

የአፈጻጸም ብቃት ዓላማ	ስትራቴጂዎች	መሪ ጠቋሚዎች (ለውጥን ለመከታተል ጥቅም ላይ የሚውሉ)	የኋላ ጠቋሚዎች (ለአመቱ መጨረሻ ሪፖርት ጥቅም ላይ የሚውሉ)	ቁልፍ የብቃት አመላካቾች
<p><b>ቅድሚያ የሚሰጠው 3: ተማሪን ማዕከል ያደረገ የሰራ ሃይል</b></p> <p>APS ክህሎት እና ተሰጥኦ ያላቸው እንደዚሁም ውጤታማ የሆኑ ለተማሪዎች ስኬት እና ደህንነት ቁርጠኛ የሆኑ ስራተኞች የሚሰብ እና የሚያቆይ ባህል ላይ ኢንሸስት የሚያደርግ እና የሚደግፍ ይሆናል።</p>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>እስከ 2030 ባለው ጊዜ ውስጥ፣ ከአጠቃላይ ስራተኛው XX% የሚሆኑት ስራተኞች ሞያዊ ትምህርቱ ሞያዊ ልምምዳቸውን እንዲሻሻሉ በተመለከተ በ ስራተኛ ስኬል አወንታዊ ሞላሽ የሚሰጡ ይሆናል።</li> </ul> <p><i>*ቡድኑ የ መነሻ ዳታውን መገምገሙን ቀጥሎበታል የሚቀርበው ግብም እስከ ግንቦት ድረስ ለህዝብ ይፋ ይደረጋል።</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>በ APS ውስጥ ጥራት ያለው ሙያዊ ትምህርትን የተመለከተ ሁሉን አቀፍ የሆነ ራዕይ እና ፍቺ ማዳበር</li> <li>ከስራ ክፍሉ ስትራቴጂካዊ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች እና ዓላማዎች ጋር በሚጣጣም መልኩ ከሁሉም ስራተኞች ጋር በጋር በመሆን በብቃት ላይ መሰረት ያደረገ ሞያዊ ትምህርት እና ግምገማ ማዕቀፍ ማበልጸግ እና ተግባር ላይ ማዋል።</li> <li>የ APS ተማሪ የሚወክል ጥራት እና ብዝሃነት ያለው ስራተኛ እንዲኖር ለማድረግ በመረጃ ላይ የተመሰረተ የሰራ ቅጥር ሂደት፣ ስራተኛን ማቆየት እና የማበልጸግ ልምምዶችን ማካተት።</li> <li>በትምህርት ቤቱ ላይ መሰረት ላደረጉ እና በመላው የሰራ ክፍል ለሚኖሩ የአመራርነት ዕድሎች የሚያበቁ ብዙ የሞያዊ ትምህርት መንገዶችን ማበልጸግ እና ማስቀጠል።</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>የሰራተኛ የ PL ተሳትፎ ዳታ/ውሂብ</li> <li>በ PL እንቅስቃሴዎች ላይ የሰራተኞች አስተያየት</li> <li>አማካሪ ካውንስል/ የክብ ጠረጴዛ ውይይቶች/ የትኩረት ቡድኖች</li> <li>የሰራተኞች ብዝሃነት ፕሮፋይል</li> <li>የተማሪዎች ብዝሃነት ፕሮፋይል</li> <li>የመምህር ፕሮግራም ማጠናቀቅ አጋዥ</li> <li>የመምህር ፕሮግራም ማጠናቀቅ ተተኪ</li> <li>የውስጥ የሰራ ዕድገት ዳታ ( መምህር ወደ ስፔሻሊስት መምህር፣ መምህር ወደ አስተዳዳሪ፣ ወዘተ)</li> <li>የሰራተኞች ተሳትፎ በ ዲስትሪክት ዳስሳዊ ጥናቶች ላይ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>YVM የሰራተኛ ዳስሳ ጥናት፣ የተሳተፈ የሰራ ሃይል፣ ሞያዊ ትምህርት</li> <li>ድህረ የ Frontline ሞያዊ ትምህርት ዳስሳዊ ጥናት</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>%የሚሆኑት በትምህርት ቤት ላይ መሰረት ያደረጉ ስራተኞች በ YVM ትምህርት ቤት ላይ መሰረት ያደረገ ሞያዊ ትምህርት በስራተኞች ስኬል ሲታይ ሞያዊ ልምምዳቸውን አሻሽሎ እንደሆነ ለቀረበላቸው ጥያቄ በጎ ሞላሽ ሰጥተዋል</li> <li>%የሚሆኑት በትምህርት ቤት ላይ መሰረት ያደረጉ ስራተኞች በ YVM በ ሰራ ክፍል ደረጃ የሚቀርብ ሞያዊ ትምህርት በስራተኞች ስኬል ሲታይ ሞያዊ ልምምዳቸውን አሻሽሎ እንደሆነ ለቀረበላቸው ጥያቄ በጎ ሞላሽ ሰጥተዋል</li> <li>% የሚሆኑ በ Frontline ዳስሳዊ ጥናት ለቀረበ ትምህርት ቤት ላይ መሰረት ያደረገ ሞያዊ ትምህርት</li> <li>በስራተኞች ስኬል ያላቸውን ሞያዊ ልምምድ አሳድጎላቸዋል ወይ ለሚል ጥያቄ በጎ ሞላሽ የሰጡ ናቸው</li> <li>%የሚሆኑት ስራተኞች በሰራ ክፍል ደረጃ የሚቀርብ ሞያዊ ትምህርት በስራተኞች ስኬል ሲታይ ሞያዊ ልምምዳቸውን አሻሽሎ እንደሆነ ለቀረበላቸው የ Frontline ዳስሳዊ ጥናት ጥያቄ በጎ ሞላሽ ሰጥተዋል</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>እስከ 2030 ባለው ጊዜ ውስጥ፣ የ APS ስራተኛ በ Your Voice Matters የዳስሳ ጥናት ላይ የሰራ አከባቢን በተመለከተ XX% የሚሆኑት፣ የሰራተኛ ተሳትፎን በተመለከተ ደግሞ XX% የሚሆኑት አወንታዊ ሞላሽ ይሰጣሉ።</li> </ul> <p><i>*ቡድኑ የ መነሻ ዳታውን መገምገሙን ቀጥሎበታል የሚቀርበው ግብም እስከ ግንቦት ድረስ ለህዝብ ይፋ ይደረጋል።</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>በተማሪዎች እና በተማሪዎች ትምህርት ላይ ያለው ጊዜ ቅድሚያ ለመስጠት ይቻል ዘንድ፣ ብዙ ባለድርሻ አካላትን የሚያካትት የ አስተማሪ/ስራተኛ መስፈርቶች እና የሚጠበቁ ነገሮች (ትምህርት ቤት፣ ዲስትሪክት፣ ግዛት፣ ፌደራል) ትንታኔ ማካሄድ።</li> <li>ተማሪን ያማከለ፣ ሁሉን ያካተተ የትምህርት ቤት ድባብ እንዲኖር የሚያስችሉ እና የሰራተኛውን ጤና እና ደህንነትን የሚያበረታቱ የተቀናጀ የሰው ሃይል አቀራረቦችን እና ተነሳሽነቶችን ማዳበር/ ስራ ላይ ማዋል</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>የሰራተኛ ዕቀባ</li> <li>የሰራተኛ በስራ ገበታ ላይ መገኘት</li> <li>የመቆያ ቃለ መጠይቆች</li> <li>የመውጫ ቃለ መጠይቆች</li> <li>በ ስራተኞች ቡድን፣ ዘር/ብሄር፣ ጾታ የመለየት ሞክሪያቶች</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>የ YVM ስራተኛ፣ የሰራ ቦታ ድባብ</li> <li>የ YVM ስራተኛ፣ የሰራተኛ ተሳትፎ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>% የሚሆኑ ስራተኛ ለ YVM የተሳታፊ የሰራ ሃይል ሞድብ ዳስሳዊ ጥናት አወንታዊ ሞላሽ ይሰጣል።</li> <li>% የሚሆኑ ስራተኛ ለ YVM የተሳታፊ የሰራ ሃይል ሞድብ ዳስሳዊ ጥናት አወንታዊ ሞላሽ ይሰጣል።</li> <li>የሰራ ቦታ ድባብ</li> </ul>

የአፈጻጸም ብቃት ዓላማ	ስትራቴጂዎች	መሪ ጠቋሚዎች (ለውጥን ለመከታተል ጥቅም ላይ የሚውሉ)	የኋላ ጠቋሚዎች (ለአመቱ መጨረሻ ሪፖርት ጥቅም ላይ የሚውሉ)	ቁልፍ የብቃት አመላካቾች
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ከ APS ስትራቴጂክ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች እና የአፈጻጸም ብቃት ዓላማዎች ጋር የሚጣጣሙ ለሁሉም ሰራተኞች የሚቀርቡ የሽልማት እና የእውቅና አሰጣጥ ሂደቶችን ማበልጸግ እና ስራ ላይ ማዋል።</li> <li>• ግንዛቤን ለመገንባት፣ ለትብብር ፣ ስጋቶችን ለማግኘት እና ለመፍታት የሚያስችል ከ ስራ ክፍሉ ስትራቴጂክ ዕቅድ ቅድሚያ የሚሰጣቸው ጉዳዮች ጋር የሚጣጣም በስራ ክፍል ደረጃ የተዘረገ የ ባለ ሁለት መንገድ የግንኙነት ስርዓት ማበልጸግ።</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• # ቢያንስ በ 1 የጤና እንቅስቃሴ ላይ የሚሳተፉ ሰራተኞች</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• እስከ 2030 ባለው ጊዜ ውስጥ፣ ከሰራተኞቹ ውስጥ ቢያንስ 93% የሚሆኑት ሰራተኞቹ የስራ ክፍል ቀጣይነት እንዲጠብቁ፣ የተማሪዎች ስኬት እንዲያሻሽሉ እና በትምህርት ቤት መሻሻል ላይ የሰው ሃይል ቅድሚያ እንዲያገኝ እንዲያደርጉ አድርጎ ይጠብቃል።</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• በሁሉም ሚዛኖች ውስጥ የዘጋ ሰራተኞችን ለመቅጠር እና ለማቆየት የሚያስችሉ ተወዳዳሪ አጠቃላይ የሽልማት ፓኬጆችን ማጥናት፣ ማዳበር እና ተግባራዊ ማድረግ።</li> <li>• ሰራተኛን የ APS ሰራተኛን አጠቃላይ የሽልማት ፓኬጆችን (ለምሳሌ ካሳ፣ ጥቅማ ጥቅሞች፣ የትምህርት ቤት ክፍያ ድጋፎች) ቀጣይነት ያለው መሻሻል ላይ ግብአት፣ አስተያየት በማቅረብ ላይ እንዲሳተፍ ማድረግ።</li> <li>• በ APS ውስጥ ያለውን ትምህርት እና ክንውኖች ለማሻሻል የሚያስችሉ ውሳኔዎች በሚሰጡበት ጊዜ ሰራተኞችን ለማካተት የሚያስችሉ መዋቅሮችን ተግባራዊ ማድረግ</li> <li>• አዳዲስ አጠቃቀሞችን የሚያካትቱ ፈጠራዊ የሆኑ የሰራተኛ ቅጥር እና አያያዝ ሞዴሎችን ማጥናት እና መተንተን።</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• የሩብ ዓመት የሰራተኞች ቁጥር ቅንሳ በሰነ-ሕዝብ (በሁሉም ስኬሎች የተከፋፈለ)</li> <li>• የሰራተኛ የትኩረት ቡድኖች</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• የሰራተኛ ዕቅድ/ማቆየት በ ሰራተኛ ስኬል</li> <li>• YVM የተሳተፈ የሰራ ሃይል፣ የሰራተኛ ድምጽ</li> <li>• YVM የተሳተፈ የሰራ ሃይል፣ ካሳዎች እና ጥቅማ ጥቅሞች</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % በሰራተኛ ስኬል የ ሰራተኛ ዕቅድ/ማቆየት መጠን</li> <li>• % የሚሆን ሰራተኛ ለ YVM የተሳተፈ የሰራ ሃይል ምድብ ዳሰሳዊ ጥናት አወንታዊ ምላሽ ይሰጣል፣ ካሳዎች እና ጥቅማ ጥቅሞች፣ በ ሰራተኛ ስኬል/ሚዛን</li> <li>• % የሚሆን ሰራተኛ ለ YVM የተሳተፈ የሰራ ሃይል ምድብ ዳሰሳዊ ጥናት አወንታዊ ምላሽ ይሰጣል፣ የሰራተኛ ድምጽ፣ በ ሰራተኛ ስኬል</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• እስከ 2030 ባለው ጊዜ ውስጥ፣ XX% የሚሆኑት ሰራተኞች በስራ ቦታቸው ደህንነት እንደሚሰማቸው ይገልጻሉ ይህም በ YVM የደህንነት ምድብ ዳሰሳዊ ጥናት ላይ አወንታዊ ምላሽ በመስጠት የሚረጋገጥ ነው።</li> </ul> <p><i>*ቡድኑ የ መነሻ ዳታውን መገምገሙን ቀጥሎበታል የሚቀርበው ግብም እስከ ግንቦት ድረስ ለህዝብ ይፋ ይደረጋል።</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• መከባበርን፣ አካታችነትን እና የግጭት አፈታትን የሚያበረታታ አወንታዊ የሆነ የትምህርት ቤት አከባቢን ማጎልበት</li> <li>• ስጋቶች ሪፖርት የሚደረጉበት እና የሚሰተናገዱበት (ተማሪዎች፣ ሰራተኛ፣ ቤተሰቦች እና አስተዳደር) የመተማመን እና የግንኙነት ባህል (ሰራተኞች፣ ቤተሰቦች እና አስተዳደር) መፍጠር/ማቆየት።</li> <li>• የከባድ ባህሪያትን ዋና መንስኤዎች ለመለየት/ ለማሰወገድ፣ ተማሪዎችን ከሀብቶች/መረጃ ምንጮች እና ድጋፎች ጋር ለማገናኘት የደህንነት አደጋዎችን የሚያስከትሉ ባህሪያትን ለመቀነስ እና ለማሰወገድ ደረጃ በደረጃ የሚሰጡ የሰነ-ምግባር ጣልቃ ገብነቶችን እንዲተገብሩ ሰራተኞችን ማበረታታት።</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• የስጋት ሪፖርቶች</li> <li>• የከባድ አጋጣሚ ሪፖርቶች</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• YVM፣ ሰራተኛ፣ የአስራር ብቃት፣ ደህንነት</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• % የሚሆን ሰራተኛ ለ YVM የአስራር ብቃት ምድብ ዳሰሳዊ ጥናት አወንታዊ ምላሽ ይሰጣል፣ ደህንነት</li> </ul>