በፌደራል ዲሞክራቲክ ሪፓብሊክ ኢትዮጵያ

የትምህርት ሚኒስቴር

የመምህራንን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን ለመለካት የተከናወነ ጥናት

ትምህርት ሚኒስቴር

2010 ዓ.ም

ምስጋና

ጥናቱ በሀገር አቀፍ ደረጃ በናሙና በተመረጡ ት/ቤቶች የሚገኙ ር/መምህራንን፣ የተመረጡ መምህራንንና ተማሪዎችን ያሳተፈ ሲሆን መላሾች መረጃ በመስጠት ለጥናቱ መሳካት ላደረጉት አስተዋጽኦ ምስጋናችንን እናቀርባለን።

የጥናት ቡድኑ

ማውጫ

ይዘት **ገጽ**

ምዕራፍ አንድ: የጥናቱ መነሻና የጥናቱ አካሄድ (The problem and Its Approach) 3

1.1 መግቢያ 3
1.2 የችግሩ ማብራሪያ (Statement of the Problem) 4
1.3 የጥናቱ መሪ ጥያቄዎች 5
1.4 የጥናቱ ዓላማዎች 5
1.5 የጥናቱ አስፈላጊነት (Significance of the study) 6
1.6 የጥናቱ ወሰን (Scope of the study) 6
1.7 የጥናቱ ውስንነት (Limitation of the study) 6
1.8 የጥናቱ አወቃቀር (Organization of the Study) 7

ምዕራፍ ሁለት: የተዛማጅ ጥናቶች ዳሰሳ (Review of the related Litrature) 8

2.1 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘትን የሚወስኑ ጉዳዮች 8
2.2 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘት ከተማሪዎች ውጤትና ሥነ-ምግባር ጋር ያለው ተያያዝነት 13
2.3 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘትን ለማሻሻል የሚስችሉ ተግባራት 15

ምዕራፍ ሶስት: የጥናቱ አጠናን ዘዴዎች (Methods of the Research) 19

3.1 የጥናቱ ንድፍ (Research Design) 19
3.2 የመረጃ ምንጮች 19
3.3 የናሙና አወሳሰድ ዘዴ እና የናሙና መጠንና (Samping Procedure and Sample Size) 20
3.4 የመረጃ አሰባሰብ ዘዴ (Method of Data Collection) 20
3.5 የጥናቱ መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች 21
3.6 የመረጃ ትንተና ዘዴ 21

ምዕራፍ አራት: የመረጃ አቅርቦት እና ትንተና 22

4.1 የናሙና ት/ቤቶችና የመላሾች አጠቃላይ መረጃ 22
4.2 የመምህራን ከትምህርት ቤት በምን ያህል መጠን እንደሚቀሩ እና በት/ቤት ግቢ ተገኝተው ሆኖም በክፍል ውስጥ በማስተማር ስራ ላይ የማይገኙባቸው ጊዜያትን 25
4.3 የመምህራን ከትምህርት ቤት ወይም ከመማሪያ ክፍል መቅረት ምክንያት የሆኑ ጉዳዮች 34
4.4 የመምህራን ከስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ውጪ) መቅረት ለመከታተል በት/ቤቶች የተዘረጉ ስልቶች መኖራቸውን በተመለከተ 45
4.5 የመምህራንን ከስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ውጪ) መቅረት ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው? 49

ምዕራፍ አምስት: ማጠቃለያ፣ የተገኙ ውጤቶች እና የመፍትሄ ሀሳቦች 54

5.1 የጥናቱ ዋና ዋና ጉዳዮች ማጠቃለያ 54
5.2 በጥናቱ የተገኙ አንኳር ውጤቶች 55
5.3 የመፍትሄ ሀሳቦች 64

ዋቢ መጻህፍት 68

ምዕራፍ አንድ
የጥናቱ መነሻና የጥናቱ አካሄድ (The problem and Its Approach)

1.1 መግቢያ

ትምህርት የአንድ አገር ዜጎች ወቅቱ የደረሰበትንና ተፈላጊውን ዕውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት እንዲያዳብሩ በማስቻል እና አዳዲስ ቴክኖሎጂዎችንና ሳይንሳዊ ግኝቶችን በመጠቀም እንዲሁም የፈጠራና የዲሞክራሲ ባህልን በማጎልበት ኢኮኖሚያዊ፣ ቴክኖሎጂያዊ፣ ፖለቲካዊ፣ ማሕበራዊናባሕላዊእድገቶችንየሚያፋጥንመሳሪያነው።

በዚህ መሰረት በሀገራችን የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲ ተቀርፆ ሥራ ላይ ከዋለ ወዲህ የትምህርት ተሳትፎን ከማሳደግ፣ እንዲሁም የትምህርት ፍትሐዊነትንና አግባብነትን ከማረጋገጥ አንጻር በርካታ ውጤቶች መመዝገባቸው ይታወቃል። ከዚህም ጐን ለጐን የትምህርት ጥራትንም ለማሻሻል በተደረጉ ጥረቶች በቀላሉ የማይታዩ ውጤቶች ተገኝተዋል። በዚህ ሂደት የትምህርትና ሥልጠና ፖሊሲውን ተግባራዊ ለማድረግ እንዲቻል ባለፉት ጊዜያት በተከታታይ አራት የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራሞችን በመንደፍ ዘርፈ-ብዙና ሁሉን አቀፍ ተግባራት የተከናወኑ ሲሆን በአሁኑ ጊዜ የአምስተኛውን የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም በመተግበር ላይ እንገኛለን። በትምህርትናሥልጠናፖሊሲው በተቀመጠው መሰረት የትምህርት ሥርዓቱ ያልተማከለ ሆኖ ከፌዴራል ትምህርት ሚኒስቴር ጀምሮ ክልሎችን፣ ዞኖችን፣ ወረዳዎችን እና ትምህርት ቤቶችን ባቀፈ መልኩ መዋቅርና አደረጃጀት ተዘርግቶለት ተጠያቂነት በሚኖረውና ኃላፊነትን መሸከም በሚያስችል መልኩ በመንቀሳቀስ ላይ ይገኛል።

በተመሳሳይም ትምህርት ቤቶች በእውቀት፣ በክህሎት እና በአመለካከት ብቁ የሆኑ ዜጎች የማፍራት ተልዕኳቸውን መወጣት እንዲችሉ የተማሪዎችን የትምህርት ውጤትና ባህርይ ማሻሻል ያተኮረ የትምህርት ቤት መሻሻል ፕሮግራም ቀርፀው ተግባራዊ ማድረግ ከጀመሩ ቆይተዋል። የትምህርት ቤት መሻሻል ፕሮግራም የማያቋርጥ ኡደት ሲሆን አራት ርዕሰ ጉዳዮችን ማለትም መማርና ማስተማር፣ የትምህርት ቤት አመራር፣ ምቹ የትምህርት ሁኔታና አካባቢ እና የኅብረተሰብ ተሳትፎን መሰረት ያደረገ ነው። ሁሉም ትምህርት ቤቶች በትምህርት ቤት መሻሻል ፕሮግራም ማዕቀፍ ላይ በተቀመጠው መሰረት መረጃን መሰረት ባደረገ፣ ባለድርሻ አካላትን ባሳተፈና ሳይንሳዊ የዕቅድ ሂደትን በተከተለ መልኩ የሶስት ዓመት ስትራቴጂክ ዕቅድ እና አመታዊ ዕቅድን በማዘጋጀት የትምህርት ስራውን ማከናወን እንዳለባቸው ይታወቃል። በተያያዘም በአምስተኛው የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም ሰነድ ላይ እንደተቀመጠው የመምህርነት ሙያን የሚመረጥና በህብረተሰቡ ዘንድም የተከበረ ሙያ ማድረግ እንዲቻል ከሚከናወኑ በርካታ የስትራቴጂክ

ተግባራት መካከል ለሙያው ፍቅርና የተሻለ አቅም ያላቸው መምህራንን መመልመል፣ የመምህራንን ፍላጎት፣ የስራ ሁኔታና አካባቢ በማጥናት አበረታች እርምጃዎችን መውሰድ፣ ለመምህራን ተከታታይና ከቴክኖሎጂ እድገቱ ጋር የሚጣጣሙ ሙያዊ ስልጠናዎችን መስጠት፣ በየደረጃው ያለውን የት/አመራር ዲሞክራያሳዊ፣ ግልጽነት ያለውና አሳታፊ ማድረግ እና በትምህርት ስራና በመምህራን የስራ ሁኔታና አካባቢ ጉዳይ ላይ የህብረተሰቡን ተሳትፎ ማሳደግ የሚጠቀሱ ናቸው። በመሆኑም እነዚህ ተግባራት መምህራንን በመምህርነት ሙያ ለማቆየት፣ ራሳቸውን በየጊዜው ከሚታዩ ለውጦች ጋር እንዲጓዙ ለማድረግ፣ ለሙያቸው ክብር በመስጠት በተመደበላቸው የስራ ቦታና ክፍለጊዜ ተገኝተው ስራቸውን ባግባቡ እንዲያከናውኑ በማድረግ የተማሪዎች የትምህርት ውጤትና ሥነ-ምግባር እንዲሻሻል እንደሚያስችሉ ይታመናል።

በሌላ በኩል ለመማር ማስተማር ተግባር የተመደቡ ጊዜያቶች በመምህራንና በተማሪዎች ባግባቡ መተግበራቸውን ማረጋገጥ እንዲሁም ያለበቂ ምክንያት የሚባክኑ የመማር ማስተማር ጊዜያቶችን መቀነስ ብሎም ማስወገድ የት/ቤት ርዕሰ መምህራን፣ የወላጅ ተማሪ መምህራን ህብረትና ሱፐርቫይዘሮች ዋነኛ ኃላፊነቶች ናቸው። አስቀድሞ በተዘጋጀ ቋሚ መርሀ-ግብር መሰረት የመምህራንንና የተማሪዎችን በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት እንዲሁም የመምህራንን የስራ ሰዓት አጠቃቀም በተመለከተ ክትትል በማድረግና የተጠያቂነት ሥርዓት መዘርጋት የክፍል ውስጥና የክፍል ውጪ የትምህርት ክንዋኔዎችን ማሻሻልና ውጤታማ ማድረግ ተማሪዎች ከትምህርት ሥርዓቱ ሊያገኙት የሚገባውን አገልግሎት ለመስጠት እንዲቻል የላቀ አስተዋፅኦ አለው።

በመሆኑምየመምህራንንና በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት እንዲሁም የመምህራንን የስራ ሰዓት አጠቃቀም ለማጥናት እንዲቻል ይህ ጥናትተከናውኗል።

1.2 የችግሩ ማብራሪያ (Statement of the Problem)

በአምስተኛው የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም ላይ እንደተቀመጠው ከትምህርት ቤት መሻሻል ፕሮግራም ዋነኛ አላማዎች መካከል አንደኛው የመማር ማስተማር ርዕሰ-ጉዳይ ሲሆን ለመማር ማስተማር ሂደት ውጤታማነት የመምህራን ሚና ወሳኝ በመሆኑ መምህራን አሳታፊና ተማሪ-ተኮር የማስተማር ዘዴን እንዲተገብሩ፣ የተከታታይ የሙያ ማሻሻያ ስልጠናዎችን በመውሰድ አቅማቸውን እንዲያሳድጉ፣ የተማሪዎችን ሁኔታና የትምህርት አቀባበል መሰረት ያደረገ ድጋፍ እንዲያደርጉ፣ ተገቢውን የምዘናና የፈተና ስርዓት እንዲከተሉ እና የትምህርት ጊዜያትን ሳያባክኑ በተመደቡበት ቦታና የስራ ሰዓት በመገኘት የክፍል ውስጥና የክፍል ውጪ የትምህርት ስራን እንዲያከናውኑ እንደሚደረግ ተገልጿል።

በተጨማሪም የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት ምጣኔ በአራተኛው የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም 88 በመቶ እንደደረሰና በአምስተኛው የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም ደግሞ 96 በመቶ ለማድረስ ታቅዷል።

ሆኖም በሀገራችን እና በሌሎች ሀገሮች የተከናወኑ የተለያዩ ጥናቶች እንዲሁም በትምህርት ዘርፉ የተከናወኑ መድረኮች እንዲሁም የክትትልና ግምገማ ሪፖርቶች እንደሚያሳዩት ከ10 እስከ 20 በመቶ የሚሆኑት መምህራን ከትምህርት ቤት እንደሚቀሩ ወይም በት/ቤት ግቢ ቢገኙም በክፍል ውስጥ ተገኝተው እንደማያስተምሩ ወይም በክፍል ውስጥ ቢገኙም የመማር ማስተማር ስራውን ባግባቡ እንደማያከናውኑ ነው።ከዚሁ ጋር በተያያዘም የት/ቤቶች አመራርም ይህንን ለማሻሻል ስትራቴጂ ነድፎ ለመስራት የሚያደርገው ጥረት የሚጠበቀው ደረጃ ላይ እንዳልደረሰ ነው።

በመሆኑምይህ ጥናትየመምህራንን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔንለማሻሻል በሚከናወኑ ስራዎች የሚያጋጥሙ ችግሮችን በመለየትየመፍትሔ አቅጣጫዎችን ለማመላከት ያስችላል ፡፡

1.3. የጥናቱ መሪ ጥያቄዎች

ይህ ጥናትየመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት ምጣኔ ያለበትን ሁኔታ ለማወቅ የተዘጋጀ ሲሆን በጥናቱ የሚከተሉት መሪ ጥያቄዎች ይመለሳሉ፡፡

ሀ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት ምጣኔምን ደረጃ ላይ ይገኛል?

ለ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን የሚቀንሱ ተግዳሮቶች ምንድናቸው?

ሐ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን ለማሳደግ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው?

1.4. የጥናቱ ዓላማዎች

የዚህ ጥናት አጠቃላይ አላማ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን የሚቀንሱ ዋና ዋና ተግዳሮቶች በመለየትና ምጣኔውን በመሻሻል የተማሪዎች የትምህርት ውጤትና ሥነ-ምግባርን ማሻሻል ነው ፡፡

1.4.1 ዝርዝር ዓላማዎች

- የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔ ያለበትን ደረጃ በመጠቆም ለውሳኔ ሰጪ አካላት እንደመረጃ የሚያገለግል ጥናት ለማቅረብ
- ከመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔ ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ጉዳዮችን በመለየትየሚያጋጥሙዋና ዋና ተግዳሮቶች ለመለየት

- የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔንለማሳደግ የሚያስችሉ የመፍትሄ አቅጣጫዎችን ለመጠቆም

1.5 የጥናቱ አስፈላጊነት (Significance of the study)

በአምስተኛው የትምህርት ዘርፍ ልማት ፕሮግራም በተቀመጠው መሰረት የት/ቤቶች አመራር መምህራን የትምህርት ስራ ሰዓትን ባግባቡ ለመማር ማስተማር እንዲያውሉ ማድረግ ይጠበቅበታል። በመሆኑም የመምህራንን በስራ ሰዓትና ቦታ በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ የመገኘት ምጣኔን በመለካት እና መምህራን የትምህርት ስራ ሰዓትን ባግባቡ ለመማር ማስተማር ስራ እንዲያውሉ መከናወን ያለባቸውን ተግባራት በመጠቆም የተማሪዎችን የትምህርት ውጤትንና ሥነ-ምግባርን ማሻሻል እንዲቻል ይህ ጥናት አስፈልጓል።

1.6 የጥናቱ ወሰን (Scope of the study)

ጥናቱ በሁሉም ክልሎች በናሙናነት በተመረጡ የመንግስት ትምህርት ቤቶች(የገጠርና የከተማ ት/ቤቶች ታሳቢ ባደረገ መልኩ) የተከናወነ ሲሆን

- ✓ በት/ቤቶች የሚገኙ የትምህርት አመራሮች (በመጀመሪያና በሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ መምህራንና /ም/ር/መምህራን)፣
- ✓ የመጀመሪያ እና የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች መምህራን
- ✓ የወላጅ ተማሪ መምህር ህብረት (ወተመህ) አባላት እና ወላጆች/አሳዳጊዎች
- ✓ የስምንተኛና የአስረኛ ክፍል (ሴትና ወንድ በተመጣጠነ መልኩ) ተማሪዎችላይ ያተኮረ ነበር፡፡

በተጨማሪም በጥናቱ የመጀመሪያ እና የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ተያያዥነት ያላቸው ሰነዶችና ሪፖርቶችን ለመዳሰስ ተሞክሯል፡፡

1.7 የጥናቱ ውስንነት (Limitation of the study)

ጥናቱ በሁሉም ክልሎች የሚገኙ ናሙና የመንግስት የመጀመሪያና የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች፣ ር/መምህራንና ም/ር/መምህራን፣የወተመህ አባላትንና ወላጆች/አሳዳጊዎች እንዲሁም መምህራንንየሚያጠቃልልቢሆንም

- በሀገር አቀፍ ደረጃ ያለው የት/ቤቶች፣ የመምህራንና ተማሪዎች ቁጥር ከፍተኛ በመሆኑ በሁሉም ክልሎች በተወሰኑ በናሙናነት በተመረጡ የመንግስትየመጀመሪያና የሁለተኛ

ደረጃ ት/ቤቶችላይ ብቻ ማተኩሩና የግል ት/ቤቶችን አለማካተቱ የጥናቱን ግኝት ውስን ሊያደርገው ይችላል።

- በተጨማሪም ለጥናቱ የተመደበው ጊዜ በማነሱ የተነሳ በጥናቱ ከተካተቱት ምላሽ ሰጪዎች ጋር በቂ ጊዜ በመውሰድ በጥልቅ ችግሮችን ለመለየት የተደረገው ጥረት ውስን መሆኑ በአጠቃላይያጋጠሙ ውስንነቶች ናቸው፡፡

1.8 የጥናቱ አወቃቀር (Organization of the Study)

ጥናቱ በምዕራፍ አንድየጥናቱ መነሻና የጥናቱ አካሄድ፣በምዕራፍ ሁለትየተዛማጅ ጥናቶች ዳሰሳ፣ በምዕራፍ ሶስትየጥናቱ አጠናን ዘዴዎች፣በምዕራፍ አራት የመረጃ አቅርቦት እና ትንተና እና በምዕራፍ አምስትማጠቃለያ፣ የተገኙ ውጤቶች እና የመፍትሄ ሀሳቦች ቀርበዋል።

ምዕራፍ ሁለት

የተዛማጅ ጥናቶች ዳሰሳ (Review of the related Litrature)

የዚህ ጥናት ዋነኛ ዓላማየመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) የመገኘት ምጣኔ ያለበትን ሁኔታና የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶችን በማጥናትና የመፍትሄ አቅጣጫዎች በመጠቆም ለውሳኔ ሰጪ አካላት እንደመረጃ የሚያገለግል ጥናት ማቅረብ በመሆኑ በዚህ ክፍል በተለያዩ ምሁራንና ድርጅቶች የተከናወኑና ከጥናቱ ጋር ተያያዝነት ያላቸው የጥናት ውጤቶች ቀርበዋል፡፡

2.1 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘትን የሚወስኑ ጉዳዮች

የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) አለመገኘት ማለት በማንኛውም ምክንያት መምህራን በት/ቤቱ የስራ ሰዓት መቆጣጠሪያ ላይ አለመፈረምን እና በወጣው የትምህርት ዕቅድ መሰረት በክፍል ውስጥ ተገኝተው አለማስተማርን ያመለክታል (Key Factors Influencing Teacher Absenteeism, Komoni isaac,Kenya 2015)፡፡

በሌላ መልኩ የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) አለመገኘትመምህራን ከተሰጠ የክፍል ጊዜ መጠንና ከክፍል ውጪ ከትምህርት ስራ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ባላቸው ስራዎች ላይ ከሚያሳልፉት የጊዜ መጠን አንጻር ሊታይ ይችላል፤ በሰባት የአፍሪካ ሀገሮች ማለትም ኤርትራ፣ ጋምቢያ፣ ሌሴቶ፣ ላይበሪያ፣ ማላዊ፣ ዛምቢያና ዛንዚባር እ.አ.አ. በ2010 በአለም ባንክ የተከናወነ ጥናት እንደሚያሳየው መምህራን በሳምንት ከ12-32 ሰዓታት በትምህርት ስራ ማሳለፍ እንዳለባቸው፤ በኬንያ፣ በኡጋንዳ፣ ደቡብ አፍሪካና ዙምባብዌ 40 ሰዓታት በትምህርት ስራ ማሳለፍ እንዳለባቸው ነው፡፡ መምህራኑም የየቀኑ የትምህርት ሰዓት ከመጀመሩ በፊት ት/ቤት መገኘት እንዳለባቸውና የተመደበላቸው ክፍለጊዜ እስኪያልቅ ት/ቤት መገኘት እንዳለባቸው ያሳያል፡፡በመሆኑም መምህራን በነዚህ ሰዓታት ውስጥ በት/ቤት ካልተገኙ እንደቀሪ ይመዘገባሉ፡፡ በተጨማሪም ጥናቱ መምህራን ከስራ የሚቀሩባቸውን ሁኔታዎች በሁለት ከፍሎ ያስቀመጠ ሲሆን እነዚህም

1. **በፈቃድ የሚቀሩ**
   1.1 **በህመም ምክንያት** (መምህርን ራሳቸው ወይም ከቤተሰባቸው አንዱ ሲታመም ለማስታመም (ይህ ብዙውን ጊዜ የሀኪም ማስረጃ ማቅረብን ይጠይቃል)

1.2 **ህጋዊ ፈቃድ**-የአመት ፈቃድ ወይም የትምህርት ፈቃድ ወይም የወሊድ ፈቃድበመውሰድ

1.3 **በአመራር ትዕዛዝ የሚሰጥ ስራ**-ከትምህርት ስራ ውጪ ተጨማሪ ሀላፊነት ማለትም በማህበራት ለመሳተፍ፣ ፖለቲካዊ ተሳትፎና ምርጫ ለማካሄድ፣ የህዝብ ቆጠራ፣ ሀገር አቀፍ ፈተና እና የማህበረሰብ አገልግሎት ላይ እንዲገኙ በአመራር ሲታዘዙ

1.4 **የስራ ላይ ስልጠና**- በት/ቤቱ አካባቢ ወይም በሌላ ቦታ የስራ ላይ ስልጠና ለመሳተፍ

1.5 **ደመወዝ ለመቀበል**- በብዙ የአፍሪካ ሀገሮች በገጠር አካባቢ ያሉ መምህራን በስራ ቦታቸው በወቅቱ ደመወዝ ስለማይከፈላቸው ደመወዛቸውን ለመቀበል በየወሩ ርቀው በመሄድ ከአንድና ሁለት ቀናት በላይ ከስራ ይቀራሉ

1.6 **ሌሎች ምክንያቶች**- በስፖርት ውድድሮች ለመሳተፍ፣ የስታፍ አባል ሲሞት ለቀብርና ለማስተዛዘን፣ በአመራር የሚከናወኑ ስብሰባዎችና በሰላማዊ ሰልፎች ለመካፈል

2. **ካለፈቃድ የሚቀሩ**

2.1 በስራ ላይ ያሉ ወይም የቀሩ መምህራንን ሊያሳውቅ የሚችል ስርዓት ወይም ዘዴ በት/ቤቱ ሳይኖር ሲቀር ሁኔታውን በመጠቀም የሚቀሩ

2.2 በተመደበላቸው የትምህርት ክ/ጊዜ ለ30 ደቂቃ ዘግይተው ወይም ቀድመው የሚወጡ

2.3 ዝቅተኛ ተከፋይ በሚሆኑበት ጊዜ ኑሯቸውን ለመደጎም ከመምህርነት በተጨማሪ ሌላ ስራ የሚሰሩ (በተለይም በሽፍት በግማሽ ቀን በሚሰሩበት ጊዜ)

2.4 የት/ቤት አካባቢ ሰላማዊ ሳይሆን ሲቀር ከነሳ ወይም ከብሄር አመጽ ወይም ግጭት ለመሸሽ (መምህራኑ የአካባቢው ተወላጆች ከሆኑ ጉዳት ይደርስብናል የሚል ስጋት ስለሚኖራቸው)

2.5 ዝቅተኛ ክፍያ ወይም ምቹ ያልሆነ የስራ አካባቢ ሲኖር በስራ ፍላጎት ማነስ ምክንያት ወይም ተደራጅቶ ሰላማዊ ሰልፍ ለማድረግ

2.6 ለሀላፊ ምንም ሳያሳውቁ ከስራ መልቀቅና ወደ ሌላ ስራ መሰማራት

2.7 በአንዳንድ ቦታዎች ከርዕሰ-መምህሩ ጋር በመመሳጠር መምህሩ ከደመወዙ ለርዕሰ-መምህሩ እንዲያካፍልና መምህሩ ደግሞ በፈለገው ጊዜ እንዲመጣ መፍቀድ

2.8 በፔሮል ያሉና ደመወዝ የሚከፈላቸው ግን በስራ የሌሉ መምህራን (Reducing Teacher Absenteeism: Solutions for Africa, Association for development of Education in Africa (Zimbabwe 2015)።

የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘትን ከሚወስኑ ጉዳዮች መካከል መምህራን በመማር ማስተማር ተግባር (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) እና ከትምህርት ጋር ተያያዥነት ያላቸው ሌሎች ስራዎች (የትምህርት ዕቅድ ዝግጅት፣ የተማሪዎች የቤት ስራዎችና ተከታታይ ምዘናዎችን ለማረም፣ በትምህርት ቤቱና ከት/ቤቱ ውጪ ለሚካሄዱ ስብሰባዎችና ስልጠናዎችና ለመሳሰሉት) የሚያሳልፉቸው ጊዜያት መጠን፣ የመምህራን ገቢ መጠን(ደመወዝ)፣ በአንድ ክፍል የተማሪዎች መጠን፣ በት/ቤቱ ግቢ ምቹነት (የመምህራን ማረፊያና መዝናኛ አቅርቦት)፣ የተማሪዎች ዲሲፕሊን እና በት/ቤቱ አመራር ዲሞክራሲያዊነት የሚጠቀሱ ናቸው (How much time do Teachers Spend teaching, Education at Glance 2014)።

በተመሳሳይ መልኩ በዩናይትድ ስቴትስ አሜሪካ የተካሄደ ጥናት Addressing Teacher Absenteeism and Attendance (Hanover Research, 2012) እንደሚያብራራው የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) የመገኘትምጣኔ ከሌሎች የስራ ዘርፎች ያነሰ እንደሆነና ከቦታ ቦታ(ከክልል ክልል) የሚለያይ መሆኑን፣ ከአነስተኛ የመምህራን የገቢ መጠን፣ ከት/ቤቱ የስራ አካባቢ፣ ከመምህራን የጤንነት ሁኔታ፣ ከስራ ጫና እና ከስራ ልምድ ጋር ግንኙነት እንዳለው ያስረዳል። ይህንኑ በሚያጠናክር መልኩ Student and Teacher Attendance: The Role of Shared Goods in Reducing Absenteesm (Ritwik Banerjee, IOWA 2010) በክፍያ ሁኔታ፣ የስራ አካባቢ፣ ከማስተማር ውጪ ስራ የማግኘት ዕድል፣ ት/ቤቱ ከመኖሪያ አካባቢ ያለው ርቀት የመምህራንን በስራ ሰዓት እና ቦታ የመገኘት ምጣኔን እንደሚወስኑ ያብራራል።

በታዳጊ ሀገሮች የመምህራንን በስራ ሰዓት እና ቦታ የመገኘት ምጣኔ በሶስት ዋነኛ ጉዳዮች ተከፍሎ ሊታይ እንደሚቻል Study on Teacher Absenteeism in Indonesia (Phillip McKenzie, 2014) ያብራራል። እነዚህም

1. ከመምህራን ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያላቸው ጉዳዮች ማለትም መምህራን በማህረሰቡ ያላቸው ቦታ እና የመምህራን በስራቸው ያላቸው ተነሳሽነት/ዕርካታ፣ መምህራን ከስራ ቦታ መቅረትን በተመለከተ ያላቸው አመለካከት፤
2. የትምህርት ቤቱ/ በየደረጃው ያለው የትምህርት አመራር ሁኔታ ማለትም በት/ቤቶች ሱፐርቫይዘሮች የሚያደርጉት የክትትል መጠን፣ ሌሎች አካላት ወላጆችን ጨምሮ የመምህራን በክፍል ውስጥ አለመገኘትን በተመለከተ ሀሳብ በመስጠት ያላቸው ተሳትፎ፣ መምህራን ከማስተማር ውጪ የሚሰጧቸው ሀላፊነቶች/ስራዎች
3. የት/ቤቱ ነባራዊ ሁኔታ ማለትም ት/ቤቱ ያለበት አካባቢ (በገጠር ወይም ለትራንስፖርት አስቸጋሪ መሆኑ)፣ በትምህርት ቤቱ ለመምህራን የተለያዩ አገልግሎቶችን መስጠት መቻሉ

የመምህራን በስራ ቦታ መገኘት ላይ በጋና የተከናወነ ጥናት (*Teacher absence in public primary schools in Ghana*, CDD Ghana, 288) እንደሚያመለክተው ጥናቱ በተከናወነት የሀገሪቱ ክልል የመምህራን ከስራ የመቅረት ምጣኔ 27 በመቶ እንደሆነ ባጠቃላይ ሲታይ ከገጠራማ አካባቢዎች ይልቅ በከተማ አካባቢ ያሉ መምህራን፣ ከመምህራን ይልቅ ርዕሰ-መምህራን እንዲሁም ከሴት መምህራን ይልቅ ወንድ መምህራን በጥቂቱም ቢሆን የበለጠ ከስራ ቦታ እንደሚቀሩ እና ለመቅረት ምክንያት የሆኑ ዋነኛ ምክንያቶች ህመም፣ ደመወዝ ለመቀበል፣ በለቅሶ ምክንያትና የስራ ቦታ ርቀት እንደሆኑ ያሳያል።

በኬንያ የመምህራንን ከስራ ቦታ መቅረት የሚወስኑ ጉዳዮችን ለመለየት የተከናነወነ ጥናት (Factors Influencing Teacher Absenteeism in Public Secondary Schools inBorabu Sub-County, Obiero E.O, Kenya 2017)እንደሚያመለክተው የመምህራን የስራ ቦታ መቅረት በዓለም አቀፍ ደረጃ በትምህርት ስርዓቱ ያለ ከባድ ችግር እንደሆነና ችግሩም ከበለጸጉ ሀገሮች ይልቅ በታዳጊ ሀገሮች የተባባሰ እንደሆነ ነው። በመሆኑም የመምህራን ከስራ ቦታ የመቅረት ምጣኔ በአማካይ በበለፀጉ ሀገሮች ከ3-6 በመቶ በታዳጊ ሀገሮች በፔሩ 11 በመቶ፣ በኢንዶኔዥያ 21 በመቶ፣ በኡጋንዳ 27 በመቶ እና በኬንያ 30 በመቶ እንደሆነ ያትታል። በታዳጊ ሀገሮችም ቢሆን ችግሩ የበለጠ የሚታየው በገጠራማና የኢኮኖሚ አቅማቸው ዝቅተኛ በሆኑ አካባቢዎች በመሆኑ በእነዚህ አካባቢዎች የትምህርት ጥራትን ለማረጋገጥ የሚከናወኑ ተግባራትን ፈታኝና አስቸጋሪ ያደርጋቸዋል። ይህ ሁኔታ በትምህርት ጥራት ላይ ካለው አሉታዊ ተጽዕኖ በተጨማሪ በታዳጊ ሀገሮች ከ90 በመቶ በላይ ለትምህርት የሚመደበው በጀት ለመምህራን ደመወዝ የሚውል በመሆኑ የመምህራን ከስራ ቦታ መቅረት በኢኮኖሚ ላይም ተፅዕኖው በጣም ከፍተኛ ነው። በተጨማሪም ጥናቱ በታዳጊ ሀገሮች ከስራ ቦታ የሚቀሩ መምህራንን ተክተው የሚያስተምሩ መምህራን ስለማይቀጠሩመምህራን ክፍለጊዜን ወይም የተለያዩክፍሎች ተማሪዎችን ደርበው እንደሚያስተምሩ፣ ተማሪዎች በክፍል ውስጥ ካለ መምህር እንደሚቀመጡና የሌሎች ተማሪዎችን የትምህርት ሂደት ሊረብሹ እንደሚችሉ፣ ሁኔታው ሲደጋገምም የተማሪዎች ከትምህርት የማቋረጥ ምጣኔን ሊጨምረው እንደሚችል ያብራራል።

በተመሳሳይ በጋና የተከናወነ ጥናት (The Impact of Student and Teacher Absenteeism on Student Performance, ReseachchGate 2011) እንደሚያብራራው ለመምህራን ከስራ መቅረትና በክፍል ውስጥ ገብቶ አለማስተማር ምክንያት ከሚሆኑ ጉዳዮች ውስጥ የሚከተሉት ይጠቀሳሉ።

1. የመምህራን የስራ ጫና
2. በስራቸው ላይ ያላቸው ዕርካታ ማነስ
3. የተለያዩ አደጋዎችና በህመም
4. የመምህራን ሞራል ጠንካራ አለመሆን

5. የስራ አካባቢ ምቹ አለመሆን
6. ከስራ ሁኔታና ከኑሮ ዝቅተኝነት ጋር የተያያዘ ጭንቀት
7. የቦታው ለትራንስፖርት አመቺ ያለመሆንና የትራንስፖርት ዕጥረት
8. የት/ቤት አመራር አሳታፊና ዲሞክራሲያዊ አለመሆን
9. የሱፐርቪዥንና የድጋፍ ስራዎች ጠንካራ አለመሆን
10. የአካላዊ ብቃት ማነስና የአካባቢው የአየር ሁኔታ አለመመቸት
11. በበቂ መጠን የተመጣጠነ ምግብ አለማግኘት
12. ከግለሰቡ/ቧ የአኗኗር ሁኔታ ጋር የተያያዙ (የገንዘብ ችግር፣ በትዳር አለመመቸት፣ በሱስ በመያዝ፣ ህጻናትን ለመንከባከብ፣ ሽማግሌና አሮጊቶችን ለመንከባከብ)
13. በስራ ላይ የሚያጋጥሙ አደጋዎች፣ ከባድ ህመምና ሌሎች ችግሮችን ለመቋቋም የሚያስችል የመድህን ዋስትና አለመኖር
14. በመደራጀት ለሚጠየቁ የመምህራን ጥያቄዎች በቂ ምላሽ አለማግኘት

መምህራን በስራ ቦታ (በት/ቤቶች) ቢገኙም እንኳን ትምህርት ከሚጀመርበት ሰዓት ዘግይተው በሚገኙበት ወይም ቀድመው በሚወጡበት ጊዜ የትምህርት ሰዓት ይባክናል፣ በክፍል ውስጥ ቢገኙም የማያስተምሩበት ሁኔታም አለ፤ ለምሳሌ በህንድ ሀገር የተደረገ ጥናት እንደሚያሳየው በጥቁ በተካተቱ ት/ቤቶች 53 በመቶ የሚሆኑት መምህራን ብቻ በትክክል የመማር ማስተማር ስራውን ሲያከናውኑ እንደነበር እና 21 በመቶ በክፍል ውስጥ ተቀምጠው ሌላ ተግባር ሲያከናውኑ እንደነበር፤ የቀሩት 26 በመቶ ደግሞ ከሌሎች መምህራን ጋር ሲያወሩ ወይም ከክፍሉ ውጪ ቆመው ወይም በርዕሰ-መምህሩ ቢሮ ተቀምጠው ወይም ሌሎች ከማስተማር ተግባር ጋር ግንኙነት የሌላቸውን ተግባራት ሲያከናውኑ ነበር (Instructional Time Loss in DevelopingCountries: Helen Abadzi, Oxford University Press 2009)።

Education Corruption and Teacher Absenteeism In Nigeria (*John N. N. Ugoani,2016)* በናይጀሪያ በትምህርት ሥርዓቱ ሙስና በመስፋፋቱ ምክንያት መምህራን ደመወዝና ሌሎች ጥቅማጥቅሞች በወቅቱ ስለማይከፈላቸው ሌላ ገቢ ለማግኘት መምህራን በየወሩ ከስራ ቦታ እንደሚቀሩ፣ በናጀርያ በአንድ ክፍል-ሀገር (Kaduna State Government) የመምህራን ከስራ መቅረት እየተባባሰ በመምጣቱና የትምህርት ስራው ባግባቡ መከናወን ባለመቻሉ "የትምህርት ዘርፍ የአስቸኳይ ጊዜ አዋጅ" እንደታወጀ እንዲሁም በዛምቢያ እ.አ.አ በ2005 የተከናወነ ጥናት እንደሚያመለክተው የመምህራን ከስራ መቅረት እየጨመረ በመምጣቱ ምክንያት የመማር ማስተማሩ ውጤታማነት በ36 በመቶ እንደቀነሰ ይህም በተማሪዎች ውጤት ላይ አሉታዊ ተፅዕኖ እንዳስከተለ ያትታል።

በመሆኑም የመምህራንን በስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ከክፍል ውጪ) የሚወስኑ በርካታ ጉዳዮች ያሉ ሲሆን በስራው እርካታ አለማግኘትና የስራ ሞራል ዝቅተኛ መሆን፣ የማስተማር አቅም ማነስ፣ በመምህራን መካከል መተጋገዝና መማማር አለመኖር፣ የት/ቤቶች አመራር አድሎዊ መሆን፣ የክትትልና ድጋፍ ማነስ፣ ለመምህራን ከማስተማር ውጪ ሌሎች ሀላፊነቶች መስጠት፣ አስቸጋሪ የአካባቢ የአየር ሁኔታ ባለበት /ሲያጋጥም/ ለመቋቋም የሚያስችል ስልት አለመቀየሱ፣ የመምህራን ደመወዝና ጥቅማጥቅም ማነስ፤ የላቀ አፈጻጸም ላሳዩ የተዘረጋ የማበረታቻ ሥርዓት አለመኖር፣ በሙስናና በሌሎች ምክንያቶች የመምህራን ደመወዝና ሌሎች ማበረታቻዎች በጊዜው አለመከፈልና በአድሎዊነት መፈፀም፣ የስራ አካባቢ ምቹ አለመሆን፣ ህመም፣ በቤተሰብ ውስጥ የሚከሰቱ ችግሮች፣ እና የት/ቤቱ አመራር የት/ቤቱን ዲሲፕሊን ማስጠበቅ አለመቻሉ የሚጠቀሱ ናቸው (Key Factors Influencing Teacher Absenteeism (Komoni Isaac, Kenya University 2015) ።

2.2 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘት ከተማሪዎች ውጤትና ሥነ-ምግባር ጋር ያለው ተያያዝነት

የመምህራንን በስራ ቦታና በክፍል ውስጥ የመገኘትን ምጣኔ ላይ የተከናወነ ጥናት(**Increasing Teacher Attendance**(*Geoffrey G. Smith, 2002)* የመምህራን ከስራ ቦታ መቅረት የመማር ማርተማር ስራውን ቀጣይነት በማዛባት የትምህርት አካሄዱን እንደሚጎዳና በተለይም በታዳጊ ሀገሮች የተተኪ መምህራን አለመኖር ችግሩን እንደሚያባብሰው እንዲሁም ተተኪ መምህራን ቢገኙም ትምህርቱን በሚፈለገው መጠን እንደሚያቀርቡ ይጠቁማል።

የተማሪዎች የሂሳብ ትምህርት ውጤት ከመምህራን የስራ መቅረት/ክፍል ውስጥ ገብቶ አለማስተማር ጋር ያለውን ተዛምዶ ሲታይ በመጀመሪያም ሆነ በሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች በሂሳብ ትምህርት ዝቅተኛ ውጤት ያስመዘገቡ ተማሪዎች የመምህራን የስራ መቅረት/ክፍል ውስጥ አለመግባት ምጣኔ ከፍተኛ የሆነባቸው ት/ቤቶች ናቸው።በመሆኑም የመምህራን የስራ መቅረት/ክፍል ውስጥ አለመግባት ምጣኔ ከፍተኛ በሆነባቸው ት/ቤቶች የመማር ማስተማሩን ሂደት እንደሚያዛባ፣ ተተኪ መምህራን ያለመኖርና ቢኖሩም በተተኩበት የትምህርት ዓይነት ተገቢውን የትምህርት ደረጃና ብቃት ያላቸው ባለመሆናቸው የተማሪዎች ውጤት ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ እንዳለው ተብራርቷል (Study on Teacher Absenteeism in Indonesia, Phillip McKenzie, Australian Council for Educational Research 2014)።

በታዳጊ ሀገሮች የመምህራን ከስራ መቅረት እና የተማሪዎች የትምህርት ውጤት ያላቸውን ተዛምዶ ለማወቅ በተረደጉ ጥናቶች እንደሚያሳዩት በኢራን፣ ህንድና ታይላንድ ከትምህርት የስራ ሰዓት

ባግባቡ በተጠቀሙ ት/ቤቶች የተማሪዎች የሳይንስ ውጤት ከፍ ብሎ እንደተገኘ፣ በቺሊ እና ህንድ ከትምህርት የስራ ሰዓት በተጨማሪ ለተማሪዎች የማንበቢያ ቦታና ጊዜ ባመቻቹ ት/ቤቶች በሳይንስና በሂሳብ ትምህርቶች የተማሪዎች ውጤት ተሻሽሎ እንደተገኘ እንዲሁም በመምህራን የስራ መቅረትና ባግባቡ ያለማስተማር ምክንያት ወላጆች በየቤታቸው አስጠኚ ለመቅጠር እንደሚገደዱ ይህም ሁኔታ የኢኮኖሚ አቅም ከሌላቸው ቤተሰቦች የሚገኙ ተማሪዎች ተጨማሪ ዕገዛ ከሚያገኙ ተማሪዎች ጋር ለመወዳደር አስቸጋሪ እንደሚሆንባቸውና በክፍል ውስጥም በመምህራን በቂ ትኩረት ሳያገኙ ሲቀሩ የትምህርት ውጤታቸው ዝቅተኛ እንደሚሆን ተረጋግጧል (Instructional Time Loss in DevelopingCountries: Helen Abadzi, Oxford University Press 2009)።

የመምህራንን ከስራ መቅረትና ከስራ መልቀቅ ለመቀነስ (ምክንያቶቹን፣ የሚያስከትሉትን ችግርና ምን መደረግ እንዳለበት) በአለም አቀፍ የትምህርት ዕቅድ ዝግጅት ኢንስቲቱት የተካሄደ ጥናት እንደሚያብራራው የተማሪዎች መማርን ከሚወስኑ ዋነኛ ጉዳዮች መካከል የትምህርት ጊዜን ባግባቡ መጠቀም በመሆኑ የመምህራን በክፍል ውስጥ ተገኝቶ አለማስተማር የተማሪዎች የትምህርት ውጤት ላይ አሉታዊ ተፅዕኖ አለው፤ በተያያዘም ወላጆች መምህራን ከስራ የሚቀሩ ወይም ባግባቡ የማያስተምሩ መሆናቸውን ካወቁ በት/ቤቶች ላይ ያላቸው ዕምነት ስለሚቀንስ ልጆቻቸውን በተደጋጋሚ በሌሎች የቤተሰብ ተግባራት ላይ ስለሚያሰማሩ የተማሪዎች የማቋረጥ ምጣኔን ሊጨምረው እንደሚችል፣ አቅም ያላቸው ወላጆች ደግሞ ልጆቻቸውን ከመንግስት ት/ቤቶች በማውጣት ወደ ግል ት/ቤቶች እንደሚያስገቡ እንደሚያረግ ይህም ሁኔታ በማህበረሰቡ መካከል ልዩነትን በመፍጠር በረዥም ጊዜ የማህበራዊ እናየኢኮኖሚ ቀውስን እንደሚያስከትል ያሳስባል (Reducing Teacher Absenteeism and Attrition: causes, consequenses and reponses, David W. Chapman, IIEP 1994)።

የመምህራን ከስራ መቅረት ወይም ክፍል ውስጥ ተገኝቶ አለማስተማር በትምህርት ሥርዓቱ ውስጥ ካሉ ዋነኛ ችግሮች አንዱ እንደሆነና በበቂ ምክንያትም ይሁን ካለምክንያት መምህራን ከስራ ሲቀሩ ወይም ክፍል ውስጥ ተገኝተው ካላስተማሩ በት/ቤቱ የመማር ማስተማር ስራ ላይና በተማሪዎች ውጤትና ስነ-ምግባር ላይ በርካታ ችግሮችን ያስከትላሉ፤ ከነዚህም ውስጥ የሚከተሉት የሚጠቀሱ ናቸው፤

1. መምህራን ሲቀሩ ተተኪ መምህራን በማይኖሩበት ወቅት (በተለይ ይህ በገጠራማና ዝቅተኛ የኢኮኖሚ አቅም ባላቸው አካባቢዎች) የትምህርት ሰዓት ይባክናል፣
2. መምህር የሌላቸው ተማሪዎችን የሚከታተል ባለመኖሩ ያልገባ ባህሪ ሊያሳዩ ይችላሉ፤ ሌሎች ተማሪዎችን ሊረብሹ ይችላሉ

3. ተማሪዎች እርስበርሳቸው ሊጣሉና የሌሎች ተማሪዎችን ሞራል የሚረብሽ ተግባር ሊያከናውኑ ስለሚችሉ የት/ቤቱ ዲሲፕሊን ይረበሻል
4. የሌሎች በስራ ላይ ያሉ መምህራንና የርዕሰ መምህራን መረበሽና እነዚህም መምህራን የተማሪዎቹን ዲሲፕሊን ለማስጠበቅ በሚያደርጉት ጥረት የትምህርት ሰዓት ይባክናል፤ ርዕሰ-መምህሩ ሌሎች የአስተዳደር ስራዎችን ትቶ የተማሪዎችን ዲሲፕሊን በማስጠበቅ ይጠመዳል
5. ቀሪ መምህራን አዘውትረው በስራ ላይ በሚገኙ መምህራን ጋር ያላቸው ግንኙነት ጤናማ ስለማይሆን በመምህራን መካከል ጥሩ የስራ ግንኙነት እንዳይኖር በማድረግ ጤናማ የስራ አካባቢ እንዳይኖር ሊያደርግ ይችላል
6. ከላይ የተጠቀሱት ችግሮች ጥቅል ውጤታቸው በተማሪዎች የትምህርት ውጤትና ስነ-ምግባር ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ማሳደር ነው።

የመምህራን ከስራ መቅረት በመማር ማስተማር ሂደት ከማፋለስ እና በተማሪዎች ውጤትና ስነ-ምግባር ላይ አሉታዊ ተጽዕኖ ከማሳደር በተጨማሪ ለተማሪዎች ከት/ቤት መቅረት እንዲሁም ት/ቤት ከመጡ በኋላ በየጎዳናው ለመንገላወድ ሲቀጥልም ለሱስ ተጋላጭ እንዲሆኑ በማድረግ በኩል አስተዋጽኦ አለው (Educator's Experience and Perceptions of Teacher Absenteeism, Kgale Bethual Pretoria 2013)።

2.3 የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) መገኘትን ለማሻሻል የሚስችሉ ተግባራት

የመምህራንንበስራቦታናበክፍልውስጥአለመገኘትበተማሪዎች ውጤት ላይ ተጽዕኖ ለመለካት የተከናወነ ጥናት **Measuring the Effect Teacher Absenteeism Has on Student Achievement (Sidney L. Brown PhD,** Alabama 2012) እንደሚገልጸውየመምህራንንበስራቦታናበክፍልውስጥመገኘት ላይ ያሉ ችግሮች በጥናት ከተለዩ በኋላ በየደረጃው ያሉ የትምህርት አመራሮችና ት/ቤቶች ሁሉንም ጉዳዮችና የታዩ ችግሮችን ስለታዊ በሆነ መልኩ ሊፈታ የሚችል ዕቅድ ማቀድ እንዳለባቸውና የሚከተሉትን ተግባራት ማከናወን እንደሚገባ ያብራራል።

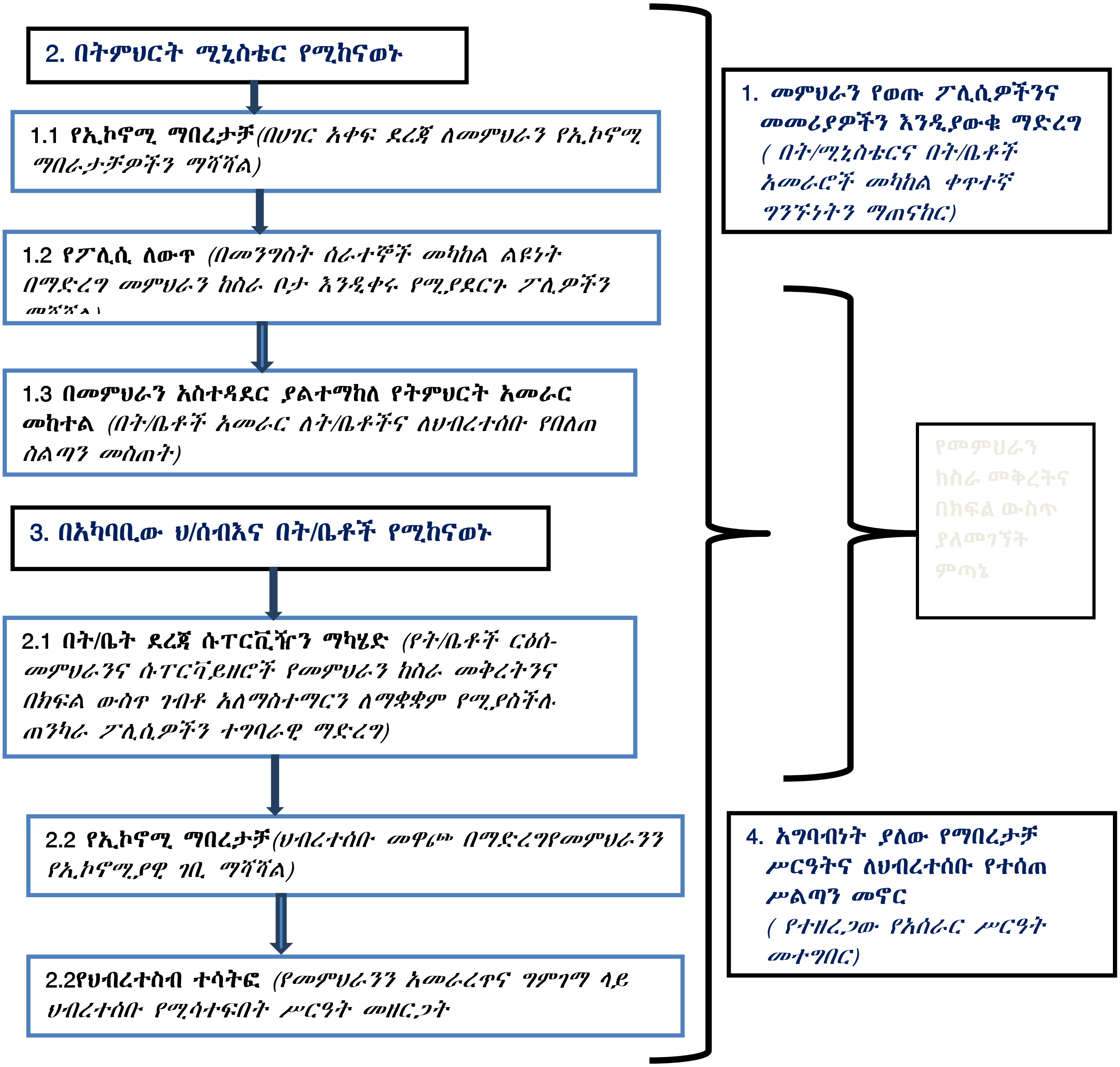
1. ከጉዳዩ ጋር የተያያዙ ፖሊሲዎችን በጥቀት በማየትና ባለድርሻ አካላትን በማሳተፍ መከለስ
2. በየደረጃው የመምህራንን በስራ ቦታ መገኘትን ለማሻሻል የሚሰራ አስተባባሪ መመደብ
3. የመምህራንን በስራ ቦታ መገኘትን በተመለከተ መመሪያዎችን ማዘጋጀት
4. የስራ ቦታ መገኘትን ለማሻሻል የሚያስችል ዕቅድ ማዘጋጀት
5. በህመም እና በፈቃድ መቅረትን በተመለከተ ከመምህራን ጋር ውይይት ማካሄድ

6. የስራ አካባቢን ለመምህራን ምቹ ማድረግ
7. የቀሩ መምህራን ተክተው ለሚሰሩ ልምድ ያላቸው መምህራን የማበረታቻ ሥርዓት መዘርጋት
8. የወጡ ፖሊሲዎችን በመተግበር በኩል ደካማ አፈጻጸም ያላቸውንና በአድልዎ መመሪያውን ለሚተገብሩ የትምህርት አመራሮችንተጠያቂ ማድረግ

በተመሳሳይ የመምህራን ከስራ ቦታ መቅረት በተማሪዎች የትምህርት ውጤት ላይ ያለውን ተጽዕኖ ለማጥናት የተከናወነ ጥናት The impact of Teacher absenteeism on student achievement(Agustin Porres, Washinton DC 2016) እንደሚያስረዳው የመምህራን በስራ ቦታ አለመገኘት የተማሪዎች እና በትምህርት ጥራት ላይ ተፅዕኖ አለው። በአለምአቀፍ የስታንዳርድ ፈተናዎች ከፍተኛ ውጤት የሚያመጡ ተማሪዎች የምታፈራውና የተሰካ የትምህርት ስርአት አላት በመባል የምትታወቀው **የፊንላንድ የትምህርት ሚኒስቴር ሲያብራሩ** የትምህርት ውጤታማነትን ለማረጋገጥ በሶስት የቅድሚያ ትኩረት ተግባራት ላይ ማተኮር ያስፈልጋል። እነሱም **በመምህራን ላይ መስራት፣ በመምህራን ላይ መስራት እና በመምህራን ላይ መስራት** ናቸው። ማለትም በትምህርት ሥርዓት የሚያጋጥም ዋነኛ ተግዳሮች የተነቃቁ፣ ተነሳሽነት ያላቸውና የረኩ መምህራንን ማፍራት ሲሆን እነዚህም መምህራን ተማሪዎችን ለትምህርት እንዲነሳሱ፣ ተፈላጊውን እውቀት፣ ክህሎትና አመለካከት እንዲያዳብሩ እና ውጤታማ እንዲሆኑ ማድረግ እንዲችሉ ማስቻል ነው።በመሆኑም የመምህራንን ተነሳሽነት ለማሳደግ እና በራሳቸው የሚተማመኑ እንዲሆኑና በተማሪዎች ውጤት ላይ ለውጥ እንደሚያመጡ የሚያምኑ ለማድረግ ፖሊሲዎች ቀርጾ መንቀሳቀስ ያስፈልጋል።

የመምህራንን ከስራ ቦታ መቅረት ያለበትን ሁኔታ፣ የሚያጋጥሙ ችግሮችንና የሚያስከትለውን ተፅዕኖ ለማወቅ ጥራቱን የጠበቀ መረጃ እንደሚያስፈልግና የመቅረት ምጣኔውን በጥቂቱ የሚቀሩ (በወር 1-3 ቀናት) ፣ አልፎ አልፎ የሚቀሩ (በወር 4-8 ቀናት) እና በተደጋጋሚ የሚቀሩ (ከዓመቱ የትምህርት እስከ 1 ወር) በመከፋፈል መረጃ መያዝ እንደሚያስፈልግና የርዕሰ-መምህራን በስራ ቦታ ያለመገኘትን በመምህራን በክፍል ውስጥ ያለመገኘት ጋር ቀጥተኛ ተያያዥነት ስላለው የሚከናወኑ ጥናቶች ሁለቱንም አካተው መሆን እንዳለባቸው ያሳስባል። በመሆኑም የትምህርት አመራሩን ያልተማከለ ማድረግ፣ የትምህርት ቤቶችን የአመራርና የመወሰን አቅም ማጎልበት፣ በትምህርት ቤቶችና በአካባቢው ማህበረሰብ ያለውን ግንኙነት ትርጉም ባለው መልኩ በማጠናከር ማህበረሰቡ በተወካዮቹ አማካኝነት በት/ቤቶች አመራር ቀጥተኛ ተሳታፊ ማድረግ እና መምህራንና ሌሎች የትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ አባላት ለህብረተሰቡ ተጠያቂ የሚሆኑበትን ሥርዓት መዘርጋት ያስፈልጋል (Teacher motivation and Incentives in Sub-Saharan Africa and Asia, Paul Bennell, Brighton 2004).

በተመሳሳይ የመምህራንን ከስራ መቅረት ወይም ክፍል ውስጥ ገብቶ አለማስተማር ወይም ከስራ መልቀቅ ለማሻሻል በሚያስችሉና በየደረጃ መከናወን ያለባቸው ተግባራት በሚከተለው ሰንጠረዥ ተዘርዝረዋል።



በመሆኑም የመምህራንን ደመወዝ መጨመር በራሱ የመምህራንን የስራ ቦታ መቅረት ለመቀነስ ወይም በክፍል ውስጥ ባግባቡ የማስተማር ስራን እንዲያከናውኑ ለማድረግ ስለማያስችል

የመምህራንን ሀላፊነቶችና ግዴታዎች እንዲሁም ግዴታዎቹ ሳይፈፀሙ ሲቀሩ የሚያስከትሏቸው እርምጃዎችን በግልጽ የሚያስቀምጡ ፖሊሲዎች ጋር መቀናጀት አለበት፤ የሚወጡ ፖሊሲዎችን በየዕለቱ የሚተገበሩ፣ በጥናት ላይ የተመሰረቱ እና የመምህራንከስራ መቅረትን በተመለከተ ከት/ሚኒስቴር ጀምሮ በየደረጃው ባሉ የትምህርት አመራሮች መካከል ጠንካራ የመረጃ ትስስርን የሚያረጋግጡ መሆን አለባቸው፤ በየጊዜው ደመወዝ ከመጨመር ይልቅም በሰዓቱ በክፍል ውስጥ ተገኝተው የትምህርት ስራን ባግባቡ ለሚያከናውኑና የመማስ ማስተማር ስራን በውጤታማነት ለሚያከናውኑ ግልጽና የላቀ አፈጻጸም ላሳዩ መምህራን ተቀባይነት ባላቸው መለኪያዎች የኢኮኖሚ ማበረታቻዎችን ማድረግ የበለጠ ውጤታማ ነው (Reducing Teacher Absenteeism and Attrition: causes, consequenses and reponses, David W. Chapman, IIEP 1994)።

ምዕራፍሶስት

የጥናቱ አጠናን ዘዴዎች (Methods of the Research)

መግቢያ

ይህ ክፍል ጥናቱ የተጠቀመባቸውን የአጠናን ዘዴዎች የሚያሳይ ሲሆን ለጥናቱ የሚያስፈልጉ መረጃዎችን ለመሰብሰብ ጥቅም ላይ የዋሉ አሰራሮችንና አካሄዶችን ያብራረል። በመሆኑም የጥናቱ አካላይ፣ የናሙና መጠንና የናሙና አወሳሰድ እንዲሁም የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎችና የመረጃ ምንጮችን ያብራራል።

3.1 የጥናቱንድፍ (Research Design)

የጥናቱ ውጤት በሀገር አቀፍ ደረጃ ከፍተኛ ቁጥር ያላቸውን የመጀመሪያና የሁለተኛ ት/ቤቶች የሚመለከት በመሆኑ ጥናቱን በተወሰነ የናሙና መጠንና ጊዜ እንዲሁም በጀት በማካሄድ የጥናቱ ዓላማዎችና መሪ ጥያቄዎች መመለስ እንዲቻል ገላጭ አሳሽ (Descriptive survey study) የምርምር ዘዴ ተግባራዊ ተደርጓል፡፡ በመሆኑም በዚህ ዘዴ መላሾች በጥናቱ መሰረታዊ ጉዳዮች ላይ ያላቸውን መረጃ፣ አስተያየትና ሊከናወኑ በሚገባቸው ስራዎች ላይ ያላቸውን ሀሳብ እንዲሰጡ ያስችላል።

በዚህ መሰረት የጥናቱ መረጃ ለመሰብሰብ አሃዛዊ (Quantitative) እና ዓይነታዊ (Qualitative) መሳሪያዎች አገልግለዋል፣ አሃዛዊ (Quantitative) መሳሪያዎች በፅሁፍ መጠይቅ (የምርጫ ጥያዎችንና ክፍት ጥያቄዎች በያዘ መልኩ) ከመምህራን፣ ከርዕሰ-መምህራንና ከተማሪዎች መረጃ ለመሰብሰብ አገልግለዋል። በተጨማሪም ከርዕሰ-መምህራን በቼክ ሊስት መልክና በቃለ-መጠይቅ አሀዛዊና አይነታዊ መረጃዎች ተሰብሰበዋል።

በመላሾች የተሰጡ መረጃዎች በሰነድ ማረጋገጥ እንዲቻልም የሰነድ ምልከታ መመሪያ (Document Analysis Guideline) በማዘጋጀት በት/ቤቶች የሰነድ ምልከታ ተከናውኗል።

3.2 የመረጃ ምንጮች

ከጥናቱ የሚጠበቁ ውጤቶችና የጥናቱን ባህሪ ግንዛቤ ውስጥ በማስገባት በጥናቱ ጭብጥ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ያላቸው ለጥናቱ ተፈላጊውን መረጃ ይሰጣሉ ተብለው የታመነባቸውን ርዕሰ-መምህራን፣ መምህራንና ተማሪዎች የጥናቱ የመረጃ ምንጮች ሆነው አገልግለዋል።

በመሆኑምየጥናቱ የመጀመሪያደረጃ የመረጃ ምንጮች በናሙናነት በተመረጡ የመጀመሪያና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች የሚገኙ የት/ቤቶች አመራሮች (የመጀመሪያና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት

ቤቶች ርዕሰ መምህራን እና /ም/ር/መምህራን፣ ከየት/ቤቱ የተመረጡ10 መምህራን (ወንድና ሴት መምህራንን ታሳቢ ባደረገ መልኩ) እና 10 ተማሪዎች (ወንድና ሴት ተማሪዎች ታሳቢ ባደረገ መልኩና በመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች የስምንተኛ ክፍል በሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ደግሞ የ10ኛ ክፍል) ናቸው፡፡ በተጨማሪም ተያያዥነት ያላቸው ሰነዶችና ሪፖርቶችን በሁለተኛ ደረጃ የመረጃ ምንጭነት አገልግለዋል፡፡

3.3 የናሙና አወሳሰድ ዘዴእና የናሙና መጠንና (Samping Procedure and Sample Size)

3.3.1 የናሙና አወሳሰድ ዘዴ

የጥናቱ የናሙና አወሳሰድ ዘዴ በመረጣ ናሙና አወሳሰድን (Purposive Sampling) የተከተለሲሆን በሁሉም ክልሎች በናሙና ት/ቤቶች የሚገኙና ለጥናቱ ዓላማ መሳካት በቂና ተዓማኒ መረጃ ይሰጣሉ ተብለው የታመነባቸው ምላሽ ሰጪዎች (Respondents) እንዲካተቱ ጥረት ተደርጓል።

3.3.2 የጥናቱ የናሙና መጠን (Sample size)

በዚህ ጥናት 221 የመጀመሪያና የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች የተካተቱ ሲሆን 75 በመቶ ማለትም 166 የመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች እና 25 በመቶ ማለትም 55 የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ናቸው።

በጥናቱ ከክልል ት/ቢሮዎች እና ከተማ መስተዳድሮች ጋር በመቀናጀት በከተማ እና በገጠር አካባቢ የሚገኙ ት/ቤቶች እንዲካተቱ ተደርጓል። በያንዳንዱ የናሙና ት/ቤቶችሁሉም ርዕሰ-መምህራንና ም/ርዕሰ-መምህራን፣ 10 መምህራንና 10 ተማሪዎች በመረጃ ምንጭነት ተካተዋል። በዚህ መሰረት 450 ርዕሰ-መምህራንና ም/ርዕሰ-መምህራን፣ 2200 መምህራንና 2200ተማሪዎች በጥናቱ በመረጃ ምንጭነት ተሳትፈዋል።

3.4 የመረጃ አሰባሰብ ዘዴ (Method of Data Collection)

ጥናቱን ለማከናወን ከጥናቱ ጋር ቀጥተኛና ተያያዝ ስራዎችን ከሚያከናውኑ የትምህርት ሚኒስቴር የስራ ክፍሎች የተውጣጡ ባለሙያዎች ተሳትፈዋል። በመሆኑም ጥናቱ በሁሉም ክልሎች የተከናነወነ ሲሆን በናሙናነት በተመረጡ የመጀመሪያና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ላይ ተካሂዷል።

በየክልሉ ከክልሎች የት/ቢሮዎች ጋር በመተባበር ዞኖችና ወረዳዎች እንዲሁም ከወረዳ የት/ጽ/ቤቶች ጋር በመተባበር ናሙና ት/ቤቶች ተመርጠዋል። በመረጃ አሰባሰብ ሂደት መረጃውን የሚሰበስቡ ባለሙያዎች በተመረጡ የናሙና ት/ቤቶች በመገኘት የጥናቱን ዓላማና አስፈላጊነት በማስረዳት መረጃው በጥንቃቄ እንዲሞላ አሳስበዋል። ር/መምህራንም መረጃው በተሰጠው ጊዜና

በጥራት እንዲሞላ አስተዋፅኦ አድርገዋል። በተጨማሪም መረጃውን የሚሰበስቡ ባለሙያዎች የተዘጋጀ ቼክሊስት በመጠቀም ከር/መምህራን ጋር ውይይት አካሂደዋል።

3.5 የጥናቱ መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች

በጥናቱ ሂደት በመምህራን የስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥ) መገኘት ላይ በቂና ተአማኒ መረጃ ማግኘት እንዲቻል የተለያዩ የመረጃመሰብሰቢያ መሳሪያዎች በጥቅም ላይውለዋል፡፡ እነሱም

- የፅሁፍ መጠይቅ
- ቃለ-መጠይቅ እና
- የሰነድ ምልከታ ናቸው።

3.6 የመረጃ ትንተና ዘዴ

በጥናቱ የተሰበሰቡ መረጃዎች በዘርፍ በዘርፉ ተደራጅተው ወደ ኮምፒውተር እንዲገቡ (Encode) የተደረገ ሲሆን መረጃዎቹን ለመተንተን አሃዛዊ (Quantitative) እና ዓይነታዊ (Qualitative) የስታስቲክስ መሳሪያዎች አገልግለዋል፣

በጽሁፍ መጠይቅ(Questionnaire) ከመላሾች የተሰበሰቡአሃዛዊ (Quantitative) መረጃዎችኤክሴልን/Excel)/ ኤስ.ፒ.ኤስ.ኤስ SPSS በመጠቀም የተተነተኑ ሲሆን የናሙና ት/ቤቱ ሁኔታ (ክልል፣ ወረዳ፣ ገጠር/ከተማ፣ የት/ቤቱ ደረጃና እርከን) እንዲሁም የመላሾችን ግላዊ መረጃ (ጾታ፣ ዕድሜ፣ የስራ ልምድ፣ የት/ደረጃና የጋብቻ ሁኔታ) በተመለከተ ኤክሴልን/Excel)/ በመጠቀም በመቶኛ (Percentage) እንዲተነተን ተደርጓል። የመምህራን የዕለት የሰዓት መቆጣጠሪያ ስለመኖሩ፣ መምህራን በክፍል ውስጥ ተገኝተው ስለማስተማራቸው መከታተያ ስልት ስለመኖሩ፣ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን ስለመኖራቸው፣ ሱፐርቫይዘሮች በት/ቤቶች ተገኝተው ክትትልና ድጋፍ ስለማድረጋቸው እና ባለፉት 6 ወራት ከት/ቤት የሚቀሩ መምህራን ስለማጋጠማቸው በአማካይ (Mean) ተተትኗል። እንዲሁም በተመሳሳይ ጥያቄዎች ላይ የተለያዩ መላሾች (ር/መምህራን፣ መምህራንና ተማሪዎች) የሰጧቸውን መልሶችን ማዛመድ እንዲቻል ትንተናው በOne Way-ANOVA በመጠቀም ተከናውኗል።

በክፍት ጥያቄዎችና በቼክሊስት የተሰበሰበ መረጃ ደግሞ በጭብጥ ተደራጅተው በደረጃ ማስቀመጥ (Rank Order) እንዲተነተኑ ተደርገዋል።

ምዕራፍ አራት

የመረጃ አቅርቦት እና ትንተና

በዚህ ምዕራፍ የመምህራን በስራ ሰዓት እና ቦታ (በክፍል ውስጥና በክፍል ውጪ) የመገኘት ምጣኔ ያለበትን ሁኔታና የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶችን ለማጥናት በሀገር አቀፍ ደረጃ ከሁሉም ክልሎች የተሰበሰበ መረጃዎች ተደራጅተው የተለያዩ የስታትስቲክስ መለኪያዎችን በመጠቀም ተተንትነዋል።

በመሆኑም የተደራጁ መረጃዎች በአምስት ዋና ዋና ጭብጦች ስር ተቀናጅተው የተተነተኑ ሲሆን እነዚህም 1ኛ) የናሙና ት/ቤቶችና የመላሾች አጠቃላይ መረጃ 2ኛ) የመምህራን ከትምህርት ቤት በምን ያህል መጠን እንደሚቀሩ እና በት/ቤት ግቢ ተገኝተው ሆኖም በክፍል ውስጥ በማስተማር ስራ ላይ የማይገኙባቸው ጊዜያትን በተመለከተ3ኛ) የመምህራን ከትምህርት ቤት ወይም ከመማሪያ ክፍል መቅረት ምክንያት የሆኑ ጉዳዮች 4ኛ) የመምህራን ከስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ውጪ) መቅረት ለመከታተል በት/ቤቶች የተዘረጉ ስልቶች መኖራቸውን በተመለከተ 5ኛ) የመምህራንን ከስራ ሰዓትና ቦታ መቅረት ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ናቸው።

4.1 የናሙና ት/ቤቶችና የመላሾች አጠቃላይ መረጃ

በዚህ ክፍል ስር የመላሾች አጠቃላይ መረጃና የናሙና ት/ቤቶች መጠን ተደራጅቶ ቀርቧል።

ሰንጠረዥ 1 በጥናቱ የተካተቱ የናሙና ወረዳዎች፣ ት/ቤቶችና መላሾች

	የናሙና ት/ቤቶች ብዛት				የመላሾች ብዛት			
	ወረዳ	ት/ቤት	የመጀመሪያ ደረጃ	ሁለተኛ ደረጃ	ተማሪ	መምህር	ር/መምህር	ድምር
አዲስ አበባ	10	14	9	5	139	126	25	290
አፋር	6	19	12	7	144	119	32	295
አማራ	5	26	20	6	257	243	42	542
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	3	13	10	3	147	119	56	322
ድሬዳዋ	6	9	6	3	77	78	16	171
ጋምቤላ	1	6	4	2	59	57	10	126
ሀረሪ	5	9	7	2	76	76	4	156
ኦሮሚያ	10	40	26	14	370	290	55	715
የደ/ብ/ብ/ህ	11	31	20	11	302	251	54	607
ኢትዮ-ሶማሊ	3	14	9	5	135	123	55	313
ትግራይ	4	13	8	5	148	145	74	367
ጠቅላላ	**64**	**194**	**131**	**63**	**1854**	**1627**	**423**	**3906**

በጥናቱ በሀገር አቀፍ ደረጃ ሁሉም ክልሎች እንዲካተቱ የተደረገ ሲሆን የክልሎችን ስፋት ባገናዘበ ሁኔታ በናሙናነት ከ220 ት/ቤቶች መረጃ ለመሰብሰብ ቢታቀድም መድረስ የተቻለው 64 ወረዳዎችን እና 194 ት/ቤቶችንበመሆኑ በጥናቱ በናሙናነት ከተወሰዱ ት/ቤቶች 88 በመቶ (182 ት/ቤቶች) እና ከ3906 (90.8 በመቶ) የተማሪ፣ የመምህርና የር/መምህር መላሾች መረጃ ተሰብስቧል። በሌላ መልኩ በሀገር አቀፍ ደረጃ ካሉ ት/ቤቶች ቁጥር አንጻር በጥናቱ በናሙናነት ከሚካተቱት ት/ቤቶች ውስጥ ምጥጥኑ 70 በመቶ የመጀመሪያ ደረጃ እና 30 በመቶ የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች እንዲሆኑ ታቅዶ ከ68 በመቶ የመጀመሪያ ደረጃ እና ከ32 በመቶ የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች መረጃ ተሰብስቧል። በመሆኑም ጥናቱ ከዕቅዱ አንጻር የመጀመሪያ ደረጃ እና የሁለተኛ ት/ቤቶች ምጥጥን ያገናዘበ ነበር።

በተጨማሪም ጥናቱ በመምህራን ከስራ ቦታ መቅረትና በክፍል ውስጥ ተገኝቶ ማስተማር ላይ ያተኮረ ስለሆነ ከዚህ ጉዳይ ጋር ቀጥተኛ ግንኙነት ካላቸው የት/ቤቶች አካላት ከመምህራን (ከራሳቸው)፣ ከርዕሰ-መምህራንና ከተማሪዎች መረጃ ተሰብስቧል። የተሻለ መረጃ ለማግኘት እንዲቻል በመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች ጾታን ታሳቢ ባደረገ መልኩ የ8ኛ ክፍል፣ በሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ደግሞ የ10ኛ ክፍል ተማሪዎች በጥናቱ እንዲሳተፉ ተደርጓል።

ሰንጠረዥ 2የመላሾች ግላዊ መረጃ

		መምህራን		ር/መምህራን	
		የመላሾች ቁጥር	%	የመላሾች ቁጥር	%
ጾታ	ወ	983	61%	352	83%
	ሴ	625	39%	70	17%
		1608		422	
ዕድሜ					
	18-25	179	11%	12	3%
	26-30	511	32%	107	25%
	31-40	536	33%	188	44%
	41-50	236	15%	85	20%
	>50	156	10%	31	7%
		1618		**423**	
የት/ደረጃ	ሰርፊኬት	11	1%	0	0%
	ዲፕሎማ	717	45%	60	14%
	ዲግሪ	803	51%	303	72%
	ሁለተኛ ዲግሪ	53	3%	60	14%
		1584		**423**	
የስራ	1-5	267	17%	29	7%

		መምህራን		ር/መምህራን	
		የመላሾች ቁጥር	%	የመላሾች ቁጥር	%
ልምድ					
	6-10	366	23%	83	20%
	11-15	409	25%	154	36%
	16-20	189	12%	54	13%
	>20	384	24%	102	24%
		1615		**422**	
የጋብቻ ሁኔታ	ያገባ	1192	74%	364	87%
	ያላገባ	425	26%	56	13%
		1617		**420**	

በጥናቱ የተካተቱ መላሾች ከጾታ አንጻር ሲታዩ 61 በመቶ ወንዶች ሲሆኑ 39 በመቶ ደግሞ ሴቶች ናቸው። በሌላ መልኩ በናሙና ት/ቤቶች የመላሾችን ዕድሜ ሲታይ አብዛኛዎቹ መምህራን (65 በመቶ) እና ር/መምህራን (69 በመቶ) ከ26-40 ባለው የዕድሜ መጠን ውስጥ ያሉ ናቸው። ይህም ሁኔታ አብዛኛዎቹ መምህራንና ር/መምህራን በጎልማሳነት ዕድሜ ያሉና ከ5 ዓመት በላይ ያገለገሉ መሆናቸው ያመለክታል። ከትምህርት ደረጃቸው አንጻር ሲታይ መምህራኑ 41 በመቶ በዲፕሎማ እንዲሁም 51 በመቶ በዲግሪ የተመረቁ ሲሆኑ ር/መምህራን በተመለከተ ደግሞ 14 በመቶ በዲፕሎማ 72 በመቶ በዲግሪ የተመረቁ ናቸው። በመሆኑም የመጀመሪያ ደረጃ መምህራን ቢያንስ በዲፕሎማ የተመረቁ መሆን እንዳለባቸው በሚጠቅሰው መመሪያ መሰረት ሁሉም በሚያስችል ደረጃ (99 በመቶ) በናሙና በተካተቱ ት/ቤቶች ተመድበው በመስራት ላይ ያሉ መምህራን ዲፕሎማ እና ከዲፕሎማ በላይ የት/ደረጃ ያላቸው መሆኑ ጥናቱ ያሳያል።

በተመሳሳይ መልኩ የመምህራን መላሾች የስራ ልምድ ሲታይ በተለያዩ ደረጃዎች የተሰባጠረ ሲሆን ከ1-5 ዓመት 17 በመቶ፣ 6-10 ዓመት 23 በመቶ፣ 11-15 ዓመት 25 በመቶ፣ 16-20 ዓመት 12 በመቶ እና ከ20 ዓመት በላይ 24 በመቶ ነው። ሆኖም አብዛኛዎቹ (83 በመቶ) መምህራን ከ5 ዓመት በላይ ያገለገሉ መሆናቸውን በጥናቱ የተገኘ መረጃ ያመለክታል።

4.2 የመምህራን ከትምህርት ቤት በምን ያህል መጠን እንደሚቀሩ እና በት/ቤት ግቢ ተገኝተው ሆኖም በክፍል ውስጥ በማስተማር ስራ ላይ የማይገኙባቸው ጊዜያትን

4.2.1 መምህራን ምን ያህል ክ/ጊዜ በክፍል ውስጥ ተገኝተው እንደሚያስተምሩ

ሰንጠረዥ 3 የመምህራን የክፍል ጊዜ ብዛት በሳምንት

ክልል	የክፍል ጊዜ ብዛት በሳምንት										ድምር
	1-15		16-20		21-25		26-30		ከ30 በላይ		
		በ%		በ%		በ%		በ%	-	በ%	
አዲስ አበባ	62	53%	53	46%	1	1%		0%	-	0%	116
አፋር	53	47%	46	41%	6	5%	8	7%	-	0%	113
አማራ	84	36%	83	35%	54	23%	13	6%	-	0%	234
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	58	51%	42	37%	11	10%	3	3%	-	0%	114
ድሬዳዋ	37	49%	32	42%	7	9%		0%	-	0%	76
ጋምቤላ	43	84%	7	14%	1	2%		0%	-	0%	51
ሀረሪ	36	50%	32	44%	2	3%	2	3%	-	0%	72
ኦሮሚያ	77	28%	83	30%	62	23%	50	18%	1	0%	273
የደ/ብ/ብ/ህ	91	39%	82	35%	35	15%	21	9%	4	2%	233
ኢትዮ-ሶማሊ	28	27%	40	39%	35	34%		0%	-	0%	103
ትግራይ	23	16%	62	44%	48	34%	8	6%	-	0%	141
ድምር	592	39%	562	37%	262	17%	105	7%	5	0%	1526

በጥናቱ ግኝት መሰረት በሳምንት የመምህራን የክፍልጊዜ ብዛት በተመለከተ በሀገር አቀፍ ደረጃ 39 በመቶ መምህራን ከ1-15 ክፍለጊዜ 37 በመቶ ደግሞ ከ16-20 ክፍልጊዜ እንደሚያስተምሩ ታውቋል። በመሆኑም ከሲሶ በላይ መምህራን በሳምንት ከ15 ክ/ጊዜ በታች ይዘው የሚሰሩ በመሆኑ የስራ ጫና እንደሌለባቸው እንዲሁም በተመሳሳይ መልኩ ከሲሶ በላይ የሚሆኑት መምህራን ደግሞ መጠነኛ በሚባል መልኩ በሳምንት ከ16-20 ክ/ጊዜ የሚያስተምሩ ናቸው። ስለሆነም ከ20 ክ/ጊዜ በላይ የሚያስተምሩ መምህራን ከ28 በመቶ በላይ እንደማይበልጡ ጥናቱ ያሳያል።

4.2.2 መምህራን ከማስተማር ስራ ውጪ በት/ቤቱ የያዙት ተደራቢ የስራ ሀላፊነቶችን በተመለከተ

ሰንጠረዥ 4 ከማስተማር ስራ ውጪ በት/ቤቱ በመምህራን የሚከናወኑ ተደራቢ የስራ ሀላፊነቶችን

ክልል	ዲፓርትሜንትሰብሳቢ		ወተመህአባል		ዩኒትመሪ		የሶሻልኮሚቴአባል		የክበብተጠሪ		የዲስፒሊንኮሚቴአባል	
		%		%		%		%		%		%
አዲስ አበባ	27	69%		0%		0%	2	5%	9	23%		0%
አፋር	8	30%	4	15%	6	22%		0%	4	15%	2	7%
አማራ	23	18%	8	6%	13	10%	3	2%	78	62%		0%
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	14	19%		0%	9	12%	16	22%	31	42%		0%
ድሬዳዋ	21	40%	1	2%	9	17%	2	4%	19	36%		0%
ጋምቤላ	15	60%	2	8%	1	4%		0%	7	28%		0%
ሀረሪ	17	40%		0%	8	19%	2	5%	15	35%		0%
ኦሮሚያ	39	39%	1	1%	17	17%	6	6%	34	34%		0%
የደ/ብ/ብ/ህ	36	29%		0%	26	21%	5	4%	57	46%		0%
ኢትዮ-ሶማሊ	7	20%	2	6%	9	26%	1	3%	11	31%	5	14%
ትግራይ	27	44%	4	7%	16	26%	3	5%	8	13%		0%
ድምር	**234**	33%	**22**	3%	**114**	16%	**40**	6%	**273**	39%	**7**	1%
	ምንም ዓይነት ተጨማሪ ሀላፊነቶች አልተሰጡንም											

መምህራን ከማስተማር ስራ ውጪ በት/ቤቱ የያዙት ተደራቢ የስራ ሀላፊነቶችን በተመለከተ ምላሽ ከሰጡት ጠቅላላ የመምህራን ውስጥ 57 በመቶ (920) መላሾች ምንም ተጨማሪ ሀላፊነት እንደሌለባቸው የገለፁ ሲሆን 43 በመቶ (707) መላሾች ደግሞ በዲፓርትመንት ሰብሳቢነት፣ በወተመህ አባልነት፣ በዩኒት መሪነት፣ በሶሻለ ኮሚቴ አባልነት፣ በክፍል ተጠሪነት፣ በክበባት አስተባባሪንት እና በዲሲፕሊን ኮሚቴ አባልነት እንደሚያገለግሉ ገልፀዋል። ከተጠቀሱት ሀላፊነቶች መካከልም የክበባት አስተባባሪነት ከፍተኛውን ቦታ ይዟል።

4.2.3 የመምህራን ከስራ ቦታ መቅረት በተመለከተ

በዚህ ንኡስ ክፍል መምህራን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል የሚቀሩበት ጊዜ ስለመኖሩ እና ምን ያህል ክ/ጊዜ እንደሚቀሩ በመላሾች እይታ ምን እንደሚመስል ተደራጅቶ ተተንትኗል።

ሰንጠረዥ 5 ከጥናቱ በፊት በነበሩ 6 ወራት መምህራን ከስራ ገበታ የቀሩበት ጊዜ ስለመኖሩ

	ባለፉት 6 ወራት በተለያዩ ምክንያቶች ከስራ ገበታዎ ቀርተው ያውቃሉ?				
ክልል	አልቀረሁም	%	አዎ	%	ድምር
አዲስ አበባ	65	52%	60	48%	125
አፋር	53	45%	65	55%	118
አማራ	100	41%	143	59%	243
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	54	46%	64	54%	118
ድሬዳዋ	28	36%	50	64%	78
ጋምቤላ	28	52%	26	48%	54
ሀረሪ	47	63%	28	37%	75
ኦሮሚያ	125	44%	157	56%	282
የደ/ብ/ብ/ህ	112	45%	137	55%	249
ኢትዮ-ሶማሊ	80	70%	35	30%	115
ትግራይ	86	61%	55	39%	141
ድምር	**778**	49%	**820**	51%	**1598**

ከላይ በሰንጠረዥ እንደሚታየው ከግማሽ በላይ መምህራን (51 በመቶ) ባለፉት 6 ወራት በተለያዩ ምክንያቶች ከስራ ገበታቸው ቀርተው እንደሚያቁ አረጋግጠዋል። ከዚህ ጋር በተያያዘ ለምን ያህል ቀናት እንቀሩ ተጠይቀው 80 በመቶ ከ1-5 ቀናት ፣ 13 በመቶ 6-10 ቀናት፣ 3 በመቶ ከ11-15 ቀናት እንዲሁም 4 በመቶ ከ15 ቀናት በላይ እንደቀሩ ገልጸዋል። ከመላሾች መካከል በቁጥር 70 ምንም ምላሽ ያልሰጡ በመሆኑ ቀርተው አያውቁም የሚል እሳቤ ቢያዝ እንኳን በምንም ምክንያት ከስራ አልቀረንም ያሉት 8 በመቶ ብቻ ናቸው። በመሆኑም በተለያየ መጠን ቢሆንም 92 በመቶ መምህራን በአንድ ወሰነ-ትምህርት ለተወሰኑ ቀናት ከስራ ገበታ ይቀራሉ።

ከስራ ለመቅረት ምክንያት የሆኗቸው ጉዳዮችንም ሲጠቅሱ ሀዘን/ቀብር፣ በዓላት፣ ህመም፣ የቦታ ርቀት፣ ስብሰባ፣ ስልጠና፣ የግል ጉዳይ ለማስፈፀም፣ ማህበራዊ ጉዳይ፣ መጥፎ የአየር ሁኔታ፣ ወሊድና የመሳሰሉት መሆናቸውን ዘርዝረዋል። ከተጠቀሱት ምክንያቶች ውስጥ በህመም ምክንያት (49 በመቶ) ከፍተኛውን የያዘ ሲሆን ሀዘን/ቀብር (12 በመቶ)፣ ስልጠና (11 በመቶ) እና የግል ጉዳይ ለማስፈፀም (10 በመቶ) በተከታታይነት ይቀመጣሉ።

በሌላ መልኩ በቀሩባቸውን ቀናት የባከኑ ክፍለጊዜያትን አካክሰው እንደሆነ ተጠይቀው 67 በመቶ ሙሉ በሙሉ ማካካሳቸውን 28 በመቶ ደግሞ በከፊል ማካካሳቸውን ጠቅሰዋል። በተያያዘም ለምን ሙሉ በሙሉ እንዳላካካሱ ወይም በከፊልም ቢሆን እንዳላካካሱ ምክንያቶቹን እንዲጠቅሱ ተጠይቀው የጊዜ ማጠር፣ የትርፍ ክ/ጊዜ ማጣት፣ የተማሪዎች ከሚማሩበት ሰዓት ውጪ ለመምጣት ያለው ፍላጎት ዝቅተኛ መሆን፣ በስልጠና ምክንያት፣ ቀሪው ጊዜ በተለያዩ ፈተናዎች (የወር፣ የሩብ

ዓመትና የወሰነ-ትምህርት) ፈተና ስለሚያዝ፣ የተነሳሽነት ማጣትና የትርፍ ክፍል ማጣት እንደሆኑ ገልፀዋል። ከነዚህም ውስጥ ማካካሻ ለመስጠት የጊዜ እጥረት የሚለው ከፍተኛውን (80 በመቶ) የያዘ ሲሆን በተለያዩ ፈተናዎች ምክንያት የሚለው (7 በመቶ) ሁለተኛ ደረጃን ይዟል።

በተመሳሳይ መልኩ የመምህራን ከስራ ቦታ መቅረትን በተመለከተ ለር/መምህራን ለቀረበ ጥያቄ የሰጠ ምላሽ በሚከተለው ሰንጠረዥ ይታያል።

ሰንጠረዥ 6 ከጥናቱ በፊት በነበሩ 6 ወራት መምህራን ከስራ ገበታ የቀሩበት ጊዜ ስለመኖሩ(ለር/መምህራን የቀረበ ጥያቄ)

	ባለፉት 6 ወራት ከት/ቤት የስራ ገበታ የሚቀሩ መምህራን አጋጥሞዎታል?				
ክልል	የለም	%	አዎ	%	ድምር
አዲስ አበባ	2	8%	22	92%	24
አፋር	10	31%	22	69%	32
አማራ	6	14%	36	86%	42
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	2	4%	54	96%	56
ድሬዳዋ		0%	16	100%	16
ጋምቤላ		0%	9	100%	9
ሀረሪ	1	25%	3	75%	4
ኦሮሚያ	11	20%	43	80%	54
የደ/ብ/ብ/ህ	10	19%	44	81%	54
ኢትዮ-ሶማሊ	21	38%	34	62%	55
ትግራይ	10	14%	62	86%	72
ድምር	**73**	17%	**345**	83%	**418**

ባለፉት 6 ወራት ከት/ቤት የስራ ገበታ የሚቀሩ መምህራን ማጋጠሙን በተመለከተ ለር/መምህራን ለቀረበ ጥያቄ አብዛኛዎቹ (83 በመቶ) መላሾች አዎ አጋጥሞናል ብለዋል። በዚህ መሰረት ለመምህራኑ መቅረት ምክንያት የሆኑ ጉዳዮች ምን እንደነበሩ በቅደም ተከተል እንዲያስቀምጡ ተጠይቀው መምህራን ከሰጡት ምላሽ በተመሳሳይ መልኩ በደረጃ ሲቀመጥ በህመም ምክንያት (37 በመቶ) የመጀመሪያን ሲይዝ በተከታታይ በማህበራዊ ጉዳይ ምክንያት (29 በመቶ)፣ በስልጠና ምክንያት (12 በመቶ)፣ ያለፈቃድ በቸልተኝነት (7 በመቶ)፣ በወሊድ ምክንያት (6 በመቶ)፣ በስብሰባ፣ በፍቃድ፣ ት/ቤቱ ከመኖሪያ ቤታቸው ያለው ርቀት፣ በልጆቻቸው ምክንያት (በቤታቸው ልጆቻቸውን የሚይዝላቸው ባለመኖሩ)፣ መምህራን በሚወሰዱቸው ኮርሶች የቲቶርያል መርሃ ግብር ለመሳተፍ ሲሉ እና ዘመድ ለመጠየቅ በማለት በዝርዝር አስቀምጠዋል።

በተያያዘም ባለፈው ወር ምን ያህል ክ/ጊዜ እንደባከነ ር/መምህራን ተጠይቀው 27 በመቶ መላሾች ከትምህርት ጊዜያት ከ20 በመቶ ብቻ ባክኗል ሲሉ በተመሳሳይ 27 በመቶ መላሾች ከ20-40 በመቶ ባክኗል ብለዋል። 26 በመቶ ምንም ምላሽ ያልሰጡ ሲሆን የተቀሩት መላሾች (20 በመቶ) ከ60 በመቶ በላይ ባክኗል ያሉ ናቸው።

በተመሳሳይ ምን ያህል የባከነ ክ/ጊዜ እንደተካካሰ ተጠይቀው 27 በመቶ ከ90 በመቶ በላይ እንደተካካሰ ያስቀመጡ ሲሆን በተጻራሪው 18 በመቶዎቹ ደግሞ ከ15 ከመቶ በታች ብቻ እንደተካካሰ ገልፀዋል። 30 በመቶ መላሾች ምንም አስተያየት ያልሰጡ ሲሆን ቀሪዎቹ 29 በመቶ መላሾች ከ15-85 በመቶ የከኑ ክ/ጊዜያት እንደተካካሱ የጠቀሱ ናቸው።

በሌላ መልኩ በጥናቱ በዓመቱ የትምህርት ካላንደር በተለያዩ ምክንያቶች የባከነ የትምህርት ክ/ጊዜን በተመለከተ ቸክሊስት ተዘጋጅቶ ር/መምህራን እንዲሞሉት የተደረገ ሲሆን በየክልሉ የተሰጡ ምላሾች ተጠቃለውና አማካይ ወጥቶላቸው በሚከተለው መልኩ ቀርበዋል።

ሰንጠረዥ 7 በተለያዩ ምክንያቶች የባከኑ ክ/ጊዜያት (በአማካይ) (በቼክሊስት የተሰበሰበ)

		አዲስ አበባ	አፋር	አማራ	ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	ድሬዳዋ	ጋምቤላ	ሀረሪ	ኦሮሚያ	የደ/ብ/ብ/ህ	ኢትዮ-ሶማሊ	ትግራይ	አጠቃላይ አማካይ (በ1 ት/ቤት የባከነ)
1	የትምህርት ዘመኑን ዘግይቶ በመጀመሩ ምክንያት	14	11	10	13	15	15	9	17	11	9		12
2	የመጀመሪያ ወሰነ ትምህርትን በጊዜ በማጠናቀቅ	1		11	4	2	5		4	5	3		4
3	በአካባቢው በተፈጠረው የአየር ንብረት						6		7	7	1		2
4	በተቃውሞ፣ በረብሻ/ብጥብጥ ምክንያት					3	5	1	11				2
5	መምህራን በስራ ላይ ስልጠና በመሆናቸው ምክንያት	10	10	9	12	3	10	7	6	12	1		7
6	በበዓል ዋዜማና ከበዓል በኋላ	6	10	5	3	3	5	2	5	6	2		5
7	በትምህርት ቀናት ሌሎች ማህበራዊና ተጋዳኝ ስራዎች በመኖራቸው ምክንያት	4	7	6	3	15	8	2	4	9	9		4
													36

በዚህ መሰረት በሰንጠረዡ ላይ እንደሚታየው በአማካይ በአንድ ት/ቤት በቅደም ተከተል የትምህርት ዘመኑ በትምህርት ካላንደሩ መሰረት መጀመር ሲገባው ባለመጀመሩ (12 ቀናት)፣ በመምህራን ስልጠና ምክንያት (7 ቀናት)፣በበዓል ዋዜማና ከበዓል በኋላ መምህራን ከስራ ቦታ ስለሚቀሩ ወይም ተማሪዎች ከት/ቤት የመቅረት አዝማሚያ ስላላቸው (5 ቀናት)፣የመጀመሪያ ወሰነ

ትምህርትን በጊዜ በማጠናቀቅ (4 ቀናት)፣ በትምህርት ቀናት ሌሎች ማህበራዊና ተጋዳኝ ስራዎች በመኖራቸው ምክንያት (4 ቀናት)፣ በአካባቢው በተፈጠረው የአየር ንብረት (2 ቀናት)፣ እና በተቃውሞ፣ በረብሻ/ብጥብጥ ምክንያት (2 ቀናት) ባጠቃላይ በአማካይ በአንድ ት/ቤት 36 የትምህርት ቀናት እንደሚባክኑ ማረጋገጥ ተችሏል።

በመሆኑም በየአመቱ በትምህርት ካላንደሩ መሰረት 198-206 የትምህርት ቀናት እንደሚኖሩ የታወቀ ሲሆን ከላይ በተጠቀሱት ምክንያቶች ብቻ በአንድ ት/ቤት በአማካይ 36 ቀናት ማለትም 18 በመቶ የትምህርት ቀናት ይባክናሉ።

ሰንጠረዥ 8የባከኑ የትምህርት ክ/ጊዜያት የሚካካሱበት ስልት ስለመቀየሱ

	መምህራን ከስራ በመቅረታቸውና በማርፈዳቸው ምክንያት የባከነውን ጊዜ የሚያካክሱበት ስልት ተቀይሷል				
	የለም	%	አዎ	%	ድምር
ክልል		0%	23	100%	23
አዲስ አበባ		0%	30	100%	30
አፋር	1	3%	39	98%	40
አማራ	4	7%	50	93%	54
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ		0%	13	100%	13
ድሬዳዋ		0%	9	100%	9
ጋምቤላ		0%	4	100%	4
ሀረሪ	2	4%	51	96%	53
ኦሮሚያ		0%	50	100%	50
የደ/ብ/ብ/ህ	9	17%	43	83%	52
ኢትዮ-ሶማሊ	2	3%	72	97%	74
ትግራይ	**18**	4%	**384**	96%	**402**

የባከኑ የትምህርት ክ/ጊዜያትን ለማካካስ የተዘረጋ ስልት መኖሩን ለማረጋገጥ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ 96 በመቶ መላሾች አዎንታዊ መልስ ሰጥተዋል።

4.2.3 መምህራን በት/ቤት ግቢ ተገኝተው ሆኖም በክፍል ውስጥ በማስተማር ስራ ላይ የማይገኙባቸው ጊዜያትን በተመለከተ

ሰንጠረዥ 9በት/ቤት ግቢ ተገኝተው ሆኖም በክፍል ውስጥ በማስተማር ስራ ላይ ያለመገኘትን በተመለከተ

	በት/ቤቱ ግቢ ተገኝተው ግን የተመደበዎለትን ክ/ጊዜ ገብተው ያላስተማሩበት ጊዜ አለ?				
ክልል	የለም	%	አለ	%	ድምር
አዲስ አበባ	98	83%	20	17%	118
አፋር	98	88%	14	13%	112
አማራ	185	78%	53	22%	238
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	84	73%	31	27%	115
ድሬዳዋ	68	92%	6	8%	74
ጋምቤላ	47	84%	9	16%	56
ሀረሪ	64	90%	7	10%	71
ኦሮሚያ	221	79%	58	21%	279
የደ/ብ/ብ/ህ	177	76%	55	24%	232
ኢትዮ-ሶማሊ	83	78%	24	22%	107
ትግራይ	124	93%	9	7%	133
ድምር	**1249**	81%	**286**	19%	**1535**
				ምላሽ ያልሰጡ	**92**

መምህራን በት/ቤቱ ግቢ ተገኝተው ግን በተመደበላቸው ክ/ጊዜ ገብተው ያላስተማሩበት ጊዜን በተመለከተ የተሰበሰበ መረጃ እንደሚያመለክተው 19 በመቶ ያልገቡበት ሁኔታ እንደነበረ ምላሽ የሰጡ ሲሆን ባለፈው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ምን ያህል እንደሆነ ተጠይቀው 77 በመቶ ከ1-5 ክ/ጊዜ እንደሆነ፣ 11 በመቶ ከ6-10 ክ/ጊዜ እንዲሁም 11 በመቶ ደግሞ ከ15 ክ/ጊዜ የበለጠ እንደነበረ ጠቅሰዋል። በተያያዘም ክፍል ውስጥ ገብተው ባለማስተማራቸው የባከኑ ክ/ጊያትን ማካካሳቸውን በተመለከተ 54 በመቶ መላሾች የባከኑ ክ/ጊዜያትን ከዘጠና በመቶ አካክሰናል ያሉ ሲሆን 10 በመቶ መላሾች ከ80-90 በመቶውን፣ 12 በመቶ ከ50-60 በመቶ እንዲሁም 12 በመቶ መላሾች ከ15 በመቶ በታች የባከነ ክ/ጊዜን አካክሰናል ብለዋል።

በሌላ መልኩ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው በክፍል ውስጥ ገብተው ያላስተማሩበትን ምክንያት ሲጠቅሱ ህመም፣ ስብሰባ፣ ተጓዳኝ ስራ፣ በዓል፣ ተማሪዎች በክፍል ውስጥ ባለመገኘታቸው፣ መብራት/ኤሌክትሪሲትይ ባለመኖሩ፣ በፈተና እና በፕሮግራም መጋጨት በማለት ዘርዝረዋል።

ከተዘረዘሩት ምላሾች ውስጥም በስብሰባ ምክንያት የሚለው ከፍተኛውን (60 በመቶ) የያዘ ሲሆን ሁለተኛው በተጓዳኝ ስራዎች ምክንያት (21 በመቶ) የሚለው ነው።

በሌላ መልኩ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን በተመለከተ ለር/መምህራን ለቀረበ ጥያቄ የተሰጠ ምላሽ በሚከተለው ሰንጠረዥ ተቀምጧል።

ሰንጠረዥ 10 በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን ስለመኖራቸው

ክልል	የሉም	%	አሉ	%	ድምር
አዲስ አበባ	16	64%	9	36%	25
አፋር	26	81%	6	19%	32
አማራ	32	76%	10	24%	42
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	36	64%	20	36%	56
ድሬዳዋ	10	67%	5	33%	15
ጋምቤላ	3	30%	7	70%	10
ሀረሪ	3	75%	1	25%	4
ኦሮሚያ	37	67%	18	33%	55
የደ/ብ/ብ/ህ	39	74%	14	26%	53
ኢትዮ-ሶማሊ	46	84%	9	16%	55
ትግራይ	60	83%	12	17%	72
ድምር	**308**	74%	**111**	26%	**419**

በሰንጠረዡ እንደሚታየው አብዛኞዎቹ ር/መምህራን (74 በመቶ) በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን እንደሌሉ ምላሽ የሰጡ ሲሆን 24 በመቶዎቹ ደግሞ ይህንን የሚፈፅሙ መምህራን እንዳሉ መስክረዋል። ከዚሁ ጉዳይ ጋር በተያያዘ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን ካሉ ባለፈው ወር ምን ያህል እንደሆኑ ር/መምህራን ተጠይቀው 83 በመቶ መላሾች ከ15 በመቶ በታች መምህራን እንደሆኑ ጠቅሰዋል።

ሰንጠረዝ 11በት/ቤት ቅጥር ግቢ ውስጥ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን ስለመኖራቸው

ክልል	በት/ቤት ቅጥር ግቢ ውስጥ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን አሉ?				ባለፉት ሁለት ሳምንታት ከት/ቤቱ የስራ ገበታ የሚቀሩ መምህራን አሉ?				
	የሉም	%	አሉ	%	ድምር	የሉም	%	አሉ	%	ድምር
አዲስ አበባ	89	64%	49	36%	138	56	41%	82	59%	138
አፋር	120	83%	24	17%	144	67	48%	74	52%	141
አማራ	122	48%	133	52%	255	109	43%	146	57%	255
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	92	63%	54	37%	146	84	58%	62	42%	146
ድሬዳዋ	45	59%	31	41%	76	56	75%	19	25%	75
ጋምቤላ	37	64%	21	36%	58	21	37%	36	63%	57
ሀረሪ	56	74%	20	26%	76	27	36%	49	64%	76
ኦሮሚያ	211	57%	159	43%	370	141	39%	225	61%	366
የደ/ብ/ብ/ህ	172	58%	123	42%	295	155	52%	142	48%	297
ኢትዮ-ሶማሊ	76	58%	56	42%	132	72	54%	62	46%	134
ትግራይ	88	60%	58	40%	146	54	37%	91	63%	145
ድምር	1108	60%	728	40%	1836	842	46%	988	54%	1830

በት/ቤት ቅጥር ግቢ ውስጥ ተገኝተው ወደ መማሪያ ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን በተመለከተ ለተማሪዎች በቀረበ ጥያቄ አዎ የማይገቡ አሉ ያሉት 40 በመቶ ሲሆኑ 60 በመቶ ደግሞ የሉም ብለዋል። በተመሳሳይ ጉዳዩን ለማረጋገጥ ጥያቄው ከቀረበበት ቀን ባሉ ሁለት ሳምንታት የቀሩ መምህራን መኖራቸውን በተመለከተ ተማሪዎቹ ተጠይቀው 54 በመቶ አዎ የቀሩ መምህራን አሉ ያሉ ሲሆን 46 በመቶ ደግሞ የቀሩ መምህራን አልነበሩም ብለዋል። በተያያዘ በነዚሁ ሁለት ሳምንታት ምን ያህል የትምህርት ክ/ጊዜ እንደባከነ ተጠይቀው 47 በመቶ መላሾች ከትምህርት ክ/ጊዜ 1-5 በመቶ፣ 14 በመቶ መላሾች ከ6-10 በመቶ ክ/ጊዜ፣ 3 በመቶ መላሾች ከ11-15 በመቶ ክ/ጊዜ፣ 4 በመቶ መላሾች ከ15 በመቶ በላይ ክ/ጊዜ ባክኗል ሲሉ 17 በመቶ ደግሞ ምንም ክ/ጊዜ አልባከነም ብለዋል። 16 በመቶ ምንም ምላሽ ያልሰጡ ናቸው።

ከዚሁ ጉዳይ ጋር በተያያዘ የባከኑ ክ/ጊዜያት ምን ያህሉ ተካክሰዋል የሚል ጥያቄ ቀርቦ ተማሪዎቹ በሰጡት ምላሽ ከ90 በመቶ በላይ ተካክሷል ያሉት 2 በመቶ መላሾች፣ ከ50-90 በመቶ ተካክሷል ያሉት 2 በመቶ መላሾች እንዲሁም ከ25-50 በመቶ የባከነ ክ/ጊዜ ተካክሷል ያሉ 29 በመቶ መላሾች ናቸው። በአንጻሩ 40 በመቶ መላሾች የባከኑ ክ/ጊዜያት ምንም ያህል አልተካካሱም ያሉ ናቸው። 21 በመቶ መላሾች ደግሞ ምንም ምላሽ አልሰጡም። በተመሳሳይ "መምህራንስ የባከኑ ክ/ጊዜያትን ለማካካስ እንዲችሉ ት/ቤቱ ያወጣው ፕሮግራም አለ?" የሚል ጥያቄ ለተማሪዎች ቀርቦ

58 በመቶ የወጣ ፕሮግራም እንዳለ የጠቀሱ ሲሆን 42 በመቶ ግን ለዚህ ተብሎ የወጣ ፕሮግራም እንደሌለ ምላሽ ሰጥተዋል።

4.3 የመምህራን ከትምህርት ቤት ወይም ከመማሪያ ክፍል መቅረት ምክንያት የሆኑ ጉዳዮች

በጥናቱ በሀገር ውስጥና በአለም አቀፍ ደረጃ በመምህራን የስራ ቦታና በመማሪያ ክፍል ውስጥ መቅረትን በተመለከተ የተከናወኑ ጥናቶችን መሰረት በማድረግና በጥናቶቹ ምክንያት ናቸው ተብለው የተጠቀሱ ጉዳዮችን በጥናቱ መጠይቅ ውስጥ ተካተው ጉዳዩ በቀጥታ ለሚመለከታቸው መላሾች የቀረቡ ሲሆን በዚሁ መሰረት የተገኙ መረጃዎች በዚህ ክፍል ተካተው ቀርበዋል።

4.3.1 የመምህራን የስራ ልምድ ከስራ ቦታ መቅረትን ጋር ወይም በት/ቤት ተገኝቶ ክፍል ውስጥ ያለመግባት ጋር ያለው ተዛምዶ

በዚህ ጉዳይ ላይ በስራ ላይ ካጋጠማቸው ሁኔታዎች አንጻር የመምህራንን እና የር/መምህራንን አመለካከት ለማወቅ ጥያቄው በአራት የማወዳደሪያ ነጥቦች ማለትም “ በጣም እስማማለሁ”፣ “እስማማለሁ”፣ “አላውቅም”፣ “አልስማማም” እና “በጣም አልስማማም” በማለት በደረጃ እንዲያስቀምጡ የተደረገ ሲሆን የተሰጡ ምላሾች ተደራጅተው በሚቀጥሉትሰንጠረዦች ላይ ተቀምጠዋል።

ሰንጠረዥ 12 የመምህራን የስራ ልምድ ከስራ ገበታ መገኘት ጋር ያለው ተዛምዶ

	ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን (ከ10 ዓመት በላይ) ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው የበለጠ በስራ ገበታቸው ላይ ይገኛሉ			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	636	39.1	195	46.4
እስማማለሁ	444	27.3	138	32.9
አላውቅም	133	8.2	7	1.7
አልስማማም	291	18	80	19
በጣም አልስማማም	109	6.7	24	5
የመላሾች ድምር	1613		420	
አማካይ (Mean)	3.74		3.86	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.125		1.114	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.093			

የመምህራን የስራ ልምድ በስራ ቦታቸው አዘውትሮ ከመገኘት ጋር ያለውን ተዛምዶ በተመለከተ የመምህራንን እና የር/መምህራንን መላሾች እይታ ለመገንዘብ ጥያቄው ለሁለቱም የቀረበ ሲሆን አብዛኛዎቹ መምህራን (66.4 በመቶ) እና አብዛኛዎቹ ርዕሰ-መምህራን (79.3 በመቶ) ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን (ከ10 ዓመት በላይ) ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው የበለጠ በስራ ገበታቸው ላይ እንደሚገኙ የመሰከሩ ሲሆን የተወሰኑ መምህራን (24.7 በመቶ) እና ርዕሰ-መምህራን (19 በመቶ) በጉዳዩ እንደማያምኑ ጠቅሰዋል።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሁለቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (t>0.05) እና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንደሰጡ አረጋግጧል።

ሰንጠረዥ 13 የመምህራን የስራ ልምድ በክፍል ውስጥ ተገኝቶ ከማስተማር ጋር ያለው ተዛምዶ

	ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን (ከ10 ዓመት በላይ) ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው የበለጠ በክፍል ውስጥ ተገኝተው ያስተምራሉ			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	599	37.4	150	36.1
እስማማለሁ	427	26.7	155	37.3
አላውቅም	144	9	6	1.4
አልስማማም	331	20.7	97	23.3
በጣም አልስማማም	101	6.3		
ድምር				
አማካይ (Mean)	3.68		3.82	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.326		1.205	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.038			

በሌላ መልኩ በስራ ቦታ መገኘት ብቻ ሳይሆን በክፍል ውስጥ ተገኝተው ማስተማራቸውን በተመለከተ የመምህራን የስራ ልምድ ምን ተዛምዶ እንዳለው ለማወቅ ጥያቄው ለመምህራን እና የር/መምህራን የቀረበ ሲሆን በተመሳሳይ መልኩ አብዛኛዎቹ መምህራን (64.1 በመቶ) እና

ር/መምህራን (73.4 በመቶ) ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው መምህራን በበለጠ በክፍል ውስጥ ተገኝተው እንደሚያስተምሩ ይስማማሉ። በአንጻሩ ከመምህራን 27 በመቶ እና ከር/መምህራን 24.7 በመቶ በጉዳዩ እንደማይስማሙ ጠቅሰዋል።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ ያላቸው ቢመስልም በሁለቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንዳለ ($t<0.05$) ያሳያል።

4.3.2 የመምህራን የስራ ቦታና የመኖሪያ ቦታ መራራቅ በመምህራን የስራ ቦታ መገኘት ላይ ያለው ተጽዕኖ

ሰንጠረዥ 14ከት/ቤት ርቀው የሚኖሩ መምህራን ወይም በት/ቤት ከፍተኛ ክ/ጊዜ የያዙ መምህራን ከስራ ቦታና ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያ እንዲሁም በት/ቤት በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ያለው አስተዋፅኦ

ምላሽ	ከት/ቤት ርቀው የሚኖሩ መምህራን ከስራ ገበታቸው የመቅረት አዝማሚያ ከፍ ያለ ነው	%	በት/ቤት ከፍተኛ ክ/ጊዜ የያዙ መምህራን ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያ ከፍ ያለ ነው	%	በት/ቤትዎ በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ትልቅ አስተዋፅኦ አድርጓል	%
በጣም እስማማለሁ	205	48%	161	38%	26	6%
እስማማለሁ	154	36%	173	41%	58	14%
አላውቅም	10	2%	15	4%	12	3%
አልስማማም	38	9%	45	11%	203	48%
በጣም አልስማማም	5	1%	17	4%	112	26%
ምላሽ ያልሰጡ	11	3%	12	3%	12	3%
ድምር	423		423		423	

የመምህራን የመኖሪያ ስፍራ ከት/ቤት መራቁ ከመምህራን ስራ ቦታ መቅረት ጋር ግንኙነት ያለው መሆኑን ለመገንዘብ እንዲቻል ጥያቄው ለር/መምህራን የቀረበ ሲሆን 84 በመቶ መላሾች ተጽዕኖ እንዳለው የጠቀሱ ሲሆን ምንም ግንኙነት የለውም ያሉት 10 በመቶ ብቻ ናቸው።

በሌላ መልኩ በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ የሚያስተምሩ መምህራን ከስራ የመቅረት አዝማሚያ ማሳየታቸውን በተመለከተ ለቀረበው ጥያቄ 79 በመቶ ር/መምህራን ከፍ ያለ ከስራ መቅረት አዝማሚያ እንዳላቸው ምላሽ የሰጡ ሲሆን 15 በመቶ ደግሞ ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር ከስራ መቅረት ጋር ግንኙነት የለውም ብለዋል።

በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት የቀሪ መምህራንንለመቀነስ ጠቃሚ መሆኑም ለማወቅ ጥያቄው የቀረበላቸው ር/መምህራን 20 በመቶ በጉዳዩ እንደሚስማሙ ሲገልፁ 74 በመቶዎቹ ምንም አስተዋጽኦ የለውም ብለዋል።

4.3.3 የግል ባህሪያት ከመምህራን የስራ ቦታ መገኘትና የመማሪ ክፍል ውስጥ ጋር ያላቸው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ15በተለያዩ የግል ባህሪያት ምክንያት መምህራን የበለጠ አዘውትረው ከስራ ገበታቸው ስለመቅረታቸው

	በተለያዩ የግል ባህሪያት ምክንያት መምህራን የበለጠ አዘውትረው ከስራ ገበታቸው ይቀራሉ		
ምላሽ	መምህራን (በመቶ)	ርዕሰ-መምህራን (በመቶ)	ተማሪዎች (በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	11.5	14.3	26.2
እስማማለሁ	29.9	30.3	20.2
አላውቅም	17.7	9.7	27.8
አልስማማም	29.5	37.3	25.8
በጣም አልስማማም	11.5	8.5	-
ድምር	100	100	100
አማካይ (Mean)	3.00	3.05	2.93
ከአማካይ ልዩነት (Standard Deviation)	1.229	1.260	1.135
ANNOVA test at alpha 0.05 Significance (95% confidence level)	P Vlaue= 0.1033 Between Groups F value = 2.27 F Critical= 2.99		

መምህራን በተለያዩ የግል ባህሪያት ምክንያት ከስራ መቅረታቸውን በተመለከተ ለመምህራን፣ ለር/መምህራን እና ለተማሪዎች ጥያቄ የቀረበ ሲሆን መምህራን 41.4 በመቶ፣ ር/መምህርን 44.6 በመቶ እና ተማሪዎች 46.4 በመቶ በጉዳዩ ላይ ይስማማሉ። በተጻራሪው መምህራን 41 በመቶ፣

ር/መምህርን 45.8 በመቶ እና ተማሪዎች 25.8 በመቶ ጉዳዩ የሚከሰትበት ሁኔታ እንደሌለ ያምናሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሶስቱንም (መምህራን፣ ር/መምህራን እና ተማሪዎች) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሶስቱም መላሾች ተመሳሳይ አማካይ አላቸው የሚለውን መነሻ ለማጣራት የስታቲስቲክስ አኖቫ ቴስት (ANNOVA test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሶስቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (P>0.05) እና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንደሰጡ አረጋግጧል። በመሆኑም መምህራን፣ ር/መምህራንና ተማሪዎች በተመሳሳይ መልኩ በግል ባህሪያት ምክንያት መምህራን ከስራ መቅረታቸውን በተመለከተ ጥርት ያለ አቋም የላቸውም።

4.3.4 በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት ከመምህራን በስራ ቦታቸው መገኘት ላይ ያለው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ 16 በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ያላቸው መምህራን ከሌሎች በበለጠ አዘውትረው በስራ ቦታቸው መገኘታቸውን በተመለከተ

	በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ያላቸው መምህራን ከሌሎች በበለጠ አዘውትረው በስራ ቦታቸው ይገኛሉ		
ምላሽ	መምህራን (በመቶ)	ርዕሰ-መምህራን (በመቶ)	ተማሪዎች (በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	49.4	61.5	53
እስማማለሁ	34.2	30.8	36.4
አላውቅም	5.2	2	4.1
አልስማማም	8.5	1.2	4.4
በጣም አልስማማም	2.7	3	1.4
ድምር	100	100	100
አማካይ (Mean)	4.19	4.46	4.36
ከአማካይ ልዩነት (Standard Deviation)	1.047	0.87	0.865
ANNOVA test at alpha 0.05 Significance (95% confidence level)	P Vlaue= 1.49 Between Groups F value = 20.43 F Critical= 2.99		

የመምህራን በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት በስራ ቦታቸው (በት/ቤትና በክፍል ውስጥ) ከሌሎች በበለጠ ከመገኘት ጋር ያለውን ግንኙነት ለመገንዘብ ጥያቄው ለመምህራን፣ ለር/መምህራን እና ለተማሪዎች የቀረበ ሲሆን በተመሳሳይ መልኩ ከፍተኛ መጠን

ያላቸው መምህራን 83.6 በመቶ፣ ር/መምህራን 92.3 በመቶ፣ እንዲሁም ተማሪዎች 89.4 ግንኙነት እንዳለው ያምናሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሶስቱንም (መምህራን፣ ር/መምህራን እና ተማሪዎች) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሶስቱም መላሾች ተመሳሳይ አማካይ አላቸው የሚለውን መነሻ ለማጣራት የስታቲስቲክስ አኖቫ ቴስት (ANNOVA test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሶስቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (P>0.05) እና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንደሰጡ አረጋግጧል። በመሆኑም ከፍተኛ መጠን ያላቸው መምህራን፣ ር/መምህራንና ተማሪዎች በተመሳሳይ መልኩ በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት የቻሉ መምህራን ከሌሎች የበለጠ በስራ ቦታቸው ይገኛሉ።

4.3.5 ሴት መምህራን ከወንዶች በይበልጥ በስራ ገበታቸው ስለመገኘታቸው

ሰንጠረዥ 17 ሴት መምህራን ከወንዶች በይበልጥ በስራ ገበታቸው ስለመገኘታቸው

	ሴት መምህራን ከወንዶች በይበልጥ በስራ ገበታቸው ላይ ይገኛሉ			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	497	31	123	29.9
እስማማለሁ	412	25.7	135	32.8
አላውቅም	155	9.7	11	2.7
አልስማማም	441	27.5	132	32
በጣም አልስማማም	99	6.2	11	2.7
ድምር	1627		412	
አማካይ (Mean)	3.47		3.55	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.338		1.284	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.309			

የመምህራን በስራ ገበታና በመማሪያ ክፍል ውስጥ መገኘትን በተመለከተ ሴት ወይስ ወንድ መምህራን የበለጠ በስራ ቦታቸው እንደሚገኙ ከመላሾችን እይታ ለመገንዘብ ጥያቄው ለመምህራንና ለር/መምህራን የቀረበ ሲሆን አብዛኛዎቹ መምህራን (56.7 በመቶ) እና ር/መምህራን

(62.7 በመቶ) ሴት መምህራን ከወንዶች በይበልጥ በስራ ገበታቸው ላይ ይገኛሉ በሚለው አመለካከት ይስማማሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሁለቱም ወገን መላሾች አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (t>0.05) ና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንዳላቸው ያሳያል።

4.3.6 በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት በበለጠ አዘውትሮ በመማሪያ ክፍል ውስጥ መገኘት ጋር ያለው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ 18በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ያላቸው መምህራን ከሌሎች በበለጠ አዘውትረው በመማሪያ ክፍል ውስጥ ተገኝተው ማስተማራቸውን በተመለከተ

	በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ያላቸው መምህራን ከሌሎች በበለጠ አዘውትረው በክፍል ውስጥ ተገኝተው ያስተምራሉ		
ምላሽ	መምህራን (በመቶ)	ርዕሰ-መምህራን (በመቶ)	ተማሪዎች (በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	52.1	61.5	58.9
እስማማለሁ	33.2	29.8	34.7
አላውቅም	4.8	1	2.7
አልስማማም	7.2	3.6	2.2
በጣም አልስማማም	2.7	5	1.6
የመላሾች ቁጥር	1613	416	1838
አማካይ (Mean)	4.25	4.56	4.47
ከአማካይ ልዩነት (Standard Deviation)	1.021	0.736	0.789
ANNOVA test at alpha 0.05 Significance (95% confidence level)	P Vlaue= 4.44 Between Groups F value = 35.59 F Critical= 2.99		

በተማሪዎችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር መልካም ግንኙነትና በማስተማር ተግባር በተማሪዎች ተቀባይነት ማግኘት በክፍል ውስጥ ተገኝቶ ማስተማር ጋር ያለውን ተዛምዶ ለማወቅ ጥያቄው ለመምህራን፣ ለር/መምህራን እና ለተማሪዎች የቀረበ ሲሆን አብዛኛዎቹ የመምህራን (85.3 በመቶ)፣ የር/መምህራን (91.3 በመቶ) እና የተማሪ (93.6 በመቶ) መላሾች በጉዳዩ ተስማምተዋል።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሶስቱንም (መምህራን፣ ር/መምህራን እና ተማሪዎች) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሶስቱም መላሾች ተመሳሳይ አማካይ አላቸው የሚለውን መነሻ ለማጣራት የስታቲስቲክስ አኖቫ ቴስት (ANNOVA test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሶስቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (P>0.05) እና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንደሰጡ አረጋግጧል። በመሆኑም ከፍተኛ መጠን ያላቸው መምህራን፣ ር/መምህራንና ተማሪዎች በተመሳሳይ መልኩ በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት የቻሉ መምህራን ከሌሎች የበለጠ በመማሪያ ክፍል ውስጥ ይገኛሉ።

4.3.7 በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት በስራ ቦታና በመማሪያ ክፍል ውስጥ መገኘት ጋር ያለው ግንኙነት

ሰንጠረዥ 19በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ያለው አስተዋፅኦ

	በትምህርት ቤትዎ በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ትልቅ አስተዋፅኦ አድርጓል		
ምላሽ	መምህራን (በመቶ)	ርዕሰ-መምህራን (በመቶ)	ተማሪዎች (በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	20.5	28.4	23.1
እስማማለሁ	27.6	46.4	19.4
አላውቅም	16.6	7.5	21.9
አልስማማም	23.3	14.3	16.3
በጣም አልስማማም	11.9	3.4	19.3
ድምር	100	100	100
አማካይ (Mean)	3.21	3.82	3.11
ከአማካይ ልዩነት (Standard Deviation)	1.327	1.099	1.429
ANNOVA test at alpha 0.05 Significance (95% confidence level)	P Vlaue= 0.000 Between Groups F value = 46.72 F Critical= 2.99		

በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ያለው አስተዋፅኦ በተመለከተ አብዛኛዎቹ ር/መምህራን (74.8 በመቶ) የሚስማሙ ሲሆን ከመምህራን 48.1 በመቶ እና ከተማሪዎች 42.5 በመቶ ደግሞ በተመሳሳይ አስተዋፅኦ እንዳለው ተቀብለዋል። ሆኖም ከመምህራን 35.2 በመቶ፣ ከር/መምህራን 17.7 በመቶ እና ከተማሪዎች 35.6

በመቶ ደግሞ ከወላጆች ጋር ያለ ጥብቅ ግንኙነት መምህራንን ወደ ስራ ቦታ እያመጣ አይደለም ብለው ያምናሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሶስቱንም (መምህራን፣ ር/መምህራን እና ተማሪዎች) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሶስቱም መላሾች ተመሳሳይ አማካይ አላቸው የሚለውን መነሻ ለማጣራት የስታቲስቲክስ አኖቫ ቴስት (ANNOVA test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሶስቱም የመላሾች ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንዳለ (P<0.05) እና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንዳልሰጡ አረጋግጧል። በመሆኑም በትምህርት ቤትዎ በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን በመቀነስ በኩል ትልቅ አስተዋፅኦ አለው በሚለው ሀሳብ ላይ ተመሳሳይ ሀሳብ እንደሌላቸውና በሁሉም ወገን መላሾች አመለካከት መካከል ልዩነት መኖሩን ያሳያል።

4.3.8 የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ከመምህርን ከስራ ገበታቸው መቅረት ጋር ያለው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ 20የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ለመምህርን ከስራ ገበታቸው መቅረት ምክንያት ሊሆን ስለመቻሉ

	የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ለመምህርን ከስራ ገበታቸው ለመቅረት ምክንያት ሊሆን ይችላል			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	228	14.1	59	14.4
እስማማለሁ	326	20.2	85	20.7
አላውቅም	158	9.8	24	5.8
አልስማማም	588	36.4	162	39.4
በጣም አልስማማም	314	19.5	81	19.7
ድምር	1614		411	
አማካይ (Mean)	2.73		2.71	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.356		1.881	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.735			

የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ለመምህርን ከስራ ገበታቸው ለመቅረት ምክንያት ሊሆን ስለመቻሉ የሚስማሙት 34.3 በመቶ መምህራን እና 35.1 በመቶ ር/መምህራን ናቸው። በአንጻሩ 55.9 በመቶ መምህራንና 59.1 በመቶ ር/መምህራን እንደምክንያት ሊቆጠር እንደማይችል አመልክተዋል።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሁለቱም ወገን መላሾች አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት እንደሌለ (t>0.05) ና በጉዳዩ ላይ ተመሳሳይ ምላሽ እንዳላቸው ያሳያል።

4.3.9 በተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ ከመምህራን የመደበኛ የክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ መቅረት ጋር ያለው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ 21በተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን ከመደበኛ የክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ስለመቅረታቸው

	በተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን ከመደበኛ የክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ይቀራሉ			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	172	10.7	51	12.3
እስማማለሁ	418	25.7	116	28.1
አላውቅም	272	17	23	5.6
አልስማማም	539	33.7	163	39.5
በጣም አልስማማም	200	12.5	60	14.5
ድምር	1601		413	
አማካይ (Mean)	2.89		2.84	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.231		1.315	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.513			

በጥናቱ ተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን በክፍል ውስጥ ገብተው ከማስተማር ስራ እንዲቀሩ የሚያደርግ መሆኑን ለማወቅ ለቀረበ ጥያቄ 46.2 በመቶ መምህራንና

54 በመቶ ር/መምህራን ይህ ጉዳይ ከክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ እንደሚያስቀር ያመለከቱ ሲሆን በሌላ መልኩ 36.2 በመቶ መምህራንና 40.4 በመቶ ር/መምህራን ደግሞ ተጽዕኖ እንዳለው ያምናሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሁለቱም ወገን መላሾች አማካይ መካከል ልዩነት እንደሌለ (t>0.05) ና በጉዳዩ ላይ ያላቸው ምላሽ ተመሳሳይ እንደሆነ ያሳያል። በመሆኑም የመምህራንም ሆነ የር/መምህራን መላሾች ያመለከቱት ተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን በክፍል ውስጥ ገብተው ከማስተማር ስራ የሚቀሩበት ጊዜ ዝቅተኛ በመሆኑ በመማር ማስተማር ሂደት ላይ ያለው ተጽዕኖ ዝቅተኛ መሆኑን ነው።

4.3.10 በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር ከመምህራን ከክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ጋር ያለው ተዛምዶ

ሰንጠረዥ 22 በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር ከመምህራን ከክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ጋር ያለው ተዛምዶ

	በት/ቤቱ ከፍተኛ ክ/ጊዜ የያዙ መምህራን ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያ ከፍ ያለ ነው			
ምላሽ	መምህራን		ርዕሰ-መምህራን	
	በቁጥር	(በመቶ)	በቁጥር	(በመቶ)
በጣም እስማማለሁ	141	8.8	20	4.9
እስማማለሁ	223	13.9	81	19.7
አላውቅም	240	15	20	4.9
አልስማማም	681	42.5	230	55.8
በጣም አልስማማም	316	19.7	61	14.8
ድምር	1621		410	
አማካይ (Mean)	2.50		2.44	
ከመደበኛ ልይይት (Standard Deviation)	1.205		1.109	
t-Test: Two-Sample Assuming Unequal Variances (Alpha=0.05)	P(T<=t) two-tail= 0.369			

በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር በመምህራን ላይ ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያየሚያመጣ ከሆነ ለማወቅ በቀረበ ጥያቄ አብዛኛዎቹ መምህራን (62.2 በመቶ) እና ር/መምህራን (70.6 በመቶ) ምንም ተፅዕኖ የለውም ያሉ ሲሆን 22.7 በመቶ መምህራን 24.6 ር/መምህራን ደግሞ ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያን ሊያስከትል እንደሚችል ያምናሉ።

ይህንን የመቶኛ ውጤት የበለጠ በስታስቲክስ ትንተና ለማረጋገጥ በሁለቱ (በመምህራን እና ር/መምህራን) ወገን አማካይ መካከል ትርጉም ያለው ልዩነት መኖር አለመኖሩን ለማረጋገጥ ወይም ሁለቱም መላሾች አማካይ መካከል ያለ ልዩነት በዘፈቀደ በዕድል የተከሰተ ልዩነት መሆን አለመሆኑም ለማረጋገጥ የስታቲስቲክስ ቲ-ቴስት (two sample t-test) የተካሄደ ሲሆን ውጤቱ እንደሚያመለክተው በሁለቱም ወገን መላሾች አማካይ መካከል ልዩነት እንደሌለ ($t>0.05$) ና በጉዳዩ ላይ ያላቸው ምላሽ ተመሳሳይ እንደሆነ ያሳያል።

4.4 የመምህራን ከስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ውጪ) መቅረት ለመከታተል በት/ቤቶች የተዘረጉ ስልቶች መኖራቸውን በተመለከተ

ሰንጠረዥ 23የመምህራንን የዕለት አቴንዳንስ በተመለከተ

	የመምህራንን የዕለት አቴንዳንስ በየቀኑ ክትትልና ቁጥጥር ያደርጋሉ?							መምህራን በተመደበላቸው መርሀ-ግብር መሰረት በክፍል ገብተው ማስተማራቸውን የሚከታተሉበት ስልት አለ?				
ክልል	አላደርግም	%	በመጠኑ አደርጋለሁ	%	አዎ አደርጋለሁ	%	ድምር	የለም	%	አለ	%	ድምር
አዲስ አበባ	1	4%	6	24%	18	72%	25		0%	25	100%	25
አፋር		0%		0%	31	100%	31		0%	32	100%	32
አማራ		0%	7	17%	35	83%	42		0%	42	100%	42
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ		0%	2	4%	54	96%	56	2	4%	52	96%	54
ድሬዳዋ		0%	1	6%	15	94%	16		0%	15	100%	15
ጋምቤላ		0%		0%	10	100%	10		0%	10	100%	10
ሀረሪ		0%		0%	3	100%	3		0%	4	100%	4
ኦሮሚያ	2	4%	2	4%	51	93%	55	1	2%	54	98%	55
የደ/ብ/ብ/ህ	1	2%	4	7%	49	91%	54		0%	54	100%	54
ኢትዮ-ሶማሊ		0%		0%	55	100%	55	1	2%	54	98%	55
ትግራይ	6	8%	2	3%	64	89%	72	4	5%	70	95%	74
ድምር	10	2%	24	6%	385	92%	419	8	2%	412	98%	420

የመምህራንን የዕለት አቴንዳንስ በየቀኑ ክትትልና ቁጥጥር ማድረጋቸውን በተመለከተ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ ከ90 በመቶ በላይ መላሾች ክትትልና ቁጥጥር እንደሚያረጉ ያሳወቁ ሲሆን 6 በመቶዎቹ ብቻ ጉዳዩን የሚፈፅሙት በመጠኑ እንደሆነ አመልክተዋል።

በተያያዘምመምህራን በተመደበላቸው መርሀ-ግብር መሰረት በክፍል ገብተው ማስተማራቸውን የሚከታተሉበት ስልት መዘርጋታቸውን በተመለከተ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ ሁሉም መላሾች (98 በመቶ) በሚባል መጠን የመከታተያ ስልት እንደቀየሱ ጠቅሰዋል።

ይህንኑ ጉዳይ በተመለከተ የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮች በት/ቤቶች በመገኘት መምህራን በስራ ቦታቸውና ክፍል ውስጥ መግባታቸውን ክትትልና ድጋፍ ማድረጋቸውን በተመለከተ ለር/መምህራን ለቀረበ ጥያቄ የተሰጠ ምላሽ በሚከተለው ሰንጠረዥ ይታያል።

ሰንጠረዥ 24 የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮች በት/ቤቶች በመገኘት ስለሚያረጉት ድጋፍና ክትትል

	የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮች በት/ቤቶች በመገኘት መምህራን በስራ ቦታቸውና ክፍል ውስጥ መግባታቸውን ክትትልና ድጋፍ ያደርጋሉ?						
ክልል	አላደረጉም	%	አልፎ አልፎ ያደርጋሉ	%	ያደርጋሉ	%	ድምር
አዲስ አበባ		0%	8	35%	15	65%	23
አፋር	5	16%	11	34%	16	50%	32
አማራ	6	14%	21	50%	15	36%	42
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	12	21%	20	36%	24	43%	56
ድሬዳዋ	3	19%	8	50%	5	31%	16
ጋምቤላ		0%	1	11%	8	89%	9
ሀረሪ	1	25%	1	25%	2	50%	4
ኦሮሚያ	9	16%	17	31%	29	53%	55
የደ/ብ/ብ/ህ	1	2%	15	28%	38	70%	54
ኢትዮ-ሶማሊ		0%	14	25%	41	75%	55
ትግራይ	12	16%	30	41%	32	43%	74
ድምር	**49**	12%	**146**	35%	**225**	54%	**420**

የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮች የመምህራንን በስራ ቦታቸውና በክፍል ውስጥ መገኘት በተመለከተ ክትትልና ድጋፍ በማድረግ ያላቸውን ሚና በተመለከተ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ 54 በመቶ መላሾች በስራው ላይ እንደሚሳተፉ፤ 35 በመቶ ደግሞ አልፎ አልፎ እንደሆነ ያስታወቁ ሲሆን በአንጻሩ 12 በመቶዎቹ ግን ይህንን እንዳላደረጉ መስክረዋል።

ሰንጠረዥ 25 ተማሪዎች የመምህራን በክፍል ውስጥ መገኘት በተመለከተ በሚደረግ ክትትል ያላቸው ተሳትፎ

	መምህራን በየዕለቱ ክፍል ውስጥ መግባታቸውን ክትትልና ቁጥጥር ታደርጋላችሁ?						
ክልል	አናደርግም	%	አልፎ አልፎ እናደርጋለን	%	አዎ እናደርጋለን	%	ድምር
አዲስ አበባ	20	14%	18	13%	101	73%	139
አፋር	12	8%	54	38%	77	54%	143
አማራ	63	25%	68	27%	125	49%	256
ቤኒሻንጉል-ጉሙዝ	12	8%	35	24%	100	68%	147
ድሬዳዋ	7	9%	15	20%	54	71%	76
ጋምቤላ	3	5%	24	41%	31	53%	58
ሀረሪ	16	21%	24	32%	36	47%	76
ኦሮሚያ	97	26%	119	32%	153	41%	369
የደ/ብ/ብ/ህ	17	6%	146	49%	136	45%	299
ኢትዮ-ሶማሊ	18	14%	52	39%	62	47%	132
ትግራይ	46	32%	40	28%	58	40%	144
ድምር	311	17%	595	32%	933	51%	1839

የመምህራን በክፍል ውስጥ መገኘት በተመለከተ የተማሪዎችተሳትፎ መኖሩን ለማወቅ ለተማሪዎች በቀረበ ጥያቄ 51 በመቶ መላሾች አዎ በቁጥጥር ተግባሩ እንሳተፋለን ያሉ ሲሆን 32 በመቶ አልፎ አልፎ እንደሚያደርጉ 17 በመቶ ደግሞ ተከታትለው እንደማያቁ ጠቅሰዋል።

ሰንጠረዥ 26 የትምህርት አመራር በመምህራን በስራ ቦታ መገኘት ላይ ያለው ተጽዕኖ

በት/ቤትዎ አሳታፊ የትምህርት አመራር ባለመኖሩ በመምህራን ስራ ገበታ መገኘት ላይ ተፅዕኖ አሳድሯል?		
ምላሽ	**ብዛት**	**%**
በጣም እስማማለሁ	217	13%
እስማማለሁ	319	20%
አላውቅም	201	12%
አልስማማም	602	37%
በጣም አልስማማም	271	17%
መልስ ያልሰጡ	17	1%
ድምር	**1627**	

የመምህራን ስራ ገበታ መገኘት የትምህርት አመራር አሳታፊነት ጋር ያለውን ተዛምዶ ለማየት የመምህራኑን አስተያየት የተጠየቀ ሲሆን 33 በመቶ መምህራን በጉዳዩ እንደሚስማሙ የገለፁ ሲሆን 54 በመቶ ደግሞ በጉዳዩ እንደማይስማሙ ጠቅሰዋል።

ሰንጠረዥ 27 የትምህርት አመራሩ የመምህራን ስራ ገበታ መገኘትን ለማረጋገጥ ስርዓት ዘርግቶ ባግባቡ መከታተሉን በተመለከተ

ምላሽ	የትምህርት አመራሩ የመምህራንን በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ መገኘትን ስርዓት ዘርግቶ ባግባቡ ይከታተላል?	%	የትምህርት አመራሩ በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ ያልተገኙ መምህራን ላይ የእርምት እርምጃ ይወስዳል?	%	በትምህርቱ የመምህራንን ከስራ ገበታ ላይ መቅረትን በተመለከተ ተከታታይ የስራ ግምገማ እና ውይይት ይደረጋል?	%
በጣም እስማማለሁ	664	41%	708	44%	685	42%
እስማማለሁ	77	5%	170	10%	126	8%
አላውቅም	127	8%	159	10%	175	11%
አልስማማም	674	41%	502	31%	550	34%
በጣም አልስማማም	70	4%	65	4%	71	4%
መልስ ያልሰጡ	15	1%	23	1%	20	1%
ድምር	**1627**		**1627**		**1627**	

በት/ቤቶች የትምህርት አመራሩ የመምህራንን በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ መገኘትን ስርዓት ዘርግቶ ባግባቡ መከታተሉን በተመለከተ ለመምህራን በቀረበ መጠይቅ 46 በመቶ መላሾች በጉዳዩ እንደሚስማሙ የገለፁ ሲሆን 45 በመቶ ደግሞ እንደማይስማሙ ገልጸዋል።

በተያያዘም የትምህርት አመራሩ በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ ያልተገኙ መምህራን ላይ የእርምት እርምጃ መውሰዱን በተመለከተ ተጠይቀው 54 በመቶ የእርምት እርምጃ እንሚወስድ 35 በመቶ ደግሞ ምንም ዓይነት የእርምት እርምጃ እንደማይወሰድ ጠቅሰዋል።

በሌላ መልኩ በትምህርቱ የመምህራንን ከስራ ገበታ ላይ መቅረትን በተመለከተ ተከታታይ የስራ ግምገማ እና ውይይት መደረጉን በተመለከተ ተጠይቀው 50 በመቶ በጉዳዩ ላይ ግምገማና ውይይት እንደሚደረግ የገለፁ ሲሆን 38 በቶዎቹ ደግሞ በተጻራሪው ምንም ግምገማ ወይም ውይይት እንደማይደረግ ይመሰክራሉ።

ሰንጠረዥ 28 ተጨማሪ የስራ ሀላፊነቶች ያለባቸው መምህራን ከክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ መቅረታቸውን በተመለከተ

ምላሽ	አስተዳዳራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን በስብሰባ ወይም በሌላ ምክንያት በማሳበብ ከመደበኛ የክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ይቀራሉ	%
በጣም እስማማለሁ	417	26%
እስማማለሁ	268	16%
አላውቅም	518	32%
አልስማማም	180	11%
በጣም አልስማማም	222	14%
መልስ ያልሰጡ	22	1%
ድምር	1627	

በት/ቤቶች የሚካሄዱ ስብሰባዎችና የኮሚቴ ተግባራት በመደበኛ የክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ ላይ ያላቸውን ተፅዕኖ ለመገንዘብ ጥያቄው ለመምህራን የቀረበ ሲሆን 42 በመቶ መላሾች በጉዳዩ እንደሚስማሙ የገለፁ ሲሆን 27 በመቶዎቹ ደግሞ ስብሰባዎችና የኮሚቴ ተግባራት ምንም ተፅዕኖ እንዳላሳደሩ ጠቅሰዋል። ሆኖም 32 በመቶ መላሾች በጉዳዩ ላይ አቋም አልያዙም።

4.5 የመምህራንን ከስራ ሰዓትና ቦታ (በክፍል ውስጥና ውጪ) መቅረት ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው?

4.5.1 የመምህራንን ከስራ ሰዓትና ቦታ መቅረት ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው?

ይህጥያቄ ለመምህራን፣ለርዕሰ መምህራን እና ለተማሪዎች የቀረበ ሲሆን የሰጡት ምላሽ በደረጃ በሚከተለው ሰንጠረዥ ላይ ቀርቧል።

ሰንጠረዥ 29 የመምህራንን ከስራ ሰዓትና ቦታ መቅረት ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት

በመምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በርዕሰ መምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በተማሪዎች የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ
ለመምህራኑ ምቹ ሁኔታ መፍጠር	1	የትምህርት መዋቅሩ ጥብቅ ክትትል፣ ቁጥጥር በማድረግ	1	ከትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ (ወላጆችን ጨምሮ) ጋር ውይይት በማድረግ ችግሮቻቸውን መለየትና መፍታት፣	1
ምክርና ተግሳጽ መስጠት	2	ህጉና ደንቡ በሚያስቀምጠው መሰረት እርምጃ መውሰድ አለበት	2	ተግሳጽ፣ ምክርና መስጠት፣	2
የቀረበትን ምክንያት መረዳት/ማጥናት	3	የመምህራን ደመወዝና ሌላየማበረታቻ ስርዓት መዘርጋት	3	ያባከነቱን ክፍለ ጊዜያት እንዲያካክሱ ማድረግ	3

በመምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በርዕሰ መምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በተማሪዎች የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ
የት/ቤቱ አመራር እርምጃ መውሰድ	4	በየጊዜው የውይይት መድረክ መፍጠር	4	የትምህርት ቤቱ አስተዳደር የመምህራንን በክፍል ውስጥ መገኘት መቆጣጠር የሚያስችል የአሰራር ስርዓት (አቴንዳንስ መያዝና መከታተልን ጨምሮ) መዘርጋት አለበት	4
ድጋፍና ክትትል ማድረግ	5	መምህራን የሚቀሩበትን ምክንያት በዳሰሳ ጥናት ትምህርት ቤቱ በመለየት ምላሽ መስጠት አለበት	5	ከስራ ገበታ ያለ በቂ ምክንያት ለሚቀሩ መምህራኖች ማስጠንቀቂያ መስጠት፣ የደመወዝ ቅጣት	5
የባከነ ጊዜ እንዲያካክስ ማድረግ	6	የትምህርት ቤቱ አስተዳደር (ርእሳነ መምህራንና ዲፓርትመንት) ጥብቅ ቁጥጥርና ክትትል ማድረግ አለበት	6	ከመምህርነት ተግባር ውጭ ተጨማሪ ስራ በግልም ሆነ በትምህርት ቤቱ የሚሰሩ መምህራኖችን ክትትል ማድረግ	6
ጥብቅ ቁጥጥር ማድረግ	7	የመምህራን የመኖርያ ቤት ችግርን መቅረፍ	7	በተግሳጽና ምክር እንዲሁም በማስጠንቀቂያ ላልተመለሱ መምህራኖች ከስራ እንዲባረሩ ማድረግ	7
በቂ ደሞዝ መክፈል	8	መምህራን ከመኖርያ ቤታቸው በቅርብ ርቀት ባሉ ትምህርት ቤቶች እንዲመደቡ/እንዲዛወሩ ማድረግ	8	መምህራን በክፍል ውስጥ ከተማሪዎች ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖረው መደረግ አለበት	
አነቃቂ ጥቅማ ጥቅሞችን መስጠት	9	የመምህራን የመብት ጥያቄ መመለስ	9	ርእሳነ መምህራንና ሌሎች የሚመለከታቸው አካላት መምህራን በክፍል ውስጥ ገብተው ስለማስተማራቸው ምልከታ ማድረግ አለባቸው	9
የቦታና የመኖሪያ ቤት ጥያቄ መመለስ	10	የመምህራንን አቅም በተከታታይ የሙያ ማሻሻያ መርሃ ግብር በማቀፍ ማጎልበት	10	መምህራን በሚያስተምረው የትምህርት ዓይነት በቂ እውቀትና ክህሎት እንዲኖረው መደረግ አለበት	10
ትራንስፖርት ማመቻቸት	11	የመንግስት ሰራተኞች ደንብ ተግባራዊ ማድረግ	11	መምህራን ለሙያቸው ያላቸው ዝንባሌ መለካትና ዝንባሌያቸውን ማሳደግ	11
የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ	12	በስብሰባ ምክንያት የሚቀሩ ካሉ የስብሰባውን ጊዜ ከትምህርት ክፍለ ጊዜ ውጭ ማድረግና ካልተቻለ እንዲያካክሱ ማድረግ	12		
ችግሩ የለም		መምህራን በፈረቃ ቢያስተምሩ	13		
		የትምህርት ቤቱን ዲሲፒሊን ኮሚቴ ማጠናከር	14		
		የትምህርት ቤቱን ወ.ተ.መ.ህ ማጠናከር	15		

በሰንጠረዥ ላይ እንደሚታየው ለመምህራኑ ምቹ ሁኔታ መፍጠር፣ ምክርና ተግሳጽ መስጠት፣ የቀሩበትን ምክንያት መረዳት/ማጥናትእና የት/ቤቱ አመራር እርምጃ መውሰድ የሚሉትን የመፍትሄ ሀሳቦች በቅደም ተከተል ከመጀመሪያ እስከ አራተኛ ደረጃ ያስቀመጡ ሲሆን ርዕሰ-

መምህራን የትምህርት መዋቅሩ ጥብቅ ክትትልና ቁጥጥር በማድረግ፣ ህጉና ደንቡ በሚያስቀምጠው መሰረት እርምጃ መውሰድ፣ የመምህራን ደመወዝና ሌላየማበረታቻ ስርዓት መዘርጋት እና በየጊዜው የውይይት መድረክ መፍጠር የሚሉ ሀሳቦችን ከመጀመሪያ እስከ አራተኛ ደረጃ አስቀምጠዋል። በሌላ በኩል ተማሪዎች ከትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ (ወላጆችን ጨምሮ) ጋር ውይይት በማድረግ፣ ችግሮቻቸውን መለየትና መፍታት፣ተግሳጽናምክርመስጠት፣ ያባከኑቱን ክፍለ ጊዜያት እንዲያካክሱ ማድረግእና የትምህርት ቤቱ አስተዳደር የመምህራንን በክፍል ውስጥ መገኘት መቆጣጠር የሚያስችል የአሰራር ስርዓት (አቴንዳንስ መያዝና መከታተልን ጨምሮ) መዘርጋት በማለት በደረጃ አስቀምጠዋል።

በመቀጠል ከአራተኛ ደረጃ እስከ 12 ደረጃ በቅደም ተከተል በመምህርን የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣ የባከነ ጊዜያትንእንዲያካክሱ ማድረግ፣ ጥብቅ ቁጥጥር ማድረግ፣ በቂ ደሞዝ መክፈል፣ አነቃቂ ጥቅማ ጥቅሞችን መስጠት፣ የቦታና የመኖሪያ ቤት ጥያቄ መመለስ፣ ትራንስፖርት ማመቻቸት እና የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት በማለት በቅደም ተከተል በዝርዝር አስቀምጠዋል። በተመሳሳይም ር/መምህራን ከ4-15ኛ በደረጃ ያስቀመጧቸው የመፍትሄ ሀሳቦች መምህራን የሚቀሩበትን ምክንያት በዳሰሳ ጥናት ትምህርት ቤቱ በመለየት ምላሽ መስጠት፣ የትምህርት ቤቱ አስተዳደር (ርእሳነ መምህራንና ዲፓርትመንት) ጥብቅ ቁጥጥርና ክትትል ማድረግ፣ የመምህራን የመኖርያ ቤት ችግርን መቅረፍ እና መምህራን ከመኖርያ ቤታቸው በቅርብ ርቀት ባሉ ትምህርት ቤቶች እንዲመደቡ/እንዲዛወሩ ማድረግ የሚሉ ናቸው።

በመቀጠልም በተማሪዎች የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ከስራ ገበታ ያለ በቂ ምክንያት ለሚቀሩ መምህራን ማስጠንቀቂያ መስጠት፣ የደመወዝ ቅጣት፣ ከመምህርነት ተግባር ውጭ ተጨማሪ ስራ በግልም ሆነ በትምህርት ቤቱ የሚሰሩ መምህራን ላይ ክትትል ማድረግ፣ በተግሳጽና ምክር እንዲሁም በማስጠንቀቂያ ላልተመለሱ መምህራን ከስራ እንዲባረሩ ማድረግ እና መምህራን በክፍል ውስጥ ከተማሪዎች ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖራቸውማደረግ የሚሉትን ሀሳቦች ያካተቱ ናቸው።

4.5.2 በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ግን በተለያዩ ምክንያቶች በክፍል ውስጥ ገብተው የመማር ማስተማር ስራን የማያከናውኑ መምህራንን ቁጥር ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው?

ይህጥያቄ ለመምህራን፣ለርዕሰ መምህራን እና ለተማሪዎች የቀረበ ሲሆን የሰጡት ምላሽ በደረጃ በሚከተለው ሰንጠረዥ ላይ ቀርቧል።

ሰንጠረዥ 30 የመማር ማስተማር ስራን የማያከናውኑ መምህራንን ቁጥር ለመቀነስ መከናወን ያለባቸው ተግባራት

በመምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በርዕሰ መምህራን የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ	በተማሪዎች የተሰጡ ምላሾች	የተሰጠ ደረጃ
ችግሩን በውይይት መፍታት	1	ትምህርት ቤቱ ጥብቅ ክትትል፣ ድጋፍና ቁጥጥር ማድረግ አለበት	1	.በክፍል ውስጥ ተገኝተው ስላስተማራቸው ከአቴንዳንስ በዘለለ በትምህርት ቤቱ አስተዳደር አማካነት ጥብቅ ክትትልና ቁጥጥር ማድረግ	1
ድጋፍና ክትትል ማድረግ	2	በትምህርት ቤቱ የመምህራን የአቻ ለአቻ ውይይት በማካሄድ መምከርና ስልጠና መስጠት	2	በክፍል ውስይ የማይገቡ መምህራንን ምክንያታቸውንና ችግራቸውን በመጠየቅ መወያየት፣ ችግሮቻቸው እንዲፈቱ ማድረግ	2
መምክር	3	በክፍል ውስጥ በተጋጋሚ በማይገኙ መምህራን ላይ የመደወዝ ቅጣት ማድረግና የማይስተካከል ከሆነ ከስራ ማሰናበት	3	.በተደጋጋሚ ክፍል ውስጥ የማይገቡና የማይታረሙ መምህራን በህግና ደንቡ መሰረት የደመወዝና ሌላ ቅጣት መቅጣት	3
የዲስፒሊን እርምጃ መውሰድ	4	መምህራን ያሉባቸውን ችግሮች በውይይት በመለየት አፋጣኝ ምላሽ መስጠት	4	ያልተስተካከለ የተማሪዎች ባህሪ በትምህርት ቤት ስለሚኖር ለተማሪዎች ምክር እንዲሁም አስፈላጊውን ክትትልና ቁጥጥር በተማሪዎች ላይ መደረግ አለበት	4
የዕለት ተዕለት ቁጥጥር ስራ መስራት	5	መምህራን የስራ ተነሳሽነታቸውን ለማሳደግ የሚያስችሉ ተግባራትን ማከናወን	5	በክፍል ውስጥ ተገኝቶ ያላስተማረ መምህርን ያባከነውን ክፍለ ጊዜ እንዲያካክስ ማድረግ	5
በት/ቤቱ ደንብ ተጠያቂ ማድረግ	6	ትምህርት ቤት መጥተው የማያስተምሩ መምህራን የሉንም	6	ብዙውን ጊዜ በክፍል ውስጥ መምህራን የማይገኙት በስብሰባ፣ ከትምህርት ቤቱ ጋር ተያያዥ በሆኑ ምክንያቶች ስለሆነ ስብሰባን ከትምህርት ክፍለ ጊዜ ውጭ መደረግ አለበት	6
ተነሳሽነትን መፍጠር	7	የተማሪዎች ፓርላማ፣ የአለቆች ህብረትናንበዝ ተማሪዎችን የተሻለ ግንዛቤ እንዲኖራቸው በማድረግ ድርሻቸውን እንዲወጡ ማድረግ	7	በትምህርት ቤት ውስጥ ከሁለት በላይ ክበባት ውስጥ የሚሳተፉ መምህራን ተደራቢ ሃላፊነታቸውን መቀነስ	7
ደሞዝ ማስተካከል	8	መምህር ክፍል ውስጥ ካልገባ ተመሪዎች ጥቆማ የሚያደርጉበት ስርዓት መዘርጋት	8		
ት/ቤቱን ሳቢና ማራኪ ማድረግ	9		9		9
ክፍል የማይገባ የለም	10		10		10

በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ግን በተለያዩ ምክንያቶች በክፍል ውስጥ ገብተው የመማር ማስተማር ስራን የማያከናውኑ መምህራንን ቁጥር ለመቀነስ በመምህራን፣ በርዕሰ-መምህራንና

በተማሪዎች የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ከላይ በሰንጠረዡ በዝርዝር የቀረቡ ሲሆን በመምህራን ከአንደኛ እስከ አራተኛ በቅደም ተከተል የቀረቡ ሀሳቦች ችግሩን በውይይት መፍታት፣ ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣ መምክር እና የዲስፒሊን እርምጃ መውሰድ የሚሉ ናቸው። በተመሳሳይ ርዕሰ-መምህራንም ከ1-4 በደረጃ የጠቆሟቸው የመፍትሄ ሀሳቦች ትምህርት ቤቱ ጥብቅ ክትትል፣ድጋፍና ቁጥጥር ማድረግ፣ በትምህርት ቤቱ የመምህራን የእቻ ለእቻ ውይይት በማካሄድ መምከርና ስልጠና መስጠት፣ በክፍል ውስጥ በተጋጋሚ በማይገኙ መምህራን ላይ የመደወዝ ቅጣት ማድረግና የማይስተካከል ከሆነ ከስራ ማሰናበት እና መምህራን ያሉባቸውን ችግሮች በውይይት በመለየት አፋጣኝ ምላሽ መስጠት የሚሉ ናቸው። በተማሪዎች የተሰጡ የመፍትሄ ሀሳቦች ደግሞ .በክፍል ውስጥ ተገኝተው ስላስተማራቸው ከአቴንዳንስ በዘለለ በትምህርት ቤቱ አስተዳደር አማካነት ጥብቅ ክትትልና ቁጥጥር ማድረግ፣ በክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን ምክንያታቸውንና ችግራቸውን በመጠየቅ መወያየትና ችግሮቻቸው እንዲፈቱ ማድረግ፣ በተደጋጋሚ ክፍል ውስጥ የማይገቡና የማይታረሙ መምህራን በህግና ደንቡ መሰረት የደመወዝና ሌላ ቅጣት መቅጣት እና ያልተስተካከለ የተማሪዎች ባህሪ በትምህርት ቤት ስለሚኖር ለተማሪዎች ምክር እንዲሁም አስፈላጊውን ክትትልና ቁጥጥር በተማሪዎች ላይ መደረግ የሚሉት ከ1-4 በደረጃ ተቀምጠዋል።

በመምህራን የተጠቆሙ ሌሎች የመፍትሄ ሀሳቦች በቅደን ተከተል ሲዘረዘሩ የዕለት ተዕለት ቁጥጥር ስራ መስራት፣በት/ቤቱ ደንብ ተጠያቂ ማድረግ፣ ተነሳሽነትን መፍጠር፣ ደሞዝ ማስተካከል እና ት/ቤቱን ሳቢና ማራኪ ማድረግ የሚሉትን ያካትታሉ። በተመሳሳይ በርዕሰ-መምራን የተነሱ ጉዳዮች የመምህራንን የስራ ተነሳሽነት ለማሳደግ የሚያስችሉ ተግባራትን ማከናወን፣ የተማሪዎች ፓርላማ፣ የእለቆች ህብረትናጎበዝ ተማሪዎችን የተሻለ ግንዛቤ እንዲኖራቸው በማድረግ ድርሻቸውን እንዲወጡ ማድረግ እና ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን በተመለከተተማሪዎች ጥቆማ የሚያደርጉበት ስርዓት መዘርጋት በማለት ሀሳባቸውን አስቀምጠዋል።

ምዕራፍ አምስት

ማጠቃለያ፣ የተገኙ ውጤቶች እና የመፍትሄ ሀሳቦች

በዚህ ምዕራፍ የጥናቱ ዋና ዋና ጉዳዮች ማጠቃለያ፣ የተገኙ ቁልፍ ውጤቶች፣ የመፍትሄ ሀሳቦች እና ለበለጠ ጥናት መነሻ የሚሆኑ ጉዳዮች ቀርበዋል።

5.1 የጥናቱ ዋና ዋና ጉዳዮች ማጠቃለያ

የዚህ ጥናት አጠቃላይ አላማ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን የሚቀንሱ ዋና ዋና ተግዳሮቶች በመለየትና ምጣኔውን በመሻሻል የተማሪዎች የትምህርት ውጤትና ሥነ-ምግባርን ማሻሻል ነው። በመሆኑምበጥናቱ የሚከተሉት መሪ ጥያቄዎች ለመመለስ ጥረት ተደርጓል፡፡

ሀ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ መገኘት ምጣኔ ምን ደረጃ ላይ ይገኛል?

ለ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን የሚቀንሱ ተግዳሮቶች ምንድናቸው?

ሐ/ የመምህራን በትምህርት ሰዓትና ቦታ የመገኘት ምጣኔን ለማሳደግ መከናወን ያለባቸው ተግባራት ምንድናቸው?

በዚህ መሰረት የጥናቱ መረጃ ለመሰብሰብ አሃዛዊ (Quantitative) እና ዓይነታዊ (Qualitative) መሳሪያዎች አገልግለዋል፤ አሃዛዊ (Quantitative) መሳሪያዎች በፅሁፍ መጠይቅ (የምርጫ ጥያዎችንና ክፍት ጥያቄዎች በያዘ መልኩ) ከመምህራን፣ ከርዕሰ-መምህራንና ከተማሪዎች መረጃ ለመሰብሰብ አገልግለዋል።በተጨማሪም ከርዕሰ-መምህራን በቼክ ሊስት መልክና በቃለ-መጠይቅ አሀዛዊና አይነታዊ መረጃዎች ተሰብስበዋል። በጥናቱ የመጀመሪያደረጃ የመረጃ ምንጮች በናሙናነት በተመረጡ የመጀመሪያና ሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች የሚገኙ የት/ቤቶች አመራሮች (የመጀመሪያና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ርዕሰ መምህራን እና /ም/ር/መምህራን)፣ ከየት/ቤቱ የተመረጡ 10 መምህራን (ወንድና ሴት መምህራንን ታሳቢ ባደረገ መልኩ) እና 10 ተማሪዎች (ወንድና ሴት ተማሪዎች ታሳቢ ባደረገ መልኩና በመጀመሪያ ደረጃ ት/ቤቶች የስምንተኛ ክፍል በሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች ደግሞ የ10ኛ ክፍል) ናቸው፡፡ በተጨማሪም ተያያዥነት ያላቸው ሰነዶችና ሪፖርቶችን በሁለተኛ ደረጃ የመረጃ ምንጭነት አገልግለዋል፡፡ በመሆኑም በጥናቱ በሀገር አቀፍ ደረጃ ሁሉም ክልሎች እንዲካተቱ የተደረገ ሲሆን የክልሎችን ስፋት ባገናዘበ ሁኔታ በናሙናነት ከ182 የመጀመሪያ እና የሁለተኛ ደረጃ ት/ቤቶች እና ከ3906 የተማሪ፣ የመምህርና የር/መምህር መላሾች መረጃ ተሰብስቧል።

በጥናቱ የተሰበሰቡ መረጃዎች በዘርፍ በዘርፉ ተደራጅተው ወደ ኮምፒውተር እንዲገቡ (Encode) የተደረገ ሲሆን መረጃዎቹን ለመተንተን አሃዛዊ (Quantitative) እና ዓይነታዊ (Qualitative)

የስታስቲክስ መሳሪያዎች አገልግለዋል፤

በጽሁፍ መጠይቅ (Questionnaire) ከመላሾች የተሰበሰቡ አሃዛዊ (Quantitative) መረጃዎች ኤክሴልን/Excel)/ እና ኤስ.ፒ.ኤስ.ኤስ SPSS በመጠቀም የተተነተኑ ሲሆን የናሙና ት/ቤቱ ሁኔታ (ክልል፣ ወረዳ፣ ገጠር/ከተማ፣ የት/ቤቱ ደረጃና እርከን) እንዲሁም የመላሾችን ግላዊ መረጃ (ጾታ፣ ዕድሜ፣ የስራ ልምድ፣ የት/ደረጃና የጋብቻ ሁኔታ) በተመለከተ ኤክሴልን/Excel)/ በመጠቀም በመቶኛ (Percentage) እንዲተነተን ተደርጓል። የመምህራን የዕለት የሰዓት መቆጣጠሪያ ስለመኖሩ፣ መምህራን በክፍል ውስጥ ተገኝተው ስለማስተማራቸው መከታተያ ስልት ስለመኖሩ፣ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን ስለመኖራቸው፣ ሱፐርቫይዘሮች በት/ቤቶች ተገኝተው ክትትልና ድጋፍ ስለማድረጋቸው እና ባለፉት 6 ወራት ከት/ቤት የሚቀሩ መምህራን ስለማጋጠማቸው በአማካይ (Mean) ተተትኗል። እንዲሁም በተመሳሳይ ጥያቄዎች ላይ የተለያዩ መላሾች (ር/መምህራን፣ መምህራንና ተማሪዎች) የሰጧቸውን መልሶችን ማዛመድ እንዲቻል ትንተናው በOne Way-ANOVA እና t-test በመጠቀም ተከናውኗል። በክፍት ጥያቄዎችና በቼክሊስት የተሰበሰበ መረጃ ደግሞ በጭብጥ ተደራጅተው በደረጃ በማስቀመጥ (Rank Order) እንዲተነተኑ ተደርገዋል።

5.2 በጥናቱ የተገኙ አንኳር ውጤቶች

በጥናቱ የተገኙ አንኳር ውጤቶች በሚከተለው መልኩ ተጠቃለው ቀርበዋል።

5.2.1 በጥናቱ የተካተቱ መላሾች ከጾታ አንጻር ሲታዩ 61 በመቶ ወንዶች ሲሆኑ 39 በመቶ ደግሞ ሴቶች ናቸው። በሌላ መልኩ በናሙና ት/ቤቶች የመላሾችን ዕድሜ ሲታይ አብዛኛዎቹ መምህራን (65 በመቶ) እና ር/መምህራን (69 በመቶ) ከ26-40 ባለው የዕድሜ መጠን ውስጥ ያሉ ናቸው። ይህም ሁኔታ አብዛኛዎቹ መምህራንና ር/መምህራን በወጣትነትና በጎልማሳነት ዕድሜ ያሉና ከ5 ዓመት በላይ ያገለገሉ መሆናቸው ያመለክታል።

5.2.2 የመላሾች የትምህርት ደረጃ ሲታይ መምህራኑ 41 በመቶ በዲፕሎማ እንዲሁም 51 በመቶ በዲግሪ የተመረቁ ሲሆኑ ር/መምህራንን በተመለከተ ደግሞ 14 በመቶ በዲፕሎማ 72 በመቶ በዲግሪ የተመረቁ ናቸው። በመሆኑም የመጀመሪያ ደረጃ መምህራን ቢያንስ በዲፕሎማ የተመረቁ መሆን እንዳለባቸው በሚጠቅሰው መመሪያ መሰረት ሁሉም በሚያስችል ደረጃ (99 በመቶ) በናሙና በተካተቱ ት/ቤቶች ተመድበው በመስራት ላይ ያሉ መምህራን ዲፕሎማ እና ከዲፕሎማ በላይ የት/ደረጃ ያላቸው መሆኑ ጥናቱ ያሳያል።

5.2.3በጥናቱ ግኝት መሰረት በሳምንት የመምህራን የክፍለጊዜ ብዛት በተመለከተ በሀገር አቀፍ ደረጃ 39 በመቶ መምህራን ከ1-15 ክፍለጊዜ፣ 37 በመቶ ደግሞ ከ16-20 ክፍለጊዜ እንደሚያስተምሩ ታውቋል። በመሆኑም ከሲሶ በላይ መምህራን በሳምንት ከ15 ክ/ጊዜ በታች

ይዘው የሚሰሩ በመሆኑ የክ/ጊዜ ጫና እንደሌለባቸው እንዲሁም በተመሳሳይ መልኩ ከሲሶ በላይ የሚሆኑት መምህራን ደግሞ መጠነኛ በሚባል መልኩ በሳምንት ከ16-20 ክ/ጊዜ የሚያስተምሩ ናቸው። ስለሆነም ከ20 ክ/ጊዜ በላይ የሚያስተምሩ መምህራን ከ28 በመቶ የማይበልጡ መሆኑን ጥናቱ ያሳያል።

5.2.4 መምህራን ከማስተማር ስራ ውጪ በት/ቤቱ የያዙት ተደራቢ የስራ ሀላፊነቶችን በተመለከተ ምላሽ ከሰጡት ጠቅላላ የመምህራን ውስጥ 57 በመቶ መላሾች ምንም ተጨማሪ ሀላፊነት እንደሌለባቸው የገለፁ ሲሆን 43 በመቶ መላሾች ደግሞ በዲፓርትመንት ሰብሳቢነት፣ በወተመሀ አባልነት፣ በዩኒት መሪነት፣ በሶሻል ኮሚቴ አባልነት፣ በክፍል ተጠሪነት፣ በክበባት አስተባባሪንት እና በዲሲፕሊን ኮሚቴ አባልነት እንደሚያገለግሉ ገልፀዋል። ከተጠቀሱት ሀላፊነቶች መካከልም የክበባት አስተባባሪነት ከፍተኛውን ቦታ ይዟል። በመሆኑም በት/ቤት ውስጥ ተደራቢ ስራ ለመምህራን ከመማሪያ ክፍል መቅረት እንደትልቅ ችግር የሚወሰድ ባይሆንም በጥናቱ ከት/ቤት ግቢ ውጪ የተወሰኑ መምህራንም ቢሆን በቀበሌ፣ በማህበራት እና በመሳሰሉት የፖለቲካልም ሆነ የማህበራዊ ሀላፊነቶች ምን ያህል እንደሚጠመዱና ከክፍል ውስጥ እንደሚቀሩ ያልታየ ስለሆነ በመማር ማስተማር ላይ ያለው ተጽዕኖ በተመለከተ መረጃ ማግኘት አልተቻለም።

5.2.5 የመምህራን ከስራ መቅረት በተመለከተ ከግማሽ በላይ መምህራን (51 በመቶ) ባለፉት 6 ወራት በተለያዩ ምክንያቶች ከስራ ገበታቸው ቀርተው እንደሚያቁ አረጋግጠዋል። ከዚህ ጋር በተያያዘ ለምን ያህል ቀናት እንደቀሩ ተጠይቀው 80 በመቶ ከ1-5 ቀናት ፣ 13 በመቶ 6-10 ቀናት፣ 3 በመቶ ከ11-15 ቀናት እንዲሁም 4 በመቶ ከ15 ቀናት በላይ እንደቀሩ ገልጸዋል። ከመላሾች መካከል በቁጥር 70 ምንም ምላሽ ያልሰጡ በመሆኑ ቀርተው አያውቁም የሚል እሳቤ ቢያዝ እንኳን በምንም ምክንያት ከስራ አልቀረንም ያሉት 8 በመቶ ብቻ ናቸው። በመሆኑም በተለያየ መጠን ቢሆንም 92 በመቶ መምህራን በአንድ ወሰነ-ትምህርት ለተወሰኑ ቀናት ከስራ ገበታ ይቀራሉ።

በመሆኑም በአማካይ በአንድ ት/ቤት በቅደም ተከተል የትምህርት ዘመኑ በትምህርት ካላንደሩ መሰረት መጀመር ሲገባው ባለመጀመሩ (12 ቀናት)፤በመምህራን ስልጠና ምክንያት (7 ቀናት)፤ በበዓል ዋዜማና ከበዓል በኋላ መምህራን ከስራ ቦታ ስለሚቀሩ ወይም ተማሪዎች ከት/ቤት የመቅረት አዝማሚያ ስላላቸው (5 ቀናት)፤የመጀመሪያ ወሰነ ትምህርትን በጊዜ በማጠናቀቅ (4 ቀናት)፤ በትምህርት ቀናት ሌሎች ማህበራዊና ተጓዳኝ ስራዎች በመኖራቸው ምክንያት (4 ቀናት)፤ በአካባቢው በተፈጠረው የአየር ንብረት (2 ቀናት)፤ እና

በተቃውሞ፤ በረብሻ/ብጥብጥ ምክንያት (2 ቀናት) ባጠቃላይ በአማካይ በአንድ ት/ቤት 36 የትምህርት ቀናት እንደሚባክኑ ማረጋገጥ ተችሏል፡፡

በመሆኑም በየአመቱ በትምህርት ካላንደሩ መሰረት 198-206 የትምህርት ቀናት እንደሚኖሩ የታወቀ ሲሆን ከላይ በተጠቀሱት ምክንያቶች ብቻ በአንድ ት/ቤት በአማካይ 36 ቀናት ማለትም 18 በመቶ የትምህርት ቀናት ይባክናሉ፡፡

5.2.6 የመምህራን መላሾች ከስራ ለመቅረት ምክንያት የሆኗቸው ጉዳዮችን ሲጠቅሱ ሀዘን/ቀብር፣ በዓላት፣ ህመም፣ የቦታ ርቀት፣ ስብሰባ፣ ስልጠና፣ የግል ጉዳይ ለማስፈፀም፣ ማህበራዊ ጉዳይ፣ መጥፎ የአየር ሁኔታ፣ ወሊድና የመሳሰሉት መሆናቸውን ዘርዝረዋል፡፡ ከተጠቀሱት ምክንያቶች ውስጥ በህመም ምክንያት (49 በመቶ) ከፍተኛውን የያዘ ሲሆን ሀዘን/ቀብር (12 በመቶ)፣ ስልጠና (11 በመቶ) እና የግል ጉዳይ ለማስፈፀም (10 በመቶ) በተከታታይነት ይቀመጣሉ፡፡

5.2.7መምህራን በቀሩባቸውን ቀናት የባከኑ ክፍለጊዜያትን አካክሰው እንደሆነ ተጠይቀው 67 በመቶ ሙሉ በሙሉ ማካካሳቸውን 28 በመቶ ደግሞ በከፊል ማካካሳቸውን ጠቅሰዋል፡፡ በተያያዘም ለምን ሙሉ በሙሉ እንዳላካካሱ ወይም በከፊልም ቢሆን እንዳላካካሱ ምክንያቶቹን እንዲጠቅሱ ተጠይቀው የጊዜ ማጠር፣ የትርፍ ክ/ጊዜ ማጣት፣ የተማሪዎች ከሚማሩበት ሰዓት ውጪ ለመምጣት ያለው ፍላጎት ዝቅተኛ መሆን፣ በስልጠና ምክንያት፣ ቀሪው ጊዜ በተለያዩ ፈተናዎች (የወር፣ የሩብ ዓመትና የወሰነ-ትምህርት) ስለሚያዝ፣ የተነሳሽነት ማጣትና የትርፍ ክፍል ማጣት እንደሆኑ ገልፀዋል፡፡ ከነዚህም ውስጥ ማካካሻ ለመስጠት የጊዜ እጥረት የሚለው ከፍተኛውን (80 በመቶ) የያዘ ሲሆን በተለያዩ ፈተናዎች ምክንያት የሚለው (7 በመቶ) ሁለተኛ ደረጃን ይዟል፡፡ በመሆኑም የባከኑ ክ/ጊዜያት በተለያዩ ምክንያቶች ሙሉ በሙሉ እንደማይካካሱ በጥናቱ ተደርሶበታል፡፡

5.2.8 ባለፉት 6 ወራት ከት/ቤት የስራ ገበታ የሚቀሩ መምህራን ማጋጠሙን በተመለከተ ለር/መምህራን ለቀረበ ጥያቄ አብዛኛዎቹ (83 በመቶ) መላሾች አዎ አጋጥሞናል ብለዋል፡፡ በዚህ መሰረት ለመምህራኑ መቅረት ምክንያት የሆኑ ጉዳዮች ምን እንደነበሩ በቅደም ተከተል እንዲያስቀምጡ ተጠይቀው መምህራን ከሰጡት ምላሽ በተመሳሳይ መልኩ በደረጃ ሲቀመጥ በህመም ምክንያት (37 በመቶ) የመጀመሪያን ሲይዝ በተከታታይ በማህበራዊ ጉዳይ ምክንያት (29 በመቶ)፣ በስልጠና ምክንያት (12 በመቶ)፣ ያለፈቃድ በቸልተኝነት (7 በመቶ)፣ በወሊድ ምክንያት (6 በመቶ)፣ የተቀሩት ደግሞ በስብሰባ፣ በፍቃድ፣ ት/ቤቱ ከመኖሪያ ቤታቸው ያለው ርቀት፣ በልጆቻቸው ምክንያት (በቤታቸው ልጆቻቸውን የሚይዝላቸው ባለመኖሩ)፣ መምህራን በሚወስዷቸው ኮርሶች የቲቶርያል መርሃ ግብር

ለመሳተፍ ሲሉ እና ዘመድ ለመጠየቅ በማለት በዝርዝር አስቀምጠዋል። በመሆኑም ለመምህራን ከስራ መቅረት በርካታ ጉዳዮች የሚጠቀሱ ሲሆን በሚቀሩበት ጊዜ ግን ተክተው የሚያስተምሩ መምህራን አለመኖራቸው ጉዳዩን አሳሳቢ ያደርገዋል። በሌላ መልኩ እንዲያካክሱ ለማድረግ ጥረቶች ቢኖሩም ተማሪዎች ስለማይመጡና ለማካካስ ትርፍ ጊዜ ስለማይኖር የመደበኛ ክ/ጊዜውን ያህል ትምህርቱ በአግባቡ አይሰጥም።

5.2.9የባከኑ የትምህርት ክ/ጊዜያትን ለማካካስ የተዘረጋ ስልት መኖሩን ለማረጋገጥ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ 96 በመቶ መላሾች አዎንታዊ መልስ ሰጥተዋል። በመሆኑም በሁሉም ት/ቤቶች በሚባል ደረጃ የባከኑ ክ/ጊዜያትን ለማካካስ የተዘረጋ ስልት መኖሩን መረዳት ይቻላል። ሆኖም ይህንኑ ስልት ተከትለው የባከኑ ክ/ጊዜያት መካካሳቸውን በተመለከተ በተሰጠ ምላሽ ስልቱ በሚጠበቀው መጠን ውጤታማ አለመሆኑን ነው።

5.2.10መምህራን በት/ቤቱ ግቢ ተገኝተው ግን በተመደበላቸው ክ/ጊዜ ገብተው ያላስተማሩበት ጊዜን በተመለከተ 19 በመቶ ያልገቡበት ሁኔታ እንደነበረ ምላሽ የሰጡ ሲሆን ባለፈው አንድ ወር ጊዜ ውስጥ ምን ያህል እንደሆነ ተጠይቀው 77 በመቶ መላሾች ከ1-5 ክ/ጊዜ እንደሆነ፣ 11 በመቶ ከ6-10 ክ/ጊዜ እንዲሁም 11 በመቶ ደግሞ ከ15 ክ/ጊዜ የበለጠ እንደነበረ ጠቅሰዋል። በተያያዘም ክፍል ውስጥ ገብተው ባለማስተማራቸው የባከኑ ክ/ጊዜያትን ማካካሳቸውን በተመለከተ 54 በመቶ መላሾች የባከኑ ክ/ጊዜያትን ከዘጠና በመቶ አካክሰናል ያሉ ሲሆን 10 በመቶ መላሾች ከ80-90 በመቶውን፣ 12 በመቶ ከ50-60 በመቶ እንዲሁም 12 በመቶ መላሾች ከ15 በመቶ በታች የባከነ ክ/ጊዜን አካክሰናል ብለዋል። በሌላ መልኩ በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው በክፍል ውስጥ ገብተው ያላስተማሩበትን ምክንያት ሲጠቅሱ ህመም፣ ስብሰባ፣ ተጓዳኝ ስራ፣ በዓል፣ ተማሪዎች በክፍል ውስጥ ባለመገኘታቸው፣ መብራት/ኤሌክትሪሲቲ ባለመኖሩ፣ በፈተና እና በፕሮግራም መጋጨት በማለት ዘርዝረዋል። ከተዘረዘሩት ምላሾች ውስጥም በስብሰባ ምክንያት የሚለው ከፍተኛውን (60 በመቶ) የያዘ ሲሆን ሁለተኛው በተጓዳኝ ስራዎች ምክንያት (21 በመቶ) የሚለው ነው። በመሆኑም ቀላል በማይባል ደረጃ መምህራን ክፍል ውስጥ ባለመገኘታቸው እንደሚባክንና ወደ ግማሽ በመቶ የሚጠጋው እንደማይካካስ መረዳት ይቻላል።

5.2.11የመምህራን የስራ ልምድ በስራ ቦታቸው አዘውትሮ ከመገኘት ጋር ያለውን ተዛምዶ በተመለከተ የመምህራንን እና የር/መምህራንን መላሾች እይታ ለመገንዘብ ጥያቄው ለሁለቱም የቀረበ ሲሆን አብዛኛዎቹ መምህራን (66.4 በመቶ) እና አብዛኛዎቹ ርዕሰ-መምህራን (79.3 በመቶ) ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን (ከ10 ዓመት በላይ) ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው የበለጠ በስራ ገበታቸው ላይ እንደሚገኙ መስክረዋል።በሌላ

መልኩ በስራ ቦታ መገኘት ብቻ ሳይሆን በክፍል ውስጥ ተገኝተው ማስተማራቸውን በተመለከተ በተመሳሳይ መልኩ አብዛኛዎቹ መምህራን (64.1 በመቶ) እና ር/መምህራን (73.4 በመቶ) ብዙ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ዝቅተኛ የስራ ልምድ ካላቸው መምህራን በበለጠ በክፍል ውስጥ ተገኝተው እንደሚያስተምሩ ይስማማሉ።

በመሆኑም ከፍተኛ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ከሌሎቹ በበለጠ በስራ ገበታቸው እንደሚገኙ እና በክፍል ውስጥ ተገኝተው እንደሚያስተምሩ ጥናቱ ያለመክታል።

5.2.12 የመምህራን የመኖሪያ ስፍራ ከት/ቤት መራቁ ከመምህራን ስራ ቦታ መቅረት ጋር ግንኙነት ያለው መሆኑን በተመለከተ 84 በመቶ ር/መምህራን ተጽዕኖ እንዳለው ጠቅሰዋል።

5.2.13 መምህራን በተለያዩ የግል ባህሪያት ምክንያት ከስራ መቅረታቸውን በተመለከተ መምህራን 41.4 በመቶ፣ ር/መምህርን 44.6 በመቶ እና ተማሪዎች 46.4 በመቶ በጉዳዩ ላይ ይስማማሉ። በተጻራሪው መምህራን 41 በመቶ፣ ር/መምህርን 45.8 በመቶ እና ተማሪዎች 25.8 በመቶ ጉዳዩ የሚከሰትበት ሁኔታ እንደሌለ ያምናሉ።

በመሆኑም መምህራን፣ ር/መምህራንና ተማሪዎች በተመሳሳይ መልኩ በግል ባህሪያት ምክንያት መምህራን ከስራ መቅረታቸውን በተመለከተ ጥርት ያለ አቋም የላቸውም።

5.2.14 የመምህራን በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት በስራ ቦታቸው (በት/ቤትና በክፍል ውስጥ) ከሌሎች በበለጠ ከመገኘት ጋር ያለውን ግንኙነት በተመለከተ ከፍተኛ መጠን ያላቸው መምህራን 83.6 በመቶ፣ ር/መምህራን 92.3 በመቶ፣ እንዲሁም ተማሪዎች 89.4 ግንኙነት እንዳለው ያምናሉ።

በመሆኑም በማስተማር ስራ በተማሪዎች የተሻለ ተቀባይነት ማግኘት የቻሉ መምህራን ከሌሎች የበለጠ በስራ ቦታቸው ይገኛሉ።

5.2.15 የመምህራን በስራ ገበታና በመማሪያ ክፍል ውስጥ መገኘትን በተመለከተ ሴት ወይስ ወንድ መምህራን የበለጠ በስራ ቦታቸው እንደሚገኙ ከመላሾችን እይታ ለመገንዘብ በቀረበ ጥያቄ አብዛኛዎቹ መምህራን (56.7 በመቶ) እና ር/መምህራን (62.7 በመቶ) ሴት መምህራን ከወንዶች በይበልጥ በስራ ገበታቸው ላይ ይገኛሉ በሚለው አመለካከት ይስማማሉ።

5.2.16 በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን መቀነስ ያለው አስተዋፅኦ በተመለከተ አብዛኛዎቹ ር/መምህራን (74.8 በመቶ) የሚስማሙ ሲሆን ከመምህራን 48.1 በመቶ እና ከተማሪዎች 42.5 በመቶ ደግሞ በተመሳሳይ አስተዋፅኦ እንዳለው ተቀብለዋል።

በመሆኑም በትምህርት ቤትዎ በወላጆችና በመምህራን መካከል የሚፈጠር ጥብቅ ቁርኝት ወይም ግንኙነት ለቀሪ መምህራን በመቀነስ በኩል ትልቅ አስተዋፅኦ አለው በሚለው ሀሳብ ላይ ተመሳሳይ ሀሳብ እንደሌላቸውና በሁሉም ወገን መላሾች አመለካከት መካከል ልዩነት መኖሩን ያሳያል።

5.2.17የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ለመምህርን ከስራ ገበታቸው ለመቅረት ምክንያት ሊሆን ስለመቻሉ የሚስማሙት 34.3 በመቶ መምህራን እና 35.1 በመቶ ር/መምህራን ናቸው። በአንጻሩ 55.9 በመቶ መምህራንና 59.1 በመቶ ር/መምህራን እንደምክንያት ሊቆጠር እንደማይችል አመልክተዋል።

በመሆኑም የመምህራን የዕረፍት ጊዜ ማሳለፊያ ስፍራ ምቹ ያለመሆን ለመምህርን ከስራ ገበታቸው ለመቅረት ምክንያት ተደርጎ ሊወሰድ እንደማይገባ አብዛኛዎቹ መላሾች አረጋግጠዋል።

5.2.18በጥናቱ ተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን በክፍል ውስጥ ገብተው ከማስተማር ስራ እንዲቀሩ የሚያደርግ መሆኑን ለማወቅ ለቀረበ ጥያቄ 46.2 በመቶ መምህራንና 54 በመቶ ር/መምህራን ይህ ጉዳይ ከክፍል ውስጥ የማስተማር ስራ እንደማያስቀር ያመለከቱ ሲሆን በሌላ መልኩ 36.2 በመቶ መምህራንና 40.4 በመቶ ር/መምህራን ደግሞ ተጽዕኖ እንዳለው ያምናሉ።

በመሆኑም ተደራራቢ አስተዳደራዊ ወይም የኮሚቴ ስራ የሚሳተፉ መምህራን በክፍል ውስጥ ገብተው ከማስተማር ስራ እንዲቀሩ ስለማድረጉ የሁለቱም ወገን መላሾች ቁርጥ ያለ አቋም አልያዙም።

5.2.19በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር በመምህራን ላይ ከክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያ የሚያመጣ ከሆነ ለማወቅ በቀረበ ጥያቄ አብዛኛዎቹ መምህራን (62.2 በመቶ) እና ር/መምህራን (70.6 በመቶ) ምንም ተፅዕኖ የለውም ብለዋል።

በመሆኑም በሳምንት ከፍተኛ ክ/ጊዜ ማስተማር በመምህራን ከመማሪያ ክፍል ውስጥ የመቅረት አዝማሚያ ጋር ምንም ግንኙነት እንደሌለው መላሾች ያምናሉ።

5.2.20የመምህራንን የዕለት አቴንዳንስ በየቀኑ ክትትልና ቁጥጥር ማድረጋቸውን በተመለከተ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ ከ90 በመቶ በላይ መላሾች ክትትልና ቁጥጥር እንደሚያረጉ አመልክተዋል።በተያያዘምመምህራን በተመደበላቸው መርሀ-ግብር መሰረት በክፍል

ገብተው ማስተማራቸውን የሚከታተሉበት ስልት መዘርጋታቸውን በተመለከተ ሁሉም ር/መምህራን (98 በመቶ) በሚባል መጠን የመከታተያ ስልት እንደቀየሱ ጠቅሰዋል።

ይህንኑ ጉዳይ በተመለከተ የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮች የመምህራንን በስራ ቦታቸውና በክፍል ውስጥ መገኘት በተመለከተ ክትትልና ድጋፍ በማድረግ ያላቸውን ሚና በተመለከተ ለር/መምህራን በቀረበ ጥያቄ 54 በመቶ መላሾች በስራው ላይ እንደሚሳተፉ፣ 35 በመቶ ደግሞ አልፎ አልፎ እንደሆነ ያስታወቁ ሲሆን በአንጻሩ 12 በመቶዎቹ ግን ይህንን እንዳላደረጉ መስክረዋል። በተያያዘም የተማሪዎች ተሳትፎ መኖሩን ለማወቅ ለተማሪዎች በቀረበ ጥያቄ 51 በመቶ መላሾች አዎ በቁጥጥር ተግባሩ እንሳተፋለን ያሉ ሲሆን 32 በመቶ አልፎ አልፎ እንደሚያደርጉ 17 በመቶ ደግሞ ተከታትለው እንደማያቁ ጠቅሰዋል።

በመሆኑም ከጥናቱ መገንዘብ እንደሚቻለው የክላስተር ወይም የወረዳ ሱፐርቫይዘሮችም ሆነ ተማሪዎች በክትትሉ ተሳትፎ እንዳላቸው አመልክተዋል።

5.2.21 የመምህራን ስራ ገበታ መገኘት የትምህርት አመራር አሳታፊነት ጋር ያለውን ተዛምዶ ለማየት የመምህራኑን አስተያየት የተጠየቀ ሲሆን 33 በመቶ መምህራን በጉዳዩ እንደሚስማሙ የገለፁ ሲሆን 54 በመቶ ደግሞ በጉዳዩ እንደማይስማሙ ጠቅሰዋል።

5.2.22በት/ቤቶች የትምህርት አመራሩ የመምህራንን በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ መገኘትን ስርዓት ዘርግቶ ባግባቡ መከታተሉን በተመለከተ ለመምህራን በቀረበ መጠይቅ 46 በመቶ መላሾች በጉዳዩ እንደሚስማሙ የገለፁ ሲሆን 45 በመቶ ደግሞ እንደማይስማሙ ገልጸዋል።

በተያያዘም የትምህርት አመራሩ በት/ቤት እና በክፍል ውስጥ ያልተገኙ መምህራን ላይ የእርምት እርምጃ መውሰዱን በተመለከተ ተጠይቀው 54 በመቶ የእርምት እርምጃ እንሚወስድ 35 በመቶ ደግሞ ምንም ዓይነት የእርምት እርምጃ እንደማይወሰድ ጠቅሰዋል።

በሌላ መልኩ በትምህርቱ የመምህራንን ከስራ ገበታ ላይ መቅረትን በተመለከተ ተከታታይ የስራ ግምገማ እና ውይይት መደረጉን በተመለከተ ተጠይቀው 50 በመቶ በጉዳዩ ላይ ግምገማና ውይይት እንደሚደረግ የገለፁ ሲሆን 38 በቶዎቹ ደግሞ በተጻራሪው ምንም ግምገማ ወይም ውይይት እንደማይደረግ ይመሰክራሉ።

5.2.23 የመምህራንን ከስራ ገበታ ላይ መቅረትንና በመማሪያ ክፍል አለመገኘት ለመቀነስ በመላሾች የተሰጡ መፍትሄዎች ለመምህራኑ ምቹ ሁኔታ መፍጠር፣ ምክርና ተግሳጽ መስጠት፣ የቀሩበትን ምክንያት መረዳት/ማጥናት እና የት/ቤቱ አመራር እርምጃ መውሰድ የሚሉትን የመፍትሄ ሀሳቦች በቅደም ተከተል ከመጀመሪያ እስከ አራተኛ ደረጃ ያስቀመጡ ሲሆን ርዕሰ-መምህራን የትምህርት መዋቅሩ ጥብቅ ክትትልና ቁጥጥር በማድረግ፣ ህጉና ደንቡ በሚያስቀምጠው መሰረት እርምጃ መውሰድ፣ የመምህራን ደመወዝና ሌላ የማበረታቻ ስርዓት መዘርጋት እና በየጊዜው የውይይት መድረክ መፍጠር የሚሉ ሀሳቦችን ከመጀመሪያ እስከ አራተኛ ደረጃ አስቀምጠዋል።

በሌላ በኩል ተማሪዎች ከትምህርት ቤቱ ማህበረሰብ (ወላጆችን ጨምሮ) ጋር ውይይት በማድረግ፣ ችግሮቻቸውን መለየትና መፍታት፣ተግሳጽናምክርመስጠት፣ ያባከኑቱን ክፍለ ጊዚያት እንዲያካክሱ ማድረግእና የትምህርት ቤቱ አስተዳደር የመምህራንን በክፍል ውስጥ መገኘት መቆጣጠር የሚያስችል የአሰራር ስርዓት (አቴንዳንስ መያዝና መከታተልን ጨምሮ) መዘርጋት በማለት በደረጃ አስቀምጠዋል።በመቀጠል ከአራተኛ ደረጃ እስከ 12 ደረጃ በቅደም ተከተል በመምህርን የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣ የባከነ ጊዜያትንእንዲያካክሱ ማድረግ፣ ጥብቅ ቁጥጥር ማድረግ፣ በቂ ደሞዝ መክፈል፣ አነቃቂ ጥቅማ ጥቅሞችን መስጠት፣ የቦታና የመኖሪያ ቤት ጥያቄ መመለስ፣ ትራንስፖርት ማመቻቸት እና የጽሁፍ ማስጠንቀቂያ መስጠት በማለት በቅደም ተከተል በዝርዝር አስቀምጠዋል። በተመሳሳይም ር/መምህራን ከ4-15ኛ በደረጃ ያስቀመጧቸው የመፍትሄ ሀሳቦች መምህራን የሚቀሩበትን ምክንያት በዳሰሳ ጥናት ትምህርት ቤቱ በመለየት ምላሽ መስጠት፣ የትምህርት ቤቱ አስተዳደር (ርእሳነ መምህራንና ዲፓርትመንት) ጥብቅ ቁጥጥርና ክትትል ማድረግ፣ የመምህራን የመኖርያ ቤት ችግርን መቅረፍ እና መምህራን ከመኖርያ ቤታቸው በቅርብ ርቀት ባሉ ትምህርት ቤቶች እንዲመደቡ/እንዲዛወሩ ማድረግ የሚሉ ናቸው።

በመቀጠልም በተማሪዎች የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ከስራ ገበታ ያለ በቂ ምክንያት ለሚቀሩ መምህራን ማስጠንቀቂያ መስጠት፣ የደመወዝ ቅጣት፣ ከመምህርነት ተግባር ውጭ ተጨማሪ ስራ በግልም ሆነ በትምህርት ቤቱ የሚሰሩ መምህራን ላይ ክትትል ማድረግ፣ በተግሳጽና ምክር እንዲሁም በማስጠንቀቂያ ላልተመለሱ መምህራን ከስራ እንዲባረሩ ማድረግ እና መምህራን በክፍል ውስጥ ከተማሪዎች ጋር መልካም ግንኙነት እንዲኖራቸውማደረግ የሚሉትን ሀሳቦች ያካተቱ ናቸው።

5.2.24 በት/ቤት ቅጥር ግቢ ተገኝተው ግን በተለያዩ ምክንያቶች በክፍል ውስጥ ገብተው የመማር ማስተማር ስራን የማያከናውኑ መምህራንን ቁጥር ለመቀነስ በመምህራን፣ በርዕሰ-መምህራንና በተማሪዎች የቀረቡ የመፍትሄ ሀሳቦች ደግሞ በመምህራን ከአንደኛ እስከ አራተኛ በቅደም ተከተል የቀረቡ ሀሳቦች ችግሩን በውይይት መፍታት፣ ድጋፍና ክትትል ማድረግ፣ መምክር እና የዲስፒሊን እርምጃ መውሰድ የሚሉ ናቸው። በተመሳሳይ ርዕሰ-መምህራንም ከ1-4 በደረጃ የጠቆሟቸው የመፍትሄ ሀሳቦች ትምህርት ቤቱ ጥብቅ ክትትል፣ ድጋፍና ቁጥጥር ማድረግ፣ በትምህርት ቤቱ የመምህራን የእቻ ለእቻ ውይይት በማካሄድ መምከርና ስልጠና መስጠት፣ በክፍል ውስጥ በተደጋጋሚ በማይገኙ መምህራን ላይ የመደወዝ ቅጣት ማድረግና የማይስተካከል ከሆነ ከስራ ማሰናበት እና መምህራን ያሉባቸውን ችግሮች በውይይት በመለየት አፋጣኝ ምላሽ መስጠት የሚሉ ናቸው። በተማሪዎች የተሰጡ የመፍትሄ ሀሳቦች ደግሞ .በክፍል ውስጥ ተገኝተው ስላስተማራቸው ከአቴንዳንስ በዘለለ በትምህርት ቤቱ አስተዳደር አማካነት ጥብቅ ክትትልና ቁጥጥር ማድረግ፣ በክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራንን ምክንያታቸውንና ችግራቸውን በመጠየቅ መወያየትና ችግሮቻቸው እንዲፈቱ ማድረግ፣ በተደጋጋሚ ክፍል ውስጥ የማይገቡና የማይታረሙ መምህራን በህግና ደንቡ መሰረት የደመወዝና ሌላ ቅጣት መቅጣት እና ያልተስተካከለ የተማሪዎች ባህሪ በትምህርት ቤት ስለሚኖር ለተማሪዎች ምክር እንዲሁም አስፈላጊውን ክትትልና ቁጥጥር በተማሪዎች ላይ መደረግ የሚሉት ከ1-4 በደረጃ ተቀምጠዋል።

በመምህራን የተጠቆሙ ሌሎች የመፍትሄ ሀሳቦች በቅደም ተከተል ሲዘረዘሩ የዕለት ተዕለት ቁጥጥር ስራ መስራት፣በት/ቤቱ ደንብ ተጠያቂ ማድረግ፣ ተነሳሽነትን መፍጠር፣ ደሞዝ ማስተካከል እና ት/ቤቱን ሳቢና ማራኪ ማድረግ የሚሉትን ያካትታሉ። በተመሳሳይ በርዕሰ-መምራን የተነሱ ጉዳዮች የመምህራንን የስራ ተነሳሽነት ለማሳደግ የሚያስችሉ ተግባራትን ማከናወን፣ የተማሪዎች ፓርላማ፣ የእለቶች ህብረትናጎበዝ ተማሪዎችን የተሻለ ግንዛቤ እንዲኖራቸው በማድረግ ድርሻቸውን እንዲወጡ ማድረግ እና ክፍል ውስጥ የማይገቡ መምህራን በተመለከተተማሪዎች ጥቆማ የሚያደርጉበት ስርዓት መዘርጋት በማለት ሀሳባቸውን አስቀምጠዋል።

5.3 የመፍትሄ ሀሳቦች

በሀገር አቀፍ ደረጃ በመጀመሪያና ሁለተኛ ደረጃ ተመድበው በመስራት ላይ ያሉ መምህራን ከፍተኛ ቁጥር ያላቸው ከመሆኑ ጋር ተያይዞ ለትምህርት ሥርዓቱ ከሚመደበው አጠቃላይ በጀት የመምህራን ደመወዝ ከፍተኛውን መጠን ከሚይዙ ወጪዎች ውስጥ አንደኛው መሆኑ ይታወቃል። በዚህ መሰረት የመምህራን የስራ ቦታ መቅረትና በመማርያ ክፍል ውስጥ አለመገኘት በሀገር ደረጃ የተመደበ ከፍተኛ መጠን ያለው ሀብት በሚጠበቀው መጠን ውጤት እንዳያመጣ ሊያደርግ እንደሚችል እና በተማሪዎች ውጤትና ስነ-ምግባር ላይም አሉታዊ ተፅዕኖ እንደሚኖረው የሚታመን ነው።በመሆኑም የጥናቱ ግኝት እንደሚያሳየው በየአመቱ በትምህርት ካላንደሩ ካሉ 198-206 የትምህርት ቀናት ውስጥ በተለያዩ ምክንያቶች በአንድ ት/ቤት በአማካይ 36 ቀናት ማለትም 18 በመቶ የትምህርት ቀናት ይባክናሉ።

በዚህ መሰረት የጥናቱን ማጠቃለያና የጥናቱ ውጤቶችን መሰረት በማድረግ የሚከተሉት የመፍትሄ ሀሳቦች ቀርበዋል። የመፍትሄ ሀሳቦቹን ለየብቻ በማከናወን ሳይሆን በቅንጅት በመተግበር ውጤት ሊያመጡ ይችላሉ ተብለው የሚታመኑ ናቸው።

1. **የመምህራንን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል መቅረት በተመለከተ ለፖሊሲ አውጪዎች፣ ለህ/ሰቡና ለሌሎች ባለድርሻ አካላት በቂ መረጃ ሊያቀርብ የሚችል ሥርዓት መዘርጋት**

ይህንን ለማከናወን በትምህርት ስርዓቱ በየት/ቤቱ ለህ/ሰቡ ተጠያቂነትን ለማስፈን በመተግበር ላይ ካሉት አሰራሮች አንዱ የት/ቤት የመረጃ ካርድ (School Report Card) በመሆኑ ከዚሁ ጋር በማቀናጀት በየወሩ የመምህራንን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል መቅረት በተመለከተ መረጃ ለት/ቤቱ ማህበረሰብና ለህ/ሰቡ ማቅረብ፣ በተያያዘም እያንዳንዱ ት/ቤት ሪፖርቱን (መረጃውን) በቀጥታ ለሱፐርቫይዘሮችና ለወረዳው ፅ/ቤት የሚያቀርብበት ጠንካራ ሥርዓት መዘርጋት አለበት።

2. **የመምህራንን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል መቅረት በተመለከተ በት/ቤቱ በየወሩ በክፍል ደረጃና በት/ዓይነት የተጠነቀረ መረጃ በመያዝ ከመምህራን ጋር በጉዳዩ ላይ መወያየትና የመፍትሄው አካል እንዲሆኑ ማድረግ**

በት/ቤቶች ከት/ሰዓት ውጪ ወርሀዊ ስብሰባዎችን በማድረግና በተጨባጭ መረጃ ላይ በመመስረት መምህራን በጉዳዩ ላይ እንዲወያዩ እንዲሁም የቀሪ መምህራንን ለመቀነስ መደረግ ባለባቸው ተግባራት ላይ በመስማማት ዕቅድ እንዲወጣና በአተገባበሩም ቀጥተኛ ተሳታፊ እንዲሆኑ ማድረግ

3. **በት/ቤቶች ወላጅ ተማሪ መምህር ህብረትን (ወተመሀ)፣ የመምህራን ማህበርንና የተማሪዎች ማህበራት የቀሪ መምህራን ለመቀነስ በሚደረጉ ስራዎች ላይ ማሳተፍ**

በት/ቤቶች ወተመህን በማጠናከር የቀሪ መምህራን ለመቀነስ በሚደረጉ ስራዎች ላይ ማሳተፍና ለወላጆች መረጃ እንዲሰጡ ማድረግ እንዲሁም የመምህራን ማህበር ለጉዳዩ ትኩረት እንዲሰጠውና በሙያ ማህበሩ በኩል የጉዳዩን አሳሳቢነት በመገንዘብ በሚከናወኑ ስራዎች ቀጥተኛ ተሳታፊ እንዲሆን ማድረግ

4. **ር/መምህራንና የት/ቤቱ አመራር የመምህራንን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል መቅረት በተመለከተ ተጠያቂ የሚሆኑበትን የተግባቦት (Communication) ሥርዓት መዘርጋት**

ር/መምህራንና የትምህርት ቤቱ አመራር ዋነኛ ትኩረቱን በመማሪያ ክፍል ውስጥ በሚከናወነው የመማር ማስተማር ሂደት ላይ እንዲሆን ማድረግ ወሳኝ ተግባር ነው። በተያያዘም ይህንኑ ጉዳይ በተመለከተ ለወረዳ ት/ፅ/ቤትና በተዋረድ ለክልል ት/ቢሮ በጉዳዩ ላይ ያጋጠሙ ተግዳሮቶችን፣ የተወሰዱ የእርምት እርምጃዎችና የቀሪ መምህራንን ለመቀነስ የተያዘ ዕቅድ አፈጻጸምን በተመለከተ መረጃ እንዲያቀርብ እና ይህንኑ ተግባቦት ሳያከናውኑ ሲቀሩም ተጠያቂ የሚሆኑበት ሥርዓት መዘርጋት ያስፈልጋል።

5. **የክላስተር ሱፐርቫይዘሮችን የመምህራንን ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል መቅረትን በተመለከተ ሀላፊነት መስጠት**

በሀገር አቀፍ ደረጃ የክላስተር ሱፐርቫይዘሮች ወጥ የሆነ ቸክሊስት ይዘው በት/ቤቱ የተጠናከረና ለባለድርሻ አካላት ግልጽ የሆነ የመምህራን የሰዓት መቆጣጠሪያ መዝገብና በየክፍሉ የመምህራን መቆጣጠሪያ መዝገብ መኖሩንና ባግባቡ ተግባራዊ መደረጉን ማረጋገጥ አለባቸው። በተያያዘም በህጉ መሰረት በተደጋጋሚ ከስራ በሚቀሩ መምህራን ላይ ተገቢው እርምጃ መወሰዱን ማረጋገጥ አለባቸው።

6. **የመምህራንን የዕውቀት እና የክህሎት እንዲሁም ተነሳሽነት ለማሳደግ በመምህራን ማሰልጠኛ ተቋማት አቅም ያለቸው አሰልጣኞች መመደብ እንዲሁም በተቋማቱ መካከል የልምድ ልውውጥ ለማከናወን የሚያስችል የተግባቦት (Communication) ሥርዓት መዘርጋት**

ከስራ ቦታና ከመማሪያ ክፍል የሚቀሩ መምህራን እንደምክንያት ከሚጠቀሱ ጉዳዮች መካከል አንዱ የመምህራን የዕውቀት እና የክህሎት እንዲሁም ተነሳሽነት ማነስ እንደሆነ በበርካታ ጥናቶች የሚጠቀስ በመሆኑ የመምህራን ማሰልጠኛ ተቋማት በቅድመ-ስራም ሆነ በስራ ላይ ስልጠናዎች ላይ

በተጠናከረ መልኩ መምህራንን በዕውቀትና በክህሎት ብቁ ማድረግ እንዲችሉ አሰልጣኝ መምህራን በጥንቃቄ በመምረጥ እንዲመደቡ እንዲሁም በተቋማቱ መካከል ዘመናዊ ቴክኖሎጂ በመጠቀም በየጊዜው የልምድ ልውውጥ የሚያደርጉበት ሥርዓት መዘርጋት ያስፈልጋል።

7. በስራ ላይ ያሉ ለመምህራን የተዘረጉ የደመወዝ ስኬሎችንና የሚሰጡ ማበረታቻዎችን አጠናክሮ በሁሉም ክልሎች ወጥ በሆነ መልኩ ተግባራዊ ማድረግ

በሀገር አቀፍ ደረጃ የመምህራንን የደመወዝ ስኬልና በማሻሻልና የተለያዩ ማበረታቻዎች በመዘርጋት የመምህርነት ሙያ ተፈላጊ ለማድረግ ጥረት እየተደረገ መሆኑ ይታወቃል። ይህንኑ ተግባር አጠናክሮ መተግበርና በየክልሉ አተገባበሩ ልዩነት ስለሚታይበት ወጥ ማድረግ እንዲሁም በገጠራማ በቆላማ ቦታዎች ለሚሰሩ መምህራን ተጨማሪ ማበረታቻ ማድረግ የመምህራንን ተነሳሽነትና በስራው ላይ መቆየት ሊያሻሻል እንደሚችል ጥናቱ አሳይቷል። በተጨማሪም ህ/ሰቡን በማሳተፍ በየት/ቤቱ እንደሁኔታው የተለያዩ መረጃዎችን ሊያገኙ በሚችሉበት ሁኔታ የመምህራን ማረፊያ ክፍሎችን ማዘጋጀት መምህራን ጊዜያቸውን በት/ቤት እንዲያሳልፉ፣ እርስ በርስ እንዲወያዩና ለት/ቤቱ የባለቤትነት ስሜት እንዲኖራቸው ይረዳል።

8. የመምህራንን በስራ ቦታና በመማሪያ ክፍል ውስጥ መገኘትን በተመለከተ የመገናኛ ብዙሀን በታቀደና ሁሉንም ባለድርሻ አካላት ባሳተፈ መልኩ ፕሮግራሞችን አዘጋጅተው ለህ/ሰቡ እንዲያቀርቡ ማድረግ

የመገናኛ ብዙሀን (ጋዜጦች፣ የሬድዮና ቴሌቪዥን ወዘተ) የመምህራን በስራ ቦታና በመማሪያ ክፍል መገኘት በተመለከተ መረጃዎችን፣ የባለሙያና የጥናት ጽሁፎችን፣ እንዲሁም ፕሮግራሞችን ተከታታይነት ባለው መልኩ አቅደው እንዲያዘጋጁና ህ/ሰቡን በጉዳዩ ዙርያ በተያዩ ዘዴዎች እንዲያወያዩ ማድረግ ጉዳዩ ትኩረት እንዲያገኝና የህ/ሰቡም ግንዛቤ እንዲያድግ ይረዳል።

9. በተለያዩ ከአቅም በላይ በሆኑ ጉዳዮች መምህራን ከስራ ቦታ ሲቀሩ የባከኑ ክ/ጊዜያት ባግባቡ የሚካካሱበት ስልት ተግባራዊ ማድረግ

በጥናቱ ወቅት የተገኘው መረጃ በት/ቤቶች የባከኑ ክ/ጊያትን ለማካካስ የተዘረጋ ስልት እንዳለ ያሳያል። ሆኖም በስብሰባ፣ በተጓዳኝ ስራና በበዓል ምክንያት፣ ተማሪዎች በክፍል ውስጥ ባለመገኘታቸው (ለማካካስ ሲጠሩ በመቅረታቸው)፣ መብራት/ኤሌክትሪሲትይ ባለመኖሩ፣ በፈተና እና በፕሮግራም መጋጨት፣ ትርፍ ክፍል ባለመኖሩ ወዘተ ከግማሽ ያላነሱ የባከኑ ክ/ጊዜያት እንደማይካካሱ ተጠቅሷል። በሌላ መልኩ ለማካካስ ጥረት ቢደረግም እንኳን የመደበኛ ፕሮግራሙን ያህል ውጤታማ እንዳልሆነ መረዳት ተችሏል። ስለሆነም ት/ቤቱ አመራር ለጉዳዩ ትኩረት ሰጥቶ በተገቢው መንገድ መከናወኑን መከታተል ይገባዋል። እንደሁኔታውም መምህር ሲቀር ሌሎች

መምህራን ተክተው የሚያስተምሩበትን ሁኔታ ማመቻቸትና ማበረታቻ መስጠት እንደአማራጭ የሚወሰድ ሆኖ ሊያገለግል ይችላል።

10. **በት/ቤቶች በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች ተቀባይነት ያላቸውና ከፍተኛ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ለሌሎች መምህራን ልምዳቸውን እንዲያካፍሉ ማድረግ**

በጥናቱ ማረጋገጥ እንደተቻለው በመማር ማስተማር ስራ በተማሪዎች ተቀባይነት ያገኙ መምህራን ከስራ የመቅረት አዝማሚያቸው ዝቅተኛ እንደሆነ ነው። በተመሳሳይ መልኩ ከፍተኛ የስራ ልምድ ያላቸው መምህራን ከሌሎቹ በበለጠ በስራ ቦታቸው እንደሚገኙ ነው። በመሆኑም ይህንን አወንታዊ ሁኔታ ማጠናከር እንዲቻል የተለያዩ መድረኮችን ከስራ ሰዓት ውጪ በማዘጋጀት ልምዳቸውን እንዲያካፍሉና በጉዳዩ ላይ እንዲወያዩ ማድረግ ችግሩን ለመገንዘብና መምህራን የበለጠ ሀላፊነት እንዲሰማቸው ለማስቻል ሊረዳ ይችላል።

11. **የመምህራንን የስራ ቦታና የመኖሪያ ቦታ በጣም በጣም የተራራቀ እንዳይሆን ማድረግ**

በጥናቱ ማረጋገጥ እንደተቻለው ከሚያስተምሩበት ት/ቤት ርቀው የሚኖሩ መምህራን ከሌሎቹ በበለጠ ከስራ ቦታ እንደሚቀሩ ነው። በመሆኑም የተለያዩ ስልቶችን በመከተልና ህ/ሰቡን በማሳተፍ በተቻለ መጠን መምህራን ከስራ ቦታቸው በጣም ርቀው እንዳይኖሩ ለማድረግ ጥረት ማድረግ በሰዓቱ ት/ቤት እንዲደርሱና በተመደበላቸው ክፍል ውስጥ እንዲገኙ የራሱ አወንታዊ አስተዋጽኦ አለው።

ዋቢ መጻህፍት

1. Agustin Porres (2016) **" The impact of Teacher absenteeism on student achievement"** Washinton DC
2. Albert Cheng (2013) **"Taking Attendance: Teacher Absenteeism across School Types"**, University of Arkansas
3. Allison Taylor Owen (2010) **"Leadership Practices That Influence Teacher Attendance in a Low and High Teacher Absentee School"***Georgia Southern University*
4. Aweke Shishigu and others (2017)**"Policy Debate in Ethiopian Teacher Education: Retrospection and Future Direction"** International Journal of Progressive Education, AA
5. Azubuike and Caine Rolleston (2017) **"Young Lives School Survey, 2016–17: Evidence from Ethiopia,"**Jack Rossiter, Obiageri Bridget
6. Carol M. Speas (2010) **"Teacher Absences: Types, Frequency, and Impact on Student Achievement"** Wake County Public School System, 2007-08,
7. David W. Chapman (1994) **"Reducing Teacher Absenteeism and Attrition: causes, consequenses and reponses"** IIEP, UNESCO, Paris
8. Education at Glance (2014) **"How much time do Teachers Spend teaching"**
9. Eoin F. McGuirk (2013**) "Teacher Absenteeism and the Salience of Local Ethnic Diversity: Evidence from African Districts**"CEGA, University of California, Berkeley
   Eurasian Journal of Educational Research
10. F. Halsey Rogers and others (2004) **"Teacher absence and incentives in primary education: results from a national teacher tracking survey in Ecuado**r" **Ecuador, A Fiscal Management and Public Expenditure Review**
11. Gabriela Guerrero (2012**) "What works to improve teacher attendance in developing countries? A systematic review,"** The EPPI Centre, London
12. Geoffrey G. Smith (2002) **"Increasing Teacher Attendance"**SubJournal Vol. 2, No. 1
13. Hanover Research (2012) "**Addressing Teacher Absenteeism and Attendance**" Washington, DC
14. Helen Abadzi (2015) **"Instructional Time Loss in Developing Countries: Concepts, Measurement, and Implications"** Oxford University Press
15. Henry Edison Okurut (2012) **"Nature, causes and magnitude of teacher Absenteeism in the rights, education and Development (read) project schools in Uganda**", Uganda
16. John N. N. Ugoani (2016)**"Education Corruption and Teacher Absenteeism In Nigeria**" *Rhema University,Nigeria*
17. Kgale Bethual (2013) **"Educator's Experience and Perceptions of Teacher Absenteeism",** Pretoria
18. Komoni Isaac (2015) **" Key Factors Influencing Teacher Absenteeism"** Kenya University
19. Nithya Joseph and others (2014) **"ROLL CALL: The importance of teacher attendance"**The National Council on Teacher Quality (NCTQ), USA
20. Obiero E.O (2017) **"Factors Influencing Teacher Absenteeism in Public Secondary Schools in Borabu Sub-County"** Kenya

21. Paul Bennell, Brighton (2004) **“Teacher motivation and Incentives in Sub-Saharan Africa and Asia”** Brighton
22. Phillip McKenzie (2014) **“Study on Teacher Absenteeism in Indonesia”Australian Council for Educational Research,** Indonesia
23. ReseachchGate (2011) **“The Impact of Student and Teacher Absenteeism on Student Performance”**
24. Ritwik Banerjee (2010) **“Student and Teacher Attendance: The Role of Shared Goods in Reducing Absenteeism”** Iowa state university, USA
25. Sidney L. Brown (2012) **“Measuring the Effect Teacher Absenteeism Has on Student Achievement”** Alabama, USA
26. UNESCO (2013) “**Assessment of teacher training and development needs to ensure education for all (EFA)”** Needs Assessment Report, Paris
27. Wendmsyamregne Mekasha Zike and Others (2015)**“State of Service Delivery in Ethiopian Primary Schools: Findings from the Ethiopia Education Service Delivery Indicator Survey”** Ethiopia
28. William Obeng-Denteh(2011**)” The Impact of Teacher and Student Absenteeism on Student Performance at Junior High School: The case of the Kumasi-Metro School District”** ResearchGate, Nigeria
29. Workneh Abebe (2012) **“School Management and Decision-making in Ethiopian Government Schools Evidence from the Young Lives, Qualitative School Survey”**
30. Yasemin Akman Karabeyoglu(2016) **“ Factors Associated with Absenteeism in High Schools”**