

မန်နေဂျာ လမ်းညွှန်

LDP

ကိုယ်ကာယပြန်လည်သန်စွမ်းရေး စင်တာများအတွက်အပိုင်းလိုက်ခွဲထားသော
ဦးဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်

ဘုတ်အဖွဲ့ညှိနှိုင်းရေးအစည်းအဝေး **BAM**

- ဦးဆောင်ရေး၊ စီမံရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေး ၁
- ရည်ရွယ်ချက်ပစ်မှတ်၊ ရှုမြင်ချက်နှင့် စစ်ဆေးလေ့လာခြင်း ၂
- အဖွဲ့မှရင်ဆိုင်ရမည့် စိန်ခေါ်မှုနှင့် သိသာသည့်ရလဒ် ၃
- အာရုံစိုက်ခြင်းနှင့် အကြောင်းရင်းခံများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ၄
- ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ် ၅
- ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် စုဆောင်းခြင်း ၆

အသင်းအဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှု၊ ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှု

၇

အသင်းအဖွဲ့များနှင့် ထိထိရောက်ရောက် ဆောင်ရွက်ခြင်း ၈

လှုံ့ဆော်ခြင်း ၉

အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်စတင်ခြင်း ၁၀

ဘုတ်အဖွဲ့ ရလဒ်များတင်ပြခြင်း အစည်းအဝေး **BRP**



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

**LEADERSHIP, MANAGEMENT
& GOVERNANCE PROJECT**

Inspired Leadership. Sound Management. Transparent Governance.

ဦးဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် ပံ့ပိုးရေးမှူး၏ လမ်းညွှန်ချက်မှ ထုတ်နှုတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

© ၂၀၀၉ ခုနှစ် ကျန်းမာရေး စီမံခန့်ခွဲမှုသိပ္ပံ အဖွဲ့အစည်း
မူပိုင်ခွင့်ရှိသည်။

မွမ်းမံပြင်ဆင်နေ့စွဲ မတ်လ ၂၀၁၄ခုနှစ်

လေ့ကျင့်ရေးမှူးများနှင့် ပံ့ပိုးရေးမှူးများသည် စီးပွားရေးအတွက်သုံးစွဲရန်မဟုတ်ပဲ ပါဝင်သူများအတွက်
လေ့ကျင့်ခန်းများ၊ လိုအပ်သည့်တန်ဆာပလ္လာများ၊ လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် သင်ကြားပို့ချချက်များကို
မိတ္တူကူးယူထားနိုင်သည်။ မီဒီယာပုံစံဖြင့် သို့မဟုတ် အခြားသော မည်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့် ဤစာအုပ်၏
မည်သည့်အပိုင်းကိုမဆို ဘာသာပြန်ဆိုခြင်း၊ ထုတ်နှုတ်ခြင်း သို့မဟုတ် စီးပွားဖြစ်အသုံးပြုခြင်းပြုလုပ်လိုပါက
စာတည်းမှူးထံမှ ရေးသားခွင့်ပြုချက်လိုအပ်သည်။

ကျန်းမာရေး စီမံခန့်ခွဲမှုသိပ္ပံ
200 Rivers Edge Drive (မြစ် ၂၀၀ အစွန်လမ်း)
Medford, Massachusetts 02155-5741 USA

တယ်လီဖုန်း - + ၆၁၇. ၂၅၀. ၉၅၀၀

ဖက်စ် - + ၁. ၆၁၇. ၂၅၀. ၉၀၉၀

အီးမေးလ် - bookstore@msh.org

ဝက်ဘ်ဆိုက် - www.msh.org

ISBN 978-0-9819616-1-3

ဤစာအုပ်အတွက်ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ခြင်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ
အမေရိကန်ပြည်နယ်အစိုးရဌာန(USAID) မှ ပူးပေါင်းမှုဆိုင်ရာသဘောတူညီချက်အရ
ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

AID - OAA-A-11-00015 ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာများမှာ ဦးဆောင်မှု အတွက်တာဝန်ဝတ္တရား၊

စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးစီမံကိန်းများ စသည်တို့ဖြစ်ပြီး ယင်းတို့သည် USAID သို့မဟုတ်
အမေရိကန်ပြည်နယ်အစိုးရ၏ အမြင်များကို တိုက်ရိုက်ထင်ဟပ်စေခြင်းမဟုတ်ပါ။





ICRC-LDP သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍ ၇

အသင်းအဖွဲ့ လိုက်လုပ်ဆောင်မှု၊ ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုနှင့် လိင်သတ်မှတ်မှု

ရည်ရွယ်ချက်

အဖွဲ့အတွင်း မတူညီသောတာဝန်ကဏ္ဍအမျိုးမျိုးကို လက်တွေ့ပြသပါ။ သို့ဆိုပါကပါဝင်သူများသည် ပိုမိုထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်သော အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

လေ့လာရေးအပိုင်း၏ ဦးတည်ချက်

- လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအား လိုက်လံလုပ်ဆောင်ရန်
- ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသော ဦးဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးနေရာပေါ် အခြေခံသော ဦးဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးသည်အပြုသဘော ဆောင်သော ရလဒ်များကို ပံ့ပိုးပေးကြောင်း လက်တွေ့ပြသပေးရန်
- လိင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်ရှေးရိုးစွဲ ဘောင်ခတ်ချက်များသည် ဦးဆောင်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းစဉ် မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း ပြသရန်
- အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများသည် မည်ကဲ့သို့ ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိနှင့် လေးစားသမှုရှိရှိ ဦးစီးဦးဆောင်ပြုနိုင်ကြောင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပံ့ပိုးပေးရန်
- အဖွဲ့အတွင်း အဖွဲ့ဝင်များတာဝန်ယူနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍအမျိုးမျိုးကို နားလည်သိရှိရန်

သင်ယူလေ့လာရေးဦးတည်ချက်

သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍပြီးဆုံးသည့်အခါ ပါဝင်သူများသည် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင် လာနိုင်ပါလိမ့်မည်။

- ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာလမ်းစဉ်နှင့်ရာထူးနေရာ အပေါ် အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးသည် မည်ကဲ့သို့အပြုသဘော ဆောင်သည့် ရလဒ်များကို အထောက်အကူပြုကြောင်းရှင်းပြလာနိုင်ပါလိမ့်မည်။
- ရှေးရိုးစွဲ လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ ဘောင်ကန့်မှုများသည် ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်ကို မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း စိတ်ဖြာသုံးသပ် နိုင်လာလိမ့်မည်။
- အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့အတွင်း မည်ကဲ့သို့ ဂုဏ်သိက္ခာ ရှိရှိနှင့် လေးစားသမှုရှိရှိ ဦးစီးဦးဆောင်ပြုနိုင်ကြောင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် အယူအဆများကို အဆိုပြုလာနိုင်ပါလိမ့်မည်။
- အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်နေသည့်အခါ အဖွဲ့အတွင်း အဖွဲ့ဝင်များ တာဝန်ယူနိုင်သည့် အခန်းကဏ္ဍ အမျိုးမျိုးကို ဖော်ထုတ်လာနိုင်ပါလိမ့်မည်။

သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းရာများနှင့်အချိန်ဇယား

သင်ယူလေ့လာရေးတစ်ခုလုံး၏ ကြာချိန် - ၄ နာရီ

လုပ်ငန်းစဉ်	အချိန်
A. ကြိုဆိုခြင်း၊ အိမ်စာအားပြန်လည်သုံးသပ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍများအား ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း	မိနစ် ၃၀
B. ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ်ကားချိန်ညှိခြင်း	မိနစ် ၆၀
တစ်ထောက်နားချိန်	
C. ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်အပေါ် လိင်ကွဲပြားမှု၏ အကျိုးသက် ရောက်မှုကို နားလည်ခြင်း	မိနစ် ၆၀
D. အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း	မိနစ် ၆၀
E. အိမ်စာနှင့် နိဂုံးချုပ်ခြင်း	၁၅ မိနစ်

ပြင်ဆင်မှုများ

- ဤသင်ယူလေ့လာချိန်အတွက်မန်နေဂျာလမ်းညွှန် မှတ်စုများအား ဖတ်ပြပြီး လေ့ကျင့်ပါ။
- လိုအပ်သော ကားချပ်များကိုပြင်ဆင်၍မှတ်စုများအားလုံးကို မသန်စွမ်းသော ပါဝင်သူများလည်း ရယူအသုံးပြုနိုင်မည့် နမူနာပုံစံမိတ္တူများအပါအဝင်မိတ္တူကူးပါ။ (ဥပမာ ကြီးမားသော ပုံနှိပ်စာလုံး၊ မျက်မမြင်စာရေးစနစ်သို့မဟုတ် စာသင်နေစဉ်တွင် ကွန်ပျူတာများ၌ ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ရန်အတွက် USB တွင် မှတ်စုများအားလုံးကို ထည့်ပေးထားခြင်း)။
- ယင်းလေ့လာချိန်အတွင်း ပါဝင်သူများထံမှ မေးခွန်းများကို ဖြေကြားနိုင်စေရန် ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်အပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု မှတ်စုကို ဖြည့်စွက်ပါ။
- စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေးမှတ်စုကို မွမ်းမံပြင်ဆင်နေရန် ဒေတာများ စုဆောင်းရေးပြီး လေ့လာချိန်သို့ ယူဆောင်လာရန် တာဝန်ပေးအပ်ထားသူအား သတိပေးပါ။

ပစ္စည်းများ

- ကားချပ်များ-ထောက်တိုင်နှင့် စာရွက်
- တိပ်ခွေ
- ရောင်စုံမှတ်တမ်းများ

ပြင်ဆင်ထားသောကားချပ်များ

- သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍ ၆ ၏ဦးတည်ချက်များနှင့် အချိန်ဇယား
- အပိုင်း ၆ တွင် မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားသောလုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်
- လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်(မဖြည့်စွက်ရသေးသည့်)
- စာရင်းပြုစုထားသော အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်ချက် လေးခု - အစပြု၊ လိုက်နာ၊ ဆန့်ကျင်၊ လေ့လာစောင့်ကြည့်

မှတ်စုများ

- ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်အပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု (စ. ၇-၁၆)
- ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ် (စ. ၇-၁၇)
- လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအယူအဆများ (စ. ၇-၁၈)
- စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့တွင်း တာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း (စ. ၇-၂၀)
- စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့တွင်း တာဝန်ကဏ္ဍများဆိုင်ရာ လေ့လာသူပုံစံ (စ. ၇-၂၁)

အိမ်စာ

လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်အားဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော်ပြီး အညွှန်းကိန်း(များ)အား ဆက်လက်စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ

လုပ်ငန်းစဉ် A.

အပိုင်း ၆ မှ သင်ယူခဲ့ရသည်များနှင့် အိမ်စာများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး
အပိုင်း ၇ ၏ ဦးတည်ချက်များကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

ဤလေ့ကျင့်ခန်းသည် ပြီးခဲ့သည့် သင်ကြားလေ့လာရေးအပိုင်းအတွင်း ပါဝင်သူများမည်သည်တို့ကို လေ့လာခဲ့သည်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးပြီး လက်ရှိသင်ကြားရေးအပိုင်း၏ ဦးတည်ချက်များကို ရှင်းပြပေးသည်။ ထို့ပြင် လုပ်ဆောင်ချက် အစီစဉ်အား အကောင်အထည်ဖော်ရေး၏တိုးတက်မှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်။

ကြာချိန်

မိနစ် ၃၀

ပစ္စည်းများ

- ☐ ကားချပ်အလွတ်
- ☐ ကားချပ် - သင်ယူလေ့လာရေး အပိုင်း ၇ မှ ဦးတည်ချက်များနှင့် အချိန်ဇယား
- ☐ ကားချပ် - အပိုင်း ၆ တွင် မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားသောလုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်
- ☐ ကားချပ် - မဖြည့်စွက်ရသေးသော လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ်

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် ၁။ လေ့လာရေးအပိုင်း ၆ အား ပြန်လည်သုံးပါ။ (၅ မိနစ်)

လူပိုမိုများပြားသော အဖွဲ့တွင် -

ပြောပါ - ICRC-LDP လေ့လာရေးအပိုင်း ၇ အား ကျွန်တော်တို့ စတင်တော့မည်။ မစတင်ခင် အပိုင်း ၆ အားပြန်လည် သုံးသပ်ပါစို့။

မေးမြန်းပါ - အပိုင်း ၆ တွင် ကျွန်တော်တို့ ဘာကိုလေ့လာခဲ့ပါသလဲ။

☞ အပိုင်း ၆မှ အဓိကသော့ချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြချက်ကိုပြုလုပ်ကာ ကားချပ်ပေါ်တွင် မှတ်စုများ ပြုလုပ်ပါ။

☞ သင်ချရေးနေစဉ်အတွင်း ကျယ်ကျယ်အော်ဖတ်ပြပါ။

မေးမြန်းပါ - ဤလုပ်ငန်းစဉ်၏ ယခုနေရာတွင် တစ်စုံတစ်ဦးမှ မေးခွန်းများရှိကြပါသလား။

အဆင့် ၂။ သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်း ၇ အတွက် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်။ (၅ မိနစ်)

☞ သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍ ၇ ဦးတည်ချက်များနှင့်အချိန်ဇယားပါသောကားချပ်အားပြသပါ။
သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်းကဏ္ဍ ဦးတည်ချက်များနှင့်အချိန်ဇယားတို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

အဆင့် ၃။ အိမ်စာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြန်လည် အစီရင်ခံပါ။ (မိနစ် ၂၀)

အပိုင်း ၆ တွင် မွမ်းမံပြင်ဆင်ထားသောလုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်ပါသော ကားချပ်အားပြသပါ။ မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များက လုပ်ဆောင်ဆဲဖြစ်သည် သို့မဟုတ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များအား ပြီးဆုံးအောင် လုပ်ဆောင်ပြီးသည်ကို စစ်ဆေးအတည်ပြုရန် အစီစဉ်၏ လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

မေးမြန်းပါ - လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်တွင် စီစဉ်ထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကျွန်တော်တို့ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသလား။

ကျွန်တော်တို့မည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့သနည်း။ ကျွန်တော်တို့ မည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်ခြင်း မပြုခဲ့သနည်း။

စီစဉ်ထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းစဉ်များအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်းမှ ကျွန်တော်တို့အား တားဆီးပိတ်ပင်နေသည့် မည်သည့်အတားဆီးမှုများကို ကျွန်တော်တို့ ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ပါသနည်း။

ကျွန်တော်တို့ မည်ကဲ့သို့ ယင်းအတားဆီးမှုများကို ကျော်ဖြတ်နိုင်ပါသနည်း။

ကျွန်တော်တို့၏အစီစဉ်အား မည်သည့် ချိန်ဆမှုများပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သနည်း။

မေးမြန်းပါ - ကျွန်တော်တို့၏ စောင့်ကြည့် လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေး လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်မှ မည်သည့်တို့ကို ပြောပါသနည်း။ ကျွန်တော်တို့၏ အညွှန်းကိန်း(များ)၏ ပြောင်းလဲမှုများသည် အဘယ်နည်း။ အဘယ်ကြောင့်ပြောင်းလဲရသနည်း။

ဆွေးနွေးပိုင်းအား ချောမွေ့အောင်ပံ့ပိုးပေးပြီး လိုအပ်သလို လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်အား ချိန်ဆမှုများပြုလုပ်ပေးပါ။ (မဖြည့်စွက်ရသေးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်ပါသော ကားချပ်ပေါ်တွင်)

လုပ်ငန်းစဉ် B.

ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ်ကားချိန်ညှိခြင်း။

ဤလေ့ကျင့်ခန်းသည် ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးနေရာအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးက မည်ကဲ့သို့ အပြုသဘောဆောင်သည့် ရလဒ်များကို အထောက်အကူပြုကြောင်း ရှင်းပြပါလိမ့်မည်။

ကြာချိန်

မိနစ် ၆၀

ပစ္စည်းများ

- ကားချပ်
- မှတ်စုများ ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်အပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု (စ. ၇-၁၆)
ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ် (စ. ၇-၁၇)

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် ၁။ လုပ်ငန်းစဉ် ဦးတည်ချက်များအား ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ (၅ မိနစ်)

ပြောပါ - သင်အဖွဲ့အတွင်း အမျိုးမျိုးသော ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်များကို နားလည်ရန်နှင့် သင့်အားသာချက် များအားလုံးကို အသုံးပြုရန် မည်ကဲ့သို့အကောင်းဆုံး စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ရမည်ကို နားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြီးဆုံးသည့်အခါ သင်သည်

၁။ ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးနေရာအပေါ် အခြေခံသော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးကို နားလည်လာလိမ့်မည်

၂။ ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးနေရာအပေါ် အခြေခံသော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးက ရလဒ်များကို မည်ကဲ့သို့ ပံ့ပိုးပေးကြောင်းကို သိရှိလာလိမ့်မည်

၃။ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်နေသည့်အဖွဲ့တစ်ခု သို့မဟုတ် အသင်းတစ်ခုတွင် ယင်းလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံး မျှတမှုရှိခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်း သိရှိလာလိမ့်မည်။

အဆင့် ၂။ ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်အပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု။ (မိနစ် ၂၀)

 ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်အပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု မှတ်စုအား ဝေပေးပါ။ မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် မိတ္တူများလည်း ရရှိနိုင်စေရန် အသေချာဆောင်ရွက်ပေးပါ။

ပြောပါ - ယင်းသည် အလုပ်ခွင်အခြေအနေအမျိုးမျိုးတွင် သင်အသုံးပြုလေ့ရှိသည့် လမ်းစဉ်ကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်။

ကျေးဇူးပြု၍ အဆိုပြုချက်များကို ဖတ်ရှုပြီး သင်အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်သည့်အခါ သင်ယင်းလမ်းစဉ်ကို အကြိမ်ရေ မည်မျှအသုံးပြုသည်ကို ဖော်ညွှန်းရန် ၁၊ ၂၊ ၃ သို့မဟုတ် ၄ ကို ဝိုင်းပါ။

ဥပမာ အဖွဲ့အား ရလဒ်များသို့ ရောက်ရှိအောင် ဦးဆောင်ရေးတာဝန်ကို အချိန်တော်တော်များများ သင်ယူထားသည်ဆိုပါက ပထမ ဇယားတန်းရှိ နံပါတ် ၄ကို သင်ဝိုင်းရမည်။

၁ မှ ၄အထိ နံပါတ်စဉ် တစ်ခုလျှင် နံပါတ်တစ်ခုကို သာရွေးချယ်ပေးပါ။

အကဲဖြတ်မှုအား ပါဝင်သူများ ဖြည့်စွက်နေစဉ် ခေတ္တစောင့်ဆိုင်းပေးပါ။ ပြီးဆုံးသွားပါက အောက်ပါအတိုင်း ဆက်လက် လုပ်ဆောင်ပါ။

ပြောပါ - အဆိုပြုချက်အတွဲလိုက်တစ်ခုစီအတိုင်းအတွက် သင် နံပါတ်တစ်ခုစီကို ရွေးချယ်ပြီးပါက နံပါတ် ၁ နှင့် ၂ ကို သင်ပိုပြီး ဝိုင်းမိသလား သို့မဟုတ် နံပါတ် ၃ နှင့် ၄ ကို ပိုဝိုင်းမိသလားဆိုသည်ကို ကြည့်ရှုပါ။

ပြောပါ - သင် နံပါတ် ၁ နှင့် ၂ ကိုပိုမိုရွေးချယ်ထားကြောင်း တွေ့ရပါက သင်သည် ဆက်ဆံရေးအပေါ် အခြေခံသည့် လမ်းစဉ်ကို အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။

သင် နံပါတ် ၃ နှင့် ၄ ကိုပိုမိုရွေးချယ်ထားပါက ရာထူးနေရာအပေါ်အခြေခံသော လမ်းစဉ်ကို ပိုမိုအသုံးပြုပါသည်။ ယင်းအကြောင်းနှစ်ယောက်တစ်တွဲ ဆွေးနွေးပါ။

အဆင့် ၃။ ဦးဆောင်ရေးဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်များကို အဖွဲ့တွင်းမျှတအောင်ချိန်ကိုက်ခြင်း။ (၃၅ မိနစ်)

 ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ်မှတ်စုအား ဝေပေးပါ။ မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် မိတ္တူများလည်း ရရှိနိုင်စေရန် အသေချာဆောင်ရွက်ပေးပါ။

ပြောပါ - မတူညီသော ဦးဆောင်မှုအမျိုးအစားနှစ်ခုအား ဖော်ပြချက်များကို ကြည့်ပါ။

— ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်သည် လူတစ်ယောက်၏ ဆက်ဆံရေးများနှင့်ဆိုင်သည့် အားသာချက်အပေါ် မူတည်သည်။

— ရာထူးအနေအထားပေါ်မူတည်သည့် ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်သည် လူတစ်ဦး၏ လုပ်ပိုင်ခွင့် ရာထူးအပေါ် ပိုပြီးမူတည်သည်။

မှတ်စု၏ အပေါ်ဖက်တွင် အရေးကြီးသော အဆိုပြုချက်ကို မှတ်သားပါ။

"ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်ကြသော ဦးဆောင်သူများသည် ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးအနေအထားပေါ်မူတည်သော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှစ်ခုအား မျှတအောင်ပြုလုပ်ကြသည်။"


ပြောပါ - သင့်ကိုယ်ပိုင် ချင့်ချိန်မှုအား ယင်းဦးဆောင်မှုအမျိုးအစားနှစ်ခု၏ဖော်ပြချက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါ။ ယင်းဖော်ပြချက်များသည် သင့်ထုံးစံအမူအကျင့်များနှင့် မည်မျှကိုက်ညီကြောင်း သုံးသပ်ပါ။

ပြောပါ - နှစ်ယောက်တစ်တွဲဖွဲ့စည်းပြီး ယင်းလမ်းစဉ်နှစ်ခုကို သင်မည်ကဲ့သို့ မျှမျှတတဖြစ်အောင် ချိန်ဆနိုင်ကြောင်း ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုစီလျှင် အချိန် ၅ မိနစ်စီ အသုံးပြုပါ။

ယင်းဦးဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှစ်ခု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် လူအများပြားပါဝင်သော ဆွေးနွေးဝိုင်းအား ဦးဆောင်ပါ။

မေးမြန်းပါ - ယင်းဦးဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှစ်ခုအနက် တစ်ခုစီသည် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့၏အဖွဲ့ဝင်များ စုပေါင်း လုပ်ဆောင်နေကြသည့် ပုံစံအပေါ် မည်သည့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိနိုင်ပါသနည်း။

ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့တွင်း ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ် သို့မဟုတ် ရာထူးအနေအထားပေါ်မူတည်သော ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်တို့အား ကျွန်တော်တို့ထက်ပိုပြီး အသုံးပြုသောအခြားသူများကိုမည်ကဲ့သို့ ဂုဏ်ပြုပြီး မည်ကဲ့သို့ ချီးကျူးထောပနာပြုနိုင်သနည်း။

 သင့်အဖွဲ့အတွင်း ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသော လမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးအနေအထားပေါ်အခြေခံသော လမ်းစဉ်တို့အား သင်မည်ကဲ့သို့အသုံးပြုနိုင်သနည်းဆိုသည့်အကြောင်းအား ကားချပ်ပေါ်တွင် မှတ်စုများပြုလုပ် ပြီး အကျဉ်းချုပ်ရေးပါ။ ရေးနေစဉ် ကျယ်ကျယ်အော်ဖတ်ပြပါ။

လုပ်ငန်းစဉ် C.

ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်နှင့်အပေါ်လိင်ကွဲပြားမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို နားလည်ခြင်း။

ဤလေ့ကျင့်ခန်းသည် လိင်သတ်မှတ်ချက်အပေါ်သမားရိုးကျဘောင်ကန့်မှန်းချက်များသည် ဦးဆောင်မှုလမ်းစဉ်များအား မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်းအား နားလည်ရန်နှင့် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများသည် ဂုဏ်သိက္ခာရှိရှိနှင့် လေးစားမှုရှိစွာ ဦးဆောင်နိုင်ရန် ပါဝင်သူများအား အထောက်အကူပြုပေးပါသည်။

■ ကြာချိန် မိနစ် ၆၀

■ ပစ္စည်းများ □ မှတ်စု လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအယူအဆများ (စ. ၇-၁၈)

■ လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် ၁။ "လိင်ကွဲပြားမှု" နှင့် "လိင်သတ်မှတ်ချက်" တို့၏ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ချက်နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြပါ။ (၁၅ မိနစ်)

☛ လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအယူအဆများမှတ်စုကိုဝေပေးပါ။ မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် မိတ္တူများလည်း ရရှိနိုင်စေရန် အသေချာဆောင်ရွက်ပေးပါ။

ပြောပါ - ကျွန်တော်တို့ လိင်သတ်မှတ်ချက်အကြောင်းဆွေးနွေးကြသည်မှာ လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ သော့ချက်အယူအဆများ၏ တူညီသော အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ကျွန်တော်တို့အသုံးပြုနေကြောင်း သေချာသမ္မုတိရှိစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

မှတ်စုအား ကိုးကားပြီး လိင်သတ်မှတ်ချက်နှင့် လိင်ကွဲပြားမှု တို့၏အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ဖတ်ပြပါ။

ပြောပါ - လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုသည်မှာ ယောက်ျား၊ မိန်းမဖြစ်သည့်အလျောက် ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးတမ်းအရသတ်မှတ်ထားသော ယင်းယောက်ျား၊ မိန်းမတို့၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်များ၊ အခွင့်အရေးများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လိုက်နာရမည့် ဝတ္တရားများစသည်တို့ ဖြစ်သည့်အပြင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကြား၊ ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေးတို့ကြား အာဏာခွဲဝေမှု စသည်တို့ပင်ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ကွဲပြားမှု ဆိုသည်မှာ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများကြား ဇီဝဗေဒဖြစ်စဉ်အရ ကွဲပြားချက် ဖြစ်သည်။

ပြောပါ - ယခု မှတ်စုပါ ယောက်ျား၊ မိန်းကလေးတို့ဖြစ်ရေးနှင့် တရားမျှတမှုရှိရေး၊ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှု၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၊ အမျိုးသားများ ပါဝင်ပတ်သက်မှု စသည်တို့၏ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကြပါစို့။

မှတ်စုပါ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်နှင့် စုံညီစွာဖြင့် ပိုမိုရှင်းလင်းနားလည်စေမည့် မေးခွန်းများကို မေးရန် ပါဝင်သူများအား အချိန်ပေးပါ။

အဆိုပြုချက်များအား လိင်သတ်မှတ်ချက်အဖြစ် သို့မဟုတ် လိင်ကွဲပြားမှု ဆို၍ အသီးသီးခွဲခြားဖော်ပြသတ်မှတ်ရန် အချိန် ငါးမိနစ်ပေးပါ။ ယင်းခွဲခြားသတ်မှတ်ချက်ကို ၎င်းတို့နှင့် အတူသုံးသပ်ပြီး လိုအပ်ပါက အမှားပြင်ပေးပါ။

အဆင့် ၂။ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ သမိုင်းတစ်လျှောက် ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍများကို တွေးပါ။
(၁၅ မိနစ်)

- ပြောပါ -** ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့အား ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်စေလိုပါက ဦးဆောင်ရေးတွင် ယောက်ျား၊ မိန်းမတန်းတူဖြစ်ရေးကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။
- မေးပါ -** ခေါင်းဆောင်ရေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များပြုလုပ်ရေးဆိုင်ရာ ရာထူးအနေအထားများတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများသည် တန်းတူပါဝင်ခွင့်ရကြသည်ဟု သင်တို့ထင်ပါသလား။ ထင်ပါက အဘယ်ကြောင့်နည်း သို့မဟုတ် မထင်ပါကလည်း အဘယ်ကြောင့်နည်း။
- ပြောပါ -** အမျိုးသမီးများသည် (အများစု၊ အားလုံးမဟုတ်ပါ) ဦးဆောင်ရေး၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် အာဏာရေးရာ တရားဝင်ရာထူးအနေအထားများမှ သမိုင်းတစ်လျှောက် ထုတ်ပယ်ထားခြင်း ခံခဲ့ရပါသည်။ အမျိုးသမီးများ များသောအားဖြင့် တာဝန်ယူရသည်မှာ အိမ်ထောင်ရေးများကို တည်ဆောက်ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းရန်အတွက်သာ ဖြစ်ပါသည်။
- အမျိုးသမီးများသည် အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လိုအပ်သော ရင်းမြစ်များကို လွှမ်းမိုးချုပ်ကိုင်နိုင်မှုပြုနိုင်ကြသော်လည်း ချုပ်ကိုင်ခွင့်ရှိသလောက် ချုပ်ကိုင်ခွင့်မရကြပါ။
- အမျိုးသားများသည် (အများစု၊ အားလုံးမဟုတ်ပါ) သမိုင်းတစ်လျှောက် ကြီးမားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် တရားဝင်ရာထူးနေရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ခေါင်းဆောင်ပိုင်း နေရာများကို ချုပ်ကိုင်ထားခဲ့ကြပါသည်။
- ယင်းဖြစ်ရပ်သည် အမျိုးသားများအား အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက်လိုအပ်သော ရင်းမြစ်များကို ပိုမိုချုပ်ကိုင်ခွင့် ရစေပါသည်။
- မေးပါ -** ခေါင်းဆောင်ရေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များပြုလုပ်ရေးဆိုင်ရာ ရာထူးအနေအထားများတွင် မသန်စွမ်းသော အမျိုးသမီးများသည် အခြားသူများနည်းတူ တန်းတူပါဝင်ခွင့်ရကြသည်ဟု သင်တို့ထင်ပါသလား။
- ပြောပါ -** ဤလေ့လာရေးအပိုင်းတွင် လိင်သတ်မှတ်ချက်၏ အခန်းကဏ္ဍကို ကျွန်တော်တို့ဆွေးနွေးကြစဉ် အမျိုးသမီးများ ခေါင်းဆောင်ရေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေးအနေအထားများတွင် ပါဝင်ရေး ဆွေးနွေးရာတွင် လိင်ကွဲပြားမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှုအကြောင်းရပ်များသည် တစ်ခုနှင့် တစ်ခုမည်ကဲ့သို့ စုဆိုကြကြောင်းကို သုံးသပ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ကျွန်တော်တို့ ဤခေါင်းစဉ်အားထဲထဲဝင်ဝင် ဆွေးနွေးမည်မဟုတ်သော်လည်း ဤအယူအဆအား မိတ်ဆက်ပေးမည်ဖြစ်ပြီးခေါင်းဆောင် ရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး လိင်ကွဲပြားမှုအကြောင်းပြောဆိုသည့် ဆွေးနွေးပိုင်းအား မသန်စွမ်းမှုအကြောင်း ရပ်သည် မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိကြောင်း သင့်အား စဉ်းစားခိုင်းမည်ဖြစ်သည်။
- ကမ္ဘာအနှံ့ မသန်စွမ်းသော အမျိုးသမီးများသည် ၎င်းတို့ အမျိုးသမီးဖြစ်ရခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းရခြင်း တို့ကြောင့် နှစ်ထပ်ကွမ်း ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်းကို ကြုံတွေ့နေရသည့်အ အလားလာရှိနေပါသည်။ နိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် လုပ်သားဈေးကွက်သည် မသန်စွမ်းသူအမျိုးသမီးများအား လုံလုံ လောက်လောက် နေရာချထားပေးနိုင်ခြင်းမရှိသလို စော်ကားထိခိုက်ခံရခြင်း (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စော်ကားထိခိုက်ခြင်း သို့မဟုတ် မသန်စွမ်းမှုအား စော်ကားထိခိုက်ခံရခြင်း) အား တားဆီးပြီး အပြစ်ပေးသည့် ထိရောက်သော ဥပဒေများလည်းမရှိကြပါ။ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အဆိုအရ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်း မသန်စွမ်းသူအမျိုးသမီးတို့၏ လေးပုံတစ်ပုံသာလျှင် အလုပ်ရကြပါသည်။
- ယင်းမသန်စွမ်းသူအမျိုးသမီးများသည် ယင်းတို့နှင့်တန်းတူ မသန်စွမ်းသူ အမျိုးသားများနှင့်စာလျှင် အလုပ်ရရန်အလားအလာနှစ်ဆ ပိုမိုနည်းပါးသည်။ ယနေ့ဆွေးနွေးပိုင်းကို ကျွန်တော်တို့ ဆက်လက်ပြုလုပ်နေစဉ် မသန်စွမ်းသူအမျိုးသမီးများ၏ အလုပ်အကိုင်ရရှိမှုနှုန်းနည်းပါးခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းမှုများအပေါ် အချို့သော အလုပ်ရှင်များ၏ အဆိုးမြင်သဘောထားများသည် ယင်းမသန်စွမ်းသူအမျိုးသမီးများဦးဆောင်ရေးပိုင်း ရာထူးနေရာများကို ရရှိနိုင်ရေးအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်စေကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးပါ။

အဆင့် ၃။ ဦးဆောင်ရေးပိုင်းတွင် ယောက်ျားမိန်းမတန်းတူဖြစ်ရေးအပေါ်ထားသည့် ကျွန်တော်တို့၏ အဓိဌာန်မည်ကဲ့သို့ အကောင်အထည်ဖော်လာနိုင်ကြောင်း စဉ်းစားပါ။ (မိနစ် ၃၀)

ပြောပါ - သုတေသနအရ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်သော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များသည် ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ခေါင်းဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးအနေအထားပေါ်အခြေခံသည့် ခေါင်းဆောင်ရေးလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးအား အသုံးပြုကြောင်း သိရှိပြီးဖြစ်ပါသည်။

အမျိုးသမီးများရော အမျိုးသားများကိုပါ ယင်းလမ်းစဉ်နှစ်ခုလုံးကို အသုံးပြုသည့် ထိရောက်စွာ စွမ်းဆောင်သော ခေါင်းဆောင်များဖြစ်လာစေရန် ကျွန်တော်တို့ တိုက်တွန်းအားပေးလိုပါသည်။

အဖွဲ့အား အောက်ပါမေးခွန်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ၁၀ မိနစ်ခန့် နှစ်ယောက်တစ်တွဲ ဆွေးနွေးရန် ဖိတ်ခေါ်ပါ။

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများကို ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ခေါင်းဆောင်ရေး လမ်းစဉ်နှင့် ရာထူးအနေအထားပေါ်အခြေခံသည့် ခေါင်းဆောင်ရေးလမ်းစဉ် နှစ်ခုလုံးအားအသုံးပြုကြရန် ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့သည် မည်ကဲ့သို့ တိုက်တွန်း အားပေးနိုင်ပါသနည်း။

စုံညီစွာဖြင့် နှစ်ယောက်တစ်တွဲလိုက် ပါဝင်သူများ၏ ဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များကို အစီရင်ခံခိုင်းပါ။

- ပံ့ပိုးပေးနေသည့်အချိန်အတွင်း စုံစမ်းမေးမြန်းရေးနည်းစနစ်ကိုလိုက်နာထိန်းသိမ်းပါ။
- လိင်ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းရပ်များသည် ကျွန်တော်တို့၏အနက်ရှိုင်းဆုံး ခံစားချက်များကို သက်ရောက်မှုရှိကြောင်းနှင့် ကျွန်တော်တို့၏ ရှုထောင့်ကို ဖော်ပြခွင့် အတွက် တောင်းဆိုကြရန် လှုံ့ဆော်နိုင်ကြောင်း အမှတ်ရပါ။
- အမျိုးသမီးများရော အမျိုးသားများပါ ယောက်ျား၊ မိန်းမတန်းတူဖြစ်ရေးနှင့် ဦးဆောင်ရေး တာဝန်ကဏ္ဍများတွင် ပါဝင်နိုင်ရေးအား အသားပေးပါ။
- ဆွေးနွေးလေ့လာရေးကဏ္ဍအား မကျေနပ်ချက်များဟစ်ကြွေးသည့် ဟစ်တိုင်အဖြစ် မရောက်ရှိစေရန် ထိန်းသိမ်းပါ။ အနာဂတ်အပေါ်အထူး အာရုံစိုက်စေရန် ကြိုးပမ်းပါ။

မေးမြန်းပါ။ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ဦးဆောင်ရေးအား တိုးတက်စေရန် ကျွန်တော်တို့ မည်သည့်တို့ကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။

လုပ်ငန်းစဉ် D.

အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း။

ယင်းလေ့ကျင့်ခန်းသည် အဖွဲ့အား အဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးမျိုးကို သုံးသပ်နိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုပေးသည်။ ယင်းလေ့ကျင့်ခန်းကို အသုံးပြုပြီး အဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများကို တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ပါ။

ကြာချိန်

မိနစ် ၆၀

ပစ္စည်းများ

- ❑ စုဆောင်းထားသောအဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်လေးရပ်ပါအောင် ပြင်ဆင်ထားသည့် ကားချပ်၊ အစပြုလုပ်ဆောင်၊ လိုက်ပါလုပ်ဆောင်၊ ကန့်ကွက်၊ လေ့လာစောင့်ကြည့်
- ❑ မှတ်စုများ- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း (၇-၂၀)၊ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့တွင်း တာဝန်ကဏ္ဍများဆိုင်ရာ လေ့လာသူ ပုံစံ (စ. ၇-၂၁)

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် ၁။

အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍလေးရပ်ကို တင်ပြပါ။ (၁၀ မိနစ်)

☛ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်းမှတ်စုအား ဝေပေးပါ။ မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် မိတ္တူများလည်း ရရှိနိုင်စေရန် အသေချာဆောင်ရွက်ပေးပါ။

လူများပိုမိုများပြားစွာ ပါဝင်သောအဖွဲ့တွင် -

ပြောပါ - အဖွဲ့တစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်များ လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ညီမျှစွာ အရေးကြီးသော တာဝန်ကဏ္ဍ လေးမျိုးရှိပါသည်။ အစပြုလုပ်ဆောင်၊ လိုက်ပါလုပ်ဆောင်၊ ကန့်ကွက်၊ လေ့လာစောင့်ကြည့် စသည်တို့ဖြစ်သည်။

သန်မာသော အဖွဲ့စည်းတစ်ခုတွင် ရလဒ်ကောင်းများရရှိရန်အတွက် တာဝန်အခန်းကဏ္ဍ ၄ ရပ်လုံးအား အဖွဲ့ဝင်များမှလုပ်ဆောင်ကြသည်။

☛ စာရင်းပြထားသည့် တာဝန်ကဏ္ဍ ၄ ရပ်ပါသော ကားချပ်အားပြသပါ။ ကားချပ်ပေါ်တွင် စကားလုံးတစ်လုံးစီ၏ အဆုံး၌ "အပြုသဘောဆောင်သော" နှင့် "အဖျက်သဘောဆောင်သော" စသည်တို့ကို ရေးပေးပါ။ ကားချပ်ရှိဖော်ပြချက်များနှင့် "အပြုသဘောဆောင်သော" နှင့် "အဖျက်သဘောဆောင်သော" စသည်တို့ကို သင်ရေးသားနေစဉ် ကျယ်ကျယ် အော်ဖတ်ပြပါ။

မေးမြန်းပါ - ယင်းတာဝန်ကဏ္ဍတစ်ခုစီ၏ အပြုသဘောဆောင်နှင့် အဖျက်သဘောဆောင်အပိုင်းများမှာ အဘယ်နည်း။

ယင်းလုပ်ငန်းတာဝန်များတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် လူတစ်ယောက်သည် မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်ထွန်းမှုရှိသည်၊ မရှိသည်ကို ထောက်ပြပါ။

ပြောပါ - အစပြုလုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုသည်မှာ ဦးတည်ချက်တစ်ခုကို စတင်သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ချုပ်ကိုင်ခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။

လိုက်ပါလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အရာရာကို ရှေ့သို့ဆက်လက်လှမ်းချီစေခြင်း သို့မဟုတ် ပြောသမျှကို နာခံခြင်းဖြစ်နိုင်သည်။

ကန့်ကွက်ခြင်းသည် အပြုသဘောဆောင်သည့် မေးခွန်းထုတ်ခြင်းနှင့် သုံးသပ်ခြင်းဖြစ်နိုင်သည် သို့မဟုတ် ဖျက်လိုဖျက်ဆီး လုပ်ဆောင်ချက်ဖြစ်နိုင်သည်။

လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းသည် သုံးသပ်ပြီး တုန့်ပြန်ချက်များကို ပေးခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ပြန်ဆွဲခြင်း ဖြစ်နိုင်သည်။

ပြောပါ - အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်ရေးအတွက် ဖြစ်ထွန်းစေမည့် နည်းလမ်းဖြင့် တာဝန်ကဏ္ဍ လေးရပ်စလုံးကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးမှ ထိရောက်သော ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် သူ သို့မဟုတ် သူမသည် တာဝန်ကဏ္ဍ လေးရပ်လုံးတွင် ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်မှုရှိရမည်။

အဆင့် ၂။ အဖွဲ့၏ တာဝန်ကဏ္ဍများအား လေ့ကျင့်မှုပြုပါ။ (မိနစ် ၂၀)

သင်တွင် လူ ၈ ယောက်နှင့်အထက်ရှိပါက လူ ၄ ယောက်မှ ၆ ယောက်အထိပါသော အဖွဲ့ခွဲများအဖြစ် ထပ်ခွဲပါ။
အဖွဲ့တစ်ခုစီမှ လူတစ်ယောက်စီအား ရွေးချယ်ပြီး လေ့လာစောင့်ကြည့်သူအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခိုင်းပါ။

ပင်ကိုယ်စရိုက်အရ အစပြုလုပ်ဆောင်တတ်သူများဖြစ်သည်ဟု သင်ထင်သည့် သူများအား ယင်းလေ့လာစောင့်ကြည့်ရေးတာဝန်ကဏ္ဍအတွက် ရွေးချယ်ခြင်းသည် သင့်တော်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းကဲ့သို့ ရွေးချယ်လိုက်ခြင်းသည် ထိုသူအား တိတ်ဆိတ် ငြိမ်သက်စွာ စောင့်ကြည့်ရမည့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ရပ်အား ပေးသည့်အတွက် ဖြစ်သည်။

☛ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့တွင်း တာဝန်ကဏ္ဍများဆိုင်ရာ လေ့လာသူပုံစံမှတ်စုအား ဝေပေးပြီး မသန်စွမ်းသူများပါ အသုံးပြုနိုင်စေမည့် မိတ္တူများလည်း ရရှိနိုင်စေရန် အသေချာဆောင်ရွက်ပေးပါ။

ပြောပါ - ပုံစံ၏ ဘယ်ဘက်ကော်လံတိုင်တွင် အဖွဲ့ဝင်များအား စားရင်းပြုပါ။ ယင်းတာဝန်ကဏ္ဍလေးရပ်အနက် တစ်ရပ်ရပ်ကို လုပ်ဆောင်နေသည်ကို သင်စောင့်ကြည့်လေ့လာနေသည့်အဖွဲ့ဝင်များကို တွေ့ရပါက စာရွက်ပေါ်တွင် X ဟုမှတ်သားပါ။ ယင်းပုဂ္ဂိုလ်၏ အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်ချက်သည် အဖွဲ့၏ လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများကို မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိခဲ့ကြောင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင့်ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကို နောက်ဆုံးကော်လံတွင် မှတ်သားပေးပါ။

အဖွဲ့အား ညွှန်ကြားရမည်များမှာ -

ပြောပါ - တက်ကြွစွာပါဝင်သော ဆွေးနွေးဝိုင်းတစ်ခုဖြစ်လာစေမည့် ခေါင်းစဉ်တစ်ခု သို့မဟုတ် စိန်ခေါ်မှု တစ်ရပ်အား ရွေးချယ်ခိုင်းပါ။ ဥပမာ ကျွန်တော်တို့ လိုလားသည့် ရလဒ်များကို ရရှိစေရန် တိုးတက်ရေးစီမံကိန်းတွင် မည်သည်ကို လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသနည်း။

ယင်းခေါင်းစဉ်သည် သင်ယူလုပ်ဆောင်နေသည့်အလုပ်၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း ဖြစ်သင့်သည်။ သို့မှသာဆွေးနွေးဝိုင်းသည်လက်တွေ့ကျပြီး စိတ်ဝင်စားဖွယ်ဖြစ်မည်။

ဆွေးနွေးပြောဆိုရန်အတွက် အဖွဲ့များအား ၁၅ မိနစ်အချိန်ပေးပြီး တာဝန်ကဏ္ဍများအားလုံးကို မဖော်ထုတ်ရသေးပါက အချိန်ထပ်ပေးပါ။

အဆင့် ၃။ သဏ္ဌာန်တူဟန်လုပ်သရုပ်ဆောင်ပြီး အတွေ့အကြုံများကို ဝေမျှပါ။ (မိနစ် ၂၀)

လေ့လာစောင့်ကြည့်သူများအား ၎င်းတို့၏ မှတ်စုများမှ တုန့်ပြန်ဝေဖန်ချက်များကို ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့များကိုတင်ပြပေးရန် ညွှန်ကြားပါ။

လုပ်ပိုများပြားသော အဖွဲ့တွင် -

မေးမြန်းပါ - လေ့လာစောင့်ကြည့်ရေး သမားသက်သက်ဖြစ်ရခြင်းသည် အဘယ်သို့ရှိပါသနည်း။

ခက်ခဲပါသလား။

ယင်းတာဝန်ကဏ္ဍ လေးရပ်လုံးအား ဆောင်ရွက်နေသည်ကို သင်မြင်တွေ့ရပါသလား။

လူများပိုမိုများပြားစွာပါဝင်သောအဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ငယ်တစ်ခုစီအား အောက်ပါတို့ကို မျှဝေပေးရန် တောင်းဆိုပါ။

မေးမြန်းပါ။ တာဝန်ကဏ္ဍ လေးရပ်လုံးကို မျှတစွာလုပ်ဆောင်နေသည်ဟု သို့မဟုတ် တာဝန်ကဏ္ဍ တစ်ခုတည်းကိုသာ ဇောင်းပေးလုပ်လွန်းနေသည်ဟု သင်မြင်ပါသလား။

အဆင့် ၄။ တထောက်နားပြီး လေ့ကျင့်မှုအတွက်အကြံပြုချက်များပေးပါ။ (၁၀ မိနစ်)

ပြောပါ - ကျွန်တော်တို့အားလုံးမှာ မိမိပိုမိုကြိုက်နှစ်သက်ရာ တာဝန်ကဏ္ဍတစ်ခုများရှိကြပါသည်။

သို့သော်လည်း ထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်သော အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်လာစေရန် ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့ လွယ်ကူမှုမရှိသည့် တာဝန်ကဏ္ဍများကို မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်ကြမည်ကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာရန် လိုအပ်ပါသည်။

အဖွဲ့များ ၎င်းတို့ရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့ကြသည့် လုပ်ဆောင်ချက်မညီမျှမှုများကို တည့်မတ်ပေးရေးအတွက် နည်းလမ်းများအကြောင်း စဉ်းစားရန် ဖိတ်ခေါ်ပါ။

— အဖြေများအချို့ကို နားထောင်ပေးပါ။

— မှားယွင်းသော တာဝန်ကဏ္ဍများဆိုသည်မှာ မရှိသော်လည်း တစ်ခါတစ်ရံ တာဝန်ကဏ္ဍများကြား လုပ်ဆောင်ချက် မမျှတမှုရှိတတ်ပါသည်။

E. အိမ်စာ

လုပ်ဆောင်ချက်အစီစဉ်နှင့် အညွှန်းကိန်း(များ)အား စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးတို့အား အကောင်အထည် ဆက်လက်ဖော်ဆောင်ပါ။

ပြောပါ - ယခု ကျွန်တော်တို့သည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအစီစဉ်အား မွမ်းမံပြင်ဆင်ပြီးဖြစ်သည့်အတွက် တာဝန်များကို မျှဝေကြပါစို့။

မည်သူက မည်သည့်အရာကို မည်သည့်အချိန်တွင်ပြုလုပ်မည်ကို သိရှိရန် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအစီစဉ်ရပ်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

ဒေတာများကိုစုဆောင်းပြီး စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေးလေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်အား အချိန်နှင့်တပြေးညီ မွမ်းမံပြင်ဆင်ရန် တစ်ယောက်ယောက်အား တာဝန်ပေးပါ။

မွမ်းမံပြင်ဆင်ပြီး စာရွက်စာတမ်းများအား မိတ္တူများပြုလုပ်ပြီး ဝေပေးရန် တစ်စုံတစ်ဦးအား တာဝန်ပေးပါ။

မွမ်းမံပြင်ဆင်ပြီး အစီစဉ်ပုံစံပါသော ကားချပ်အား လူအများမြင်နိုင်သည့်နေရာတစ်ခုတွင် အစီစဉ်အား ပြီးဆုံးအောင် အကောင်အထည်ဖော်ပြီးချိန်အထိ ပြသထားပါ။

မှတ်စုများ - သင်ယူလေ့လာရေးအပိုင်း ၇

အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ချက် ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာ လမ်းစဉ်များနှင့် လိင်သတ်မှတ်ချက်။

- ၁။ ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်များအပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု (စ. ၇-၁၆)
- ၂။ ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ် (စ. ၇-၁၇)
- ၃။ လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အခြေခံအယူအဆများ (စ. ၇-၁၈)
- ၄။ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း (စ. ၇-၂၀)
- ၅။ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့တွင်း တာဝန်ကဏ္ဍများဆိုင်ရာ လေ့လာသူပုံစံ (စ. ၇-၂၁)

ဦးဆောင်မှုဆိုင်ရာလမ်းစဉ်များအပေါ် ကိုယ်တိုင်ချင့်ချိန်မှု

ညွှန်ကြားချက်များ - သင်အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်သည့်အခါ ဤလမ်းစဉ်ကို ဘယ်လောက်များများအသုံးပြုသည်ကို ညွှန်းဆိုရန် အောက်ပါ အဆိုပြုချက်များနှင့် စက်ဝန်း ၁၊ ၂၊ ၃ သို့မဟုတ် ၄ တို့အား ကျေးဇူးပြုပြီးဖတ်ပါ။ နံပါတ် ၁ မှ ၄ အထိပါသော ဂဏန်းတွဲများတစ်ခုစီအတွက် နံပါတ် ၁ ခုစီသာရွေးပါ။
ဥပမာ - သင်အဖွဲ့အား ရလဒ်ဆီသို့ ရောက်ရှိရန် ဦးဆောင်ပေးရသည့် တာဝန်ကို အချိန်အများစုတွင် ယူရပါက ပထမဇယားအတန်းရှိ နံပါတ် ၄ ကိုသင်ဦးရမည်ဖြစ်သည်။

ကျွန်တော် / ကျွန်မ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်သည့်အဖွဲ့များတွင်

ကျွန်တော်/ကျွန်မသည်အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ ရလဒ်များဆီသို့ ဦးတည်ရေးတာဝန်ကို မျှဝေယူပါသည်။		အဖွဲ့အား ရလဒ်ဆီသို့ ရောက်ရှိရန် ဦးဆောင်ပေးရသည့် တာဝန်ကို ယူပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

လူအများပါဝင်ဆောင်ရွက်ရေးအပေါ် ကျွန်တော်/ကျွန်မ အာရုံစိုက်ပါသည်။		ပန်းတိုင်များအား ရောက်ရှိရေးအပေါ် ကျွန်တော်/ကျွန်မ အာရုံစိုက်ပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

ရင်းမြစ်များရရှိရန် အခြားသူများကို ကျွန်တော်/ကျွန်မ လွှမ်းမိုးစည်းရုံးပါသည်။		ရင်းမြစ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကျွန်တော်/ကျွန်မ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပြုလုပ်ပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

ကျွန်တော်/ကျွန်မသည် တူညီသော ဘုံရှုမြင်ချက်တစ်ခုကို ဖန်တီးရေးတွင် အဖွဲ့ကို ပါဝင်စေပါသည်။		ကျွန်တော်/ကျွန်မသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုရှိသော ရှုမြင်ချက်တစ်ခုအား ဖန်တီးပြီး အဖွဲ့အားချပြပေးပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

ကျွန်တော်/ကျွန်မသည် ပြဿနာများ စိတ်ဖြာသုံးသပ်ရေးနှင့် ဖော်ထုတ်တင်ပြရေးတွင် အဖွဲ့အား ပါဝင်ခိုင်းပါသည်။		ကျွန်တော်/ကျွန်မသည် အဖွဲ့အတွက် ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပြီး စိတ်ဖြာသုံးသပ်ပေးပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

ကျွန်တော်သည် အဖွဲ့လိုက် ဆက်ဆံရေးများကို ထိန်းသိမ်းရန် လုပ်ဆောင်ပါသည်။		ကျွန်တော်သည် စည်းမျဉ်းများနှင့် စံချိန်စံနှုန်းများကို လိုက်နာခြင်း ရှိမရှိ သေချာအောင် လုပ်ဆောင်ပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

ကျွန်တော်တို့ မတူညီသော အမြင်များကို အကောင်းဆုံး မည်သို့ပေါင်းစပ်နိုင်မည်ဆိုသည်ကို ဆွေးနွေးခြင်း ဖြင့် ကျွန်တော်သည် ပဋိပက္ခများကို အဖြေရှာသုံးသပ်ပါသည်။		အကောင်းဆုံးရှုထောင့်အမြင်ကို ဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်းဖြင့် ပဋိပက္ခကို အဖြေရှာသုံးသပ်ပါသည်။	
၁ အချိန်တော်တော်များများတွင်	၂ တစ်ခါတစ်ရံ	၃ တစ်ခါတစ်ရံ	၄ အချိန်တော်တော်များများတွင်

အမှတ်ပေးခြင်း

ဇယားတန်းတစ်ခုစီအတွက် နံပါတ်တစ်ခုကို ဝိုင်းပြီးသည့်အခါ လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်၏ အရောင်ခြယ်ထားသောဘက်ပေါ်တွင်(နံပါတ် ၁များ နှင့် နံပါတ် ၂များ) (သို့) အရောင်မခြယ်ထားသောဘက် (နံပါတ် ၃များ နှင့် နံပါတ် ၄များ)ပေါ်တွင် စက်ဝိုင်း ပိုရှိမရှိ ကိုကြည့်ပြီး သင်၏ရလဒ်ကိုကြည့်ပါ။

သင့်လေ့ကျင့်ခန်းစာရွက်၏ အရောင်ခြယ်ထားသော ဘက်အခြမ်းတွင် စက်ဝိုင်းများပိုရှိလျှင် သင်သည် ဆက်ဆံရေးအပေါ်အခြေခံသည့် ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံကို အသုံးပြုသူဖြစ်သည်။ ညာဘက်အခြမ်းတွင်စက်ဝိုင်းများပိုရှိနေပါက သင်သည် အဆင့်ရာထူးအပေါ်အခြေခံသော ဦးဆောင်မှုပုံစံကို ပိုအသုံးပြုသူ ဖြစ်ပါသည်။ ဤပုံစံနှစ်မျိုးအကြောင်း ပိုမို လေ့လာရန် သင်၏ မှတ်တမ်းကို အညွှန်းယူပါ။ ခေါင်းဆောင်မှု ဆီသို့ ချဉ်းကပ်နည်း နှစ်မျိုး

ဦးဆောင်မှုအား ချဉ်းကပ်သည့် လမ်းစဉ်နှစ်သွယ်

- ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦး၏ ဆက်ဆံရေးများမှ အားသာချက်အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။
- ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦး၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရာထူးအပေါ်တွင် မူတည်သည်။

ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှု	ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှု
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှု အဖွဲ့နှင့် ဆက်ဆံရေး</p> <p>ဦးဆောင်သူအား အဖွဲ့တစ်ခု၏ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်အနေဖြင့်သာမြင်ပါသည်။</p> <p>ဦးဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အဖွဲ့ဝင်များကြား တစ်ဦးထံမှ တစ်ဦးထံသို့ တစ်လှည့်စီ ကူးပြောင်းနေသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ လူအများ ပါဝင်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ■ ဆက်ဆံရေးများအား ထိန်းသိမ်းခြင်း ■ တာဝန်ဝတ္တရားများအား ဖျေခံခြင်း 	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်မှု အဖွဲ့နှင့် ဆက်ဆံရေး</p> <p>ဦးဆောင်သူအား အဖွဲ့မှ သီးခြားခွဲ၍မြင်သည်။</p> <p>ဦးဆောင်မှုဆိုသည်မှာ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအပေါ်တွင်လည်း မူတည်နေပါသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ပန်းတိုင်/တာဝန် ရောက်ရှိပြီးမြောက်မှုနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ■ တာဝန်များကို အားသွန်ခွန်စိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ စနစ်ကျခြင်း၊ အလုပ်တွင်ခြင်း ■ တာဝန်များ ပေးအပ်ခြင်း။
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ရင်းမြစ်များ</p> <p>ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်သည် လွှမ်းမိုးစည်းရုံးမှုပြုသော်လည်း ရင်းမြစ်များကို ချုပ်ကိုင်မှုမပြုပါ။</p>	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ရင်းမြစ်များ</p> <p>ခေါင်းဆောင်ကောင်းတစ်ယောက်သည် ရင်းမြစ်များကို ရယူသုံးစွဲခွင့်အား ထိန်းချုပ်၊ ထိန်းသိမ်းပြီး</p>
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ဦးတည်ချက်များ စတင်သတ်မှတ်ခြင်း</p> <p>ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ရှုမြင်ချက်နှင့် ဦးတည်ချက်ကိုပူးတွဲ ဖန်တီးပါသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ အမြင်များအားလုံးကို ပေါင်းစပ်ရန် လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ■ အခြားသူအား နားထောင်ပေးသည်။ 	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ဦးတည်ချက်များ စတင်သတ်မှတ်ခြင်း</p> <p>ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးသည် ရှုမြင်ချက်နှင့် ဦးတည်ချက်ကို စတင်သတ်မှတ်ပြီး အခြားသူများကို ချပြသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ယုံကြည်စိတ်ချရသော ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်ခြင်း ■ ရှုမြင်ချက်အား အခြားသူများအား ရှင်းလင်းစွာချပြခြင်း
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း</p> <p>ဦးဆောင်သူတစ်ဦးသည် ဆိုင်ရာဆက်နွယ်သည့် အသိသညာများကို ဖျေခံပေးသည်။ သို့မှသာ အဖွဲ့မှ အယူအဆများနှင့် အဆိုကြမ်းများကို ဖော်ထုတ်၊ စမ်းသပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ အခြေအနေအရပ်ရပ်အား နားလည်ရန် ဝီရိယသိစိတ်နှင့် ဆက်ဆံရေးများကို အသုံးပြုပါ။ ■ ဆက်စပ်မှုရှိသော သင်ယူလေ့လာသူ - အခြေအနေအရပ်ရပ်အား နားလည်ရန် ယင်းအခြေအနေများထဲသို့ ဝင်ရောက်လေ့လာမှုပြုလုပ်သည်။ 	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း</p> <p>ဦးဆောင်သူတစ်ဦးသည် ပြဿနာဖော်ထုတ်သူနှင့် ဖြေရှင်းသူအဖြစ် လုပ်ဆောင်ပါသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ရှုပ်ထွေးသောပြဿနာများအတွက် ဖြေရှင်းချက်များဖော်ထုတ်ရန် ဒေတာများကို အသုံးပြုသည်။ ■ ဖြေရှင်းချက်များအဆိုပြုရန် ထိရောက်သော စိတ်ဖြာသုံးသပ်ရေးကို အသုံးပြုသည်။ ■ မျှတသော သင်ယူလေ့လာသူ - ဘေးမှအသာထိုင်၍ အေးဆေးစွာစဉ်းစားသည်။
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ကျင့်ဝတ်</p> <p>ဦးဆောင်သူတစ်ဦး၏ အဓိက အသားပေးချက်မှာ ဂရုတစိုက် လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်တုန့်ပြန်မှုရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ဆက်ဆံရေးများအား ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိသည်။ ■ ဆိုင်ရာ ဆက်စပ်အကြောင်းအရာကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသည်။ 	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ကိုယ်ကျင့်တရား</p> <p>ဦးဆောင်သူတစ်ဦး၏ အဓိက အသားပေးချက်မှာ မျှတမှု၊ စည်းမျဉ်းနှင့် စာချုပ်များဖြစ်သည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ စံနှုန်းများ၊ အဖွဲ့စည်း အပြင်ဘက် စည်းမျဉ်းများ နှင့် ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်ပူပန်မှုရှိသည်။ ■ အဖွဲ့စည်း အပြင်ဘက်ရှိစံနှုန်းများဖြင့် မျှတမှုရှိအောင်လုပ်ဆောင်သည်။
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ပဋိပက္ခအားဖြေရှင်းခြင်း</p> <p>ဦးဆောင်သူသည် ကွဲပြားသော အမြင်များ၊ ရှုထောင့်များကို ပေါင်းစပ်ပြီး ပဋိပက္ခများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ စကားဝိုင်းများကို အသားပေးအာရုံစိုက်သည်။ ■ ကွဲပြားမှုများကို ဖြေရှင်းရန် အတူတကွလုပ်ဆောင်သည်။ ■ အခြားတစ်ဖက်မှ အဆိုပြုထားသော ဖြေရှင်းချက်ထက် ကွဲပြားသော ပြဿနာ ဖြေရှင်းချက်ကိုရှာဖွေသည်။ 	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ ပဋိပက္ခအားဖြေရှင်းခြင်း</p> <p>ဦးဆောင်သူတစ်ဦးသည် ကွဲပြားသော အမြင်များ၊ ရှုထောင့်များကို ညှိနှိုင်းပြီး ပဋိပက္ခများကို ကူညီဖြေရှင်းပေးသည်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ အကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှု/အငြင်းပွားမှု/သက်သေပြချက် ■ တစ်ဦးချင်းစီ၏ ရှုထောင့်များကြား ညီညွတ်မှုရှိအောင် ညှိနှိုင်းအဖြေရှာသည်။ ■ ယင်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ ကိုယ်ပိုင်ရှုထောင့်ကို တိုးတက်အောင် ပံ့ပိုးပေးသည်။
<p>ဆက်ဆံရေးပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ အကျိုးရလဒ်များ</p> <p>အကျိုးရလဒ်များသည် ရေရှည်အတွက်ဖြစ်ရမည်ဖြစ်သော်လည်း ပါဝင်လာစေရန်နှင့် တာဝန်အားမျှဝေယူရန် တိုက်တွန်းမှုသည် အချိန်ပို၍ လိုအပ်နိုင်သည်။</p>	<p>ရာထူးအနေအထားအပေါ်အခြေခံသည့် ဦးဆောင်သူ အကျိုးရလဒ်များ</p> <p>လိုလားသော အကျိုးရလဒ်များကို ပိုမိုမြန်ဆန်စွာနှင့် ထိရောက်စွာ ရယူနိုင်သည်။</p> <p>သို့သော် ပြဿနာဖြေရှင်းရေးတွင် အဖွဲ့သားများမှ တာဝန်မျှဝေယူမှုနှင့် ပါဝင်မှုပိုမိုလျော့နည်းသွားနိုင်သည်။</p>

ဖွဲ့နဲ့ ဘရက်ဂါ၏ - မန်နေဂျာများအတွက် ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာကျင့်သုံးမှုများ၊ အပြန်အလှန်အမှီသဟဲပြုခြင်းနှင့် ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အား ချိန်ကိုက်ရေးဆိုင်ရာ- ဟားဗတ်တက္ကသိုလ်၊ ၁၉၉၀ စာအုပ်မှ ကောက်နုတ်ထားသည်။

အခြေခံလိင်ကွဲပြားမှုသဘောတရားများ

လိင်ကွဲပြားမှု

လိင်ကွဲပြားမှုဆိုသည်မှာ အဖို (သို့) အမ အဖြစ် လူများ၏ ခွဲခြားသတ်မှတ်ချက်ဖြစ်သည်။ ဖွေးဖွားစတွင် ကလေးငယ်များကို ကိုယ်ခန္ဓာဖွဲ့စည်း တည်ဆောက်ပုံ လက္ခဏာ ပေါင်းစပ်မှုတစ်ခုဖြစ်သည့် ခရိုမိုဇုန်း၊ ဟော်မုန်း ၊ အတွင်းပိုင်း မျိုးပွားနိုင်သော အင်္ဂါများ နှင့် လိင်အင်္ဂါ ပါဝင်ခြင်းပေါ် အခြေခံ၍ လိင်တစ်ခု သတ်မှတ်သည်။

(USAID မတ် ၂၀၁၂ ယောက်ျား၊ မိန်းမ တန်းတူညီတူဖြစ်ရေး နှင့် အမျိုးသမီးများ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးရေးမူဝါဒ)

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ

လိင်သတ်မှတ်ချက်ဆိုသည်မှာ ယောက်ျား၊ မိန်းမဖြစ်သည့်အလျောက် ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးတမ်းအရသတ်မှတ်ထားသော ယင်းယောက်ျား၊ မိန်းမတို့၏ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများ၊ တာဝန်များ၊ အခွင့်အရေးများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့် လိုက်နာရမည့် ဝတ္တရားများစသည်တို့ ဖြစ်သည့်အပြင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးကြား၊ ယောက်ျားလေးနှင့် မိန်းကလေးတို့ကြား အာဏာခွဲဝေမှု စသည်တို့ပင်ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးတစ်ယောက်(သို့)မိန်းကလေးတစ်ယောက်၊ အမျိုးသားတစ်ယောက်(သို့) ယောက်ျားလေးတစ်ယောက်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားသော ဖွင့်ဆိုချက်နှင့် မျှော်လင့်ယုံကြည်ချက်များ၊ ၎င်းမျှော်လင့်ယုံကြည်ချက်များကို မလိုက်နာသောကြောင့် ဒဏ်ခတ်ခြင်း စသည်တို့သည် ထုံးတမ်း ယဉ်ကျေးမှုများနှင့် ခေတ်အလိုက် ပြောင်းလဲကွဲပြားနေသည့်အပြင် လူမျိုး၊ လူ့အဆင့်အတန်း၊ အသက်အရွယ်နှင့် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှုအစရှိသော အခြားအကြောင်းတရားများနှင့်လည်း အမြဲလိုလိုထိပ်တိုက်တွေ့တတ်ပါသည်။ လိင်ပြောင်းလဲပြုပြင်ထားသော သူများအား လူအများမှ အမျိုးသားများ ဖြစ်သည် ဟုသတ်မှတ်သည်ဖြစ်စေ၊ အမျိုးသမီးဖြစ်သည် ဟုသတ်မှတ်သည်ဖြစ်စေ၊ ၎င်းတို့သည် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းမှ သမားရိုးကျသတ်မှတ်ထားသော မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ဒဏ်ခတ်မှုများကို လက်ခံရမည့်အလားအလာရှိပါသည်။ (OHA/PEPFAR သည် IGWG မှ ပြုပြင်မွမ်းမံထားပါသည်။)

လိင်ကွဲပြားမှုနှင့် ကာမဆက်ဆံမှု အလှူအဆများကို ရှင်းလင်းထားသော ဖော်ပြချက်များ လိင်သတ်မှတ်ချက်နှင့် လိင်ကွဲပြားမှု	အမျိုးအစား		ရှင်းလင်းမှု/အကြောင်းပြချက်
	လိင်ကွဲပြားမှု	ကာမ ဆက်ဆံမှု	
အမျိုးသမီးများသည် အားနည်းသော သူများဖြစ်ကြပါသည်။			
အမျိုးသားအများအပြားတို့သည် အမျိုးသမီးများထက်ပို၍ အရပ်ရှည်ကြပါသည်။			
အမျိုးသမီးများသည် ကလေးမွေးဖွားသန့်စင်ပေးနိုင်ပြီး အမျိုးသားများမှာမူ ကလေး မမွေးဖွားပေးနိုင်ပေ။			
မိန်းကလေးများမှာ နည်းသိမ်မွေ့ပြီး ယောက်ျားကလေးများမှာ ခက်ထန် ကြမ်းတမ်းပါသည်။			
အမျိုးသမီးများသည် နေမကောင်းသူများနှင့်သက်ကြီးရွယ်အိုများအား အဓိကပြုစုပေးရပါသည်။			
အမျိုးသားများသာလျှင် မျိုးပွားမှုအတွက် သုတ်ရည် ထုတ်ပေးနိုင်ပါသည်။			
အမျိုးသားများ မငိုတတ်ပါ။			
အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် ချစ်ခင်ကြင်နာတတ်ပြီး ဝမ်းနည်းပူဆွေးကြပါသည်။			
အမျိုးသား၏ အဓိကတာဝန်မှာ တစ်အိမ်သားလုံးကို ကျွေးမွေးစောင့်ရှောက်သူ ဖြစ်ပြီး မိသားစု၏ အိမ်ထောင်ဦးစီးဖြစ်သည်။			
အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက် ချင့်ချိန်စဉ်းစားတတ်သူဖြစ်ပြီး လုပ်ဆောင်တတ်သူဖြစ်သည်။			
အမျိုးသမီးများသည် ကလေးငယ်များကို မိမိရင်မှနို့ချိုကို တိုက်ပေးသောသူများ ဖြစ်ကြပြီး အမျိုးသားများသည် ဖန်တီးထားသော နို့ပိုလင်းများကိုသာ ကျွေးမွေးနိုင်သူ ဖြစ်ကြပါသည်။			
အမျိုးသမီးများမှာ လစဉ်ဓမ္မတာလာကြပြီး အမျိုးသားများမှာ ထိုသို့မလုပ်ဆောင်နိုင်ပေ။			
အမျိုးသမီးများသည် အထူးသဖြင့် ကာမဆက်ဆံမှုနှင့်ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးနဲ့ ပတ်သတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မချမှတ်ပေ။			
အမျိုးသားများ၏အသံများသည် အရွယ်ရောက်လာသောအခါ ပြောင်းလဲသွားသည်။			
အမျိုးသားများသည် နည်းသိမ်မွေ့ကို မလိုလား။ သူတို့သည် အမျိုးသမီးများလောက် ခံစားမှုမလွယ်ပါ။			
အမျိုးသမီးများသည် အလုပ်အကိုင်လုပ်နေသော ယောက်ျားသားများထက် ဝင်ငွေ(လစာ)နည်းပါးသည်။			

အခြေခံ လိင်ကွဲပြားမှုဆိုင်ရာ အယူအဆများ၊ ဆက်လက်ရန်

ယောက်ျားမိန်းမ တန်းတူဖြစ်ရေး

အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၊ ယောက်ျားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် တန်းတူညီတူဖြစ်စေရေး လုပ်ငန်းစဉ် တရားမျှတမှုရှိစေရန် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၊ ယောက်ျားလေးများနှင့် မိန်းကလေးများအပေါ် တန်းတူညီတူ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမှ အတားအဆီးဖြစ်စေသည့် တစ်စတစ်စကြီးထွားလာသော စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် ဆိုင်ရာဆိုးကျိုးများအတွက် ပြန်လည်ဖာထေးပေးရန် အရေးယူဆောင်ရွက်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။ (IGWG လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အရင်းအမြစ်များ)

ယောက်ျားမိန်းမ တန်းတူဖြစ်ရေး

အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများကို တန်းတူလူမှုအခွင့်အရေး၊ လူ့အသိုင်းဝိုင်းတွင်း သတ်မှတ်ထားသည့် အပြုသဘောဆောင်တန်ဖိုးစံနှုန်းများ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များကို တန်းတူခံစားခွင့်ရရှိနိုင်သော အနေအထားကို ဆိုလိုခြင်းဖြစ်သည်။ စစ်မှန်သော သာတူညီမျှမှုရှိမှု ဆိုသည်မှာ ကိန်းဂဏန်းများညီမျှမှု၊ စာအုပ်ပေါ်တွင်ချမှတ်ရေးသားထားသော ဥပဒေများတင်မကပဲ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဆိုလိုရင်းရှိသည်။ ၎င်းသည် ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသော လွတ်လပ်မှုများဖြစ်ပြီး (IGWG လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များ၊ USAID လိင်ကွဲပြားရေးအပေါ် တန်းတူအခွင့်အရေး ရရှိရေးနှင့် အမျိုးသမီးများအား အားပေးပံ့ပိုးရေးမူဝါဒ) လူသားအားလုံးအတွက် ပိုမိုတိုးတက်ဖော်ဆောင်လာကြသော ဘက်ပေါင်းစုံမှ လူနေမှုဘဝ အရည်အသွေး စသည်တို့ကို ဆိုလိုသည်။

လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှု

အပြည့်အစုံပြောပြရမည်ဆိုလျှင် “လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှု”သည် ၎င်းတို့၏ ဇီဝခန္ဓာနှင့်ဆိုင်သော လိင်၊ လိင်ကွဲပြားမှု အားသတ်မှတ်ချက်၊ (သို့) အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ မိန်းကလေးနှင့် ယောက်ျားလေး ဖြစ်သည်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ယဉ်ကျေးမှုထုံးတမ်းအရ သတ်မှတ် ထားသောမျှော်မှန်းချက်များကို လိုက်နာခြင်း စသည်တို့အပေါ် အခြေခံပြီး တစ်ဦးချင်းစီအားဦးတည်သော အကြမ်းဖက်မှုများ ဖြစ်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် လူ့ရှေ့သူ့ရှေ့တွင်ဖြစ်စေ (သို့) အများမမြင်ကွယ်ရာတွင်ဖြစ်စေ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာမတော်မတရားပြုမူခြင်း၊ အနိုင်ကျင့်လိင်ဆက်ဆံခြင်းများ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာထိခိုက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အကျပ်တိုင်းမှု၊ အကြွင်းမဲ့လွတ်လပ်ခွင့်ပိတ်ပင်တားဆီးမှုနှင့် စီးပွားရေးပိတ်ပင်တားဆီးမှု များ စသည်တို့လည်းပါဝင်ပေသည်။

သက်ဆိုင်ရာ GBV အမျိုးအစားများတွင် (အကန့်အသတ်မဲ့) မိန်းကလေးဖြစ်သည်ဆိုသည့်အကြောင်းဖြင့်ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကလေးအား သတ်ဖြတ်မှု၊ ငယ်ငယ်ရွယ်ရွယ်အိမ်ထောင်ကျခံရခြင်း၊ အတင်းအကျပ်အိမ်ထောင်ပြုခံရခြင်း၊ “ဂုဏ်သိက္ခာ” ညှိုးနွမ်းစေခြင်းများ၊ အမျိုးသမီး ကိုယ်အင်္ဂါစပ်အားဖြတ်တောက်ခြင်း၊ ကလေးကိုအနိုင်ကျင့်ကာမဆက်ဆံခြင်းနှင့် အခွင့်ရေးယူခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ လူမှောင်ခို ကုန်တူခြင်း၊ အကျပ်ကိုင်ကာမဆက်ဆံခြင်း၊ ထိခိုက်စေခြင်းနှင့် ရိုင်းစိုင်းသော အပြုအမူပြုကျင့်ခြင်း၊ လျစ်လျူရှုခြင်း၊ ပြည်တွင်းရေး အကြမ်းဖက်မှု၊ စီးပွားရေး ပိတ်ပင်တားဆီးခြင်းနှင့် သက်ကြီးရွယ်အိုများညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်မှု စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း-

ယင်းမှာ လူအများ၏ ဘဝကဏ္ဍအားလုံးကို သက်ရောက်မှုရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များပြုလုပ်ရေးနှင့် လွှမ်းမိုးမှုပြုရေးတို့တွင် ၎င်းတို့၏ အစွမ်းစွဲများတိုးပွားလာခြင်းကိုဆိုလိုသည်။ ပြဿနာဖြစ်လာမှုတုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် ကြိုတင်ကာကွယ်သော နည်းလမ်းအားအသုံးပြုပြီး လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြောင်းရပ်များ၊ ယင်းသို့ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ကို တားမြစ်ခံထားရသည်ဟု ဆိုထားသည့် ဆက်စပ်အကြောင်းရာများတွင် အာဏာရေးရာမညီမျှမှုများ စသည်တို့ကိုကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းဖြင့် ကျန်းမာရေးနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အဆုံးအဖြတ်များလည်း အားပေးပံ့ပိုးခြင်း ခေါင်းစဉ်တွင် အပါအဝင်ဖြစ်သည်။ အစီအစဉ်တကျ လုပ်ဆောင်ထားသော ကြားဝင် ဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်မှုများသည် အမျိုးသမီးများ လူမှုစီးပွားရေးဆိုင်ရာအဆင့်အတန်း တန်းတူရည်တူမရရှိခဲ့ကြသောကြောင့် ၎င်းတို့အား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ လွှဲပြောင်းပေးလုပ်ဆောင်ရာ၌ အစဉ်အမြဲ အထူးအာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

(Naila Kabeer ၏လုပ်ပိုင်ခွင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်းအားအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှ ဆီလျော်အောင်ပြုပြင်ထားခြင်းဖြစ်သည်။)

အမျိုးသားများပူပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု

အမျိုးသားများပူပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုဆိုသည်မှာ အစီအစဉ်ကျသော ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး လိင်ကွဲပြားမှုတန်းတူအခွင့်အရေး ညီမျှရေးအမျိုးသမီးများအား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ပေးခြင်းနှင့် ယောက်ျားမိန်းမတို့ ဇောင်းပေးသောအဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်ကို ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ကို တက်ကြွစွာပံ့ပိုးထောက်ပံ့ရေးတွင် အမျိုးသားများနှင့်ယောက်ျားလေးများအား က) ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု လိုလားသူများနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအဖြစ် ခ) အသင်းအဖွဲ့သားအဖြစ်နှင့် ဂ) အပြောင်းအလဲအားကိုယ်စားပြုသော ကိုယ်စားလှယ်အဖြစ် ပါဝင်စေခြင်း ဖြစ်သည်။ ကျန်းမာရေးနယ်ပယ်အရတွင်လည်း အမျိုးသားများနှင့် ယောက်ျားလေးများသည် ၎င်းတို့ ဇနီးမယားများ၏ မျိုးဆက်ပြန့်ပွားရေး၊ မေထုမိုဝ်ရေးနှင့် အခြားအခြားသော ကျန်းမာရေးလိုအပ်ချက်များကို မိမိတို့ဘာသာ ဆောင်ရွက်ထောက်ပံ့ရေးတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လာစေရန် တိုက်တွန်းခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ အမျိုးသားများပူပေါင်းပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုသည် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်ပေးခြင်း၊ ဖခင်ပီသမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွဲ ဝေပေးခြင်း၊ လိင်ကွဲပြားမှုအပေါ် အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုများအဆုံးသတ်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့်ဆိုင်သော တန်းတူရည်တူအခွင့်အရေး မြှင့်တင်ဖို့ရန်အတွက် ကျယ်ပြန့်သော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများလည်းပါဝင်သည်။

အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် ကျရာတာဝန်ကဏ္ဍများကို နားလည်ခြင်း

အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရေးတွင် တာဝန်ကဏ္ဍ(၄) ခုရှိပါသည်။ မတူညီသောအချိန်များမှာ အခြားလူများမှ ဤအခန်းကဏ္ဍများကို ကျင့်သုံးနိုင်ပါသည်။

- အစပြုဆောင်ရွက်ခြင်း ➤ စတင်လုပ်ဆောင်ပါ စိတ်ကူးသစ်၊ အတွေးသစ်များကို အဆိုပြုပါ။
- လိုက်နာလုပ်ဆောင်ခြင်း ➤ လုပ်ဆောင်ချက်၊ ဆောင်ရွက်ချက်အတွက် အဆိုပြုချက် (သို့) စိတ်ကူးစိတ်သန့်ကို လက်ခံပါ။
- ဆန့်ကျင်ပါ ➤ ဦးတည်လုပ်ဆောင်မှုကို မေးမြန်းပါ။
- စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ ➤ ဘာဖြစ်နေသည်ဆိုတာကို စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ။

အခန်းကဏ္ဍ	ဖြစ်ထွန်းသော	မဖြစ်ထွန်းသော
စတင်ဆောင်ရွက်ပါ	■ စတင်လုပ်ဆောင်ပါသည်	■ ချုပ်ကိုင်သည်။
နောက်မှလိုက်လုပ်ပါ(လိုက်နာပါ)	■ လုပ်ဆောင်မှု အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရေးကို ပံ့ပိုးပေးသည်	■ ဝေဖန်စဉ်းစားမှုမရှိပဲ သဘောတူသည်
ဆန့်ကျင်ပါ	■ ဝေဖန်သုံးသပ် တွေးခေါ်စဉ်းစားသည်	■ ဖျက်လိုဖျက်စီး အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်
စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ	■ တုန့်ပြန်မှုကို ပြန်ပေးသည်	■ ပြောသမျှကို နာခံလွန်းခြင်း

အဖွဲ့အစည်းအလုပ်ထဲမှ စောင့်ကြည့်သူအစီအစဉ်အခန်းကဏ္ဍများ

အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကူလူးဆက်သွယ်မှုများကို စောင့်ကြည့်ပါ။ သူတို့ပါဝင်လုပ်ရှားဆောင်ရွက်ကြသည့်အကြိမ်တိုင်း ၎င်းတို့ စတင်ဆောင်ရွက်သည်၊ နောက်မှ လိုက်လုပ်သည် (လိုက်နာသည်)၊ ဆန့်ကျင်သည်၊ (သို့) စောင့်ကြည့်လေ့လာသည် အစရှိသော ၎င်းကောင်းတို့ပါဝင်ဆောင်ရွက်သော အခန်းကဏ္ဍများကို မူတည်၍ X ကို သင့်တော်သောကော်လံမှာ ထည့်ပါ။ သင်စောင့်ကြည့်သော အဖွဲ့သားတစ်ယောက်ချင်း၏တိကျသော အပြုအမူကို ဝေဖန်ရေး သားရန် အတွက် ယာဘက်ကော်လံကို အသုံးပြုပြီး အဖွဲ့တိုးတက်မှုကို ၎င်းကမည်သို့ အကျိုးအာနိသင်ရှိစေသည်ဆိုတာကို မှတ်သားပါ။ (မှတ်စုရေးပါ)

အဖွဲ့ဝင်များ၏ အမည်	စတင်ဆောင်ရွက်ပါ	နောက်မှလိုက်လုပ်ပါ (လိုက်နာပါ)	ဆန့်ကျင်ပါ	စောင့်ကြည့်လေ့လာပါ	စောင့်ကြည့်မှု
၁					
၂					
၃					
၄					
၅					
၆					



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

**LEADERSHIP, MANAGEMENT
& GOVERNANCE PROJECT**

Inspired Leadership. Sound Management. Transparent Governance.

