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቸን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	13	13	13	39	13
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዪት መልመጃዎች ይሰራሉ።	13	15	14	42	14
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	7	8	9	24	8
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	11	10	9	30	10
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	16	14	15	45	15
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	3	2	9	3
	ድምር	95	93	97	285	95

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የግል ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	17	16	15	48	16
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	13	12	11	36	12
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	7	8	6	21	7
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	7	9	8	24	8
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	13	14	12	39	13
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	15	14	13	42	14
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	7	6	8	21	13
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩት በየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	16	15	14	45	15
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	2	2	6	2
	ድምር	97	96	89	282	94

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	10	9	11	30	10
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	11	12	10	33	11
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	11	12	13	36	12
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግብር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	13	14	12	39	13
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	14	15	13	42	14
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	11	9	13	33	11
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	5	6	4	15	5
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	10	11	9	30	10
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	3	3	3	9	3
	ድምር	88	91	88	267	89

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የወመ2 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	10	11	9	30	10
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ፡ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	11	10	12	33	11
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	11	13	12	36	12
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ላይ ያተኮሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	12	14	13	39	13
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	15	13	14	42	14
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	11	10	12	33	11
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ፡ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	5	5	5	15	5
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	9	10	11	30	10
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	3	2	9	3
	ድምር	88	89	90	267	89

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	10	9	11	30	10
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	8	9	10	27	9
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	6	5	4	15	5
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቹን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	7	6	5	18	6
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዲጉ መልመጃዎች ይሰራሉ።	10	11	9	30	10
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	7	8	9	24	8
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	10	9	8	27	9
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	9	10	11	30	10
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	5	4	3	12	4
	ድምር	72	71	70	213	71

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የግል ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	11	10	9	30	10
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	10	8	9	27	9
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	5	4	6	15	5
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	5	6	7	18	6
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	10	11	9	30	10
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	8	9	7	24	8
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	8	9	10	27	9
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩትበየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	4	3	2	9	3
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	4	4	12	4
	ድምር	65	64	63	192	64

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	10	9	11	30	10
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	10	11	12	33	11
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	14	15	16	45	15
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግበር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	11	10	9	30	10
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	11	12	10	33	11
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	10	11	9	30	10
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	9	8	10	27	9
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	3	3	3	9	3
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	1	1	1	3	1
	ድምር	79	80	81	240	80

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ3 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	11	9	10	30	10
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	10	12	11	33	11
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	15	16	14	45	15
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ላይ ያተኮሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	10	11	9	30	10
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	11	10	12	33	11
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	10	11	9	30	10
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	9	9	9	27	9
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	2	3	4	9	3
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	1	1	1	3	1
	ድምር	79	82	79	240	80

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	11	12	13	36	12
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	10	11	9	30	10
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	12	11	13	36	12
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቹን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	13	12	11	36	12
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዪት መልመጃዎች ይሰራሉ።	9	8	10	27	9
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	7	8	9	24	8
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	10	10	10	30	10
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	15	14	16	45	15
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	9	8	7	24	8
	ድምር	96	94	98	288	96

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የግል ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድም	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	11	13	12	36	12
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	11	10	9	30	10
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	4	5	3	12	4
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	6	5	7	18	6
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	4	4	4	12	4
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	2	3	4	9	3
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	11	9	10	30	10
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩት በየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	16	14	15	45	15
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	6	5	7	18	6
	ድምር	71	68	71	210	70

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	13	11	12	36	12
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	10	11	9	30	10
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	4	4	4	12	4
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግበር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	6	7	5	18	6
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	15	14	13	42	14
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	13	14	12	39	13
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	10	9	11	30	10
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	15	16	14	45	15
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	2	2	6	2
	ድምር	88	88	82	258	86

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደመ4 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ ምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	12	13	11	36	12
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	11	10	9	30	10
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	4	4	4	12	4
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ላይ ያተከሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	6	7	5	18	6
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	15	16	17	48	16
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	12	13	14	39	13
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	9	10	11	30	10
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	14	15	16	45	15
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	2	2	6	2
	ድምር	85	90	89	264	88

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተራቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	13	12	14	39	13
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	10	9	8	27	9
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	12	11	10	33	11
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎችን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	13	15	14	42	14
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዩት መልመጃዎች ይሰራሉ።	8	7	6	21	7
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	6	5	7	18	6
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	10	12	11	33	11
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርስ በዕርሳቸው ይተራረማሉ።	13	14	12	39	11
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	6	5	4	15	5
	ድምር	91	90	86	267	89

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የግል ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	11	10	12	33	11
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	10	8	9	27	9
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	7	5	6	18	6
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	7	8	6	21	7
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	3	3	3	9	3
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	1	3	2	6	2
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	11	13	12	36	12
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩት በየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	14	13	15	42	14
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	6	4	5	15	5
	ድምር	70	67	70	207	69

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	13	14	12	39	13
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	11	10	12	33	11
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	5	5	5	15	5
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግብር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	3	5	4	12	4
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	14	13	12	39	13
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	11	9	10	30	10
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	8	9	10	27	9
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	7	7	7	21	7
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	4	3	9	3
	ድምር	74	76	75	225	75

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ5 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	13	12	14	39	13
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	11	10	12	33	11
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	3	3	3	9	3
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማስተሳሰር ላይ ያተኮሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	5	6	4	15	5
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	15	16	14	45	15
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	11	13	12	36	12
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	8	9	10	27	9
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	13	15	14	42	14
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	3	4	9	3
	ድምር	81	87	87	255	85

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የመረጃ ጥንቅር የምልከታ ውጤት

ተረ ቁ	የክፍል ውስጥ የመልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
1	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር /Portifolio/ ምዘና በመጠቀም የተማሪዎችን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ያደርጋል ።	11	12	13	36	12
2	መምህሩ የመረጃ ጥንቅር ሲያዘጋጅ የተማሪዎችን የኋላ ታሪክ የሚናገርና አመለካከትን ከግምት ውስጥ ያስገባ ነው።	8	9	10	27	17
3	መምህሩ የመረጃ ጥንቅርን የሚጠቀምበት ምክንያት የተማሪዎችን የትምህርት ዕድገት በቅደም ተከተል እንድናገር ለማጠናከር ነው።	10	11	9	30	10
4	የመረጃ ጥንቅር ምዘና የተማሪዎቸን ትምህርታዊ ክትትል ለወላጆች ግልጽ አድርጎ ለማሳየት ይጠቀምበታል።	11	10	9	30	10
5	ተማሪዎች የመረጃ ጥንቅር በማዘጋጀት ሂደታዊ የለውጥ ዕደገት፣ ፍላጎትና ዝንባሌን፣ የሚያሳዴጉ መልመጃዎች ይሰራሉ።	8	9	7	24	8
6	የመረጃ ጥንቅር ምዘና በተማሪዎቹ እምነትና ቁርጠኝነት እንዲተገበር ሁኔታዎችን ያመቻቻሉ።	6	7	8	21	7
7	የመረጃ ጥንቅር ምዘና ለተማሪዎች በመስጠት የቡድን ስራ ይሰራሉ።	10	9	8	27	9
8	የተሰጡትን የክፍል ስራ ተለዋውጠው ርዕስ በርሳቸው ይተራረማሉ።	12	11	13	36	12
9	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	4	5	3	12	4
	ድምር	80	83	80	243	81

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የግል ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተ1	ተ 2	ተ 3	ድምር	አማካ
10	መምህራን ግለምዘናን (Self assessment) ሲያዘጋጁ የተማሪዎችን የተሟላ የሰብዕና ለውጥ ለማምጣት ነው።	11	12	13	36	12
11	መምህሩግ ለምዘናን ሲጠቀም አቅዶ በመሆኑ ተማሪዎቹ በሙሉ እምነት ይሳተፋሉ።	11	10	9	30	10
12	መምህሩ ግለምዘናን ሲጠቀም የቋንቋን ተፈጥሯዊ ባህሪ በክፍል ውስጥ በትክክል ለመመዘን ነው።	5	4	6	15	5
13	ግለምዘናን መምህሩ የሚጠቀም ከሆነ ተማሪዎቹ የሞራልና የስነልቦና ችግር እንደይገጥማቸው ያጠናክራል።	7	8	9	24	8
14	የግለምዘና ዋና ግብ ለተማሪዎች ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ብቻ ሳይሆን የወደፊቱን የመማር ተስፋ እንዲፈነጥቁ ማስቻል መሆኑ አምነው ይሰራሉ።	6	4	5	15	5
15	የግለምዘና ዋና ዓላማ ተማሪዎቹ ራሳቸውን ችለው መልመጃዎችን እንድሰሩ ነው።	7	6	8	21	7
16	ተማሪዎች ግለምዘና የሚተገብሩት ርስበርሳቸው አዎን ወይም አይደለም የሚሉ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	11	10	12	33	11
17	ተማሪዎች ግለምዘናን በትክክል የሚተገብሩት መሻሻል ያመጣል ከሚል አስተሳሰብ ተነስተው በመሆኑ የሰሩት በየግላቸው ለዋውጠው ያርማሉ።	14	13	15	42	14
18	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	3	3	3	9	3
	ድምር	75	70	80	225	75

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የቡድን ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
19	መምህሩ ሁሉም ተማሪዎች በጋራ እንዲሰሩ በማጠናከር የቡድን አባላትን ያደራጃል።	10	11	9	30	10
20	መምህሩ የቡድን ምዘናን ሁሉንም በሚያሳትፍ መልኩ ያደራጃል።	9	10	11	33	11
21	መምህሩ በቡድን ምዘና ወቅት ክትትል በማድረግ ያጠናክራል።	5	3	4	12	4
22	መምህሩ የቡድን ምዘናን ለመተግብር የተመረጡ ተግባራትን አቅዶ ይሰጣል።	6	7	5	18	6
23	የቡድን ምዘና መሪዎች የቡድኑ አባላት በጋራ መስራታቸውን ያረጋግጣሉ።	13	14	12	39	13
24	ተማሪዎቹ የተሰጡት የቡድን ምዘና በመስፈርቱ መሰረት መልመጃውን ይሰራሉ።	11	9	10	33	11
25	ተማሪዎቹ የቡድን ስራን ከሰሩ በኋላ ከቡድኑ አባላት አንዱ ያቀርባል።	7	8	9	24	8
26	ተማሪዎች የቡድን ስራቸውን ተለዋውጠው ያርማሉ።	14	13	15	42	14
27	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	1	3	2	6	2
	ድምር	76	78	77	231	79

በመማሪያ ክፍል ውስጥ የደብረመ6 የፅብረቃ ምዘና የምልከታ ውጤት

ተራ ቁ	የክፍል ውስጥ የምልከታ ነጥቦች	የመመዘኛ ነጥቦች				
		ተመል 1	ተመል 2	ተመል 3	ድምር	አማካ
28	መምህሩ ፅብረቃን /Reflection/ ሲሰጡ ምንድን ነው?እንዴት ነው?መቼ ነው?የት ነው? የሚሉትን ጥያቄዎች መሰረት ያደርጋሉ።	12	13	11	36	12
29	መምህሩ ፅብረቃን በድርጊት ላይ ሲጠቀም ከድርጊት በኋላ የተከሰቱ ክስተቶችን መሰረት በማድረግ መቼና የት የሚሉትን ጥያቄዎች በማንሳት ነው።	10	11	9	30	10
30	መምህርሩ የፅብረቃ ስልትን የሚያቆራኙት ወደኋላ ያለን ልምድ በማገናዘብ፣ በማዳመጥና ግንኙነትን መሰርት አድርገው ነው።	2	3	4	9	3
31	መምህሩ የሚጠይቁት ጥያቄ የፅብረቃን ዋና ትኩረት ከሌሎች ጋር በማሰተሳሰር ላይ ያተኮሩ መልመጃዎችን በመስጠት ነው።	4	4	4	12	4
32	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያደርጉና ተግባር ሲሰጡ የሚሰማቸውን ነገር በመልመጃዎች መልክ ይለማመዳሉ ነው።	13	14	12	39	13
33	ተማሪዎች የሚያቀርቡት ፅብረቃ የተማሪዎችን የቋንቋ ዕውቀት መሰረት ያደረጉ መልመጃዎችን መሰረት ያደረጉ ናቸው።	11	9	10	33	11
34	ተማሪዎቹ ፅብረቃ ሲያቀርቡ ምዘና የመማር ዕድገትና የህይወት መመሪያ መሆኑን የሚያመላክቱ ፅንሰ-ሃሳቦችን በመምዘዝ ነው።	6	8	7	21	7
35	ተማሪዎች ፅብረቃን ሲሰሩ ተነሳሽነታቸውን ማሳደግ የሚያስችሉ የቋንቋ ክሂል መልመጃዎችን ከሰሩ በኋላ ተለዋውጠው ያርማሉ	13	11	12	36	12
36	ሌሎች ተግባራትን ያከናውናሉ።	2	2	2	6	2
	ድምር	73	75	71	219	74

አባሪ አስር

ከሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራን የተገኙ የቡድን ተኮር ውይይቶች ምላሾች ውጤት ማጠቃለያ

1. በኮሌጃችሁ ተማሪዎችን የምትመዝኑባቸው ወይም የምትገመግሙባቸው መንገዶች ከመምህራን ሙያዊ እርካታ ጋር ምን ግንኙነት እንዳላቸው ቢነግሩኝ?

ለሚለው ጥያቄ የተገኘው ምላሽ በአንድ ለአምስት ቡድን እንደራጃለን። ይህ አደረጃጀት ለምን ይጠቅማችኋል? ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርስ ፋይዳው ምንድ ነው? በዚህ አደረጃጀት

የራሳችን ልምድና ችሎታ አውጥተን እንድናስተምር፣ ሃሳብ ለሃሳብ እንድንለዋወጥ ከማስቻሉም በላይ የማስተማር ባህላችን፣ የቋንቋ ዕውቀታችንና የርዕስ በርስ መግባባትን አሳድጎልናል። ይህም ብቻ ሳይሆን አንዱ ያለውን ዕውቀት ለሌላው ለማስተማር ያስችላል። በሙያ እርካታችን ላይ ግን ብዙ ፈተናዎች የበዙበት ነው። ምክንያቱም በኮሌጃችን ውስጥ በቂ የሆነ ስልጠና በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ አይሰጠንም። ትርፍ ጊዜ ስለሌለን የተማሪዎች ክሂል በሙሉ አቅም ለማሳደግ አላስቻለንም። ነገር ግን በመጠኑም ቢሆን የንግግር ችሎታቸውን ለማሳደግ ችለዋል። በቋንቋቸው እንዲጠቀሙ፣ አዳዲስ ሃሳብ እንዲያመነጩና ሃሳብ ለሃሳብ ለመለዋወጥ አስችሏቸዋል የሚል ሃሳብ ለማንሸራሸር ሞክረዋል ነው።

2. በጣም አዘውትራችሁ የምትጠቀሙባቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው?

የአብዛኛዎቹ መልስ የሆነው የቡድን ምዘና የሚለው ነው። የትኛውን የተከታታይ ምዘና መሳሪያ ታዘወትራላችሁ? ለሚለው ጥያቄ የተገኘው መልስ አንድ ሆኖ አልተገኘም። የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ የቢጤ ምዘናና ዕብረቃን በማለት ምላሽ የሰጡ አሉ። ለምን ሲባሉም የሰጡት መልስ የቡድን ምዘና የርዕስ በርዕስ ልምድን፣ ባህልን፣ ማንነትን አውጥቶ ለሌላው ለማስረዳት ያስችላቸዋል። በተጨማሪም የቡድን ምዘና የጋራ አስተሳሰብ፣ የሚያድግበት፣ የሃሳብ መንሸራሸር የሚታይበት ነው። ነገር ግን ሁላችንም ተመካክረን የቡድን ስራ ስለማናርም አንዱ ተማሪ በሰራው ስራ አብዛኛዎቹ ተማሪዎች ጥሩ ውጤት ያገኛሉ የሚል ነው። ምክንያቱም አንዳንድ መምህራን ካልሆኑ በስተቀር ሁሉም መስራታችውን ለማረጋገጥ የሚጠቀሙበት ስልት የለም። እንዲሁም የግል ምዘናን የመረጡበትን ምክንያት ሲያስረዱ የተማሪዎችን የንባብ ዕድገት እንዲያሳድጉና ተዘጋጅተው እንዲሰሩ፣ ከሌሎች እንዳይጠብቁ፣ በራሳቸው እንዲንተማመኑ በር ይከፍትላቸዋል ሲሉ ሌሎች ደግሞ ችግር እንዳለበት ለማስረዳት ሞክረዋል። ችግሩም ተማሪዎች ግለኝነትን ሊያሳድጉ ይችላሉ የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። ከሌሎች የተለየ መልስ የሰጠም መምህርም አልጠፋም። መምህሩም ሲያብራሩ ለእኔ ጥሩ የመመዘኛ ስልት ነው የምለው ፈተና ነው። ምክንያቱም በማለት መምህሩ ያብራሩት ፈተና የተለያዩ ነገሮችን በውስጡ የሚያካትት በመሆኑ የተማሪዎችን ሁሉ አቀፍ የሆነ ዕውቀት ያሳድጋል። ለምሳሌ ምርጫ፣ እውነት ወይም ሀሰት በማለት መልሱ የሚልና አጫጭር መልስ የሚሰጥባቸው ጥያቄዎችን ስለሚይዝ የተሻለ የምዘና አይነት ነው በማለት የመከራከሪያ ሃሳብ ያቀረባሉ። ሃሳቡንም ሲያጠናክር ፈተና የመምህሩ የግል አስተያየት አይንፀባረቅበትም በማለት ለማስረዳት ሞክረዋል። ፈተና ለመኮራረጅና ለመቀዳዳት መንገድ አይከፍትምን? ተብሎ ሲጠየቅ ይህን እውን ለማድረግ መምህራን ፈተናም ሲፈትኑ ሆነ ፈተናውን ሲያዘጋጁ የተለያዩ ብልሃቶችን ለመጠቀም ከቻሉ ነው በማለት ያብራራሉ። የመምህሩ ሃላፊነት ብቻ ነውን? ለተባለውም ተማሪዎችም ራሳቸውን ችለው መስራት እንዳለባቸው ቢታወቅም ሁሉም ተማሪ ይህን ሃላፊነት ይሸከማል ለማለት አያስደፍረኝም በማለት ማብራሪያ ይሰጣሉ። ፈተና ከሌላው የተሻለ የሚያደርገው የራሱ የጊዜ ሰሌዳ ስላለው ነው። ለምን ተብሎ ለተጠየቀው

የሠጠው ማብራሪያ አንዳንድ መምህራን የቡድንና የውጥን ስራ ከሰጡን በኋል የሚሰጡን ውጤት ከመምህር መምህር የሚለያይና የራሳቸውን የግል አስተያየት የሚያሰርፉበት በመሆኑ አንዱን ቡድን ከሌላው ለመለየት የሚጠቀሙበት መስፈርት የላቸውም የሚል ሃሳብ ያቀርባሉ። ሌላው መምህር ሃሳቡን ይቃወማል? ፈተና ከተወሰን ምዕራፍ ወይም ርዕስ ሊወጣ ስለሚችል ሁሉንም ተማሪ በእኩል አይን አይመለከትም የሚል ሃሳብ አለኝ በማለት ያስረዳሉ።

3. **ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ ከመምህራን የስራ ልምድ ጋር ግንኙነት ያለው ዕቅድ ይኖራቸው ይሆን? በምን መልኩ?**

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ ተመሳሳይ ነው። ይህም የጋራ ምላሽ እንደመምህሩ አመለካከትና ልምድ የተለያየ ነው። መምህራን ስለተከታታይ ምዘና የጋራ ትግበራት አስፈላጊነት ሲብራሩ ተከታታይ ምዘናን እውን ለማድረግ የመምህራንና የተማሪዎች የጋራ ተሳትፎ የሚደረግበት ቢሆንም ነገር ግን መምህራን የፈለጉትን የተከታታይ ምዘና መሳሪያን በመጠቀም ይመዝናሉ እንጂ ተማሪዎችን የሚያሳትፉበት አጋጣሚ አይፈጥሩም። የተከታታይ ምዘና ዕቅድ ሲያወጡ በቃል ከመንገር ውጭ አሳታፊነት የለውም። አንዳንዱ መምህራን ዕቅዱን ካወጡ በኋላ በተግባር ሲያውሉት አይስተዋልም። ለምን ሲባሉ? የሚሰጡት ምላሽ አንድ አይነት አይደለም የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። በተለይም መምህራን የተማሪዎችን የመስራት ፍላጎት ለማሳደግ ሲሉ የተለያዩ የምዘና ስልቶችን ይጠቀማሉ። ምክንያቱም በዕቅዳቸው ያወጡትን የምዘና አይነት የሚተገብሩባቸው እንደየትምህርቱ አይነቱና ዕርሰ ጉዳዩ በመሆኑ ነው። ለተማሪዎች የሚሰጥን የክፍልና የቤት ስራ ተከታትለን አንመለከትም። የተማሪዎች የመማር ብልሃትን በማሳደግ ፋንታ አንዱ የሰራውን ስራ ገልብጠው በመምጣት የሰሩ መስለው መምህሩ ዝቅተኛ ውጤት ሲሰጣቸውን መከራከር የአብዛኛዎቹ ተማሪዎች ባህሪ እየሆነ መጥቷል።

4. **ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የመምህራን የስራ ፍላጎት የምትፈትሹበት መስፈርት አለን?**

ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን የሚተገበረው በተለያዩ ተሳትፎዎች ነው የሚል ነው። እነዚህም የመጀመሪያውና ሰፊውን ቦታ የሚይዘው አንድ ለአምስት አደረጃጀት ነው። ይህ ደግሞ ከቡድን ምዘና ጋር የተዛመደ በመሆኑ አብዛኛዎቹ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚጠቀሙበት ስልት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የተማሪዎችን የመማር ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ የተለያዩ ማጠናከሪያዎችን ይጠቀማሉ። በተለይም የማይሰሩትን ተማሪዎች ከሚሰሩት ለመለየት የሚጠቀሙበት ስልት አመርቂ ባይሆንም ተማሪዎችን ለመከታተል ጥረት በማድረግ ላይ ናቸው። የአንድ ለአምስት የቡድን ተማሪዎች የምንሰጠውን የክፍልም ሆነ ውጥን ስራ በሙሉ አቅማቸው ከመስራት ይልቅ አልፎ አልፎ በተወሰኑ የቡድን አባላት እንዲሰሩ ሲያከናውኑ ይታያሉ።

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከጀመራችሁበት ጊዜ አንስቶ በመምህራን ላይ የሚታዩ ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን እንዴት ለማሳደግ ጥረት ይደረጋል?

ይህ አሰራር ከመምህር መምህር ይለያያል።አንዳንዶቹ በተማሪዎች ላይ ስነ ልቦናዊ ጫና ሳይፈጥሩ መልካም የሆነ የመማር ማስተማርና የተከተታታይ ምዘና ሂደትን ያከናውናሉ። "ሌሎቹ ደግሞ ተማሪዎችን ዝቅ አድርገው ይመለከታሉ።" የሚያውቁም አይመስላቸውም፣ የትምህርቱን ርዕስ በማስተዋወቅ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የሰዓቱን ማለቅ ይጠባበቃሉ። ትምህርቱ ይግባቸው አይግባቸው ጉዳያቸው አይመስላቸውም በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። እንዲሁም መምህራን ተከታታይ ምዘናን ሲተገብሩ ከመምህር መምህር የሚለያይበት ሌላው ምክንያት የሚሉት አንዳንዶቹ ሁለት፣ ሶስት ሙከራዎችና የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ ከአራት እስከ አምስት ሙከራ በመስጠት ሲተገብሩ በተጨማሪም አንድ አጋማሽ ፈተናና የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ያጠቃልላሉ። እንዲሁም ሌሎቹ ደግሞ ከላይኛዎቹ በተለየ ሁኔታ የቡድን፣ የውጥን ስራ፣ የቤት ስራና የክፍል ስራ በመስጠት የሚተገብሩም አሉ። ነገር ግን ይህንን ምዘና ከሰጡን በኋላ ተማሪዎች የተሻለ ወይም ጥሩ ውጤት ያመጡበትን በመያዝ ፈንታ የሰሩትን በመተው የወደቁበትን ብቻ ይይዛሉ። አንዳንዶቹ ደግሞ የቡድን ስራ ከሰጡን በኋላ ማን ምን እንደሰራ ሳይጠይቁ ለሁሉም ተማሪ ተመሳሳይ ውጤት ይሰጣሉ በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ በተማሪዎች ውጤት ላይ ምን ለውጥ አመጣችሁ ነው?

በዚህ ስልት የሚጠቀሙ መምህራን ሙሉ በሙሉ ባይባልም አንዳንድ አሉ። ነገር ግን እነዚህን መምህራን በመደገፍ ፈንታ እንጠላቸዋልን። ምክንያቱም ፅብረቃ ሲያቀርቡ፣ የግል ስራ ሲሰሩ፣ የቡድን ስራ ሲያቀርቡ፣ የሚሰጡት ውጤት ተመሳሳይነት ስለሌለው ነው። በዚህም የተነሳ ለመምህራን የተለያየ ስም ይሰጣናል። ስማችንም "አካብደ ነው"። ለመሆኑ አካብደ ምንድ ነው ሲባሉ ማንኛውንም ስራ ሲሰጡ ለምትሰራው ስራ ውጤት የሚሰጡት በተሰራቸው ስራ ልክ ብቻ የሚመዘግቡትን መምህራን በመሆኑ ውጤታቸው የማይቀመስ ማለት ነው። መምህራን እንደኮራሱ ባህሪ የተለያዩ ስልቶችን ተጠቅማችሁ ተግባራትን ትሰጣላችሁን? ሲባሉ የሰጡት ምላሽ አንዳንድ መምህራን ይሰጣሉ፣ አብዛኛዎቹ ግን በመማሪያ ሞጅሉ ውስጥ የተሰጡትን መልመጃዎች ብቻ ሰጥተን እናርማል እንጂ ሌላ ተጨማሪ ስራ ወይም ተግባራት አንሰጥም። ለምን ሲባሉም ብዙ ጊዜ ከምናስተምርበት የማናስተምርበት ጊዜ ስለሚበዛ ትምህርቱን ለመጨረስ እንሯሯጣን። የት እየሄዳችሁ ሲባሉ ስልጠና ለማሰልጠን፣ ለትምህርት ቤት ተሞክሮ ተማሪዎችን ለመገምገም ስለምንወጣ፣ በግቢ ውስጥ በሚደረግ ስብሰባ ምክንያት ነው የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። በዚህም ምክንያት እኛ ይህንን ተጠቅመን ትምህርቱን እንዲያጡ ለተማሪዎች

መልመጃ ስንሰጣቸው በማጥናት ፈንታ ጥለው ወደቤተሰብ ይሄዱና ትምህርቱን አንድ ሳምንት ወይም ከዚያ በበለጠ ጊዚያት ይዘጉታል።

7.የተማሪዎች የመማር ብልሃት በመማሪያ ክፍል ውስጥ ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ምን አስተዋፅኦ አለው?

ተብለው ለቀረቡት ጥያቄዎች የተሰጡት ምላሾች አንዳንድ መላሾች መምህራን የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማሳደግ የሚጥሩ እንዳሉ ሁሉ የሌላቸውም አይጠፉም በማለት ነው። መገለጫ ቢቀርብ ሲባሉ በምክንያትነት ያቀረቡትም ጥያቄዎች ሲሰጡ በቡድን በመከፋፈል በማሳተፍ የተማሪዎቸን የመማር ብልሃት ለማሳየት የሚጥሩ አሉ ሲሉ፣ ሌሎች ደግሞ መሰናክል ነው የሚሉትና በምክንያትነት የሚያቀርቡትም መምህራን የሁሉንም ተማሪ ስራ ለማረምም ሆነ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት የማያስችላቸው በመሆኑ የተማሪዎችን የመማር ብልሃት በትክክል ለመገንዘብ አያስችላቸውም የሚል ነው። ትምህርቱም ሰፊ ስለሆነ ላይጨርሱት ስለሚችሉ ሁሉንም ተማሪ በማሳተፍ ፈንታ በገለፃ መልክ ትምህራቱ ይጨርሱታል። በተለይም ተማሪዎች የተለያዩ ተግባራት ከተሰጡ ለማቅረብ ማለትም በስም እየጠሩ ለማሳተፍ አያስችላቸውም፣ ሁሉም ተማሪዎች ፅብረቃ ማድረግ አይችሉም፣ ሁሉንም ተማሪዎች ለማሳተፍ ችግር ይፈጥራል በማለት ምላሽ ስጥተዋል። በተለይም የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ኮርኩሮ ለማውጣት መምህራን የሚጠበቅባቸው ሃላፊነት ከፍ ያለ ነው። ከመምህራንም የተገኙት ምላሾችም የሁሉንም ተማሪዎች የመማር ብልትና ፍላጎት ለመገንዘብ የማያስችሉ ነገሮች አሉ። ከእነዚህም መካከል አንዱ የተማሪዎች ቁጥር በክፍል ውስጥ የተመጠነ አለመሆኑ፣ የቁሳቁስ እጥረት ወዘተ… ተጠቃሽ ናቸው።

8.ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተሻለ መልኩ በመምህራን የማስተማር ብልሃት ላይ ምን ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢቀርብ? ለመተግበርስ የገጠሙ ችግሮች አሉን?

የየቡድኑ ተያዮች የሰጡት መልስ የሚከተለውን ይመስላል፦ በአሉታዊነት ያቀረቧቸው፣ ለእኩል ስራ እኩል ውጤት አለመስጠት፣ የማጠናከሪያ ትምህርት ደከም ለሚሉ ተማሪዎች አንሰጥም፣ የግብዓት አቅርቦት ችግር መኖር፣ የማጣቀሻ መጻህፍት ዕጥረት በተለይም ስነ-ጽሁፍን ስናስተምር የልብ ወለድ መጻህፍት አለማግኘት የሚሊት ሲሆኑ በአዎንታዊ መልክ ያቀረቡት ደግሞ የሚከተሉት ናቸው፦ የሞጁል መኖር፣ የመምህራን የትምህርት ዝግጅት የተሻለ ሆኖ መገኘት፣ የትምህርት ሰዓት ማክበር፣ መምህራን ለተማሪዎች የሚሰጡት ክብር፣ ውጤታቸውን ለማሳየት በጎ የሆነ ምላሽ መስጠታቸው እና መመሪያን ማክበርና ማስከበራቸው የሚሉት ናቸው የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። እንደዚሁም አንዳንድ ተማሪዎች ለሚሰጡት የውጥን ስራ፣ የቡድን ስራና ሌሎች ሲሰጣቸው የተሳትፎ ማነስ ችግር ይስተዋላል። መምህራንም ቢሆን ማን እንደሰራና እንዳል ሰራ የመከታተል እጥረት ይስተዋላል።

አባሪ አስራ አንድ

ከሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች መምህራን የተገኙ የቃለ መጠይቅ ምላሾች የውጤት ማጠቃለያ

1. በኮሌጃችሁ መምህራ ተማሪዎችን የሚገመገሙበት ወይም የሚዝኑበት መንገድ ምን ምን እንደሆነ ብትነግሩኝ?

ስራን በትጋት እንዳንሰራ የሚያደርጉ በርካታ መሰናክሎች አሉ፣ ከነዚህም መካከል ተጓዳኝ ስራዎች ናቸው። ለምሳሌ፦ ከመጠን በላይ የሆነ የክፍለ ጊዜ ጫና መኖር ነው። ለምሳሌ አንድ መምህር በሳምንት የሚያስተምረው ክፍለ ጊዜ ብዛት ዝቅተኛው አስራ አምስት ነው። ይህ በመሆኑ ምክንያት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር እንዱ እንቅፋት ነው፣ መምህራን ጊዜ የሚያጠፉት መማር ማስተማሩን ስራ በማከናወን ሳይሆን ቅፃቅፅ በመሙላት ነው ብለው ሲመልሱ እናንተ ለምን የመማር ማስተማሩን ስራ ብቻ አትሰሩምና ቅፃቅጹን ግን የቢሮ ሰራተኞች አይሰሩም ሲባሉ ምላሻቸው ለመኖር ያህል በማለት ነው፣ ለምርምር ስራ ጊዜ እንድናጣ እያደረገብን፣ ስለዚህ ጥናትና ምርምር አታደረጉም ማለት ነውን ? ሲባሉ ምላሻቸው አባይ ማደሪያ የለው ግንድ ይዞ ይዞራል የሚል ነው፣ ምን ማለት እንደሆነ ቢያብራሩት ሲባሉ ለመኖር ያህል የተባልከውን ሁሉ መስራት እንጂ አመንክም አላመንክም የተላለፈውን ትዕዛዝ ትፈጽማለህ። ይህም እኛ አምነንበት እንዳንሰራ የሚያደርግ በመሆኑ ለቤተሰብ መኖር ሲባል የማናምንበት እንሰራል፣ የመምህሩ ሩጫ ቀን የቀን ተማሪዎችን ለማስተማር ሲሆን ማታ ደግሞ የማታ ተማሪዎችን ለማስተማር ብቻ የሚወጣና የሚወርድ እንጂ ዕረፍት ስለሌለው የምርምር ስራ ለመስራት አልተቻለም።

መቼ ነው ተዘጋጅታችሁ የምታ ስተምሩት? ሲባሉ የሰጡት ምላሽ የማስተማሪያ ሞጁል የተዘጋጀ በመሆኑ ተማሪዎች አንብበው እንዲመጡ በማዘዝና እኛም እያነበብን እናስተምራለን እንጂ በጥሩ ሁኔታ ተዘጋጅቶ ማስተማር "እናቱ ሞታበታለች"። ይህን አባባል ቢያብራሩት ሲባሉ ይህ ማለት የመምህሩ የስራ ተነሳሽነት ወርዷል ማለት ነው በማለት መልስ ሰጥተዋል።

በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ከተማሪዎች ጋር በመሆን የጋራ ዕቅድ ታወጣላችሁን? ምላሻቸውም እኔ ለምሰራው ስራ ተማሪን የማወያይበት ጊዜ የለኝም የሚል ነው። ለምን መገለጫ ቢያቀርቡ ሲባሉ ምላሻቸው የሆነው "በድሃ ቁስል እንጨት ቀርቅሩበት የሚል ነው"። ምን ማለት ነው ሰፋ አድርገው ቢነግሩኝ ሲባሉ የሰጡት መልስ የምሰራው ስራ አምኘበት ሳይሆን ለመኖር ያህል ነው። የመምህራኑት ሞያ በጣም ተወዳጅ ነው እሰዎ ለምን ጠሉት? ሲባሉ በአሁኑ ጊዜ የመምህርነት ሙያ የሚመራው ለሙያው ክብር በሚሰጡ ግለሰቦች ሳይሆን ደንታ በሌላቸው በመሆኑ ሙያውን እንዲጠላ አድርጎኛል በማለት ይመልሳሉ። ለመሆኑ የሚመሯችሁ መሪዎች በመምህርነት ሙያ የተመረቁ አይደሉምን? ሲባሉ ምላሻቸው "ለሆዳቸው ያደሩ ሆደ ዘመዱ ስለሆኑ እንጂ" በሙያውስ ተመርቀዋል የሚል መልስ ሰጥተዋል።በመማር ማስተማር ተግባር አስቸጋሪው ጉዳይ ምዘና ነው። ምክንያቱም የመምህራን ልምድ ማነስ፣ የተማሪዎች ብዛት፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የስራ ፍላጎት ማነስና የስራ ጫና ናቸው። ሆኖም ግን በኮሌጃችን የምንጠቀማባቸው የተከታታይ ምዘና

መንገዶች የቡድን ምዘና፣ የግል ስራ መስጠት፣ አጫጭር ሙከራዎችና የፕሮጀክት ስራዎች ናቸው። ነገር ግን የቡድን ስራን ጎበዝ ተማሪዎች አይወዱትም። በምክንያትነት የሚያቀርቡትም ሁሉም ተማሪዎች ስለማይሳተፉና የጥና ጊዜያቸውን ስለሚሻሟቸው እንደሆነ ይገልፃሉ። መምህራን በመጨመርም የሚሉት የቡድን ስራ ስንሰጥ መስፈርት አዘጋጅተንና ሁሉንም ተማሪዎች በሚያሳትፍ መልኩ ነው። ነገር ግን በስራ መብዛት ሁሉንም ተማሪዎች መስራታቸውን አንከታተልም። የቡድንም ሆነ የግል ስራ በምንሰጥበት ጊዜ አስተማሪያችን መሰረት የሚያደርጉት በመስፈርት የታገዘ በመሆኑ አንድ መስፈርት ከተሳሳቱ ከአምስቱ አራት ነጥብ እናገኛለን። ሁለት መስፈርት ከተሳሳቱ ሶስት ከአምስት ያገኛሉ። ከሁለት መስፈርት በላይ ከተሳሳቱ ደግሞ ከአምስቱ ዜሮ ያገኛሉ። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ተግበር በመስጠት እንደዛለን በማለት መምህራን ሲመልሱ ተማሪዎችም በሃሳቡ ይጋራሉ። ሌሎቹ መላሾች ደግሞ የቤት ስራ፣ የፕሮጀክት ስራ፣ የቢጤ ምዘና፣ የግል ምዘናና የማጠቃለያ ፈተናዎች በመስጠት እንተገብራለን።

በሌላ በኩል ደግሞ ተማሪዎች የኋላ ዳራቸውን እንዲጽፉ በማደረግ ሲሆን ስለስራቸውም ምጋቤ ምላሽ እንሰጣለን። እንዲሁም ምጋቤ ምላሽ አሰጣጣችን ተማሪዎችን ከስህተታቸው እንዲማሩ የሚያደርግ አይደለም የሚል ነው።

ለምን ተብለው ለተጠየቁት የሠጡት ምላሽ ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን እውን የሚሆነው ከ20 ፐርሰንት አጋማሽ ፈተና ሆኖ ከ10 ከ10 ፐርሰንት ሁለት ጊዜ ይሰጣል የሚል ሲሆን ሌሎቹ 40 ፐርሰንቶች ደግሞ የቡደን ምዘና፣ የግል ስራ፣ ዕብረቃ ማቅረብ፣ ውጥን ስራ ወዘተ ይሆናሉ። በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ከ60 ፐርሰንት ሲሆን የማጠቃለያ ፈተና ደግሞ 40 ፐርሰንቱን ይይዛል በማለት መልስ ሰጥተዋል። ምዘናውንም እውን ለማድረግ የምንጠቀምበት ስልት ደግሞ ሁሉም ተማሪዎች እንዲሰሩ በማደረግ ነው። በአቀራረቡ ደግሞ ከቡድን አባላት መካከል አንዱን ተማሪ በመጠየቅ እንዲያቀርብ ሰናደርግ ድንገታዊ ጥያቄ በመጠየቅ መስራታቸውን እናረጋግጣለን በማለት መልስ ሰጥተዋል። በዚህም የተነሳ የተከታታይ ምዘና አተገባበር ከመምህር መምህር ይለያያል። ምክንያቱም አንዳንዶቹ ሁሉንም ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ የተለያየ ስራ በመስጠት ዕብረቃ በማድረግ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የቤትና የክፍል ስራ እንዲንሰራ በማድረግ ነው።

2 ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የመምህራን ፍላጎታዊ የስራ ተነሳሽነት የምትፈትሹበት ስልት አለን?

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፡- ተማሪዎች ብዙ ለመስራት ጥረት አያደርጉም፣ ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። መምህሩም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የተማሪዎች ተነሳሽነት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ይቸገራሉ

በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም የምጋቤ ምላሹም አሰጣጥ ተማሪዎችን የሚያስተካክል አይደለም የሚሉ አሉ።

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የበላይ አመራሩ የመምህራን ተነሳሽነት የሚትፈትሹበት መስፈርት አለን?

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፡- የበላይ አመራሩ የመምህራን ተነሳሽነት ለማሳደግ ጥረት ሲያደርጉ አይስተዋልም። እንዲሁም ተማሪዎችን አልሰሩም ተብለው ሲቀርቡላቸው የማስተካካያ እርምት አይወስዱም። በዚህም የተነሳ መምህራን ባልሰሩ ተማሪዎች ላይ የሚያደርጉት ቁጥጥር ብዙ አይደለም። ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። በዚህም የተነሳ መምህሩም ጥሩ ለሚሰሩ ተማሪዎች አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፣ የተማሪዎችን ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተመጠነ ባለመሆኑ መምህሩን ለስራ በማነሳሳት ፋንታ ተነሳሽነትን ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ይቸገራሉ በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም ምጋቤ ምላሽም ቢሰጡ ተማሪዎችን የሚያስተካክል አይደለም የሚሉም አሉ።

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከጀመራችሁበት ጊዜ አንስቶ በመምህራን ላይ የሚታዩ ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን እንዴት ለማሳደግ ጥረት ይደረጋል?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽሰጥተዋል፡- መምህራን በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ጥልቅ የሆነ ዕውቀት የላቸውም። የተማሪዎች አላማም በችሎታ ላይ የተመሰረተ ውጤት ለማግኘት ሳይሆን በሌላ ሀይል ተንጠልጥለው ውጤት ማግበስበስ በመሆኑ ለማንበብም ሆነ በጥራት ለመስራት ተነሳሽነት የላቸውም፣ አብዛኛዎቹ መምህራን በተግባር ሲታዩ በሙያው ለመቀጠል የሚፈልጉ አይመስሉም። የትምህርት ጥራትን ለማስጠበቅ ሲወጡና ሲወርዱ አይሰተዋሉም። ለምን ሲባሉ የማይሰራ ተማሪ ተይዞ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ስለማይታሰብ ነው በማለት ያሳብባሉ። ለተማሪዎች ውጤት የምንሰጠው ሳናምንበት በመሆኑ አንረካበትም፣ ተማሪዎችን በሚሰሩት ስራ ለመመዘን ችግር የለብንም ነገር ግን የተማሪዎች የትምህርት አቀባበል የወረደ ነው። ሳይሰሩና ሳይዘጋጁ ለፅብረቃ ይቀርባሉ፣ መምህራንም ሆኑ የኮሌጁ አስተዳደር የተማሪዎችን ስነ-ምግባር ለመቆጣጠር የሚያደርጉት ጥረት ዝቅተኛ ነው፣ በማለት መልስ ሰጥተዋል። አብዛኛዎቹ ተማሪዎች የተሠጣቸውን ስራ በትክክል የማይሰሩ በመሆኑ አነስተኛ ውጤት ስንሰጣቸው ከማማረር ውጭ ችግራቸውን ዘውር ብለን አንመለከትም የሚል ምላሽ ሰጥተዋል።

5. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ ምን ውጤት ለማምጣት ነው?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡- በተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን ውጤት የተሻለ ያደርጋል ከሚል እሳቤ ነው። ነገር ግን የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች

የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘት፣ በመስፈርት ሲገመገሙ ያላግባብ ውጤት እንደተሰጡ አድርገው ክስ ማቅረባቸው የሚፈለገውን ጠከታታይ ምዘናን ዓላማን ግብ እውን ለማድረግ አለመቻል ይታያል የሚሉ ናቸው በማለት ምላሽ ይሰጣሉ። ፈተና ብቻ ብንሰጣቸው ግን ወደው ሳይሆን በግዳቸው ያነቡ ነበር፣ ምክንያቱም በማጠቃለያ ፈተናም የሚወድቁበት ዋና ነጥብ በተከታታይ ምዘና ሲመዘኑ ያገኙት ውጤት ስለሚያሳልፋቸው ለማጠቃለያ ምዘናው ትኩረት ሲሰጡ አይሰተዋል በማለት መልስ ሰጥተዋል።

6 የመምህራን ተነሳሽነት ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በመምህራን የስራ ልምድ ላይ ምን ግንኙነት አለው?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት አጉልቶ ሊያወጣ ባለመቻሉ መምህራን ጥቅሙን መገንዘብ አልቻሉም፣ አልፈው አልፈው ጥሩ ተማሪዎች ቢኖሩም ተወዳዳሪ ስለሌላቸው ጠንክረው እንዲሰሩ የሚያደርጉ ሁነቶች አልተፈጠሩም፣ በተማሪዎች ላይ የግንዛቤ ማስጨበጥ ስራ ባለመሰራቱ ጠቀሜታውን መረዳት አልቻሉም፣ የትምህርት ጥራትን ሊመጣ አልቻለም፣ መምህራን ከተማሪዎች ጋር ሆነው ማቀድ ቢችሉ ጥቅሙን ይረዱት ነበር ነገር ግን የተናጠል ስራ የሚሰራበት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ግን በማንኛውም የስራ ልምድ ደረጃ የሚገኙ መምህራን መተግበር ይችላሉ። ነገር ግን በስራ ልምዳቸው ዝቅ ያሉ መምህራን አልመው ሲሰሩ አይስተዋልም በማለት የሚመልሱ መምህራን አሉ።

7. ተከታታይ ምዘና የመምህራን የማስተማር ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ያሳያል? በምን መልኩ?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽሰጥተዋል፦ የቤት ስራም ሆነ የቡድን ስራ ስንሰጥ አንዱ የተሻለ ተማሪ ሰርቶት ይመጣል፣ ዕብረቃ ሲቀርብ አብዛኞዎቹ ሲሳተፉ አይታዩም፣ በጣም ትልቁ ችግር ደግሞ ከሌሎች ገልብጠው መምጣት ነው፣ ድርሰት እንዲፅፉ ሲታዘዙ ከድሮ መፃህፍት ገልብጠ መምጣት፣አንዳንድ መምህራን ለሰሩት ስራ ተገቢውን ዋጋ ተከታትለው አለመስጠትና የምን ቸገረኝነት ስሜት ማሳየት፣ ሁሉምን ተማሪዎች የሰሩትን ለማስቀረብ የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘት፣ በመስፈርት ሲገመገሙ ያላግባብ ውጤት እንደተሰጡ አድርገው ክስ ማቅረብ የሚሉ ናቸው በማለት ምላሽ ይሰጣሉ።

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተሻለ መልኩ በመምህራን የማስተማር ብልሃት ላይ ምን ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢቀርብ? ለመተግበርስ የገጠሙ ችግሮች አሉን?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተማሪዎች ቁጥር መብዛት፣የተማሪዎችን ስራ ለማረም ብዙ ጊዜ የሚወስድ መሆኑ፣ የግብዓት በወቅቱ አለመቅረብና ዕጥረት፣ የመማሪያ ክፍል ዕጥረት በመኖሩ የማጠናከሪያ ትምህርት ለመስጠት አለመቻል፣ በሳምንት የምናስተምረው ክፍለ ጊዚያ ብዛት ዝቅተኛው 15 ሲሆን ከፍተኛው ደግሞ 21 በመሆኑ የስራ ጫና መኖር፣ ለጥናትን ምርምር ጊዜ ማጣት፣ የአንድ ለአምስት ሳምንታዊ የስራ ሪፓርት መኖር፣ በየሳምንቱ ሐሙስ የመምህራን የአንድ ለአምስት የስራ

ግምገም በመኖሩ እንደ ፍየል ቆዳ የተወጠረ መምህር እንደት ብሎ ተከታታይ ምዘናን በመተግበር የትምህርት ጥራትን ማምጣት ይቻላል? በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

ሃሳባቸውን በማጠቃለል የተናገሩት ተከታታይ ምዘናን በትክክል ለመተግበር የሚያስችሉና ውስጣዊ ተነሳሽነታችን ተጠቅመን ለመተግበር የሚያስችሉ ነጥቦች ብለው ያቀረቧቸው

በዶሴ ተኮር ስራ እንዳነተኩር ከተደረገ፣ ሁሉም ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች በትክክል ተምረው በብቃታቸው ብቻ መመረቅ አለባቸው ብለው በመርህ የሚምኑ መሪዎች ቢመሩን፣ ብቃት ያለቸውን ተማሪዎች ለማስመረቅ ሁላችንም ተናበን የምንሰራ ቢሆን የተመረጠ ነው በማለት የማደማደሚያ ሃሳብ በማቅረብ ምላሻቸውን አጠቃለዋል።

አባሪ አስራ ሁለት

ከሶስቱም መምህራን ትምህርት ኮሌጆች ተማሪዎች የተገኙ የቡድን ተኮር ውይይት ምላሾች

1. በኮሌጃችሁ መምህራን ተማሪዎችን የሚገመግሙበት ወይም የሚዝኑበት መንገድ የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማሳደግ የሚሞክሩበት በምን መልኩ እንደሆነ ብትነግሩኝ?

ለሚለው ጥያቄ የተገኘው ምላሽ በአንድ ለአምስት ቡድን እንደራጃለን። ይህ አደረጃጀት ለምን ይጠቅማችኋል? ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርስ ፋይዳው ምንድ ነው? በዚህ አደረጃጀት የራሳችን ልምድና ችሎታ አውጥተን እንድንማር ፣ ሃሳብ ለሃሳብ እንድንለዋወጥ ከማስቻሉም በላይ ባህላችን፣ የቋንቋ ዕውቀታችንና የርዕስ በርስ መማርን አሳድጎልናል። ይህም ብቻ ሳይሆን አንዱ ያለውን ዕውቀት ለሌላው ለማስተማር ከማስቻሉም ሌላ የመማር ብልሃትን ለማጠናከር ያስችላል። ጠቀሜታው ደግሞ ተማሪዎች የንግግር ችሎታቸውን ለማሳደግ ያስችላቸዋል። በቋንቋቸው እንዲጠቀሙ፣ አዳዲስ ሃሳብ እንዲያመነጩና ሃሳብ ለሃሳብ ለመለዋወጥ አስችሎናል የሚል ሃሳብ ለማንሸራሸር የሞከሩበት ነው። በተጨማሪም መምህራን ለሚሰጡን ተግባራት ለመስራት አንዳንዶቻችን ጥረት ብናደርግም ሁላችንም ለመስራት የምናደርገው ጥረት አነስተኛ ነው ማለት ይቻላል።

2. በጣም ተዘውትረው የሚሰጧችሁ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው?

የአብዛኛዎቹ መልስ የሆነው የቡድን ምዘና የሚለው ነው። የትኛውን የተከታታይ ምዘና መሳሪያ ትወዳላችሁ? ለሚለው ጥያቄ የተገኘው መልስ አንድ ሆኖ አልተገኘም። የግል ምዘና፣ የቡድን ምዘና፣ የቢጤ ምዘናና ዕብረቃን በማለት ምላሽ የሰጡ አሉ። ለምን ሲባሉም የሰጡት መልስ የቡድን ምዘና የርዕስ በርዕስ ልምድን፣ ባህልን፣ ማንነትን አውጥቶ ለሌላው ለማስረዳት ያስችላል። በተጨማሪም የቡድን ምዘና የጋራ አስተሳሰብ፣ የሚያድግበት፣ የሃሳብ መንሸራሸር የሚደረግበት ነው። ነገር ግን ሁላችንም ተመካክረን የቡድን ስራ ስለማንሰራ አንዱ በሰራው አብዛኛዎቻችን ጥሩ ውጤት እናገኛለን የሚል ነው። ምክንያቱም አንዳንድ መምህራን ካልሆኑ በስተቀር ሁሉም መስራታችን ለማረጋገጥ የሚጠቀሙበት ስልት የለም። እንዲሁም የግል ምዘናን የመረጡበትን ምክንያት ሲያስረዱ የራሳችን የንባብ ፍላጎት

እንድናሳድግና ተዘጋጅተን የምንሰራ በመሆኑ ከሌሎች አንጠብቅም፣ በራሳችን እንዲንተማመን በር ይከፍታል ሲሉ ሌሎች ደግሞ ችግር እንዳለበት ለማስረዳት ሞክረዋል። ችግሩም ተማሪዎች ግለኝነትን ሊያሳድጉ ይችላሉ የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። ከሌሎች የተለየ መልስ የሰጠም ተማሪም አልጠፋም። ተማሪውም ሲያብራራ ለእኔ ጥሩ የመመዘኛ ስልት ነው የምለው ፈተና ነው። ምክንያቱም በማለት ተማሪው የሚያብራራው ፈተና የተለያዩ ነገሮችን በውስጡ የሚያካትት በመሆኑ የተማሪዎችን ሁሉ አቀፍ የሆነ ዕውቀት ያሳድጋል። ለምሳሌ ምርጫ፣ እውነት ወይም ሀሰት በማለት መልሱ የሚልና አጫጭር መልስ የሚሰጥባቸው ጥያቄዎችን ስለሚይዝ የተሻለ የምዘና አይነት ነው በማለት የመከራከሪያ ሃሳብ ያቀረባል። ሃሳቡንም ሲያጠናክር ፈተና የመምህሩ የግል አስተያየት አይንፀባረቅበትም በማለት ለማስረዳት ሞክሯል። ፈተና ለመኮራረጅና ለመቀዳዳት መንገድ አይከፍትምን? ተብሎ ሲጠየቅ ይህን እውን ለማድረግ መምህራን ፈተናም ሲፈትኑ ሆነ ፈተናውን ሲያዘጋጁ የተለያዩ ብልሃቶችን ለመጠቀም ከቻሉ ነው በማለት ያብራራሉ። የመምህሩ ሃላፊነት ብቻ ነውን? ለተባለውም ተማሪዎችም ራሳቸውን ችለው መስራት እንዳለባቸው ቢታወቅም ሁሉም ተማሪ ይህን ሃላፊነት ይሸከማል ለማለት አያስደፍረኝም በማለት ማብራሪያ ይሰጣሉ። ፈተና ከሌላው የተሻለ የሚያደርገው የራሱ የጊዜ ሰሌዳ ስላለው ነው። ለምን ተብሎ ለተጠየቀው የተሠጠው ማብራሪያ አንዳንድ መምህራን የቡድንና የውጥን ስራ ከሰጡን በኋል የሚሰጡን ውጤት ከመምህር መምህር የሚለያይና የራሳቸውን የግል አስተያየት የሚያሰርፉበት በመሆኑ አንዱን ቡድን ከሌላው ለመለየት የሚጠቀሙበት መስፈርት የላቸውም የሚል ሃሳብ ያቀርባሉ።

ሌላው ተማሪ ሃሳቡን ይቃወማል? ፈተና ከተወሰን ምዕራፍ ወይም ርዕስ ሊወጣ ስለሚችል ሁሉንም ተማሪ በእኩል አይን አይመለከትም የሚል ሃሳብ አለኝ በማለት ያስረዳሉ።

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ለማድረግ በምን መልኩ ትጠቀማላችሁ?

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ ተመሳሳይ ነው። ይህም የጋራ ምላሽ አያስትፉንም ነው። ተማሪዎችም ስለተከታታይ ምዘና የጋራ ተሳትፎ አስፈላጊነት ሲብራሩ ተከታታይ ምዘናን እውን ለማድረግ የመምህራንና የተማሪዎች የጋራ ተሳትፎ የሚደረግበት ቢሆንም ነገር ግን መምህራን የፈለጉትን የተከታታይ ምዘና መሳሪያን በመጠቀም ይመዝናሉ እንጂ ተማሪዎችን የሚያሳትፉበት አጋጣሚ አይፈጥሩም። የተከታታይ ምዘና ዕቅድ ሲያወጡ በቃል ከመንገር ውጭ አሳታፊነት የለውም። አንዳንዱ መምህራን ዕቅዱን ካወጡ በኋላ በተግባር ሲያውሉት አይስተዋልም። ለምን ሲባሉ? የሚሰጡት ምላሽ አንድ አይነት አይደለም የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። በተለይም መምህራን የተማሪዎችን የመስራት ፍላጎት ለማሳደግ ሲሉ የተለያዩ የምዘና ስልቶችን ይጠቀማሉ። ምክንያቱም በዕቅዳቸው ያወጡትን የምዘና አይነት የሚተገብሩባቸው እንደየትምህርቱ አይነትና ዕርሰ ጉዳይ በመሆኑ ነው። ተማሪዎችም ብንሆን የሚስጠንን የክፍልና የቤት ስራ ስንሰራ አንታይም። ተማሪዎችም የመማር ብልሃትን በማሳደግ ፋንታ አንዱ የሰራውን ስራ ገልብጠን በመምጣት የስራን መስለን መምህሩ ዝቅተኛ ውጤት ሲሰጠን መከራከር የአብዛኛዎቻችን ተማሪዎች ባህሪ እየሆነ መጥቷል።

4. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ መምህሩ የተማሪዎችን ተነሳሽነት የሚትፈትሹበት መስፈርት አለን?

ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን የሚተገበረው በተለያዩ ተሳትፎዎች ነው የሚል ነው። እነዚህም የመጀመሪያውና ሰፊውን ቦታ የሚይዘው አንድ ለአምስት አደረጃጀት ነው። ይህ ደግሞ ከቡድን ምዘና ጋር የተዛመደ በመሆኑ አብዛኛዎቹ መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር የሚጠቀሙበት ስልት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። መምህራን ተከታታይ ምዘናን ለመተግበርና የተማሪዎችን የመማር ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ለማሳደግ የተለያዩ ማጠናከሪያዎችን ይጠቀማሉ። በተለይም የማይሰሩትን ተማሪዎች ከሚሰሩት ለመለየት የሚጠቀሙበት ስልት አመርቂ ባይሆንም ተማሪዎችን ለመከታተል ጥረት በማድረግ ላይ ናቸው። የአንድ ለአምስት የቡድን ተማሪዎች የምንሰጠውን የክፍልም ሆነ ውጥን ስራ በሙሉ አቅማቸው ከመስራት ይልቅ አልፎ አልፎ በተወሰኑ የቡድን አባላት እንዲሰሩ ሲያከናውኑ ይታያሉ።

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ በተማሪዎች ላይ የሚታዩ ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን በምን መልክ መፈተሽ ይችላሉ?

ይህ አሰራር ከመምህር መምህር ይለያያል። አንዳንዶቹ በተማሪዎች ላይ ስነ ልቦናዊ ጫና ሳይፈጥሩ መልካም የሆነ የመማር ማስተማርና የተከተታታይ ምዘና ሂደትን ያከናውናሉ። "ሌሎቹ ደግሞ እኛን እንደተማሪ አይመለከቱንም"። የምናውቅም አይመስላቸውም፣ የትምህርቱን ርዕስ በማስተዋወቅ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የሰዓቱን ማለቅ ይጠባበቃሉ። ትምህርቱ ይግባን አይግባን ጉዳያቸው አይመስላቸውም በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። እንዲሁም መምህራን ተከታታይ ምዘናን ሲተገብሩ ከመምህር መምህር የሚለያይበት ሌላው ምክንያት የሚሉት አንዳንዶቹ ሙከራና የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ ከሦስት እስከ አምስት ሙከራ በመስጠት ሲተገብሩ በተጨማሪም አንድ አጋማሽ ፈተናና የማጠቃለያ ፈተና በመስጠት ይተገብራሉ። እንዲሁም ሌሎቹ ደግሞ ከላይኛዎቹ በተለየ ሁኔታ የቡድን፣ የውጥን ስራ፣ የቤት ስራና የክፍል ስራ በመስጠት የሚተገብሩም አሉ። ነገር ግን ይህንን ምዘና ከሰጡን በኋላ የተሻለ ውጤት ወይም ጥሩ ውጤት ያጣንበትን በመያዝ ፈንታ የሰራነውን በመተው የወደቅንበትን ብቻ ይይዛሉ። አንዳንዶቹ ደግሞ የቡድን ስራ ከሰጡን በኋላ ማን እንደሰራ ሳይጠይቁ ለሁላችንም ተመሳሳይ ውጤት ይሰጡናል በማለት ምላሽ ሰጥተዋል።

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ በተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ላይ ምን ውጤት ለማምጣት ነው?

በዚህ ስልት የሚጠቀሙ መምህራን ሙሉ በሙሉ ባይባልም አንዳንድ አሉ። ነገር ግን እነዚህን መምህራን በመደገፍ ፈንታ እንጠላቸዋለን። ምክንያቱም ፅብረቃ ስናቀርብ፣ የግል ስራ ስንሰራ፣ የቡድን ስራ ስናቀርብ፣ የሚሰጡን ውጤት ተመሳሳይነት ስለሌለው ነው። በዚህም የተነሳ ለመምህራን የተለያየ ስም እንሰጣቸዋል። ስማቸውም "አካብደ ነው"። ለመሆኑ አካብደ ምንድ ነው ሲባሉ ማንኛውንም ስራ ሲሰጡ ለምትሰራው ስራ ውጤት የሚሰጡት በተሰራቸው ስራ ልክ ብቻ የሚመዘግቡትን መምህራን በመሆኑ ውጤታቸው የማይቀመስ ማለት ነው። መምህራን እንደኮራሱ ባህሪ የተለያዩ ስልቶችን ተጠቅመው ተግባራትን ይሰጧችኋል? ሲባሉ የሰጡት ምላሽ አንዳንድ መምህራን ይሰጡናል፣ አብዛኛዎቹ ግን በመማሪያ ሞጅሉ ውስጥ የተሰጡትን መልመጃዎች ብቻ ሰጥተው ያርማሉ እንጂ ሌላ ተጨማሪ ስራ ወይም ተግባራት አይሰጡንም። ለምን ሲባሉም ብዙ ጊዜ ከምንማርበት የማንማርበት ስለሚበዛ ትምህርቱን ለመጨረስ ይሯሯጣሉ። የት እየሄዱ ሲባሉ ስልጠና

ለማሰልጠን፣ ለትምህርት ቤት ተሞክሮ ሲወጡ፣ ስራ የወጡ ተማሪዎችን ለመገምገም፣ በግቢ ውስጥ በሚደረግ ስብሰባ ምክንያት ነው የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። በዚህም ምክንያት እኛም ይህንን ተጠቅመን ትምህርታችን በማጥናት ፈንታ ጥለናቸው ወደቤተሰብ እንሄድና ትምህርቱን አንድ ሳምንት ወይም ከዚያ በበለጠ ጊዜያት "ትምህርቱን እንቀጣዋለን" በማለት የራሳቸውንም ጥፋት ሳይደብቁ ምላሽ ይሰጣሉ። ይህ አግባብነት አለውን ለተባሉትም ይህ ችግር የራሳችን እንጂ የመምህራን የመቆጣጠር ችግር አይደለም። ስለዚህ ተማሪዎች ብንሆንም ቅሉ ለወደፊቱ መምህር ለመሆን እሰለጠን ስለሆነ ሃላፊነት ተሰምቶን ልንሰራ ይገባናል የሚል ሃሳብ አንሸራሽረዋል።

7. ተከታታይ ምዘና የተማሪዎችን የመማርን ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ያሳያልን? በምን መልኩ?

ተብለው ለቀረቡት ጥያቄዎች የተሰጡት ምላሾች አንዳንድ መላሾች መምህራን የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማሳደግ የሚጥሩ እንዳሉ ሁሉ የሌላቸውም አይጠፉም በማለት ነው። መገለጫ ቢቀርብ ሲባሉ በምክንያትነት ያቀረቡትም በቡድን በመከፋፈል በማሳተፍ የተማሪዎቸን የመማር ብልሃት ለማሳየት የሚጥሩ አሉ ሲሉ፣ ሌሎች ደግሞ መሰናክል ነው የሚሉትና በምክንያትነት የሚያቀርቡትም መምህራን የሁሉንም ተማሪ ስራ ለማረምም ሆነ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት የማያስችላቸው በመሆኑ የተማሪዎችን የመማር ብልሃት በተክክል ለመገንዘብ አያስችላቸውም የሚል ነው። ትምህርቱም ሰፊ ስለሆነ ላይጨርሱት ስለሚችሉ ሁሉንም ተማሪ በማሳተፍ ፈንታ በገለፃ መልክ ትምህራቱ ይጨርሱታል። በተለይም ተማሪዎች የተለያዩ ተግባራት ከተሰጡ ለማቅረብ ማለትም በስም እየጠሩ ለማሳተፍ አያስችላቸውም፣ ሁሉም ተማሪዎች ዕብረቃ ማድረግ አይችሉም፣ ሁሉንም ተማሪዎች ለማሳተፍ ችግር ይፈጥራል በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። በተለይም የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ኮርኩሮ ለማውጣት መምህራን የሚጠበቅባቸው ሃላፊነት ከፍ ያለ ነው። ከመምህራንም የተገኙት ምላሾችም ቢሆኑ የሁሉንም ተማሪዎች የመማር ብልትና ፍላጎት ለመገንዘብ የማያስችሉ ነገሮች አሉ። ከእነዚህም መካከል አንዱ የተማሪዎች ቁጥር በክፍል ውስጥ የተመጠነ አለመሆኑ፣ የቁሳቁስ እጥረት ወዘተ... ተጠቃሽ ናቸው።

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተሻለ መልኩ በተማሪዎች የመማርን ብልሃት ምን ላይ ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢቀርብ? ለመተግበርስ የገጠሙ ችግሮች አሉን?

የየቡድኑ ተያዮች የሰጡት መልስ የሚከተለውን ይመስላል፦ በአሉታዊነት ያቀረቧቸው፣ ለእኩል ስራ እኩል ውጤት አለመስጠት፣ የማጠናከሪያ ትምህርት ደከም ለሚሉ ተማሪዎች አለመስጠት፣ የግብዓት አቅርቦት ችግር መኖር፣ የማጣቀሻ መጻህፍት ዕጥረት በተለይም ስነ-ጽሁፍን ስንማር የልብ ወለድ መጻህፍት አለማግኘት የሚሊት ሲሆኑ በአዎንታዊ መልክ ያቀረቡት ደግሞ የሚከተሉት ናቸው፦ የሞጁል መኖር፣ የመምህራን የትምህርት ዝግጅት የተሻለ ሆኖ መገኘታቸው፣ የትምህርት ሰዓት ማክበራቸው፣ ለተማሪዎች የሚሰጡት ክብር፣ ውጤታችን ስንጠይቅ በጎ የሆነ ምላሽ መስጠታቸው እና መመሪያን ማክበርና ማስከበራቸው የሚሉት ናቸው የሚል ምላሽ ሰጥተዋል። እንደዚሁም አንዳንድ ተማሪዎች

ለሚሰጠው የውጥን ስራ፣ የቡድን ስራና ሌሎች ሲሰጡን የተሳትፎ ማነስ ችግር ይስተዋላል። ነገር ግን የመማር ብልሃትን ለማሳደግ ጥረት ቢደረግም ማን እንደሰራና እንዳል ሰራ የመከታተል እጥረት ይስተዋላል።

አባሪ አስራ ሶስት

ከሶስቱም መምህራን ኮሌጆች ተማሪዎች የተገኙ የቃለ መጠይቅ ምላሾች የውጤት ማጠቃለያ

1. **በኮሌጃችሁ ተማሪዎችን መምህራን የሚመዝኑባቸው ወይም የሚገመግሙባቸው መንገዶች ምን ምን እንደሆኑ ቢነግሩኝ?**

በመማር ማስተማር ተግበር አስቸጋሪው ጉዳይ ምዘና ነው። ምክንያቱም የመምህራን ልምድ ማነስ፣ የተማሪዎች ብዛት፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የስራ ፍላጎት ማነስና የስራ ጫና ናቸው። ሆኖም ግን በኮሌጃችን የምንጠቀማባቸው የተከታታይ ምዘና መንገዶች የቡድን ምዘና፣ የግል ስራ መስጠት፣ አጫጭር ሙከራዎችና የፕሮጀክት ስራዎች ናቸው። ነገር ግን የቡድን ስራን ጎበዝ ተማሪዎች አይወዱትም። በምክንያትነት የሚያቀርቡትም ሁሉም ተማሪዎች ስለማይሳተፉና የጥና ጊዜያቸውን ስለሚሻማቸው እንደሆነ ይገልፃሉ። መምህራን የሚሉት ደግሞ የቡድን ስራ ስንሰጥ መስፈርት አዘጋጅተንና ሁሉንም ተማሪዎች በሚያሳትፍ መልኩ ነው። ነገር ግን በስራ መብዛት ሁሉንም ተማሪዎች መስራታቸውን አንከታተልም። የቡድንም ሆነ የግል ስራ በምንሰጥበት ጊዜ አስተማሪያችን መሰረት የሚያደርጉት በመስፈርት የታገዘ በመሆኑ አንድ መስፈርት ከተሳሳቱ ከአምስቱ አራት ነጥብ እናገኛለን። ሁለት መስፈርት ከተሳሳቱ ሶስት ከአምስት ያገኛሉ። ከሁለት መስፈርት በላይ ከተሳሳቱ ደግሞ ከአምስቱ ዜሮ ያገኛሉ። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ተግበር በመስጠት እንይዛለን በማለት መምህራን ሲመልሱ ተማሪዎችም በሃሳቡ ይጋራሉ። ሌሎቹ መላሾች ደግሞ የቤት ስራ፣ የፕሮጀክት ስራ፣ የቢጤ ምዘና፣ የግል ምዘናና የማጠቃለያ ፈተናዎች በመስጠት እንተገብራለን።

በሌላ በኩል ደግሞ ተማሪዎች የኋላ ዳራቸውን እንዲጽፉ በማደረግ ሲሆን ስለስራቸውም ምጋቤ ምላሽ እንሰጣለን። ተማሪዎቹ የሚሉት ደግሞ የሚሰጠን ምጋቤ ምላሽ ከስህተታችን እንዲንማር የሚያደርግ አይደለም የሚል ነው።

ለምን ተብለው ለተጠየቁት የሠጡት ምላሽ ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን እውን የሚሆነው ከ20 ፐርሰንት አጋማሽ ፈተና ሆኖ ከ10 ከ10 ፐርሰንት ሁለት ጊዜ ይሰጣል የሚል ሲሆን ሌሎቹ 40 ፐርሰንቶች ደግሞ የቡደን ምዘና፣ የግል ስራ፣ ዕብረቃ ማቅረብ፣ ውጥን ስራ ወዘተ ይሆናሉ። በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ከ60 ፐርሰንት ሲሆን የማጠቃለያ ፈተና ደግሞ 40 ፐርሰንቱን ይይዛል በማለት መልስ ሰጥተዋል። ምዘናውንም እውን ለማድረግ የምንጠቀምበት ስልት ደግሞ ሁሉም ተማሪዎች እንዲሰሩ በማደረግ ነው። በአቀራረብ ደግሞ ከቡድን አባላት መካከል አንዱን ተማሪ በመጠየቅ እንዲያቀርብ ሰናደርግ ድንገታዊ ጥያቄ በመጠየቅ መስራታቸውን እናረጋግጣለን በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንደዚሁም ተማሪዎችም የሚሉት የተከታታይ ምዘና አተገባበር ከመምህር መምህር ይለያያል። ምክንያቱም አንዳንዶቹ ሁሉንም

ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ የተለያየ ስራ በመስጠት ዕብረቃ በማድረግ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የቤትና የክፍል ስራ እንዲንሰራ በማድረግ ነው።

2. በጣም አዘውትራችሁ የምትጠቀሙባቸው የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች የትኞቹ ናቸው? ለምን?

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፡- ተማሪዎች ስሩ ሲባሉ ብዙ አይሰሩም፣ ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። መምህሩም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የተማሪዎች ተነሳሽነት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ ለመስጠት ይቸገራሉ በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም ምጋቤ ምላሽም ከሰጡ ተማሪዎችን የሚያስተካክል ምጋቤ ምላሽ አይደለም የሚሉም አሉ። ስራን በትጋት እንዳንሰራ የሚያደርጉ በርካታ መሰናክሎች አሉ፣ ለምሳሌ አንድ መምህር በሳምንት የሚያስተምረው ክፍለ ጊዜ ብዛት ዝቅተኛው አስራ አምስት ነው። ስለዚህ የእኛ የቤት ወሰድ ስራም ሆነ የክፍል ስራ ተከታትለው ለማረም ይቸገራሉ። ይህ በመሆኑ ምክንያት የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎችን ለመጠቀምና ለመተግበር አንዱ እንቅፋት ነው፣ መምህራን ጊዜ የሚያጠፉት መማር ማስተማሩን ስራ በማከናወን ሳይሆን ቅፃቅፅ በመሙላት ነው። ከመምህራን ጋር በመማር መስተማሩ ስራ አትወያዩምን ሲባሉ የሰጡት መልስ አባይ ማደሪያ የለው ግንድ ይዞ ይዞራል የሚል ነው፣ ምን ማለት እንደሆነ ቢያብራሩት ሲባሉ ለመመረቅ ያህክል የተባልከውን ሁሉ መስራት እንጂ አመንክም አላመንክም የተላለፈውን ትዕዛዝ ትፈጽማለህ። ይህም እኛ አምነንበት እንዳንሰራ የሚያደርግ በመሆኑ ቤተሰብንም ሆነ ራሳችንንለመርዳትና ለመኖር ሲባል የማናምንበት እንሰራል፣ የመምህራን ሩጫ ቀን የቀን ተማሪዎችን ለማስተማር ሲሆን ማታ ደግሞ የማታ ተማሪዎችን ለማስተማር ብቻ የሚወጡና የሚወርዱ እንጂ ዕረፍት ስለሌለው የተማሪን ስራ ለማርም ጊዜ የላቸውም።

በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ከመምህራ ጋር በመሆን የጋራ ዕቅድ ታወጣላችሁን? ምላሻቸውም እኛ ለምሰራው ስራ ተማሪን የምናወያይበት ጊዜ የለንም የሚል መልስ ይሰጡናል ነው። ለምን መገለጫ ቢያቀርቡ ሲባሉ ምላሻቸው የሆነው "በድሃ ቁስል እንጨት ቀርቅሩበት የሚል ነው"። ምን ማለት ነው ሰፋ አድርገው ቢነግሩኝ ሲባሉ የሰጡት መልስ የምንሰራውን ስራ ስለማያርሙልን ተስፋ ቆርጠናል።

3. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ይደረጋል? በምን ስልት?

በመማር ማስተማር ተግበር አስቸጋሪው ጉዳይ ምዘና ነው። ምክንያቱም የመምህራን ልምድ ማነስ፣ የተማሪዎች ብዛት፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች የስራ ፍላጎት ማነስና የስራ ጫና ናቸው። ሆኖም ግን በኮሌጃችን የምንጠቀማባቸው የተከታታይ ምዘና መንገዶች የቡድን ምዘና፣ የግል ስራ መስጠት፣ አጫጭር ሙከራዎችና የፕሮጀክት ስራዎች ናቸው። ነገር ግን የቡድን ስራን ኅበዝ ተማሪዎች አይወዱትም። በምክንያትነት የሚያቀርቡትም ሁሉም ተማሪዎች ሰለማይሳተፉና የጥና ጊዜያቸውን ስለሚሻማቸው እንደሆነ ይገልፃሉ።

መምህራን የሚሉት ደግሞ የቡድን ስራ ስንሰጥ መስፈርት አዘጋጅተንና ሁሉንም ተማሪዎች በሚያሳትፍ መልኩ ነው። ነገር ግን በስራ መብዛት ሁሉንም ተማሪዎች መስራታቸውን አንከታተልም። የቡድንም ሆነ የግል ስራ በምንሰጥበት ጊዜ አስተማሪያችን መሰረት የሚያደርጉት በመስፈርት የታገዘ በመሆኑ አንድ መስፈርት ከተሳሳቱ ከአምስቱ አራት ነጥብ እናገኛለን። ሁለት መስፈርት ከተሳሳቱ ሶስት ከአምስት ያገኛሉ። ከሁለት መስፈርት በላይ ከተሳሳቱ ደግሞ ከአምስቱ ዜሮ ያገኛሉ። እንዲሁም በክፍል ውስጥ ተግበር በመስጠት እንይዛለን በማለት መምህራን ሲመልሱ ተማሪዎችም በሃሳቡ ይጋራሉ። ሌሎቹ መላሾች ደግሞ የቤት ስራ፣ የፕሮጀክት ስራ፣ የቢጤ ምዘና፣ የግል ምዘናና የማጠቃለያ ፈተናዎች በመስጠት እንተገብራለን።

በሌላ በኩል ደግሞ ተማሪዎች የኋላ ዳራቸውን እንዲጽፉ በማደረግ ሲሆን ስለስራቸውም ምጋቤ ምላሽ እንሰጣለን። ተማሪዎቹ የሚሉት ደግሞ የሚሰጠን ምጋቤ ምላሽ ከስህተታችን እንዲንማር የሚያደርግ አይደለም የሚል ነው።

ለምን ተብለው ለተጠየቁት የሠጡት ምላሽ ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችን እውን የሚሆነው ከ20 ፐርሰንት አጋማሽ ፈተና ሆኖ ከ10 ከ10 ፐርሰንት ሁለት ጊዜ ይሰጣል የሚል ሲሆን ሌሎቹ 40 ፐርሰንቶች ደግሞ የቡደን ምዘና፣ የግል ስራ፣ ዕብረቃ ማቅረብ፣ ውጥን ስራ ወዘተ ይሆናሉ። በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና ከ60 ፐርሰንት ሲሆን የማጠቃለያ ፈተና ደግሞ 40 ፐርሰንቱን ይይዛል በማለት መልስ ሰጥተዋል። ምዘናውንም እውን ለማድረግ የምንጠቀምበት ስልት ደግሞ ሁሉም ተማሪዎች እንዲሰሩ በማደረግ ነው። በአቀራረብ ደግሞ ከቡድን አባላት መካከል አንዱን ተማሪ በመጠየቅ እንዲያቀርብ ሰናደርግ ድንገታዊ ጥያቄ በመጠየቅ መስራታቸውን እናረጋግጣለን በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንደዚሁም ተማሪዎችም የሚሉት የተከታታይ ምዘና አተገባበር ከመምህር መምህር ይለያያል። ምክንያቱም አንዳንዶቹ ሁሉንም ፈተና በመስጠት ሲያጠቃልሉ ሌሎቹ ደግሞ የተለያየ ስራ በመስጠት ዕብረቃ በማድረግ፣ የቡድን ስራ በመስጠት፣ የቤትና የክፍል ስራ እንዲንሰራ በማድረግ ነው።

4. **ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ስታደርጉ የተማሪዎችን የመማር ብልሃትን የሚፈትሹበት ስልት አለን?**

ለሚለው ጥያቄ የሰጡት ምላሽ የሚከተለውን ይመስላል፡- ተማሪዎች ስራ ስሰጡ ለመስራት ፈቃደኝነት አያሳዩም። ምክንያቱም ተማሪዎች ቁጥራቸው ብዙ ስለሆነ የመማር ብልሃታቸውን ፈልሶ ለማውጣት አያስችልም። ተማሪዎች የተሰጣቸውን ስራ ገልብጠው ስለሚመጡ አንዱን ከሌላው ለመለየት አስቸጋሪ ነው። መምህሩም ጥሩ ለሚሰራ ተማሪ አዎንታዊ ምላሽ አይሰጡም፣ ተማሪዎችም ውጤት ለማግኘት ብቻ የሚሯሯጡ እንጂ ለዕውቀት ብለው አልመው አይሰሩም፣ የተማሪዎች ቁጥር በመማሪያ ክፍል ውስጥ መብዛት የተማሪዎች የመማር ብልሃት ለመፈተሽ አንዱ መሰናክል ነው፣ መምህራንም የተማሪዎች ቁጥር በመብዛቱ ለሁሉም ተማሪ ምጋቤ ምላሽ በመስጠት የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማሳደግ ይቸገራሉ በማለት መልስ ሰጥተዋል። እንዲሁም የሚሰጡትም ምጋቤ ምላሽ የተማሪዎችን የመማር ዕድገት የሚያስተካክል አይደለም የሚሉም አሉ።

5. ተከታታይ ምዘናን በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ማድረግ ከተጀመረበት ጊዜ አንስቶ የተማሪዎች ውስጣዊና ውጫዊ ተነሳሽነትን የሚፈትሹት በምን መንገድ ነው?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽሰጥተዋል፡- መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ ጥልቅ የሆነ ዕውቀት የላቸውም። የተማሪዎች አላማም በችሎታ ላይ የተመሰረተ ውጤት ለማገኘት ሳይሆን በሌላ ሀይል ተንጠልጥለው ውጤ ማግበስበስ በመሆኑ ለማንበብም ሆነ በጥራት ለመስራት ተነሳሽነት የላቸውም፣ አብዛኛዎቹ መምህራን በተግባር ሲታዩ በሞያው ለመቀጠል የሚፈልጉ አይመስልም። የትምህርት ጥራትን ለማሰጠበቅ ሲወጡና ሲወርዱ አይሰተዋሉም። ለምን ሲባሉ የማይሰራ ተማሪ ተይዞ የትምህርት ጥራትን ለማምጣት ስለማይታሰብ ነው። ለተማሪዎች ውጤት የምንሰጠው ሳናምንበት በመሆኑ አንረካበትም፣ ተማሪዎችን በሚሰሩት ስራ ለመመዘን ችግር የለብንም ነገር ግን የተማሪዎች የትምህርት አቀባበል የወረደ ነው። ሳይሰሩና ሳይዘጋጁ ለፅብረቃ ይቀርባሉ፣ መምህራንም ሆኑ የኮሌጁ አስተዳደር የተማሪዎችን ስነ-ምግባር ለመቆጣጠር የሚያደርጉት ጥረት ዝቅተኛ ነው፣ በማለት መልስ ሰጥተዋል። ተማሪዎችን መልስ ከመምህራን ከተሰጠው ምላሽ የተለየ አይደለም። አብዛኛዎቻችን የተሠጠንን ስራ በትክክል የማንሰራ በመሆኑ አነስተኛ ውጤት ሲሰጠን ከማማረር ውጭ ችግራችን ዘውር ብለን አንመለከትም የሚል ምላሽሰጥተዋል።

6. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ ሲደረግ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ብልሃት መምህራን ይዘረጋሉን? እንዴት ባለ ሁኔታ ነው?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፡- የተማሪዎችን የመማር ተነሳሽነት አጉልቶ ሊያወጣ ባለመቻሉ መምህራን ጥቅሙን መገንዘብ አልቻሉም፣ አልፎው አልፎው ጥሩ ተማሪዎች ቢኖሩም ተወዳዳሪ ስለሌላቸው ጠንክረው እንዲሰሩ የሚያደርጉ ሁነቶች አልተፈጠሩም፣ በተማሪዎች ላይ የግንዛቤ ማስጨበጥ ስራ ባለመሰራቱ ጠቀሜታውን መረዳት አልቻሉም፣ የትምህርት ጥራትን ሊመጣ አልቻለም፣ መምህራን ከተማሪዎች ጋር ሆነው ማቀድ ቢችሉ ጥቅሙን ይረዱት ነበር ነገር ግን የተናጠል ስራ የሚሰራበት ነው በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር ግን በማንኛውም የዕድሜ ደረጃ ለሚገኑ ተማሪዎች የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ብልሃት ከመምህር መምህር የሚለያይ በመሆኑ አተገባበሩም ይለያያል።

7. ተከታታይ ምዘና ለመተግበር በተማሪዎች የመሳሪያዎች አጠቃቀም ላይ የፈጠርው ጫና ምንድን? በምን መልኩ?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽሰጥተዋል፡- የቤት ስራም ሆነ የቡድን ስራ ስንሰጥ አንዱ የተሻለ ተማሪ ሰርቶት ይመጣል፣ ፅብረቃ ሲቀርብ አብዛኛዎቹ ሲሳተፉ አይታዩም፣ በጣም ትልቁ ችግር ደግሞ ከሌሎች ገልብጠው መምጣት ነው፣ ድርሰት እንዲፅፉ ሲታዘዙ ከድሮ መፃህፍት ገልብጠ መምጣት፣ አንዳንድ መምህራን ለሰሩት ስራ ተገቢውን ዋጋ ተከታትለው አለመስጠትና የምን ቸገረኝነት ስሜት ማሳየት፣ ሁሉምን ተማሪዎች የሰሩትን ለማስቀረብ የጊዜ ዕጥረት መግጠሙ፣ የተማሪዎች የትምህርት ዳራ አናሳ ሆኖ መገኘት፣ በመስፈርት

ሲገመገሙ ያላግባብ ውጤት እንደተሰጡ አድርገው ክስ ማቅረብ የሚሉ ናቸው በማለት ምላሽ ይሰጣሉ።

8. ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ በተማሪዎች ፍላጎታዊ ተነሳሽነት ላይ ምን የተሻለ ለውጥ አሳይቷል? መገለጫ ቢነግሩን? ለመተግበርስ የገጠማችሁ ችግር አለን?

ለሚለው ጥያቄ የሚከተለውን ምላሽ ሰጥተዋል፦ በመማሪያ ክፍል ውስጥ የተማሪዎች ቁጥር መብዛት፣ የተማሪዎችን ስራ ለማረም ብዙ ጊዜ የሚወስድ መሆኑ፣ የግብዓት በወቅቱ አለመቅረብና ዕጥረት፣ የመማሪያ ክፍል ዕጥረት በመኖሩ የማጠናከሪያ ትምህርት ለመስጠት አለመቻል፣ በየሳምንቱ ሐሙስ የተማሪዎች የአንድ ለአምስት የስራ ግምገም በመኖሩ እንደ ፍየል ቆዳ የተወጠረ ተማሪ እንደት ብሎ ተከታታይ ምዘናን በመተግበር የትምህርት ጥራትን ማምጣት ይቻላልን? በማለት ምላሽ ሰጥተዋል። ሃሳባቸውን በማጠቃለል የተናገሩት ተከታታይ ምዘናን በትክክል ለመተግበር የሚያስችሉና ፍላጎታዊ የመማር ተነሳሽነትን ተጠቅመን ለመተግበር የሚያስችሉ ነጥቦች ብለው ያቀረቧቸው በዶሴ ተኮር ስራ እንዳነተኩር ከተደረገ፣ ሁሉም ተማሪዎች ወይም ሰልጣኞች በትክክል ተምረው በብቃታቸው ብቻ መመረቅ ከቻልን የሚል በመርህ የሚምኑ መሪዎችናመምህራን ቢመሩን፣ ብቃት ያለቸውን ተማሪዎች ለማስመረቅ ሁላችንም ተናበን የምንማርና የምንሰራ ቢሆን የተመረጠ ነው በማለት የማደማደሚያ ሃሳብ በማቅረብ ምላሻቸውን አጠቃለዋል።

አባሪ አስራ አራት

4.12. ከሶስቱ መምህራንትምህርት ኮሌጅ ምክት ዲኖችና የትምህርት ተጠሪዎች ጋር የተደረገ የቃለ ጥያቄዎች ማጠቃ

የተወያይ የዲኖች ብዛት ወንድ 3 ሴት 0 ድምር 3

የትምህርት ተጠሪዎች ብዛት ወንድ 2 ሴት 1 ድምር 3

1.ተከታታይ ምዘና በኮሌጃችሁ ተግባራዊ መደረግ የጀመረው ከመቼ ጀምሮ ነው?

መልስ፦ ከ1996 ዓ.ም ጀምሮ ነው። ነገር ግን በጣም እርግጠኛ አይደለሁም። ሆኖም ግን የቴስ ዶክሜንት መተግበር ከተጀመረበት ጊዜ አንስቶ ይመስለናል በማለት ይመልሳሉ። የሁለቱም ሃለፊዎች ማለትም የኮሊጅ ዲኖችና የክፍል ተጠሪዎች ምላሽ ልዩነት አልታየበትም። ሌሎቹ ደግሞ የሚመልሱት የሚከተሉትን ነጥቦች መሰረት አድርገው ነው። ምዘና የተጀመረው የሰው ልጅ ትምህርት ይሁነኝ ብሎ ከጀመረበት አንስቶ ነው። በሌላም አባባል ለተማሪዎች ውጤት መስጠት ከተጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ነው። ሌሎቹ ደግሞ ተከታታይ ምዘና በአገራችን የጀመረው አድሱ የትምህርት ፖሊስ ከመምጣቱ ጊዜ ጀምሮ በሰፊው እየተሰራበት ነው። እንደዚሁም በትክክል ይህ ያህል አመት አስቆጥሯል ለማለት አያስደፍርም። ሌሎቹም የሚሉት ደግሞ የሰርቲ ፊኬት ስልጠና ከተጀመረበት ጊዜ ጀምሮ ነው። ሌለው የትምህርት ክፍል ተጠሪ የሚሉት

ወደዚህ ኮሌጅ ከመጣሁበት ከ1997 ዓ.ም.ጀምሮ ነው። እስካሁን መምህር አልነበሩም ሲባሉ የ2ኛ ደረጃ መምህር ብሆንም በኮሌጅ ደረጃ እንደሚሰራበት በትክክል አይተገበርም።

2. ተከታታይ ምዘና ተግባራዊ እየተደረገ ያለው እንዴት ባለ ሁኔታ ነው?

አጠቃላይ በሆነ ሁኔታ ኮሌጁ ለተከታታይ ምዘና ያስቀመጠው ፕሮግራም አለ። ነገር ግን ተከታታይ ምዘና እንደመምህሩና እንደኮርሱ ባህሪ የሚተገበር ነው። ኮሌጁ ግን አሁንም እስካሁንም ቢሆን ለመምህራን የጋራ የሆነ የመመዘኛ ነጥብ ይሰጣል። ተከታታይ ምዘና የሚተገበር ከሆነ ተማሪዎች ለምን ዝቅተኛ ውጤት ሊያመጡ ቻሉ የሚል የበላይ አካል ጫና አለ? በዚህም የተነሳ ሁሉም መምህራን በሙያችን ጣልቃ ከተገባ በማለት ለመተግበር ፈቃደኛ የማይሆኑ መምህራን አሉ። ነገር ግን መምህራን የቡድን ስራ ሲሰጡም ሆነ ሌላ ተግባር ማሰራት እንዳለባቸው ቃለ ጉባኤ እንይዛለን። ቀለ ጉባኤው ተያይዞ እንዲቀርብ ሁሉ እናደርጋለን። አልፎ አልፎ ደግሞ ያለቃለጉባኤ በውይይት የምንሰራበትም አለ። በየስብሰባው ስለተከታታይ ምዘና ውጤት አያያዝ ትምህርት ይሰጣል። ለምሳሌ አንድን ኮርስ ሁለት ሆነን የተለያዩ ክፍሎችን እንዲናስተምር ቢደረግ የጋራ ዕቅድ እናወጣለን። ነገር ግን አንዱ የሰጠውን ሌላው ላሰጥ ይችላል። ሆኖም ግን ከ75%--እስከ 80% ይተገበራል። ተከታታይ ምዘና ኮርሶች የሚቀናጅበት በመሆኑ ለሚሰራበት መምህር ጥሩ ነው። ለመተግበርም እንቅፋት የሆኑ ችግሮች አሉ። እነሱም፦ ማህበራዊ ችግሮች፣ የቁርጠኝነት ችግር፣ የስራዎች መደራረብ፣ የፕራክቲከም ስራ መብዛት፣ የተማሪዎች ቁጥር የተመጠነ አለመሆኑ የሚጠቀሱ ናቸው። ተከታታይ ምዘና ሲባል ተማሪዎችን ከጅምሩ በመቆጣጠር ፈንታ በማጠቃለያ ፈተና ላይ ብቻ ማተኮር ይታይል። የትምህርት ክፍት ተጠሪዎች የሚሉት ደግሞ የቢጡ መማማርና የቡድን ስራ መምህራን ሰጥተው ውጤቱን የማይመዘግቡበት ጊዜ ይበዛል። በዚህም ፈንታ ቴስት ወደመስጠት ያዘነብላሉ። ይህም የራሳቸው አሰራር እንጂ ኮሌጁ አያውቀውም በማለት መልስ ይሰጣሉ።

3. ተከታታይ ምዘና የመምህራንና የተማሪዎች ድጋፍ አለው? ለምን?

ከቡድን ስራ በስተቀር ሌሎቹ የተከታታይ ምዘና መሳሪያዎች ተወዳጅ ናቸው። ተማሪዎቹ ሲሰጡ ገና ተቃውሞ ያቀርባሉ። ነገር ግን ለምረም ጊዜ ቆጣቢ ስለሆነ መምህራን ይመርጡታል። የቡድን ስራን ሰነፍ ተማሪዎች ይወዱታል። ጎበዝ ተማሪዎች በተቃራኒው ይጠሉታል። ምክንያቱም ሰነፎቹ ባልሰሩበት የተሻለ ውጤት ስለሚያመጡ ነው። ተማሪዎች የቡድን ስራ ለምን አይወዱም ዘርዘር ብሎ ቢቀርብ? በሰነፍ ተማሪዎች ጎበዝ የሆኑ ተማሪዎች ካልሰራችሁ ብለው ስለሚደበድቧቸው እንደሆነ ከተማሪዎች ስብሰባ ለመገንዘብ ተችሏል። ስለዚህ ሁሉም የቡድን አባላት በተሰጠው ተግባር ስራ ላይ አይሳተፉም። ሁሉም የቡድኑ አባላት ሳይሰሩ እንደሰሩ ማቅረብ እንዳለባቸው ስለሚገደዱ አይወዱትም። ከዚህም ሌላ ሁልጊዜ የቡድን ስራ በሚሰጥበት ጊዜ የማይነጣጠሉ ተማሪዎችም ስለማይጠፉ ሌላው ለመጠላቱ መገለጫው ነው። ነገር ግን የትምርት ክፍል ተጠሪዎች ኢፎርሜሽን ሲሰሙ ለመምህራን በማሳወቅ መምህራንም ለመቀየር ቢሞክሩም ሙሉ በሙሉ ለማቃለል አልተቻለም። ደግፍ አለውም፣ የለውምም። አለው ሲባል ችግር ፈችነት ስላለው ነው። ምክንያቱም ተማሪዎች በራሳቸው ጥረት እንዲማሩ ያደርጋል። የለውም የተባለው ደግሞ አንዳንድ መምህራን "የውጤት መሰብሰቢያ አድርገው

ስለሚመለከቱት ነው። እንዲሁም ለሁሉም የቡድን አባላት ሰሩም አልሰሩም ተመሳሳይ ውጤት ስለሚሰጡ ሌላው ችግር ነው። መምህሩ ተወያዩ ብሎ ከክፍል ወጥቶ መሄዱ ሌላው መገለጫ ነው። በዚህም ምክንያት ለተከታታይ ምዘና ድጋፍ ማጣት በምክንያትነት የሚጠቀሱት ፦

- ➢ መምህራን ለሁሉም ተማሪ በግል ተሰርቶ የሚታርም ተግበር አለመስጠታቸው፣
- ➢ የማይሰሩ ተማሪዎችን የሚከታተሉበት ቼክሊስት ስለሌላቸው፣
- ➢ የልምድ ማነስ ችግር፣
- ➢ ግለምዘና ሲሰጡ በሌላ አካል መሰራቱንና አለመሰራቱን ለማረጋገጥ አለመሞከር፣
- ➢ የመምህራንና የተማሪዎች የባህሪ ችግር፣
- ➢ ተማሪዎች በውጭ ተፅዕኖ መቀየርና ለመስራት ፈቃደኛ አለመሆን፣
- ➢ ተማሪዎች በሌሎች ተማሪዎች ላይ ጥገኛ መሆን የሚሉት ናቸው።

የሌሎቹ ሃሳብ ደግሞ አዎንታዊነትም አሉታዊነትም አለው ይላሉ። የቡድን ስራ ሲሰጥ ችግር አለ።

ፈተና ብቻ በመስጠት የቡደን ስራ ሰጠን የሚሉ መምህራንም አሉ፣ ጎበዝ ተማሪዎች የቡድን ስራን የሚወዱበትም አጋጣሚ አለ ምክንያቱም አንዱ ከሌላው ስለሚማር ነው፣ ተከታታይ ምዘና በየጊዜው ስለሚሰጥ ጥሩ ነው የሚሉም አሉ ነገር ግን መቶ በመቶ እርግጠኛ ሆኖ ይወዱታል አይወዱትም ለማለት አስቸጋሪ ነው፣ የተማሪዎች ድጋፍ አለው። ምክንያቱም አንድ ጊዜ ከመፈተን በተከታታይ መመዘን ጥሩ ነው ይላሉ። ፈተና ግን አንድ ጊዜ ከተፈተነ ስህተትን ለማወቅ አይረደም፣ ተከታታይ ምዘና ተማሪዎች ነገሮችን ከተለያዩ አቅጣጫዎች እንዲመለከቱ ያደርጋል። ቀስ በቀስም የተማሪዎችን የባህሪ ለውጥ ያመጣል ይላሉ፣ የመምህራንም ሆነ የተማሪዎች ድግፍ በተከታታይ ምዘና አተገባበር ላይ በመጀመሪያ አመት ላይ ይታያል፣ ነገር ግን ቀስ በቀስ እየለመዱት የመጣሉ በማለት ይመልሳሉ።

4.ተከታታይ ምዘና በመምህራን የሙያ እርካታና በተማሪዎች የመማር ብልሃት ላይ ምን የተሻለ ለውጥ አምጥቷል?

ጥሩ ነገር አስገኝቷል የሚባለው የተማሪዎችን የመናገር ክሂል እያሳደጉ ነው። ከእነዚህም መካከል የሚከተሉት ነጥቦች ይጠቀሳሉ። እነዚህም፦

- ➢ ነፃ ሆነው መብታቸውን ይጠይቃሉ፣
- ➢ እያንዳንዱን መምህር ውጤታቸውን ሳይፈሩ ይጠይቃሉ፣
- ➢ የውጤት እስኬል እስከ መጠየቅ ደርሰዋል፣
- ➢ ችሎታቸውን ለማወቅ ችለዋል፣
- ➢ ምጋቤ ምላሽ በትክክል እንዲሰጡ ይጠይቃሉ፣
- ➢ መምህሩንና ተማሪዎችን ያቀራርባል፣
- ➢ ቀደም ባለው አመታት ግን ፈተና ብቻ ስለሚሰጥ ከወደቁ መውደቅ ነው የመሻሻል ዕድል የላቸውም ነበር፣
- ➢ ተከታታይ ምዘና ግን ተማሪዎች ብዙ እንዳይወድቁ ያግዛል፣

- ምጋቤ ምላሽለመምህሩና ለተማሪው ይሰጣል፣
- ተማሪዎችን ለይቶ ለማገዝ ይጠቅማል፣
- ለተሻሉ ተማሪዎችን የበለጠ የተሻሉ ያደርጋል፣ ነገር ግን መምህራን በሙሉ አቅም ሲተገብሩት አይስተዋልም፣
- የራስ በራስ መማማርን አሳድጓል፣
- መምህራንም ሆኑ ተማሪዎች ልምድ አግኝተዋል፣ አልፎ አልፎ የአፈፃጸም ችግር ይስተዋላል፣
- ተማሪዎች ከመምህሩ የመነሻ ሃሳብ አግኝተው በራሳቸው እንዲሰሩ አድርጓቸዋል፣
- በራሳቸው እንዲሰሩ ስለሚገፋፉ ችግር ፈች ነው፣
- በራሳቸው ሰርተው ማሳየት የሚያስችል በመሆኑ ሊሰራበት ከቻለና
- በተማሪዎች ላይ በጎ ተፅዕኖ ማሳደር ከተቻለ ነው የሚሉት ናቸው።

በአጠቃላይ ተከታታይ ምዘና በመምህራን ሙያዊ የስራ እርካታና የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ላይ ጉልህ የሆነ ለውጥ አምጥቷል ለማለት ያስቸግራል። ምክንያቱም የተማሪውን የኋላ ዳራ አያሳይም። ስለዚህ ተከታታይ ምዘናን በሚፈለገው መልኩ ለመተግበር አስቸጋሪ ነው። ሌሎቹ የሚሉት ደግሞ ከሽምደዳ ወይም በቃል ከማጥናት አድኗል። በተማሪዎች ላይ የባህሪ ለውጥ አምጥቷል። የተግባቦትን ችግር እያስወገደ ነው። ሆኖም ግን የተሻለ ለውጥ አምትቷል ለማለት አያስደፍርም።

5.ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በእናንተ ኮሌጅ በትክክል ለመተግበር ያጋጠሙ ችግሮች አሉ?

ዋና ዋና ችግር የሚባሉት የሚከተሉት ናቸው። እነሱም፡-

- የተማሪዎች ቁጥር መብዛት ማለትም ከ40-50 በአንድ ክፍል የሚገኙ በመሆኑ ተከታትሎ አለማረም ይታያል፣
- ስራው አድካሚ ስለሆነ አሰልች ነው፣
- የስራ መደራረብ አለ፣
- ተማሪዎችን ለትምህርት ቤት ተሞክሮ ሰለሚወጡ ለመገምገም መምህራን ሰለሚሄዱ ከዚህ ያለው ስራ ይጓጎላል፣
- በትምህርታቸው ደከም የሚሉ ተማሪዎችን ለመርዳት ጅምር ስራ እንጂ ተጠናክሮ አልተሰራም፣
- የልምድ አለመዳበር ሌለው ችግር ነው፣
- የተለያዩ ፕሮግራሞች ለመምህራን ለማዘጋጀት አለመቻሉ፣
- ተከታታይ ምዘናን በተከታታይ ለመተግበር አለማቀድ ይታያል፣

ሌሎቹ የትምህርት ክፍል ተጠሪዎች የሚሉት ደግሞ የሚከተለውን ይመስላል፡-

- ተግባራዊ ምርምር ተማሪዎች መስራት ሰለማይችሉ ለመተግበር አስቸጋሪ ነው፣
- የፅንሰ ሃሳብ አረዳድና ግንዛቤ እንሶ መታየቱ፣
- ተማሪዎች በትምህርት እንዳይወድቁ ተብሎ የሚሰራ ነው ብሎ ማሰብ፣

- ተማሪዎች የቡድን ስራ ሲሰጡ ሁሉም አለመሳተፋቸው፣
- መምህራን ተማሪዎች መስራት አለመስራታቸውን የሚከታተሉበት ቼክሊስት አለማዘጋጀት፣
- በቤተ መፃህፍት ውስጥ በቂ የሆነ የማጣቀሻ መፃህፍት አለመገኘት፣
- የተማሪዎች አመላመል ችግር፣
- ተማሪዎች ከኮሌጅ ውጭ ሆነው መማራቸው ሌላው ችግር በመሆኑ እንደፈለጉ ለማጥናት እንደሚቸገሩ ለሚያቀርቡት ጥያቄ ለመገንዘብ እንደቻሉ ከሰጡት ምላሽ ለመረዳት ተችሏል።

አባሪ አስራ አምስት

Reliability Measure of Students' Questionnaire

Variable	Cronbach Alpha	Items Considered	Items Deleted	Mean Score Computed
Students' Internal Motivation	0.649	SIMCAQ1, SIMCAQ2, SIMCAQ3, SIMCAQ4, SIMCAQ6, SIMCAQ7, SIMCAQ9, SIMCAQ10	SIMCAQ5, SIMCAQ8, SIMCAQ11,	N=170 M=3.3772 S.D.= .75669
Students' External Motivation	0.661	SEXMCAQ2, SEXMCAQ3, SEXMCAQ4, SEXMCAQ5, SEXMCAQ6, SEXMCA7, SEXMCAQ8, SEXMCAQ9, SEXMCAQ10	SEXMCAQ1,	N=170 M=3.1634 S.D.= .68645
Students' Learning Role	0.620	SLRCAQ4, SLRCAQ5, SLRCAQ6, SLRCAQ7, SLRCAQ8, SLRCAQ11	SLRCAQ1, SLRCAQ2, SLRCAQ3, SLRCAQ9, SLRCAQ10	N=170 M=3.4990 S.D.= .75467
Students' Learning Strategies	0.908	SLSCAQ1, SLSCAQ2, SLSCAQ3, SLSCAQ4, SLSCAQ5, SLSCAQ6, SLSCAQ7, SLSCAQ8, SLSCAQ9, SLSCAQ10	--------	N=170 M= 2.7117 S.D.=.88091
Students' Utilization of Continuous Assessment	0.909	SUCATQ1, SUCATQ2, SUCATQ3, SUCATQ4, SUCATQ5, SUCATQ6, SUCATQ7, SUCATQ8, SUCATQ9, SUCATQ10	--------	N=170 M= 2.7376 S.D.= .86578
Students' Use Feedback in Continuous Assessment	0.891	SFBCAQ1, SFBCAQ2, SFBCAQ3, SFBCAQ4, SFBCAQ5, SFBCAQ6, SFBCAQ7, SFBCAQ8, SFBCAQ9, SFBCAQ10	--------	N=170 M= 2.7653 S.D.=.80098

Reliability Measure of Teachers' Questionnaire

Variable	Cronbach Alpha	Items Considered	Items Deleted	Mean Score Computed
Teachers' Perception about the impact of CA on their Interest to Teach	0.743	TRCAQ1, TRCAQ3, TRCAQ4, TRCAQ5, TRCAQ6, TRCAQ7, TRCAQ8, TRCAQ9, TRCAQ10	TRCAQ2	N= 33 M= 3.3569 S.D.= .70697
Mean Score of Teachers' Utilization of CA	0.711	TUCATQ1, TUCATQ2, TUCATQ3, TUCATQ4, TUCATQ6, TUCATQ7	TUCATQ5, TUCATQ8	N=33 M= 3.00 S.D.=.74856
Teachers' Internal Motivation in Utilization of CA	0.57 This negative value violates reliability model assumptions. You may have to check item coding.	TIMCAQ1, TIMCAQ2, TIMCAQ3, TIMCAQ4, TIMCAQ5, TIMCAQ6, TIMCAQ7, TIMCAQ8, TIMCAQ9, TIMCAQ10		N=33 M=3.2152 S.D.= .36668
Teachers' External Motivation in Utilization of CA	0.563	TEXMCAQ1, TEXMCAQ2, TEXMCAQ3, TEXMCAQ4, TEXMCQ5, TEXMCAQ6, TEXMCAQ7, TEXMCAQ8, TEXMCAQ9, TEXMCAQ10	--------	N=33 M=3.1391 S.D.= .54597

Teachers jobsatisfaction	0.702	TJSFCAQ1-TJSFCAQ38	--------	N=33 M= 2.7653 S.D.=.80098

ንኡሳን ጥያቄዎች

2.1 በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የመምህራን የስራ ልምድ ያለው ተዛምዶ ምን ይመስላል?

Descriptives

Mean Score of Teachers' Perception about their Utilization of CA

Experience in years	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error
1-5	4	2.6071	1.16861	.58430
6-10	11	3.2078	.67117	.20236
11-15	5	2.4857	.52099	.23299
above 16	13	3.1429	.70951	.19678
Total	33	3.0000	.75846	.13203

ANOVA

Mean Score of Teachers' Perception about their Utilization of CA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.680	3	.893	1.647	.200
Within Groups	15.728	29	.542		
Total	18.408	32			

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean Score of Teachers' Utilization of CA	33	3.0000	.75846	3.00	.000	32	1.000

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean Score of Teachers' Perception about effect of CA on their Interest to Teach	33	3.3569	.70697	3.00	2.900	32	0.007

2.2 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራንን ሙያዊ የስራ እርካታ ለማፋጠን ያለው አስተዋፅኦ ምን ይመስላል?

MULTIPLE LINEAR REGRESSION

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.355[a]	.126	.036	.74479

a. Predictors: (Constant), Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Relationship and Communication) , Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Liking the Profession) , Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Self-Confidence)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.321	3	.774	1.395	.264[a]
	Residual	16.087	29	.555		
	Total	18.408	32			

a. Predictors: (Constant), Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Relationship and Communication) , Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Liking the Profession) , Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Self-Confidence)

b. Dependent Variable: an Score of Teachers' Perception about their Utilization of CA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.731	1.753		3.270	.003
	Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Liking the Profession)	-.103	.062	-.291	-1.643	.111

Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Self-Confidence)	.039	.059	.122	.664	.512
Mean Score of Teachers' Job Satisfaction (Relationship and Communication)	-.083	.076	-.198	-1.089	.285

a. Dependent Variable: Mean Score of Teachers' Perception about their Utilization of CA

2.3 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የመምህራን ውስጣዊና ውጫዊ የማስተማር ተነሳሽነት መገለጫዎቹ ይኖሩት ይሆን? One sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean Score of Teachers' Perception about their Internal Motivation on Utilization of CA	33	3.2152	.36668	3.00	3.371	32	.002
Mean Score of Teachers' Perception about their External Motivation on Utilization of CA	33	3.1394	.54597	3.00	1.467	32	.152

Paired Samples t-test

	Mean	N	Std. Deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean Score of Teachers' Perception about their Internal Motivation on Utilization of CA	3.2152	33	.36668	.680	32	.501
Mean Score of Teachers' Perception about their External Motivation on Utilization of CA	3.1394	33	.54597			

2.4 መምህራን የተከታታይ ምዘና አተገባበርን ለማሳለጥ ያለቸው የስራ ፍላጎት በምን ይረጋገጣል?

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean Score of Teachers' Perception about how CA affected their Interest to Teach	33	3.3569	.70697	3.00	2.900	32	.007

2.5 በአማርኛ ቋንቋ ለተከታታይ ምዘና አተገባበርና ተነሳሽነት የተማሪዎች ዕድሜ ያለው ግንኙነታዊ ተዛምዶ ምን ይመስላል?

Descriptive

		N	Mean	Std. Deviation
Mean score of Students' Internanal Motivation	16-20	94	3.4481	.73607
	21-25	67	3.2910	.77679
	above 25	9	3.2778	.82863
	Total	170	3.3772	.75669
Mean score of Students' External Motivation	16-20	94	3.1986	.71451
	21-25	67	3.1459	.63659
	above 25	9	2.9259	.77180
	Total	170	3.1634	.68645
Mean score of Students' Utilization of Continuous Assessment	16-20	94	2.7362	.85921
	21-25	67	2.7075	.87044
	above 25	9	2.9778	.96408
	Total	170	2.7376	.86578

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Mean score of Students' Internanal Motivation	Between Groups	1.059	2	.530	.924	.399
	Within Groups	95.705	167	.573		
	Total	96.765	169			
Mean score of Students' External Motivation	Between Groups	.644	2	.322	.681	.507
	Within Groups	78.990	167	.473		
	Total	79.634	169			
Mean score of Students' Utilization of Continuous Assessment	Between Groups	.580	2	.290	.384	.682
	Within Groups	126.099	167	.755		
	Total	126.679	169			

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean score of Students' Utilization of Continuous Assessment	170	2.7376	.86578	3.00	-3.951	169	.000

2.6 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎችን የመማር ብልሃት ለማፋጠን ያለው አስተዋፅኦ ምን ይመስላል?

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean score of Students' Perception about the effect of CA on their use of Learning Strategies	180	2.7117	.88091	3.00	-4.391	169	0.000

2.7 ለተከታታይ ምዘና አተገባበር የተማሪዎች ውስጣዊና ውጫዊ የመማር ተነሳሽነት መገለጫዎቹ ይኖሩት ይሆን?

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean score of Students' Internal Motivation	170	3.3772	.75669	3.00	6.500	169	0.000
Mean score of Students' External Motivation	170	3.1634	.68645	3.00	3.104	169	0.002

Paired Samples t- test

		Mean	N	Std. Deviation	t	df	Sig. (2-tailed)
Pair 1	Mean score of Students' Internanal Motivation	3.3772	170	.75669	2.458	169	.015
	Mean score of Students' External Motivation	3.1634	170	.68645			

2.8 ተማሪዎች የተከታታይ ምዘና አተገባበርን ለማሳለጥ ያለቸው የስራ ፍላጎት ምን ተፅዕኖ አለው?

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean score of Students' Learning Role	170	3.4990	.75467	3.00	8.622	169	.000

2.9 ተማሪዎች ተከታታይ ምዘናን ለመተግበር በሚያደርጉት የስራ ትግበራ የምጋቤ ምላሽ አሰጣጥ ወጥነት መኖር ምን አስተዋጽኦ አለው?

One-Sample t-test

	N	Mean	Std. Deviation	Expected Mean	t	df	Sig. (2-tailed)
Mean score of Students' Perception about Consistent Use of Feedback in Continuous Assessment	170	2.7653	.80098	3.00	-3.821	169	.000