# ጽሑፍ አንድ፦ የተመልካች ጣልቃገብነት ሁኔታዎች

### የተመልካች ጣልቃገብነት፦ ሁኔታ አንድ

ሚግዌል በዋና ከተማዋ ላይ የተመሰረተ የሲቪል ማህበረሰብ ልማት ፕሮጀክት ላይ ለቡድኑ አዲስ ነው። አንድ ቀን፣ በመስክ ጉብኝት ወደ ቢሮ ከተመለሱ በኋላ፣ አንዳንድ የቡድን አባላት ወጣት ሴት ፕሮግራም ተሳታፊዎች እንዴት ቆንጆ እንደሆኑ እየተወያዩ ነው፣ ይህ ጉዳይ ሚጉዌልን ረበሸው።

ተለይ አንድ የሥራ ባልደረባው ጆርጅ “ሴት አውል” ተብሎ የሚጠራው በማግስቱ ስለ ሴት ጓደኞቹ ሁሉ በኩራት እየተናገረ የማህበራዊ ሚዲያ ምስሎቻቸውን ቢሮ ውስጥ ያሳይ ነበር።

### የሚከተሉትን ከቡድንዎ ጋር ይወያዩ፦

1. በድርጊት ቀጣይነት ላይ ያለውን ባህሪ **ያስተውሉ**። ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ወይም ቃላት **ቅድመ ማስጠንቀቂያ ምልክቶች** ምን ምን ነበሩ?
2. ሁኔታው ጣልቃ መግባትን የሚጠይቅ መሆን አለመሆኑን **ያስቡበት**።
   * ድርጊቱ ግለሰቡን ለስሜታዊ ወይም ለአካላዊ ጕዳት ያጋልጠዋል?
   * ባህሪው የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
   * አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛዎን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

ከእነዚህ ጥያቄዎች ውስጥ ለአንዱ አዎ ብለው ከመለሱ መልሱ አዎ ነው ጣልቃ መግባት አስፈላጊ ነው።

1. እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት ያለበት ማን እንደሆነ **ይወስኑ።** በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጣልቃ ሊገቡ የሚችሉትን የተለያዩ ሰዎች ሁሉ ይወያዩ። እርምጃ መውሰድ ስለሚያስከትሏቸው አደጋዎችና ጥቅሞች ተወያዩ።
2. እንዴት እንደሚረዱ **ይምረጡ*።***አንድ ጣልቃ ገብነት በእያንዳንዱ የእነዚህ 4 አማራጮች ውስጥ ምን ሊመስል እንደሚችል ይወያዩ-- መምራት*፣ ማስተጓጎል፣ ዘልቆ መግባት፣ ውክልና መስጠት*።
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ተግባራዊ ማድረግ**። ጣልቃ ገብነቱ ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እና ያለ ምንም ቅጣት መካሄዱን ለማረጋገጥ ምን አይነት ማድረግ ቁሳቁሶች ያስፈልጉ ይሆናል?

### የተመልካች ጣልቃገብነት፦ ሁኔታ ሁለት

ሊ በቢሮ ውስጥ ስላለው የወሲብ ህይወቱ የመናገር ልምድ አለው፣ እና ስለ እሱ ቀልዶችን መናገር ይወዳል።

ብዙ ሰራተኞች እሱ አስቂኝ እና አዝናኝ እንደሆነ አድርገው ስለሚያስቡ ብዙም አይቸገሩበትም። አንዳንድ ሰዎች በሊ ባህሪ ላይ ምቾት አይሰማቸውም፣ ስለዚህ እሱን ችላ ይሉታል።

### የሚከተሉትን ከቡድንዎ ጋር ይወያዩ፦

1. በድርጊት ቀጣይነት ላይ ያለውን ባህሪ **ያስተውሉ**። ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ወይም ቃላት **ቅድመ ማስጠንቀቂያ ምልክቶች** ምን ምን ነበሩ?
2. ሁኔታው ጣልቃ መግባትን የሚጠይቅ መሆን አለመሆኑን **ያስቡበት**።
   * ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
   * ባህሪው የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
   * አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛዎን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

ከእነዚህ ጥያቄዎች ውስጥ ለአንዱ አዎ ብለው ከመለሱ መልሱ አዎ ነው ጣልቃ መግባት አስፈላጊ ነው።

1. እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት ያለበት ማን እንደሆነ **ይወስኑ።** በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጣልቃ ሊገቡ የሚችሉትን የተለያዩ ሰዎች ሁሉ ይወያዩ። እርምጃ መውሰድ ስለሚያስከትሏቸው አደጋዎችና ጥቅሞች ተወያዩ።
2. እንዴት እንደሚረዱ **ይምረጡ*።***አንድ ጣልቃ ገብነት በእያንዳንዱ የእነዚህ 4 አማራጮች ውስጥ ምን ሊመስል እንደሚችል ይወያዩ-- መምራት*፣ ማስተጓጎል፣ ዘልቆ መግባት፣ ውክልና መስጠት*።
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ተግባራዊ ማድረግ**። ጣልቃ ገብነቱ ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እና ያለ ምንም ቅጣት መካሄዱን ለማረጋገጥ ምን አይነት ማድረግ ቁሳቁሶች ያስፈልጉ ይሆናል?

### የተመልካች ጣልቃገብነት፦ ሁኔታ ሶስት

ሮዝ የ 9 ዓመት ልጅ ስትሆን ብዙውን ጊዜ በዓይነ ስውር አያቷ ጋር ትሆናለች። በመካከለኛ ዕድሜ ላይ ያለ ሰው ማውንግ አንድ አለም አቀፍ መንግስታዊ ያልሆነ ድርጅት ባቋቋመው ትምህርት ቤት የእግር ኳስ ክለብ መሪ ነው። ማውንግ ብዙውን ጊዜ ሮዝ እና አያቷን ጣፋጭ እና ሌሎች ስጦታዎችን ታመጣላቸዋለች።

የአካባቢው የእርዳታ ሰራተኛ የሆነችው ሴክሞን፣ ማውንግ ሮዝን እና አያቷን ብዙ ጊዜ እንደሚጎበኝ እና ጉብኝቶቹ አግባብ እንዳልሆኑ አስተውላለች።

### የሚከተሉትን ከቡድንዎ ጋር ይወያዩ፦

1. በድርጊት ቀጣይነት ላይ ያለውን ባህሪ **ያስተውሉ**። ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ወይም ቃላት **ቅድመ ማስጠንቀቂያ ምልክቶች** ምን ምን ነበሩ?
2. ሁኔታው ጣልቃ መግባትን የሚጠይቅ መሆን አለመሆኑን **ያስቡበት**።
   * ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
   * ባህሪው የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
   * አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛዎን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

ከእነዚህ ጥያቄዎች ውስጥ ለአንዱ አዎ ብለው ከመለሱ መልሱ አዎ ነው ጣልቃ መግባት አስፈላጊ ነው።

1. እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት ያለበት ማን እንደሆነ **ይወስኑ።** በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጣልቃ ሊገቡ የሚችሉትን የተለያዩ ሰዎች ሁሉ ይወያዩ። እርምጃ መውሰድ ስለሚያስከትሏቸው አደጋዎችና ጥቅሞች ተወያዩ።
2. እንዴት እንደሚረዱ **ይምረጡ*።***አንድ ጣልቃ ገብነት በእያንዳንዱ የእነዚህ 4 አማራጮች ውስጥ ምን ሊመስል እንደሚችል ይወያዩ-- መምራት*፣ ማስተጓጎል፣ ዘልቆ መግባት፣ ውክልና መስጠት*።
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ተግባራዊ ማድረግ**። ጣልቃ ገብነቱ ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እና ያለ ምንም ቅጣት መካሄዱን ለማረጋገጥ ምን አይነት ማድረግ ቁሳቁሶች ያስፈልጉ ይሆናል?

### የተመልካች ጣልቃገብነት፦ ሁኔታ አራት

#### የወሲባዊ ብዝበዛ ሁኔታ

ኤሪካ ለብዙ ወራት በፕሮጀክት ጽሕፈት ቤት እየሰራች ነው። በቅርብ ጊዜ፣ ከባልደረቦቿ አንዱ በሆነው ፣ በጄምስ አንዳንድ ድርጊቶች ተረብሻለች። ጄምስ ብዙ ጊዜ ሴቶች “እንዴት ተወዳጅ ” እንደሆኑ አስተያየት ይሰጣል አንድ ቀን ደግሞ አንዳንድ የብልግና ምስሎችን በግል ስልኩ ሲመለከት ያዘችው።

ኤሪካ ብዙውን ጊዜ ጄምስ በስራ መኪና ወደ ገጠራማ አካባቢዎች ከወጣት ልጃገረዶች ጋር ለመነጋገር እንደሚሄድ አስተውላለች። አንድ ቀን ጄምስን በአካባቢ ከሚገኝ መጠጥ ቤት ውስጥ ለአካለ መጠን ያልደረሰች ሴት ልጅ ይዞ አገኘችው። ሁለቱም የሰከሩ ይመስላሉ።

### የሚከተሉትን ከቡድንዎ ጋር ይወያዩ፦

1. በድርጊት ቀጣይነት ላይ ያለውን ባህሪ **ያስተውሉ**። ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ወይም ቃላት **ቅድመ ማስጠንቀቂያ ምልክቶች** ምን ምን ነበሩ?
2. ሁኔታው ጣልቃ መግባትን የሚጠይቅ መሆን አለመሆኑን **ያስቡበት**።
   * ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
   * ባህሪው የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
   * አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛዎን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

ከእነዚህ ጥያቄዎች ውስጥ ለአንዱ አዎ ብለው ከመለሱ መልሱ አዎ ነው ጣልቃ መግባት አስፈላጊ ነው።

1. እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት ያለበት ማን እንደሆነ **ይወስኑ።** በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጣልቃ ሊገቡ የሚችሉትን የተለያዩ ሰዎች ሁሉ ይወያዩ። እርምጃ መውሰድ ስለሚያስከትሏቸው አደጋዎችና ጥቅሞች ተወያዩ።
2. እንዴት እንደሚረዱ **ይምረጡ*።***አንድ ጣልቃ ገብነት በእያንዳንዱ የእነዚህ 4 አማራጮች ውስጥ ምን ሊመስል እንደሚችል ይወያዩ-- መምራት*፣ ማስተጓጎል፣ ዘልቆ መግባት፣ ውክልና መስጠት*።
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ተግባራዊ ማድረግ**። ጣልቃ ገብነቱ ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እና ያለ ምንም ቅጣት መካሄዱን ለማረጋገጥ ምን አይነት ማድረግ ቁሳቁሶች ያስፈልጉ ይሆናል?

### የተመልካች ጣልቃገብነት፦ ሁኔታ አምስት

#### ወሲባዊ ብዝበዛ/ ህገወጥ የሰዎች ዝውውር ሁኔታ

እርስዎ የአካባቢው የእርዳታ ሠራተኛ ነዎት። አንድ ቀን በምግብ ዕርዳታ ስርጭት ወቅት፣ ባልደረባዋ ፓትሪክ ቁሳቁሶችን ሲያከፋፍል ጄን ወረፋው በትክክል መሄዱን ለማረጋገጥ በዛ ተገኝታ ነበር። ፓትሪክ ወረፋቸውን ጠብቀው ወደ እርሱ ከሚመጡት ሴቶች ጋር መቀለዱን እና ማሽኮርመሙን ይቀጥላል፣ እናቶች ሴቶች እንኳ ልጆቻቸውን እንዲድሩለት ይነግራቸው ነበር። ሁሉም ሰው ይስቃል እና ቀልድ ነው ብለው ያስባሉ፣ ወጣት ልጃገረዶቹም ትኩረት ማግኘታቸውን የወደዱት ይመስላል።

### የሚከተሉትን ከቡድንዎ ጋር ይወያዩ፦

1. በድርጊት ቀጣይነት ላይ ያለውን ባህሪ **ያስተውሉ**። ተገቢ ያልሆነ ባህሪ ወይም ቃላት **ቅድመ ማስጠንቀቂያ ምልክቶች** ምን ምን ነበሩ?
2. ሁኔታው ጣልቃ መግባትን የሚጠይቅ መሆን አለመሆኑን **ያስቡበት**።
   * ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
   * ባህሪው የሥራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
   * አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛዎን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

ከእነዚህ ጥያቄዎች ውስጥ ለአንዱም ቢሆን መልስዎ አዎ ከሆነ መልሱ አዎ ነው፣ ጣልቃ ገብነት አስፈላጊ ነው።

1. እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት ያለበት ማን እንደሆነ **ይወስኑ።** በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጣልቃ ሊገቡ የሚችሉትን የተለያዩ ሰዎች ሁሉ ይወያዩ። እርምጃ መውሰድ ስለሚያስከትላቸው ስጋቶች እና ጥቅሞች ተወያዩ።
2. እንዴት እንደሚረዱ **ይምረጡ።**አንድ ጣልቃ ገብነት በእያንዳንዱ የእነዚህ 4 አማራጮች ውስጥ ምን ሊመስል እንደሚችል ይወያዩ-- መምራት*፣ ማስተጓጎል፣ ዘልቆ መግባት፣ ውክልና መስጠት*።
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ይተግብሩ።** ጣልቃ ገብነቱ ደህንነቱ በተጠበቀ ሁኔታ እና ያለ ምንም ቅጣት መካሄዱን ለማረጋገጥ ምን አይነት ማድረግ ቁሳቁሶች ያስፈልጉ ይሆናል?

# ጽሑፍ ሁለት፦ ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ የሥራ መግለጫዎች

### የሥራ መግለጫ

**የስራ ዘርፍ ርዕስ፦** ሹፌር

**ክፍል፦** ክወናዎች

**ሪፖርቶች ለ፦** የሎጂስቲክስ እና ትራንስፖርት ኦፊሰር/ ሥራ አስኪያጅ

**ሁኔታ፦** የሙሉ ጊዜ

**ዓላማ**

አሽከርካሪው የተሳፋሪዎችን ተሽከርካሪ በማሽከርከሪያ ማኑዋሉ መሰረት ማሰራት እንዲሁም የፕሮጀክት እና ወይም ተዛማጅ የፕሮጀክት ሰራተኞችን እና ጎብኚዎችን ወደ እና ከቢሮዎች ፣ የእንግዳ ማረፊያዎች እና የድርጅቱ የስራ ቦታዎች የማጓጓዝ ሃላፊነት አለበት ።

**ዋና ተግባራት እና ኃላፊነቶች**

* + መንገደኞችን ወይም ጭነትን ለማጓጓዝ ተሽከርካሪዎችን ይጠቀማል
  + በመሠረታዊ ቦታው ውስጥ እና በፕሮጀክቱ ማስፈጸሚያ አካባቢ ሁሉ ለፕሮጀክት ተግባራት ይፋዊ የቦታ ጉብኝቶችን ጨምሮ ከፕሮጀክት እና ከፕሮጀክት ጋር የተገናኙ ሰራተኞችንንዲሁም ያጓጉዛል
  + ሁሉንም የኩባንያ የተሽከርካሪ አጠቃቀም ፖሊሲዎችን እና የሀገር ውስጥ ትራፊክ ህጎችን ያከብራል
  + የፕሮጀክት ተሽከርካሪን ይጠግናል፣ ትክክለኛ መዝገቦችን ይይዛል እና መደበኛ የጥገና፣ የጽዳት፣ ወዘተ መርሐ ግብር ይከተላል።
  + በአካባቢው ይፋዊ የሆኑ የፕሮጀክት ሰነዶችን ወደ እና ከ ወረዳ ጽህፈት ቤቶች መቀበል እና ማድረስ የመሳሰሉ የተለመዱ የፕሮጀክት ስራዎችን ይሰራል።
  + በፕሮጀክት አስተዳደር በተጠየቀው መሰረት ለጽህፈት ቤቱ ፣ እድሳት ጥገና እና ማሻሻያ ዝግጅት ያደርጋል

**የሚያስፈልጉ ትምህርት፣ ቴክኒካል ክህሎቶች እና ዕውቀት**

* + - የቀድሞ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት የሹፌርነት ልምድ
    - በእንግሊዝኛ ማንበብ እና መጻፍ ችሎታ
    - የሚሰራ የአገር መንጃ ፍቃድ
    - ስለትራፊክ ህጎች እና የትራፊክ አሰራሮች የስራ እውቀት
    - በርቀት ባሉ የአገሪቱ ክፍሎች ውስጥ የማሽከርከር ልምድ
    - በእንግሊዝኛ የመግባባት ችሎታ

**የሥራ መግለጫ**

**የስራ ዘርፍ ርዕስ፦** የውሃ፣ የአካባቢ ጽዳትና የግል ንፅህና (WASH) ቴክኒሽያን

**ክፍል፦** የክንውን ክፍሉ ለ

**ሪፖርት ያደርጋል፦** የፕሮግራም አስተዳዳሪ

**ቦታ**፦

**ሁኔታ፦** የሙሉ ጊዜ

**ዓላማ**

የውሃ አካባቢ ንጽህና እና ጽዳት ባለሙያው በውሃ አካባቢ ንጽህና እና ጽዳት መስክ ፕሮግራም ተግባራት እና በፕሮግራም አስተዳዳሪዎች መካከል እንደ አገናኝ ሆኖ የፕሮግራም አወቃቀሩን፣ የሀብት አስተዳደርን፣ ሪፖርት አቀራረብን እና እለታዊ ፕሮግራማዊ እንቅስቃሴዎችን ይቆጣጠራል።

**ዋና ተግባራት እና ኃላፊነቶች**

1. በተመረጡ ቦታዎች ውስጥ የውሃ እና የንፅህና ፍላጎቶችን ይለያል
2. በመስክ ውስጥ የውሃ እና የንፅህና አጠባበቅ ሰራተኞችን ይቆጣጠራል እና ይቆጣጠራል
3. የውሃ እና የንፅህና አጠባበቅ ግብዓቶችን እና ተግባራትን፣ አቅርቦቶችን እና ውጤቶችን ይከታተላል እና ይገመግማል
4. በተሻሻሉ የውሃ አጠቃቀም እና የንፅህና አጠባበቅ ልምዶች እና ሂደቶች ላይ ለሰራተኞች እና ማህበረሰቡ ስልጠና ይሰጣል
5. ለተለያዩ ተግባራት እና ፕሮጀክቶች የአካባቢ ሰራተኞችን ይቀጥራል

**የሚያስፈልጉ ትምህርት፣ ቴክኒካል ክህሎቶች እና ዕውቀት**

* + በሲቪል ምህንድስና፣ በግንባታ/ህንፃ አስተዳደር፣ በመሠረተ ልማት አስተዳደር፣ ወይም ተዛማጅ ዲግሪ
  + የክትትል ልምድን ጨምሮ ቢያንስ የ 5 ዓመታት ልምድ
  + ቢያንስ 75% ጊዜን ከስራ ስፍራ ውጪ ለመስራት ፈቃደኛነት
  + ጠንካራ የትንታኔ ችሎታዎችን ያሳየ
  + በሪፖርት መፃፍ፣ እና የክትትል እና የግምገማ መሳሪያዎችን እና የኤሌክትሮኒክስ ሉሆችንየ (spreadsheets) የመጠቀም ልምድ
  + ከመንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ጋር የመሥራት ልምድ ይመረጣል
  + የእንግሊዘኛ ብቃት
  + ተለዋዋጭ፣ ተነሳሽነት፣ የቡድን ስራ የሚችል

**የሥራ መግለጫ**

**የስራ ዘርፍ ርዕስ፦** የፋይናንስ ኦፊሰር

**ክፍል፦** የገንዘብ/አስተዳዳሪ ለ

**ሪፖርቶች ያደርጋል፦** የፋይናንስ ዳይሬክተር **ቦታ፦**

**ሁኔታ፦** የሙሉ ጊዜ

**ዓላማ**

የፋይናንስ ኦፊሰር በመስክ ጣቢያ ላይ አስተዳደራዊ እና የፋይናንስ ተግባራትን ያከናውናል እንዲሁም የፋይናንስ እና አስተዳደራዊ ሂደቶች በድርጅቱ ፖሊሲ መሠረት እንዲከናወኑ እና ወርኀዊ ሪፖርቶች በወቅቱ እና በዝርዝር እንዲቀርቡ ያረጋግጣል።

**ዋና ተግባራት እና ኃላፊነቶች**

* + በተቀመጡ ፖሊሲዎች እና ሂደቶች መሰረት ሁሉንም የመስክ የገንዘብ ልውውጦችን ይመዘግባል እና ይቆጣጠራል
  + የመስክ ሂሳቦችን እና ለፕሮግራም ፕሮጀክቶች የገንዘብ ጥያቄዎችን ያስተዳድራል
  + ለሁሉም ወጪዎች ደረሰኝ መገኘቱን እና በተቀመጠው አሰራር መሰረት ግብይቶችን መዝግቦ መያዙን ያረጋግጣል።
  + የገንዘብ መቀበያ ደረሰኝ የመሰነጃ ሂደቶችን ያዘጋጃል እና እንዲሰሩ ያደርጋል
  + በየሳምንቱ ጊዜያዊ ሰራተኞችን ይከፍላል
  + እንደ መመሪያው የገንዘብ እና ሌሎች ሪፖርቶችን ያዘጋጃል

**የሚያስፈልጉ ትምህርት፣ ቴክኒካል ክህሎቶች እና ዕውቀት**

* + በሂሳብ አያያዝ እና በአስተዳደር ሂደቶች ውስጥ መደበኛ ትምህርት
  + የአራት (4) ዓመታት የሂሳብ አያያዝ ልምድ፣ እና መደበኛ የኮምፒውተር ሶፍትዌሮችን እንደ የቃላት ማቀናበሪያ እና የኤሌክትሮኒክስ ሉሆችን የመጠቀም ልምድ።
  + በእንግሊዝኛ የመግባባት እና ሪፖርቶችን የመፃፍ ችሎታ
  + ለቡድን ስራ ተስማሚ መሆንን ጨምተስማሚ ጥሩ የግል ባሕርያት የትብብር እና ተለዋዋጭ አመለካከት

**የሥራ መግለጫ**

**የስራ ዘርፍ ርዕስ፦** የጤና እንክብካቤ አስተባባሪ

**ክፍል፦** የሕክምና ክፍል ለ

**ሪፖርት ያደርጋል፦** የዳይሬክተር

**ቦታ፦**

**ሁኔታ፦** የሙሉ ጊዜ

**ዓላማ**

የጤና ክብካቤ አስተባባሪው የህብረተሰቡን የመጀመሪያ ደረጃ የጤና እንክብካቤ ፍላጎቶች ለመፍታት ያግዛል እንዲሁም የፕሮግራም አወቃቀሩን ፣የሀብትን አስተዳደር ፣የሪፖርት ማቅረቢያ እና የዕለት ተዕለት የፕሮግራም እንቅስቃሴዎችን ይቆጣጠራል።

**ዋና ተግባራት እና ኃላፊነቶች**

1. በተመረጡ ጣቢያዎች ውስጥ ላሉ ተሳታፊዎች የመጀመሪያ እና ድንገተኛ የጤና እንክብካቤ ይሰጣል
2. በመስክ ውስጥ የጤና እንክብካቤ ሰራተኞችን ይቆጣጠራል
3. ከቤት ወደ ቤት የማህበረሰብ ጤና ዳሰሳ ለማካሄድ ጊዜያዊ ሰራተኞችን ይቀጥራል
4. የጤና ፕሮግራም አወጣጥ ተግባራትን፣ አቅርቦትን እና ውጤቶችን ይከታተላል እና ይገመግማል
5. በተሻሻሉ የጤና ልምዶች እና ሂደቶች ላይ ለሰራተኞች እና ተሳታፊዎች ስልጠና ይሰጣል
6. ከሌሎች መንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች፣ ለጋሽ ድርጅቶች እና ከመንግሥት ሚኒስቴር መሥሪያ ቤቶች የተውጣጡ የአገር ውስጥ ሠራተኞችን ያስተባብራል እና ይሠራል

**የሚያስፈልጉ ትምህርት፣ ቴክኒካል ክህሎቶች እና ዕውቀት**

* + በነርሲንግ ፣ በማህበረሰብ ጤና፣ በጤና አስተዳደር ወይም በተዛማጅ መስክ ዲግሪ
  + የሃላፊነት ልምድን ጨምሮ የቢያንስ የ10 ዓመት ልምድ
  + ቢያንስ 75% ጊዜን ከስራ ስፍራ ውጪ ለመስራት ፈቃደኛነት
  + በከፍተኛ ጭንቀት ውስጥ የመሥራት ልምድ፣ በድህር ግጭት አካባቢ
  + ጠንካራ የትንታኔ ችሎታዎችን ያሳየ
  + ከመንግሥታዊ ያልሆኑ ድርጅቶች ጋር የመሥራት ልምድ
  + የእንግሊዘኛ ብቃት
  + ተለዋዋጭ፣ ተነሳሽነት፣ የቡድን ስራ የሚችል

**ጽሑፍ ሶስት፦ ለአስተማማኝ ምልመላ ቃለ መጠይቅ ማድረግ**

### ቦታ፦

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **የቃለ መጠይቅ ጥያቄ** | **ሊሆኑ የሚችሉ መልሶች** | **የማስጠንቀቂያ ምልክቶች** |
| 1. *በዚህ እርስዎ በሚያመለክቱበት የስራ ዘርፍ ውስጥ የሥነ ምግባር ደንባችን ለእርስዎ ይሠራል ብለው እንዴት ያምናሉ?* |  |  |
| 2. *ከበፊት አሠሪዎችዎ ጋር በፆታዊ ብዝበዛ፣ ትንኮሣ ወይም የጥቃት ስጋት ውስጥ ስምዎ ተነስቶ ያውቃል?* |  |  |
| 3. *ለአደጋ በተጋለጡ ህጻን ልጆች እና ከአዋቂዎች መካከል የሚኖሩ ተቀባይነት ያላቸው ገደቦች ምንድን ናቸው ብለው ያስባሉ?* |  |  |
| 4. *የስነምግባር ደንብ ጥሰት ሪፖርት ማድረግ በሚኖርብዎት ሁኔታ ውስጥ ገብተው ያውቃሉ?* |  |  |
| 5. *የስራ ባልደረባችን የስነምግባር ደንባችንን ሲጥስ ቢመለከቱ ምን ያደርጋሉ?* |  |  |

**ጽሑፍ አራት፡- ደህንነቱ ለተጠበቀ የቅጥር ምልመላ ምስክሮች እና ዳራ የኋላ ታሪክ ምርመራ ማካሄድ**

#### የምስክር እና የኋላ ታሪክ ምርመራዎችን ማካሄድ

አብዛኛዎቹ ድርጅቶች የምስክር እና የኋላ ታሪክ ምርመራ ላይ ፖሊሲዎች አሏቸው። አንዳንድ ቁልፍ ጉዳዮች እዚህ አሉ፦

* + ሁልጊዜ የበፊት ሃላፊዎችን ስም ይጠይቁ እና በሚቻልበት ጊዜ በቀጥታ ይደውሉላቸው።
  + ምስክሮችን በኢሜል ካረጋገጡ የኢሜል አድራሻዎች ሊረጋገጥ በሚችል የስራ ኢሜይል አድራሻ ህጋዊ እንደሆኑ ያረጋግጡ።
  + ከአመልካች የጽሁፍ ምስክርነት ከደረሰዎ ወደ ሰውዬው በመደወል ያረጋግጡ።
  + የእጩውን የጽሁፍ ምስክርነቶች በተመሳሳይ ሰው እንዳልተሞሉ ያረጋግጡ። ይህ ብዙውን ጊዜ ሁሉም ምስክሮች ለብዙ ጥያቄዎች ተመሳሳይ ቃላት እና መግለጫዎች ሲኖራቸው በቀላሉ ሊታወቅ ይችላል።

ስለ እጩው የሚያሳስባቸው የስነምግባር ደንቦቹ የምስክር ጥሰት ታሪክ እንዳለ ለማወቅ አንዳንድ የናሙና የምስክር ጥያቄዎች:

* + (ስም ) በድርጅታችን ውስጥ ለ(የስራ ድርሻ ስም) እየተቀጠረ ነው። በዚህ አቋም ውስጥ ከልጆች እና ከአዋቂዎች ጋር በችግር ውስጥ ይሰራሉ ​​(ወይም ከተጋላጭ ሰዎች ጋር ስላላቸው ሚና የበለጠ የተለየ መረጃ ይጨምሩ)። (NAME) ከዚህ ሕዝብ ጋር ስለመሥራት የሚያሳስቦት ነገር አለ?
  + በእርስዎ ተቀጥረው ሳለ በ(NAME) ላይ የዲሲፕሊን እርምጃዎች ተወስደዋል? አዎ ከሆነ፣ ይጠይቁ: የዲሲፕሊን እርምጃዎችዎ ከሥነ ምግባር መመሪያዎ ወይም ከሙያ ባህሪ ደረጃዎች ጥሰት ጋር የተገናኙ ነበሩ?
  + (NAME) ከድርጅትዎ ውስጥ እንደገና ለመቅጠር ብቁ ነው? ማስታወሻ: አንዳንድ ድርጅቶች በእጩዎች ላይ አነስተኛ መረጃ ብቻ ይሰጣሉ። ነገር ግን፣ በአጠቃላይ ቀጣሪው ትለሰቡ ለመቀጠር ብቁ መሆኑን ይጠቁማል። ለእንደገና ለመቀጠር ብቁ ካልሆኑ፣ ይህ የማስጠንቀቂያ ምልክት ሊሆን የሚችል ስለሆነ እጩው ላይ ክትትል ሊደረግበት ይገባል።

#### የኋላ ታሪክ ፍተሻዎች

ብዙ ድርጅቶች ለወንጀል ታሪክ ምርመራ የሶስተኛ ወገን አገልግሎት ይጠቀማሉ። ድርጅትዎ ይህ ችሎታ ከሌለው፣ የአካባቢ ፖሊስ ፍተሻዎች መደረግ አለባቸው።

ማህበራዊ ሚዲያ: አንዳንድ ድርጅቶች በተለያዩ የማህበራዊ ድረ-ገጾች ላይ የሚገኙትን የእጩዎችን ልጥፎች እና ሌሎች መረጃዎች ይፈትሹ። እነርሱ በሚለጥፉት መረጃ ውስጥ እጩውን አስመልክቶ ጥሩ መረጃ ሊገኝ ይችላል። ነገር ግን ተመሳሳይ ስም ያለው ሌላ ሰው ሳይሆን ትክክለኛውን ሰው እያጣሩ መሆኑን ለማረጋገጥ ጥንቃቄ መደረግ አለበት።

*በኤጀንሲዎች መካከል የተሳሳተ ድርጊት ይፋ የማድረግ መርሃ ግብር ውስጥ ለሚሳተፉ ድርጅቶች ድርጅቱ ያንን የመረጃ ማረጋገጫ ቅጽ በፖሊሲዎቹ ውስጥ እንዴት እንደሚያዋህድ ምስክር ማካተት ይችላሉ።* [*https://www።schr።info/the-misconduct-disclosure-scheme*](https://www.schr.info/the-misconduct-disclosure-scheme)

## ጽሑፍ አምስት: ለአስተማማኝ ምልመላ፣ ኮንትራት እና የአፈጻጸም አስተዳደር ማረጋገጫ ዝርዝር

## [[1]](#footnote-1)

* + የስራ ማስታወቂያ ላይ የእጩዎች የኋላ ታሪክ እና የምስክሮች ፍተሻ እንደሚካሄድ እና ስነምግባር የዓመታዊ የስራ አፈጻጸም ምዘና አካል እንደሆነ አንድ ዓረፍተ ነገር ያካትቱ ።
  + አመልካቾች ወሲባዊ ወይም ሌላ ያልተገባ ባህሪ ችግሮች ከነበሩባቸው፣ ቀድሞ የነበራቸው የስራ ውል ከተቋረጠ፣ የወንጀል ሪኮርድ ካለባቸው፣ እና ከመንግስት ባለስልጣናት ጋር ከህጻናት ልጆች ጋር በነበራቸው ግንኙነት እና መሰል መረጃዎችን ከቀድሞ ቀጣሪዎቻቸው ምስክሮችን በማጣራት ሂደት ማግኘት እንዲቻል እንዲስማሙ ይጠይቁ
  + የኋላ ታሪክ ፍተሻን ያካሂዱ (ለምሳሌ የፖሊስ መዝገብ፣ የጉግል ፍለጋ) እና ምስክሮችን በማግኘት ቀድሞ የነበረን ያልተገባ ባህሪ ቅጥርን፣ ግላዊነትን እና የመረጃ ጥበቃን አስመልክቶ በአካባቢ ባለው ህግ መሰረት ያጣሩ
  + በቅጥር ሂደቶች ወቅት የስርዓተ-ፆታ-ሚዛናዊነት የጠበቀ የቃለ መጠይቅ ፓነሎችን መኖራቸውን ያረጋግጡ እና ከስርዓተ-ፆታ ገለልተኛ የሆነ ቃለ-መጠይቆችን ያካሂዱ
  + ስለ ስነምግባር እና የስነምግባር ውጣ ውረዶች ጥያቄዎችን እጩዎችን ይጠይቁ (ለምሳሌ፣ ስለ ስነምግባር ድርጅት ያለዎት ሀሳብ ምንድን ነው? የሥነ ምግባር ተግዳሮት ያጋጠመዎን ጊዜ ይንገሩኝ)
  + ውል ከመቅረቡ በፊት እጩዎች የድርጅቱን የሥነ ምግባር ደንብ እንዲመለከቱ እና እንዲፈርሙ ይጠይቁ። በንዑስ ኮንትራት ውል ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል አንቀጽን ያካትቱ
  + የተረጋገጡ የፆታዊ ብዝበዛ ጥቃትና ትንኮሳ ውንጀላዎች ሲከሰቱ የዲሲፕሊን እርምጃዎችን ይግለጹ (ለምሳሌ፣ የውል መቋረጥ)
  + እንደ ስራ ማስጀመሪያ ሂደት አካል በፆታዊ ጥቃትና ብዝበዛን መካላከል ውስጥ ስልጠናን ያካትቱ እና በየጊዜው በማደስ ኮርሶችን በቅጥር ጊዜ ያቅርቡ
  + የድርጅቱን የስነምግባር ህግ (ለምሳሌ በፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ስልጠናዎች መሳተፍ) በሰራተኞች የስራ አፈጻጸም ግምገማ ላይ ማክበርን ያካትቱ
  + የከፍተኛ ሰራተኞች የስራ አፈፃፀም ግምገማ ውስጥ ለፆታዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳ መከላከል እና ምላሽ የሚሰጥ አካባቢን በመፍጠር እና በመንከባከብ ውጤታማነታቸውን ያካትቱ
  + በምርመራ ላይ ያሉ ግለሰቦችን የሙያ እድገት/የቅጥር እድሎችን አግድ
  + የተረጋገጠ የሥነ ምግባር ጉድለት ሲኖር፣ ጠንካራ የዲሲፕሊን እርምጃ ይውሰዱ (ለምሳሌ ከሥራ መባረር፣ ማገድ፣ የጽሁፍ ውግዘት ወይም ሌሎች አስተዳደራዊ/የማስተካከያ እርምጃዎች) እና ይህ ሊሆን የሚችለውን የወንጀል ድርጊት የሚያካትት ከሆነ፣ ክስተቱን ለአካባቢው ህግ አስከባሪ አካላት ሪፖርት ለማድረግ ያስቡበት።
  + ከሥራ መባረርን ጨምሮ በሠራተኞች ላይ የሚወሰዱ የዲሲፕሊን ርምጃዎችን የሚዘግብ የውስጥ ዳታቤዝ በማዘጋጀት ሌላ ጊዜ እንዳይቀጠሩባቸው ማድረግ። ፆታዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ትንኮሳን እንደፈጸሙ የሚታወቁትን የሰራተኞች የኋላ ታሪክ መረጃ በሚመረመሩበት ወቅት ከሌሎች ቀጣሪዎች ጋር ተገቢውን መረጃ በህጋዊ መንገድ ያካፍሉ።

## ጽሑፍ ስድስት: የስጋት አስተዳደር እና የግምገማ እቅድ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ደህንነቱ የተጠበቀ የፕሮግራም ስራ፣ የስጋት አስተዳደር እና የግምገማ እቅድ** | | | |
|  | ***የፕሮጀክቱ ስም*** | | |
| **በአተገባበርዎ/በስራ እቅድዎ ውስጥ ቁልፍ የፕሮጀክት ተግባራትን ይዘርዝሩ።** |  | | |
| **የስጋት አስተዳደር ደረጃዎች** | **1. ይረዱ**  ***ፕሮጀክቶች እንዴት እንደሚሠሩ*** | **2. .ይለዩ**  ***የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶች*** | **3። ይቀንሱ**  ***የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶች*** |
|  | ***ዝርዝር*** | ***ለማህበረሰብ፣ አጋሮች፣ በጎ ፈቃደኞች፣ ሰራተኞች ሊያጋጥም የሚችል ወይም ትክክለኛ ስጋት*** | ***እነዚህን እንዴት መከላከል፣ መቀነስ ወይም ማስተዳደር ይቻላል?*** |
| **ውጫዊ አውድ** |  |  |  |
| 1. በፕሮጀክት ቦታዎች ውስጥ ያሉ ሰራተኞች / በጎፈቃደኞች ሌሎችን ሊበዘብዙ ወይም ሊያጠቁ ያስችሏቸዋል በለው የሚያስቧቸውን የህጻናት ጋብቻ ላይ ወይም የወሲብ ንግድ ላይ እና ጾታ ተኮር ጥቃት ላይ ያሏቸውን አመለካከቶች ወይም ባህርያት ይዘርዝሩ ። |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2. በፕሮጀክት አካባቢዎች የሚነገሩ ቋንቋዎች ምንድን ናቸው እና በፕሮጀክት ተግባራት ውስጥ ግምት ውስጥ ይገባሉ? |  |  |  |
| 3. ሰዎች በመደበኛነት ጾታዊ ጥቃትን ሪፖርት የሚያደርጉት እና ጉዳዮቻቸው የሚከሰሱበት ጥሩ የፍርድ ቤት ሥርዓት አለ? |  |  |  |
| 4. ሴቶች በሁሉም ማህበረሰባዊ ህይወት ውስጥ ንቁ ተሳትፎ ያደርጋሉ? |  |  |  |
| **ሰዎች** |  |  |  |
| 5. የእርስዎ ሠራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች መገለጫ ምንድን ነው? የስርአተ ጾታ መመጣጠን አለ? |  |  |  |
| 6. የማህበረሰብ በጎ ፈቃደኞችን ጨምሮ የመስመር አስተዳደር መዋቅር ምንድ ነው? የመስክ ቡድኖች እንዴት ቁጥጥር ይደረግባቸዋል? የመስክ ቢሮዎች ከዋና መሥሪያ ቤቶች እንዴት ቁጥጥር ይደረግባቸዋል? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 7. የፕሮግራሙ ተሳታፊዎች መገለጫ ምንድነው? ለእርዳታ የታለመው ማነው? |  |  |  |
| 8. የፕሮጀክቱ እንቅስቃሴ ለአደጋ የተጋለጡ ህጻናት ልጆችን፣ ወጣቶችን ወይም አዋቂዎችን ያካትታል? |  |  |  |
| **ፕሮግራሙ እንዴት እንደሚሰራ** |  |  |  |
| 9. ሰራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች (ሁሉም አይነት) ከፕሮጀክት ተሳታፊዎች ጋር ምን ግንኙነት ይኖራቸዋል? እንዲሁም ሰፊው የማህበረሰቡ አባላት? |  |  |  |
| 10. በሰራተኞች/ በጎ ፈቃደኞች እና በፕሮግራም ተሳታፊዎች መካከል ግንኙነት አንድ ለአንድ ይሆናል።  / ክትትል የማይደረግበት? |  |  |  |
| 11. ፕሮጀክቱ ሰራተኞች ወይም በጎ ፈቃደኞች ተጠቃሚዎችን ህጻናት ልጆችን ጨምሮ ቤታቸው በመሄድ መጎብኘትን ያካትታል? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 12. ከልጆች ጋር በሚደረጉ እንቅስቃሴዎች ወላጆች/ተንከባካቢዎች ይገኙ ይሆን ወይንስ በተግባራት ጊዜ ሰራተኞች/በጎ ፈቃደኞች ለልጆች ሃላፊነት ይወስዳሉ? |  |  |  |
| 13. የፕሮጀክት ተግባራት የገንዘብ ማከፋፈያ ወይም እንደ ጥሬ ገንዘብ፣ ምግብ፣ ውሃ፣ መጠለያ፣ ወዘተ የመሳሰሉትን ያካትታሉ? |  |  |  |
| 14. ሰራተኞች ወይም በጎ ፈቃደኞች እንደ መተዳደሪያ እድሎች፣ የጤና እንክብካቤ ወይም ትምህርት ያሉ አገልግሎቶችን ይቆጣጠራሉ ወይም ተጽዕኖ ያሳድራሉ? |  |  |  |
| 15. በጎ ፈቃደኞች እና ሰራተኞች በማንኛውም ዲጂታል የመገናኛ መድረክ - Facebook፣ WhatsApp፣ ኢሜይል ወዘተ ከዋና ተጠቃሚዎች ጋር እንዲገናኙ ይጠበቅባቸዋል? |  |  |  |
| 16. የመጀመሪያ ደረጃ ተጠቃሚዎች ፎቶግራፍ ይነሳሉ፣ ፊልም ይቀረጻሉ ወይም ታሪካቸውን እንዲያካፍሉ ይጠየቃሉ? |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 17. ሰራተኞች  በሚመረጥ ቋንቋ ከፕሮግራም ተሳታፊዎች ጋር እየተገናኙ ነው? በተግባራት ወቅት የተገለሉ ቋንቋዎች እንዴት ይስተናገዳሉ? |  |  |  |
| 18. ሌሎች የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል ግምቶች… |  |  |  |

**አባሪ: ቅድመ እና ድህረ- ሙከራዎች**

ይህ ገጽ ሆን ተብሎ ባዶ እንዲሆን የተተወ ነው። ቅድመ እና ድህረ-ፈተና በሚከተለው ገጽ ይጀምራል።

## ሞጁል 2 - ቅድመ-ሙከራ - የተመልካች ጣልቃ ገብነት

### የተሳታፊዎች ቅጂ

ይህን ቅድመ-ሙከራ ስላጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የሥልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፣ እንዲሁም በዚህ ሥልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ሚስጥራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻ የሚወል ነው።

1. ጎጂ ወይም ተሳዳቢ ባህሪ ያለውን ሰው ለመርዳት ሰዎች ጣልቃ መግባት የሌለባቸው አራት ምክንያቶችን ይወቁ፣ በተለይም ሌሎች በሚገኙበት ጊዜ።
2. ለተመልካች ጣልቃገብነት ጠቃሚ ሊሆኑ የሚችሉት ከሚከተሉት ውስጥ የትኞቹ ባህላዊ ጉዳዮች ናቸው፡
   1. በቀጥታ እና በተዘዋዋሪ ግንኙነት ዙሪያ ያሉ ባህላዊ ደንቦች።
   2. የሥልጣን ተዋረድ፣ ለምሳሌ በሥልጣን ላይ ያለን ሰው የመጋፈጥ ተቀባይነት።
   3. ክብርን መጠበቅ ፣ አንድን ሰው በሌሎች ፊት አለማሳፈር የሚለው ሀሳብ።
   4. የማህበረሰቡ ከግለሰብ አንጻር ያለው ጠቀሜታ ፣ለምሳሌ ለአንድ ሰው ሲባል በማህበረሰቡ ውስጥ ያለውን ስምምነት ለማደፍረስ አለመፈለግ።
   5. ከላይ የተጠቀሱት በሙሉ
3. ሰው ባህሪ በአንድ በኩል ሙያዊ፣ አክባሪ እና የማይጎዳ ባህሪ ተደርጎ በሌላ በኩል ደግሞ ጨቋኝ፣ ተሳዳቢ፣ በዝባዥ ባህሪ ተደርጎ ሊታይ ይችላል ። የተመልካች ጣልቃገብነት በጣም ውጤታማ የሚሆነው መቼ ነው (አንዱን ይምረጡ):
   1. አንድ ባህሪ ወደ ከባድ ባህሪ ከማደጉ በፊት ቀደም ብሎ ተካሂዷል።
   2. በአደባባይ ተካሂዷል።
   3. ባህሪው በጣም መጥፎ እና በእርግጠኝነት የፖሊሲ ጥሰት ሲሆን ብቻ ነው።
   4. ከላይ ከተጠቀሱት ውስጥ አንዳቸውም አይደሉም
4. የተመልካቾችን ጣልቃገብነት 5 ደረጃዎች በትክክለኛው ቅደም ተከተል ያስቀምጡ:

ማን እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት እንዳለበት ይወስኑ።

ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ ይተግብሩ።

ከሚከተሉት አማራጮች ውስጥ እንዴት መርዳት እንደሚችሉ ይምረጡ። ቀጥተኛ፣ በማስተጓጎል ፣ ዘልቆ በመግባት ፣ ውክልና/ሪፖርት ማድረግ

እራስዎን የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመጠየቅ ሁኔታው ​​ጣልቃ መግባትን የሚፈልግ መሆኑን ያስቡበት፡

* ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
* ባህሪው የስራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
* አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

በድርጊት ተከታታይነት ያለውን ባህሪ ያስተውሉ።

1. የተመልካች ጣልቃገብነት ሁኔታዎች

በርካታ ሰራተኞች በፕሮጀክት ትምህርት ቤት ለተወሰኑ ሳምንታት እየሰሩ ነው። ከአካባቢው መምህራን አንዱ በሌሎች ላይ ተገቢ ያልሆነ ወሲባዊ ድርጊት በማድረግ እንደሚታወቅ ሰምታችኋል። አንድ ቀን ጣቢያውን ለቀው ሲወጡ፣ ይህ አስተማሪ ከባልደረባዎ ውስጥ አንዷን ተጠግቶ ዝቅ ባለ ድምፅ በቅርበት ሲያናግራት አስተውለዋል። ከእሷ ጋር የዓይን ግንኙነት ማድረግ ይችላሉ እናም ይህ ሁኔታ ምን ያህል ምቾት እንደነሳት መናገር ይችላሉ። በዚህ ሁኔታ ውስጥ ቀጥተኛ የጣልቃ ገብነት ስልት ምሳሌ ምን ሊሆን ይችላል?

## ሞጁል 2 - የተመልካች ጣልቃ ገብነት

### የአስተባባሪ የመልስ ቁልፍ

#### ጎጂ ወይም ተሳዳቢ ባህሪ ያለውን ሰው ለመርዳት ሰዎች ጣልቃ መግባት የሌለባቸው አራት ምክንያቶችን ይወቁ፣ በተለይም ሌሎች በሚገኙበት ጊዜ። (8 ነጥቦች: ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 2 ነጥብ)

* + የበለጠ ብቃት ያለው ሌላ ሰው ይረዳል ብለው ያስባሉ።
  + መናደድን መፍራት። ምናልባት ሰውዬው በእውነቱ እርዳታ የሚያስፈልገው ላይሆን ይችላል እና የእነሱ እርዳታ ውድቅ ይሆናል።
  + የእነሱ ኃላፊነት አይደለም ብለው ያስባሉ።
  + የግል ጉዳይ እንደሆነ እመኑ።
  + ጉዳትን መፍራት / በጣም አደገኛ ነው።
  + ችግር ውስጥ ሊወድቁ እንደሚችሉ መፍራት። ባለሥልጣናቱ በጉዳቱ ውስጥ እጃቸው እንዳለበት ሊገምቱ ይችላሉ።
  + ምናልባት ሰውዬው በእውነቱ እርዳታ የሚያስፈልገው ላይሆን ይችላል እና የእነሱ እርዳታ ውድቅ ይሆናል።

*(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

#### ለተመልካች ጣልቃገብነት ጠቃሚ ሊሆኑ የሚችሉት ከሚከተሉት ውስጥ የትኞቹ ባህላዊ ጉዳዮች ናቸው፡ (8 ነጥቦች: ለትክክለኛው መልስ 8 ነጥቦች፣ ሠ። ከላይ የተጠቀሱት በሙሉ። ለአንድ ትክክለኛ መልስ 2 ነጥብ።)

1. በቀጥታ እና በተዘዋዋሪ ግንኙነት ዙሪያ ያሉ ባህላዊ ደንቦች።
2. የሥልጣን ተዋረድ፣ ለምሳሌ በሥልጣን ላይ ያለን ሰው የመጋፈጥ ተቀባይነት።
3. ክብርን መጠበቅ ፣ አንድን ሰው በሌሎች ፊት አለማሳፈር የሚለው ሀሳብ።
4. የማህበረሰቡ ከግለሰብ አንጻር ያለው ጠቀሜታ ፣ለምሳሌ ለአንድ ሰው ሲባል በማህበረሰቡ ውስጥ ያለውን ስምምነት ለማደፍረስ አለመፈለግ።
5. ከላይ የተጠቀሱት በሙሉ

#### ሰው ባህሪ በአንድ በኩል ሙያዊ፣ አክባሪ እና የማይጎዳ ባህሪ ተደርጎ በሌላ በኩል ደግሞ ጨቋኝ፣ ተሳዳቢ፣ በዝባዥ ባህሪ ተደርጎ ሊታይ ይችላል ። የተመልካች ጣልቃገብነት በጣም ውጤታማ የሚሆነው መቼ ነው (አንዱን ይምረጡ):

**(ለትክክለኛው መልስ 8 ነጥቦች)**

1. አንድ ባህሪ ወደ ከባድ ባህሪ ከማደጉ በፊት ቀደም ብሎ ተካሂዷል።
2. በአደባባይ ተካሂዷል።
3. ባህሪው በጣም መጥፎ እና በእርግጠኝነት የፖሊሲ ጥሰት ሲሆን ብቻ ነው።
4. ከላይ ከተጠቀሱት ውስጥ አንዳቸውም አይደሉም

#### የተመልካቾችን ጣልቃገብነት 5 ደረጃዎች በትክክለኛው ቅደም ተከተል ያስቀምጡ: (ጠቅላላ 8 ነጥብ)

1. **በድርጊት ተከታታይነት ያለውን ባህሪ አስተውል።**
2. **እራስዎን የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመጠየቅ ሁኔታው ​​ጣልቃ መግባትን የሚፈልግ መሆኑን ያስቡበት፡**

✔ ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?

✔ ባህሪው የስራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?

✔ አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

1. ማን ኃላፊነት እንዳለበት **ይወስኑ።**
2. ከሚከተሉት አማራጮች ውስጥ እንዴት መርዳት እንደሚችሉ **ይምረጡ።** ቀጥተኛ፣ በማስተጓጎል ፣ ዘልቆ በመግባት ፣ ውክልና/ሪፖርት ማድረግ
3. ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ **ይተግብሩ።**

#### የተመልካች ጣልቃገብነት ሁኔታዎች

በርካታ ሰራተኞች በፕሮጀክት ትምህርት ቤት ለተወሰኑ ሳምንታት እየሰሩ ነው። ከአካባቢው መምህራን አንዱ በሌሎች ላይ ተገቢ ያልሆነ ወሲባዊ ድርጊት በማድረግ እንደሚታወቅ ሰምታችኋል። አንድ ቀን ጣቢያውን ለቀው ሲወጡ፣ ይህ አስተማሪ ከባልደረባዎ ውስጥ አንዷን ተጠግቶ ዝቅ ባለ ድምፅ በቅርበት ሲያናግራት አስተውለዋል። ከእሷ ጋር የዓይን ግንኙነት ማድረግ ይችላሉ እናም ይህ ሁኔታ ምን ያህል ምቾት እንደነሳት መናገር ይችላሉ። በዚህ ሁኔታ ውስጥ ቀጥተኛ የጣልቃ ገብነት ስልት ምሳሌ ምን ሊሆን ይችላል? (ጠቅላላ 8 ነጥብ)

* + ባልደረባዎን ይጠይቁ፣ ይፃፉላቸው ወይም ይደውሉ:
    - ወደ ቤት መሄድ እችላለሁ?
    - ደህና ነህ?
  + አስተማሪውን አንድ ጥያቄ ይጠይቁ

*(ሁኔታውን በቀጥታ የሚፈታ እና በወቅቱ እንዳይከሰት የሚያስቆም ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው።)*

## ሞጁል 2 - ድህረ-ፈተና - የተመልካች ጣልቃገብነት

### የተሳታፊዎች ቅጂ

ይህን ድህረ-ፈተና ስላጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የሥልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፣ እንዲሁም በዚህ ሥልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ሚስጥራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻ የሚወል ነው።

1. ጎጂ ወይም ተሳዳቢ ባህሪ ያለውን ሰው ለመርዳት ሰዎች ጣልቃ መግባት የሌለባቸው አራት ምክንያቶችን ይወቁ፣ በተለይም ሌሎች በሚገኙበት ጊዜ።
2. ለተመልካች ጣልቃገብነት ጠቃሚ ሊሆኑ የሚችሉት ከሚከተሉት ውስጥ የትኞቹ ባህላዊ ጉዳዮች ናቸው፡
   1. በቀጥታ እና በተዘዋዋሪ ግንኙነት ዙሪያ ያሉ ባህላዊ ደንቦች።
   2. የሥልጣን ተዋረድ፣ ለምሳሌ በሥልጣን ላይ ያለን ሰው የመጋፈጥ ተቀባይነት።
   3. ክብርን መጠበቅ ፣ አንድን ሰው በሌሎች ፊት አለማሳፈር የሚለው ሀሳብ።
   4. ማህበረሰቡ ከግለሰብ አንጻር ያለው ጠቀሜታ ለምሳሌ ለአንድ ሰው ሲባል በማህበረሰቡ ውስጥ ያለውን አንድነት ለማፍረስ አለመፈለግ ።
   5. ከላይ የተጠቀሱት በሙሉ
3. የሰው ባህሪ በአንድ በኩል ሙያዊ፣ አክባሪ እና የማይጎዳ ባህሪ ተደርጎ በሌላ በኩል ደግሞ ጨቋኝ፣ ተሳዳቢ፣ በዝባዥ ባህሪ ተደርጎ ሊታይ ይችላል ። የተመልካች ጣልቃገብነት በጣም ውጤታማ የሚሆነው መቼ ነው (አንዱን ይምረጡ):
   1. አንድ ባህሪ ወደ ከባድ ባህሪ ከማደጉ በፊት ቀደም ብሎ ተካሂዷል።
   2. በአደባባይ ተካሂዷል።
   3. ባህሪው በጣም መጥፎ እና በእርግጠኝነት የፖሊሲ ጥሰት ሲሆን ብቻ ነው።
   4. ከላይ ከተጠቀሱት ውስጥ አንዳቸውም አይደሉም
4. የተመልካችን ጣልቃገብነት 5 ደረጃዎች በትክክለኛው ቅደም ተከተል ያስቀምጡ፡

ማን እርምጃ የመውሰድ ኃላፊነት እንዳለበት ይወስኑ።

ምርጫውን በአስተማማኝ ሁኔታ ይተግብሩ።

ከሚከተሉት አማራጮች ውስጥ እንዴት መርዳት እንደሚችሉ ይምረጡ። ቀጥተኛ፣ በማስተጓጎል ፣ ዘልቆ በመግባት ፣ ውክልና/ሪፖርት ማድረግ

እራስዎን የሚከተሉትን ጥያቄዎች በመጠየቅ ሁኔታው ​​ጣልቃ መግባትን የሚፈልግ መሆኑን ያስቡበት፡

* ባህሪው የታለመውን ሰው በስሜት ወይም በአካላዊ ጉዳት አደጋ ላይ ይጥላል?
* ባህሪው የስራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
* አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?
* ባህሪው የስራ ቦታ ፖሊሲዎችን እና/ወይም እሴቶችን ይጥሳል?
* አንድ ሰው የቤተሰብ አባልን ወይም የቅርብ ጓደኛን በዚህ መንገድ ቢይዝ፣ እርስዎ ጣልቃ ይገባሉ?

በድርጊት ተከታታይነት ያለውን ባህሪ ያስተውሉ ።

1. የተመልካች ጣልቃገብነት ሁኔታ፡

በርካታ ሰራተኞች በፕሮጀክት ትምህርት ቤት ለተወሰኑ ሳምንታት እየሰሩ ነው። ከአካባቢው መምህራን አንዱ በሌሎች ላይ ተገቢ ያልሆነ ወሲባዊ ድርጊት በማድረግ እንደሚታወቅ ሰምታችኋል። አንድ ቀን ጣቢያውን ለቀው ሲወጡ፣ ይህ አስተማሪ ከባልደረባዎ ውስጥ አንዷን ተጠግቶ ዝቅ ባለ ድምፅ በቅርበት ሲያናግራት አስተውለዋል። ከእሷ ጋር የዓይን ግንኙነት ማድረግ ይችላሉ እናም ይህ ሁኔታ ምን ያህል ምቾት እንደነሳት መናገር ይችላሉ። በዚህ ሁኔታ ውስጥ ቀጥተኛ የጣልቃ ገብነት ስልት ምሳሌ ምን ሊሆን ይችላል?

## የውጤት ግምገማ - የተመልካች ጣልቃገብነት

1. “የተመላካች ውጤት” በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በተመልካች ውጤት እና ባህል ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በ"የበህርይ ቀጣይነት” በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. አንድ ሁኔታ ጣልቃ መግባትን የሚፈልግ መሆኑን በሚወስኑበት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. ተገቢ ባልሆነ ባህሪ ሁኔታ ላይ ማን ኃላፊነት እንዳለበት የመወሰን ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. ለማገዝ እንዴት እንደሚመርጡ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በአስተማማኝ ሁኔታ ጣልቃ ለመግባት የእርስዎን ምርጫ እንዴት እንደሚተገብሩ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

## የስልጠና ግምገማ - የተመልካች ጣልቃገብነት

ይህ ክፍል ለተሳታፊዎች ፍላጎት የተሻለ ምላሽ ለመስጠት እንዲያስችል የወደፊት አውደ ጥናቶች እንዴት መስተካከል እንዳለባቸው እንድንረዳ ይረዳናል። እባክዎ ተሞክሮዎን በተሻለ ሁኔታ የሚገልጸውን ቁጥር ያክብቡ።

የስልጠናው ይዘት ጠቃሚ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ሁሉን አቀፍ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ለመረዳት ቀላል ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የዎርክሾፕ ጽሁፎች ፕረዘንቴሽኑን የሚያግዙ ነበሩ።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ጠቃሚ ተጨማሪ መረጃዎችን ሰጥተዋል።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ግልጽ እና በሚገባ የተደራጁ ነበሩ።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ ፍጥነት ነበረው።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ የመስማት እና የቡድን ተግባራት ድብልቅ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የቡድን እንቅስቃሴዎች ጠቃሚ የትምህርት ተሞክሮዎች ነበሩ።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው እውቀት ነበረው።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው ለተሳታፊዎች ጥያቄዎች ምላሽ ሰጥቷል።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

በዚህ ዎርክሾፕ ላይ በጣም የወደዱት ምንድን ነው?

ይህንን ኮርስ ለማሻሻል ምን ልዩ ምክሮች አሉዎት?

ምን ተጨማሪ ስልጠና ወይም ድጋፍ እንዲኖርዎት ይፈልጋሉ?

#### ተጨማሪ አስተያየቶች:

**ሞጁል 2 - ቅድመ-ሙከራ - ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ**

**የተሳታፊ ቅጽ**

* 1. **ስለ ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ ሲያስቡ በቅጥር ማመልከቻ ላይ ወይም የትምህርት ዝግጅት ሊኖር የሚችል የማስጠንቀቂያ ምልክት ይሰይሙ ወይም ከቆመበት ይቀጥሉ።**
  2. **በቦታዎች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ለመቀነስ በጣም ጥሩው መነሻ የት ሊሆን ይችላል?**
  3. **የአደጋ ጊዜ ምላሽን በተመለከተ፣ እጩዎች በፍጥነት መቅጠር ሲኖርባቸው፣ የሰዎችን ህይወት ማዳን እንዲቻል የምስክር እና የኋላ ታሪክ ፍተሻዎችን መተው ተቀባይነት ይኖረዋል። እውነት ወይም ሐሰት? ትክክለኛውን መልስ ያክብቡ።**

እውነት ሐሰት

#### የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋትን ለመቀነስ አንዱ ስልት በሠራተኛ መካከል የሥርዓተ-ፆታ ሚዛን መኖር ነው። ብዙ ሴቶች እጩዎችን እንዲያመለክቱ የሚያበረታቱባቸውን ሁለት መንገዶች ይጥቀሱ።

* 1. **የቃለ መጠይቁ ሂደት ቦታውን ለማግኘት የጾታ ግንኙነት መለዋወጥን ከጠየቀ እራሱ ለስራ እጩዎች በተለይም ለሴቶች የፆታ ብዝበዛ ስጋትን ሊፈጥር ይችላል። በቃለ መጠይቁ ሂደት ውስጥ ሴቶች ጥበቃ ሊደረግላቸው የሚችሉባቸውን ሁለት መንገዶች ጥቀስ።**

**ሞጁል 2 - ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ**

**የአስተባባሪ የመልስ ቁልፍ**

1. **ስለ ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ ሲያስቡ በቅጥር ማመልከቻ ላይ ወይም የትምህርት ዝግጅት ሊኖር የሚችል የማስጠንቀቂያ ምልክት ይሰይሙ ወይም ከቆመበት ይቀጥሉ።**

**(ለትክክለኛው መልስ 10 ነጥቦች)**

* + በቅጥር ውስጥ የማይታወቁ ረጅም ክፍተቶች
  + በአጭር ጊዜ ውስጥ ብዙ ቦታዎችን ማግኘት
  + *ተቆጣጣሪዎችን የማያካትቱ የምስክሮች ዝርዝር (እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

#### በቦታዎች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ለመቀነስ በጣም ጥሩው መነሻ የት ሊሆን ይችላል? (ለትክክለኛው መልስ 8 ነጥቦች)

የስራ መግለጫው በጣም ጥሩው መነሻ ነው። ለተከለከሉ ባህሪያት እድሎችን የሚሰጡ ማናቸውንም ሀላፊነቶች ለማሻሻል የስራ መግለጫው መከለስ አለበት።

#### የአደጋ ጊዜ ምላሽን በተመለከተ፣ እጩዎች በፍጥነት መቅጠር ሲኖርባቸው፣ የሰዎችን ህይወት ማዳን እንዲቻል የምስክር እና የኋላ ታሪክ ፍተሻዎችን መተው ተቀባይነት ይኖረዋል።

**እውነት ወይም ሐሰት? ትክክለኛውን መልስ ያክብቡ። (ለትክክለኛው መልስ 2 ነጥብ)**

**ሐሰት** በቅጥር ወቅት የሚደረግን አስፈላጊ ጥንቃቄ መተው በፍጹም ተቀባይነት የለውም፣ በአደጋ ጊዜ እንኳን። ድርጅቱ ለእንደዚህ አይነት ሁኔታዎች ለምሳሌ ለድንገተኛ አደጋ አስቀድሞ የተረጋገጡ እጩዎችን ዝርዝር መያዝ አለበት። በድንገተኛ ሁኔታዎች ውስጥ እንኳን፣ የምስክር እና የኋላ ታሪክ ምርመራዎች በሳምንት ውስጥ ሊደረጉ ይችላሉ።

#### የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋትን ለመቀነስ አንዱ ስልት የሥርዓተ-ፆታ ሚዛን በሰው ኃይል ውስጥ መኖር ነው። ብዙ ሴቶች እጩዎች እንዲያመለክቱ የሚያበረታቱባቸውን ሁለት መንገዶች ይጥቀሱ።

**(ጠቅላላ 10 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 5 ነጥቦች)**

* + የሥራ መግለጫዎች አላስፈላጊ በሆነ ሁኔታ ሴቶችን የሚያገሉ ብቃቶች እንዳልተካተቱባቸው ያረጋግጡ
  + “ለቤተሰብ ተስማሚ የሆኑ ” ፖሊሲዎች ይኑርዎት
  + ሴቶች በሚያዘወተሩባቸው ቦታዎች የስራ ክፍት ቦታዎችን ያስተዋውቁ
  + በማስታወቂያዎች ላይ ሴቶች እንዲያመለክቱ የሚያበረታታ መግለጫ ይኑርዎት
  + ሴቶች ባህላዊ ባልሆኑ ስራዎች ላይ እንዲሰሩ የሚያደርጉ የልምምድ እድሎችን አስቡባቸው።

*(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

#### የቃለ መጠይቁ ሂደት ቦታውን ለማግኘት የጾታ ግንኙነት መለዋወጥን ከጠየቀ እራሱ ለስራ እጩዎች በተለይም ለሴቶች የፆታ ብዝበዛ ስጋትን ሊፈጥር ይችላል። በቃለ መጠይቁ ሂደት ውስጥ ሴቶች ሊጠበቁ የሚችሉባቸውን ሁለት መንገዶች ይጥቀሱ።

**(ጠቅላላ 10 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 5 ነጥቦች)**

* + በቃለ መጠይቁ እና በምርጫው ሂደት ውስጥ አንድ ሰው ብቻ መሳተፍ የለበትም
  + የቅጥር ፓነሎች ወንዶች እና ሴቶች ማካተት አለባቸው
  + ሴቶች ከወንድ ጋር ለብቻቸው ክፍል ውስጥ ብቻ ቃለ መጠይቅ ሊደረግላቸው አይገባም።
  + የምልመላ ፖሊሲዎች እየተከተሉ መሆናቸውን ለማረጋገጥ የምልመላ ሂደቶችን የመከታተል እና የቦታ ቁጥጥር መደረግ አለበት

*(እነዚህን ዋና ፅንሰ ሀሳቦች የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

## ሞጁል 2 - ከፈተና በኋላ - ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ

### የተሳታፊ ቅጂ

ይህን ድህረ-ፈተና ስላጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የሥልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፣ እንዲሁም በዚህ ሥልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ምስጢራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻምስጢራዊ የሚውል ነው።

#### ስለ ደህንነቱ የተጠበቀ ምልመላ እና ምርጫ ሲያስቡ በቅጥር ማመልከቻ ላይ ወይም የትምህርት ዝግጅት ሊኖር የሚችል የማስጠንቀቂያ ምልክት ይሰይሙ ወይም ከቆመበት ይቀጥሉ።

1. **በቦታዎች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ለመቀነስ በጣም ጥሩው መነሻ የት ሊሆን ይችላል?**
2. **የአደጋ ጊዜ ምላሽን በተመለከተ፣ እጩዎች በፍጥነት መቅጠር ሲኖርባቸው፣ የሰዎችን ህይወት ማዳን እንዲቻል የምስክር እና የኋላ ታሪክ ፍተሻዎችን መተው ተቀባይነት ይኖረዋል። እውነት ወይም ሐሰት? ትክክለኛውን መልስ ያክብቡ።**

እውነት

ሐሰት

#### የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋትን ለመቀነስ አንዱ ስልት የሥርዓተ-ፆታ ሚዛን በሰው ኃይል ውስጥ መኖር ነው። ብዙ ሴቶች እጩዎች እንዲያመለክቱ የሚያበረታቱባቸውን ሁለት መንገዶች ይጥቀሱ።

1. **የቃለ መጠይቁ ሂደት ቦታውን ለማግኘት የጾታ ግንኙነት መለዋወጥን ከጠየቀ እራሱ ለስራ እጩዎች በተለይም ለሴቶች የፆታ ብዝበዛ ስጋትን ሊፈጥር ይችላል። በቃለ መጠይቁ ሂደት ውስጥ ሴቶች ሊጠበቁ የሚችሉባቸውን ሁለት መንገዶች ይጥቀሱ።**

**የውጤት ግምገማ - ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር ምልመላ**

1. በኃላፊነት ቦታዎች ላይ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን በመለየት እና በመቀነሱ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. ለሴቶች የስራ ቅጥር እንቅፋትን በመቀነስ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. የስራ ክፍት ቦታ ማስታወቂያዎችን በመጠቀም የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ተጽእኖን በመቀነስ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. ደህንነቱ ለተጠበቀ የቅጥር ምልመላ ቃለመጠይቅ ማድረግ በሚለው ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. የእጩዎችን ብቁነት ለመወሰን የምስክር እና የኋላ ታሪክ ምርመራዎችን በማካሄድ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በቃለ መጠይቁ ሂደት ውስጥ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን በተለይም በሴቶች ላይ የሚደርሱ ስጋቶችን በመከላከል ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በድንገተኛ ሁኔታዎች ጊዜ ወይም ጊዜያዊ፣ መደበኛ ወይም የማህበረሰብ ሰራተኞችን በሚቀጥሩበት ጊዜ ስለ ትክክለኛው የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ማጣሪያ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና መተማመን እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

## የስልጠና ግምገማ - ደህንነቱ የተጠበቀ የቅጥር ምልመላ

ይህ ክፍል ለተሳታፊዎች ፍላጎት የተሻለ ምላሽ ለመስጠት የወደፊት አውደ ጥናቶች እንዴት መስተካከል እንዳለባቸው እንድንረዳ ያግዘናል። እባክዎ ተሞክሮዎን በተሻለ ሁኔታ የሚገልጸውን ቁጥር ያክብቡ።

የስልጠናው ይዘት ጠቃሚ ነበር።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ሁሉን አቀፍ ነበር።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ለመረዳት ቀላል ነበር።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ዎርክሾፕ ጽሁፎች አቅርቦቱን ይደግፉ ነበር።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ጠቃሚ ተጨማሪ መረጃዎችን ሰጥተዋል።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ግልጽ እና በሚገባ የተደራጁ ነበሩ።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ ፍጥነት ነበረው።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ የመስማት እና የቡድን ተግባራት ድብልቅ ነበር።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የቡድን ተግባራት ጠቃሚ የትምህርት ተሞክሮዎች ነበሩ።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው እውቀት ነበረው።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው ለተሳታፊዎች ጥያቄዎች ምላሽ ሰጥቷል።

**በጣም አልስማማም።** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

በዚህ ዎርክሾፕ ላይ በጣም የወደዱት ምንድን ነው?

ይህንን ኮርስ ለማሻሻል ምንም ልዩ ምክሮች አሉዎት?

ምን ተጨማሪ ስልጠና ወይም ድጋፍ እንዲኖርዎት ይፈልጋሉ?

#### ተጨማሪ አስተያየቶች:

**ሞጁል 2 - ቅድመ-ሙከራ - ደህንነቱ የተጠበቀ የፕሮግራም ስራ**

**የተሳታፊ ቅጽ**

* 1. “ስጋት”ን እንዴት ይገልጹታል?
  2. ፆታዊ ብዝበዛን እና ጥቃትን ለመከላከል ሶስት ዋና አላማዎች ምንድን ናቸው?
  3. ለፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የ ስጋት አስተዳደር አቀራረብ አራት ደረጃዎች ምንድናቸው?
  4. በፕሮግራም ኦፕሬሽኖች ውስጥ የ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ሲረዱ እና ሲለዩ ውጫዊ ሁኔታ፣ ሰዎች እና መርሃ ግብሮች እንዴት እንደሚወሰዱ ያብራሩ።
  5. ለፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የመቀነስ አቀራረቦች አራት የተለመዱ ጭብጦችን ጥቀስ።

## ሞጁል 2 - ደህንነቱ የተጠበቀ የፕሮግራም ስራ

### የአስተባባሪ የመልስ ቁልፍ

#### “ስጋት”ን እንዴት ይገልጹታል?

**(ለትክክለኛው መልስ 7 ነጥቦች)**

ስጋት “በዓላማዎች ላይ እርግጠኛ ያለመሆን ውጤት” ነው። ስለ እሱ ማሰብ የሚቻልበት ሌላው መንገድ “መጥፎ ነገር ሊከሰት የሚችልበት ዕድል” ነው። ስጋት የግቦቹን አፈፃፀም ሊጎዳ የሚችል ስጋት ወይም እርግጠኛ አለመሆን ነው።፣

*(ተመሳሳይ የስጋት ፍቺን የሚገልጽ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

#### ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን የመከላከል ሶስት ዋና አላማዎች ምንድናቸው ? (ጠቅላላ 3 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ አንድ ነጥብ)

* 1. ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት በጭራሽ እንዳይከሰት መከላከል
  2. ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጥሰቶች ሲከሰቱ ሰዎችን ተጠያቂ ያድርጉ
  3. ከፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ጥሰት የተረፉ/ተጎጂዎችን ይደግፉ

*(ሦስቱን ዋና ፅንሰ-ሀሳቦች-መከላከል፣ ወንጀለኞች ተጠያቂነት እና ለተጎጂዎች/ለተረፉ ሰዎች ድጋፍ መስጠት ተቀባይነት ያለው ነው)*

#### ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን የመከላከል ስጋት አስተዳደር አቀራረብ አራት ደረጃዎች ምንድናቸው? (ጠቅላላ 10 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ እርምጃ 2 ነጥብ)

* 1. መርሃግብሩ እንዴት እንደሚሰራ እና በፕሮጀክት ውስጥ ስጋት ሊታይ የሚችሉባቸውን ቦታዎች መረዳት።
  2. ስጋቶችን መለየት: ከስጋት የሚመጣው ጉዳት ሊደርስባቸው የሚችሉባቸውን ልዩ መንገዶች ይጥቀሱ።
  3. ስጋቱን ይቀንሱ: በተጨባጭ (በጊዜ እና በንብረት ተስማሚ) ስጋቶችን ለመቀነስ መንገዶችን በተለይም በባህሪ ደረጃዎች እና በመደበኛ የአሠራር ሂደቶች መለየት
  4. ስጋቱን ይከታተሉ: ሕክምናዎቹ የሚከተሉት እንደሆኑ ለመረዳት የክትትል ዕቅድን ያዘጋጁ (ወይም ወደ ሌላ የክትትል ተግባሮችን ያካትቱ) (1) በመከተል ላይ; እና (2) ስጋትን ለመቀነስ ውጤታማ መሆን)

*(አራቱን ዋና ደረጃዎች-መረዳት፣ መለየት፣ ማቃለል እና መከታተል—የሚለው ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

#### በፕሮግራም ኦፕሬሽኖች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ሲረዱ እና ሲለዩ ውጫዊ ሁኔታ፣ ሰዎች እና መርሃ ግብሮች እንዴት እንደሚወሰዱ ያብራሩ። (ጠቅላላ 12 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 3 ነጥብ)

**ውጫዊ አውድ፡** ይህ የሌሎቹን የትንታኔ ክፍሎች ዳራ ይሰጣል። ሰራተኞቹ እና መርሃ ግብሩ የሚሰሩበትን ውጫዊ አውድ ይመለከታል - በአገር ውስጥ እና በአከባቢ - በተለይም በሕጋዊ ፣ መዋቅራዊ፣ ባህላዊ፣ ቋንቋ እና ማህበራዊ ደንቦች ላይ በጾታዊ እና ጾታ-ተኮር ጥቃት።

**ሰዎች፡** በፕሮግራሙ በቀጥታ የሚታገዙትን ወይም በማህበረሰቡ ውስጥ ባሉ ሰራተኞች ሊጎዱ የሚችሉትን የሰራተኞችን መገለጫ እና የእነዚያን መገለጫ ይመረምራል። ይህ ሰራተኞች እንዴት ስልጣናቸውን አላግባብ መጠቀም እንደሚችሉ እና ተሳታፊዎች እንዴት ለጥቃት ሊጋለጡ እንደሚችሉ ለማወቅ ይረዳል።

**ፕሮግራም፡** ይህ የፕሮግራሙ አቀራረብን ይመለከታል እና በማህበረሰቡ ውስጥ እንዴት እንደሚሰጥ እና የፕሮግራም አውድ ጥያቄዎችን ይጠይቃል፣ ስለ ሁኔታው እና ስለ ሎጂስቲክስ ገጽታዎች ጥያቄዎችን ይጠይቃል።

*(ውጫዊ አውድ የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ስለ ህጋዊ፣ ባህላዊ እና ማህበራዊ ደንቦች፣ ሰዎች የሰራተኞችን እና የፕሮግራሙን ተሳታፊዎች/የማህበረሰብ አባላትን መገለጫ እንደሚመለከቱ እና ፕሮግራሙ አቀራረቡን (ዓላማውን እና ግቦቹን) እና ሁኔታውን ይመለከታል። (የፕሮግራሙ አቅርቦት ሁኔታ እና ሎጂስቲክስ - ተቀባይነት ያለው ነው)።*

#### ለፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የመቀነስ አቀራረቦች አራት የተለመዱ ጭብጦችን ጥቀስ። (ጠቅላላ 8 ነጥቦች፡ ለእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ 1 ነጥብ)

* የአንድ ለአንድ ግንኙነት መቀነስ
* ሰራተኞቻቸው ሥልጣን ተሰጥቷቸዋል እና ጥሰቶችን ሪፖርት እንዲያደርጉ ይጠበቃሉ፡
* የፕሮግራሙ ተሳታፊዎች መብቶቻቸውን እና ግዴታዎቻቸውን ማሳወቅ
* የማህበረሰቡ አባላት ስጋቶችን እና ሊከሰቱ የሚችሉ ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን ሪፖርት የሚያደርጉበት አስተማማኝ፣ ተደራሽ እና ታማኝ መንገድ አላቸው።

*(ከእነዚህ ዋና ዋና ፅንሰ ሀሳቦች ውስጥ ሦስቱን የሚያስተላልፍ ማንኛውም መልስ ተቀባይነት አለው)*

## ሞጁል 2 - ከፈተና በኋላ - ደህንነቱ የተጠበቀ ፕሮግራም

### የተሳታፊ ቅጽ

ይህንን ድህረ-ፈተና ስላጠናቀቁ እናመሰግናለን። የእርስዎ ምላሾች የወደፊት የሥልጠና ፕሮግራሞችን እንድናሻሽል ይረዱናል፣ እንዲሁም በዚህ ሥልጠና ላይ ምን ያህል ዕውቀት እንዳገኙ ይገመግማሉ። ይህ መረጃ ምስጢራዊ እና ለስልጠና ግምገማ ዓላማዎች ብቻ ነው።

1. “ስጋት”ን እንዴት ይገልጹታል?
2. ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን የመከላከል ሶስት ዋና አላማዎች ምንድናቸው ?
3. ፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን የመከላከል ስጋት አስተዳደር አቀራረብ አራት ደረጃዎች ምንድናቸው?
4. በፕሮግራም ኦፕሬሽኖች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን ሲረዱ እና ሲለዩ ውጫዊ ሁኔታ፣ ሰዎች እና መርሃ ግብሮች እንዴት እንደሚወሰዱ ያብራሩ።
5. ለፆታዊ ብዝበዛና ጥቃትን መከላከል የመቀነስ አቀራረቦች አራት የተለመዱ ጭብጦችን ጥቀስ።

## የውጤት ግምገማ - ደህንነቱ የተጠበቀ ፕሮግራም

1. ከፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶች ጋር በተገናኘ በስጋት አስተዳደር ዑደት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በፕሮጀክቶች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ ስጋቶችን በመረዳት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በፕሮጀክቶች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ ስጋቶችን በመለየት ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በፕሮጀክቶች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ላይ ስጋቶችን በመቀነሱ ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

1. በፕሮጀክቶች ውስጥ የፆታዊ ብዝበዛና ጥቃት ስጋቶችን የመቆጣጠር ርዕስ ላይ ያለዎትን እውቀት፣ ችሎታ እና እምነት እንዴት ይመዝኑታል?

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ከስልጠና በፊት** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |
| **ከስልጠና በኋላ** | ድሆች | ፍትሃዊ | ጥሩ | በጣም ጥሩ | አልተሳተፈም |

## የስልጠና ግምገማ - ደህንነቱ የተጠበቀ የፕሮግራም ስራ

ይህ ክፍል ለተሳታፊዎች ፍላጎት የተሻለ ምላሽ ለመስጠት የወደፊት አውደ ጥናቶች እንዴት መስተካከል እንዳለባቸው እንድንረዳ ያግዘናል። እባክዎ ተሞክሮዎን በተሻለ ሁኔታ የሚገልጸውን ቁጥር ያክብቡ።

የስልጠናው ይዘት ጠቃሚ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ሁሉን አቀፍ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የስልጠናው ይዘት ለመረዳት ቀላል ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የዎርክሾፕ ጽሁፎች አቅርቦቱን ይደግፉ ነበር

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ጠቃሚ ተጨማሪ መረጃዎችን ሰጥተዋል።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የሥልጠና ጽሑፎች ግልጽ እና በሚገባ የተደራጁ ነበሩ።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ ፍጥነት ነበረው።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

ስልጠናው ጥሩ የመስማት እና የቡድን ተግባራት ድብልቅ ነበር።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

የቡድን እንቅስቃሴዎች ጠቃሚ የትምህርት ተሞክሮዎች ነበሩ።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው እውቀት ነበረው።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

አስተባባሪው ለተሳታፊዎች ጥያቄዎች ምላሽ ሰጥቷል።

**በጣም አልስማማም** 1 2 3 4 5 **በጣም እስማማለሁ**

በዚህ ዎርክሾፕ ላይ በጣም የወደዱት ምንድን ነው?

ይህንን ኮርስ ለማሻሻል ምንም ልዩ ምክሮች አሉዎት?

ምን ተጨማሪ ስልጠና ወይም ድጋፍ እንዲኖርዎት ይፈልጋሉ?

#### ተጨማሪ አስተያየቶች:

1. በኢንተር ኤጀንሲ ስታንዲንግ ኮሚቴ ፆታዊ ጥቃትና ብዝበዛን መከላከል-MOS፣ ጥር 2016 መሰረት IASC፣ የIASC መልካም ተሞክሮዎች ማጠቃለያ: ፆታዊ ብዝበዛ ጥቃት እና ወሲባዊ ትንኮሳ እና የእርዳታ ሰራተኞችን ጥቃት መከላከል፣ ግንቦት 2018። [↑](#footnote-ref-1)