



**USAID**  
FROM THE AMERICAN PEOPLE



**Magga Education**  
Explore | Experience | Empower



# SOFT SKILLS FOR YOUTH DEVELOPMENT



အခန်း (၁) - ကိုယ်ပိုင်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ

အခန်း (၂) - ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ

အခန်း (၃) - အသင်းအဖွဲ့နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ

အခန်း (၄) - အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

# အခန်း (၃) - အသင်းအဖွဲ့နှင့် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ



အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း



ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု



# အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း

သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်

- အဖွဲ့အတွင်း မတူညီသော အခန်းကဏ္ဍများနှင့် လုပ်ဆောင်ပုံတို့ကို သုံးသပ်ရန်
- ပိုမိုထိရောက်သောအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်လာရန် ဗျူဟာအချို့ကို စဉ်းစားရန်
- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ရာတွင် မိမိ၏ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ရန်



- အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ကြိုက်ပါသလား။
- ဒါမှမဟုတ် တစ်ယောက်တည်းလုပ်ရသည်ကို ပိုကြိုက်ပါသလား။

ငယ်စဉ်ကလေးဘဝမှစ၍ ယခုအချိန်အထိ အသင်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် အကြောင်းကို စဉ်းစားပါ။

- ထိုအသင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့များတွင် မည်သည့်အရာများကို ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါသလဲ။
- ထိုအသင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့ကို ပိုမိုထိရောက်စေရန် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သော အရာများ ရှိခဲ့ပါသလား။

## ပါဝင်ခဲ့သော အသင်း/အဖွဲ့ -

ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်များ	ပိုမိုထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်ခဲ့သော အရာများ

# BREAKOUT SESSION



- အဖွဲ့လိုက် ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းသည် အဖွဲ့များ/အသင်းများ အတွက် အဘယ့်ကြောင့် အရေးကြီးသည်ဟု သင်ထင်ပါသနည်း။
- အဖွဲ့လိုက် ကောင်းမွန်စွာ မလုပ်ဆောင်နိုင်လျှင် မည်သည့် အကျိုးဆက်များ ဖြစ်နိုင်ပါသနည်း။

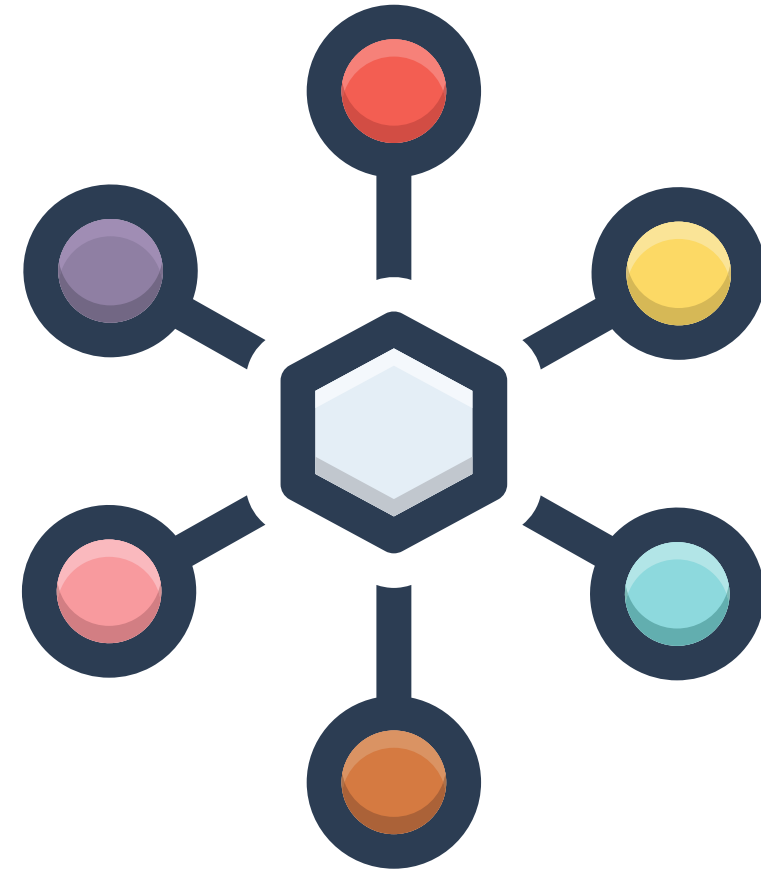
# အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု - ကျွမ်းကျင်မှုများပေါင်းစပ်ထားခြင်း

အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသည် ယခင်အခန်းတွင် သင်ယူခဲ့သော မတူညီသော ကျွမ်းကျင်မှုများစွာဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ

အကြမ်းမဖက်သောဆက်သွယ်ရေး

ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း



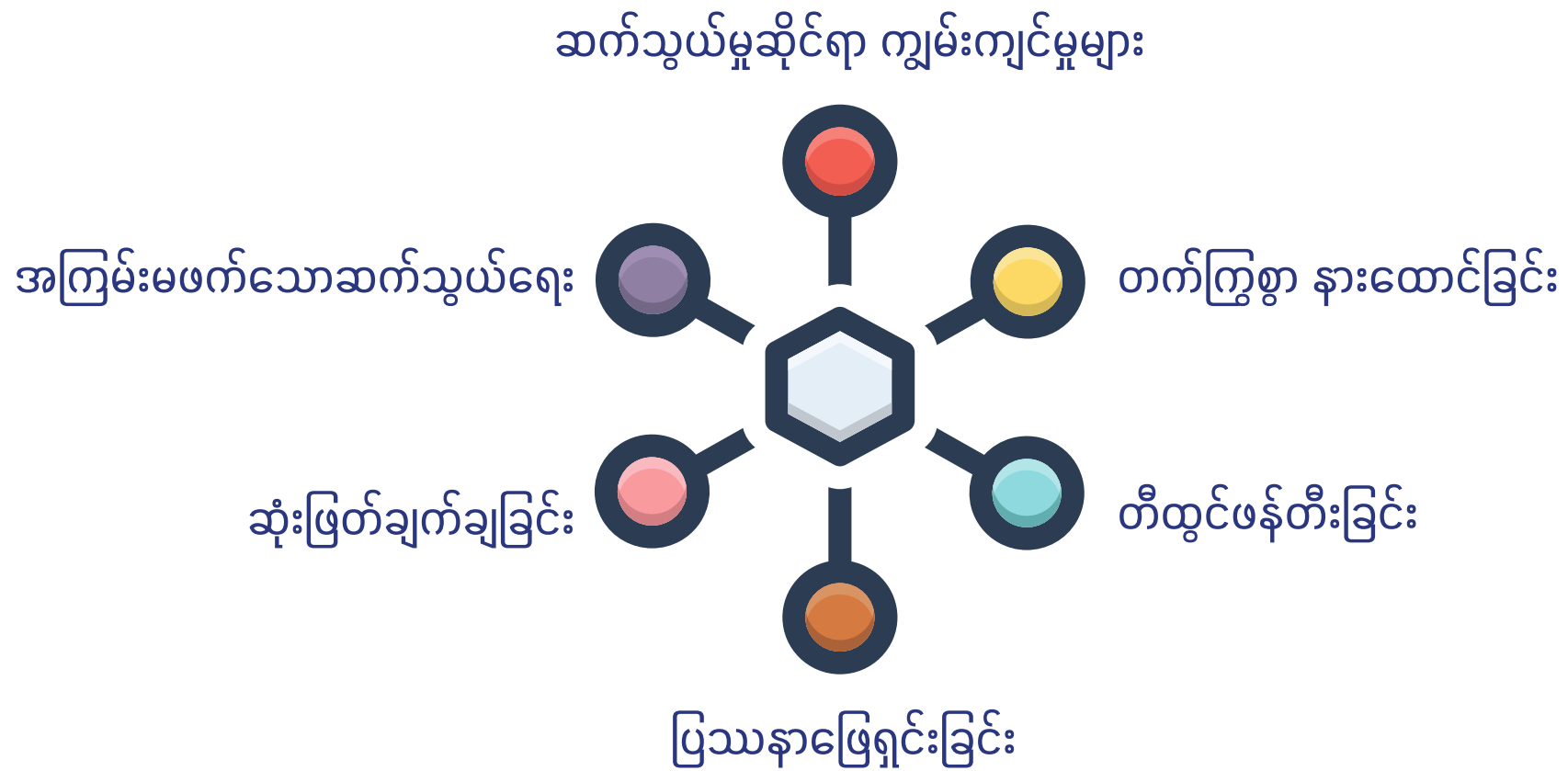
တက်ကြွစွာ နားထောင်ခြင်း

တီထွင်ဖန်တီးခြင်း

ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း

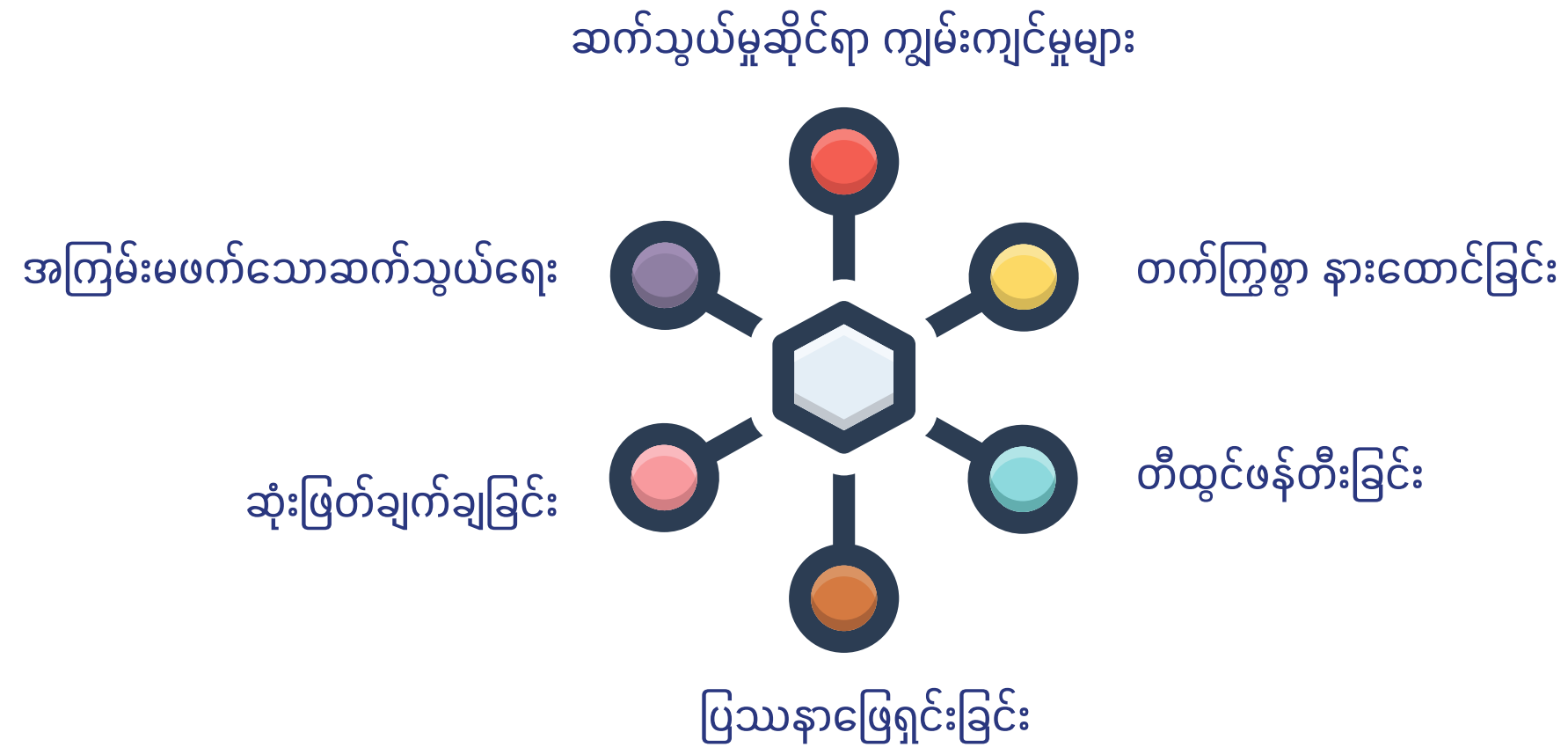


# BREAKOUT SESSION



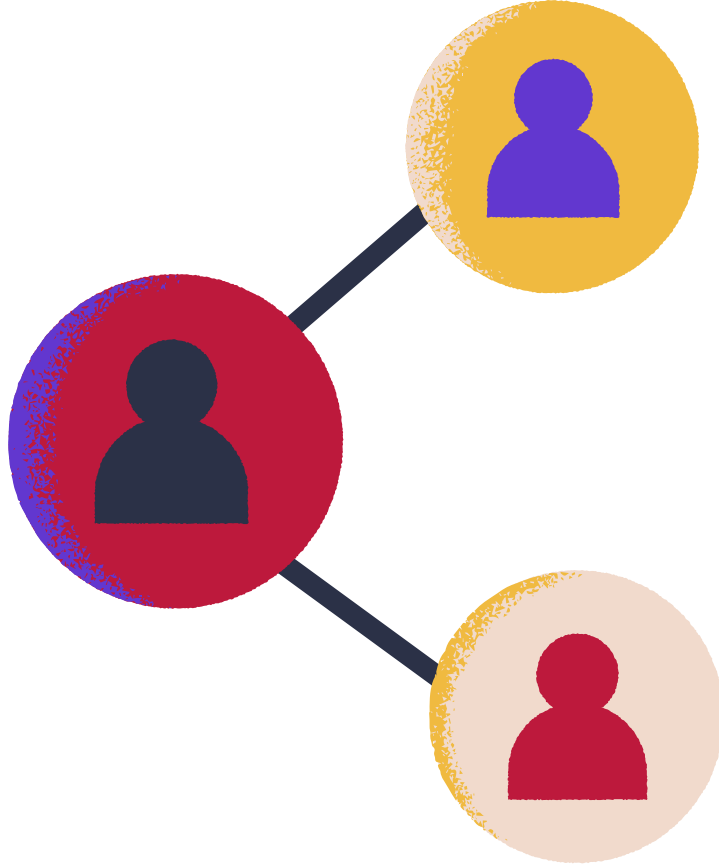
- မိမိ၏ အားအကောင်းဆုံး Soft Skill မှာ အဘယ်နည်း။
- မည်သည့် Soft Skill သည် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်နေသည်ဟု ထင်ပါသလဲ။
- မိမိသည် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတွင် ပါဝင်ပါက မည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဟု ထင်ပါသနည်း။
- အထက်ပါဇယားတွင်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတွင် လိုအပ်သော အခြားကျွမ်းကျင်မှုများကို ထပ်စဉ်းစားနိုင်ပါသလား။

# BREAKOUT SESSION

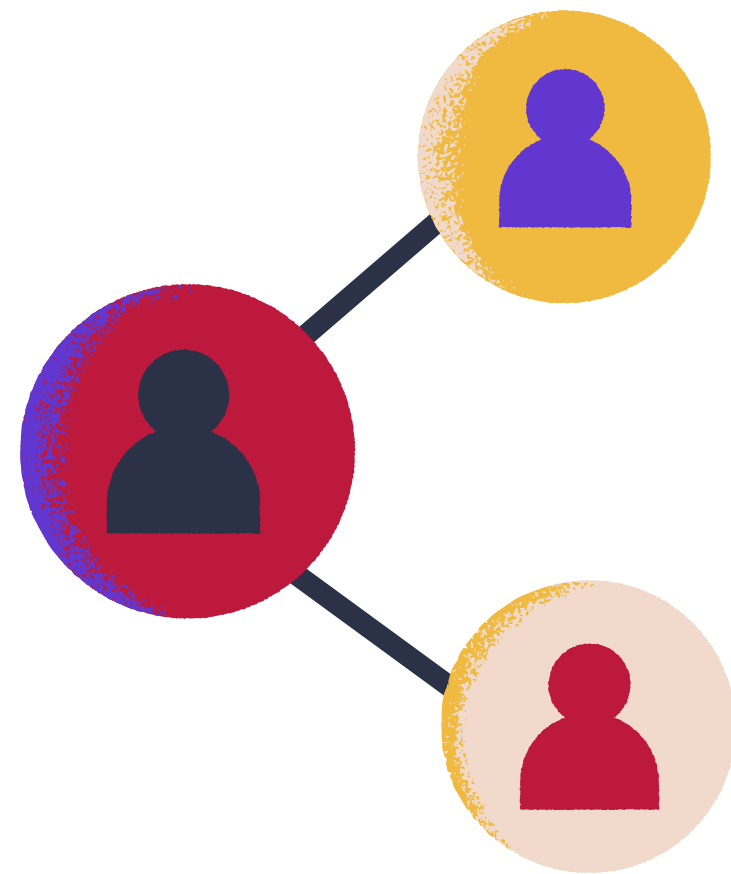


မိမိ၏ အားအကောင်းဆုံး <b>Soft Skill</b>	တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင် ရန် လိုအပ်နေသေးသော <b>Soft Skill</b>	အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတွင် မိမိ ပံ့ပိုးပေးနိုင်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ	အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုတွင် လိုအပ်သော အခြား ကျွမ်းကျင်မှုများ

# ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကွန်ရက်များ



“ကော်ဖီတစ်ခွက်ကို ဘယ်တုန်းက မိမိနောက်ဆုံးသောက်ခဲ့တာလဲ။”  
ကော်ဖီဆိုင်မှာ သောက်ရင် ကော်ဖီတစ်ခွက် ပြင်ပေးဖို့ ဆိုင်ဖွင့်သော အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က တစ်ယောက်ယောက် အလုပ်ခန့်ထားတယ်။ ဒါပေမယ့်အဲဒီမှာမပြီးပါဘူး။ ကော်ဖီထည့်တဲ့ခွက်ကို ခွက်ထုတ်တဲ့ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က လုပ်ထားတယ်။ နောက်တစ်ဖွဲ့က ကော်ဖီဖျော်စက်ကို ထွင်ထားတယ်။ ကီလိုမီတာ ထောင်ချီဝေးသော ကော်ဖီစိုက်ပျိုးသူများသည် ကော်ဖီစေ့များကို သယ်ယူပို့ဆောင်ပေးတဲ့အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီမှ ရတယ်။ သကြား သို့မဟုတ် ကော်ဖီထည့်ရင် ဒီလိုနဲ့ ဆက်သွားတာပေါ့...



# အောက်ပါအရာများထဲမှ တစ်ခုအတွက် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု ကွန်ရက်ရှိ အနည်းဆုံး ချိတ်ဆက်မှု (၁၀) ခုကို စဉ်းစားကြည့်ပါ-

- မိမိထိုင်နေသော ကုလားထိုင်
- မိမိဝတ်နေသည့် တီရှပ်၊ ရုပ်အင်္ကျီ သို့မဟုတ် အင်္ကျီ
- မိမိအသုံးပြုနေသည့် လက်တွေ့ပုံ၊ တက်ဘလက် သို့မဟုတ် စမတ်ဖုန်း

ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကွန်ရက်တွင် ချိတ်ဆက်မှုမည်မျှရှာတွေ့နိုင်သနည်း။ ဘယ်အသင်းဖွဲ့တွေ ပါဝင်ပါသနည်း။ ဤအရာများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် အနာဂတ်တွင် လူအများအတွက် မည်သို့ဖြစ်နိုင်မည်နည်း။

# အဖွဲ့ဝင်များ၏ အခြေခံ အခန်းကဏ္ဍ

ခေါင်းဆောင်သူသည် အဖွဲ့ဝင်တိုင်း မိမိတို့လုပ်ဆောင်ရမည့်အရာများကို သိရှိစေရန်နှင့် အဖွဲ့၏ ရည်မှန်းချက်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိစေရန် သေချာစေပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များ လမ်းလွဲသွားလျှင် လမ်းကြောင်းပေါ်ပြန်ရောက်ရန် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းသည် ခေါင်းဆောင်၏ တာဝန်ဖြစ်ပါသည်။

စောဒကတတ်သူသည် အဖွဲ့၏ထိရောက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး မေးခွန်းများကို အဆက်မပြတ် မေးလေ့ရှိခြင်းဖြင့် အဖွဲ့၏စွမ်းဆောင်မှု ပိုကောင်းစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ပါသည်။ အကောင်းဆုံးဖြေရှင်းချက်ရရန် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ၎င်းတို့သည် အငြင်းအခုံ ဖြစ်စေရန် သို့မဟုတ် စေ့စေ့စပ်စပ်စစ်ဆေးဖော်ထုတ်ရန် လူကြိုက်မများသော သို့မဟုတ် ငြင်းခုံစေသော အကြောင်းတရားများကို စတင်ကြပါသည်။

လက်တွေ့လုပ်သူသည် အလုပ်ကြိုးစားရန်နှင့် အလုပ်ဆက်လုပ်ရန် ပိုအားသာပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့အတွက် ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ရန် ဆန္ဒရှိသော်လည်း အားထုတ်မှု နည်းသောသူများကို မကြိုက်ပါ။

လေးလေးနက်နက်တွေးသူသည် အခြေအနေကို ပိုမိုရှင်းလင်းစွာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် ခြေတစ်လှမ်း နောက်ပြန်ဆုတ်ခြင်းကို နှစ်သက်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် အသေးစိတ် ဂရုတစိုက်ကြည့်ရှုခြင်း သို့မဟုတ် အခြေအနေကို ပိုမိုနားလည်အာရုံစိုက်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့ထံမှ တီထွင်မှု အားကောင်းသော ဖြေရှင်းချက်များ မကြာခဏ ရတတ်ပါသည်။

ထောက်ခံအားပေးသူသည် အဖွဲ့အား ပျော်ရွှင်စေရန်၊ သဘောထားကွဲလွဲမှုများကို ချောမွေ့စေရန်နှင့် အခက်အခဲရှိသူများကို ပံ့ပိုးပေးရန်ကဲ့သို့သော အခန်းကဏ္ဍကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ပဋိပက္ခမှ အာရုံပြောင်းစေသော နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်လည်း ဟာသကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ မိမိတို့ပါဝင်နေသော အသင်းအဖွဲ့အပေါ် မှုတည်၍ တစ်ခါတစ်ရံ အခန်းကဏ္ဍများကို ပြောင်းလဲနိုင်ပြီး အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအတွင်း အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုထက်ပို၍ လုပ်ဆောင် နိုင်သည်ကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။



မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍသည် သင်နှင့် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်မည်နည်း။  
အောက်ဖော်ပြပါ စာကြောင်းကို ပြီးမြောက်အောင် ရေးပါ။

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအတွင်း ကျွန်ုပ်နှင့် အသင့်တော်ဆုံး အခန်းကဏ္ဍမှာ  
..... ဖြစ်ပါသည်။

အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် .....

အောက်ဖော်ပြပါ ဖြစ်ရပ်မှ အသင်းအဖွဲ့များမှ အဖွဲ့ဝင်များ  
ကို မည်သည့်အကြံဉာဏ်များ ပေးနိုင်ပါသနည်း။

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုမှ အဖွဲ့ဝင်များသည် မတည့်ကြပါ။ သူတို့တွင် လုပ်စရာ  
တွေ အများကြီးရှိသော်လည်း ပြီးမြောက်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို  
ဆက်ပြီး ငြင်းခုံနေကြပါသည်။ လူအနည်းစုက ခေါင်းဆောင်ရာထူးကို ရယူ  
နိုင်ဖို့ ကြိုးစားနေကြပေမယ့် အများစုကတော့ သူတို့သည်သာ အမှန်ဟုထင်  
နေကြပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းမှာ ကိုယ်ပိုင်ထင်မြင်ချက်များ ရှိကြပါသည်။  
သူတို့သည် စက်ဝိုင်းပုံစံဖြင့် လှည့်ပတ်နေကြသည် - နောက်ဆုံးပြီးဆုံးရမည့်  
ရက်သည် အလွန် နီးကပ်လာသော်လည်း လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုခုကို အချိန်  
အတော်ကြာသည့်တိုင်အောင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ဘဲ လုံးလည်ချာလည်ဖြစ်နေ  
ပါသည်။

# BREAKOUT SESSION



# BREAKOUT SESSION

မိမိအရင် ပါဝင်ခဲ့သော အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုအကြောင်း စဉ်းစားဆွေးနွေးပါ။



- ဤသင်ခန်းစာတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော အဖွဲ့ဝင်အခန်းကဏ္ဍများကို အနည်းဆုံး အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဦးမှ လုပ်ဆောင်ပါသလား။
- အဖွဲ့ဝင်များသည် ဤသင်ခန်းစာတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သော အဖွဲ့ဝင်အခန်းကဏ္ဍ တစ်ခုကိုမျှ လုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိပါသလား။ သို့မဟုတ် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခု တည်းကို လုပ်ဆောင်သော အဖွဲ့ဝင်များ များလွန်းနေပါသလား။
- အဖွဲ့၏ အထိရောက်ဆုံးအဖွဲ့ဝင်သည် မည်သူနည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။
- အဖွဲ့တွင် ထိရောက်မှုအနည်းဆုံးအဖွဲ့ဝင်သည် မည်သူနည်း။ အဘယ်နည်း။
- အဖွဲ့သည် လုပ်ဆောင်မှု အောင်မြင်ခဲ့ပါသလား။ မအောင်မြင်ခဲ့ဘူးလား။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။



မိမိရလိုသော 'မျှော်မှန်းအဖွဲ့' တစ်ခုအကြောင်း စဉ်းစားပါ။ အောက်ဖော်ပြပါ အကွက်တွင် မှတ်ချက်ရေးပါ။ မိမိသူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုဝင်များနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ မည်သူများပါဝင်သနည်း၊ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

ခေါင်းဆောင်သူ	စောဒကတတ်သူ	လေးလေးနက်နက် တွေးသူ	ထောက်ခံအားပေးသူ



မိမိ၏အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုကို စတင်သောအခါတွင် အောက်ပါအချက် များနှင့်ပတ်သက်၍ မှတ်စုအချို့ပြုလုပ်ပါ။

အဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ .....

သင့်၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အဘယ်နည်း။	အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးစီသည် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍမှ လုပ်ဆောင်မည်ကို ခွဲခြားနိုင်ပါသလား။	အသင်းအဖွဲ့တွင် အကောင်းဆုံး ဝင်ဆံ့ လုပ်ဆောင်နိုင်သူမှာ မည်သူနည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။
<p>အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း တည့်စေရန် သင် မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးမည်နည်း။ သင့်၏ အများနှင့်မတူသော ပုံပိုးမှုမှာ မည်သည်ဖြစ်မည်နည်း။</p>		
<p>အဖွဲ့တွင်း လုပ်ဆောင်ရာတွင် ယခင် အခန်းများတွင်သင်ယူခဲ့ပြီးသော ကျွမ်းကျင်မှုများထဲမှ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ပါသနည်း။</p>		

# ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း



- မည်သည့် သင်ယူမှုလုပ်ငန်းများကို ပြီးမြောက်ခဲ့ပါသနည်း။
- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းဆိုင်ရာနှင့် ပတ်သတ်၍ သင့်၏ကိုယ်ပိုင် အကြံပြုချက်အတိုင်း သင် လုပ်ဆောင်ပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။
- ယခု သင်သည် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်း ကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ စီမံခန့်ခွဲနိုင်ပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။
- အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့်ပတ်သတ်၍ မည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ် များကို သင် နားလည်လေ့လာခဲ့ပြီး နောင်တွင် ကျင့်သုံး၍ ပိုမိုတိုးတက်စေ မည်နည်း။



# ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မှု

၁) သင့်၏ အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို မည်သို့ ဆက်လက် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ အဖွဲ့လိုက် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို ဆက်လက် တိုးတက်အောင် အောက်ပါတို့ ကိုလုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

- .....
- .....
- .....

၂) သင်သည် အလုပ် သို့မဟုတ် သင်တန်းတစ်ခုအတွက် လျှောက်ထားသောအခါ ၎င်းတို့သည် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု၏ ထိရောက်သော အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တွင် အဘယ်အတွေ့အကြုံရှိသည်ကို သိချင်ကြပါသည်။  
လျှောက်လွှာတွင် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု၏ ထိရောက်သောအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့်ဥပမာများကို သင် ပေးနိုင်ပါသနည်း။

၃) သင့်၏ လျှောက်လွှာကို သဘောကျ၍ အင်တာဗျူးဖိတ်ပါသည်။ အင်တာဗျူးတွင် အသင်းအဖွဲ့တစ်ခု၏ ထိရောက်သောအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးဖြစ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ နောက်ထပ် မည်သည့် ဥပမာများကို သင် ပေးနိုင်ပါသနည်း။



# ခေါင်းဆောင်နိုင်မှု

သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်

- ထိရောက်သောခေါင်းဆောင်နိုင်မှုများအတွက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် ပင်ကိုယ်အရည်အချင်းများကို ပြန်လည် သုံးသပ်ရန်
- အခြေအနေအလိုက် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကွဲပြားခြားနားသော ချဉ်းကပ်နည်းအချို့ကို စဉ်းစားရန်
- ကိုယ်ပိုင်ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို ပုံဖော်၍ ထို ကျွမ်းကျင်မှုများကို မည်သို့မြှင့်တင်ရန် လိုအပ်နိုင်သည်ကို ဖော်ထုတ်ရန်



- ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများမှာ အဘယ့်နည်း။ အဘယ်ကြောင့် ထိုကျွမ်းကျင်မှုများသည် အရေးကြီးပါသနည်း။
- အချို့သောသူများသည် မွေးရာပါခေါင်းဆောင်နိုင်သူများဖြစ်ကြပြီး အခြားသူများနောက်လိုက်ရန် ရည်မှန်းထားကြပါသလား။
- ယေဘုအားဖြင့် သင်သည် ညွှန်ကြားချက်များကို နာခံပါသလား။ သို့မဟုတ် သင့်ကိုယ်သင် အထိန်းအကွပ်ကို မနာခံနိုင်သူဟု ထင်ပါသလား။

# အောက်ဖော်ပြပါပုံပါ အခြေအနေမျိုးတွင် မည်သူတွင် ဩဇာရှိပါသနည်း။ ထိုဩဇာကို မည်သို့အသုံးပြုကြပါသနည်း။



# အောက်ပါတို့နှင့်ပတ်သက်၍ သင့်အတွေးများကို ချရေးပါ။

မိမိလေးစားရသော  
နာမည်ကြီးပုဂ္ဂိုလ်

ကျောင်း၊ ကောလိပ်၊ အလုပ်  
သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုခုမှ မိမိ  
လေးစားသော ပုဂ္ဂိုလ်

အခြေအနေတစ်ရပ်ကို တာဝန်  
ယူရန် တစ်စုံတစ်ဦးအား သင်  
ယုံကြည်ခဲ့သော အချိန်

အခြေအနေတစ်ခုကို သင်  
တာဝန်ယူရသော အချိန်



# ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု - ကျွမ်းကျင်မှုများပေါင်းစပ်ထားခြင်း

ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုသည် အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းကဲ့သို့ မတူညီသော ကျွမ်းကျင်မှုများစွာဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

ဆက်သွယ်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ

အကြမ်းမဖက်သောဆက်သွယ်ရေး

ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း

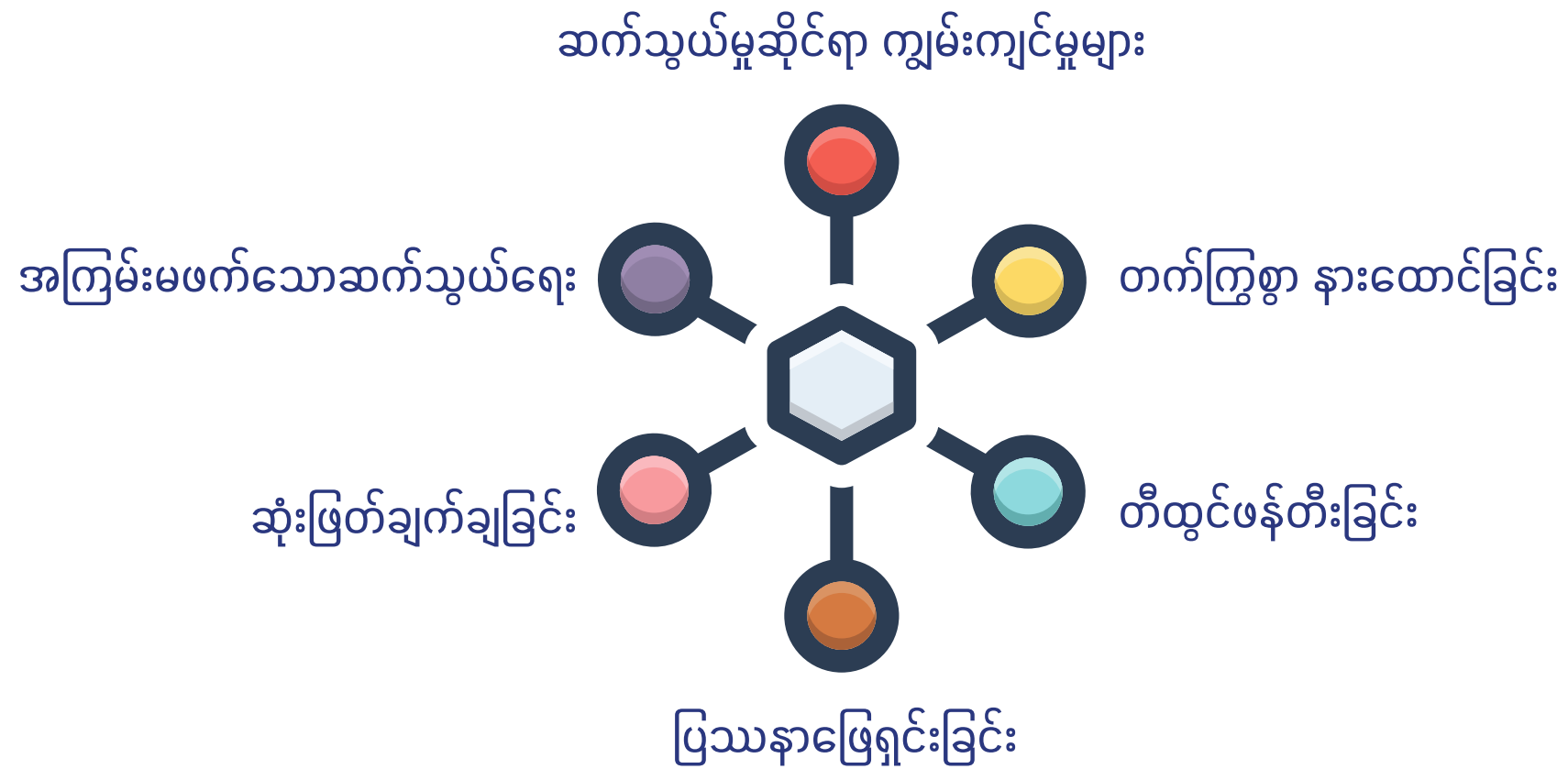


တက်ကြွစွာ နားထောင်ခြင်း

တီထွင်ဖန်တီးခြင်း

ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်း

# BREAKOUT SESSION



- ဖော်ပြထားသော ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် သင့်အတွက် အံ့ဩစရာဖြစ်ပါသလား။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖြစ်ပါသနည်း။
- ထပ်လို့အပ်သော ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများရှိပါသေးလား။ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖြစ်ပါသနည်း။
- နိုင်ငံရေးနှင့် စီးပွားရေး ခေါင်းဆောင်အများစုတွင် ထိုခေါင်းဆောင်နိုင်မှုကျွမ်းကျင်မှုများရှိနေသည်လို့ သင် ထင်ပါသလား။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။
- ထိုခေါင်းဆောင်နိုင်မှု ကျွမ်းကျင်မှုများရှိသော သင် သိသောလူများကို သင်စဉ်းစားနိုင်ပါသလား။ ထိုသူတို့သည် ခေါင်းဆောင်မှုအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေပါသလား။
- ထိုခေါင်းဆောင်နိုင်မှု ကျွမ်းကျင်မှုများမှ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများ သင် စိတ်ဝင်စားပါသလဲဟု သင်ထင်ပါသနည်း။

# ပါဝါ (၅) မျိုး

တရားဝင်ပါဝါ - ရာထူး တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် ပတ်ဝန်းကျင်မှ အသိအမှတ်ပြုလေးစားသော ပါဝါ ဥပမာအားဖြင့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး သို့မဟုတ် ဘာသာရေး ခေါင်းဆောင်များ ပါဝင်သည်။ သို့သော် တရားဝင်ဖြစ်ခြင်းသည် ပြောင်းလဲနိုင်သောကြောင့် ထိုပါဝင်တစ်ခုတည်းနှင့် မလုံလောက်ပါ။

ဆုပေးနိုင်သောပါဝါ - အသိအမှတ်ပြု ချီးမွမ်း ဆုပေးနိုင်သောစနစ်တစ်ခုကို ထိန်းချုပ်ထားနိုင်မှုဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း သတိထားရမည်မှာ ဆုများကို တစ်သမတ်တည်း အသုံးမပြုလျှင် ဆုများအားလုံးကုန်သွားသော အခါ ပါဝါလျော့နည်းနိုင်ပါသည်။

ကျွမ်းကျင်မှုပါဝါ - နယ်ပယ်တစ်ခုတွင် အသိပညာမြင့်မားမှုကြောင့် လေးစားခံရသောအခါ ကျွမ်းကျင်မှုပါဝါ ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် များသည် များသောအားဖြင့် အလေးထားခံရပြီး လူအများက ဦးဆောင်နိုင်မှုရှိသည်ဟု ယုံကြည်ကြပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုပါဝါကို ရရှိအသုံးပြုရန် ရာထူးဂုဏ်သိမ် အဆင့်ဆင့်တွင် ဦးဆောင်သည့်နေရာတွင် ရှိရန် မလိုအပ်ပါ။

ဆက်နွယ်မှုပါဝါ - အခြားသူများ သဘောကျမှုကို မှုတည်၍ ဆက်နွယ်မှုပါဝါ ဖြစ်ပေါ်လာသည်။ ဥပမာကောင်းတစ်ခုမှာ ထင်ပေါ်ကျော်ကြားသူများ ကိုင်စွဲထားသော ပါဝါ ဖြစ်ပါသည်။ ဤပါဝါကို အလွယ်တကူ အလွဲသုံးစားလုပ်ခံရနိုင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့်၊ တစ်စုံတစ်ဦးသည် အလုပ်တွင် သမာဓိရှိသောကြောင့် သို့မဟုတ် ထူးချွန်သောကြောင့် ရာထူးမတိုးခံရဘဲ သဘောကျခံရသောကြောင့် ရာထူးတိုးခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။

လွှမ်းမိုးနိုင်သောပါဝါ - အထိန်းအကွပ်ရရှိရန် အပြစ်ပေးခြင်းများနှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်းများကို အသုံးပြုခြင်းမျိုး ဖြစ်ပါသည်။ ရေတိုအကျပ်အတည်းကို ဖြတ်ကျော်ရန် ၎င်းပါဝါ လိုအပ်လိမ့်မည်ဖြစ်သော်လည်း အများအားဖြင့် မတည်တံ့နိုင်သော ပါဝါအမျိုးအစားဖြစ်ပါသည်။ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ နာကြည်းခြင်းနှင့် နိမ့်ချခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကိုလည်း ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။

# BREAKOUT SESSION



- သင်တွင် ပါဝါမရှိသည်ဟု ခံစားဖူးပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်ဖြစ်ပါသနည်း။ သင့်အပေါ် မည်သည့်ပါဝါအမျိုးအစားကို အသုံးပြုခံနေရပါသနည်း။
- ဆွေးနွေးခဲ့သော ပါဝါများထဲမှ သင် မကြာသေးမီက ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော ပါဝါပုံစံမှာ အဘယ်နည်း။ ဘယ်လိုမျိုး ဖြစ်သနည်း။
- ဆွေးနွေးခဲ့သော ပါဝါများထဲမှ သင် မည်သည့်အာဏာကို အသုံးပြုခဲ့ဖူးသနည်း။ ဘယ်လိုမျိုး ဖြစ်သနည်း။ ဘာဖြစ်ခဲ့သနည်း။
- အကယ်၍ သင်သည် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာတွင် ရှိနေပါက မည်သည့်ပါဝါကို ဦးစွာ အသုံးပြုမည်နည်း။
- မည်သည့်ပါဝါပုံစံများကို သင် ရှောင်ရှားမည်နည်း။

<p><b>Goleman</b> ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ</p>	<p>ချဉ်းကပ်မှု</p>	<p>အသုံးပြုသင့်သော အချိန်အခါ</p>
<p>တစ်ဦးတည်း ဩဇာနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံခြင်း</p>	<p>အဖွဲ့ထံမှ အတွေးအမြင်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုမရှိဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်များအားလုံးကို တစ်ဦးတည်း ချ၍ အခြားသူများကိုလည်း ပြောသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်ပါသည်။</p>	<p>အရေးတကြီးနှင့် အရေးကြီးသော အလုပ်များကို ပြီးမြောက်ရန် လိုအပ်သော အခါတွင်၊ အဖွဲ့ဝင် များသည် အသစ် သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံမရှိသူများဖြစ်နေသော အခါတွင်</p>
<p>ရှေ့မှ ဦးဆောင်ခြင်း</p>	<p>အဖွဲ့အပေါ်မြင့်မားသော မျှော်လင့်ချက်ရှိ၍ အမိန့်ပေးမည့်အစား စံပြုအနေဖြင့် ဦးဆောင်ပါသည်။</p>	<p>အရေးတကြီးနှင့် အရေးကြီးသော အလုပ်များကို ပြီးမြောက်ရန် လိုအပ်သောအခါတွင်၊ အဖွဲ့ဝင် များသည် စိတ်အားထက်သန်၍ အသိပညာ ဗဟုသုတများရှိသူများ ဖြစ်နေသောအခါတွင်</p>
<p>အာဏာသုံးခြင်း</p>	<p>မည်သည့်အရာကို အောင်မြင်ရမည်ကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ မျှော်မှန်းထားပြီး အဖွဲ့ဝင်များကို ၎င်းတို့နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်ပါသည်။</p>	<p>ရေရှည်အတွက် မဟာဗျူဟာ အပြောင်းအလဲများ လိုအပ်နေသောအခါတွင်</p>
<p>ဆက်သွယ်ပေါင်းစည်းခြင်း</p>	<p>အဖွဲ့အတွင်း ဆက်ဆံရေးကောင်းမွန်မှုကို ဦးစားပေးပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင်လည်း အလုပ်ပြီးမြောက်စေရန်အတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။</p>	<p>အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုသည် ခက်ခဲသောကိစ္စကို ဖြတ်သန်းပြီးသောအခါတွင် ယုံကြည်မှုပြန်လည်တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်သောအခါတွင်</p>
<p>အဖွဲ့ဝင်များသဘောကျ စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း</p>	<p>အဖွဲ့လိုက်လုပ်ဆောင်မှုကို တန်ဖိုးထားကာ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးပါဝင်ခြင်းမှ အများဆုံးကို တည်ဆောက်ပါသည်။</p>	<p>တီထွင်ဖန်တီးမှုရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ခိုင်မာသောအဖွဲ့အဖြစ် လိုအပ်လာသောအခါ</p>
<p>လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း</p>	<p>အဖွဲ့ဝင်များ သင်ယူပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန် သေချာစေသည့် နည်းလမ်းအဖြစ် စဉ်ဆက်မပြတ် တုံ့ပြန်ချက်ပေးပါသည်။</p>	<p>အလုပ်များသည် အရေးကြီးသော်လည်း အရေးတကြီးမဟုတ်သောအခါ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပြုစုပျိုးထောင်ရန် လိုအပ်သောအခါ</p>

# အောက်ဖော်ပြပါ ဥပမာများတွင် မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မှု ပုံစံများ အသုံးပြုထားပါသနည်း။

- “ဆင်ခြေမလိုချင်ဘူး။ အခုချက်ချင်းလုပ်ပေးပါ။”
- “ဒီတစ်ခေါက် အဆင်မပြေခဲ့တာကို နောက်တစ်ခေါက် ဘယ်လို ရှောင်ရှားကြမလဲ။”
- “ဒီအခြေအနေကို ပြောင်းလဲဖို့လိုပြီ အဲ့တာကို ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ ကျွန်တော်/မ သိတယ်။”
- “ဒါကို အားလုံးစဉ်းစားပြီး ကျွန်တော်/မတို့ရဲ့ နောက်ခြေလှမ်းတွေက ဘာလဲဆိုတာ ဆုံးဖြတ်ကြရအောင်။”
- “ အဲဒါက သိပ်အဆင်မပြေဘူး။ အဲဒါက မင်းဘယ်လိုခံစားရလဲ။”
- “ကျွန်တော်/မ လည်းအလုပ်မပြီးမချင်း မရပ်ဘူး မင်းတို့လည်း အတူတူပဲ။”

## BREAKOUT SESSION



# BREAKOUT SESSION



- မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် သင့်ကို ကောင်းအောင်လုပ်ဖို့ လှုံ့ဆော်ပေးသနည်း။ မည်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် သင့်ကိုစိတ်ပျက်စေသနည်း။
- သင် မည်သို့သော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်မည်နည်း။

သင်သိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်  
တစ်ဦးနှင့် မန်နေဂျာတစ်ဦးအဖြစ် မြင်ယောင်ကြည့်ပါ။  
သင့်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် မည်သို့ဖြစ်မည်နည်း။

သင်သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးဖြစ်ပါသည်။ သင့်၏အဖွဲ့ထဲတွင် လူ  
နှစ်ယောက် အကြီးအကျယ် အငြင်းအခုံဖြစ်ခဲ့ကြ၍ ယခုအခါ  
တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် စကားမပြောကြပါ။ အချင်းချင်းဆက်ဆံရေး  
များအပေါ် သက်ရောက်မှုများရှိလာ၍ လူများသည် တစ်ဖက်စီကို ပါကုန်  
ကြပါသည်။

# BREAKOUT SESSION





ဖော်ပြပါ အခြေအနေအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုဥပမာများအနေဖြင့် -

- တစ်ဦးတည်း ဩဇာနှင့် အုပ်ချုပ်စီမံခြင်း - အဖွဲ့ဝင်တိုင်းကို စုပြီး သင့်လျော်စွာပြုမူမနေထိုင်ပါက သင်သည် အကြီးတန်း မန်နေဂျာတစ်ဦးကို ပြောကြားမည်ဖြစ်ကြောင်း ပြောပါ။ မေးခွန်းလက်မခံပါ။ ဆွေးနွေးမှု လက်မခံပါ။
- ရှေ့မှ ဦးဆောင်ခြင်း - တစ်စုံတစ်ဦးနှင့် သဘောထားကွဲလွဲခဲ့သော်လည်း ဆက်ဆံရေးကို မထိခိုက်စေခဲ့သော သင့်၏ အတွေ့အကြုံ ကို ပြောပြပါ။ ဒီဥပမာကို လူတိုင်းလိုက်နာရန် မျှော်လင့်ပါသည်။
- အာဏာသုံးခြင်း - အဖွဲ့ဝင်တိုင်းကို စုပြီး ငြင်းခုံမှုများကို အမြန်ကျော်ဖြတ်ရန် အရေးကြီးကြောင်း သင်မျှော်လင့်ထားသည့်အရာ ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြောပြပါ။
- ဆက်သွယ်ပေါင်းစည်းခြင်း - သဘောထားကွဲလွဲမှုများကို သိရှိနားလည်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံ၍ နာကျင်ခံစား ရမှုတွေကို အာရုံစိုက်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်နှစ်ဦးကြား ပြေလည်အောင် ညှိနှိုင်းရန် ကြိုးစားပါ။
- အဖွဲ့ဝင်များသဘောကျ စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်း - အဖွဲ့တွင် ပါဝင်သောလူတိုင်းနှင့် စကားပြောပါ။ ငြင်းခုံမှုသည် လူများကို မည်သို့ အကျိုးသက်ရောက်ကြောင်း ရှာဖွေပါ။ အခြေအနေကို မည်ကဲ့သို့ဖြေရှင်းမည်ကို ၎င်းတို့အား မေးမြန်းပြီး သဘောတူညီချက်တစ် ခုရယူရန် ကြိုးစားပါ။
- လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်း - ဆက်ဆံရေးပြေပျောက်ရန် အချိန်ယူရမယ်ဆိုတာ လက်ခံပါ။ လူတစ်ဦးစီနှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံ၍ အချိန် ကြာလာသည်နှင့်အမျှ အဖွဲ့ကို ပြန်လည်ပေါင်းစည်းနိုင်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် အကြံပြုချက်များကို ပြုလုပ်ပါ။



# အောက်ဖော်ပြပါ ဥပမာအခြေအနေများအတွက် သင့်၏ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသည် မည်သို့ဖြစ်မည်နည်း။

- “သင်ဟာ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးပါ။ ဟိုးအရင်ကတည်းက တစ်စုံတစ်ယောက်သည် အံ့ဆွဲထဲမှ ခိုးယူနေသည်ကို သင် သံသယရှိပါတယ်။ သေချာသော်လည်း ဘယ်သူလဲဆိုသည်ကို သင် သိသည်ဟု ထင်ပါတယ်။”
- “သင်ဟာ မန်နေဂျာတစ်ယောက်ပါ။ အဖွဲ့သားတစ်ဦးက ၎င်းတို့၏ စိတ်ကူးများကို ဘယ်သောအခါမှ အလေးအနက်မထားသောကြောင့် ထွက်ခွာရန် စိတ်ကူးထားကြောင်း ပြောကြားခဲ့ပါတယ်။ သူတို့ကို သင် တန်ဖိုးထားပြီး သူတို့ကို မသွားစေချင်ပါဘူး။”

## BREAKOUT SESSION



# ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း



- မည်သည့် သင်ယူမှုလုပ်ငန်းများကို ပြီးမြောက်ခဲ့ပါသနည်း။
- ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုနှင့်ပတ်သတ်၍ သင့်၏ကိုယ်ပိုင်အကြံပြုချက်အတိုင်း သင် လုပ်ဆောင်ပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။
- ယခု သင် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသလား။ အဘယ့်ကြောင့်နည်း။
- ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုနှင့်ပတ်သတ်၍ မည်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များကို သင် နားလည်လေ့လာခဲ့ပြီး နောင်တွင် ကျင့်သုံး၍ ပိုမိုတိုးတက်စေမည် နည်း။



# ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မှု

၁) သင့်၏ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို မည်သို့ ဆက်လက် တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်မည်နည်း။ ကျွန်ုပ်သည် ကျွန်ုပ်၏ ခေါင်းဆောင်မှု ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုကို ဆက်လက် တိုးတက်အောင် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

- .....
- .....
- .....

၂) သင်သည် အလုပ် သို့မဟုတ် သင်တန်းတစ်ခုအတွက် လျှောက်ထားသောအခါ ၎င်းတို့သည် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ သင့်တွင် အဘယ်အတွေ့အကြုံရှိသည်ကို သိချင်ကြပါသည်။ လျှောက်လွှာတွင် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ မည်သည့်ဥပမာများကို သင် ပေးနိုင်ပါသနည်း။

၃) သင့်၏ လျှောက်လွှာကို သဘောကျ၍ အင်တာဗျူးဖိတ်ပါသည်။ အင်တာဗျူးတွင် ခေါင်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် ပတ်သက်၍ ပတ်သက်၍ နောက်ထပ် မည်သည့် ဥပမာ များကို သင် ပေးနိုင်ပါသနည်း။