

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን የማስተማሪያ ዘዴና አመለካከት ለመለወጥ ያበረከተውን አስተዋጽኦ ፍተሻ ሙሉጌታ ይታየው ደርሷል¹

አሕጽሮተ ጥናት

የዚህ ጥናት ዋና ዓላማ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ለአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማሪያ ዘዴና አመለካከት መጎልበት ያበረከተውን አስተዋጽኦ መፈተሽ ነው። ከምርምሩ ዓላማና ከምርምሩ ጥያቄዎች በመነሳት በዚህ ጥናት ውህዳዊ የምርምር ዓይነት ተግባር ላይ እንዲውል ተደርጓል። አካሄዱም የገላጭ ዘዴን መሰረት ያደረገ ነው። የጥናቱ ተሳታፊዎች በምስራቅ ጎጃም ዞን ከሚገኙ 20 ትምህርት ቤቶች ውስጥ በጉድኝት የናሙና መምሪጫ ዘዴ የተመረጡ 11 ትምህርት ቤቶች ሲሆኑ፣ ተጠኝዎችም በዞኑ ከሚያስተምሩ 156 የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ውስጥ በዓላማ ተኮር የንሞና ስልት የተመረጡ 52 መምህራን ናቸው። የጥናቱ መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎችም የክፍል ውስጥ ምልክታ፣ ቃለመጠይቅ፣ የተተኪሪ ቡድን ውይይትና የጽሑፍ መጠይቅ ሲሆኑ፣ ሁሉም የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች በባለሙያ ተፈትሸውና ተገምግመው ማስተካከያ ከተደረገባቸው በኋላ ቅድመ ጥናት ሙከራ ተደርጎባቸው ሥራ ላይ ውለዋል። የጽሑፍ መጠይቁን በተመለከተ የሙከራ ጥናቱ መረጃ ከተሰበሰበ በኋላ በክሮንባች አልፋ ቀመር ተሰልቶ 0.948 ውጤት በመገኘቱ ትክክለኝነቱና አስተማማኝነቱ ተረጋግጦ በስራ ላይ ውሏል። ከላይ በተጠቀሱት የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተሰበሰቡት መረጃዎችም ዓይነታዊው፣ በጭብጥ በጭብጥ ተደራጅቶ ሲተነተን፣ መጠናዊው ደግሞ በመቶኛ እየተሰላ ተተንትኗል። ትንተናው የተከናወነው ዓይነታዊው እየቀደመ መጠናዊው እየተከተለ ሲሆን፣ ይህም ዓይነታዊ-መጠናዊ አቀራረብን (QUAL-Quan model) የተከተለ ነው። ይህ አቀራረብ የዓይነታዊ ምርምር ተግባራትን የሚያስቀድም ከመሆኑም በላይ በዓይነታዊ ምርምር የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ለተሰበሰቡ መረጃዎች ክብደት የሚሰጥ ነው። በውጤቱም ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን የማስተማር ዘዴና አመለካከት በመለወጥ ረገድ ያበረከተው አስተዋጽኦ ውሱን መሆኑ ተመልክቷል። ከዚህ በተጨማሪ መምህራኑ ከስልጠና በኋላም ሆነ በስልጠና ወቅት የሚያገኙት ማበረታቻ ባለመኖሩ ለስልጠናው ያላቸው ፍላጎትም ዝቅተኛ እንደሆነ የጥናቱ ውጤት ይጠቁማል። ስልጠናው ከላይ ወደታች የሚጫን፣ የመምህራኑን ጊዜ፣ ጉልበትና ፍላጎት ግምት ውስጥ ያላስገባ በመሆኑ ውጤታማ አለመሆኑ በቃለመጠይቁና በተተኪሪ ቡድን ውይይት ወቅት ጎልቶ ተስተውሏል። ስለዚህ፣ የስልጠናው አተገባበርና ይዘት ከመምህራን ክራሳቸው እንዲመነጭ ቢደረግና የመምህራን ተሳትፎ ቢታከልበት የሚሻል ይሆናል።

¹ ባሕር ዳር ዩኒቨርሲቲ, Email: mulugeta.yitayew@yahoo.com

ቁልፍ ቃላት፡- የማስተማሪያ ዘዴ፣ አመለካከትና ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ (ተሙማ) የሚሉ ናቸው።

መግቢያ

የጥናቱ ዳራ

መምህር በራሱ ሙያ ሁለንተናዊ ብቃት እንዲኖረው ለማድረግ ሲባል ላለፉት 40 ዓመታት የመምህራን ስልጠና የእድሜ ልክ ትምህርት፣ የሁሉም መምህራን ፍላጎትና አይቀራ ግዴታ እየሆነ የመጣበት ዘመን ነው። ይህን ግዴታ ለመወጣት በአብዛኛዎቹ የዓለም ሀገራት የሥራ ላይ ሥልጠና እንደአንድ ሞዴል ተወስዶ እየተሰራበት ይገኛል። ስልጠናውም ወጪ ቆጣቢና በአንድ ጊዜ ብዙ ሰዎችን በእያሉበት ቦታ ለማሰልጠን የሚያስችል ነው (ደይ፣ 1999)። ወቅቱም መምህራኑ ራሳቸውን ለማሻሻል፣ ለመለወጥና አካባቢያቸውን ለመረዳት የሚያስችል ትምህርት እያገኙ የመጡበት እንደሆነ ደይ አክለው ይገልጻሉ። ስለዚህ አዲሱ የስልጠና መርህ መምህራኑ ከምልከታ በዘለለ ስለራሳቸው፣ ስለዓላማቸው፣ ስለእርስ በርስ ግንኙነታቸውና በመማር ማስተማሩ ሂደት ውስጥ ስለአለው ጠንካራና ደካማ ጎን በዕብረቃ መግለፅና መገምገም እንዲችሉ ያግዛል። በመርሐ ግብሩ ተፈላጊውን መምህር ለመፍጠር ደግሞ ከመደበኛው የመምህርነት ትምህርት ቀጥሎ በጥሩ መሣሪያነት የሚመጣው የተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና እንደሆነ የመስኩ ባለሙያዎች ደይ (1999)፣ ፍሪድ (1995)፣ ሊትዝውድ (1992) እና ካርና ከሚስ (1983) ይስማማሉ።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ (ተሙማ) ስልጠና በሥራ ወቅትና ቦታ የሚታቀድ፣ የመምህራንን ተግባራት የሚያካትት፣ ከማስተማር መማር ጥራት ጋር በቅርብ የሚቆራኝ፣ የትምህርት ቤቶችን ግብ የሚወስንና ለመተግበር የራሱን ሂደት የሚጠይቅ ነው። መምህራን በሰብሳቢያቸው፣ በማህበራዊ ዳራቸው፣ በሥራ ይዘታቸው፣ ከብጤዎቻቸው ጋር ባላቸው ግንኙነት፣ የማስተማር ሙያን በመምረጣቸውና በማንነታቸውም የሚያዳብሯቸው የተለያዩ እውቀቶች አሉ። እነዚህን እውቀቶች ለማፍካት፣ ሰፊ የሆነ የማህበረ-ፖለቲካዊ ባህል ለመፍጠር፣ ለመገንባትና ለማበልፀግ ደግሞ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ማቀድና መተግበር ጥሩ አማራጭ እንደሆነ ይገለጻል። በትግበራውም “ራስን በመስታወት እንደመመልከት ይቆጠራል” በማለት ደይና ሳችስ (2004፣ ገጽ 6) ያስረዳሉ። ይሁን እንጂ በተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ወቅት የሚከናወኑ ተግባራት ከአንድ ንድፈ ሀሳብ ጋር ብቻ የተቆራኙ አይደሉም። ምክንያቱም መምህራን የተሻለ ትምህርት ሊሰጡ የሚችሉት የሚያገኙት ስልጠና ከተለያዩ የሥነ ትምህርት ፍልስፍናዎች ጋር በተዛመደ መልኩ ሲሰጣቸው ነው።

ስለዚህ አብዛኛዎቹ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ተግባራት የሚከናወኑት በአእምሮአዊ ሂደት፣ በግለሰባዊ የእውቀት ግንባታና በተግባራት ላይ ፅብረቃ በማካሄድ ነው። የፅብረቃ ተግባራቱ ደግሞ የብጤ ምልክታ፣ የጋራ ማስተማር፣ ቁጥጥር/ክትትል፣ የቡድን ውይይት፣ በጋራ ማቀድ፣ ችግር ፈች ተግባራትን ማከናወን ናቸው።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ተግባራትን በተመለከተ ጥናቶች ላለፉት አርባ ዓመታት (2000 - 2020) በጣም በርካታ ስራዎችንና ድርሳናትን መነሻ በማድረግ በተለያዩ መንገዶች ሲቀርቡ ቆይተዋል፤ አሁንም በመቅረብ ላይ ናቸው። በአጥጊው የተፈተሹት ጥናቶች ማዕከላዊ ጭብጥም የመማር ማስተማሩን ሥራ የተቃና ለማድረግ፣ በጋራና በትብብር መስራትና በሙያ ማበልፀጫ ተግባራት ላይ አዎንታዊ ተፅዕኖ የሚያሳድሩ ወይም ውጤታማነቱን የሚያበረታቱ ሁሉን አቀፍ የሆኑ ጭብጦች ናቸው።

የመጀመሪያው የአስሊቫን (2002) ጥናት ትኩረት ያደረገው መምህራን ማስተማርን እንዴት ይማራሉ? በሚል ጥያቄ ላይ ነው። ጥናቱ የተከናወነው በናሚቢያ ሲሆን፣ ናሚቢያ ካሏት መምህራን 24 ከመቶ የሚሆኑት የሰለጠኑ ሲሆኑ፣ ቀሪዎቹ ግን ናሚቢያ ነፃነቷን ስታገኝ ወደስራው የተሰማሩ እጩ መምህራንና ምንም ስልጠና ያልወሰዱ ሰዎች ናቸው። ጥናቱም በእነዚህ ስልጠናውን ባልወሰዱ ሰዎች ላይ የተካሄደ ነው። ሰዎቹን ወደ ሙያው ለማምጣትና የመማር ማስተማሩን ሂደት ለማሻሻል ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ከፍተኛ አስተዋጽኦ አድርጓል። ተግባራቱም እንደተግባራዊ ምርምር አደታዊ ነበሩ። ለዚህ ሥራ ደግሞ የኢ.ሊ.ኦት (1991) ሞዴል ሥራ ላይ ውሏል። ይህን ጥናት ለማከናወን በአጥጊውና በተጠኝዎች መካከል ሁለት ዓመት የፈጀ ጠንካራ ሥራ ተሰርቷል። በዚህም በአጥጊው የሚከተሉት ሶስት መሠረታዊ ጥያቄዎች ተነስተዋል። አንደኛ፣ የፅብረቃን ክህሊት እንዴት ድረስ ማሳደግ ይቻላል? ሁለተኛ፣ እንዴት ማሳደግ ይቻላል? እና ሶስተኛ፣ በናሚቢያ ሁኔታ እንዴት የምዕራባውያንን የፅብረቃ ባህል ማሰልጠን ይቻላል? የሚሉ ናቸው። በዚህም አጥጊውና ተጠኝዎች በከፊል የታቀደና ያልታቀደ ትምህርት እንዲያቅዱና በምስል ወድምፅ መቅረጫ መሣሪያ የተቀረፀ መረጃ እንዲያዩና መልሰው እንዲያንፀባርቁ በማድረግ የመምህራኑን የፅብረቃ ብቃት ለማሳደግ ሞክረዋል።

ሁለተኛው ጥናት የሮዝና ብሩስ (2007) ሲሆን፣ ይህ ጥናት እንደ አስሊቫን (2002) ሁሉ በመምህራን ስልጠና ወቅት የፅብረቃ ተግባር ከፍተኛውን ድርሻ መያዝ እንዳለበት የሚገልጽ ነው። የፅብረቃ ተግባራትን ለማከናወን በታቀደ ሂደት ራስን መፈተሽ እንደሚገባ ጥናቱ

አረጋግጧል። ራስን መገምገም ደግሞ ከሚከተሉት ሶስት ነገሮች ጋር ይያያዛል። አንደኛ፣ ከማስተማር ተግባር አንፃር ራስን መፈተሽ ለስኬታማነት ጠቃሚ መሆኑን መገንዘብ፤ ሁለተኛ፣ ግብን ሳያመለክቱ በስብሰባዎች ላይ የራስን ፍርድ ማቅረብ እና ሶስተኛ፣ በተሳተፍንበት ማንኛውም ጉዳይ የራስን ምላሽ ወይም ትርጓሜ መስጠትና የሚያስገኛልንን እርካታ መግለጽ ናቸው።

ራስን መገምገም በራስ ብቃት/ግንዛቤ ላይ አዎንታዊ ተፅዕኖ ከማሳደሩም በላይ ስለወደፊቱ የማስተማር ተግባርም እንድንዘጋጅ ያደርገናል። በተጨማሪም፣ የብጤዎች ተፅዕኖ በተግባር ላይ በሚውሉ ጥቃቅን ዕቅዶች ሁሉ ትኩረት ለማድረግ ይረዳል። ለምሳሌ፣ በተጓዳኝ ምልክታ፣ ከዚያ በሚገኝ ግብረ መልስ መምህራኑን በመደገፍ ወይም በራስ ግምገማ ተወዳዳሪ እንዲሆኑ በማድረግ የበለጠ የብጤ ማስተማር ተፈላጊ እንዲሆን ያደርጋል።

ከተዳለሱ ጥናቶች ውስጥ ሌሎች ሶስቱ (ጁራሳይት-ሃርቢሶን እና ሬክስ፣ 2010፣ ጀምስ እና ማክኮሪክ፣ 2009፣ ሳቶ እና ክሊን-ሳሰር፣ 2004) በጥንቃቄ ስለተደራጀ የመምህራን ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያና ስለመምህራን የስልጠና ሁኔታ የሚያወሱ ናቸው።

የጁራሳይት-ሃርቢሶን እና ሬክስ (2010) ጥናት በሶስት ትምህርት ቤቶች ላይ የተከናወነ ነበር። በውጤቱም በአንዱ ትምህርት ቤት የሚያስተምሩ መምህራን ራሳቸውን እንደተማሪ የሚቆጥሩ፣ የትምህርት ቤቱ ባህልም ለተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና እድል የሚሰጥ፣ የመተባበር ድባብ የተላበሰ፣ ተከታታይ የሆነ የእርስ በእርስ ግንኙነት የሚታይበት ነው ብለዋል። በሁለቱ ትምህርት ቤቶች የተገኘው ውጤት ግን መምህራኑ ለግል ማንነታቸውና ጉዳያቸው ትኩረት የሚሰጡ፣ ለውጭው ዓለም/አካባቢ ትኩረት የሌላቸው፣ በራሳቸው ጉዳይ ብቻ የተጠመዱ፣ ራሳቸውን የኮፈሱ፣ ማስተማሪያ ዘዴአቸው የታወቀ፣ በጣም የሰለጠኑ፣ ራሳቸውን ከማህበረሰቡ ጋር ዲሞክራሲያዊ ግንኙነት ያላቸው አድርገው የሚቆጥሩ እንደሆኑ ተገልጿል። እንዲህ ዓይነቱን ችግር ለማስወገድ ደግሞ የሙያ ማበልፀጊያ ትምህርት እንደ አንድ የመምህራን ማስተማሪያ ሞዴል ተደርጎ መቆጠር እንዳለበት ጥናቱ አስገንዝቧል። ስለዚህ፣ የሙያ ማበልፀጊያ “የሙያ ብቃት ለሚያንሳቸው እውቀትን ለማስተላለፍና የምርምር ሥራን ለማለማመድ ያገለግላል” በማለት ጁራሳይት-ሃርቢሶን እና ሬክስ (2010፣ ገጽ 20) በጥናታቸው ውጤት አሳይተዋል። የእውቀት ማነስ ያለባቸውን ሰዎች ጤናማ በሆነ መልኩ ወይም ፍቅር በተሞላበት ሁኔታ ከሌሎች ሀሳብ እንዲጋሩ ማድረግ ያስፈልጋል። ከዚህ በተጨማሪ የትምህርት ቤት ውስጥ የብጤ አመራርን በመተግበር መማር ማስተማሩን ማቃናት ይቻላል። በሥራ

ቦታ ላይ ኢ-መደበኛ በሆነ መልኩ የሚካሄድ የመምህራን ስልጠና የመምህራኑ ባሕል ቢሆን፤ በጋራ መማርና መስራትን የሚያበረታታ ነው በማለት ጥናታቸውን ያጠቃልላሉ።

በትምህርት ቤት ባህል ላይ የተጠናው ሌላ ጥናት ደግሞ የ ሳቶ እና ክሊን-ሳሰር (2004) ነው። ጥናቱ በጃፖን የእንግሊዝኛ ቋንቋ ትምህርት በሚሰጥበት ትምህርት ቤት የተካሄደ ነው። መነሻ ሀሳቡም የእንግሊዝኛ ቋንቋ ማስተማሪያ ትምህርት ቤቶች ባህል ምን ይመስላል? የሚል ሲሆን፤ ለመፈተሽ የተፈለጉት ነጥቦችም እምነት/ግንዛቤ፣ ተግባርና መስተጋብር የሚሉ ጉዳዮች ናቸው። ለዓመታት በተደረገው በዚህ ጥናት አጥኚው ሶስት ጥያቄዎችን ለመመለስ ሞክረዋል። አንደኛ፣ የ19 መምህራን እምነት፣ ትግበራና መስተጋብር ምን ይመስላል? ሁለተኛ፣ እምነት፣ ትግበራና መስተጋብር እንዴት እርስ በእርስ ሊዛመዱ ይችላሉ? እና ሶስተኛ፣ የሁሉም የሙያ ትምህርት ቤቶች ባህል በግለሰብ መምህራን እምነት፣ ትግበራና መስተጋብር ላይ ተፅእኖ ያሳድራሉ ወይ? የሚሉ ናቸው።

በአጥኚዎች በተደረገ ፍተሻ የትምህርት ቤቶች ባህል የሚያተኩረው በአስተዳደር ሥራ እንጂ ከማስተማር ተግባር፣ ከመግባባትና ከመተባበር ሥራ ጋር ዝምድና ላላቸው ሥራዎች ቅድሚያ አይሰጥም። የእንግሊዝኛ ትምህርቱም ፈተና መር ነው። በመምህራኑ እምነትም የክፍል ውስጥ አያያዝና ፈተናው ቅድሚያ የሚሰጣቸው ነገሮች ናቸው። የመምህራኑ መስተጋብርና ግንኙነትም የስራ ቦታቸውን የቆየ ባህል እንዳለ ለማቆየት እንጂ አዲስ ሀሳብ ለማፍለቅ፣ ለመወያየትና ማስተማርን እንዴት ማሳደግ እንደሚቻል ማሰብ አይደለም። በዚህም በትምህርት ቤቱ ሁል ጊዜ እንዲተገበሩ የሚፈለጉ የሚከተሉት ሶስት ጉዳዮች ሆነው ተገኝተዋል። አንደኛ፣ እንግሊዝኛን ፈተና መር በሆነ መንገድ ማስተማር፣ ሁለተኛ፣ የትምህርት ቤቱን ሰላም ማስጠበቅ እና ሶስተኛ፣ የትምህርት ቤቱን ተግባር መፈፀምና ተማሪዎችን መቆጣጠር የሚሉ ሲሆን፤ መምህራኑ የራሳቸውን ሀሳብም ሆነ የማስተማር ቅደምተከተላቸውን ማዳበር የሚችሉት በትምህርት ቤት የሚገኙ የስራ ባልደረቦቻቸውን በመመልከት ነው። ይህም ወጥ የሆነ የማስተማር ባህል በትምህርት ቤቱ እንዲኖር ማድረግ በጥናቱ ተጠቁሟል።

ማስተማርን እንዴት መማር ይቻላል? የሚል ርዕስ ጉዳይ ላይ ጥናት ያቀረቡት ደግሞ ጀምስ እና ማክኮሪክ (2009) ናቸው። በጥናታቸውም 40 የእንግሊዝኛ ቋንቋ ትምህርት ማስተማሪያ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶችን ባሕል ለመዳሰስ ሞክረዋል። የጥናቱ ጭብጥም የማስተማር ተግባር በአጠቃላይ በማነቃቃት፣ በመገምገምና በማበረታታት፣ መማር፣ ማስተማርን ለመማር እንደሚያገለግል ያሳየ

ነበር። ከዚህም ሌላ የራስ አገዝ ትምህርትን ማበረታታት፣ ግላዊ ተግባራትን ማጠናከር፣ የቀደመ እውቀትንና እምነትን መነሻ አድርጎ መወያየት፣ ግንኙነት መፍጠር በራስ አገዝ መማርን ያዳብራሉ። በተጨማሪም፣ መተጋገዝና የመረጃ መረብ መጠቀም ለመምህራን ትምህርትና ማስተማርን ለመማር ቁልፍ አለባቸው ናቸው በማለት ጥናቱ አሳይቷል። ከዚህ በተጨማሪ ትምህርቱን በምልልስ፣ በውይይት፣ ሁኔታዎችንና መርጃ መሣሪያዎችን ማዕከል ባደረገ መልኩ በመስተጋብሮች አማካኝነት መስጠት እንደሚያስፈልግ ጥናቱ ጠቁሟል። በሌላ በኩል የመምህራን ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ሁልጊዜ ተዋረዳዊና ጎንዮሻዊ የሀሳብና የልምድ ልውውጥን፣ በታቀዱ ስራዎችና መፍትሔ በሚፈልጉ ነገሮች ላይ ንቁ ተሳታፊ መሆንን፣ የሚሻ ተግባር ነው በማለት እነ ሰቸናለርት እና ሌሎች (2008)፣ ቪስኮ እና ሌሎች (2008)፣ ጆንሊንክ እና ኪኑናካን-ወልሲች፣ (2001)፣ ሊፓግ እና ሌሎች (2001) ይገልጻሉ።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና በሙሉ የሚከናወነው እንደየትምህርት ቤቶች ባህልና ፖሊሲ እየተለየ ሲሆን፣ የስልጠናው መሣሪያ የሚዘጋጀውና የሚዳብረው ደግሞ የመምህራኑንና የተማሪዎችን ፍላጎት መሠረት ባደረገ መልኩ ነው። መደበኛ የሆነው የስልጠና አወቃቀር እንደወደ ጥናትና መደበኛ ትምህርት የመሳሰሉትን የሚይዝ፣ በመርሃ ትምህርቱ ውስጥ የራሱ የሆነ ጠቀሜታ ያለውና ከራሱ ከመርሃ ትምህርቱ የሚፈልቅ ነው። ተሙማ ግን ከመደበኛው ስልጠና ቀጥሎ የሚመጣ የመምህራኑ የእድሜ ልክ ስራ ነው።

በሌላ በኩል ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ማስልጠኛ መርሆች ለሁሉም መምህራን በእኩልነት ጠቃሚ ሊሆኑ አይችሉም፤ ምክንያቱም የመምህራኑ ግለሰባዊ፣ ማህበራዊና ፖለቲካዊ ባህሪ፣ አኗኗርና አመለካከት ትግበራውንና የትግበራውን ሂደት ወጥ እንዳይሆን ያደርገዋል በማለት ደይ (1999) ይገልጻሉ። ስለዚህ፣ ተሙማ ሲታቀድ ከመምህራኑ ዳራና ባህል አንጻር የሚያሳድረው ተፅዕኖ፣ ፍላጎት፣ የትምህርት ሥርዓቱ የሚፈልገው ነገር፣ የመምህራኑ የሥራ ሁኔታ፣ የሙያ ማበልፀጊያ ማዕከል ቢከፈት መምህራኑ ለመማር ያላቸው አጋጣሚ፣ በመምህራን መካከል የሚካሄድ ግብረ መልስና ግንኙነት፣ ቋሚ በሆነ ምርምር፣ ጥልቅ በሆነ ውይይትና ፅብረቃ ተለይቶ መታወቅ አለበት።

ስለዚህ ተለይቶ የታወቀውና ለሁሉም መምህራን ጠቃሚ ይሆናል ተብሎ የሚታሰበው ስልጠና ዓላማ ደግሞ መምህራኑ በማስተማሪያ ዘዴው ላይ ከሚያመጡት ለውጥ ባሻገር ስለትምህርቱ፣ ስለተማሪዎች አያያዝ፣ ስለርስበርስ ግንኙነት፣ ባጠቃላይ ስለማሕበረሰብ ለውጥ

ያላቸውን አመለካከት ማሻሻል ነው። ከዚህ ሌላ የመምህራኑን አወንታዊ አመለካከት በማሳደግ ችግር ፈቺና ጥሩ መሪ/አስተማሪ እንዲሆኑ ለማስቻል የተከታታይ ሙያ ማበልፀጫ ስልጠና በተገቢው መንገድ መከናወን ይኖርበታል። ይህን ለማድረግ የስልጠናው ይዘት፣ ስልጠናው ከተጠናቀቀ በኋላ የሚኖርው ጠቀሜታ፣ የስልጠናው ጊዜ፣ የመምህራኑ ፍላጎትና የስልጠናው ተገቢነት መሰረታዊ ነጥቦች ናቸው። እነዚህ ተሟልተው በተገኙ ጊዜ የመምህራኑ አመለካከት አወንታዊ የመሆን እድሉ ይጨምራል።

ጠቅለል ባለ አገላለፅ ተከታታይ ሙያዊ ስልጠና/ትምህርትን የሚመለከቱ ጥናቶች የሚያነሱባቸው ጭብጦች የመምህራንን ስልጠና ለመለወጥ የሚያስችሉና ንድፈ ሀሣብን ለማዳበር ወይም ለመተግበር የሚያግዙ ናቸው (ኮርታሀገን፣ 2010፣ 2004፣ ፕሊንግቶን፣ 2008፣ ስኖው ግርኖ፣ 2008፣ እና ክለርክና ሂሊንስ-ወርዝ፣ 2002)። ከዚህ ሌላ በሥራ ላይ የሚገኙ የተለያዩ የመምህራን ስልጠና/ትምህርት አተገባበሮችንና ግለሰባዊ ተግባራትንም የሚዳስሱ አሉ። በሌላ በኩል የመምህራንን ትምህርት አስተምሮ ለመምራት ምን ማድረግ እንደሚቻልና የመምህራን ሙያዊ ትምህርት ሞዴሎችንም የቃኙ ጥናቶች ይገኙበታል (ጀምስና ማክክሮኒክ፣ 2009፣ ሙሻይኪዋና ሉብን፣ 2009፣ ካስትል፣ 2006፣ እና ኦልሶንና ክራይግ፣ 2001)። ሌሎች ጥናቶች ደግሞ ትኩረት ያደረጉት፣ መምህራኑን ለማሰልጠን የሚያስችሉ ሂደቶችን ምንነት እመገንዘብ ላይ ነው። እነዚህ ጥናቶች በሰፊው ከሚነሳው የመምህራን ስልጠና ስር የሚካተቱ ሶስት የተለያዩ ምድቦችን አንስተዋል። የመጀመሪያው የቡድኖችን ፅብረቃና ትረካ የሚመለከት ነው። ሁለተኛው፣ በመምህራን ስልጠና/ትምህርት ወቅት ማዕከል ስለሚሆነው የመርጃ መሣሪያ የሚያውሳው ሲሆን፣ ሶስተኛው፣ ደግሞ ስለ ጀምሮ መምህራን ስልጠና/ትምህርት የሚጠቁመው ነው።

በሁሉም አጥኚዎች ዘንድ የሚነሳው ጉዳይ የትኛውም የሙያ ማሻሻያ ስልጠና የሚከናወነው ከመደበኛው የሙያ ስልጠና በኋላ መሆኑን የሚያረጋግጥ ነው። በዚህም የመምህራን ስልጠና በተለይ የቋንቋ መምህራን ሲሰለጥኑ የማስተማር ዘዴውን ብቻ ሳይሆኑ፣ ይዘቸው የሚውሉ ተማሪዎችን ባህሪያት ጭምር እንዲያውቁ በሚያስችል መልኩ የሚከናወን ነው። ስለዚህ በቋንቋ መማር ማስተማር ሳይንሳዊ ንድፈ ሃሳብ ታሪክም ውስጥ ሥነልቦና እና ሥነልሳን ከፍተኛ የሆነ ተፅዕኖ አሳድረዋል። ለቋንቋ ማስተማር ተግባርና መርህም በምክንያትነት አገልግለዋል (ሪቻርድስ እና ሮጀርስ፣ 1986)። በውጤቱም የቋንቋ ማስተማርን ልማድ ከሥነልቦና እና ከስነልሳን የጥናት ዘርፎች አንጻር ለመግለፅ ተሞክሯል። ከዚህ በተጨማሪ ማስተማርን እንዴት ማከናወን

ይቻላል? ተማሪዎችን እንዴት ማነቃቃት ይቻላል? የሚሉ ጥያቄዎችን ለመመለስ እግዛ አድርገዋል። ስለዚህ፣ የአካባቢያውያን (Environmentalists)፣ የተፈጥሮአውያን (innatists) እና የተራክቦአውያን (interactionists) የቋንቋ መማር አስተሳሰቦች ከአጠቃላይ የትምህርት ፍልስፍና ማለትም ከባህሪያውያን፣ ከአእምሮአውያንና ከቅድመ እውቀት ግንባታውያን (Constructivists) ጋር በመዳመር ለቋንቋ ማስተማር ንድፈ ሃሳብ እንደመነሻ በመሆን አገልግለዋል (ፕሪትቻርድ እና ወልላርድ፣ 2010፣ ብራውን፣ 2007፣ ዩሶቭ እና ማርቲንዘ-ፍሎር፣ 2006)።

በ20ኛው ክፍለ ዘመን የመጀመሪያው አጋማሽም የማስተማር ዘዴ ሃሳብ በቋንቋ ማስተማር ላይ ጥላውን አጠላ። በዚህም የመዋቅራውያን መርሃ ትምህርት ተዘጋጅቶ በሥራ ላይ ዋለ። በክፍለ ዘመኑ መጨረሻም አዳዲስ የስነልቦና እና የስነልሳን ግኝቶች በመከሰታቸው ልዩ ልዩ መርሃ ትምህርቶች አገልግሎት ላይ እንዲውሉ እድሉን ፈጥሯል። ይህ እንቅስቃሴም ከቋንቋ ማስተማር ጀርባ ስለሌሎች ማሰብን፣ መጠንቀቅንና ማስተዋልን የሚያበረታታ ሆነ። በውጤቱም ሶስት ፅንሰ ሃሳቦች ተከሰቱ። እነሱም ውጤታማ ማስተማር፣ ፅበረቃዊ ማስተማርና ድህረ ማስተማር የሚሉት ይጠቀሳሉ (ሳሊሜኒ፣ 2006)።

ስለዚህ ከ1970 እስከ 1980 ዓ.ም ድረስ የነበረው ዘመን ለማስተማሪያ ዘዴዎች ወቅታዊና ክፍተኛ የሆነ ፍላጎት የታየበት ወቅት ነበር። ለዚህም ዘመኑ “የማስተማሪያ ዘዴዎች ዘመን” (ሮጀርስ፣ 2001) በመባል ይታወቃል። ከዚህ በተጨማሪ እያንዳንዱ መምህር ለቋንቋ ማስተማሪያ ዘዴዎች እድገትና ለውጥ የድርሻውን ያበረከተበትና ትኩረቱን ወደ መማር ማስተማሩ ሂደት የቀየረበት ዘመን ነው። በወቅቱም ንድፈ ሃሳባዊ ሙያዎችና የማስተማሪያ ዘዴዎች የተለያዩ ክስተቶች እየሆኑ መጡ። የሥነልቦና ትምህርት ዘርፍ ባለሙያዎችም በሰዎች መካከል ያለው የእርስ በእርስ ግንኙነት ለቡድን ሥራ ያለውን ጠቀሜታና ያሳየውን እድገት በምክንያትነት መግለፅ ጀመሩ። የሥነልሳን ተመራማሪዎችም ጥልቅ የሆነ ምርምር በማካሄድ ለተግባራዊ ተፈጥሮአዊ ባህሪ፣ ለተግባራዊ ብቃትና ቋንቋ ለማህበራዊ ግንኙነት ስለአለው ጠቀሜታ ገለጻና መልስ የተሰጡበት ዘመን ነው። የቋንቋ ማስተማር ሙያም ለዚህ ንድፈ ሃሳባዊ ጥናት ምላሽ ለመስጠት በአቀረረቦችና በብልሃቶች የተደገፈ፣ በተማሪዎች ተጋግዞ የመማር ብቃት ላይ ትኩረት ያደረገ፣ በቋንቋ ተግባራዊ ሂደት ላይ የሚያተኩርና ግለሰባዊ የመማር ብልሃትን የሚያጠናክር የማስተማር ስርዓት ቀረፀ። ይህ ስርዓት በአሁኑ ጊዜ በጥቅል መጠሪያው ተግባራዊ

የቋንቋ ማስተማሪያ አቀራረብ በመባል ይጠራል (ሚችል እና ማይልስ፣ 1998፣ ብራውን፣ 2002፣ ሪቻርድስ እና ሮጀርስ፣ 2001)፡

በአጠቃላይ፣ የማስተማር ዘዴን በተመለከተ ኤድዋርድ አንቶኒ (1963)ን ጠቅሰው ብራውን (2002) እንደገለፁት ከአራት አስርት ዓመታት በፊት በዘመኑ ተደናቂነትን ያተረፈ ትርጉም ሰጥቶ እንደነበር አስረድተዋል። ብያኔውም የማስተማር ዘዴ የሚለው ፅንሰሀሳብ በቋንቋ ማስተማር ሂደት በተዋረዳዊ ዝምድናቸው ከሚታወቁት ሶስት ፅንሰሀሳቦች መካከል ሁለተኛው መሆኑን የሚያሳይ ነው። እነዚህ ተዋረዳዊ ዝምድናዎች ከላይ ወደታች ሲዘረዘሩ አቀራረብ (Approach)፣ የማስተማሪያ ዘዴ (Methods) እና የማስተማሪያ ብልሃት (techniques) የሚባሉት ናቸው (ብራውን፣ 2002)።

የጥናቱ አነሳሽ ምክንያት

በዳራው በተፈተሹት ጥናቶች ትኩረት ያልተደረገባቸው ነጥቦች ብዙ ቢሆኑም፣ ዋና ዋናዎቹ የተሙማ ስልጠና በመምህራን የሙያ ዓይነት ተለይቶ አለመፈተሹ፣ ከተፈተሹ ጥናቶች ብዙዎቹ በውጭው ዓለምና ባደጉ ሀገራት የተሰሩ መሆናቸው፣ ተሙማ በታዳጊ ሀገራት እንዴት እየተተገበረ እንደሆነ አለማሳየቱ፣ ባደጉ ሀገራት ያለው የትምህርት ቤቶች አደረጃጀት ካላደጉ ሀገራት መለየቱ (የጥናቱ መቼት መለያየቱ)፣ የአደጉ ሀገራት የመምህራን የብቃት ደረጃ ከታዳጊ ሀገራት መምህራን የተለያዩ መሆኑና የአደጉ ሀገራት መምህራን የማስተማሪያም ሆነ የመማሪያ መሳሪያዎች የተሟሉላቸው መሆኑ፣ ሊጠና ከታሰበው ጥናት ጋር ያለውን የትኩረት ነጥብ መለያየት ያሳያል።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ትኩረት የሚያደርገው የተማሪዎችን ፍላጎት በመረዳት፣ ምላሽ በመስጠትና የማስተማሪያ ዘዴዎችን ትክክለኛነት በመለየት ላይ ስለሆነ፣ መምህራኑ በዚህ ነጥብ ላይ ትኩረት በማድረግ እንዲሰሩ ለማገዝ፣ የቋንቋ ችሎታቸውን ለማዳበርና በተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ስልጠናው የሚማሩት ትምህርት ለማስተማር ስራቸው እንዲያግዛቸው ለማድረግ፣ በአገር አቀፍ ደረጃ የተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ በቂ የሆኑ መርጃ መሣሪያዎችና መመሪያዎች እንዲኖሩት ለማስቻል፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ማስተማሪያ ቋንቋ ለመምህራኑ ተገቢ እንዲሆን ለማድረግ፣ የትርጉም ሥራ ለመስራትና የእንግሊዝኛ ቋንቋውንም ለማቅለል፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ አመቻቾችንና ተቆጣጣሪዎችን በበቂ መጠን ለማሰልጠን፣ የፖርትፎሊዮ ግልጽ መመሪያ፣ ዓላማ፣ ይዘትና ቅርፅ ለማዘጋጀት፣ ስልጠናውን ለመስጠት የተለያዩ ዘዴዎችን ለመጠቀምና ከንደኞቻቸው ጋር አብሮ ለመስራት፣ እንዲሁም ልምድ መጋራትን ለማበረታታት፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫን ባህርይ በተከተለ መልኩ

ለተለያዩ መሪዎች፣ አስተዳዳሪዎች፣ ዳይሬክተሮችና ተቆጣጣሪዎች ስልጠና ለመስጠት እንደሆነ ተገልጿል (ትምህርት ሚኒስቴር፣ 2009)።

ሁለተኛው በሀገር ውስጥ የተካሄደው ጥናት በሆገንቦስቸ (2009) የተካሄደው ነው። ቦታው በአማራ ክልል በሚገኙ ከሁሉም ዞኖች በተመረጡ የመጀመሪያና ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ውስጥ ነው። ጭብጡም ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ በማስተማር ተግባር ላይ ያሳደረውን ተፅዕኖና አተገባበሩን የሚመለከት ነው። በጥናቱም ከዚህ በታች የቀረቡ ሶስት ጥያቄዎችን ለመመለስ ጥረት አድርጓል። አንደኛ፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ አተገባበር በማስተማር ተግባርና የመምህራኑን ፍላጎት በማሟላት ረገድ ያሳደረው ተፅዕኖ አለ? ሁለተኛ፣ የጉድኝት መርህ የመምህራኑን የማስተማር ተግባር ደግፏል? እና ሶስተኛ፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያን ለመተግበር አስተዳደሩና የስልጠናው ይዘት ምን ትኩረት አድርገዋል? የሚሉ ናቸው።

በጥናቱ ውጤትም ትምህርት ቤቶች የሚተገብሩትን ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያውን የመምራት እድል እንደሌላቸው፣ የማስተማሪያ ሞጁሉ አዳዲስ የማስተማሪያ ብልሃቶችንና ክህሎቶችን፣ ግላዊ መመሪያዎችን፣ በቡድንና በግል የሚተገቡ የግምገማ ዘዴዎችንና የክትትል መመሪያዎችን እንዳላካተተ፣ የሁሉም ሞጁሎች የአተገባበር መመሪያ እንዳልተዘጋጀላቸው ተጠቁሟል። ከዚህ በተጨማሪ ተግባራዊ ምርምርና በጋራ መማር ስራ ላይ እንደማይውሉ የተገለፀ ሲሆን፣ የፖርትፎሊዮው መመሪያ መከለስ እንደሚገባው የጥናቱ ግኝት ጠቁሟል።

በሶስተኛ ደረጃ የሚጠቀሰው የሀገር ውስጥ ጥናት በእውነቱና ፍርዲሳ (2010) የተጠናው ነው። ጥናቱም ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያንና የመምህራንን ግንዛቤ የሚመለከት ሲሆን፣ የጥናቱ ቦታ በጅማ ዞን የተመረጡ የመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ናቸው። የጥናቱ ዓላማ በዚህ የሚገኙ የመጀመሪያ ደረጃ መምህራን በተሙሳ ላይ ያላቸውን የአተገባበር ግንዛቤ መረዳት የሚል ነው። የጥናቱ ግኝት እንደሚያሳየው በግለሰብና በተቋም ደረጃ የሚገኙ አመቻቾችና የትምህርት ባለሙያዎች ስልጠና አለመውሰዳቸው፣ መምህራን ከመጀመሪያው ስልጠና ቀን ጀምሮ በተከታታይ በሚካሄደው ስልጠና እገዛ የማይደረግላቸው፣ በእቅድና በገንዘብ ችግር ምክንያት በተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ የቀን ተቀን ሥራ ላይ ችግር እንዳለ የጠቆመ ሲሆን፣ በማሰልጠኛ ሞጁሉ የመጠቀሚያ ቋንቋ ላይም ችግር መከሰቱን አሳይቷል። የመምህራኑ ተሙሳ ግንዛቤም አሉታዊ ተፅዕኖ የሚታይበት መሆኑን ጠቁሟል።

ስለዚህ፣ የቀደመው ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ መርሐ ግብር እንዲህ ዓይነት ችግር ከነበረበት በ2009 የታቀደው ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ መርሐ ግብር በአማርኛ ቋንቋ መምህራን ዘንድ እንዴት እንደሚተገበርና

ስልጠናው ለአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማሪያ ዘዴና አመለካከት መጎልበት ያበረከተውን አስተዋጽኦ እስከምን ድረስ እንደሆነ መመርመሩ እጅግ አስፈላጊ ሆኗል።

በሀገር ውስጥ የተጠኑትም ቢሆኑ በመጀመሪያ ደረጃ ትምህርት ቤቶችና መምህራን ላይ መመስረታቸው፤ መምህራን በሙያ ዓይነታቸው ተለይተው አለመጠናታቸው፤ ጥናቶች የሚያተኩሩት የተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ትግበራ፤ ማስተማሪያ ዘዴ፤ በመምህራኑ ስልጠና ላይ ያሳደረው ተፅዕኖ በሚሉ ጉዳዮች ላይ መሆኑ ይጠቀሳል። ከዚህ በተጨማሪ በሀገር ውስጥ ይሰጥ የነበረው የተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ስልጠና ተግባራዊ ክንፍኔውን የሚያደናቅፉ ችግሮች ገጥመውት እንደነበርም የትምህርት ሚኒስቴር ጥናት ጠቁሟል። ከነዚህ ችግሮች ውስጥ ጥቂቶቹ፣ የትምህርት ቤቶችና የግለሰብ መምህራን ፍላጎት አለመጣጣሙ፤ የትግበራውን ውጤት ለመገምገም የሚያስችል ስርዓት አለመዘርጋቱ፤ ተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ከላይ ወደታች ተዘጋጅቶ መውረዱ፤ ስልጠናው ያለ ፍላጎት አሰሳና ቅድመ ዝግጅት እንዲሰጥ መደረጉ፤ የሚሉት ጎልተው የታዩ ናቸው (ትምህርት ሚኒስቴር፣ 2007)።

በዚህ ምክንያት ከ2005-2008 የነበረው የተሙማ ስልጠና ዕቅድ ተከልሶ በ2009 አዲስ ተዘጋጅቷል። በውስጡም ከመምህራን የተነሱ ብዙ አስተያየቶች ተካተዋል። ከእነዚህም ውስጥ አንደኛው፣ በማሰልጠኛ ቋንቋው (እንግሊዝኛ ቋንቋ) ክብደት ላይ የተሰነዘረው ሀሳብ አንዱ ሲሆን፤ ሁለተኛው፣ ሀሳብ ደግሞ የመጀመሪያ፣ የመለስተኛና የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን የተሙማ ስልጠና ለመስጠት የማሰልጠኛ ግብዓቶችንና የማስተማሪያ መርጃ መሳሪያዎችን ወደ አማርኛ ቋንቋ መተርጎም እንደሚያስፈልግ የተገለፀውና ሁሉም መምህራን አንድ ዓይነት ይዘትን በሚያስተላልፍ የማስተማሪያ ሞጁል መማራቸው፤ በጉልህ የሚጠቀሱ ችግሮች እንደሆኑ የትምህርት ሚኒስቴር (2009) ጥናት ጠቁሟል።

እነዚህ ሀሳቦች ደግሞ የተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ስልጠናን ለአማርኛ ቋንቋ መምህራንና በእንግሊዝኛ ቋንቋ መጠቀም ለማይችሉ ሌሎች መምህራን መስጠት እንዳይገተ ወይም ችግር እንዳለበት የሚያረጋግጡ ናቸው። ስለዚህ፣ በዚህ ጥናት ደግሞ ከላይ ከተዘረዘሩት ክፍተቶች መካከል ተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ለመምህራን ከሙያቸው አንጻር ምን አስተዋፅኦ እንዳለው መፈተሽ ነው። ከዚህ በተጨማሪ ተከታታይ ሙያ ማበልጸጫ ለቋንቋው መምህራን በተናጠል ሲታቀድና ሲተገበር አለመታየቱ የጥናቱ አነሳሽ ከሚባሉ ችግሮች ተርታ ይመደባል። ይህም ጥናት ሊሞላው ያሰበው ክፍተት ነው። ስለዚህ አሁን የሚካሄደው

የተከታታይ ሙያ ማበልጸጊያ ስልጠና የቋንቋው መምህራን ከሰለጠኑበት ቋንቋ (አማርኛ) የተለየ በመሆኑ የመምህራኑን የመማር ማስተማር ዘዴና አመለካከት ለመለወጥ እገዛ ማድረግ አለማድረጉን መፈተሽ አስፈልጋል። ስለዚህ፣ በዚህ ጥናት ከዚህ በታች የተዘረዘሩ ጥያቄዎችን ለመመለስ ጥረት ተደርጓል።

1. ተከታታይ የሙያ ማበልጸጊያ ስልጠና የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን አመለካከት ለመቀየር አስችሏል?
2. ተከታታይ የሙያ ማበልጸጊያ ስልጠና በአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማር ዘዴ ላይ ያስከተለው ለውጥ አለ?

የጥናቱ አጠቃላይ ዓላማ

ከላይ የቀረቡትን የምርምር ጥያቄዎች ለመመለስ የጥናቱ አጠቃላይ ዓላማና ዝርዝር ዓላማዎች ተነድፈዋል። በዚህ መሰረት የጥናቱ አጠቃላይ ዓላማ ተከታታይ የሙያ ማበልጸጊያ የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን የማስተማሪያ ዘዴና አመለካከት ለመለወጥ ያበረከተውን አስተዋጽኦ መፈተሽ ነው።

የጥናቱ ጠቀሜታ

ይህ ጥናት ለመምህራን፣ ለሱፐርቫይዘሮች፣ ለትምህርት ሀላፊዎች፣ ለርዕሳን መምህራንና ለተመራማሪዎች የሚከተሉትን ጠቀሜታዎች ይሰጣል፤

- የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ስለተከታታይ ሙያ ማበልጸጊያ ጠቀሜታ ያላቸውን እውቀት ያሳድጋል፤
- የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን የክፍል ውስጥ ማስተማር መማር ትግበራን ግምት ውስጥ እንዲያስገቡ እገዛ ያደርጋል፤
- ተሙማ በአማርኛ ቋንቋ መምህራን የክፍል ውስጥ ትግበራ ላይ የሚኖረውን አስተዋጽኦ ያስገነዝባል፤
- ለትምህርት ባለሙያዎችና ለትምህርት ቤት አስተዳዳሪዎች አሁን እየተከናወነ ያለው የተሙማ አተገባበር ምን እንደሚመስል በማሳየት ትግበራው እንደትምህርት ቤቶች ባህል፣ እንደአካባቢው፣ እንደአየማህበረሰቡ ግንዛቤና ቋንቋ እንዲታቀድ ጥቆማ ይሰጣል፤
- የተከታታይ ሙያ ማበልጸጊያ ማስተማሪያ ግብዓቶች የመምህራኑን አመለካከት ለመለወጥ ያስችላሉ።

- በሀገር አቀፍ ደረጃ ለሚከናወኑ ጥናቶች እንደመነሻ በመሆን ሊያገለግል ይችላል።

የጥናቱ ወሰን

የተሙማ ስልጠና ተግባር ላይ መዋል የጀመረው በ2003 ዓ.ም በኢትዮጵያ ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ነው። መርሐ ግብሩ በ2009 ዓ.ም እንደገና ተከልሶ በሁሉም ደረጃ ለሚያስተምሩ መምህራን እንዲሰጥ ተደርጓል። በስልጠናው የመምህራኑን ማስተማሪያ ዘዴና አመለካከት ላይ ያሳደረው ተጽዕኖ መኖሩን መፈተሽ ሲሆን፣ ጥናቱም በአማራ ክልል ከሚገኙ አስር ዞኖች መካከል በምስራቅ ጎጃም ዞን፣ በዞኑ ከሚገኙ 20 ትምህርት ቤቶች ደግሞ በ11 ትምህርት ቤቶች በሚገኙ መምህራን ላይ ተከናወኗል።

የአጠናን ዘዴ

የጥናቱ ንድፍ

የጥናቱን ዓላማ ከግብ ለማድረስ በዚህ ጥናት ውስጥ ውህዳዊ የምርምር ዓይነት ተግባር ላይ እንዲውል ተደርጓል። በሂደቱም ገላጭ ዘዴን በመጠቀም በመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተገኙትን መረጃዎች በዓይነታዊ-መጠናዊ አቀራረብ (QUAL-Quan model) በመተንተን የተደረሰበትን ማጠቃለያ ያሳያል።

የጥናቱ ተሳታፊዎች

ከዞኑ ትምህርት መምሪያ በተገኘው መረጃ መሰረት በምስራቅ ጎጃም ዞን 18 ወረዳዎች፣ 20 ሁለተኛ ደረጃና የከፍተኛ ትምህርት መስናዶ ትምህርት ቤቶች አሉ። በእነዚህ ትምህርት ቤቶች ውስጥ 68 ወንድና 88 ሴት በድምሩ 156 የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ይገኛሉ። ከላይ ከተጠቀሰው የመምህርንና የትምህርት ቤቶች ቁጥር በ52 መምህራንና በ11 ትምህርት ቤቶች ውስጥ ጥናቱ ተካሂዷል።

የጥናቱ ተሳታፊዎች አመራረጥ ዘዴ

በዞኑ ከሚገኙ 156 የአማርኛ ቋንቋ መምህራን መካከል በምክንያታዊ ናሙና አመራረጥ ስልት ሃምሳ ሁለት መምህራን (33.3%) ለጠቅላላው ጥናት ሲመረጡ፣ ከሃያ ትምህርት ቤቶች ውስጥ ደግሞ በጉድጃት/በቅርርብ ናሙና መምረጫ ዘዴ አስራ አንድ ትምህርት ቤቶች (55%) ለምርምሩ ተግባር ተመርጠዋል።

የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች

በጥናቱ ውስጥ ምልከታ፣ ጥልቅ ቃለመጠይቅ፣ የተተኪሪ ቡድን ውይይቶች ዓይነታዊ መረጃዎችን ለመሰብሰብ ያገለገሉ መሳሪያዎች

ሲሆኑ፣ የዕሁፍ መጠይቅ ደግሞ መጠናዊ መረጃን ለመሰብሰብ በሥራላይ ውሏል።

ምልከታ

ምልከታ የተከናወነው ሁሉንም ነገር አንድ በአንድ በመከታተልና በመመዘገብ ሲሆን፣ ክፍል ውስጥ ገብቼ እስከምወጣ ድረስ መምህራንና ተማሪዎች የሚሰሯቸው ሁሉም ስራዎች ተመዝግበዋል። በምስል ወደምፅ መቅረጫ መሳሪያ ለማስቀረት ጥረት ተደርጓል።

ቃለመጠይቅ

ቃለመጠይቅ በጥናቱ ትኩረት ለሚደረግባቸው ሁነቶች ተገቢ የሆነውን መረጃ ከመጀመሪያው የመረጃ ምንጭ ለማግኘትና ለመረዳት ጠቃሚ ነው። በአዘገጃጀት ረገድም የተዋቀረ፣ በከፊል የተዋቀረና ያልተዋቀረ ተብሎ በሶስት መልኩ ሊዘጋጅ ቢችልም ለዚህ ጥናት አስፈላጊ ነው ተብሎ የታሰበው የቃለመጠይቅ ዓይነት በከፊል የተዋቀረው ነው። ምክንያቱም ተጠያቂዎች ከሚሰጡት ምላሽ በመነሳት በቂ ማብራሪያ ለማግኘት፣ የተዘነጉ ሀሳቦችን ለማፈላለግ፣ ወዘተ. የሚያገለግለው የቃለመጠይቅ ዓይነት ይኸኛው በመሆኑ ነው።

የተተኪሪ ቡድን ወይይት

የተተኪሪ ቡድን ወይይት የግለሰቦችን አስተያየት በጋራ ለመፈተሽና የጋራ የሆኑ ጉዳዮችን ለይቶና ነቅሶ ለማውጣት እድል ከመስጠቱም በላይ በተነሳው ርዕስ ጉዳይ ላይ የጋራ የሆነውን አስተሳሰብ ለማግኘት ወይም ለመገንዘብና ለመረዳት ያግዛል። በዚህ ጥናትም የተተኪሪ ቡድን ወይይት የተከናወነው የጋራ የሆኑ ሀሳቦችን ለማውጣት እንዲቻል ነው። የተከናወነውም በሁለት ዙር ነው። ተሳታፊዎቹ የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ሲሆኑ፣ በእየዙሩ ሰባት ሰባት መምህራን ለሁለት ዙር ተሳትፈዋል። የተሳታፊዎች የትምህርት ደረጃም 3 ሁለተኛ ድግሪ ያላቸው ሲሆኑ፣ 4ቱ ደግሞ የመጀመሪያ ዲግሪ ያገኙ ናቸው። የውይይቱ ተሳታፊዎች ምርጫ የተከናወነው በፍላጎት ነው። ሂደቱ ደግሞ የጽሑፍ መጠይቅ ከሞሉና ቃለመጠይቅ ካደረጉ በኋላ ተከናውኗል። የመወያያ ርዕስ ጉዳዮችም በጽሑፍ መጥይቁና በቃለመጠይቁ ያልተካተቱ ናቸው።

የጽሑፍ መጠይቅ

መጠናዊ የሆነውን መረጃ ለመሰብሰብና ምርምር ለማከናወን በመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያነት አገልግሎት ላይ የዋለው የጽሑፍ መጠይቅ ሲሆን፣ የጽሑፍ መጠይቁ የተሞላው በ52 የአማርኛ ቋንቋ መምህራን ነው። በትምህርት ዝግጅታቸውም የመጀመሪያና ሁለተኛ ድግሪ የያዙ

ናቸው። መጠይቁ የተዘጋጀው በአምስት ክፍሎች ተከፋፍሎ ነው። ክፍሎቹም፤ አንደኛ፤ አዳዲስ እውቀትን ለማግኘትና የማስተማር ሙያ ችሎታን ለማሻሻል የሚከናወኑ ተግባራት፤ ሁለተኛ፤ ተጨባጭ ችግሮችን ለመፍታት መምህራን የሚጠቀሙባቸው ማስተማሪያ ዘዴዎችን ለማወቅ፤ ሦስተኛ፤ በተከታታይ ሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ወቅት የሚከናወኑ ተግባራት፤ አራተኛ፤ በስልጠና ወቅት ተግባራዊ የሚሆኑ የተከታታይ ሙያ ማበልፀጊያ ማስተማሪያ ብልሃቶችና በመምህራን አመለካከት ላይ ለውጥ ያመጣሉ የሚባሉ ጉዳዮች፤ አምስተኛ፤ ተከታታይ ሙያ ማበልፀጊያ ለመምህራን ያበረክታቸዋል ተብለው የተገለጹ አስተዋጽኦችን ያጠቃለለ ነው።

በሌላ በኩል የጽሑፍ መጠይቁን አስተማማኝነትና ትክክለኝነት ለማረጋገጥ የሚከተሉት ዘዴዎች ሥራ ላይ ውለዋል። የጽሑፍ መጠይቁን ይዘቶች ትክክለኝነትና አስተማማኝነት ለማረጋገጥ ከአማካሪዎች በተጨማሪ አራት የተለያዩ ባለሙያዎች አስተያየት እንዲሰጡበት ተደርጓል። አስተያየት ሰጭዎች የሚጠቀሙበት የትክክለኝነት ማረጋገጫ ቅጽ ከቺን (2002) መጽሐፍ ወደ አማርኛ ቋንቋ በመመለስ እንዲደርሳቸው ተደርጓል። ከዚህ ሌላ መጠይቁ በመምህራኑ ተሞልቶ ከተመለሰ በኋላ የአስተማማኝነት ደረጃው በክሮንባች አልፋ የመለኪያ ስልት ተለክቶ የተገኘው ውጤት 0.948 በመሆኑ ሥራ ላይ እንዲውል ተደርጓል።

የአጠናን ሂደት

ጥናቱን ለማካሄድ በመጀመሪያ የተከናወነው ከተጠኝ አካላት ጋር ስለጥናቱና መረጃ አሰባሰቡ የጋራ ስምምነት ላይ መድረስ ነበር። ከስምምነት በኋላ መጀመሪያ የተሰበሰበው፣ በምልከታ የሚሰበሰበው መረጃ ነው። መረጃውም የተሰበሰበው በአጥኚው በራሱ ሲሆን፣ የመረጃ መሰብሰቢያ ዘዴውም ልቅና የታዩ ሁኔታዎችን በሙሉ በመመዘገብ ላይ ያተኮረ ነበር። እያንዳንዱ መምህር ሲያስተምር ለ3 ክፍለ ጊዜ ያህል በተለያዩ የመማሪያ ክፍሎች የክፍል ምልከታ ተካሂዷል። እያንዳንዱ ምልከታ ለ40:00 ደቂቃ የተከናወነ ሲሆን፣ አንድ መምህር ለ1:20 ደቂቃ (ለሁለት ሰዓት) ምልከታ ተደርጎበታል። ጠቅላላ ምልከታው (5X2:00 ሰዓት) 10 ሰዓት ፈጅቷል።

ከምልከታው ቀጥሎ የተሰበሰበው መረጃ በጽሑፍ መጠይቁና በቃለመጠይቁ የተሰበሰበው መረጃ ነው። የሁለቱም መጠይቆች አስተማማኝነትና ትክክለኝነት ከተገመገመ በኋላ የጽሑፍ መጠይቁ ለ52 መምህራን ተበትኖ ከሦስት ቀን በኋላ ተሰብስቧል። መጠይቁን እንዲሞሉ የተሰጣቸው መምህራን ሁሉም ሞልተው መልሰዋል። ከዚህ በመቀጠል ከአስር መምህራን ጋር ቃለመጠይቅ ተካሂዷል። ቃለ

መጠይቁ የተካሄደው በራሱ በአጥኚው ነው። በመጨረሻ የተሰበሰበው መረጃ ደግሞ ከተተኪሪ ቡድን ውይይት የሚጠበቀው ነው። የተተኪሪ ቡድን ውይይት ከአራት ትምህርት ቤቶች ከተውጣጡ አስራ አራት መምህራን ጋር በደብረ ማርቆስና በደጀን ከተሞች በሚገኙ ትምህርት ቤቶች የርዕሳን መምህራን ቢሮዎች ውስጥ ተካሂዷል።

የመረጃ አተናተን ዘዴ

ከምልከታ፣ ከቃለመጠይቁና ከተተኪሪ ቡድን ውይይት የተገኙት መረጃዎች በጭብጥ በጭብጥ እየተደራጁ በዓይነታዊ የምርምር መረጃ መተንተኛ ዘዴ ርዕስ ተሰጥቷቸው በተናጠል ተተንትነዋል። በዓይነታዊ ምርምር፣ መረጃ ሲተነተንና ሲተረጎም፣ ከዘርዘር ሁኔታዎች በመነሳት በተሰበሰቡት መረጃዎች ልዩነቶችና አንድነቶች ላይ በመመስረት ወደ ማጠቃለያ የመድረስ ሂደትን ይከተላል። በጽሑፍ መጠይቁ የተሰበሰበው መረጃ በመጠናዊ የምርምር የመረጃ መተንተኛ ዘዴ ለመተንተን መለያ ኮድ እየተሰጠው ከተደራጀ በኋላ ጥያቄው በቀረበበት አከፋፈል መሰረት በመቶኛ እየተሰላ ተተንትኗል። በማብራሪያው ክፍልም አይነታዊ መረጃዎች እየቀደሙ መጠናዊው እየተከተል ተብራርቷል።

የመረጃ ትንተናና የውጤት ማብራሪያ

የመረጃ ትንተና

በዓይነታዊ የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተሰበሰቡ መረጃዎች ትንተና

ይህ ክፍል በአይነታዊ ምርምር የመረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች (በምልከታ፣ በቃለመጠይቅና በተተኪሪ ቡድን ውይይት) የተሰበሰቡ መረጃዎች በቅንጅት ተተንትነው ግኝታቸው የተጠቆመበት ክፍል ነው።

የማስተማሪያ ዘዴዎችን በተመለከተ

በዘመናችን በተግባር ላይ እየዋለ ያለው አቀራረብ የመምህሩን ሚና በመለወጥና የተማሪውን ሚና በአስተምህሮው ላይ በማስፋት የክፍል ውስጥ ክንውኑ የተሻለ እንዲሆን ለማድረግ የሚያስችል ነው። በዚህም የመምህሩና የተማሪው መስተጋብር እንደዘልማዱ መምህሩ ሰጭ ተማሪው ተቀባይ እንዳይሆን የሚከለክል ነው። ይሁን እንጂ፣ ምልከታ በተካሄደባቸው የማስተማሪያ ክፍሎች ውስጥ መምህራን የሚጠቀሙባቸው የማስተማሪያ ዘዴዎች ጥያቄና መልስ፣ የጥንድና የግል ሥራ ሲሆኑ፣ መምህራን የሚጠቀሙበት የማስተማሪያ ዘዴና ትምህርቱን ለተማሪዎች ለማድረስ የሚካሄደው የትግበራ ሂደትም ከዘልማዳዊው የመምህር ተማሪ መስተጋብር የተለየ አይደለም። ይህም ማለት በክፍል ውስጥ የተማሪ መምህር መስተጋብሩ በአብዛኛው

መምህር መራሽ ነው። ይህ ደግሞ ባጠቃላይ በመማር ማስተማሩ በከፊል በቋንቋ ትምህርት ክፍለ ጊዜ በሚተገበረው ማስተማሪያ ዘዴም ሆነ በተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ይገኛል፤ እንዲሁም ይተገበራል ተብሎ ከሚጠበቀው ግብ አንጻር ለውጥ አለመታየቱን የሚያመለክት ነው።

አዲሱ የማስተማሪያ ብልሃትም ሆነ በተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ስልጠና ወቅት ተማሪዎች የራሳቸውን ትምህርት ለመምራት፣ ለመተግበርና ለመቆጣጠር ሀላፊነት የሚወስዱበት፤ መምህራን ደግሞ ይህን ሀላፊነት በተገቢው መንገድ የሚመሩ፣ የሚያመቻቹ፣ የቋንቋ ማስተማሪያ መልመጃዎችን የሚያዘጋጁና የሚጠቁሙ ተደርጎ ይቆጠራል። ተማሪዎችን ማነሳሳት፣ ማበረታታት፣ ለተማሪዎች ችሎታ መዳበር ተገቢ የሆነ ቁጥጥር ማድረግና ግብረመልስ መስጠት የመምህራን የሥራ ድርሻዎች ናቸው። ይሁን እንጂ በክፍል ምልከታው የተገኘው ውጤት ከዚህ በተገላቢጠሽ ሁሉንም ተግባራት መምህሩ ሲፈጽም ወይም ሲተገብር ያሳየ ነው።

የመምህራንን አመለካከት በተመለከተ

የቋንቋ መምህራን ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ አተገባበር ከመደበኛው ትምህርት ቀጥሎ የሚመጣ ሲሆን፣ የማይቋረጥ ዑደታዊ ነው። ክንዋኔውም መመስረት ያለበት መምህራኑ በተነሳሽነት ከሚያከናውኗቸው ተግባራት ማለትም ከተግባራዊ ምርምር፣ ከፅብረቃና በመተጋገዝና በመተባበር ከሚከናወነው የማስተማር መማሩ ሂደት ነው። ከዚህ በተጨማሪ የቋንቋ መምህራንን አዳዲስ ነገሮችን ለተለያዩ ስብሰባዎች እንዲያቀርቡ በማድረግ፣ ጥናታዊ ፅሁፎችን በተለያዩ መፅሔቶች በማሳተም፣ ከጓደኛ ጋር በሚደረግ መደበኛ ያልሆነ ውይይት፣ ስለፅንሰ ሀሳቦችና የፅንሰ ሀሳቦችን ተግባራዊ ፍች በራሳቸው የእለት ትምህርት ዕቅድ እንዲያሳዩ በማበረታታት ማሰልጠን ይቻላል። ስለዚህ አሁን እየተተገበረ ያለው ተሙማም ሆነ የቀደመው እንዴት ይተገብር እንደነበርና በመምህራኑ አመለካከት ላይ ያሳደረውን ለውጥ ለመረዳት በቃል ጥያቄውና በተተኪሪ ቡድን ውይይት ወቅት ሀሳቡ ተነስቶ ነበር። በግብረ መልሱም የሚከተለው ውጤት ተግኝቷል።

በመጀመሪያው ዙር ስልጠና የተካሄደው ተከታታይ የሙያ ማበልፀጫ ሦስት ሞጁሎችና አስራ አምስት ክፍሎች ያሉት ሆኖ ሁሉም ክፍሎች የራሳቸውን የአስራር ሂደት የሚገልፁና የሚያዘዙ በመሆኑ መምህራን በውይይት ወይም በእቅድ የሚለውጡት አይደለም። በመጽሐፉ መመሪያነት የሚተገበር ነው። ይህ ደግሞ መምህራኑ እንደሚማርሩት ከላይ ወደታች የተጫነ ተግባር ነው። የመምህሩን አቅም፣ አካባቢ፣ ጊዜ፣ ወዘተ. ግምት ውስጥ ያስገባ አልነበረም። የአሁኑም ቢሆን በይዘት

አደረጃጀቱ እንደቀደመው ሁሉ ከላይ ተዘጋጅቶ የመጣ እንደሆነ ለመረዳት ተችሏል። ከቀደመው ሞጁል የሚለየው የማሰልጠኛ ቋንቋው አማርኛ መሆኑና ከተሰጠው ይዘት በተጨማሪ መምህራኑ የራሳቸውን ችግር የሚመለከቱ ጥቂት ይዘቶችን ጨምረው እንዲተገብሩ መፍቀዱ ነው። ለአብነት ጥቂት መረጃዎችን እንመልከት። “መጀመሪያም ዕቅዱ ከትምህርት ቤት ሲወጣ በቂ ግንዛቤ ሳይፈጠር ከግምገማና ከዕቅድ ጋር በማያያዝ ስለአስጠነቀቁት መምህሩ ትንሽ ፍራቻና ጥላቻ አደረሰት” (ተገኘ፣ ቃለመጠይቅ፣ ግንቦት 4/2014) ሲሉ፤ ይታገሱ (ቃለመጠይቅ፣ ግንቦት 4/2014) ደግሞ “... አሁን ከወንድሜ እንደተገለጸው በግለሰቦች ትንሽ ለየት ያለ አቀራረብ ምክንያት መምህራኑም አልተቀበሉትም፤ ስለዚህ ለተወሰነ ወራት አልተሰራቡትም፤” በማለት መምህራኑ ስለተሰማ ስልጠና ያላቸውን አሉታዊ አመለካከት ይገለጻሉ። ከዚህ በተጨማሪ ለአመለካከታቸው አለመለወጥ እንደምክንያት የሚጠቀሰው የአመቻቸው ማንነት እንደሆነ ሲገልጹ፣ “... መጀመሪያ ላይ ስልጠናውን የወሰዱ አባላት የአስተዳደር ሰራተኞች ናቸው። እነሱም ቢሆን በቂ ግንዛቤ ይዘው አልመጡም፤ ... እና ግንዛቤ ከመፍጠር ይልቅ ወደ ትዕዛዝ በማዘንበላቸው መምህሩም ፀጥ አለ” (ትዝታ፣ ቃለመጠይቅ፣ ግንቦት 4/2014) በማለት የመምህሩን አሉታዊ አመለካከት አገልግተው ለማሳየት ችለዋል።

ባጠቃላይ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ግብዓቶችንና የመምህራኑን ችሎታ፣ አመለካከትና የማስተማሪያ ዘዴ ትግበራው ሲታይ መምህራን በተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የወሰዷቸውን የስልጠና ግብዓቶች በክፍል ውስጥ የማስተማር መማሩ ሂደት ለመተግበር መቸገራቸውን የሚጠቁም ከመሆኑም በላይ በችሎታቸውና በአመለካከታቸው ላይ ያሳደረው መሻሻል አለመኖሩን ነው። በክፍል ውስጥ የሚጠቀሙባቸው የማስተማሪያ ዘዴዎችም ሆኑ ትምህርቱን ከሚማሩ ተማሪዎች ጋር ያለው መስተጋብር ሲፈተሽ ጥንት ከነበረው የተለየ አይደለም። ስለዚህ ማለት የሚቻለው ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ግብዓቶች ለመምህራኑ በተገቢው መንገድ አልደረሱም፤ ወይም መምህራኑ ከተሰማ የሚያገኙት ግብዓት በበቂ መጠን አልነበረም። በዚህም ለመምህራኑ ችሎታ መጎልበት የሚያበረክተው አስተዋፅኦ የረባ አይደለም፤ ትግበራውም ቢሆን የማስተማር መማርን ሂደት ያሻሽላል በሚል መንፈስ የሚከናወን ሳይሆን መመሪያና ትዕዛዝ በመሆኑ ብቻ የሚተገበር እንደሆነ በዓይነታዊ መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተሰበሰበው መረጃ ይጠቁማል።

በጽሑፍ መጠይቅ የተሰበሰበው መረጃ ትንተና

ይህ ክፍል በጽሑፍ መጠይቁ የተሰበሰበው መረጃ የተተነተነበትና ግኝቱ የተጠቆመበት ነው። የተገኙ ምላሾችን በመቶኛ የሚያመለክቱ መረጃዎችና ትንታኔያቸውም ከዚህ በታች በተከታታይ በሚቀርቡ ሠንጠረዦች ለማሳየት ተሞክሯል።

ማስተማሪያ ዘዴዎችን በተመለከተ

በዚህ ርዕስ ስር ከተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ይገኛሉ ከሚባሉ ማስተማሪያ ብልሃቶች ውስጥ 13ቱ ቀርበዋል። እነዚህ ብልሃቶች ደግሞ በመምህራኑ ዘንድ በበቂ ሁኔታ ሰርፀውና ግንዛቤ አግኝተው የመማር ማስተማሩን የክፍል ውስጥ ትግበራ ያሳልጣሉ የሚባሉ ናቸው።

ሰንጠረዥ አንድ

ተግባራዊ የሚሆኑ ከተሙማ ስልጠና የሚገኙ የማስተማሪያ ዘዴዎች/ብልሃቶች

ጥያቄዎች	ምላሾች በመቶኛ(%)				
	1	2	3	4	5
ንጥል ጥናት (Case study) እጠቀማለሁ።	33.33	25	33.33	8.33	-
በቡድን ውይይት አሳተፋለሁ።	8.33	8.33	-	66.66	16.66
ስለአክናወንሁት ተግባር ለቡድኑ አባላት ጥናቶችን አቀርባለሁ።	41.66	25	25	8.33	-
ስለአክናወንሁት ተግባር ገለጻ አደርጋለሁ።	33.33	16.66	8.33	25	8.33
የአእምሮ ማነቃቂያ ብልህቶችን (Brainstorming) እጠቀማለሁ።	8.33	8.33	41.66	33.33	8.33
ሚና ነጠቃ (Role play) እጠቀማለሁ።	25	8.33	25	25	16.66
ምናባዊ ምልክታ (Concept mapping) እጠቀማለሁ።	8.33	8.33	33.33	33.33	16.66
አዳዲስ ሀሳቦችን አመነጫለሁ (Project) አዘጋጃለሁ።	8.33	8.33	66.66	8.33	8.33
አዳዲስ ሀሳቦችን ለመተግበር እጥራለሁ።	8.33	-	25	50	16.66
ችግር ፈች የትምህርት አቀራረብን እጠቀማለሁ።	8.33	-	25	50	16.66
አመራርን (Coaching) እጠቀማለሁ።	16.66	-	25	41.66	16.66
የቡድን ስራ እሰራለሁ።	8.33	-	25	50	16.66
ዕብረቃ (Reflection) አካሂዳለሁ።	16.66	-	25	33.33	16.66

በሠንጠረዥ አንድ ከቀረቡትና ከተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ከሚገኙት ማስተማሪያ ብልሃቶች ውስጥ በድግግሞሽ መጠናቸው ሲፈተሹ ሁል ጊዜ ከሚከናወኑት ይልቅ በአብዛኛውና አንዳንድ ጊዜ የሚከናወኑት በመጠን አይለው ታይተዋል። ድግግሞሹ ሁልጊዜ ባለመፈጸሙ/ ባለመተግበሩ ደግሞ የማስተማሪያ ብልሃቶችን ወደ ተማሪው የማስረጃ ሂደት ችግር ያለበት ይመስላል። ምክንያቱም አዳዲስ ሀሳቦችን በማፍለቅና በመተግበር ረገድ የቋንቋ መምህራኑ ተግባር ሲታይ አንዳንድ ጊዜ ብቻ የሚከናወን እንደሆነ 66.66 ከመቶ የሚሆኑ መላሾች አረጋግጠዋል። ቀሪዎቹ 8.33 ከመቶ የሚሆኑት ግን በቅደምተከተል ሁልጊዜ፣ አብዛኛውን ጊዜና በጣም አልፎ አልፎ በብልሃቱ የሚጠቀሙ ናቸው። ሌሎች ደግሞ በጭራሽ ለትግበራው ተሳትፎ የሌላቸው ናቸው። ይህ ደግሞ በቋንቋው የመማር ማስተማር የክፍል ውስጥ ትግበራ ላይ የራሱን የሆነ አሉታዊ ተፅዕኖ ያሳድራል፤ የመምህራኑ የማስተማሪያ ብልሃቶች ውስን መሆናቸውንም ይጠቁማል።

የመምህራንን አመለካከት በተመለከተ

በዚህ ርዕስ ስር የቀረቡት ጥያቄዎች በሙሉ አንድ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያን ስልጠና የሚከታተል መምህር ከሌሎች ስልጠናዎች በተለየ መልኩ ከተሙማ ስልጠና ስለሚያገኛቸው የአመለካከት ለውጥ ያመጣሉ የሚባሉ ናቸው።

ሰንጠረዥ ሁለት-ስለተሙማ ስልጠና የመምህራን አመለካከት

ጥያቄዎች	ምላሾች በመቶኛ(%)				
	1	2	3	4	5
ተከታታይ የሙያ ግምገማ ማድረግ አስችሎኛል።	8.33	25	25	41.66	-
የተግባር ምርምር ዘዴዎችን እንደገነዘብ አድርጎኛል።	8.33	41.66	8.33	33.33	8.33
የምርምር ሥራን እንደአንድ የሙያዬ ተግባር እንደመለከት አድርጎኛል።	8.33	25	16.66	50	-
በማስተማር ሙያዬ ላይ ለውጥ አምጥቻለሁ።	8.33	25	16.66	50	-
ከስራ ባልደረቦቼና ጓደኞቼ ተባብሮና ተጋግቦ መስራት እንድኛል አድርጎኛል።	8.33	16.66	16.66	25	33.33
የተከታታይ ምዘና ዘዴዎችን እንዳውቅና እንደጠቀምባቸው ረድቶኛል።	8.33	33.33	-	33.33	25
የክፍል አያያዝና አስተዳደር መርሆዎችን እንዳውቅ ረድቶኛል።	8.33	33.33	-	41.66	16.66
አሳታፊ የማስተማር ብልሃቶችን እንደጠቀም ረድቶኛል።	8.33	25	16.66	16.66	33.33
የመጀመሪያ/ሁለተኛ/ ዲግሪዬን ለማግኘት መነሻ ሆኖኛል።	58.33	25	8.33	8.33	-
ጥናታዊ ዕውቀትን እንዳዘጋጀና እንዳሳትም መንገድ ከፍተልኛል።	41.66	25	8.33	25	-
አስልጣኝ/አመቻች/ መምህር የመሆን ፍላጎቴን አነሳስቶልኛል።	25	33.33	16.66	25	-
ለተማሪዎች የቦን ፈቃድ አገልግሎት ለመስጠት እንድኛል ቀስቅሶኛል።	16.66	25	16.66	41.66	-
አዳዲስ የቋንቋ ትምህርት ይዘቶችን ለማፍለቅ የሚያስችል ብቃት ገንብቶልኛል።	33.33	16.66	16.66	33.33	-
ሌሎች መምህራንን የማስተባበር ብቃት አጎናፎኛል።	16.66	25	8.33	50	-
ግላዊ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራትን ለማቀድና ለመተግበር አስችሎኛል።	16.66	8.33	8.33	66.66	-

በሰንጠረዥ ሁለት እንደሚታየው ከቀረቡት 15 ጥያቄዎች መካከል ተከታታይ ሙያዊ ግምገማ ማድረግ፣ የተግባር ምርምር ዘዴዎችን ማስገንዘብ፣ ሌሎች ትምህርቶችን ለመማር በመነሻነት ማገልገል፣ ጥናታዊ ጽሑፎችን ለማዘጋጀትና ለማሳተም መርዳት፣ አሰልጣኝ የመሆን ፍላጎትን ማነሳሳት፣ ለተማሪዎች የበጎ ፈቃድ አገልግሎት መስጠትና አዳዲስ የቋንቋ ትምህርት ይዘቶችን ለማፍለቅ የሚያስችል ብቃትን መገንባት በተመለከተ ለተነሱ ጥያቄዎች የተሰጠው ምላሽ ሲፈተሽ አሉታዊ ጎዥ አመዘኗል። በተለይ ተከታታይ ሙያዊ ግምገማ ማድረግን ከተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ የሚገኝ አስተዋፅኦ ነው ብሎ ለመወሰንና በአመለካከታቸውም ላይ ለውጥ ማምጣት አለመምጣቱን ለመግለጽ የተቸገሩት መላሾች ቁጥር ሩብ ያህል በመሆኑ በተሙማ አስተዋጽኦ ላይ የሚታየው የመምህራን አሉታዊ አመለካከት ከፍ ያለ እንደሆነ ጠቋሚ ምልክት ነው።

ይሁን እንጂ ለቀሪዎቹ ጥያቄዎች የምርምር ሥራን እንደአንድ የሙያ ተግባር መመልከት፣ በማስተማር ሙያ ላይ ለውጥ ማምጣት፣ ከስራ ባልደረቦችና ጓደኞች ጋር ተጋግዞ መስራት ማስቻል፣ የተከታታይ ምዘና ዘዴዎችን ማሳወቅ፣ የክፍል አያያዝና አስተዳደርን ማስረዳት፣ አሳታፊ የማስተማር ብልሃትን መጠቀም ማስቻል፣ ሌሎች መምህራንን ለማስተባበር ብቃትን ማዳበርና ግላዊ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራትን ለማቀድና ለመተግበር ማስቻል፣ የሚሉ ተግባራት ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ውጤቶችና አስተዋፅኦዎች ናቸው በማለት አዎንታዊ ምላሽ የሰጡ መላሾች ብዙ ቢመስሉም፣ ለመወሰን የተቸገሩና ያልተስማሙ መላሾች መኖራቸው አዎንታዊነቱን ጥያቄ ውስጥ የሚከተው ነው።

ከጽሑፍ መጠይቁ የተገኘው መረጃ ተጠቃሎ ሲታይ፣ በሶስት ምድብ ተከፋፍለው የቀረቡት ሁሉም ጥያቄዎች ተሙማ በመምህራኑ ዘንድ ምን ያህል እንደሚተገበርና የመማር ማስተማሩን ተግባር እንዴት እንደሚያግዝ የፈተሹ ናቸው። ይሁን እንጂ የተገኘው ውጤት የሚያመለክተው የሚባለውን ያህል ለውጥ አምጥቷል ለማለት የሚያስደፍር አይደለም። ለዚህ እንደማሳያ የሚቆጠሩት ደግሞ መምህራን በክፍል ውስጥ በመማር ማስተማሩ ሂደት ችግር ፈች ብልሃቶችን በብቃት አለመጠቀማቸው፣ ሁሉንም ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራት በድግግሞሽ ለመተግበር ፍላጎት አለመሳየታቸውና በችሎታቸው ላይ ያሳደረው ለውጥ አለመኖሩን መግለጻቸው ለአብነት የሚጠቀሱ ናቸው።

የውጤት ማብራሪያ

በዚህ ክፍል ውስጥ በዓይነታዊና በመጠናዊ መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተሰበሰቡ መረጃዎች ያስገኙት ውጤት በምርምሩ ጥያቄዎች ቀዳሚነት፤ ዓይነታዊው መረጃ እየቀደመ መጠናዊው እየተከተለ ተብራርቷል።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና በአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማር ዘዴ ላይ ለውጥ አስከትሏል?

የክፍል ውስጥ የማስተማር መማር ሂደት ሲታሰብ አጠቃላይ ከሆኑት የማስተማር መማር መርሆዎች በተጨማሪ መምህራኑ በተለያዩ ስልጠናዎች የሚያገኟቸውን ግብዓቶች ተጠቅመው የክፍል ውስጥ መስተጋብሩን የተሻለ፤ የትምህርቱ አቀራረብ በተማሪዎች አቅምና ችሎታ የሚከናወን እንዲሆን ብርቱ ጥረት የሚያደርጉበት ነው። በዚህም ተሙማን በሚከታተሉ ሁሉም መምህራን ዘንድ የሚኖረው ስምምነት የመርጃ መሳሪያዎችን፤ የትምህርት ይዘቶችንና አቀራረቦችን በመጠቀም ረገድ ቋሚነትና ወጥነት የሚታይበትና የተሻለ ማስተማር መማር እንዲኖር ለማድረግ አንድነት የሚፈጠርበት ነው።

ይሁን እንጂ በክፍል ውስጥ ምልክታዊ እንደታየው መምህራኑ የትምህርቱን ይዘት ለማስተላለፍ የሚጠቀሙባቸው የማስተማሪያ ዘዴዎች፤ አቀራረቦችና ስልቶች ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ መርሃ ግብርን የተከታተሉና ተጨማሪ ግብዓት ያላቸው መምህራን የሚያከናውኑት ሆኖ አልታየም፤ ምክንያቱም ማነኛውም በመምህርነት ሙያ ሰልጥኖ በስራ ላይ የሚሰማራ መምህር ሊያከናውነው ይችላል። ስለዚህ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ግብዓትን ተጠቅመው የተለየና የተሻለ የማስተማሪያ ዘዴ ሲጠቀሙ ካልታዩ መምህራን ግብዓቶችን በበቂ ሁኔታ አላገኙም፤ ወይም ለመጠቀም አልፈቀዱም፤ ወይም ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ አተገባበር በተፈለገውና በተገቢው መንገድ አልተከናወነም ማለት የሚያስችል ይመስላል።

ከዚህ በተጨማሪ፤ በጽሑፍ መጠይቁ ለቀረቡትና ንጥል ጥናት ማካሄድ፤ ከጓደኛ ጋር መወያየት፤ በስብሰባዎች ላይ ጥናታዊ ጽሑፍ ማቅረብና ግብረ መልስ መቀበልና አስቸጋሪ በሆኑ ክስተቶች ላይ ትንታኔ መስጠት ለሚሉ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራት የተሰጠው ምላሽ እንደሚያመለክተው ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራትም ሆኑ የማስተማሪያ ብልሃቶች ያልታወቁ መሆናቸውን ነው። ከተነሱት ብልሃቶች ውስጥ የቋንቋ መምህራኑ በድግግሞሽ የሚጠቀሙባቸው ጥቂቱን ብቻ ነው። ይህ ደግሞ የአማርኛ ቋንቋ መምህራን በተሙማ የትምህርት ሂደት ተገቢ የሆነ ዕውቀት እንዳላገኙና የማስተማር መማሩን ችግር ለመፍታት እንዳላገዛቸው የሚጠቁም ነው።

ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን አመለካከት ለመቀየር አስችሏል?

በተሙማ ስልጠና ወቅት ለቋንቋ መምህራን አመለካከት መለወጥ የሚያገለግሉ ናቸው ተብለው የሚገመቱ ነጥቦችን በሚመለከት እነ ሪቻርድዝ እና ፋሬል (2005) ያቀረቧቸው ሃሳቦች እንደሚከተለው ተጠቃለው ቀርበዋል። የቋንቋ መምህራን ስልጠና ሂደት ምክንያታዊነት የሚመነጨው ስለመምህራን ልማት ባህርይና እንዴት እንደሚከናወን ከመረዳት ነው። እንዲህ ዓይነቶቹ የትምህርትና ስልጠና መስኮች ደግሞ መደበኛው የመምህራን ትምህርትና ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ናቸው። ትምህርቱም የሚከተሉትን ሀሳቦች በመገንዘብ ላይ ትኩረት ያደርጋል። የቋንቋ መምህራን እውቀት ምን ዓይነት ባህርይ እንዳለውና እንዴት እንደሚለመድ መረዳትን፣ በምናስተምርበትና ማስተማርን በምንማርበት ወቅት ምን ዓይነት አእምሮአዊ ሂደቶችን እንደምንጠቀም ማስተዋልን፣ ልምድ ያላቸውና ጥሩ የሚባሉ መምህራን እንዴት ከሌላው እንደሚለዩ ማወቅን የሚጠይቁ ሲሆኑ፤ እነዚህ ሀሳቦች እራሳቸው ከራሳችን ከመምህራን የፅንሰሀሳብ እውቀትና አመለካከት ጋር የተቆራኙና ከቋንቋ ማስተማር ጋር የሚዛመዱ፤ በምናስተምርበት ወቅት የሚኖረንን እውቀት፣ አመለካከትና ሂደት መረዳትን የሚጠይቁ ናቸው። ስለዚህ የቋንቋ መምህራን የተሙማ ተግባራት ተለይተውና ከላይ የተነሱ ሀሳቦችን በሚያዳብር መልኩ በግለሰብ፣ በጥንድ፣ በቡድንና በተቋም ተብለው በየምድባቸው ተከፋፍለው መዘጋጀትና መከናወን አለባቸው።

ይሁን እንጂ ከዓይነታዊ ምርምር መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተገኙ መረጃዎች የሚያሳዩት ተቃራኒውን ነው። ተጠኚዎቹ እንደሚሉት ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ በአማርኛ ቋንቋ መምህራን ላይ ያሳደረው የአመለካከት ለውጥ ግምት ውስጥ የሚገባ አይደለም። ስለዚህ ትርፉ ጊዜና ጉልበት ማባከን ነው። ይህን አባባላቸውን ደግሞ በክፍል ውስጥ ምልክታው፣ በቃለ መጠይቁና በተተኪሪ ቡድን ውይይት ወቅት ለማየት ተችሏል። ምክንያቱም የክፍል ውስጥ ማስተማር መማሩ የሚመራው እንደጥንቱ በመምህሩ ፊታውራሪነት ነው። የተማሪዎች ተሳትፎም ሆነ ግብረ መልስ አበረታች አይደለም።

በተተኪሪ ቡድን ውይይቱ ወቅትም፣ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የመምህራንን አመለካከት ስለመለወጡ ከተነሳው ነጥብ ለመገንዘብ የተቻለው የሚከተሉትን ሀሳቦች ነው። “ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ እርግጥ የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን አመለካከት ለውጧል ማለት አልችልም” (አበበ፣ 20/7/14)። “ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ተግባራት ለቋንቋ መምህራን በተለይ ለአማርኛ ቋንቋ

መምህራን ከሌሎች የተለየ ያመጣው የአመለካከት ለውጥ የለም (ሸዋዩ፣ 15/7/14)። የሚሉ ምላሾች ተገኝተዋል። ከጽሑፍ መጠይቁ የተገኘው ውጤትም የሚያመለክተው ከላይ የተገለጸውን ሀሳብ የሚያጠናክር ነው። ከቀረቡት አስራ አምስት ጥያቄዎች ውስጥ ተከታታይ ሙያዊ ግምገማ ማድረግ፣ የተግባር ምርምር ዘዴዎችን ማስገንዘብ፣ ሌሎች ትምህርቶችን ለመማር በመነሻነት ማገልገል፣ ጥናታዊ ጽሑፎችን ለማዘጋጀትና ለማሳተም መርዳት፣ አሰልጣኝ የመሆን ፍላጎትን ማነሳሳት፣ ለተማሪዎች የበጎ ፈቃድ አገልግሎት መስጠትና አዳዲስ የቋንቋ ትምህርት ይዘቶችን ለማፍለቅ የሚያስችል ብቃትን መገንባት በተመለከተ ለተነሱ ጥያቄዎች የተሰጠው ምላሽ ሲፈተሽ አሉታዊ ጎኑ ያመዘናል። አወንታዊ ምላሽ ያገኙት ጥያቄዎችም መወሰን በተቸገሩና አልስማማም በሚሉ መላሾች የተከበቡ ናቸው። ስለዚህ ከዚህ መረጃ በመነሳነት ተሙማ በተለይ ለአማርኛ ቋንቋ መምህራን ያመጣው የአመለካከት ለውጥ አለመኖሩን መጠቆም ይቻላል።

ማጠቃለያና አስተያየት

የጥናቱ ዋና ዓላማ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ በአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማር ዘዴና አመለካከት ላይ ያስከተለው መጎልበት መኖር አለመኖሩን መፈተሽ እንደሆነ ተጠቁሟል። መሰረታዊ ጥያቄዎችም፤

1. ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የአማርኛ ቋንቋ መምህራንን አመለካከት ለመቀየር አስችሏል? እና
2. ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና በአማርኛ ቋንቋ መምህራን የማስተማር ዘዴ ላይ ያስከተለው ለውጥ አለ?

የሚሉት ነበሩ።

ለምርምሩ ዓላማ ግብ መምታት በምስራቅ ጎጃም ዞን በ11 ሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤቶች ከሚያስተምሩ መምህራን ውስጥ 52 መምህራን በዓላማ ተኮር የንሞና ስልት በጥናቱ ተሳታፊነት ተመርጠዋል። ከነዚህ የጥናቱ ተሳታፊዎች በዓይነታዊና መጠናዊ ምርምር መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች የተሰበሰቡ መረጃዎች በገለጸና በመቶኛ ተተንትነዋል። በመረጃው ትንተና ወቅት ከምልክታ፣ ከቃለመጠይቅና ከተተኪሪ ቡድን ውይይት የተገኘው ውጤት አስቀድሞ በመምህራኑ ዘንድ ይነገር የነበረውን ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ትግበራ ግብ አለመምታት ያረጋገጠ ነው። በጽሑፍ መጠይቁ የተገኘው ደጋፊ መረጃም የዓይነታዊ ምርምር መረጃ መሰብሰቢያ መሳሪያዎች ያስገኙትን ውጤት የሚያጠናክር ሆኗል። ምክንያቱ ደግሞ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ

አተገባበርም ሆነ ተግባራቱ ከመምህራን ከራሳቸው የፈለቁ፣ በፍላጎትና በፍቃደኝነት ላይ የተመሰረቱ ባለመሆናቸው ነው። ስለዚህ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ የትግበራ ሂደትና ተግባራት እንዲሻሻሉና የመምህራኑን የማስተማር ዘዴና አመለካከት እንዲያጎለብቱ የሚከተሉት አስተያየቶች ቀርበዋል፤

- ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ለምን መተግበር እንዳለበት የሚገልጽ ትምህርት ለሁሉም መምህራን ከስልጠና በፊት በባለሙያ እንዲሰጥ ቢደረግ፤
- መምህራኑ ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ የሚተገበረው ያለ በቂ ቅድመ ዝግጅት፣ ፍላጎት፣ መነሳሳት፣ በትዕዛዝና በፍርሃት በመሆኑ ይህን ማስወገድና ተግባራቱ በመምህራኑ በራሳቸው እንዲደራጁ ቢደረግና ግብ ቢቀመጥላቸው፤
- ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና ሲሰጥ ይዘት የሚነሳው ግብ ግልጽና በተሳታፊዎች የታመነበት ቢሆን፤
- ተከታታይ የሙያ ማበልፀጊያ ስልጠና የወሰዱ መምህራን ካልወሰዱት የሚለዩበትና የሚጠቀሙበት መንገድ ቢኖር፤
- ከስልጠናው መጨረሻ የሚኖረው የስልጠናው ውጤት የመምህራኑን አመለካከትና ፍላጎት የሚያነቃቃ ቢሆን፤ የመምህራኑን አመለካከት በመለወጥ ችሎታቸውንና የማስተማር ዘዴያቸውን እንዲያጎለብቱ ሊረዳቸው ይችላል።

ዋቢዎች

Carr, L. and S. Kemmis. (1983). *Becoming Critical: knowing through Action Research*. Geelong: Deakin University Press.

Castle, K. (2006). Autonomy through pedagogical research. *Teaching and Teacher Education*. 22 (8), pp.1094—1103.

Clarke, D. and H. Hollingsworth.(2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*. 18 (8), pp. 947—967.

Brown, D. (2002). English language teaching in the post method era: towards better diagnosis, treatment, and Assessment. In Richards, J. C. and W. A. Renandya (Eds.). *Methodology in language teaching: An anthology of current practice*. Cambridge: cup.

- Brown, D. (2007). *Principles of language learning and teaching* (5th Ed.). San Francisco: Longman
- Day, C. (1999). *Continuing Professional Development*. London: Flammer Press.
- Day, C. (1999). *developing teachers: The challenges of lifelong learning*. London: Flammer Press.
- Day, C. and R. Leitch, (2001). Teachers and teacher education lives: the role of emotion. *Teaching and Teacher Education* , 17 (4), 403—415.
- Day C. and J. Saches. (Eds.). (2004). *International Hand Book on the Continuing Professional Development of Teachers*. Maidenhead: *Open University Press*.
- Day, C. and J. Saches. (Eds.). (2004). Professionalism, performative and Empowerment: Discourses in the Political Policies and Purposes of Confining Professional Development. In Day, C. and J. Saches. (Eds.). *International Hand Book on the continuing Professional Development of teachers* (pp. 3-33). Maidenhead: Open University Press.
- Dornyei, Z. (2007). *Research methods in applied linguistics*. New York: Oxford University Press.
- Elliot, J. (1991). *Action research for educational change*. Milton: Open University Press.
- Ewunetu Hailu and Firdisa Jabessa. (2010). Teachers perceptions of school based continuous Professional Development in Jima zone selected school. *Ethiopian Journal of Education and Science*. 5(2).
- Fried, R. L. (1995). *The Passionate Teacher: A Practical Guide*. Boston, MA: Beacon Press.
- Hognebosch, L. (2009). *Evaluation of CPD Implementation in Amhara Region*. (Unpublished) AREB.
- James, M. and R. McCormick. (2009). Teachers learning how to learn. *Teaching and Teacher Education*, 25 (7), 973—982.
- Jenlink, P. M. and K. Kinnuncan-Welsch. (2001). Case stories of facilitating professional development. *Teaching and Teacher Education*, 17 (6), 705—724.

- Jurasaite-Harbison, E. and L. A. Rex. (2010). School cultures as contexts for informal teacher learning. *Teaching and Teacher Education*, 26(2), 267—277.
- Korthagen, F. A. (2010). Situated learning theory and the pedagogy of teacher education: towards and integrative view of teacher behavior and teacher learning. *Teaching and Teacher Education*, 26 (1), 98—106.
- Korthagen, F. A. (2004). In search of the essence of a good teacher: towards a more holistic approach in teacher education. *Teaching and Teacher Education*, 20(1), 1—77.
- Leithwood, K. A. (1992). The principal's in teachers' development. In Fulla, M.; Hargreaves, A. (Eds.) *Teacher development and Educational Change*. London: Falme press.
- LePage, P. et al. (2001). Exploring the complexities of the relationship between K—12 and college faculty in a non-traditional professional development program. *Teaching and Teacher Education*, 17(2), 195—211.
- Ministry of Education. (2007). *Teacher Development Programme in relation to CPD/ In-service Training*. Haromaya University: Ethiopia.
- (2009). Continuous Professional Development for Primary and Secondary School Teachers, leaders and Supervisors in Ethiopia: The framework (Unpublished).
- Mitchell, R., & Myles, F. (1998). *Second Language Learning Theories*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Mushayikwa, E. and F. Lubben. (2009). Self-directed professional development — hope for teachers working in deprived environments. *Teaching and Teacher Education*. 25(3), 375—382.
- Olson, M. and C. J Craig. (2001). Opportunities and challenges in the development of teachers, knowledge: the development of narrative authority through knowledge communities. *Teaching and Teacher Education*, 17 (6), 667—684.
- O'Sullivan, M. C. (2002). Action research and the transfer of reflective approaches to in-service education and

- training (INSET) for unqualified and under qualified primary teachers in Namibia. *Teaching and Teacher Education*, 18(5), 523—539.
- Penlington, C. (2008). Dialogue as a catalyst for teacher change: a conceptual analysis. *Teaching and Teacher Education*, 24 (5), 1304—1316.
- Pritchard, A. and Woollard, J. (2010). *Psychology for the classroom: constructivism and social learning*. London: Routledge.
- Richards, J. and Rodgers, T. S. (2001). *Approaches and methods in language teaching* (2nd Ed.). New York: CUP.
- Richards, J. and Rodgers, T. S. (1986). *Approaches and methods in language Teaching*. New York: Camberdga U niversity Press.
- Richards, J. C. and T. Farrell. (2005). *Professional Development for Language Teacher: Strategies for Teacher Learning*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rodgers, T. S. (2001). *Language Teaching Methodology*. Hawaii: University of Hawaii.
- Ross, J. A. and C. D. Bruce. (2007). Teacher self-assessment: a mechanism for facilitating professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 23(2), 146—159.
- Salmani, A. (2006). Language teaching: State of the art. In Robertson, P. and J. Jung (Eds). *The Asian EFL Journal Quarterly*, 8(1), 3-27.
- Sato, K. and R. C. Kleinsasser. (2004). Beliefs, practices and interactions in a Japanese high School English department. *Teaching and Teacher Education*, 20(8), 797—816.
- Schnellert, L. M. et al. (2008). Co-constructors of data, co-constructors of meaning: teacher professional development in an age of accountability. *Teaching and Teacher Education*, 24 (3), 725—750.
- Snow-Gerono, J. L. (2008). Locating supervision: A reflective framework for negotiating tensions within

- conceptual and procedural foci for teacher development. *Teaching and Teacher Education*, 24(6), 1502—1515.
- Uso-Juan, E. and Martinez-Flor. (Eds.). (2006). Towards acquiring communicative competence through reading. In Uso-Juan, E. and Martinez-Flor. (Eds.). *Current trends in the development and teaching of the four language skills*. New York: watered Gruyere.
- Vescio V. et al. (2008). Review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24 (1), 80—91.
- Yin, R. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.