

የማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፤

የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት (ኮዋቭ)



አራተኛው የትግበራ ምዕራፍ

(ከመጋቢት 2013 ዓ.ም እስከ ታህሳስ 2017 ዓ.ም)

በውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ኮሚቴ አስተዳደር፤ የሴቶችን አመራር ለማሳደግ

የተዘጋጀ የስልጠና ማኑዋል

ሚያዚያ 2010 ዓ.ም - ተዘጋጀ

የካቲት 2014 ዓ.ም - በድጋሚ የተስተካከለ

አዲስ አበባ

ማውጫ

1. የመክፈቻ ፕሮግራም

1.1 ትውውቅ ----- 3
 1.2 ኃላፊነትን መከፋፈል ----- 3
 1.3 የጋራ መተዳደሪያ ደንቦችን ማጽደቅ ----- 3
 1.4 የሰልጣኞች ቅድመ ስልጠና ፍላጎት መዘርዘር ----- 4

2. መግቢያ

2.1 የማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት ----- 4
 2.2 የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አሠራር ቅደም ተከተል ----- 5
 2.3 በማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ የሥራ ድርሻና ሃላፊነት ----- 9
 2.4 የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ሴት አባላትን የማብቃት አስፈላጊነት ----- 9
 2.4.1 የጽሁፍ ዳሰሳ ----- 9
 2.4.2 የኮዋሽ የጥናት ግኝት ----- 10

3. የህብረተሰብ ተሳትፎና ሴቶችን ማብቃት

3.1 የህብረተሰብ ተሳትፎ ----- 12
 3.2 ሴቶችን ማብቃት ----- 14

4. በማህበረሰብ ደረጃ የመሪነት ጽንሰ ሐሳብ

4.1 የመሪነት ጽንሰ ሐሳብ ----- 16
 4.2 የአመራር ዘይቤዎች / ዓይነቶች ----- 17
 4.3 ብቃት ያለው የማህበረሰብ መሪ የሚኖረው አሥርቱ ባህሪያት ----- 18

5. የመሪነት ክህሎት

5.1 የተግባራዊ ክህሎት ----- 20
 5.1.1 የማዳመጥ ችሎታን ማዳበር ----- 20
 5.1.2 የቡድን አባላት የመረጃ ቅብብሎሽን መረዳት ----- 22
 5.2 ሁኔታዎችን ወይም ነገሮችን የምንረዳበት የአመለካከት ልዩነት መኖሩን መረዳት ----- 23
 5.2.1 የበር አቅጣጫ የመለየት ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ ----- 23
 5.2.2 የ"ጠ" ፊደል እይታ ምሳሌያዊ ጨዋታ ----- 24
 5.3 በሰዎች መካከል ያለውን የባህሪ ልዩነት መረዳት ----- 25
 5.3.1 ባለብዙ ሚናነት መልመጃ ----- 25
 5.3.2 ግላዊና የወል ትችት/ወቀሳ/ነቀፊታ ----- 25
 5.4 ጥገኝነት - በራስ የመተማመን ተቃራኒ ----- 26
 5.4.1 ወንዝን በብቃት የማቋረጥ መርህ ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ ----- 26
 5.5 እምነትን ማሳደር፤ ሌሎችን መቀበል ----- 27
 5.5.1 የድንች መረጣ ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ ----- 27

6. ውሳኔ ሰጪነት

6.1 የውሳኔ አሰጣጥ ዓይነቶች ----- 28
 6.2 በውሳኔ አሰጣጥ ላይ የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶች ----- 29

ማጣቀሻ ----- 31
 ተጨማሪ መረጃ ----- 32

የዚህ የስልጠና ማኑዋል አስፈላጊነት

ይህ የስልጠና ማኑዋል በዋናነት የተዘጋጀው የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላትን የአመራር ክህሎት ለማሳደግ ነው። ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት መካከል ቢያንስ 50 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች እንዲሆኑ ይጠበቃል። ከዚህ የኮታ ድርሻ ባለፈ፣ ኮዋሽ ሴቶች ቁልፍ በሆኑ የአመራር ደረጃዎችን እንዲይዙ፣ በተለይም የኮሚቴው ሰብሳቢ በመሆን የሚጠበቅባቸውን የስራ ኃላፊነት እንዲወጡ ለማድረግ ከሌሎች ባለድርሻ አካላት ጋር በጋራ ይሰራል። በመሰረቱ ይህ የስልጠና ማኑዋል፣ በኮሚቴ ውስጥ የሚያገለግሉትን የሁለቱንም ይታወቁ (ወንዶችንም ሴቶችንም) የአመራር ችሎታ ለማሳደግ የተዘጋጀ ቢሆንም በተለይ ሴት አመራሮችን ውጤታማ እንደሚያደርግ ይጠበቃል። ይህ የስልጠና ማኑዋል አዲስ የሚቋቋሙ ወይም ቀድመው የተቋቋሙ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴዎችን ለማስፈጸም ይረዳል። ከዚህም ባሻገር ማንኛውንም በማህበረሰብ ደረጃ የሚቋቋሙ ኮሚቴዎችን ለማስፈጸም ጥቅም ላይ ሊውል ይችላል።

ማሳሰቢያ - እ.ኤ.አ ተብሎ ካልጠቀሰ በስተቀር የተገለጸው ዓመተ ምህረት በሙሉ እንደ ኢትዮጵያ አቆጣጠር ነው።

1. የመከፈቻ ፕሮግራም

ሀ/ የሚወስደው ጊዜ - (ከቁጥር 1.1 እስከ 1.4 ድረስ ያለውን ለመፈጸም) 1 ሰዓት

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች- ፍሊፕ ቻርት (A 1 መጠን ያለው ወረቀት)፤ ባለቀለም መጻፊያ (ማርከር)፤ የወረቀት ማጣበቂያ ወይም ማያያዣ

ሐ/ የመቀመጫ ኢድራደር ዓይነት- ጎን ለጎን የሚቀመጡ ተሳታፊዎች የማይተዋወቁ ቢሆን ይመረጣል። የተሳታፊዎች ወንበር አቀማመጥ በ"ሀ" ቅርጽ የሚደረግ ይሆናል። ይህም ተሳታፊዎች እርስ በርስ መተያየት እንዲችሉ ያደርጋል።

1.1 ትውውቅ

አሰልጣኙ፣ እያንዳንዱ የሰልጠና ተሳታፊ ከጎን የተቀመጠውን ተሳታፊ ማወቅ እንዲችል የሚከተሉትን ጥያቄዎች በማቅረብ እርስ በርስ እንዲተዋወቁ ያድርግ። የተሳታፊው ሙሉ ስም፣ የመኖሪያ አድራሻ፣ መስሪያ ቤትና የስራ ድርሻ፣ እንዲሁም ሌሎች ተመሳሳይ የግል መለያ የሆኑ ጥያቄዎችን በመጠየቅ ከተዋወቁ በኋላ እያንዳንዱ ተሳታፊ የተዋወቀውን ሰልጣኝ ለሁሉም ሰልጣኞች ያስተዋውቃል። በዚህ ረገድ ሁሉም ሰልጣኞች እንዲተዋወቁ ይደረጋል። የዚህ ዓይነት የትውውቅ ስርዓት እያንዳንዱ ሰልጣኝ ከአንድ ግለሰብ ጋር እንዲነጋገር እንዲሁም በጉባዔ መካከል እንዲናገር እድል የሚሰጥ ሲሆን የእያንዳንዱ ሰልጣኝ አስተዋጽኦ አስፈላጊ እንደሆነ እንዲረዳ ያደርጋል።

1.2 ኃላፊነትን መከፋፈል

አሰልጣኙ፣ የሰልጠና ተሳታፊዎች በሰልጠናው ቀናት ተግባራዊ የሚደረጉ የተለያዩ ስራዎችን የሚያከናውኑ ቡድኖች / ኮሚቴዎች እንዲመሰርቱ ያድርግ። ሰልጣኞች ኃላፊነትን እንዲከፋፈሉ ማድረግ፣ ሰልጠና ሂደት በተገቢው መንገድ እንዲካሄድ ያደርጋል። በተጨማሪም አሰልጣኙ ድካም የበዛበት እንዳይሆን ይረዳል። የሚቋቋሙት ቡድኖች / ኮሚቴዎች የሚከተሉትን የሥራ መዘርዘሮች የሚያከናውኑ ይሆናሉ።

- ሰዓት ተቆጣጣሪ፤
 - የክፍሉን ገጽህናና የወንበር አቀማመጥ፤ እንዲሁም
 - በሰልጠናው መሀከል የሚያዘናኑ ጭውውቶችና ትእዛዞችን የሚያቀርቡ ይሆናሉ።
- እንደ አስፈላጊነቱ ተጨማሪ ኮሚቴዎችን በማቋቋም የሥራ ድርሻ እንዲኖራቸው ማድረግ ይቻላል።

1.3 የጋራ መተዳደሪያ ህጎችን ማጽደቅ

ከዚህ በታች በተዘረዘሩት ርእሶች (እንደ አስፈላጊነቱ ሌሎችንም መጨመር ይቻላል) የጋራ ህጎችን በመወያየት መደንገግና፣ በሰልጠናው ቀናት እነዚህ ህጎች የተጠበቁ እንዲሆኑ መስማማት ያስፈልጋል።



ሰዓት ማክበር



መደማመጥ / የጎንዮሽ ውይይት አለማድረግ



ንቁ ተሳትፎ



ለሌሎች ተሳታፊዎች የመናገር እድል ለመስጠት ሀሳብን ግልጽና አጠር አድርጎ ማቅረብ



የእጅ ስልኮችን ድምጽ ማጥፋት

1.4 የስልጣኞችን ቅድመ - ስልጠና ፍላጎት መዘርዘር

አሰልጣኙ፣ እያንዳንዱ ሰልጣኝ ከስልጠናው ለማግኘት የሚጠብቀውን እውቀት / ክህሎት በወረቀት ወይም በካርድ ላይ እንዲጽፍ በመጠየቅ ሰልጣኞች ከጻፉ በኋላ እነዚህን ወረቀቶች ወይም ካርዶች በግድግዳ ላይ በመለጠፍ ለሁሉም ሰልጣኞች እይታ እንዲበቃ ያደርግ። በግድግዳ ላይ የተለጠፈው የሰልጣኞች የቅድመ-ስልጠና ግምት መዘርዘር፣ ስልጠናው ከተጠናቀቀ በኋላ ምን ያህል የሰልጣኞች የቅድመ-ስልጠና ግምት በስልጠናው ተካቷል የሚለውን ለመገምገም ጠቃሚ ይሆናል።

2. መግቢያ

አሰልጣኙ ፣ ስለ ማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ የመጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት፣ ስለ ፕሮጀክቱ የአተገባበር ስልት፣ እንዲሁም ስለ ውሃ፣ ንጽህናና ህይድሮን ኮሚቴ ሚና ከመዘርዘሩ በፊት ሰልጣኞች በሶስት ተከፍለው እያንዳንዱ ቡድን ከሶስቱ በአንዱ ርዕስ ከ20 እስከ 30 ደቂቃ እንዲወያዩ ያደርግ። የሚወያዩበትን ርዕስ በጥልቀት የማያውቁት ቢሆንም፣ የሚያውቁትን ያህል በየቡድኖቻቸው እንዲወያዩበት ይደረግ። እያንዳንዱ ቡድን ስብሰባና ጸሐፊ በመምረጥ ውይይቱን የሚያካሂድ ሲሆን የተወያዩበትን ነጥብ በወረቀት በመጻፍ የየቡድኑ የማጠቃለያ ሀሳብ ተራ በተራ ለአጠቃላይ ሰልጣኞች ይቀርባል። ሶስቱም ቡድኖች በቅደም ተከተል እንዲያቀርቡ ከማድረግ ይልቅ፣ አሰልጣኙ በአንድ ቡድን የቀረበውን ርዕስ ከዚህ በታች በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ያጠቃልላል። በዚህ ሁኔታ ሶስቱም ቡድን ስራቸውን የሚያቀርቡ ይሆናል።

2.1 የማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት

የማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት (ኮዋሽ) በኢትዮጵያ መንግስትና በፊንላንድ መንግስት ትብብር የሚተገበር ፕሮጀክት ሲሆን የተጀመረው እ.ኤ.አ በ1994 ዓ.ም በአማራ ክልል የገጠር መጠጥ ውሃ አቅርቦትና የአካባቢ ጥበቃ ፕሮጀክት በሚል እንደሆነ ይታወቃል። እ.ኤ.አ በ2011 ዓ.ም በብሔራዊ ደረጃ እያደገ በአራት ክልሎች ማለትም በቤኒሻንጉል ጉሙዝ፣ በአሮሚያ፣ በደቡብ ብሔር ብሔረሰቦችና ህዝቦች እንዲሁም በትግራይ ክልል ተግባራዊ እየተደረገ ይገኛል። ዓላማውም ህብረተሰቡ ንጹህ የመጠጥ ውሃ፣ እንዲሁም የተሻሻለ የሳይኔቲንና ሃይድሮን አገልግሎቶች ተጠቃሚ እንዲሆን ማስቻል ነው። በዚህ ዓመት ፕሮጀክቱ አሁን የሚጠራበትን "ማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት (ኮዋሽ)" ስም አግኝቷል። የኮዋሽ ፕሮጀክት ከሐምሌ 2003 ዓ.ም እስከ መጋቢት 2013 ዓ.ም ድረስ ሶስት ምዕራፎችን አልፏል።

ኮዋሽ ንፕሮጀክት ምዕራፍ IV የተጀመረው በሚያዝያ 2013 ዓ.ም ነው። ንፕሮጀክቱ የሚቆየው ለአራት ዓመታት (ታህሳስ 2017) ሲሆን በስድስት ክልሎች (በአማራ፣ በትግራይ፣ በደቡብ ብሔሮች፣ ብሔረሰቦችና ሕዝቦች፣ በኦሮሚያ፣ በቤኒሻንጉል ጉሙዝ እና በሲዳማ) 104 ወረዳዎች ውስጥ ተግባራዊ ይሆናል። በነዚህ ዓመታት ንፕሮጀክቱ በሚተገበርባቸው ወረዳዎች ውስጥ የማህበረሰቡን ጤናና ደህንነት፣ ማህበራዊ ልማትና የአየር ንብረት ለመቋቋም የሚያስችል ለውጥ ለማምጣት ይሰራል።

ኮዋሽ ምዕራፍ IV፣ የኮዋሽ ምዕራፍ III ተከታይ ነው። ምዕራፍ III ከ 2008 ዓ.ም - መጋቢት 2013 ዓ.ም የተተገበረ ሲሆን በመላው ዓለም ከተከሰተው የኮቪድ 19 ወረርሽኝ ጋር ተያይዞ ወረርሽኙን ለመከላከል የተተገበረውን የዘጠኝ ወራት ንፕሮጀክት (ከሐምሌ 2012 ዓ.ም - መጋቢት 2013 ዓ.ም) ያካትታል። ኮዋሽ ምዕራፍ IV በምዕራፍ III ተግባራዊ የተደረጉ የልማት ስራዎችን አጠናክሮ ለመተግበር የተቀረጸ ነው። በምዕራፍ III የአካል ጉዳተኞችን አካታች በማድረግ መስራት የተጀመረ ሲሆን ይህ ተግባር በምዕራፍ IV የትግበራ ዓመታትም ተጠናክሮ የሚቀጥል ይሆናል። ኮዋሽ በዋሽ ዘርፍ በሁሉም ደረጃ ያሉ ባለድርሻ አካላት በጾታ እኩልነት፣ ሴቶችን በማብቃትና በአካል ጉዳተኝነት ላይ ያላቸውን ግንዛቤና የመሬፀም አቅም ለማሳደግ አልም ይሠራል። ሁሉም የንፁህ መጠጥ ውሃና የንፁህና አገልግሎት መስጫዎች ለሁሉም ተደራሽ መሆን ያለባቸው ሲሆን ሴቶችና የአካል ጉዳተኞችም በዋሽ ትግበራ ሂደት ውስጥ ያላቸው ተሳትፎ መገልጸት አለበት።

የንፕሮጀክቱ ክንውን 4፣ ውጤት 4.3 ሴቶችንና አካል ጉዳተኛ ሰዎችን ማካተት ከቁልፍ ዓላማዎቹ ውስጥ አንዱ መሆኑን ይገልጻል። ይህም

ክንውን 4: ዘላቂ እና አካታች የሆነ የንጹህ መጠጥ ውሃ፣ ሳይቲንግና ንፁህና (ዋሽ) ክንውኖችን ማሳካት

ውጤት 4.3: ሴቶችን ማብቃት እና (የሴቶችን አቅም መገንባት) የአካል ጉዳተኞችን በዋሽ ንፕሮጀክቶች እንቅስቃሴዎች / አመራር ላይ ማካተትን ማሳካት።

የኮዋሽ የትግበራ ስልት የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ በሚል የሚታወቅ ሲሆን ቀደም ባሉት ዓመታት (እንደ ኢትዮጵያ አቆጣጠር 1986 ዓ.ም ጀምሮ) በፊንላንድ መንግስት ድጋፍ በአማራ ክልል የገጠር መጠጥ ውሃና የአካባቢ ጥበቃ ንፕሮጀክት፣ ቀጥሎም ፊንዋሽ በተባለ ንፕሮጀክት በቤኒሻንጉል ጉሙዝ ክልል ተግባራዊ የተደረገ ስልት ነው። እንደ ኢትዮጵያ አቆጣጠር ከሐምሌ 2003 ዓ.ም ጀምሮ የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ በብሔራዊ ደረጃ እየተሰራበት ሲሆን በብሔራዊው የውሃ፣ ሳይቲንግና ሃይጅን ንፕሮግራም ላይ ከተጠቀሱት አራት የገጠር መጠጥ ውሃ ተቋማት የትግበራ ስልቶች መካከል የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ አንዱ ሆኖ ተጠቅሷል። በአሁኑ ወቅት ኮዋሽ የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራን በስድስት ክልሎች (በአማራ፣ በትግራይ፣ በደቡብ ብሔሮች፣ ብሔረሰቦችና ሕዝቦች፣ በኦሮሚያ፣ በቤኒሻንጉል ጉሙዝ እና በሲዳማ) ውስጥ በሚገኙ 104 ወረዳዎች ውስጥ ተግባራዊ ይደረጋል።

2.2 የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ አሠራር ቅደም ተከተል

የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ የአሠራር ቅደም ተከተል ያለው ሲሆን የእያንዳንዱ ቅደም ተከተል በአግባቡ መተግበር አስፈላጊ መሆኑ ይታመንበታል። እያንዳንዱ ደረጃ የተጠቃሚውን ማህበረሰብ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ንፕሮጀክት አተገባበር፣ አጠቃቀምና የአስተዳደር አቅም ለማጎልበት በሚያስችል መንገድ የተቀረጸ ነው። ስለዚህም የተቀረጸውን የአሠራር ቅደም ተከተል መተግበር የውሃና ንጽህና ተቋማትን በዘላቂነት ለመጠቀም ያስችላል። የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ የአሠራር ቅደም ተከተል እንደሚከተለው ቀርቧል።



እንዲወጡ እድል ይሰጣል።

1. የማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ የአመራር ስልጠና - ኮዋሽ በሚሰራባቸው ክልሎች፣ ዞኖችና ወረዳዎች ለሚገኙ የመንግስት አመራሮችና የውሃ፣ ሳይቲንግና ሃይጅን ባለሙያዎች (የውሃ፣ የጤና፣ የትምህርት፣ የሴቶችና ህጻናት ጉዳይ ባለሙያዎች) ስለማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ አመራርና ስለ ንፕሮጀክት ማጽደቅ ሂደት ስልጠና ይሰጣል። የስልጠናው ዋና ዓላማ የወረዳ አስተዳደሮችን ጨምሮ ስለ ማህበረሰብ ንፕሮጀክት ትግበራ በቂ እውቀት እንዲኖራቸውና በዘርፉ ለሚሰሩ ባለሙያዎች አስፈላጊውን ድጋፍና ክትትል እንዲያደርጉ ለማስቻል ነው። ስልጠናው አስተዳዳሪዎችንና የዘርፉን ባለሙያዎች በአንድነት የሚያካትት በመሆኑ በወረዳቸው የሚሰራውን የውሃ፣ ሳይቲንግና ሃይጅን ሥራ በጥልቀት በመወያየት ውጤታማ የሆነ የጋራ እቅድ



2. የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራን ማስተዋወቅ - የወረዳ አስተዳዳሪዎችና የሚመለከታቸው የዘርፉ ባለሙያዎች ስልጠና ከወሰዱ በኋላ ለተጠቃሚው ህብረተሰብ ስለ ማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ ትውውቅ ያደርጋሉ። በዚህም ይህንን አስራር ተግባራዊ ለማድረግ ወረዳው ስላለው የገንዘብ አቅም፣ የፕሮጀክቱ አሰራር የተለየ ባህሪ ምን እንደሆነና ያለው ጥቅም፣ ከህብረተሰቡ ስለሚጠበቀው ሃላፊነት በቂ ማብራሪያ ይሰጣሉ።



3. ተወካዮችን መምረጥ - ተጠቃሚው ህብረተሰብ በቂ ግንዛቤ ካገኘ በኋላ፣ የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራን ተግባራዊ ለማድረግ ከወሰኑ በአንድነት ተሰባስበው የሚወከላቸውን የሥራ አስፈጻሚ መምረጥ ይኖርባቸዋል። ይህም የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ በመባል ይታወቃል። ኮሚቴው ከተጠቃሚው ህብረተሰብ ጋር በመሆን የፕሮጀክት ትግበራውን በማስፈጸም ረገድ ጉልህ ሚና የሚኖረው ሲሆን አስፈላጊ የግንባታ እቃዎችን በመግዛትና የኮንትራት ውሎችን በመዋወል ጭምር ህብረተሰቡን በመወከል ይሰራል። በተጨማሪም ከወረዳው የመንግስት አካላት ጋር ለግንባታ የሚውለውን ገንዘብ ለመጠቀም ውል ይፈራረማል።



4. የባንክ አካውንት መክፈት - የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት ምርጫ ከተጠናቀቀ በኋላ ኮሚቴው ህብረተሰቡን በማስተባበር ገንዘብ፣ ማቴሪያልና የጉልበት መዋጮ ያሰባስባል። የሚሰበሰበው ገንዘብ ለውሃ ተቋም የኦፕሬሽንና ጥገና ስራ የሚውል በመሆኑ የተቋሙ ግንባታ ከመጀመሩ በፊት በወረዳው የሚገኘውን አነስተኛ የገንዘብ ተቋም (ባንክ) በመጠቀም በኮሚቴው ስም በሚክፈተው አካውንት ገቢ መደረግ ይኖርበታል። ከተጠቃሚው ህብረተሰብ ተሰብስቦ ገቢ የሚደረገው ገንዘብ የውሃ ተቋሙ ግንባታ ከተጠናቀቀ በኋላ ቢያንስ ለአንድ ዓመት ያህል የኦፕሬሽንና ጥገና ወጪዎችን ለመሸፈን የሚያስችል መሆን ይኖርበታል።



5. የፕሮጀክት ማመልከቻ ማቅረብ - ተጠቃሚው ህብረተሰብ በውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ በኩል የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ ተጠቃሚ ለመሆን ፕሮፖዛል (በጽሁፍ የሚቀርብ የህሳብ እቅድ ማመልከቻ) ማዘጋጀት ይኖርበታል። የሚዘጋጀው ማመልከቻ በህብረተሰቡ ውስጥ ያለውን እውነታ የሚያንጸባርቅ፣ የተጠቃሚዎችን ማንነትና ፍላጎት የሚያሳይ መሆን ይኖርበታል። ማመልከቻው ከተዘጋጀ በኋላ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ማመልከቻውን በአነስተኛ የገንዘብ ተቋም ገቢ ሲያደርግ ከተቀበለው የገቢ ደረሰኝ ጋር በማያያዝ በወረዳ ውሃ ጽህፈት ቤት ለሚገኘው የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አማካሪ ያቀርባል።



6. የፕሮጀክት ግምገማ - በማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አሰራር ሁለት ዓነት የፕሮጀክት ግምገማ ይካሄዳል። ይህም በቢሮ ውስጥ የሚደረግ የመረጃ ግምገማና የመስክ ግምገማ በመባል ይታወቃል። **በቢሮ ውስጥ የሚካሄድ ግምገማ** - የቀረበው የጽሁፍ ማመልከቻ የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አሰራርን የተከተለ መሆኑን የሚታይበት/ የሚገመገምበት የግምገማ ሂደት ነው። በዚህ ግምገማ መሰረት ማመልከቻው ተቀባይነትን ካገኘ፣ ማመልከቻውን ላስገባው የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ መረጃው ተቀባይነት ማግኘቱ ይነገረዋል። በተጨማሪም ባለሙያዎች የመስክ ግምገማ ለማካሄድ በቀበሌው የሚገኙበት ቀን ቀጠሮ እንዲያዝ ይደረጋል።

የመስክ ግምገማ - የመስክ ግምገማ የሚካሄደው ማመልከቻው በቀረበበት ቀበሌ ውስጥ በመገኘት ሲሆን በማመልከቻው የተጠቀሰው የተጠቃሚዎች ቁጥርና ሌሎች መረጃዎች ትክክል መሆኑን ከማረጋገጥ በተጨማሪ ፕሮጀክቱ ከቴክኒክ፣ ከፋይናንስ/ከገንዘብ፣ ከአካባቢ ጥበቃና ከማህበራዊ ጉዳዮች አንጻር

አዋጪ መሆኑ ይገመገማል። በዚህ ወቅት የሴቶችና ሌሎች የህብረተሰብ ክፍሎች (የአካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች፣ ነፍስ ጡር ሴቶች፣ አዛውንቶች) ድምጽ የሚሰማበት ይሆናል። በተጨማሪም ፕሮጀክቱን ተግባራዊ ለማድረግ ህብረተሰቡ ያለው የፋይናንስ አቅም፣ ዝግጁነትና የአስተዳደር ብቃት የሚታይበት ይሆናል። ግምገማው የሚካሄደው በወረዳ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን የቴክኒክ ኮሚቴ አባላት ነው። የቴክኒክ ቡድኑ ግምገማውን ካጠናቀቀ በኋላ ለወረዳው የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ሪፖርት ያቀርባል።



7. ፕሮጀክቱን ማጽደቅ - በወረዳው አስተዳዳሪ የሚመራው የወረዳ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ቡድን፣ በቴክኒክ ቡድን የቀረበለትን ሪፖርት ከመረመረና ለፕሮጀክቱ የሚያስፈልገው የፋይናንስ አቅም መገኘቱን ካረጋገጠ በኋላ ፕሮጀክቱን ያጽድቃል።



8. ውል መፈራረም - ፕሮጀክቱ ከጸደቀ በኋላ የውሃ ግንባታውን ሥራ ለመጀመር እንዲቻል የወረዳ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ቡድን፣ ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ጋር ፕሮጀክቱን በገንዘብ ለመደገፍ የሚያስችል ውል ይፈራረማሉ። ፈራሚ የሚሆኑት አካላት የ የወረዳ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ቡድን በመወከል የቡድኑ ሰብሳቢ የሆኑት የወረዳው አስተዳዳሪና የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴውን በመወከል የኮሚቴው ሰብሳቢ ይሆናሉ።



9. አካውንት መክፈት - የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ በወረዳው በሚገኘው አነስተኛ የገንዘብ ተቋም የውሃ ግንባታው ተጀምሮ እስከሚጠናቀቅ ድረስ ሊያገለግል የሚችል አካውንት ይከፍታል። ስለዚህም ለግንባታ የሚሰፈልገው ገንዘብ ከክልሉ አነስተኛ የገንዘብ ተቋም በቀጥታ በወረዳ ደረጃ በተከፈተው አካውንት ገቢ ይደረጋል። ግንባታው ተጠናቆ ከአንድ ዓመት በኋላ ከግንባታ ባለሙያ የግንባታ ጥራቱን ለማረጋገጥ የሚያዘው የዋስትና ገንዘብ ከተከፈለ በኋላ አካውንቱ ይዘጋል።



10. የማህበረሰብ ስልጠና - ህብረተሰቡ ፕሮጀክቱን በአግባቡ ለመተግበርና ለማስተዳደር እንዲችል የሚሰጥ ስልጠና ነው። ከዚህ ስልጠና በኋላ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ስለግዢ አሠራር፣ ገንዘብ አስተዳደር፣ ሪፖርት አደራረግና አንዲሁም ስለ ውሃ ተቋማት አፕሬሽንና ጥገና በቂ ግንዛቤ ይኖራቸዋል። በስልጠናው ማጠናቀቂያ፣ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ከወረዳው የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ቡድን ጋር የተፈራረሙትን ውል፣ ውሉን ተግባራዊ ለማድረግ ከነሱ ስለሚጠበቀው ጎሳፊነትና ግዴታ በቂ መረዳት ይኖራቸዋል። ይህ ስልጠና ኮሚቴው ከወረዳ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ቡድን ጋር ውል ከመፈራረሙ በፊትም ሊሰጥ ይችላል።



11. ግንባታ - ከላይ የተዘረዘሩት በርካታ የዝግጅት ሥራዎች ከተጠናቀቁ በኋላ፣ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ የውሃ ተቋም ግንባታውን ማከናወን ይጀምራሉ። በዚህ ደረጃ፣ አስፈላጊው ገንዘብ ኮሚቴው በከፊተው ጊዜያዊ አካውንት ገቢ እንዲደረግ ይጠበቃል። ለግንባታው የሚያስፈልገውን የግንባታ እቃ ገዝቶ ከማቅረብ በተጨማሪ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ የግንባታ ባለሙያ (አርቲፊሻል) ይቀጥራል። ኮሚቴው የሥራውን ጥራት እየተቆጣጠረና የቅርብ ክትትል እያደረገ ከማሰራት ባሻገር፣ ህብረተሰቡ የጉልበት አስተዋጽኦ እንዲያደርግና በአካባቢው የሚገኘውን የግንባታ እቃ በማቅረብ እንዲያግዝ ማድረግ ይኖርበታል። ለግንባታ የሚያስፈልገውን ገንዘብ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ወጪ የሚያደርገው በአንድ ጊዜ ሳይሆን በተከታታይ ጊዜ ይሆናል። ኮሚቴው አስቀድሞ ወጪ ያደረገውን

ገንዘብ ለማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አማካሪ በማወራረድ የሚቀጥለውን ገንዘብ ያገኛል።



ውሃ ጣቢያ

የተሻሻለ መጻዳጃ

የእጅ መታጠቢያ

12. የማጠናቀቂያ ክብረ በዓል - የመጠጥ ውሃ ግንባታው ከተጠናቀቀ በኋላ፣ ተጠቃሚው ህብረተሰብ ከተጋባዥ እንግዶች ጋር በመሆን የተቋሙን ሥራ መጀመር (የውሃ አገልግሎት) በይፋ ለማስታወቅ የምረቃ ክብረ በዓል ይዘጋጃል። በዚህ ክብረ በዓል ላይ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ የፕሮጀክት ክንውንና የሂሳብ ሪፖርት ለተጠቃሚው ህብረተሰብ ያቀርባል። በተጨማሪም ህብረተሰቡ የፕሮጀክት ማመልከቻ ሲዘጋጅ ባቀረበው ሃሳብ መሰረት የውሃ ተቋሙን አስተዳደር፣ አፕሬሽንና ጥገና እንዴት ተግባራዊ ማድረግ እንደሚቻል የሚወያይበት መድረክ ነው።



13. **ድህረ ግንባታ ክትትል** - ፕሮጀክቱ ተጠናቆ ህብረተሰቡ የንጹህ መጠጥ ውሃ ተጠቃሚ ከሆነ በኋላ ዘላቂነቱን ለማረጋገጥ የወረዳ የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ቡድን ከውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ ጋር በጥምረት የድህረ ግንባታ ክትትል ያደርጋሉ። ዓላማውም አንደኛ የውሃ ተቋሙ አገልግሎት እየሰጠ መሆኑን ማረጋገጥና ችግሮችን በወቅቱ መፍታት እንዲቻል ለማድረግ ነው። ሁለተኛ በዚህ ሂደት ውስጥ የተገኘውን ልምድ ለመቀመጥ ያስችላል። ሶስተኛ የውሃ ተቋሙ በዘላቂነት አገልግሎት እንዲሰጥ ማድረግ ነው። በዚህ ወቅት ኮሚቴው በአየር ንብረት ምክንያት የሚመጣን ተጋላጭነት ለመከላከል የሚያስችል እቅድ በማውጣት የውሃ ጣቢያው በአየር ንብረት መለዋወጥ ምክንያት ለሚመጣ ችግር አይበገሬ እንዲሆን ያስችላል። በተጨማሪም የውሃ ጥራት እቅድ የሚዘጋጅበት ይሆናል። የዚህ እቅድ ዓላማም ውሃው ከመነሻው እስከ አፍ (እስከሚጠጣ) ሁልጊዜም ንጹህናው የተጠበቀ እንዲሆን ለማድረግ ነው።

2.3 በማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ የሥራ ድርሻና ሃላፊነት

በማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ ስልት፣ ህብረተሰቡ የንጹህ መጠጥ ውሃ ተቋም ባለቤት መሆን እንዲችል ይህንን ሃላፊነት ሊወጣ የሚችል የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ ይመርጣል። ኮሚቴው ህብረተሰቡን በማሳተፍ የውሃ ተቋማት ግንባታን ይሠራል፣ አስተዳደሩንም ይመራል። እንዲሁም ህብረተሰቡ ሳኒቴሽንና ሃይጅንን በተመለከተ የተሻሻለ የባህሪ ለውጥ ያመጣል።

እያንዳንዱ የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ ከአምስት እስከ ሰባት አባላት አሉት። የአባላቱ ቁጥርም የሚወሰነው እንደ የክልሉ የገጠር መጠጥ ውሃ ተቋማት ኮሚቴዎችን ለማቋቋም በወጣው አዋጅ መሰረት ነው። የኮሚቴ አባላት የሥራ ድርሻ ከዚህ እንደሚከተለው ነው።

1. ሊቀመንበር / ሰብሳቢ
2. ጸሐፊና ሂሳብ ሠራተኛ
3. ገንዘብ ያዥ
4. ንብረት ክፍል
5. የሂሳብና ንብረት ተቆጣጣሪ
6. ተጨማሪ ሁለት አባላት

ከኮሚቴው አባላት መካከል ቢያንስ 50 በመቶ የሚሆኑት ሴቶች መሆን ይኖርባቸዋል፤ የኮሚቴው አባላት ቁጥር 5 ከሆነ የሴቶቹ ቁጥር 3 ፣ 7 ከሆኑ ደግሞ የሴቶቹ ቁጥር ቢያንስ 4 መሆን አለባቸው። በተጨማሪም ቢያንስ አንዱ ወይንም ሶስቱም የሃላፊነት ቦታዎች / የውሳኔ ሰጪነት ቦታዎች (ማለትም ሰብሳቢ፣ ጸሐፊና ገንዘብ ያዥ) በሴቶች መያዝ ይኖርበታል።

ዝርዝር የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት ተግባርና የሥራ ሃላፊነት በተመለከተ በማህበረሰብ መር የተፋጠነ ንጹህ የመጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጹህና ፕሮጀክት (ኮዋሽ) (እንደ ኢትዮጵያ አቆጣጠር 2009 ዓ.ም) የውሃና ንጹህና ኮሚቴዎች የሥራ መመሪያ የተዘጋጀ ስለሆነ ይህንኑ መመሪያ መመልከት ይጠቅማል። የመመሪያው ፋይል ከዚህ በታች ተያይዟል። ወይም በሚከተለው ዌብ ሳይት ማግኘት ይቻላል። <https://www.cmpethiopia.org/page/2285>

2.4 የውሃ፣ ንጹህና ሃይጅን ኮሚቴ ሴት አባላትን የማብቃት አስፈላጊነት

2.4.1 የጽሁፍ ዳሰሳ

ሴቶች በህዝባዊ መድረኮች ያላቸውን ተሳትፎ በተመለከተ ብዙ ጥናቶች ሴቶች የሚያጋጥሟቸውን ማህበራዊና ባህላዊ ችግሮች ይተነትናሉ። ከነዚህም መካከል የሚከተሉትን መመልከት ይቻላል።

- በብዙ ባህሎች ውስጥ የሚንጸባረው የስርዓተ ሥነ ሚና ክፍፍል እንደሚኖረው የአደባባይ ውሎ ለወንዶች የተተወ፣ በአንጻሩም የሴቶች ሃላፊነት በቤት ውስጥ ስራ ብቻ የተወሰነ እንደሆነ ያመለክታል። የሴቶች ሃላፊነት ህጻናትን

¹ የውሃ፣ ንጹህና ሳኒቴሽን ኮሚቴዎችን ለማቋቋም ክልሎች የሚጠቀሙበት ህግ መመሪያ ሴቶች በኮሚቴው ውስጥ 50 በመቶ የሚሆን የአባልነት ድርሻ እንዲኖራቸው ይገልጻል። ሆኖም አብዛኛውን ጊዜ የኮሚቴ አባላት ብዛት ጎዶሎ ቁጥር በመሆኑ 50 በመቶ የሚለውን ማሟላት አይቻልም። ይልቁንም ሊሆን የሚችለው 40 በመቶ እና 60 በመቶ የሚለው ነው።

መንግሥቱና የቤት ስራን ማከናወን (ውሃና የማገዶ እንጨት አቅርቦትን ጨምሮ) ሲሆን ወንዶች ምርታማ የሆኑ ሥራዎችንና ገቢ የሚያስገኙ ስራዎችን የማከናወን ሃላፊነት የተጣለባቸው ተደርገው ይወሰዳሉ።

- ይሁንና በገሀደ ዓለም እንደሚታየው ሴቶች ሰነድ ማረጋገጫ ሲሆን አላቸው። ይህም (1ኛ) ምርታማ ሥራን ማከናወን (ለምሳሌ በገጠና አካባቢ ባሎቻቸውን በእርሻ ስራ ማገዝ፣ የጻር አትክልት ማልማት፣ አነስተኛ ሸቀጣ ሸቀጥ መነገድና የመሳሰሉት፣ (2ኛ) ትውልድን ማስቀጠል ማለትም ልጆች መውለድና የተወለደውን መንከባከብ፣ የቤት ውስጥ ሥራ፣ ቤተሰብን መንከባከብ እንዲሁም (3ተኛ) ማህበራዊ ስራ ላይ መሳተፍ ማለትም በሠርግ፣ በሀዘን፣ በልዩ ልዩ ማህበራዊ ጉዳዮች የሚለውን የሚያጠቃልል ነው። በዚህም ምክንያት ከፍተኛ የጊዜ እጥረት ያለባቸው በመሆኑ የማህበረሰብ ስብሰባዎችን ለመካፈል ወይም ተጨማሪ ገቢ ሊያስገኙ የሚችሉ ስራዎች ላይ ለመሳተፍ ያላቸው እድል በጣም ጠባብ መሆኑን ያለበለዚያም ዋጋ የሚያስከፍላቸው ሆኖ ይገኛል።
- ማህበረሰቡን ያካተተ ህዝባዊ ስብሰባ በሚጠራበት ወቅት የስብሰባው ቦታና የስብሰባው ሰዓት ለሴቶች አመቺ ስለመሆኑ ትኩረት የሚይደውም በመሆኑ የሴቶች ተሳትፎ የሚቀንስበት አንድ ምክንያት ሆኖ ይቆጠራል።
- በአብዛኛው ማህበረሰብ እንደሚታየው፣ ሴቶች ከወንዶች ይልቅ በዝቅተኛ የትምህርት ደረጃ ላይ ይገኛሉ፤ ማንበብና መጻፍ እንዲሁም በጽሁፍ የሂሳብ ሰሌዳን መስራት የማይችሉ ሴቶች ከወንዶች ይልቅ አብዛኛውን ቁጥር የሚይዙ መሆናቸውም ሌላው ምክንያት ነው።
- የሴቶችን ተሳትፎ በተለይም ሴቶች በአመራር ቦታ ላይ እንዳይገኙ እንቅፋት ከሚሆኑ ማህበራዊና ባህላዊ ተግዳሮት መካከል ዋነኛው፣ "ወንዶች ከሴቶች የበለጠ የአመራር ችሎታ አላቸው" የሚለው የማህበረሰቡ አመለካከት ነው። ከዚህም ጋር ተያይዞ ሴቶች በራስ የመተማመን ክህሎትና ብቃት እንደሌላቸው፣ ድምጻቸውን በአደባባይ ማሰማት የማይችሉና በማንኛውም ህዝባዊ ስብሰባ ላይ አራሳቸው ከመገኘት ይልቅ በባሎቻቸው የሚወክሉ አድርጎ መመልከት በስፋት የሰረጸ ሆኖ ይገኛል።

እነዚህን ተግዳሮቶች በመቅረፍ የሴቶችን ተሳትፎ ለማሳደግና ወደ አመራር ደረጃ ለማምጣት በዘርፉ የተካሄዱ ጥናቶች ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የመፍትሔ ሃሳቦች ይሰነዝራሉ።

- የስርዓተ ጾታ አኩልነትን በቤተሰብ ደረጃ ለማምጣት እንዲቻል ቤተሰብን መሠረት ያደረጉ ዘዴዎችንና ስልቶችን በመጠቀም በወንዶችና በሴቶች መካከል ያለውን የተዛባ ግንኙነት ማስተካከል።
- የሴቶችን የንብረትና የሃብት ተጠቃሚነትና ተቆጣጣሪነት ማሳደግ።
- የቤት ውስጥ ስራዎችን ለማቅለል የሚረዱ፣ ጉልበትና ጊዜን ቆጣቢ የሆኑ ዘመናዊ ቴክኖሎጂዎች ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማድረግ፣ እንዲሁም ማንበብና መጻፍ እንዲችሉ ማድረግ።
- የሴቶችን አቅም መገንባት፣ በተለይም የአመራር ክህሎት እንዲያገኙ በማድረግ በራስ የመተማመን አቅማቸውን ማጎልበት ያስፈልጋል። እነዚህ ሁኔታዎች ተግባራዊ ሲደረጉ ሴቶች በህዝባዊ ስብሰባዎች ላይ ተሳታፊዎች እንዲሆኑና ውሳኔ በመስጠት ሂደትም ጉልህ ሚና መጫወት እንዲችሉ ያደርጋል።

2.4.2 የማህበረሰብ መር የተፋጠነ የንጹህ መጠጥ ውሃ አቅርቦት፣ የአካባቢና የግል ንጽህና ፕሮጀክት (ኮዋሽ) የጥናት ግኝት

ኮዋሽ በ2009 ዓ.ም ከውሃ፣ መስኖና ኤሌክትሪክ ሚኒስቴር የሴቶችና ህጻናት ዳይሬክቶሬት ጋር በመተባበር የንጽጽር ጥናት አካሂዶ ነበር።

የጥናቱ ዋና ዓላማ - ሴቶች በውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ኮሚቴና፣ እንዲሁም እንደ ማህበረሰብ አባልነታቸው በሚኖሩበት ማህበረሰብ ውስጥ የውሃ አስተዳደርን በተመለከተ ያላቸውን ሚናና ተካታቾችን ለመተንተን የታለመ ነበር።

በጥናቱ የሚካተተው ርዕስ ጉዳይና የሚጠናበት ዘዴ - የውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ኮሚቴን የአፈጻጸም ደረጃ በተመረጡ የአፈጻጸም መስፈርቶች ምዘና ማድረግ ሲሆን እነዚህ መስፈርቶች በውሃ ተቋሙ የግንባታ ወቅትና ከግንባታ በኋላ የሚሉትን ያጠቃልላል። በግንባታ ወቅት የተጠቀሱት መስፈርቶች የሚከተሉት ናቸው። የህብረተሰብ ተሳትፎ / መዋጮና ህብረተሰብ ስለ ውሃ አስተዳደር ያላቸው ግንዛቤ፣ የውሃ ተቋም ግንባታ ጥራትና ግንባታው የፈጀው ጊዜ፣ የውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ኮሚቴ የምርጫ ሂደትና ኮሚቴው ያለው ተነሳሽነት፣ የሴቶች ተሳትፎ፣ የውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ኮሚቴ ጠንካራ ጎን የሚሉትን ያጠቃልላል። ከግንባታ በኋላ ያለውን አፈጻጸም ለመመዘን የተጠቀሱት መስፈርቶች ደግሞ የሚከተሉት ናቸው። ስለ ውሃ ተቋሙ አገልግሎት መስጠት፣ የውሃ ተቋም አፕራክሽንና ጥገና፣ ከውሃ ተጠቃሚዎች የውሃ አገልግሎት ክፍያን ስለመሰብሰብና የተሰበሰበውን ገንዘብ ጥቅም ላይ ስለማዋል፣ የውሃ ተፋሰስ ስራዎችና የውሃ ተቋሙ አጥር ያለው ስለመሆኑ የሚሉትን ያጠቃልላል።

ጥናቱ የተካሄደው በተመረጡ 20 የውሃ ተቋማት ላይ ሲሆን እነዚህ የውሃ ተቋማት በሶስት የኮዎቭ ክልሎች (ትግራይ፣ አማራና ደቡብ ብሔር ብሔረሰቦችና ሕዝቦች) ውስጥ ባሉ 6 ወረዳዎች ይገኛሉ። በእያንዳንዱ የውሃ ተቋም ሶስት የቡድን ውይይቶች ማለትም ከሴቶች፣ ከወንዶችና ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት ጋር ተካሂዶ ነበር።

ዋና ዋና የጥናት ግኝቶች

- ሴቶች ስለ ውሃ አስተዳደር ያላቸው ግንዛቤና የውሃ አስተዳደር ሴቶችን ያካተተ ከመሆኑ አንጻር በሚጠበቀው ደረጃ አይደለም፤
- በውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ውስጥ መካተት ያለባቸው የሴት አባላት ቁጥር መሟላቱ ወይም የተጠበቀ መሆኑ ብቻውን ሴቶች በውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ የተካተቱ መሆናቸውን አያረጋግጥም

በተወሰኑ መስፈርቶች ላይ ትኩረት በማድረግ ዝርዝር የጥናቱ ግኝቶች እንደሚከተለው ቀርቧል።

ሴቶች በማህበረሰብ ውስጥ ያላቸው ተሳትፎና የተካተቱ ስለመሆናቸው

- በውሃ ተቋም ግንባታ ወቅት ሴቶች ከፍተኛ ተሳትፎ ያላቸውና በሂደቱ የተካተቱ መሆናቸውን (ለዚህም የማህበረሰብ ፕሮጀክት ትግበራ አሰራር ትልቁን ድርሻ ይይዛል)፣ ሆኖም ከግንባታ በኋላ ባለው የውሃ ተቋም አፕሬሽንና ጥገና ወቅት ቀጣይነት የሌለው መሆኑን ጥናቱ አሳይቷል።

መረጃ ማግኘትን በተመለከተ

- በማህበረሰቡ ውስጥ ሴቶች ከወንዶች ይልቅ መረጃ የማግኘት ክፍተት ያለባቸው መሆኑን
- ከውሃ ተቋም አስተዳደር ጋር በተያያዘ ስለ ውሃ አገልግሎት የክፍያ መጠን፣ አፕሬሽንና ጥገና የመሳሰሉ ርዕሶች ላይ ውይይት በሚያደርግበትና ውሳኔ በሚሰጥበት ስብሰባ ላይ ሴቶች በሚፈለገው መጠን አይካተቱም።
- ሴቶች በእነዚህ ስብሰባዎች ያለመካተታቸው ብቻ ሳይሆን የውሃ ተቋም በዘላቂነት አገልግሎት እንዳይሰጥ ሊያደርግ የሚችል ተግዳሮት እንደሆነ ተመልክቷል።

ሴቶች በውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ ውስጥ ያላቸው ተሳትፎና የተካተቱ ስለመሆናቸው

በውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ ውስጥ አባል መሆን

- በጥናቱ ከተካተቱት የውሃ ጣቢያዎች ውስጥ 50 በመቶ የሚሆኑት የውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ አባላት ሴቶች የሆኑበት የውሃ ጣቢያ ከ50 በመቶ ያነሰ ነው (ይሁንና ብሔራዊው መመሪያና ሁለተኛው የአድገትና ትራንስፎርሜሽን እቅድ ቢያንስ 50 በመቶ የሚሆኑት የውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ አባላት ሴቶች መሆን እንዳለባቸው ያመለክታል²። የኮዎቭ የውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ መመሪያም ሴቶች በኮሚቴው ውስጥ ቢያንስ 50% እንዲሆኑ ይገልጻል።³

የውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ አባላት ምርጫ

- ሴቶች በሰብሳቢነት ወይም በሊቀመንበርነት የመመረጣቸው ምክንያት የወረዳ ባለሙያዎች ለህብረተሰቡ ባስተላለፉት መመሪያ መሰረት ብቻ የተከናወነ ነው።
- ሴቶች ለገንዘብ ያኸኑት የሚመረጡበት ምክንያት ከወንዶች ይልቅ ታማኞች ተደርገው ስለሚታመንባቸው ነው።
- በአንዳንድ የውሃ ጣቢያዎች ሴቶች በውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ ሰብሳቢነት የተመረጡ ቢሆንም "ተመረጡ" ለማለት ካልሆነ በስተቀር በተግባር የሚጠበቅባቸውን ኃላፊነት የማይወጡ እንደሆነ ታይቷል። ይልቁንም ሰብሳቢ ሆነው የሚያገለግሉት የተመረጡት ሴቶች ሳይሆኑ የተመራጩት ባለቤቶች (የትዳር አጋሮች) ሆነው ተገኝተዋል።

ሴቶች ለአመራር ቦታ ብቁ ናቸው ተብለው አይታሰቡም

ጥናቱ ከተካሄደባቸው የውሃ ጣቢያዎች መካከል ከ50 በመቶ በላይ በሚሆኑት የውሃ ጣቢያዎች እንደተመለከተው ህብረተሰቡ በውሃ፣ ንጽህናና ሳይጅን ኮሚቴ ውስጥ ሴቶችን በአመራር ቦታ ለማስቀመጥ እምነት የሌላቸው ሲሆን ለዚህም በምክንያትነት የሚጠቀሰው ሲወርድ ሲዋረድ የመጣው ባህላዊ አመለካከት ነው። ለምሳሌም ፤

- ወንዶች ከሴቶች ይልቅ የልማት ስራዎችን በመምራትና በማስተዳደር ጠንካራ ናቸው

² በውሃና ኢነርጂ ሚኒስቴር የሴቶች ጉዳይ ዳይሬክቶሬት (ጥቅምት 2005). ሥርዓተ ሥራን በውሃና ኢነርጂ ዘርፍ ለማካታት የሚያስችል የአተገባበር መመሪያ

³ <https://www.cmpethiopia.org/page/2285>

- ሴቶች የውሃ ተቋማትን ማስተዳደር አይችሉም፤ ቤተሰባቸውን የመንከባከብ ኃላፊነት የተጣለባቸው በመሆኑ ልዩ ልዩ ጉዳዮችን ለማስፈጸም ወደ ወረዳ ከተማ መሄድ አይችሉም

የወረዳና የቀበሌ የሴቶች ጉዳይ ቢሮዎች

- የወረዳ ሴቶች ጉዳይ ጽህፈት ቤት እንዲሁም በቀበሌ ደረጃ የሚገኙ የሴቶች ጉዳይ ተወካዮች የውሃ፣ ንጽህናና ሳይቲቪን ኮሚቴ አባላትን በማብቃት ረገድ ያላቸው ተሳትፎ ዝቅተኛ መሆን።

የጥናቱ ማጠቃለያ የሆነው ጭብጥ እንደሚያመለክተው የኮታ ዘዴን በመጠቀም ሴቶች በውሃ፣ ንጽህናና ሳይቲቪን ኮሚቴ በቁጥር ደረጃ ብቻ እንዲካተቱ ማድረግ (ለምሳሌ ከ5 አባላት መካከል 3ቱ ሴቶች ወይም ከ7 አባላት መካከል 4ቱ ሴቶች እንዲሆኑ ማድረግ) ብቻውን የሚፈለገውን ውጤት አያስገኝም። ይልቁንም የግንዛቤ ማሳደጊያና የአቅም ግንባታ ስልጠናዎችን በመስጠት ሴቶች በህብረተሰቡ ውስጥ (የውሃ፣ ንጽህናና ሳይቲቪን ኮሚቴን ጨምሮ) ወደ አመራር ደረጃ ማምጣትና ማብቃት ያስፈልጋል።

3. የህብረተሰብ ተሳትፎና ሴቶችን ማብቃት

ዝርዝር ገለጻ ከመስጠቱ በፊት፤ አሰልጣኙ ተሳታፊዎችን በሶስት ቡድን እንዲከፈሉ ያደርጋል። እያንዳንዱ ቡድን ከሚከተሉት ሶስትጽንሰ ሀሳቦች መካከል አንዱን በመምረጥ ውይይት የሚያደርጉ ይሆናል። እነዚህ ጽንሰ ሀሳቦች የሚከተሉት ናቸው። ማህበረሰብ፣ የህብረተሰብ ተሳትፎ፣ እና ሴቶችን ማብቃት የሚሉት ናቸው።

- ሀ/ የቡድን ውይይቱን ለማካሄድ የሚወስደው ጊዜ - 30 ደቂቃ
- ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች - ፍሊፕ ቻርት (A 1 መጠን ያለው ወረቀት)፣ ባለቀለም መጻፊያ
- ሐ/ የመቀመጫ አደራገድ ዓይነት - እያንዳንዱ ቡድን በከብ መቀመጫ ይኖርበታል

እያንዳንዱ ቡድን ውይይቱን የሚመራ ሰብሳቢ፣ እንዲሁም በቡድኑ የተነሱ ዋና ዋና ሃሳቦችን የሚመዘግብና ለጠቅላላ ጉባዔ የሚያቀርብ ፀሀፊ ከአባላቱ መካከል ይመርጣል። ከእያንዳንዱ ቡድን ዘገባ በኋላ አሰልጣኙ የሚከተለውን ማብራሪያ የሚሰጥ ይሆናል።

3.1 የህብረተሰብ ተሳትፎ

ማህበረሰብ ስንል በሰዎች ማህበራዊ መስተጋብር የሚመሰረትና የሚከተሉት መገለጫዎች ያሉት ነው።

- በአንድ በተወሰነ ጂኦግራፊያዊ አካባቢ የሚኖሩ
- ተመሳሳይ ዓላማና ችግሮችን የሚካፈሉ (የተለያዩ የኢኮኖሚ ደረጃ ሊኖራቸው ይችላል)
- ተመሳሳይ የልማት ራእይን የሚጋሩ
- በአብዛኛው ተመሳሳይ ፍላጎት፣ ማህበራዊ ትስስርና ዝምድ ያላቸው
- የጋራ መግባቢያ ቋንቋና ባህል ያላቸው
- ተፈጥሮአዊና ማህበራዊ ሀብቶችን በጋራ ለመጠቀም የሚጋሩ (ለምሳሌ፣ ውሃ፣ የግጦሽ መሬት፣ ትምህርት ቤት፣ ቤተክርስቲያን፣ መስጊድ፣ የህክምና መስጫ ተቋማትና የመሳሰሉትን መጥቀስ ይቻላል)
- ማህበራዊ፣ ስነ ልቦናዊና እንዲሁም በአብዛኛው ተመሳሳይ ሃይማኖታዊ ትስስር ያላቸው ናቸው።
- በሌላ በኩል ማንኛውም ህብረተሰብ ውስጥ የሚገኙ አባላት አንድ ዓይነት ሳይሆኑ በኢኮኖሚ፣ በማህበራዊ ፣ በፖለቲካ አመለካከት፣ በፍላጎት እንዲሁም በስልጣን እርከን ደረጃ ልዩነት ያላቸው መሆኑን መረዳት ያስፈልጋል።
- ስለዚህም፣ ህብረተሰብ ወይም ማህበረሰብ ህብረት ያለውና ለጋራ ጥቅም የሚቆም በተጨማሪም ለግጭት፣ ስምምነቶችን ወደጎን ለማድረግ ፣ የሀይል ሚዛንን ለመቀየርና ማህበራዊ ተቋማት ላይ ተጽእኖ ለማምጣት የሚችል መሆኑን መረዳት ያስፈልጋል።

የህብረተሰብ ተሳትፎ ስንል የአካባቢውን ልማት በማፋጠን የህብረተሰቡን ጤና ለመሻሻል ማህበረሰቡ ያለውን ሀብት የሚያሰባስብበት፣ ተነሳሽነቱን የሚያንጸባርቅበት፣ ኃላፊነት የሚወስድበት፣ በውሳኔ አሰጣጥ ተሳታፊ የሚሆንበትና ልዩ ልዩ የልማት ስራዎችን ተግባራዊ የሚያደርግበት ሂደት ነው። በዚህ ሂደት ውስጥ ህዝቡ በራስ መተማመንን እንዲሁም ችግሮችን የመፍታት ክህሎት የሚያዳብር ሲሆን

በማህበራዊ፣ ኢኮኖሚያዊ፣ ፖለቲካዊና አካባቢ ስነምግባር ላይ ያለው የገዢነት አቅም እየዳበረ ይሄዳል።። በልማት ላይ የተሰማሩ ምሁራን፣ የህብረተሰብ ተሳትፎ አስፈላጊነትን ከዚህ በታች በተጠቀሱት ምክንያቶች ያሳያሉ።። የህብረተሰብ ተሳትፎ ፤

- የዲሞክራሲ መብትና ስነምግባራዊ መሆኑን
- የአገልግሎት ጥራትን፣ ጸጥታንና ደህንነትን ለማሻሻል እንዲሁም የአገልግሎት ሽፋንን ለመጨመር ይረዳል
- ማንኛውም የልማት ፕሮጀክት ውጤታማ እንዲሆን ለማስቻል፤ የቅርብ ክትትል፤ ቁጥጥርና የልምድ ልውውጥ ማድረግን ያስችላል
- ተደራሽ የሚሆኑ አገልግሎቶች ለህብረተሰቡ ፍላጎት ምላሽ የሚሰጡ፣ የህብረተሰቡን በራስ የመተማመን አቅም የሚያጎለብቱ፣ የባለቤትነት ስሜትን እንዲሁም በአጠቃላይ ለህብረተሰቡ ንቃተ ህሊና መዳበር የሚያግዝ ይሆናል።።

የህብረተሰብ ተሳትፎ ጠቀሜታዎች - የህብረተሰብ ተሳትፎ ውጤታማ የሚያደርጋቸው በርካታ ምክንያቶችን እንደሚከተለው መጥቀስ ይቻላል።።

- የህብረተሰብ አባላት ልዩ ልዩ ፍላጎቶች፣ ችግሮች፣ እምነቶች፣ ልምዶች፣ ንብረትና ሀብቶች ያሉት መሆኑ ይታወቃል።። በማንኛውም የልማት ስራ ከፕሮጀክት ቀረጻ ጀምሮ እስከ ተግባራዊነቱ ድረስ ህብረተሰቡ እንዲሳተፍ ማድረግ፣ ፕሮጀክቱ ተግባራዊ የሚደረግበት ስልት በህብረተሰቡ ውስጥ በሚገኙ ልዩ ልዩ አባላት (ወንዶች፣ ሴቶች፣ አዛውንቶች፣ ወጣቶች፣ የአካል ጉዳት ያለባቸው ሰዎች እና ሌሎችም) ተቀባይነት ያገኘና ተስማሚ መሆኑን ማረጋገጥ ያስችላል።።
- አገልግሎቱን የሚሰጠው አካልና የህብረተሰቡ ልዩ ልዩ አካላት ባለድርሻ ሆነው የየኩላቸውን ድርሻ በኃላፊነት እንዲወጡ ያስችላል።።
- ማንኛውም ህብረተሰብ በየአካባቢው የሚተገበረውን ፕሮጀክት ወይም ፕሮግራም በባለቤትነት የሚከታተል ከሆነ የሚፈለገውን ሀብት ለማሰባሰብ ቀዳሚ ይሆናል።። ምናልባት በዚህ መንገድ ካልሆነ በስተቀር ሊገኝ የማይችል ሀብት ሊሆን ይችላል።። ስለሆነም በጋራ በመስራት የተሻለ ፖሊሲና አፈጻጸም እንዲኖር ማድረግ ያስችላል።።
- የህብረተሰብ ተሳትፎ ሲኖር የህብረተሰብ መር ፕሮግራም/ፕሮጀክት አስተዳዳሪ፣ አገልግሎትና አሰራር ተጠያቂነት እንዲኖረው ወይም እንዲጨምር ያደርጋል።።
- የህብረተሰብ ተሳትፎ መኖር ማህበረሰቡን በአጠቃላይ በተለይም መገለል የሚደርስባቸውን የህብረተሰብ ክፍሎች ለማካተትና ለማብቃት የሚያስችል ይሆናል።።

⁴ <https://www.slideshare.net/.../community-participation-49990976>

የተሳትፎ ዘይቤዎች

የተሳትፎ ዘይቤ	የተሳትፎ አይነት	የውጪ አካል የሚኖረው ቁጥጥር መጠን	ተግባራዊ እንቅስቃሴን፣ የባለቤትነት ስሜትንና ዘላቂነትን ለማስጠበቅ የሚኖረው ክህሎት
የይስሙላ ተሳትፎ	የህዝብ ተወካዮች ይመረጣሉ፤ ሆኖም ተግባራዊ ሊያደርጉት የሚችሉት ሀይል ወይም አስተዋጽኦ/ግብዓት የላቸውም።	XXXXX	
ታዛዥነት የገነባት የተሳትፎ ዓይነት	በህዝቡ ዘንድ የተለያዩ ስራዎች እንዲሰሩ የተግባር ክፍፍል እንዲኖር ይደረጋል። መጠነኛ ማበረታቻም ይሰጣል። ሆኖም ማንኛውም አጀንዳ የሚወስነው በውጪ አካላት ነው።	XXXX	X
ከመመካከር ያልዘለለ ተሳትፎ	መረጃ ከህዝቡ ይሰበሰብና የውጪ አካላት መረጃውን ይገመግማሉ፤ ሊወሰድ የሚገባውን የመፍትሔ ሀሳብ ይወስናሉ	XXX	XX
በትብብር ለመስራት መሳተፍ	ህዝቡ ከውጪ አካላት ጋር በመሆን የችግሩን ቅደም ተከተል ይለያል። ሆኖም ሂደቱን የመምራት ሃላፊነት በውጪ አካላት የተያዘ ነው።	XX	XXX
የእውቀት ሽግግር ላይ ያተኮረና ለተግባር የሚዘጋጅ ተሳትፎ	ህዝቡና የውጪ አካላት ያላቸውን እውቀት በመነጋገር አዳዲስ ሀሳቦችን ያፈልጋሉ፤ በውጪ አካላት እገዛ የጋራ እቅድ ያዘጋጃሉ።	X	XXXX
የተባበረ፣ የጋራ እቅድና ድርጊትን ያማከለ ተሳትፎ	ህዝቡ ተግባራዊ የሚደረጉ ስራዎችን ይወስናል፤ አስፈላጊውን አቅም ይፈጥራል (ሀብት ያሰባስባል፤ የውጪ አካላትን እንደ አስፈላጊነቱ ይጠቀማል።		XXXXX
ማብቃት	ይህ ከፍተኛው የህብረተሰብ ተሳትፎ ደረጃ ነው። ህዝቡ አጀንዳ ያስቀምጣል፤ የተለያዩ አማራጮችን በመጠቀም ተፈላጊ የሆነውን አፈጻጸምና ውጤት ማምጣት፤ የውጪ አካላትን ሀብት (እውቀት፣ ማቴሪያል፣ ገንዘብ) እንደአስፈላጊነቱ ጥቅም ላይ ያውላል።		XXXXX+

3.2 ሴቶችን ማብቃት

ሴቶችን ማብቃት የሚለው ጽንሰ ሐሳብ እ.ኤ.አ በ1980 አጋማሽ የተጀመረ ሲሆን በተለይም "አባታዊ" ስርዓትን ጥያቄ ውስጥ ለማስገባት የተጀመረ እንቅስቃሴ ነበር። እ.ኤ.አ በ1990ዎቹ ጽንሰ ሐሳቡ በመስፋት ሴቶችን ለማብቃት በጋራ የሚደረግ እንቅስቃሴ ከመሆን ባሻገር ማንኛውም ሴት በግል እራሷን ለተሻለ ስኬት የመቀየር ሂደትን ያካተተ እንዲሆን ተደርጓል። እ.ኤ.አ በ1995 አራተኛው የሴቶች ኮንፍረንስ በቤጂንግ ሲካሄድ ሴቶችን የማብቃት አጀንዳ በዚያ ለተሰበሰቡ የሀገር መሪዎችና መንግስታዊ አካላት ቀርቦ ነበር። በዚህም ኢትዮጵያን ጨምሮ 189 ሀገራት ሴቶችን ማብቃት ዋነኛ አጀንዳቸው (አቅደው የሚተገብሩት) ለማድረግ የቤጂንግ መግለጫና የድርጊት መርህ ግብርን አጽድቀዋል።

"ማብቃት" ማለት ግለሰቦች ወይም ቡድኖች ምርጫን ለማድረግ እና እነዚህን ምርጫዎች ተግባራዊ በሆነ እንቅስቃሴ ወደሚፈለገው ውጤት መለወጥ እንዲቻል የአቅም ማበልጸጊያ ሂደት ነው (የዓለም ባንክ ቡድን ትርጉም)⁵። "ሴቶችን ማብቃት" አብዛኛውን ጊዜ የሥርዓተ ጾታ እኩልነት ከሚለው ጽንሰ ሐሳብ ጋር በተያያዥነት የሚነሳ ሲሆን ሴቶችን በኢኮኖሚና በፖለቲካ ተሳትፎ ማብቃት እንዲሁም የልጃገረዶችን የትምህርት እድል ማስፋት የሚሉት በተደጋጋሚ የሚነሱ ርዕስ ጉዳዮች ናቸው።

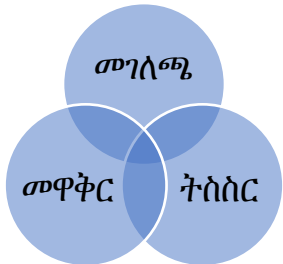
⁵ web.worldbank.org › Topics › Poverty

ሥርዓተ ስታላይ የሚሰራው የአውሮፓውያን ተቋም፣ ሴቶችን ማብቃት የሚለውን ጽንሰ ሐሳብ እንደሚከተለው ተርጉሞታል። ሴቶች አቅማቸውን ለማጎልበት፣ የራሳቸውን ህይወት በስኬት ለመምራትና ስልታዊ ምርጫዎችን የማድረግ ክህሎት ለማዳበር የሚያስችል ሂደት እንደሆነ ይገልጻል። ሴቶችን ማብቃት የሚለው ጽንሰ ሐሳብ አምስት አንኳር ነጥቦችን ያካትታል። እነዚህም የሚከተሉት ናቸው።

- 1/ ሴቶች ለራሳቸው ያላቸው መልካም ስብእና (በራስ የመተማመን ችሎታ)
- 2/ የተለያዩ ምርጫዎችን የማግኘትና የመጠቀም መብት
- 3/ የተለያዩ እድሎችና ሀብቶችን የማግኘትና የመጠቀም መብት
- 4/ በቤት ውስጥና ከቤት ውጪ ከተፅዕኖ ነፃ በሆነ መንገድ ህይወታቸውን በራሳቸው የመምራት መብት
- 5/ ፍትሐዊ የሆነ ማህበራዊና ኢኮኖሚያዊ ሥርዓት በአገር አቀፍም ሆነ በአለም አቀፍ ደረጃ ለማስፈን እንዲቻል ተፅዕኖ ፈጣሪ በመሆን የራሳቸውን አሻራ የማስቀመጥ ክህሎት

በዚህ ረገድ፣ ትምህርት፣ ስልጠና፣ የግንዛቤ ማስጨበጫ፣ በራስ መተማመንን ማዳበር፣ ምርጫዎችን ማስፋት፣ ሀብትን የመጠቀምና የመቆጣጠር እድልን ማስፋት፣ በወንዶችና ሴቶች መካከል ያለውን አድሎዎዊና የተዛባ አሰራር የሚያጠናክር መዋቅራዊና ተቋማዊ አደረጃጀትን መቀየር፣ ሴቶችንና ልጃገረዶችን ለማብቃትና በመብቶቻቸው ተጠቃሚዎች እንዲሆኑ ለማድረግ ያስችላል።

ሴቶችን ለማብቃት እንዲቻል ከተዘጋጁ ማእቀፎች መካከል ኬር በሚባል ዓለም አቀፍ ግብረሰናይ ድርጅት የተዘጋጀው ማእቀፍ አንደሚያብራራው ሴቶችን ማብቃት ማለት ሴቶች ሰው የመሆናቸውንና ሰው በመሆናቸው ያሏቸውን ሙሉ መብቶች ለመረዳት የሚያስችል የበረካታ ለውጦች ድምር ውጤት መሆኑን ይገልጻል። እነዚህም የለውጥ ነጥቦች የሚከተሉትን ያካትታል።



መግለጫ - አንዲት ሴት የሚኖራት ምኞት፣ ከፍተኛ ተስፋ፣ ችሎታ፣ ሀብትን የመቆጣጠርና የመወሰን ክህሎት፣ የግል ብቃት ወይም ውጤታማነት

መዋቅር - የተለያዩ የህይወት ምርጫዎችን ለማድረግ ገዢ / ወሳኝ የሆኑ ቋሚ ሁኔታዎች (የህግ ማእቀፎች፣ ፖለቲካዊ፣ ተቋማዊ፣ የውክልና ድርሻና የመሳሰሉት)

ትስስር - አንዲት ሴት ምኞቷን ለማሳካት በምትጓዝበት መንገድ የሚኖራት የስልጣን አቅም / ከሌሎች ጋር የሚኖራት የህይወት ግንኙነት (በቤተሰብ ደረጃ፣ በማህበረሰብ ደረጃ)

እነዚህ ሶስት የለውጥ ነጥቦች የሚገናኙበት ስፍራ በሰፊ መጠን በሁሉም ዘርፍ (በፖለቲካ፣ በኢኮኖሚ፣ በማህበራዊ/ በባህላዊ፣ በህጋዊ ማእቀፎች፣ በስነ ልቦና አመለካከትና በመሳሰሉት) የሰርዓተ ጾታ እኩልነትን ለማረጋገጥ የተሻለ ምቹ ሁኔታ መኖሩን ያሳያል።

በእያንዳንዱ ዋና ነጥብ ስር የሚካተቱ ዝርዝር ጉዳዮች ከዚህ በታች የተመለከቱትን ያጠቃልላል።

መግለጫ	መዋቅር	ትስስር
1. ማንኛውም ሰው ለራሱ ያለው እይታ፣ ማንኛውም ሰው ለራሱ የሚኖረው ክብር	11. ጋብቻና የዝምድና ትስስር ህጎች እንዲሁም ተለምዶ አሠራሮች	19. በግለሰብ ደረጃም ሆነ በሌሎች ያለውን ቁርኝት / የተሳሳረ ስለ መሆኑን ያለው ግንዛቤ
2. የህግና የመብት ግንዛቤ	12. የዜግነት ህጎችና ልምዶች	20. የመደራደር፣ መቻቻል እሴት
3. መረጃና ክህሎት	13. መረጃና ተደራሽ የሆኑ አገልግሎቶች	21. ግንባር የመፍጠርና የመተባበር ልምድ
4. ትምህርት	14. ፍትሐዊነትና የመብቶች ተፈጻሚነት	22. ክትትልና ተጠያቂነትን መቀበል
5. የሥራ ቅጥር ሁኔታ / የራስን ጉልበት/አውቀት በግለሰብ፣ የግል ውሳኔ መጠቀም	15. የመንግስት ተደራሽ መሆን	23. ግንኙነትንና አመለካከቶችን ሊያስቀይር የሚችል አዳዲስ ማህበራዊ አደረጃጀት
6. በህዝባዊ ቦታዎች መዘዋወር/ መንቀሳቀስ መቻል	16. በፖለቲካ ውክልና	
7. በቤተሰብ ደረጃ በሚሰጥ ውሳኔ ተጽእኖ ፈጣሪ መሆን	17. የመንግስት በጀት አመዳደብ ልምድ	
8. የቡድን አባልነትና ንቁ ተሳታፊነት	18. የሲቪል ማህበረሰብ ውክልና	
9. የሀብት ባለቤት መሆን		
10. አካላዊ ጤንነት		

ለውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ቡድኖች ስልጠና ወቅት፣ ከቡድኑ የስራ አፈፃፀም ጋር በቀጥታ ግንኙነት ስለሚኖረው ከላይ በተገለፀው ሠንጠረዥ ከተራ ቁጥር 1 እስከ 9 በተዘረዘሩት ጉዳዮች ላይ ጠለቅ ያለ ውይይት ማካሄድ ይቻላል።

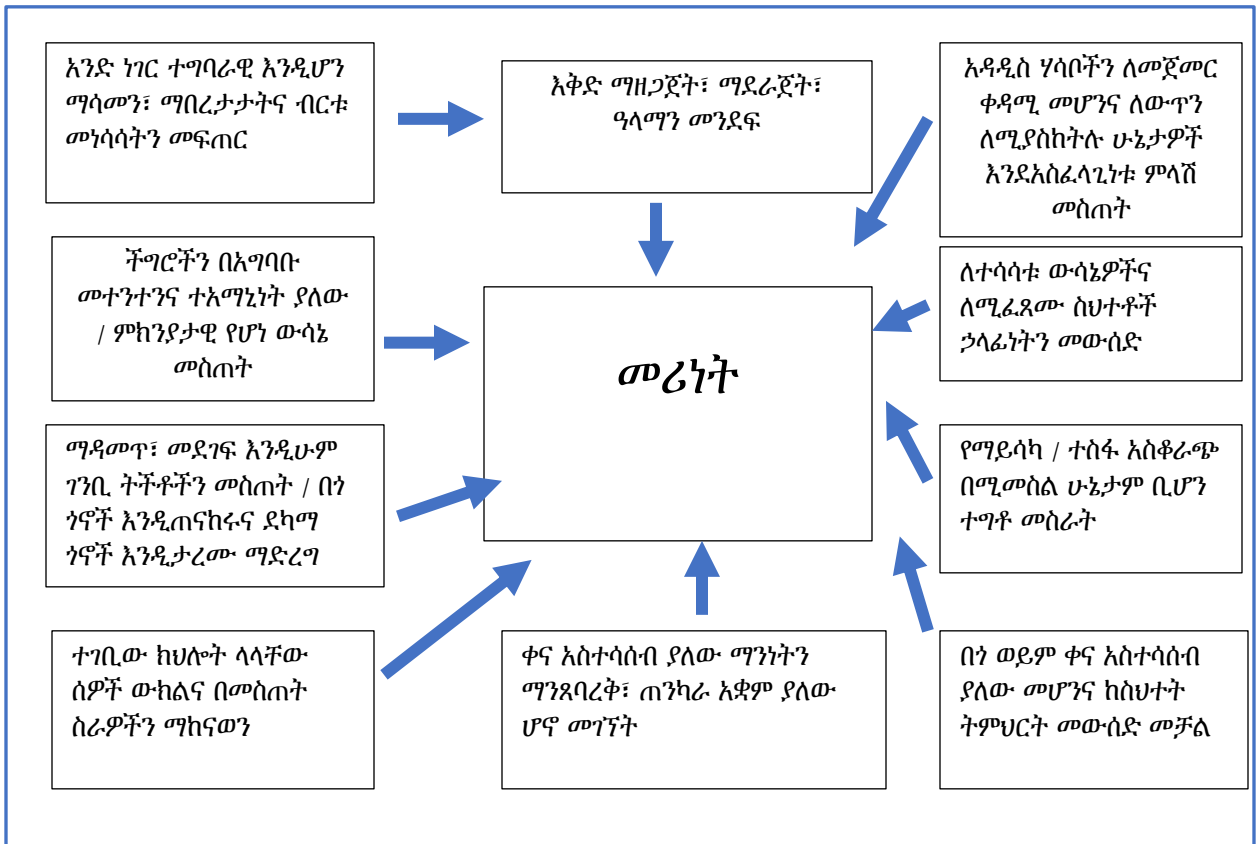
4. በማህበረሰብ ደረጃ የመሪነት ጽንሰ ሐሳብ

4.1 የመሪነት ጽንሰ ሐሳብ

የመሪነት ጽንሰ ሐሳብ ከሰዎች መሰባሰብ፣ ከማህበረሰብ፣ ከቡድን ወይም ከድርጅት ጋር የሚያያዝ ሲሆን ያለበለዚያ መሪነት ብቻውን ትርጉም የለሽ ይሆናል። ከብዙ በጥቂቱ መሪነት ከዚህ የሚከተሉትን ያካትታል።

- በሰዎች ላይ ተጽእኖ የመፍጠር ሂደት ወይም ተግባር ሲሆን ከዚህ የተነሳ የቡድኑ አባላት ግባቸውን ለማሳካት ሙሉ አቅማቸውን ይጠቀማሉ ማለት ነው።
- ሰዎችን አቅጣጫ በማሳየት፣ በመምራትና ተጽእኖ በመፍጠር የሚኖራቸውን ግብ ለይተው እንዲያውቁና፣ ያስቀመጡትንም ግብ ማሳካት እንዲችሉ የማድረግ ሂደት ነው።
- ሰዎች በራሳቸው ተነሳሽነትና በባለቤትነት ስሜት የተቀረጸ አላማ እንዲኖራቸው ለማስቻል ሰዎችን የማሳመን ችሎታ።
- በማህበረሰብ ደረጃ ህብረተሰቡ ችግሮቹን በመለየት ውጤታማ በሆነ መንገድ ችግሮቹን እንዲፈታ ማገዝ።
- በመንግስት፣ በልማት አጋሮችና በፋይናንስ ተቋማት ዘንድ ተጠቃሚ የሚሆነውን የህብረተሰብ ክፍል ድምጽ ማሰማት።

መሪነትን በተመለከተ በብዙ ወይም፣ ዩኒቨርሲቲ አፍ ኬንት ኬሪየርስ ስርቪስ፣ ዩኬ የቀረበ ቻርት⁶



ከላይ የተጠቀሱትን ሁለት ስእላዊ መግለጫዎች በመጠቀም "መሪነት" የሚለውን ጽንሰ ሐሳብ ማብራራት ይቻላል።

⁶ University of Kent. How to develop leadership skills. <https://www.kent.ac.uk/careers/sk/leadership.htm>

ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴዎች አንጻር ሲታይ፣ መሪነት የሚለው ጽንሰ ሐሳብ ተጠቃሚዎች ያላቸውን የውሃና ንጽህና ተቋማት በዘላቂነት እንዲጠቀሙ ማስቻል የሚለውን የስራ ሂደት ያመለክታል። ይህም በእቅድ ዝግጅት፣ እቅዳቸውን ለመተግበር በማድረጃትና፣ ይህንኑ ተግባራዊ ማድረግ እንዲችሉ ማድረግ ማለት ነው።

ዛሬ በዓለማችን በርካታ የመሪነት አይነቶች እንዳሉ ይታወቃል። ከነዚህም መካከል የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴዎችን ጨምሮ ለማንኛውም ማህበራዊ ተቋም አመራር ይጠቀማል ተብሎ የሚታመንበት የአመራር ዓይነት ከዚህ በታች ተጠቅሷል።

አገልጋይ አመራር	ምሳሌያዊ አመራር
<ul style="list-style-type: none"> - በማንኛውም ሁኔታ ውስጥ "ሰዎች ቅድሚያ አላቸው" የሚል መርህን ይከተላል፤ - ማገልገልን እንደ ተጨማሪ ወይም ትርፍ ስራ ሳይሆን በሙሉ ፍቃድኝነትና በምርጫ የሚሰራ ስራ ነው፤ - ተጠቃሚው ህብረተሰብ ቅድሚያ ለሚሰጠው ተግባር ቅድሚያ መስጠት፤ - መሪነት ማለት "አገልጋይነት" ማለት ነው፤ - አገልጋይ መሪዎች ራሳቸውን ሳይሆን ሌሎችን ለማገልገል፣ ለሌሎች ለመስራት የቆረጡ ናቸው፤ - በስልጣን የበላይ ሆኖ ከመገኘት ይልቅ፣ ስልጣንን ከሚያገለግለው ህዝብ ጋር መጋራትንና በተለይም ለዝቅተኛው / ተጎጂ ሆኖ ለሚጠቀሰው የህብረተሰብ ክፍል ትኩረት ይሰጣል። 	<ul style="list-style-type: none"> - ሞዴል ሆኖ መገኘት፤ - አምስት ተጠቃሽ የሆኑ ልምዶች አሉት፤ እነዚህም <ul style="list-style-type: none"> ▪ ፈር ቀዳጅ መሆን ▪ የጋራ የሆነ ራዕይን መቅረጽና ማስረጽ ▪ የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶችን መፍታት ▪ ሎሌች ሰዎች የራእይ ተካፋይ በመሆን ተግባራዊ እንቅስቃሴ እንዲያደርጉ ማስቻል ▪ የተከታዮችን ልብ ማግኘት፤ ማበረታታት

4.2 የአመራር ዘይቤዎች / ዓይነቶች

መሪነትና የባህል ቁርኝት

ማንኛውም ህብረተሰብ የራሱ የሆነ ባህል ያለው እንደመሆኑ በህብረተሰብ ውስጥ የሚኖረውን አመራር ሊጫን ይችላል። ስለሆነም መሪዎች የሚከተሉትን የአመራር ዓይነት በፈቃዳቸው ለመምረጥ እንዳይችሉ ያደርጋል። ይልቁንም የሚፈልጉትን የአመራር ዓይነት ተግባራዊ ለማድረግ ከሁኔታዎች ጋር የማላመድ እውቀት ሊኖራቸው ይገባል። ምክንያቱም ማህበረሰቡ የሚኖርበት ባህል፣ ወግ፣ ልማድ፣ ጫና ሊያሳድር የሚችል በመሆኑ ነው።

ሀ. ሥልጣናዊ የአመራር ዓይነት

ይህ የአመራር ዓይነት ሁሉም ነገር "እንደተጻፈው" የሚል አካሄድ አለው። ማንኛውም ተግባር በመመሪያና በፖሊሲ በተቀመጠው መሰረት እንዲተገበር ተጽእኖ የሚፈጥር ሲሆን በመመሪያ ያልተካተተ ጉዳይ ሲያጋጥም ወደ በላይ አካል / ወደ ሚመለከተው ያሽጋግራል፤ ህግና ደንብን ያጠብቃል / ያስጠብቃል፤ ይህ የአመራር ዓይነት ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አሠራር አንጻር ሲታይ ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን መተዳደሪያ ደንብ ውጪ በየጊዜው ለሚነሱ ልዩ ልዩ ተግዳሮቶች እንደ አስፈላጊነቱ መልስ ለመስጠት የሚያስችል እድል አይኖረውም።

ለ. አምባገነናዊ / ፈላጭ ቆራጭ የአመራር ዓይነት

- "እኔነት" የገነነበት የአመራር ዓይነት ተድረጎ ይወሰዳል፤
- አለቃ ወይም ሰብሳቢ የሆነው ሰው ማእከላዊውን ስፍራ ይይዛል፤
- ጥንታዊ የአመራር ዓይነት እንደሆነ ይነገራል፤
- መሪው ሌሎች አመራሮችንም ሆነ የሚመራውን ህዝብ የማማከር ወይም ግብዓት የመጠየቅ ልምድ የለውም፤
- ቀኖናዊ አመራር ነው፤
- ምንም አይነት እንደ ሁኔታው ሊቀየር የሚችል አሰራር የለውም፤ ያለበለዚያም በጣም ውስን ነው፤
- በቡድን ለሚሰራ ስራ አመርቂ ውጤት ሊያስገኝ የሚችል የአመራር ዓይነት አይደለም፤

- በማስፈራራትና በመቅጣት ሌሎች የቡድን አባላት ላይ ተጽእኖ ለመፍጠር የሚሰራ ነው፤
- ደካማ የማዳመጥ ችሎታን ያንጸባርቃል (የሌሎችን ሀሳብ ይጠቅማል ብሎ የማዳመጥ ችሎታ ለማለት ነው)፤
- የግል ጥቅምን ለማስጠበቅ ሲባል፣ በቡድን አባላት መካከል ግጭቶች እንዲፈጠሩ ያደርጋል።

ይህ የአመራር ዓይነት ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አሠራር አንጻር ሲታይ፣ ውሳኔ የመስጠት ስልጣን ልክ እንደ አምባገነኖች ሙሉ ለሙሉ በሰብሳቢው/ዋ እጅ ብቻ የሆነበት አመራር ተብሎ ሊተረጎም ይችላል። ይህም ማለት ሌሎች የኮሚቴ አባላትንም ሆነ ኮሚቴው የወከለውን ተጠቃሚ ማህበረሰብ፣ በሚሰጠው ውሳኔ ላይ ተሳታፊ የማያደርግ ማለት ነው። ይህ አይነቱ አመራር ጠቃሚ የሚሆነው በጣም አስቸኳይ የሆነ ጉዳይ ሲፈጠርና ፈጣን የሆነ ውሳኔ ማድረግ አስገዳጅ በሚሆንበት ወቅት አንድ ሰው ሎሌች አባላትን ወክሎ ውሳኔ መስጠት በሚያስፈልግበት ጊዜ ብቻ መሆኑን ማወቅ ያስፈልጋል።

ሐ. ዲሞክራቲክ / አሳታፊ የአመራር ዓይነት

- አሳታፊ የአመራር ዓይነት በመሆኑ ይታወቃል፤
- የአባላቱ የሀሳብ ግብዓት ማእከላዊውን ስፍራ ይይዛል፤
- የቡድኑ አባላት የውሳኔው አካል እንዲሆኑ ይደረጋል፤
- ይህ የአመራር ዓይነት ከሌሎች የሚለይበት አንዱ ነጥብ የመረጃ ልውውጥ የሚደረግበት መንገድ ሲሆን ይህም መዋቅራዊ መስመርን በመከተል ከላይ ወደታች (ለምሳሌ አለቃና ምንዝር) ብቻ ሳይሆን ከታች ወደ ላይ የሚኖር የመረጃ ልውውጥን / ግንኙነትን የሚጨምር መሆኑ ነው። ለምሳሌ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ሰብሳቢ ከሌሎች የኮሚቴው አባላት ጋር እንዲሁም ኮሚቴው ከተጠቃሚዎች ጋር የሚደረግ ነጻ የመረጃ ልውውጥን / ግንኙነትን ያሳያል፤
- ይህ የአመራር ዓይነት አብዛኛውን ጊዜ ተመራጭ የአመራር ዘዴ ሲሆን ከዚህ የሚከተሉትን ባህሪያት ያካትታል፤ ሚዛናዊነት፣ ብቃት ያለው፣ የፈጠራ ችሎታን ያዳበረ፣ ድፍረትን የተላበሰ፣ በእውቀት የሚመራና ታማኝነትን ያካትታል።

ይህ የአመራር ዓይነት ከውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አሠራር አንጻር ሲታይ፣ ሁሉም የኮሚቴ አባላት እንዲሁም የውሃና ንጽህና ተቋማት ተጠቃሚዎችን የውሳኔ አካል እንዲሆኑ ማድረግ መቻል ማለት ነው።።

4.3 ብቃት ያለው የማህበረሰብ መሪ የሚኖረው አሥርቱ ባህሪያት

ምንም እንኳን የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት እያንዳንዳቸው የተለያዩ የስራ ድርሻ ያላቸው ቢሆንም ሁሉም አባላት ራሳቸውን እንደ ማህበረሰብ መሪ መመልከት ይኖርባቸዋል። ስለሆነም እነዚህን ከዚህ በታች የተዘረዘሩ ባህሪያት የተላበሱ መሆን ይኖርባቸዋል። ወደ ዝርዝር ማብራሪያ ከመግባት አስቀድሞ አሰልጣኙ ተሳታፊዎች ከልምዳቸው በመነሳት እነዚህን ባህሪያት እንዲዘረዝሩ ያደርግ።

1. እራስን ማወቅ

- ማንኛውም የማህበረሰብ መሪ የራሱን ክህሎቶች በሚገባ ማወቅ ይኖርበታል፤
- ጠንካራና ደካማ ባህሪያትን ለይቶ ማወቅ ይኖርበታል፤
- ጠንካራ ባህሪያትን ማጠናከርና ያለውን ክፍተት ለመሙላት የሌሎችን እርዳታ / ድጋፍ እንዴት ማግኘት እንደሚችል ማወቅ ይኖርበታል፤
- ያለውን ጠንካራ ባህሪ አጉልቶ ሊጠቀምበት የሚችልበትን ሁኔታ መፈለግና፣ በተለያዩ አጋጣሚ ጥቅም ላይ ማዋል የሚሉትን ያካትታል።

2. ለመማርና ለመለማመድ ፍላጎት ያለው / የሚተጋ መሆን

- ማንኛውም ሰው የሚገኝበትን ሁኔታ የሚረዳበት መንገድ ቢኖርም ያለበትን ሁኔታ ሁለንተናዊ አቅጣጫ / በተለያዩ አቅጣጫ ለመረዳት እንደሚችል መረዳት ያስፈልጋል፤
- ስለሆነም የሌሎችን ሀሳብ ማዳመጥ፣ መማርና አስተሳሰብን ማስፋት ያስፈልጋል፤
- ልዩ ልዩ የማህበረሰብ አባላት ያላቸውን እውቀት መጠቀም ጠቃሚ ግብዓት ሊሆን ስለሚችል ከማህበረሰቡ የሚገኘውን እውቀት ተግባራዊ በማድረግ ተደማጭነትንና እውቀትን ማትረፍ ያስፈልጋል።

3. የሰውን ችግር እንደራሰ አድርጎ መመልከት / የሰውን ስሜት መረዳት

- ማንኛውም መሪ የሚመራውን ህዝብ ስሜት መረዳት፣ ችግሩንም የራሱ አድርጎ መውሰድ ይኖርበታል፤ መሪ በማህበረሰብ ውስጥ የሚንጸባረቀውን የተለያዩ አመለካከቶች ለማወቅ ሰፊ እድል ያለው ከመሆኑ የተነሳ የሰዎችን ስሜት ለመረዳት እድሉን መጠቀም ይኖርበታል፤
- የሰዎችን ስሜት ከመረዳት ባሻገር ለእነዚህ ስሜቶች መፈጠር ምክንያት የሆነው ሁኔታ መኖሩን ማረጋገጥ ያስፈልጋል፤
- ሌሎች ሰዎች መሪውን እንዴት እንደሚገነዘቡት / እንደሚረዱት ማወቅ አስፈላጊ ይሆናል፡፡

4. ታማኝነትና ሀቀኝነት

- ጥሩ መሪ ታማኝና እውነተኛ ከመሆኑ የተነሳ በማህበረሰቡም ዘንድ ሆነ በሌሎች መሪዎች ዘንድ እምነት የሚጣልበት ሊሆን ይገባል፤
- ማህበረሰቡም ሆነ ሌሎች መሪዎች በመሪው ላይ እምነት ሲኖራቸው ሃሳባቸውን ለመግለጽና ግልጽ ውይይት በማድረግ የሚፈለገውን ለውጥ ማምጣት ይቻላል፤
- በአንጻሩ ታማኝነትና እውነተኛነት የጎደለው መሪ እምነት የማይጣልበት፣ የጋራ መከባበር የጠፋበትና ምርታማነት ወይም ውጤታማነት የማይገኝበት ይሆናል፡፡

5. ትጋት ያለው መሆን

- የማህበረሰብ መሪ መሆን ማለት በህብረተሰቡ ውስጥ የሚፈለገው ለውጥ እንዲመጣ ሃላፊነት ያለበት መሆኑን መረዳት ያስፈልጋል፡፡ በመሆኑም በትጋትና በጽናት (ተስፋ ባለመቁረጥ) የሚሰራ መሆን ይኖርበታል፤
- መሪዎች ለህብረተሰቡ የሚያውሉትን/ የሚያጠፉትን ጊዜ ለህብረተሰቡ ብቻ ያዋሉት ሳይሆን ራሳቸውም ተጠቃሚ መሆናቸውን መገንዘብ ያስፈልጋል፡፡

6. አገልግሎት መስጠት

- የነጻ አገልግሎት ለህብረተሰቡ መስጠት ከመሪዎች የሚጠበቅ ሲሆን በልዩ ልዩ ዘርፎች መሰማራት ይቻላል፤ ለምሳሌም
 - ለማህበረሰቡ ጥቅም የሚውል የገንዘብ ማሰባሰብ ስራዎችን ማገዝ
 - በጉልበት ስራዎችና በትራንስፖርት አቅርቦት ማህበረሰቡን ማገዝ

7. የተግባቦት ክህሎት

- መሪ ጥሩ የሚባል የቋንቋ ችሎታ ሊኖረው ይገባል፡፡ ይህም ለመደራደር፣ ለመሸምገል / ለማስታረቅ፣ ለማዳመጥና የሚነሱ ክርክሮችን በግልጽ በማስቀመጥ መፍትሔ ላይ ለመድረስ የሚረዳው ይሆናል፤
- መሪ የማስተባበር ክህሎት ሊኖረው ይገባል፡፡ በዚህም የተለያዩ ባህሪና ደረጃ ካላቸው ሰዎች ጋር በመስማማት መስራትና ውጤታማ መሆን የሚቻልበት እድል እንዲኖር ያስችላል፤
- መሪ የለውጥን አስፈላጊነት በማስረዳት መተማመንን የሚፈጥር ሊሆን ይገባል፡፡ በዚህም ማንኛውም ሰው፣ ህጻን ሆነ አዋቂ፣ የበጎ ፍቃድ ሰራተኛም ሆነ ድርጅት የሚፈለገውን ለውጥ ለማምጣት እንዴት መስራት እንዳለባቸው ማሳየት የሚችል ሊሆን ይገባል፡፡

8. መጪውን አስቀድሞ ማሰብ / መገንዘብ

- ጥሩ መሪ ማንኛውም ሰው ከሚያየውና ከሚሰማው በተለየ አርቆ ማሰብ የሚችልና መጪው ጊዜ የተሳካ እንዲሆን የሚያስችል ዓላማ በአእምሮው መንደፍ የሚችል ሊሆን ይገባል፤
- የፈጠራና ስልታዊ አስተሳሰብ የተላበሰ ሊሆን ይገባል፤
- አሁን ላለው ትውልድ ብቻ ሳይሆን ለሚቀጥለውም ትውልድ ትሩፋት ሊሆን የሚችል አሰራር ሊኖረው ይገባል፡፡

9. አዋቂና ብልህተኛ

- መሪ ንቁና ፈጣን ብቻ ሳይሆን ከፍተኛ የሆነ ማህበራዊ፣ ርህራሄና ምሁራዊ እውቀት እንዲሁም ብልህነት ሊላበስ ያስፈልገዋል፤
- አዋቂና ብልህ መሪ በስሩ ያሉትን አስቸጋሪ ስራተኞች ሳይቀር የመምራት ብቃት ይኖረዋል።

10. የተነቃቃ / የተበረታታ

- በመጨረሻም የጥሩ መሪ ባህሪ ሌሎች በራሳቸው ህይወትና በማህበረሰባቸው ለውጥ እንዲያመጡ የሚያበረታታ ነው፤
- መንፈስን የሚያነሳ መሪ ሌሎች ሰዎችን በማስተባበር በሚሰራው ማህበራዊ ስራ ለውጥ የሚያመጣ ነው።

5. የመሪነት ክህሎቶች

5.1 የተግባቦት ክህሎት

5.1.1 የማዳመጥ ችሎታን ማዳበር

በቡድን ስራዎችን ስንሰራ፣ ተግባራችንን ለመፈጸም እንድንችል በጥልቀትና በጥሞና የመደማመጥ ክህሎትን ማዳበር አስፈላጊ ነው። በቡድን አባላት ጠቅላላ ስብሰባ ወቅት እርስ በርስ ለመደማመጥና ሀሳቦችን ለማንሸራሸር ጠቃሚ ልምድ የሚገኘው፣ በቡድን አባላት የሁለትዮሽ ግንኙነት ወቅት በማስተዋልና በአትኩሮት የመደማመጥ ክህሎት እያደገ ሲሄድ ነው።

የማዳመጥ ቴክኒኮችን በዝርዝር ከመመልከት በፊት ተሳታፊዎቹ የተለያዩ ገጸባህሪ በመወከል ከዚህ የሚከተለውን ትዕይንት እንዲተውኑ ያድርጉ። በእያንዳንዱ ትዕይንት ሁለት ተሳታፊዎች ብቻ የሚጫወቱ ይሆናል።

ሀ/ ትዕይንቱን ለማከናወን የሚወስደው ጊዜ - 15 ደቂቃ (ገፀ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገፀ ባህሪ እንዲያውቁና እንዲለማመዱ እንዲሁም ትዕይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል)

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች - ተሳታፊዎች ሊመለከቱት በሚችሉበት ርቀት የእግር ጉዞ ለማድረግ የሚበቃ ቦታ

ሐ/ የመቀመጫ አደራደር ዓይነት - ሁሉም ተሳታፊዎች ትዕይንቱን ፊት ለፊት መመልከት የሚችሉበት ቦታ መቀመጥ ይኖርባቸዋል።

ትዕይንት አንድ ፤ አንደኛው ተሳታፊ ለሌላው ግለሰብ ሀሳቡን ያካፍለዋል። ሆኖም አጠገቡ ያለው ሰው በትክክል እያዳመጠው ለመሆኑ ትኩረት ሳይሰጥ የራሱን ነገር ብቻ ያወራል። ሁለተኛው ሰው በንግግሩ መካከል በመግባት ጥያቄ ለመጠየቅ፣ አስተያየት ለመስጠት ደጋግሞ ይሞክራል። ሆኖም እያወራ ያለው ጓደኛው እድል ሊሰጠው ስላልቻለ ተስፋ በመቁረጥና በመሰላቸት አድማጭ ብቻ ይሆናል።

ትዕይንት ሁለት፣ ሁለት ሰዎች ይገናኙና ማውራት ይጀምራሉ። ሁለቱም እኩል በማውራት የየራሳቸውን ሀሳብ ይናገራሉ። ሁለቱም የሚያወሩት በተለያዩ ርዕስ ላይ ከመሆኑም ባሻገር ሁለቱም እኩል ስለሚናገሩ አንዱ ሌላኛውን አያዳምጥም።

ትዕይንት ሶስት፣ ሁለት ሰዎች ይገናኙና በአንድ ርዕስ ላይ የየራሳቸውን ሀሳብ መለዋወጥ ይጀምራሉ። አንዱ ሲጠይቅ ሌላኛው ጥያቄውን አድምጦ ለሌላኛው ይመልሳል።

ሶስቱም ትዕይንት ከተጠናቀቀ በኋላ፣ ተሳታፊዎቹ በእያንዳንዱ ትዕይንት የተመለከቱትንና የወሰዱትን ትምህርት እንዲወያዩበት ይደረግ። የእያንዳንዱ ትዕይንት ደካማና ጠንካራ ጎኖች ምን እንደሆኑ ተሳታፊዎች እንዲናገሩና እንዲወያዩበት ይደረግ።

ቀጥሎም በጥሞናና በአትኩሮት ለማዳመጥ የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶችንና እነዚህን ተግዳሮቶች ለማሸነፍ / ለመቋቋም የሚቻልበትን ስልት ያብራሩ።

1. **ወሰድ - መለስ እያሉ ማዳመጥ** - ሙሉ ለሙሉ ከማዳመጥ ይልቅ የተወሰነ ጊዜ የግል ጉዳዮችን ማሰላሰልና ከተወሰነ ጊዜ በኋላ ደግሞ ለማዳመጥ መሞከር ማለት ነው።
2. **እንደ ቀይ ቀለም ባንዲራ በተጠንቀቅ ማዳመጥ** - ለኮርማ ባለቀይ ቀለም ባንዲራ አስበርጋጊ እንደሆነ ሁሉ አንዳንድ ሰዎች ፍጹም ሊሰሙ የማይፈልጉባቸው ወይም የሚያበሰሩባቸው ቃላት አሉ። በባህል ወይም በየግል ባህሪያችን ምክንያት ልንሰማቸው የማንፈልጋቸውን እነዚህን ቃላቶች ለይቶ ማወቅ ጠቃሚ ይሆናል።
3. **የተከፈተ ጆርና የተዘጋ አእምሮ ይዞ ማዳመጥ** - ይህ ዓይነቱ የማዳመጥ ዓይነት ፣ ተናጋሪው የሚናገረውን ርዕስ ጉዳይና የሚያቀርበውን ማጠቃለያ ከወዲሁ አውቀዋለሁ በሚል ግምት ስናዳምጥ የሚከሰት ነው። ይሁንና የሚናገረውን በጥሞና በመከታተል ግምታችን ትክክለኛ ይሁን ወይም አይሁን ማወቅ አስፈላጊ ነው።
4. **ያፈጠጠ ዓይን፣ ሩቅ አዳሪ ዓይነት ማዳመጥ** - በፊት ገጽታው በህልም ዓለም ውስጥ ያለ እይታ ይዞ ተናጋሪውን በትኩረት የሚከታተል በሚመስል ሁኔታ ባፈጠጠ ዓይን መመልከት ሲሆን በሃሳብ ሌሎች ጉዳዮችን ማብሰልሰል ወይም በሃሳብ ሩቅ ቦታ መገኘትን ያመለክታል። በስብሰባ ውስጥ አብዛኛው ተሳታፊ በዚህ ሁኔታ ውስጥ መኖሩን ከተገነዘብን ስብሰባውን በማቋረጥ የአረፍት ሰዓት መስጠት አስፈላጊ ነው።
5. **ከእኔ እውቀት በላይ በመሆኑ ልገነዘበው አልችልም ብሎ ማዳመጥ** - በስብሰባው ላይ የተነሳው ርዕስ ከእኔ የመረዳት አቅም በላይ ስለሆነ አይገባኝም በሚል እየተነገረ ያለውን ሃሳብ አለማዳመጥ ማለት ነው። ይሁንና "አይገባኝም" በሚል ላለማዳመጥ ከመወሰን ይልቅ በትኩረት ለመከታተል መሞከርና ለመረዳት በሚያስችግር ጉዳይ ላይ ማብራሪያ መጠየቅ ተገቢ ነው።
6. **"ጀልባውን አትንደል" / "ብጥብጥ እንዳይነሳ" ብሎ ማዳመጥ** - የማቀርበው ሀሳብ ብጥብጥ የሚያስነሳ ነው ብሎ በማሰብ በስብሰባ ወቅት ለሚነሱ ሃሳቦች በተፃራሪ መቆምና ተከላካይ መሆን ማለት ነው። ይሁንና ለዚህ መፍትሔ የሚሆነው በሌላው ወገን የቀረበውን ሃሳብ ለመረዳት መሞከር ነው።

እነዚህን ነጥቦች ቀለል ባለ መንገድና ምሳሌ በማስረዳት እንዲረዱት ያድርጉ። ከዚህ በመነሳት ተሳታፊዎች በየዕለት ተዕለት ኑሮአቸው ያላቸውን ገጠመኞች እንዲናገሩ ይደረግ።

ይህ ውይይት የመጠጥ ውሃ፣ የንጽህናና ሳኔቴሽን ኮሚቴ አመራሮች የኮሚቴ አባላት ስብሰባ ወይም የጠቅላላ አባላት ስብሰባ በሚያካሂዱበት ወቅት የሚኖራቸውን የማዳመጥ ችሎታ እንዲያሻሽሉ ይረዳቸዋል።

በማዳመጥ ወቅት ሊደረጉ የሚገባቸው እንዲሁም የማይገባቸው ልምዶች

ጥሩ አድማጭ ለመሆን የሚረዱ መመሪያዎች	ጥሩ አድማጭ ለመሆን መደረግ የሌለባቸው ጉዳዮች
<ul style="list-style-type: none"> • ለተናጋሪው ንግግር ፍላጎት ማሳየት • ትዕግስት • ለመረዳት / ለመገንዘብ መሞከር • ገለልተኛ መሆን፣ አድሎአዊ አለመሆን • ስሜትን መግለጽ • ከንግግር ውስጥ ቁምነገር የሆነውን ሀሳብ ነጥሮ ማውጣት • ተናጋሪው በራስ መተማመኑን በመጨመር አዳዲስ ሀሳቦችን፣ አስተያየቶችን እንዲያመነጭ ማበረታታት • ዝም ማለት አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ ዝምታን መምረጥ አስፈላጊ ነው 	<ul style="list-style-type: none"> • ተናጋሪውን መጎትጎት • መጨቃጨቅ • በመሃል እየገቡ ማቋረጥ • ተናጋሪው ሀሳቡን ገልጾ ሳይጨርስ እንዲህ ማለቱ ነው ብሎ መደምደም • ሳይጠየቁ ምክር መለገስ • ውሳኔ ላይ ለመድረስ መቸኮል • ተናጋሪው ስሜታዊ እንዲሆን መገፋፋት

5.1.2 የቡድን አባላት የመረጃ ቅብብሎችን መረዳት

ሀ/ የሚወሰደው ጊዜ - ገጸ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጸ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 20 ደቂቃ

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች- ፍሊፕ ቻርት (A 1 መጠን ያለው ወረቀት)፤ ባለቀለም መጻፊያ (ማርከር)፤ የወረቀት ማጣበቂያ ወይም ማያያዣ

ሐ/ የመቀመጫ አራራደር ዓይነት- ሁሉም ተሳታፊዎች ትዕይንቱን ፊት ለፊት መመልከት የሚችሉበት ቦታ መቀመጥ ይኖርባቸዋል። በሁለት ቡድን ለመሳተፍ የተመረጡት ተሳታፊዎች በክብር የሚቀመጡ ይሆናል።

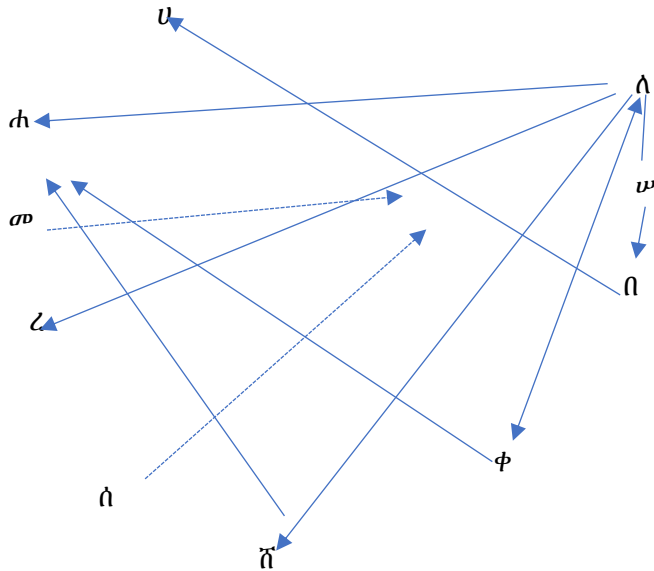
የዚህ ርዕስ ዋና ዓላማ፣ ስልጣኞች በስብሰባ ላይ የሚገኙ የቡድን አባላት እርስ በርስ የሚያደርጉት የመረጃ ልውውጥ ሂደት እንዴት እንደሆነ መገንዘብ እንዲችሉ ለማድረግ ነው። ይህም ማለት

1. ማን ከማን ጋር ያወራል? ለምን ያህል ጊዜ? በምን ያህል ድግግሞሽ?
2. ሰዎች ሀሳብ ሲሰጡ ማንን ይመለከታሉ?
 - ሀ. ግለሰቦችን፣ በተለይም ድጋፍ የሚሰጧቸውን ሰዎች
 - ለ. የቡድኑን አባላት በሙሉ በመቃኘት
 - ሐ. ማንንም ባለመመልከት
 - መ. ጣሪያ ጣሪያ እያዩ ያወራሉ
3. የንግግር ቅደም ተከተሉ ምን ይመስላል? ማን ከማን በኋላ ይናገራል? ማን ማንን ንግግሩን እንዳይጨርስ ያደርጋል (ያቋርጣል)
4. ምን ዓይነት የመልዕክት ማስተላለፊያ ዘይቤ ይጠቀማሉ?
 - ሀ. ጠንካራ ቃላትን ያዘለ አረፍተ ነገር
 - ለ. ጥያቄን ያዘለ አረፍተ ነገር
 - ሐ. የድምጽ ቅላጭቸው ምን ይመስላል? የፊትና የእጅ እንቅስቃሴቸው ምን መልዕክት ያስተላልፋል፣ ወዘተ

ከላይ በተዘረዘረው መስፈርት መሠረት በቡድን አባላት መካከል የሚካሄደውን የመረጃ ቅብብሎች ማጤን በቡድኑ አባላት እርስ በርስ ያላቸውን ግንኙነት ለማወቅ ጠቃሚ መረጃ ይሰጣል። ይህም ማለት ማን ማንን ይመራል? ፣ ተጽእኖ ፈጣሪ የሆነው የቡድን አባል ማን ነው? የሚለውን ማወቅ ያስችላል።

ይህንን ሃሳብ ተሳታፊዎች በደንብ መረዳት እንዲችሉ በሁለት ቡድን ተከፍለው እንዲወያዩ በማድረግ በተግባር እንዲያጤኑት ያድርጉ። ተሳታፊዎች በሁለት ቡድን ከተከፈሉ በኋላ የቡድኑን አባላት ትኩረት የሚሰጡ ርዕስ በመምረጥ እንዲወያዩ ይደረግ። ለምሳሌ ለመጠጥ ውሃ ተቋም አስተዳደር የሚውል ገንዘብ ከተጠቃሚዎች በምን ያህል ጊዜ ሊሰበሰብ ይገባል? ወይም ደግሞ በሚኖሩበት ቀበሌ የህዝብ መጻዳጃ ቤት በአምልኮ ተቋማት ማለትም በቤተክርስቲያን ወይም በመስጊድ ግቢ ውስጥ መገንባት ያስፈልጋልን? የሚለውን የመወያየ ርዕስ ማድረግ ይቻላል። ሁለቱ ቡድኖች በየራሳቸው ውይይት ሲያካሂዱ፣ ከላይ በተጠቀሰው ዝርዝር መስፈርት መሰረት የውይይቱን ፍሰት በመከታተል ለሚመዘገቡ ሁለት ሰዎች ጎሳፊነት መስጠት ያስፈልጋል። በመሆኑም ውይይቱ ሲካሄድ ሁለቱ ተመልካቾች በቡድኑ አባላት መካከል ያለውን እያንዳንዱን የሀሳብ / የውይይት ፍሰት በወረቀት ላይ በመስመር ያስቀምጡ። የሀሳብ ፍሰቱ በሁለት ሰዎች መካከል ከሆነ በቀጥታ መስመር ይቀመጥ፣ የመጀመሪያው ተናጋሪ ማን እንደሆነ ለማሳየት መስመሩ የሚጀምረው ከመጀመሪያው ተናጋሪ ይሆንና መልእክቱን ተቀባይ የሆነው ሰው ጋር ሲደርስ በመስመሩ ጫፍ ላይ ቀስት እንዲኖረው ይደረጋል። ሆኖም ሀሳቡ የቀረበው ለአንድ የቡድን አባል ሳይሆን ለቡድኑ አባላት በሙሉ ከሆነ መስመሩ ከተናጋሪው የሚጀምር ሆኖ ወደመሀል ይሰመራል ማለት ነው። ይህ መስመር ከአንድ ለአንድ መልእክት ማስተላለፊያ ዘይቤ የተለየ መሆኑን ለማስገንዘብ የተቆራረጠ መስመር መጠቀም ያስፈልጋል። ሁለቱ ተመልካቾች የቡድኑን ውይይት ለ15 ደቂቃ ከተከታተሉ ለሁለቱ ቡድኖች በወረቀት ያሰፈሩትን የሀሳብ ቅብብሎች ንድፍ እንዲመለከቱ ያድርጉ።

ለምሳሌ የቀረበ የሀሳብ ቅብብሎሽ ንድፍ እንደሚከተለው ቀርቧል።



ሁለቱ ተመልካቾች የቡድኑን የሀሳብ ፍሰት ንድፍ ካሳዩ በኋላ የሚከተሉትን ጥያቄዎች መሰረት በማድረግ ተሳታፊዎች ይወያዩ።

- 1/ በንድፉ ላይ ስለሚታየው የሀሳብ ፍሰት የቡድኑ አባላት ያላቸው አስተያየት / ምልክታ ምንድነው?
- 2/ በቡድኑ መካከል ያለው የሀሳብ ፍሰት ቡድኑ በአዳዲስ ሃሳቦች ላይ ተወያይቶ ውሳኔ መስጠት እንዲችል የሚረዳ ጠንካራ ወይም ደካማ ጎኖች ምንድናቸው? በቀረበው ንድፍ መሰረት ብዙ ጊዜ ወይም በተደጋጋሚ የተናገረው ማን ነው? ምንም ሀሳብ ሳይሰጥ አድማጭ ብቻ የሆነው ሰው ማን ነው? ወዘተ

ከውይይቱ በኋላ አሰልጣኙ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አመራሮች ትኩረት ሊሰጡ የሚገባቸውን መሠረታዊ ሃሳቦች መረዳት እንዲችሉ ከዚህ የሚከተለውን የማጠቃለያ ሃሳብ ይግለጹ። የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አመራሮች በኮሚቴ ስብሰባ ወቅት ሁሉም አባላት ጫና ሳይደረግባቸው ሃሳባቸውን የሚገልጹ መሆናቸውን ማረጋገጥ እንዲሁም በጠቅላላ ጉባዔ ስብሰባ ወቅት የቡድኑ ውሳኔ ለማሳለፍ በሚደረግ ውይይት፣ ልዩ ልዩ የህብረተሰብ ክፍሎች ለውይይት በቀረበው ርዕስ ላይ ሀሳባቸውን መግለጽ እንዳይችሉ ጫና የሚፈጥር የሀሳብ ፍሰትን ማስተካከል ጠቃሚ መሆኑን መግለጽ አስፈላጊ ይሆናል። በቡድኑ ውይይት ሲካሄድ አባላት ያላቸውን ተሳትፎ እንዲገመገሙ በስብሰባው መጨረሻ ግብረ መልስ ማካሄድ ስህተቶችን ለማረምና ከጊዜ ወደ ጊዜ መሻሻል እንዲኖር ያደርጋል።

5.2 ሁኔታዎችን ወይም ነገሮችን የምንረዳበት የአመለካከት ልዩነት መኖሩን መረዳት

5.2.1 የበር አቅጣጫ የመለየት ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ

- ሀ/ የሚወስደው ጊዜ - ገጸ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጸ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 15 ደቂቃ
- ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች - ሁለት ወንበሮች ይቀመጣሉ። አንደኛው ወንበር ላይ የሚቀመጠው ሰው ፊቱን ወደ በር አድርጎ ሊቀመጥ እንዲችል ይደረጋል። ሌላው ወንበር ላይ የሚቀመጠው ሰው ደግሞ ጀርባውን ወደበፍ አድርጎ የሚቀመጥ ይሆናል።
- ሐ/ የመቀመጫ አድራጊር ዓይነት - ሁሉም ተሳታፊዎች ትዕይንቱን ፊት ለፊት መመልከት የሚችሉበት ቦታ መቀመጥ ይኖርባቸዋል።

የዚህ መልመጃ ዓላማ፣ ተሳታፊዎች ማንኛውም ግለሰብ ነገሮችን የሚረዳበት ወይም የሚመለከትበት መንገድ ብቸኛው ትክክለኛ መንገድ ያለመሆኑን ለማስገንዘብ ነው። ይህንን እውነታ ለማስረዳት ተሳታፊዎች የሚከተለውን የትወና መልመጃ እንዲሰሩ ይደረግ።

ሶስት የበጎ ፍቃድ ተዋናዮች ከተሳታፊዎች መካከል ከተመረጡ በኋላ ሁለቱ ተዋናዮች ፊታቸውን ፊት ለፊት በማስተያየት እንዲቀመጡ ይደረጋል። ይህም የሚሆነው አንደኛው ተሳታፊ በበሩ ፊት ለፊት የሚቀመጥ ሆኖ ሌላው ተሳታፊ በሩን ከጀርባው አደርጎ ሊሆን ይገባል። ከዚያም ሶስተኛው ተዋናይ ከጎን በኩል ይመጣና በሩ በየት አቅጣጫ እንደሆነ ይጠይቃል። በበሩ ፊት ለፊት የተቀመጠው ተዋናይ በፊት ለፊት እንደሆነ ይናገራል። በሩ በጀርባው ያለው ተዋናይም ከጀርባ ሲል ይመልሳል። ከዚህ በኋላ አሰልጣኙ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ለተሳታፊዎች ያቀርባል።

1. የበሩን አቅጣጫ በትክክል የመለሰው ማንነው? ምንም እንኳን ሁለቱ ተዋናዮች የሰጡት መልስ ለየራሳቸው ትክክል ቢሆንም ጥያቄውን ላቀረበው ሰው ሁለቱም መልስ ትክክል አልነበረም። ምክንያቱም ጥያቄውን ላቀረበው ሰው የበሩ አቅጣጫ በፊት ለፊት ወይም በጀርባ ሳይሆን በጎን በኩል ያለ በመሆኑ ነው።
2. ይህ የትወና መልመጃ ምን መልእክት ያስተላልፋል?
3. ይህ የትወና መልመጃ ከቀን ተቀን የህይወት ገጠመኝ ጋር እንዴት ይዛመዳል?
4. ለነገሮች / ለሁኔታዎች ያለንን የተለያዩ አመለካከት ሊያቃውሱ የሚችሉ ምክንያቶች ምንድናቸው?
5. የተለያዩ አመለካከት ያለን መሆኑ፣ በቡድን ሆነን ለጋራ ጥቅም ለምንሰራው ስራ ያለው ጠቀሜታ ምንድነው?

አሰልጣኙ በማጠቃለያ ሊሰጥ የሚገባው ትምህርት ፤ በቡድን ሆነን ስራዎችን ስንሰራ በቡድን ውስጥ ያሉ አንዳንድ አባላት ያቀረቡት ሀሳብ ትክክለኛ አይደለም የሚል ድምዳሜ ላይ ከመድረስ በፊት ጊዜ ወስዶ ሀሳባቸውን ማጤንና በበቂ መወያየት ተገቢ መሆኑን ማስገንዘብ ነው።

5.2.2 የ "ጠ" ፊደል እይታ ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ

ሀ/ የሚወሰደው ጊዜ - ገጸ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጸ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 10 ደቂቃ

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች - አንድ ካርድ ወይም A4 መጠን ያለው ወረቀት ፤ ባለቀለም መጻፊያ (ማርከር)

ሐ/ የመቀመጫ አደራደር ዓይነት - ሁሉም ተሳታፊዎች በካርዱ / በወረቀቱ ላይ የተጻፈውንና ("ጠ" ፊደል የተጻፈበት) በመሀላቸው የተቀመጠውን ካርድ/ ወረቀት መመልከት እንዲችሉ በክብር ይቆማሉ ወይም ይቀመጣሉ።

ተሳታፊዎች ክብር ሰርተው እንዲቆሙ ወይም እንዲቀመጡ ከተደረገ በኋላ "ጠ" የተባለውን ፊደል በትልቁ በወረቀት ላይ በመጻፍ በክብር በተቀመጡት ተሳታፊዎች መካከል ማስቀመጥ። ከዚያም በተለያዩ አቅጣጫ የቆሙ ወይም የተቀመጡ ተሳታፊዎች በወረቀቱ ላይ የተጻፈው ፊደል ምን እንደሆነ እንዲናገሩ መጋበዝ። ተሳታፊዎች ከተቀመጡበት ወይም ከቆሙበት አቅጣጫ በኩል የሚያዩት ፊደል "ጠ" ወይም " E " ወይም "3" ወይም "W" ይሆናል። ተሳታፊዎች የቆሙበትን ወይም የተቀመጡበትን አቅጣጫ በመቀየር እነዚህን ፊደሎች እንዲመለከቱ በማድረግ ሁሉም ፊደል ከቆሙበት ወይም ከተቀመጡበት አቅጣጫ ሲነበብ ትክክል መሆኑን እንዲረዱ ማድረግ። ይህ ማለት ማንኛውም ሰው የሚያቀርበው ሀሳብ በራሱ አንጻር ትክክል እንደሆነ ለመረዳት ይጠቅማል።

በአጠቃላይ ከነዚህ ሁለት መልመጃዎች የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ አመራሮች በኮሚቴ አባላትም ሆነ በጠቅላላ ጉባዔ አባላት የሚነሱ ሃሳቦችን በበጎ ጎን በመመልከት ከነሱ አንጻር ለመመርመር መሞከር እንዳለባቸው እንዲገነዘቡ ማድረግ ያስፈልጋል።

5.3 በሰዎች መካከል ያለውን የባህሪ ልዩነት መረዳት

5.3.1 ባለብዙ ሚናነት ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ

የዚህ መልመጃ ዓላማ ተሳታፊዎች በቡድን ስራ ወቅት የየራሳቸውን ባህሪ በጥልቀት መረዳት እንዲችሉና እንዲሁም የሌሎች ሰዎችን ልዩ ልዩ ባህሪ መረዳት እንዲችሉ ለማድረግ ነው። በቡድን አባላት መካከል ያለውን የባህሪ ልዩነት መረዳት ግብረ መልስ ለመስጠት ምቹ ሁኔታን ይፈጥራል።

ሀ/ የሚወስደው ጊዜ - ገጽ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጽ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 40 ደቂቃ

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች- አንድ ካርድ ወይም A4 መጠን ያለው ወረቀት ፤ ባለቀለም መጻፊያ (ማርከር) ፤ ወረቀት ማለጠፊያ

ሐ/ የመቀመጫ አደራደር ዓይነት- ተሳታፊዎች በተቀመጡበት ቦታ ላይ መሆን ይችላሉ።

ይህንን መልመጃ መሰራት ከመጀመር በፊት አሰልጣኙ ስለቅደም ተከተሉ ዝርዝር መግለጫ መስጠት ይኖርበታል። ሰልጣኞች በቡድን ውስጥ ሊታዩ ስለሚችሉ ልዩ ልዩ ዓይነት ባህሪያት ግንዛቤ እንዲያገኙና ይህንን መልመጃ በመሰራት እነዚህ ባህሪያት በቡድን ስራ ውስጥ የሚያመጡትን ውጤት መረዳት እንዲችሉ ያደርጋል።

አሰልጣኙ ሶስት ሰልጣኞች (ጎን ለጎን በተቀመጡበት መደዳ ሶስት አባላትን መመደብ ይቻላል) በአንድ ወረቀት ላይ የሚያስታውሱትን ያህል የባህሪ አይነቶች ለ10 ደቂቃ ያህል ዘርዘረው እንዲጻፉ ይጠይቃል። ቀጥሎም የየቡድኑን ወረቀቶች በመሰብሰብ የየቡድኑን የባህሪ ዓይነቶች ዝርዝር ከፍ ባለ ድምጽ ማንበብና በአብዛኛው የቡድን አባላት ላይ የተጠቀሱ አምስት ያህል ባህሪያትን መለየት።

አሰልጣኙ አምስት ወረቀቶች ላይ እነዚህን አምስት ባህሪያትን በእያንዳንዱ ወረቀት ላይ በመጻፍ በግድግዳ ላይ ይለጥፋል። ግድግዳ ላይ የሚለጠፈው ወረቀት በመካከሉ በቂ ርቀት እንዲኖረው መደረግ ይኖርበታል። ቀጥሎም እያንዳንዱ ሰልጣኝ በግድግዳ ላይ ከተለጠፉት አምስት ባህሪያት ውስጥ "የኔ ባህሪ ነው" የሚለውን (አብዛኛውን ጊዜ የማሳየው ባህሪ ነው ብሎ የሚያምንበትን) እንዲመርጥና በመረጠው ባህሪ ስር እንዲቆም ይደረግ።

በእያንዳንዱ ባህሪ ስር የተሰበሰቡት ሰልጣኞች ተመሳሳይ ባህሪ እንዳላቸው በመረዳት ስለባህሪያቸው መልካም ገጽታና መጥፎ ገጽታ እንዲወያዩ ይደረግ። የውይይታቸውንም ፍሬ ሀሳብ ለሁሉም ተሳታፊዎች ይግለጹ። በመጨረሻም ሰልጣኞች በማንኛውም ቡድን ውስጥ የሚገኙ አባላት የአንድ ዓይነት ባህሪ ባለቤት ያለመሆናቸውን በመረዳት በቡድን ስራ ውስጥ እርስ በርስ ለመቀበል ዝግጁ እንዲሆኑ ማስገንዘብ አስፈላጊ ይሆናል።

5.3.2 ግላዊና የወል ትችት / ወቀሳ / ነቀፌታ

ስለ "ትችት" ወይም "ወቀሳ" ጽንሰ ሀሳብ አሰልጣኙ ማብራሪያ ከመስጠቱ በፊት ሰልጣኞች ያላቸውን አስተያየት ካላቸው ልምድ በመነሳት መጥፎም ይሁን በጎ ጎኑን እንዲናገሩ ይደረግ። ቀጥሎም አሰልጣኙ የሚከተለውን ማብራሪያ ይሰጥ።

- በቡድን ስራ ውስጥ እያንዳንዱ የቡድን አባል ያለውን ቅሬታ / ትችት እንዲናገር እድል መስጠት አስፈላጊ መሆኑን
- ከየትኛውም አቅጣጫ የሚሰነዘር ትችት የቡድኑን የስራ ውጤት ለማሻሻል የሚጠቅም በመሆኑ ትችቱን ለመቀበል ዝግጁ መሆን ጠቃሚ መሆኑን
- ትችት በመሰረቱ ጉዳዩ ለሚመለከታቸው አካላት ወይም ግለሰቦች አስተያየትን በግልጽ መናገር ሲሆን ይህም እውነትን ያዘለ፤ በማስረጃ የተደገፈና በቅን መንፈስ የተነገረ መሆን እንዳለበት
- ትችት ገንቢና ለለውጥ አጋዥ የሆነ ሃሳብ መሆን እንዳለበት
- ትችት / ወቀሳ ስህተትን በወቅቱ ለማረም የሚረዳ መሆኑን መረዳት አስፈላጊ መሆኑን

አሰልጣኙ ይህንን ርዕስ ከማጠናቀቁ በፊት ሰልጣኞች ስለ ትችት ወይም ወቀሳ አስፈላጊነት ያገኙትን እውቀት አስመልክቶ አስቀድሞ ከነበራቸው ግንዛቤ ጋር በማገናኘት እንዲወያዩ ይደረግ።

ይህ መልመጃ የውሃ፣ ንጽህናና ሃይጅን ኮሚቴ ከአባላቱ ወይም ከውሃ ተቋማት ተጠቃሚ ማህበረሰብ ትችት / ወቀሳ / ነቀፌታን በበጎ ጎንና በቀና መንፈስ በመቀበል አሰራራቸውን ከጊዜ ወደ ጊዜ እንዲያሻሽሉ የሚረዳቸው ወይም የሚያግዛቸው ይሆናል።

5.4 ጥገኛነት - በራስ የመተማመን ተቃራኒ

5.4.1 ወንዝን በብቃት የማቋረጥ መርህ ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ

የዚህ ምሳሌ ዋና ዓላማ "ጥገኛነት" እና "በራስ መተማመን" የሚሉትን ሁለት ተቃራኒ የሆኑ ጽንሰ ሐሳቦች በጥልቀት ለመረዳት እንዲቻል ነው። እነዚህን ጽንሰ ሐሳቦች ለመተንተን አንድ መሰረታዊ ጥያቄ መነሳቱ አይቀሬ ነው። ይህም የትኛውንም ተግባር "ለሰዎች መስራት" ወይንስ "ከሰዎች ጋር መስራት" የሚለውን መመለስ አስፈላጊ ሆኖ ይገኛል።

ሀ/ የሚወሰደው ጊዜ - ገጸ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጸ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 15 ደቂቃ

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች- በወለል ላይ መስመር ለመስራት እንዲቻል ጠመኔ፤ እንደ ደሴት ሊያገለግል እንዲችል አንድ የፍሊፕ ቻርት ወረቀት ፤ እንዲሁም የመርገጫ ድንጋዮችን ለመወከል እንዲቻል የተቆራረጡ ወረቀቶች

ሐ/ የመቀመጫ አደራደር ዓይነት- ሁሉም ተሳታፊዎች ትዕይንቱን መመልከት እንዲችሉ ሆነው ይቆማሉ።

ሚናን ወክሎ በመጫወት ጽንሰ ሐሳቡን ለማስረዳት እንዲቻል አሰልጣኙ የሚከተለውን ያድርግ። በምልክት (ቃላት በሌለበት በምልክት ብቻ የሚያከናውኑት ይሆናል) ሚናን ወክሎ ለመጫወት ሶስት ፍቃደኛ የሆኑ ሰልጣኞች ወደፊት እንዲመጡ ይደረግ። በመሬት ላይ ሁለት ረዘም ያሉ መስመሮችን መሳል (ወለሉ ሲሚንቶ ከሆነ በጠመኔ መጻፍ ይቻላል) ፣ መስመሮቹ የሚወክሉት የወንዙን ግራና ቀኝ ዳርቻ ይሆናል። የወንዙ ውሃ በመስመሮቹ መካከል እንዳለ ስለሚታሰብ በቂ ስፋት እንዲኖረው ማድረግ ተገቢ ይሆናል። በመስመሮቹ መካከል አልፎ አልፎ ነጫጭ ወረቀቶች ማስቀመጥ፣ ወረቀቶቹ የሚቀመጡት በወንዙ ውስጥ እንዳሉ ድንጋዮች በመመስል ይሆናል። በተጨማሪም በመስመሩ መሃል ሰፋ ያለ ነጭ ወረቀት ማስቀመጥ። ይህም በወንዝ መካከል እንዳለ ደሴት ይወክላል።

አሁን በፍቃደኛነት ሚናን ወክሎው ከሚጫወቱት መካከል ሁለት ሰዎች በወንዙ አጠገብ ይቆሙና ለመሻገር እንደሚፈልጉ በገጽታቸው ያሳያሉ። ሆኖም ሃይለኛ ወጀብ በመኖሩ ምክንያት ለማቋረጥ ፍርሀት ይይዛቸዋል። በዚህ ወቅት ሶስተኛው ተዋናይ በወንዙ አጠገብ እነሱ ከቆሙበት ይደርሳል። ሁለቱን ሰዎች ሲመለከት ወንዙን ለማቋረጥ እንደፈሩ ይረዳል። ሁለቱ ሰዎች አልፎ አልፎ የተቀመጡትን ድንጋዮች በመርገጥ ወንዙን እንዲሻገሩ ያበረታታቸዋል። ቢሆንም ድንጋዩን ለመርገጥ ድፍረት ስላጡ እያንዳንዳቸውን በጀርባው ተሸክሞ ለማሻገር ይስማሙና አንደኛውን ተሸክሞ ለማሻገር ጉዞ ይጀምራል። ሆኖም የሰውየው ክብደት ብዙ ነበርና ወንዙ መሀል ሲደርሱ በወንዙ ደሴት ላይ ሊያሳርፈው ከትከሻው ላይ ያወርደዋል።

በደሴቷ ላይ ያለው ሰው ጥቂት እረፍት እስከሚያገኝ፣ ሶስተኛው ሰው ሌላኛውን መንገደኛ ለማምጣት ተመልሶ ይሄዳል። ነገር ግን እንደ መጀመሪያው ሰው ይሄኛውንም በጀርባው ተሸክሞ ከመውሰድ ይልቅ እጁን ይዞ እንዲከተለው በማድረግ ድንጋዩን እየረገጠ እንዲሄድ በማድረግ ጉዞ ይጀምራሉ። ከተወሰነ መንገድ በኋላም ሁለተኛው ሰው የሶስተኛውን ሰው እጅ ትቶ ራሱን ችሎ መጓዝ ይጀምራል። በዚህ ሁኔታ ወንዙን አቋርጠው በመሬት ላይ መራመድ ጀመሩ። ወንዙን መሻገር በመቻላቸው እጅግ ተደስተው እየተጫወቱ መንገዳቸውን ቀጠሉ። በደሴቱ ላይ የቀረው የመጀመሪያ ሰው ግን ቀሪውን መንገድ በተለመደው መንገድ በሶስተኛው ሰው ትከሻ ላይ ሆኖ ለመሻገር በመፈለጉ እንደቆመ ቀረ። እስከ ደሴቱ ድረስ ያመጣው ሶስተኛው ሰውም ሆነ አብሮት የነበረው ጓደኛው ፈጽሞ ስለረሱት የቱንም ያህል ድምጽ አውጥቶ ቢጮህና እጁን ቢያውለበልብ ሊያዩት ወይም ሊያስታውሱት አልቻሉም።

ትእይንቱ ከተጠናቀቀ በኋላ ሰልጣኞች በሚከተሉት ጥያቄዎች ላይ እንዲወያዩ ይደረግ።

1. በድራማው ላይ የተመለከቱትን ልዩ ልዩ ድርጊቶች መግለጽ
2. ሁለቱን መንገደኞች ለመርዳት ሶስተኛው ሰው የወሰደውን የማሻገሪያ ዘዴዎች ማብራራት
3. ሁለቱ መንገደኞች በየራሳቸው በእውነተኛው ዓለም ውስጥ ከምናውቃቸው ሰዎች ወይም ጉዳዮች ማንን ይወክላሉ? በተለይም ከውሃ፣ ንጽህናና ሳኒቴሽን ስራዎች ጋር በማያያዝ ተወያዩ
4. ግራና ቀኝ ወይም ጫፍና ጫፍ ያለው የወንዙ ዳርቻ ምንን ይወክላል?
5. የሁለቱ መንገደኞች መጨረሻ የተለያየ ፍጻሜ ሊኖረው የቻለው ለምንድነው?
6. ትምህርትም ይሁን ሌሎች የልማት ስራዎች በምን መንገድ ጥገኛነትን ወይም በራስ መተማመንን ሊያበረታቱ ይችላሉ?
7. በራስ መተማመንን ለማጎልበት ከእያንዳንዱ ሰው ምን ማድረግ ይጠበቃል?

በነዚህ ርዕሶች ውይይት ከተካሄደ በኋላ፣ አሰልጣኙ የሚከተለውን ግብዓት በመጨመር ያጠናቅቃል።

- በማንኛውም ጊዜ ቢሆን ካለንበት ችግር ለመውጣት መፍትሔ መፈለጋችን የግድ ይለናል። ለምሳሌ ይህ ችግር፣ የውሃ ተጠቃሚዎች የክፍያ ዘዴና የተሰበሰበውን ገንዘብ በአግባቡ በመጠቀም ረገድ የሚያጋጥም ችግር ሊሆን ይችላል። ሌላው ምሳሌ የእጅ መታጠቢያን ጨምሮ የተሻሻለ መጻዳጃ ቤት ተጠቃሚነትን ለማጎልበት የሚያጋጥም ተግዳሮት ሊሆን ይችላል።
- ለሚያጋጥመን ችግር መፍትሔ በምንፈልግበት ወቅት፣ ችግራችንን ከሌሎች በምናገኘው ድጋፍ ላይ ብቻ የተመሰረተ እንዲሆን ማድረግ አይኖርብንም። ምክንያቱም ከሌሎች የምናገኘው ድጋፍ በሚቋረጥበት ወቅት ልንወጣው በማንችለው ሌላ ችግር ውስጥ ስለምንገኝ ነው። ለምሳሌ የውሃ ተቋማት ጥገና፣ የውሃ ተቋማትን አጥር ማጠር፣ ለውሃ ተቋማት ዘበኛ መቅጠር በሚሉ ርዕሶች ይህንን ሀሳብ መወያየት ተገቢ ይሆናል።
- የተሻለ ነገ እንዲኖረን የምንፈልግ ከሆነ በብዙ ተግዳሮቶች ማለፍ አይቀሬ መሆኑን በመረዳት ዝግጁ መሆን ያስፈልጋል።
- ስሃለዚህም ማንም ሰው ቢሆን በራስ መተማመኑን በማጠናከር በመጠጥ ውሃ፣ በንጽህናና ሃይድጅን ስራዎችም ሆነ በሌሎች የልማት ስራዎች ተሳታፊና ተጠቃሚ መሆን ይኖርበታል።

5.5 እምነትን ማሳደር ፤ ሌሎችን መቀበል

5.5.1 የድንች መረጣ ምሳሌያዊ የቡድን ጨዋታ

የዚህ ምሳሌ ዋና ዓላማ፣ በእንደዚህ ዓይነት መንገድ ስልጠና የሚወስዱ ተሳታፊዎች ስለራሳቸውና ስለሌሎች እርስ በርስ የሚሰማቸውን ስሜት እንዲሁም ከሌሎች ጋር የሚኖራቸውን ግንኙነት ስጋት በሌለበት ሁኔታ መግለጽ እንዲችሉና የእርስ በርስ መተማመንን እንዲፈጥሩ ለማስቻል ነው።

ሀ/ የሚወስደው ጊዜ - ገጸ ባህሪያቱ የሚጫወቱትን ገጸ ባህሪ ለማብራራትና በተሰጠው ማብራሪያ መሰረት ትእይንቱ የሚታይበትን ጊዜ ይጨምራል) - 20 ደቂቃ

ለ/ የሚያስፈልጉ ግብዓቶች- ለሁሉም አባላት ሊደርስ የሚችል ቁጥር ያለው ድንች፣ የድንቹ መጠን በተቻለ መጠን ተመሳሳይ ቢሆን ይመረጣል።

ሐ/ የመቀመጫ አደራደር ዓይነት- ሁሉም ተሳታፊዎች ትዕይንቱን ለመስራት እንዲችሉ በከብ ተጠጋግተው ይቀመጣሉ።

እነዚህን ተግባራት በቅደም ተከተል ማከናወን ይጠበቃል።

- አሰልጣኙ ሰልጣኞች በከብ እንዲቀመጡ ቀጥሎም አንድ አንድ ድንች ከቅርጫት /ከመያዣ ውስጥ እያነሱ እንዲይዙ ይጋብዛል። የድንቹ መጠን ተመሳሳይ ቢሆን ይመረጣል።
- ሰልጣኞች የያዙትን ድንች በደንብ እንዲመለከቱ ይጋብዛል። ቅርጹን፣ መጠኑን፣ ክብደቱንና ከሌሎች ድንቾች የሚለይበትን ምልክት እንዲያስተውሉ ይነግራቸዋል። ቀጥሎም ጎን ለጎን የተቀመጡ ሰልጣኞች እርስ በርሳቸው ስለያዙት ድንች አንዳቸው ለሌላቸው ገለጻ ያደርጋሉ፣ አይናቸው ተሸፍኖ የየራሳቸውን ድንች ለይተው መምረጥ እንደሚችሉ ያህል እርግጠኛ ለመሆን ይለማመዳሉ።
- አንዱ ዓይነት ተሸፍኖ ሌላው የሁለቱንም ድንች ይይዝና ዓይነትን የተሸፈነው ሰው የራሱን ድንች መርጦ እንዲያነሳ ያደርጋል። ያም ሰልጣኝ በተራው ዓይነት ተሸፍኖ የራሱን ድንች ከሁለቱ መካከል መርጦ እንዲያነሳ ይጠየቃል። ይህንኑ ልምምድ ስድስት ያህል ሰልጣኞች አንድ ላይ በመሆን በየተራ ዓይነታቸውን በመሸፈን መለማመድ ይችላሉ።
- በመጨረሻም ሁሉም ሰልጣኞች አንድ ላይ በመሆን በከብ እንዲቀመጡ በማድረግ በመጀመሪያ ሁሉንም ድንች አንድ ላይ በማድረግ እያንዳንዱ ሰልጣኝ በኃላ እጁ የራሱን ድንች መርጦ ካስቀረ በኃላ ወደሚቀጥለው ሰልጣኝ በመሄድ ካሉት ድንቾች ውስጥ የራሱን እንዲመርጥና እንዲያስቀር ይደረጋል። አስፈላጊ ከሆነም አስቀድሞ በድንቹ ላይ ስማቸውን መጻፍ ይቻላል። ምክንያቱም ያነሱት ድንች በእርግጥም የራሳቸው መሆኑን ለማረጋገጥ እንዲቻል ማለት ነው።
- ይህንን የቡድን ስራ ሁሉም ሰልጣኞች የራሴ ነው የሚሉትን ድንች ካነሱ በኃላ የሚጠናቀቅ ይሆናል።

ከቡድን ስራው መጠናቀቅ በኃላ አሰልጣኙ የሚከተለውን ጥያቄ ለሰልጣኞች ያቀርባል።

- መጀመሪያ ድንቹን ስታነሳ ወይም ሲሰጥህ የነበረህ ስሜት ምን ይመስላል
- እያንዳንዳቸው የራሳቸው የሆነውን ድንች ማንሳት እንዲችሉ እንደ ምልክት የተጠቀሙት ምን ነበር
- አጠቃላይ ሂደቱ ምን ዓይነት ስሜት ይፈጥራል
- ስለራስህ የተማርከው ምንድነው

- ከሌሎች ጋር ስላለህ ግንኙነት ምን ተማርክ
- ይህ የቡድን ስራ በማህበረሰብ ውስጥ ስንኖር የሚኖረንን መስተጋብር በማሳየት በኩል ምን ያስተምራል

የቡድን ስራው በሚከናወንበት ወቅት ብዙ ቀልድና ሳቅን የሚያጭር ይሆናል። በመጨረሻም አሰልጣኙ የአንድ ሰው ፍላጎት በማወቅም ይሆን ባለማወቅ በሌሎች ሰዎች ፍላጎት ላይ ሊያደርስ የሚችል መሆኑን የሚገልጽ ይሆናል። ስለዚህም የቡድን ስራ በምንሰራበት ጊዜ የሌሎችን ስሜት እንዳንጎዳ መጠንቀቅ እንዳለብን ያሳያል።

በውሃ፣ ንጹህና ሳይኔሽን ኮሚቴ ስልጠና ወቅት አሰልጣኙ በአንድ ውሃ ጣቢያ ያሉ ኮሚቴዎች በአንድ ላይ በመሆን ዋና ዋና በሆኑ ሁለት ችግሮች ላይ በመወያየት ለችግሩ መፍትሔ የሚሆን እቅድ ማዘጋጀት፣ እቅዱንም ተግባራዊ ለማድረግ ተጠቃሚዎችን እንዴት ማደራጀት እንደሚኖርባቸው መወሰን ይኖርባቸዋል።

6. ውሳኔ ሰጪነት

ማንኛውም ቡድን ያለመውን ግብ ለመምታት እንዲችል በየጊዜው ውሳኔዎችን ይወስናል። ትልልቅ የሚባሉ ውሳኔዎችን፣ ቀላል ውሳኔዎችን፣ ለመወሰን ከባድ የሆኑ ውሳኔዎችን፣ ጥሩ ውጤት የሚያመጡ ውሳኔዎችን ፣ በስህተት የተሞሉ ውሳኔዎችን ... ብቻ ብዙ አይነት ውሳኔዎች ይወስናሉ። ውሳኔ ሰጪነት በቡድኑ አባላት መካከል ለምሳሌ በውሃ፣ ንፅህናና ሃይጅን ኮሚቴ አባላት መካከል ጉልህ የሆነ መስተጋብር እንዲኖር ያደርጋል። በዚህ መስተጋብር ውስጥ እያንዳንዱ ግለሰብ በቡድኑ ላይ የራሱ የሆነ ተጽእኖ ይፈጥራል።

ውሳኔዎች የሚሰጡበት መንገድ፣ የቡድኑ አባላት በአብሮነት ለመቆየትና በጋራ ለመስራት የሚኖራቸውን ዝግጁነት የተቃዎ ወይም የተቃወሰ እንዲሆን ያደርጋል። የውሃ፣ ንፅህናና ሃይጅን ኮሚቴ አጽንኖት ሊሰጠው የሚገባው ቁልፍ ሀሳብ በማንኛውም የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ተጠቃሚውን ማህበረሰብ ተሳታፊ እንዲሆን ማድረግ ከተቻለ፣ ማህበረሰቡ ራሱ ውሳኔውን ተግባራዊ ለማድረግ ቀዳሚ ሆኖ እንደሚገኝ ፣ መረዳት ያስፈልጋል።

የጋራ ውሳኔዎችን ለመስጠት ምቹ ሁኔታ ካልተፈጠረ ፣ ተጠቃሚው ህብረተሰብ ጥርጣሬ እንዲኖረው ያደርጋል። ስለዚህም የውሃ፣ ንፅህናና ሃይጅን ኮሚቴ አመራሮችና አባላት፣ ውሳኔ አሰጣጥን በተመለከተ ተግባራዊ ሊሆን የሚችል በቂ እውቀት ሊኖራቸው ይገባል። ይህ ሲሆን ሌሎች የማህበረሰብ አባላት ጭምር ለውሳኔ አሰጣጥ የሚረዱ ምቹ ሁኔታዎችን አለበለዚያም እንቅፋት የሚሆኑ ችግሮችን ለመረዳት ይችላሉ።

እባክዎ ስልጣኖች ግላዊም ሆነ የቡድን/የጋራ ውሳኔዎችን በመወሰን ረገድ ያላቸውን ልምድ እንዲያካፍሉ ያድርጉ። (ለምሳሌ እንደ እድር፣ እቁብ፣ ደቦ ያሉ ጎብረተሰቡ የሚጠቀሙባቸው ባህላዊ ተቋማት ውስጥ የጋራ ውሳኔዎች እንዴት እንደሚወሰኑ ልምዳቸውን እንዲያካፍሉ ያድርጉ)።

ልምዳቸውን በማካፈል በቂ ውይይት ከተደረገ በኋላ፣ ከዚህ በታች የተዘረዘሩትን የውሳኔ ዓይነቶች በማብራራት በቂ ግንዛቤ እንዲኖራቸው ይደረግ።

6.1 የውሳኔ አሰጣጥ አይነቶች

1. ተውጦ የሚቀር ውሳኔ - በዚህ የውሳኔ ዓይነት ቡድኑ ውሳኔ ባለመስጠት (ባለማስተላለፍ) ይወስናል። አለመወሰን በራሱ ውሳኔ ይሆናል ማለት ነው። ይህም የሚሆነው ከቡድኑ አባላት መካከል ለውሳኔ የሚረዳ ሃሳብ ይቀርባል። ሆኖም በኩራ ውስጥ እንደተወረወረ ድንጋይ ሰምጦ ይቀራል። በመሆኑም ሌሎች የቡድኑ አባላት ትኩረት ሳይሰጡት ይቀራል ማለት ነው። ምንም እንኳን ሃሳቡን ያቀረበው ግለሰብ ስላቀረበው ሃሳብ ጠቃሚነት ሙሉ እምነት ያለው ቢሆንም በሌሎች ዘንድ ትኩረት የተነፈገ መሆኑን በመመልከት አማራጭ ሃሳብ ለማቅረብም ሆነ ከሌሎች አባላት ለሚቀርብ የውሳኔ ሃሳብ ተባባሪ ከመሆን ራሱን ያግዳል።

2. የአንድ ሰው ውሳኔ - በቅፅበት የሚወሰን ውሳኔ ሲሆን ሆኖም ውሳኔውን ያስተላለፈው ግለሰብ ውሳኔውን ተግባራዊ ለማድረግ የሌሎችን የበጎ ፍቃድ ድጋፍ ወይም ትብብር በሚጠይቅበት ወቅት በጎ / ቀና ምላሽ ለማግኘት ይቸገራል።

3. ርዕሰ ጉዳይ በማስቀየር መወሰን - ቡድኑ ወደ አንድ የውሳኔ ሃሳብ ለመምጣት ሲቃረብ አዲስ ሀሳብ በማምጣት ወደ ውሳኔ መድረስ እንዳይቻል ማድረግ ማለት ነው። በእርግጥ አዲስ ሀሳብ መምጣቱ ጠቃሚ ሆኖ ከተገኘ ቀደም ብሎ መቅረብ የሚኖርበት ቢሆንም ዘግይቶ መቅረቡ መጥፎ ላይሆን ይችላል። ሆኖም የመጨረሻውን የውሳኔ ሰዓት እየጠበቀ ጠቃሚ ያልሆነ ሃሳብ የሚያቀርብ ከሆነ ውሳኔ ላይ መድረስ የማያስችል አደናቃፊ ወይም ብዙሃኑን የቡድን አባላት ለመቆጣጠር የሚደረግ ጫና ተደርጎ ይወሰዳል።

4. የእጅ ጭብጨባ - ከቡድኑ አባላት መካከል አንድ ሰው ሃሳብ ያቀርባል። አባላቱ በቀረበው ሀሳብ ከመወያየታቸው፣ ሀሳባቸውን ከማንሸራሸራቸው አስቀድሞ "ድንቅ ሃሳብ ነው" በሚል ውሳኔ ይተላለፍበታል። እንደዚህ አይነት ውሳኔዎች በተደጋጋሚ የሚያጋጥሙ ቢሆንም አብዛኛውን ጊዜ በወቅቱ ትኩረት ያልተቸራቸው በመሆናቸው ምክንያት ውሎ አድርጎ ቅሬታን የሚያሳድር ይሆናል።

5. በቲፎዎች የሚደረግ ውሳኔ - ይህ ዓይነት ውሳኔ ጥቂት በሆኑ የቡድኑ አባላት ምክክር ውሳኔ እንዲሰጥበት የሚቀርብ ሃሳብ ሲሆን ይህም የራሳቸውን አጅንዳ አሸናፊ አድርጎ ለማውጣት ቅድመ ዝግጅት የተደረገበት በመሆኑ ተለዋጭ ሀሳብ የሚያቀርብ ግለሰብም ሆነ ቡድን ተቀባይነት እንዳይኖረው ያደርጋል። እንዲህ ዓይነቱ ውሳኔ ቶሎ ውሳኔ ማግኘት ላለበት ጉዳይ የሚጠቅም ቢሆንም በቡድኑ መካከል ከትብብር ይልቅ የመፎካከር መንፈስ እንዲኖር (የእኛ ብቻ ትክክል ነው) ያደርጋል።

6. ቁጥሩ አነስተኛ በሆነ ወገን የሚወሰን ውሳኔ - ይህ ዓይነት ውሳኔ ከላይ እንደተጠቀሰው በቲፎዎች እንደሚደረገው አይነት ውሳኔ በቅድሚያ ዝግጅት የተደረገበት ባይሆንም በጥቂት ሃሳብ የበላይነት በሚሰጥ ሃሳብ የሚደረግ ውሳኔ ነው። በዚህም ሂደት ውስጥ ሎሌች የቡድን አባላት ሃሳባቸውን ማቅረብ ያለመቻላቸውን በአድናቆት ከማለፍ ውጪ የሌሎችን ተሳትፎ ለማግኘት ጥረት አያደርጉም።

7. የድምፅ ብልጫ ውሳኔ - የቡድኑ አባላት ቁጥር ከፍተኛ ሲሆን ጥቅም ላይ የሚውል የውሳኔ አሰጣጥ ዘዴ ነው። ይሁንና ውሳኔው ተግባራዊ በሚሆንበት ወቅት ድምጻቸው በድምጽ የተሻሻላቸውን ቡድኖች ወይም ግለሰቦች ታማይሁንታ ማግኘት የማይቻል ሊሆን ይችላል።

8. በፀጥታ በመስማማት መወሰን - አንዳንድ ጊዜ በቡድኑ አባላት ሙሉ ድምጽ የሚወሰኑ ውሳኔዎች ይኖራሉ። እውነታን ያዘለ ከሆነ ይህ የውሳኔ አሰጣጥ ዘዴ ጥሩ የሚባል ነው። ይሁንና በሙሉ ድምጽ የመስማማት አጋጣሚ በቡድኑ ውስጥ የሚገኙ አንዳንድ አባላት ያላቸውን የተቃውሞ ሃሳብ በግልጽ ለመናገር እድል በማይሰጥበትና በጸጥታ ማለፍ አስገዳጅ በሚሆንበት ወቅት ሊከሰት የሚችል የውሳኔ አሰጣጥ አይነት መሆኑን መረዳት ያስፈልጋል።

9. በአጠቃላይ ስምምነት የሚሰጥ ውሳኔ - ይህ የውሳኔ አሰጣጥ ዓይነት አብዛኛውን ጊዜ አስታራቂ ሀሳቦችን ያካተተ፣ የልዩ ልዩ አጋጣሚዎች ውህድ የሆነና ማንኛውንም ሃሳብ ለማድመጥ እድል በመስጠት የሚተላለፍ ውሳኔ ነው። ተቃራኒና በቁጥር አነስተኛ የሆኑ የቡድኑ አባላት ሀሳብ ጭምር ጥልቀት ወይይት ተደርጎበት የሚተላለፍ ውሳኔ ነው። ይህንን ዓይነት ውሳኔ ለማሳለፍ እንዲቻል ሁሉም የቡድኑ አባላት ሀሳባቸውን በነጻነት ለመናገር የሚችሉበት መድረክ መፍጠር በራሱ ረዘም ያለ ጊዜ የሚወስድ ቢሆንም በአባላቱ መካከል ሀብረትን፣ ትብብርንና ዝግጁነትን የሚያዳብር አሰራር ነው። ይህ ማለት አንድ ወይም ጥቂቶች ያሉትን ሀሳብ ተቀብሎ መተግበር ማለት አይደለም። ይልቁንም የሁሉንም ሀሳብ አካታች በማድረግ መስማማት ማለት ነው። በዚህ መንገድ ውሳኔን ለማስተላለፍ ረዘም ያለ ሰዓት ሊወስድ ይችላል። ያለበለዚያም በፍጥነት መግባባት ላይ ሊደረስና በአባላቱ ሙሉ ልብ ውሳኔው ሊተላለፍ ይችላል።

6.2 በውሳኔ አሰጣጥ ላይ የሚያጋጥሙ ተግዳሮቶች

ውሳኔው የሚያስከትለውን ውጤት መፍራት - አልፎ አልፎ አስጊ የሆኑ ውሳኔዎች በሚያስከትሉት ውጤት ምክንያት በቡድኑ መካከል መከፋፈልንና ብጥብጥን ሊያመጣ መቻሉ ተግዳሮት ይሆናል።

በተለያዩ ቡድን ውስጥ ከመገኘት የተነሳ ታማኝነትን ማጣት (በውጥረት ምክንያት) - አንድ ግለሰብ በተለያዩ ቡድኖች ውስጥ አባል ሆኖ ሲገኝ በነዚህ የተለያዩ ቡድኖች ውስጥ በተናጠል ለሚወሰኑ ውሳኔዎች ተገዢ ለመሆን ታማኝነትን ማጣት ሊያመጣ ይችላል። ለዚህ ዓይነቱ ችግር መፍትሔ የሚሆነው ግለሰቦችን በማስፈራራት ለማስቆም ከመሞከር ይልቅ በቡድኖች መካከል የሚወሰኑ ውሳኔዎች ተመጋጋቢ / የሚተጋዝዙ መሆን የሚችሉበትን መንገድ መፍጠር ወሳኝ ይሆናል።

በግለሰቦች መካከል የሚፈጠር ግጭት - ብዙም ይሁን ጥቂት ቁጥር ባለው የቡድን አባላት መካከል ግለሰባዊ ልዩነቶች መኖራቸው አይቀሬ ነው። እነዚህ ልዩነቶች ደግሞ በጥቂቶች መካከል (ተመሳሳይ ዝንባሌ ባላቸው መካከል) ልዩ መሳሳብን ወይም በተቃራኒ ሌሎችን መጥላትና ማግለልን ስለሚያስከትል ጤናማ / ፍትህዊ ውሳኔዎችን ለማስተላለፍ እንቅፋት ይሆናል።

ድብቅ አጅንዳ ማራመድ - አንድ ግለሰብ ወይም ጥቂት አባላት ከቡድኑ እውቅና ውጪ በሆነ ምክንያት የራሳቸውን ፍላጎት ለሚሟላት የሚያስችል ውሳኔ ቡድኑ እንዲወስን ማድረግን ያመለክታል።

ብቃት የሌለው አመራር - የቡድኑ መሪ ጤናማ ውሳኔ ለማስተላለፍ እንዳይችል እንቅፋት የሚሆን ሁኔታን የሚፈጥር ሲሆን ይህም የሚሆነው ከአባላት የሚነሱ ሃሳቦች እንዳይንሸራሸሩ በማገድ ለውሳኔ በመጣደፍ ውሳኔ መስጠትን ያመለክታል።

መሪ የሚጫወተው ሚና ወሳኝ መሆኑን ለማሳየት በሰልጠናው ማጠናቀቂያ ላይ የሚነገር መሪ ጥቅስ

በአንበሳ የሚመራ የበጎች መንጋ ፣ በበግ የሚመራን የአንበሳች መንጋ ያሸንፋል!

REFERENCES / ማጣቀሻ

CARE Women's Empowerment Framework. <https://www.care.org/our-work/womens-empowerment/gender-integration/womens-empowerment-framework>

Forum on Street Children Ethiopia, (Sep. 1997), Report on DELTA⁷ Training for Members of the Future Community Based Organization

Leadership Styles. Handout for Leadership Training in the MoWE (Unpublished)

Listening Skills. www.ofor.org/.../Wolf%20Listening%20Skills%205-08%2025x%20so...

Ministry of Water, Irrigation and Electricity, COWASH (2009 E.C), WASHCO's Working Guideline (Amharic Version)

Ministry of Water, Irrigation and Electricity, COWASH (July 2016) WASHCO Performance and Gender: Case study on women's role and inclusion in water management through comparison of WASHCOs in three COWASH regions (Article)

University of Kent. How to Develop Leadership Skills. <https://www.kent.ac.uk/careers/sk/leadership.htm>

⁷ DELTA stands for Development Education and Leadership Teams in Action. It is a collective training event to prompt action for social change. Its roots are in Freirean critical awareness, human relations training in group work, organizational development, social analysis and a conceptualization of transformation derived from liberation theology. The program was originally developed for use in Kenya. It has spread thereafter to other neighboring countries in Africa. (ዴልታ የእንግሊዝኛ ምህጻረ ቃል ሲሆን የልማት፣ የትምህርትና የመሪነት ቡድን በድርጊት የሚለውን ሀሳብ የያዘና ማህበራዊ ለውጥን ለማምጣት የሚያግዝ የስልጠና ፕሮግራም ነው። ፕሮግራሙ የተጀመረው በኬንያ ውስጥ ሲሆን በሌሎች የአፍሪካ ሀገሮችም ጥቅም ላይ እንዲውል ተደርጓል)።

ተጨማሪ መግለጫ - ስልጣኞች ያላቸውን የመሪነት ብቃት ለመፈተሽ የሚረዱ 8 ጥያቄዎች⁸

1. በመደበኛነት / በተለምዶ ከሚሰሩት በላይ በተጨማሪ መስራትን ይወዳሉ?
 - የሚያስፈልገውን ያህል / የተጠየቁትን ያህል ብቻ በመስራት ይደሰታሉ? ተጨማሪ ነገር ያለመስራት ማለት ነው
 - መስራት ወይም ማምረት የሚችሉትን ያህል ለማከናወን የመጨረሻ አቅሞን አሟጠው ይጠቀማሉ?
 - የሚሰሩት ስራ ወይም የሚያመርቱት ምርት ጥራቱን የጠበቀ እንዲሆን ጊዜዎን መስዋዕት ያደርጋሉ?
2. ጨለምተኛ (ክፉ ክፉውን አሳቢ) ከመሆን ይልቅ ሁሉ መልካም ይሆናል ብለው ያስባሉ?
 - እንደ መሪ ያለዎትን መልካም አስተሳሰብ ለሌሎች ያካፍላሉ?
 - የተሻለ ስራ ለመሥራት እርግጠኛነት አለዎት?
 - ጓደኞችዎንና የስራ ባልደራገዎችዎን በተሻለ ጥራት እንዲሰሩ ይገፋፋሉ?
3. ለለውጥ ዝግጁነት አለዎት?
 - ከተለመደው አሰራር ውጪ ለመስራት ተነሳሽነት አለዎት?
 - ስራዎችን በተለመደው መንገድ ብቻ መስራት ምርጫዎት ነው?
 - ያልተሞከሩ ምርጫዎችን ለመጠቀም ፍቃደኛና ዝግጁ ነዎት?
 - "የንፋሱን አቅጣጫ መቀየር አልቻልኩም፣ ሆኖም መርከቤን በንፋሱ አቅጣጫ በማስተካከል ያሰብኩበት መድረስ አችላለሁ" የሚሉ ዓይነት ሰው ነዎት?
4. ውሳኔ ሰጪ ነዎት?
 - ውሳኔ ለመስጠት ይቸገራሉ?
 - በሰጡት ወይንም ባስተላለፉት ውሳኔ ይጸናሉ?
 - ውሳኔ በሚሰጡበት ሂደት እንደዚህ ቢሆን በሚል ሀሳብ ይስተጓጎላሉ?
 - ውሳኔዎች ያልተጠበቀ መጥፎ ውጤት ቢያመጣ ያንን ለመጋፈጥ ዝግጁ ነዎት?
5. ተጠያቂነትን ይቀበላሉ?
 - መጥፎ ነገር ቢፈጠር ለመወቀስ ዝግጁ ነዎት?
 - ወቅሳ በሚሰነዘርብዎት ወቅት ለደረሰብዎት ወቅሳ ሌላን ሰው ተጠያቂ ያደርጋሉ?
 - ውድቀት ቢያጋጥሙት የመቋቋምና ከስህተት ለመማር ፍቃደኛ ነዎት?
6. ጥልቅ ስሜት አለዎት?
 - ለስራዎ ግድ ይለዎታል? ማለትም በትክክል ስራዎን ለመስራት ግድ ይልዎታል?
 - ለሚሰሩት ስራ ሁሉ ያለዎትን እውቀት፣ ጊዜና ጉልበት ያፈሳሉ?
 - ቀላል ስራ እንኳን ቢሆን ስለጥራቱ ይጠነቀቃሉ?
7. በተፈጥሮዎ የተነቃቁ ነዎት?
 - መስራት የሚፈልጉትን ስራ ይሰራሉ?
 - የሚሰሩት ስራ ገንዘብ ስለሚያስገኝ ነው? ወይስ የሚወዱት ዓይነት የስራ ዘርፍ ስለሆነ ነው?
 - ያለዎትን አቅም በተገቢው ቦታ ብቻ እንዲውል ያደርጋሉ?
8. ለመማር ፍቃደኛ ነዎት?
 - አብረዎቸው ከሚሰሩ የስራ ባልደረቦች ጋር በመሆን የተለመደው ስራ ላይ ብቻ ያተኩራሉ?
 - በየቀኑ ያነባሉ? በየቀኑ አዲስ ነገር ይሞክራሉ?
 - ለመኖር ወይም የሚሰሩትን ስራ ለማከናወን የሚበቃ እውቀት አለኝ ይላሉ?

⁸ Adopted from: Duczeminski, Matt. 8 questions to test your leadership qualities <https://www.lifehack.org/300676/8-questions-test-your-leadership-qualities>