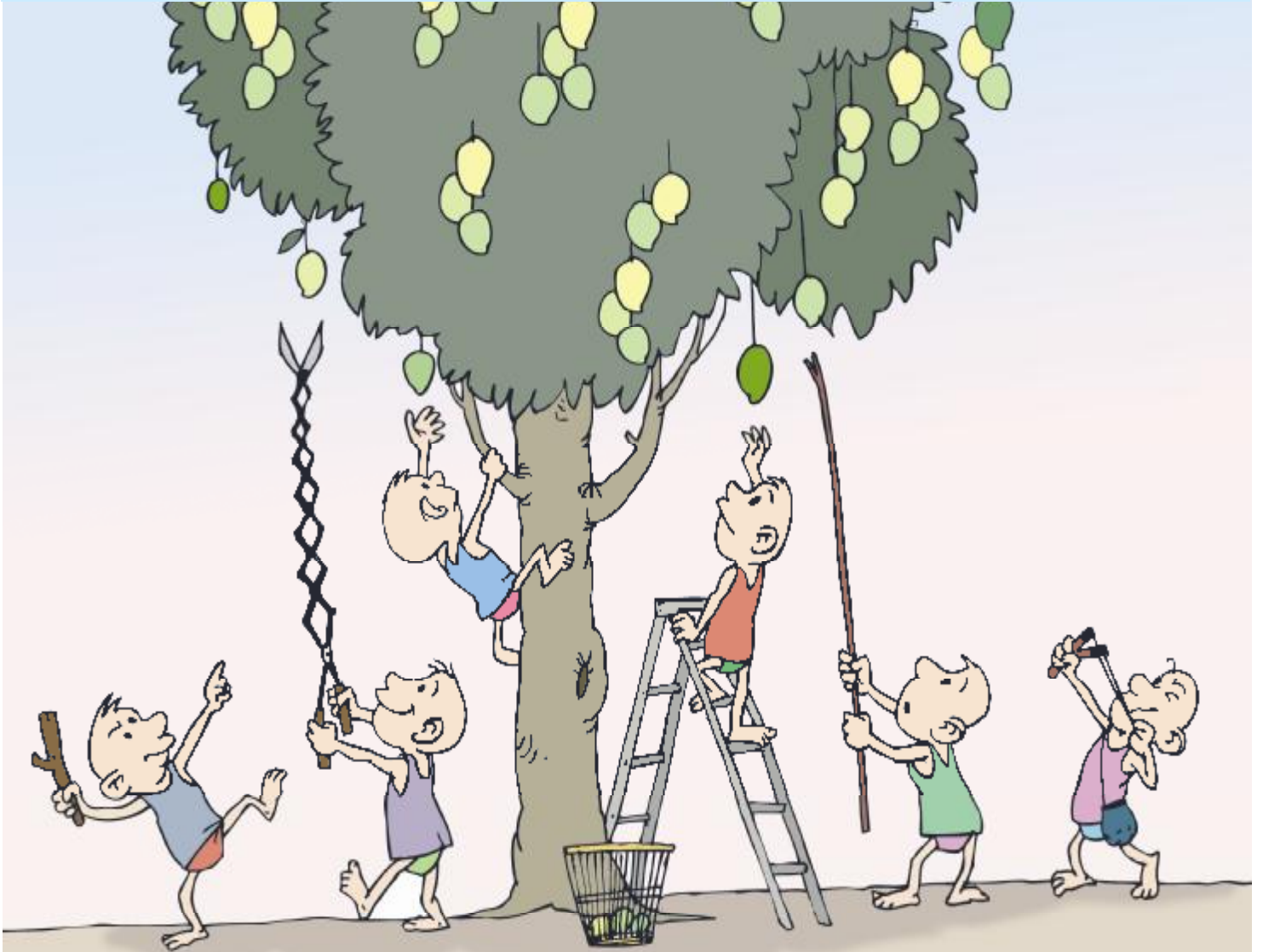


# အမြတ်အစွန်းအတွက်မဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ

## အတွက်

### မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းနည်းလမ်းများ



#### ဤစာအုပ်ရေးသားခြင်းရည်ရွယ်ချက်

အမြတ်အစွန်းအတွက်မဟုတ်ဘဲအလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသည့်အဖွဲ့အစည်းများတွင်  
မဟာဗျူဟာချမှတ်ရေးဆွဲနိုင်ရန်အတွက် နည်းပညာ၊ ဗဟုသုတများပေးရန်

သင်ကြားသည့်နည်းလမ်း

ပူးပေါင်းပါဝင်ဆွေးနွေးစေခြင်း။

ရှိပြီးသားဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများအပေါ်အခြေခံ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပြီး မိမိကိုမိမိယုံကြည်မှုအားကောင်းလာစေခြင်း။

အဖွဲ့လိုက်အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးလေ့လာခြင်း။



ဘာကို ဘယ်လောက်မှတ်မိတတ်သလဲ။  
ကိုယ် ကြားရတာရဲ့ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း  
ကိုယ်မြင်ပြီး ကြားရတာရဲ့ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်း  
ကိုယ့်ဘာသာရှာဖွေဖော်ထုတ်သိရတာရဲ့ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်း ကို မှတ်မိတတ်ကြပါတယ်။



- ၁. ကြားပြီးရင် မေ့သွားတယ်။
- ၂. မြင်ပြီးရင် မှတ်မိတယ်။
- ၃. လုပ်ပြီးရင် နားလည်တယ်။

## မာတိကာ

နိဒါန်း.....	4
သင်တန်းနည်းပြက သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြနိုင်သည့် အချက်များ.....	6
မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်.....	7
(သင်တန်းမစတင်မီ ရှိထားပြီးသား ဗဟုသုတကို မေးမြန်း စစ်ဆေးခြင်း) .....	7
သင်ခန်းစာ (၁) .....	8
သင်ခန်းစာ (၂) .....	11
သင်ခန်းစာ (၃) .....	17
သင်ခန်းစာ (၄) .....	19
သင်ခန်းစာ (၅) .....	21
သင်ခန်းစာ (၆) .....	26
Case Study - `အလင်းရောင်´ .....	28
သင်ခန်းစာ (၇) .....	36
သင်ခန်းစာ (၈) .....	40
နမူနာပုံစံ - ၁.....	45
အနာဂတ်၏ အဓိကမဟာဗျူဟာများ.....	45
နမူနာပုံစံ - ၂.....	46
ရေရှည်နှင့် ရေတို ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်များ .....	46

### နိဒါန်း

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုသည့် သဘောတရားသည် အမြတ်အစွန်းရရှိရေးအတွက် အဓိကထားသော အဖွဲ့အစည်းများတွင် စတင်သုံးဆွဲခဲ့သည့်နည်းစံနစ်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ယနေ့ခေတ်တွင် ထိုအယူအဆသည် အမြတ်အစွန်းအတွက် မရည်ရွယ်သော အဖွဲ့အစည်းများကြားတွင်လည်း ပိုမိုခေတ်စားလာလျက် ရှိပါသည်။ ဘာကြောင့်ပါလဲ။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းသည် စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ပြောင်းလဲနေသော လုပ်ငန်းသဘာဝဝန်းကျင်ကို လိုက်လျောညီထွေတုန့်ပြန်ရာတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ၎င်း၏ဦးတည်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ အာရုံစိုက်နိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုသော နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းဝင်အားလုံးသည် အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များကို တပြေးညီနားလည်သဘော ပေါက်ပြီး အကောင် အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နေသည်ကို သေချာစေရန်အတွက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် က အကူအညီပေးပါသည်။

ထိုအပြင် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်အရည်အသွေးကို အဓိကထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း စဉ်သည် ထိုအဖွဲ့၏ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် အရည်အသွေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေနိုင်ပါသည်။ အနာဂတ် တွင်ရရှိလာနိုင်သည့်အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ရန်၊ အမိအရဆပ်ကိုင်ရန်နှင့် ဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက်ပါ မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်က အထောက်အကူပေးနိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှု၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ရေးရာ အားကောင်းလာစေရန်လည်း အကူအညီပေးနိုင်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာ အကဲဖြတ်လေ့လာသုံးသပ် ခြင်းနှင့် ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရာတွင် စံထားသတ်မှတ် တိုင်းတာသော လုပ်ငန်းစဉ်များဖြစ်ပြီး ရလဒ် ကိုအဓိကထားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း၏ လမ်းညွှန်စနစ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အောင်မြင်သော မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ရန် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များ၏ ခိုင်မာသည့် ဦးဆောင်မှုလိုအပ်သလို အောက်ခြေဝန်ထမ်းများ၏ တက်တက်ကြွကြွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ အောင်မြင်သော မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းတွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကိုဖွဲ့စည်းထားပုံသည် ၎င်းအဖွဲ့၏ဦးတည်ချက်၊ ရည်မှန်းချက်များ၊ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ဟန်ချက်ညီရပါလိမ့်မည်။

ဤသင်တန်းလက်စွဲစာအုပ်၏အဓိကရည်ရွယ်ချက်သည် သင်တန်းနည်းပြများအတွက် အလွယ်တကူအသုံးပြုနိုင် သော သင်တန်းနည်းစနစ်များကို အထောက်အကူပေးရန်ရည်ရွယ်ပြီး မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အခြေခံ သဘောတရားများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် နည်းစနစ်များပါဝင်ပါသည်။ ဤသင်တန်းလက်စွဲစာအုပ်သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်း ရှိ မြန်မာရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများနှင့် ဒုက္ခသည်များအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေကြသော ရပ်ရွာအခြေပြုလူမှု ရေးအဖွဲ့အစည်းများ (Community-Based Organizations) နှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ (Non-Governmental Organizations) မှ သင်တန်းနည်းပြများ ၎င်းတို့၏အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကိုယ်ပိုင် မဟာ ဗျူဟာ လုပ်ငန်းစဉ်များရေးဆွဲနိုင်စေရန် လိုအပ်သော အခြေခံအဆောက်အအုံတစ်ခုကို အထောက်အပံ့ပေးရန် ရည်ရွယ် ပါသည်။

အချို့သောရပ်ရွာအခြေပြုလူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် မျှော်မှန်း ချက်၊ ဦးတည်ချက် နှင့် ရည်မှန်းချက်များ ပြည့်ပြည့်စုံစုံပါဝင်သည့် ကိုယ်ပိုင်မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်များ ရှိကြပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့အစည်းများမှဝန်ထမ်းများသည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အတွေ့အကြုံရှိပြီးသူများ ဟုဆိုရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် မကြာသေးခင်ကမှ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ထားသည့် သက်တမ်းနုသေးသော အချို့ CBOs နှင့် NGOs အတွက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်သည် အတွေ့အကြုံအသစ်တစ်ခု ဖြစ်နေပါသည်။ အတွေ့အကြုံရှိပြီးသားသူနှင့် မရှိသေးသူ နှစ်ဦး စလုံး၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ဤလက်စွဲစာအုပ်တွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၏ အခြေခံနှင့် အလယ်အလတ် သဘောတရားများကို ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားပါသည်။ သင်ခန်းစာတိုင်းတွင် သဘောတရားရေးရာ တချို့ ထည့်သွင်းဖော်ပြထားသော်လည်း ဤလက်စွဲစာအုပ်သည် အဓိကအားဖြင့် လက်တွေ့ နယ်ပယ်မှ နမူနာများနှင့် အသုံးပြုခဲ့သည့်အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေခံပြီး အုပ်စုဖွဲ့ဆွေးနွေးအဖြေရှာသည့်နည်းလမ်းကို အခြေခံရေးဆွဲထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းသား

အားလုံးသည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ပတ်သက်သောခိုင်မာသည့် ဗဟုသုတအခြေခံတခု ရရှိသွားစေရန် နှင့် ထို့ထက်ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းရပ်များနှင့် လေ့လာနိုင်ရန်နည်းလမ်းများ ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက် နိုင် စေရန် ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို ရေးသားထားပါသည်။

သင်တန်းသားအားလုံးကို ပထမဆုံးပြောချင်သည့်အချက်မှာ မိမိတို့အားလုံးသည် မိမိတို့ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းခွင်များ တွင် ကောင်းမွန်စွာနားလည်တတ်ကျွမ်းသူများဖြစ်သည် ဆိုသည့်အချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ မိမိ၏အတွေ့အကြုံနှင့် အဖွဲ့အစည်းအပေါ်ထားသည့် စိတ်ဝင်စားမှုသည် မိမိတို့၏အကြီးမားဆုံးခွန်အား ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ကျွမ်းကျင်သူများပင်လျှင် စီးပွားရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု အခြေခံသဘောတရားများကို ပုံမှန်ပြန်လည်စစ်ဆေးသုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပြီး သူတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏လုပ်ငန်း အခြေအနေကို ပြန်လည်အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှုများ ပြုလုပ်ရပါသည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များသည် မိမိတို့တွင်ရှိပြီးသား အသိပညာဗဟုသုတကို အမြင့်မားဆုံးထိ တိုးချဲ့လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်၊ ရှိပြီးသား အတွေ့အကြုံများကို ပြန်လည်ပုံစံတကျဖြစ်စေရန်နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် အထောက်အကူ ပြုရန် ဖြစ်ပါသည်။ လိုအပ်သည့်အဖြေများကိုရှာဖွေရာတွင် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသည့် အခြေခံမေးခွန်းများ မေးမြန်းတတ်ရန်ကိုလည်း ကူညီပံ့ပိုးပေးပါသည်။

ဤလက်စွဲစာအုပ်ကို အခြေခံပံ့ပိုးကူညီမှုစွမ်းရည်များရှိထားပြီးသည့် သင်တန်းနည်းပြ (Facilitators) အားလုံး အသုံးပြုနိုင်ရန် ရည်ရွယ် ရေးသားထားပါသည်။ လက်စွဲစာအုပ်တွင် အချိန်သတ်မှတ်ချက်ဖော်ပြထားသော်လည်း ထိုသတ်မှတ်ချက်သည် သင်တန်းသားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အခြေခံဗဟုသုတနှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှု၏ အားကောင်းမှုအပေါ် အဓိက မူတည်နေပါသည်။ လက်စွဲစာအုပ်တွင်ဖော်ပြထားသော အဆင့်များအတိုင်း လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် သင်တန်းနည်းပြများသည် မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ် ရေးဆွဲခြင်းသင်တန်းကို ထိထိရောက်ရောက် သင်ကြားနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်မိပါသည်။

# သင်တန်းနည်းပြက သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြနိုင်သည့် အချက်များ

သင်တန်းသားများသင်တန်းတက်ရောက်ရာတွင် အကျိုးကျေးဇူးပိုမိုရရှိနိုင်စေရန်အတွက် အောက်ပါအချက်အလက်များကို ရှင်းလင်းပြောပြထားနိုင်ပါသည်။

**ပထမအချက်** - သင်ကိုယ်တိုင် လက်ခံမထားသော်လည်း သင်သည် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင် တစ်ယောက်ဖြစ်သည်ဆိုသည့် အချက် ဖြစ်ပါသည်။ သင်သည် သင်၏အဖွဲ့အစည်းတွင် အရေးပါသည့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်နေပြီး၊ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် သင်၏အတွေ့အကြုံများနှင့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

**ဒုတိယအချက်** - သင်သည် ကျွမ်းကျင်သူပညာရှင်တစ်ယောက်ဖြစ်သော်လည်း ဤသင်တန်းကိုတက်ရောက်သည့်အခါ စိတ်တံခါးကိုဖွင့်ထားပြီး အရာရာကို သစ်လွင်ကြည်လင်းသောအမြင်ဖြင့် ကြည့်ရှုရန်ပြင်ဆင်ထားပါ။ `ဒါဟာ တို့လုပ်သလိုမျိုး မဟုတ်ဘူး` `တို့က အမြဲတမ်း ဒီလိုဘဲလုပ်တယ်` `ဒါ ဘယ်တော့မှ ဖြစ်မှာမဟုတ်ဘူး` စသည့် မကောင်းသောအမြင်၊ အလုပ်မဖြစ်သော စကားလုံးများကို မသုံးစွဲမိပါစေနှင့်။ အပြုသဘောဆောင်ပြီး အောင်မြင်မှုကိုရှေ့သည့် အမြင်များ ရှင်သန်လာစေရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

**တတိယအချက်** - `ဥဒ္ဓံထဲကထွက်ပြီး စဉ်းစားရန်` အဆင်သင့်ဖြစ်နေပါစေ။ ဤအဆိုသည် အမေရိကန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့များဆိုင်ရာပေါ်လာရတခု ဖြစ်ပါသည်။ တွေးခေါ်ပညာရှင်များသည် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုပြဌာန်းထားသော ကန့်သတ်ချက်များနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဘောင်ခတ်ထားမှုများကို ပယ်ဖျက်နိုင်ရန်အတွက် အသုံးပြုလေ့ရှိသော အဆိုတခု ဖြစ်ပါသည်။ သင့်မှာရှိသည့် စိတ်ကူးအကြံအစည်များကို မျှဝေရန် သို့မဟုတ် စာရွက်ပေါ်တွင်ချရေးရန် တွန့်ဆုတ် မနေပါနှင့်။ လက်မခံနိုင်သော စိတ်ကူးနှင့်မေးခွန်းများဆိုသည်မှာ မစဉ်းစားဘဲနေခြင်းနှင့် မမေးဘဲနေခြင်းကိုသာ ဤနေရာတွင်ဆိုလိုပါသည်။

**စတုတ္ထအချက်** - သင်လေ့လာနေသည့် နောက်ဆုံးသင်ခန်းစာရောက်သည့်အချိန်ထိ၊ သပ်ရပ်စွာ အဖုံးဖုံးထားသည့် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏မဟာဗျူဟာကို ရေးသားပြင်ဆင်ပြီးသည့်အချိန်ထိ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်သည် ပြီးဆုံးခြင်းမရှိသေးပါ။ ထိုသဘောတရားကို စဉ်ဆက်မပြတ်ဆောင်ရွက်နေရသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများနှင့် ရေရှည်ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုအတွက် ချည်းကပ်မှုနည်းလမ်းတခုအဖြစ် အသုံးပြုရပါမည်။ မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ စစ်ဆေးတိုင်းတာရန်လိုအပ်ပါသည်။ စဉ်ဆက်မပြတ် ပြန်လည် သုံးသပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း သဘောတရားများကို မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးအတွက် အထူးစီစဉ်ထားသော အစည်းအဝေးများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကြာမှသာ ကျင့်သုံးရန် မသင့်ပါ။ သင်၏နေ့စဉ်လုပ်ငန်းရပ်များ၊ အတွေ့များ၏ ဗဟိုချက်တွင်ထား၍ အသုံးပြုသင့်ပါသည်။ သို့မှသာ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း သဘောတရားများသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း နေ့စဉ်လုပ်ငန်းရပ်များ၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

နောက်ဆုံးအနေဖြင့် ဤလက်စွဲစာအုပ်ပါ အကြောင်းအရာများသည် သင့်ကိုပျော်ရွှင်မှုပေးနိုင်ပါစေ။ သင်၏အဖွဲ့အစည်းကို ပိုပြီးအောင်မြင်မှုရရှိစေရန်နှင့် ထိရောက်မှုရရှိစေရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ရကျိုးနပ်သော၊ အကဲစမ်းမှုရှိသော လေ့ကျင့်ခန်းတခု ဖြစ်သင့်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပျော်ရွှင်မှုရှိလေလေ သင်၏အဖွဲ့အစည်းအပေါ် သင်သည် ပို၍ကျေနပ်အားရမှု ရှိလာပါလိမ့်မည်။ သင်၏လုပ်ငန်းတွင် ပျော်ရွှင်မှုရှိခြင်းသည် နေ့စဉ် ရုံးသို့သွားရာလမ်း တွင် ထူးခြားသောစိတ်ခံစားမှုကို ဖြစ်စေသည် ဆိုသည့်အချက်ကို လူတိုင်းသိရှိပါသည်။ ယင်းမှာ အဖွဲ့အစည်းတွင်း ကြုံတွေ့ရသော စိန်ခေါ်ချက်အသစ်များကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် စိတ်အားတက်ကြွနေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကံကောင်းပါစေ - ကဲ စလိုက်ကြစို့.....

**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်**  
(သင်တန်းမစတင်မီ ရှိထားပြီးသား ဗဟုသုတကို မေးမြန်း စစ်ဆေးခြင်း)

- ၁. စနစ်တကျအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း (Strategic Planning) ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။
  
- ၂. အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်း (NGO) တစ်ခုတွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို မည်သို့အသုံးပြုမည်နည်း။
  
- ၃. SWOT Analysis ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း၊ အဘယ်ကြောင့် အရေးပါရသနည်း။
  
- ၄. မည်သည့်အကြောင်းအချက်များသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အတွင်းနှင့်အပြင်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အခြေအနေကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသနည်း။
  
- ၅. လုပ်ဆောင်သင့်သော ရည်မှန်ချက်များကို ဦးစားပေးရွေးချယ်ရာတွင် မည်သည့်အချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သနည်း။
  
- ၆. မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်အစီအစဉ်တစ်ခုတွင် ပါဝင်သည့် အဓိကအစိတ်အပိုင်းများကို ဖော်ပြပါ။

## သင်ခန်းစာ (၁) မိတ်ဆက်ကြစို့

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

- ၁။ သင်တန်းနည်းပြနှင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအကြား၊ သင်တန်းသားများအချင်းချင်းအကြား ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သော ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးရန်။
- ၂။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သင်တန်းသားများ၏ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို သိရှိနားလည်သဘောပေါက်စေရန်။
- ၃။ သင်တန်းသားများကို ဆွေးနွေးပွဲ၏ရည်ရွယ်ချက်များ မျှဝေပေးရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

- ✓ စက္ကူအပိုင်းအစများ၊ ရောင်စုံကတ်ပြားများ၊ A 4 အရွယ် စာရွက်များ၊ ဘော်လ်ပင် သို့မဟုတ် ခဲတံ၊ စာရွက်ချပ်အကြီး၊ Markers

**အချိန်** - ၃၀ - ၄၅ မိနစ် (အုပ်စုအရွယ်အစားအပေါ်မူတည်သည်။)

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

**ကစားခြင်းဖြင့်မိတ်ဆက်ခြင်း** (ရင်းနှီးမှုရယူသည့် လေ့ကျင့်ခန်း)

- ၁။ A4 အရွယ် စာရွက်ပေါ်တွင် သူတို့၏အမည်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းအမည်များကို စာလုံးကြီးကြီးဖြင့်ရေးရန် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူများကို ပြောပါ။ ထို့နောက် သူတို့၏အကျိုးပေါ်မြင်သာသည့်နေရာတွင် ကပ်ထားစေပါ။
- ၂။ သင်တန်းသားများကို စက်ဝန်းပုံစံ မျက်နှာချင်းဆိုင်ရပ်ကြရန် ပြောပါ။
- ၃။ အုပ်စုအတွင်းရှိ အခြားသူများ၏အမည်များကို အလွတ်မှတ်သားရန် အုပ်စုကို အချိန် ၅ မိနစ် သို့မဟုတ် ၁၀ မိနစ် ပေးပါ။



- ၄။ ၅မိနစ်၊ ၁၀ မိနစ်ခန့်အချိန်ပေးပြီးပါက၊ သင်တန်းနည်းပြက သူတို့၏အမည်ပါစာရွက်များကို ဖြတ်၍ နာရီလက်တံလှည့်သကဲ့သို့ မိမိ၏ညာဘက်တွင်ရှိသည့်သူကို မိမိ၏အမည်ပါစာရွက်များကိုပေးရန်ညွှန်

ကြားပါ။ အမည်ပါစာရွက်များကို တစ်ဦးပြီး တစ်ဦး လက်ဆင့်ကမ်းပေးစေပြီး သင်တန်းနည်းပြက ရပ် ဟု ဆိုမှ ရပ်တန့်ရန် ပြောပါ။

၅။ ရပ်ဟုဆိုသည့်အချိန်တွင် သင်တန်းသားများတွင် အခြားသူများ၏အမည်ပါစာရွက်များကိုလျက်သား ရှိနေပါလိမ့်မည်။ ထို့နောက် သူတို့အား မိမိရရှိထားသော အမည်ပိုင်ရှင်ကို ရှာဖွေပါစေ။ ထို့နောက် မိမိအမည်ရရှိထားသူကို အုပ်စုတခုလုံးနှင့် မိတ်ဆက်ပေးပါ။ (တစ်ဦးအမည်ကို တစ်ဦးအပြန်အလှန် မိတ်ဆက်ခိုင်းခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ မိမိရရှိထားသည့်အမည်ပိုင်ရှင်ကိုသာ မိတ်ဆက်ပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။)

**သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်သော မျှော်မှန်းချက်များနှင့် စိုးရိမ်မှုများ**

သင်တန်းသားများကို စာရွက်နှစ်ရွက်စီ ပေးပါ။ သင်တန်းမှရရှိမည့် မျှော်မှန်းချက်များကို စာရွက်တစ်ရွက်ပေါ်တွင် ချရေးစေပြီး သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်သော စိုးရိမ်မှုများကို နောက်ထပ်စာရွက်တွင် ချရေးစေပါ။ ရေးပြီးပါက ထိုစာရွက် များကို နံရံပေါ်ရှိ စက္ကူချပ်ကြီးပေါ်တွင် ကပ်ရန် သူတို့ကိုပြောပါ။ သင်တန်းသားအားလုံးရေးပြီးပါက အခြားသူများ၏ မျှော်မှန်းချက်များနှင့် စိုးရိမ်မှုများကို ဖတ်ကြည့်ရန် သူတို့ကို ပြောပါ။



ထို့နောက် သင်တန်းနည်းပြသည် ဆွေးနွေးပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို အသံထွက်ဖတ်ပြနိုင်ပါသည်။

- ဆွေးနွေးပွဲပြီးသည့်အခါ သင်တန်းသားများသည် -
- မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့်သီအိုရီများကို သိရှိနားလည်ပြီး ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ခြင်း။
  - လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် လိုအပ်သည့်ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများကို သဘောပေါက်နားလည်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အစည်းအတွက် လက်တွေ့ကျသည့် ဦးတည်ချက်ကို ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေခံကျသော အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အစည်းအတွင်းအခြေအနေများက လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုကို မည်ကဲ့သို့အကျိုးဆက်ရှိနိုင်သည်ကို သုံးသပ်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အစည်းပြင်ပအခြေအနေများက လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုကို မည်ကဲ့သို့အကျိုးဆက်ရှိနိုင်သည်ကို သုံးသပ်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အစည်းနှင့် ၎င်း၏လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေများကို ခန့်မှန်းတွက်ချက်ခြင်း။
  - အဖွဲ့အတွက်ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းများကိုထိရောက်စွာစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြင့် ဦးတည်ချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များချမှတ်ခြင်း။
  - လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းရပ်များကိုရှင်းလင်းခြင်း၊ အဓိကဦးဆောင်မည့်သူများကို သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အချိန်ကာလသတ်မှတ်ခြင်းတို့အပါအဝင် အဖွဲ့အစည်း၏ မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲခြင်း။

## သင်တန်းနည်းပြအတွက် မှတ်စု

သင်တန်းသားများရေးသားထားသည့် မျှော်လင့်ချက်များ၊ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများနှင့် သင်တန်းရည်ရွယ်ချက်တို့ကို နှိုင်းယှဉ်ပြီး ပြောပြပါက မည်သည့်မျှော်လင့်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်ကို သင်တန်းသားများအနေဖြင့် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိနိုင်ပါသည်။ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကိုလည်း မည်သို့ဖြေရှင်းလျှင် ရနိုင်မည်ကို ဆွေးနွေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်ခန်းစာ (၂)  
ဘာအဓိပ္ပါယ်လဲ။ ဘယ်လိုလဲ။ ဘာကြောင့်လဲ။

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

၁။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း၏အဓိပ္ပါယ်ကို တပြေးညီနားလည်သဘောပေါက်စေရန်။

၂။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် ဘာကြောင့်အရေးကြီးရသလဲ ဆိုသည်ကို ရှင်းပြတတ်စေရန်။

၃။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း၏ ကနဦးလိုအပ်ချက်များကို ရှင်းပြတတ်စေရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

- ✓ သစ်သီး ၅ မျိုးပါသော ရုပ်ပုံကားချပ်များ၊ စာရွက်ချပ်အကြီး၊ Markers၊ ကော်

**အချိန်** - ၁ နာရီ ၄၅ မိနစ်

**ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု**

လေ့ကျင့်ခန်းမစတင်မီ သင်တန်းသားအရေအတွက်အပေါ်မူတည်၍ သစ်သီးပုံကားချပ်များကို အပိုင်းအစများဖြစ်သွားစေရန် ဖြတ်တောက်ပါ။ အကယ်၍ သင်တန်းသားဦးရေသည် ၂၅ ယောက်ဖြစ်လျှင် ရုပ်ပုံအားလုံးကို ၅ ပိုင်းစီ ဖြတ်တောက်ပါ။ အကယ်၍ ၂၄ ယောက်ဖြစ်လျှင် ရုပ်ပုံ ၄ ခုကို ၅ ပိုင်းစီဖြတ်ပြီး တစ်ပုံကို ၄ ပိုင်းသာဖြတ်ပါ။ ထိုနောက် ရုပ်ပုံ အပိုင်းအစအားလုံးကို မဲနှိုက်စေပါ။

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

- ၁။ ဤသင်ခန်းစာ၏ရည်ရွယ်ချက်များကို သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြပါ။ (၂ - ၃ မိနစ်)
- ၂။ ထိုနောက် သင်တန်းသားတစ်ဦးချင်းစီကို ရုပ်ပုံအပိုင်းအစတစ်ခုစီ နှိုက်စေပြီး သစ်သီးပုံကားချပ်လုံး ပုံပေါ်လာစေရန် ကျန်အစိတ်အပိုင်းများကို ရှာဖွေစေပါ။ မိမိရရှိထားသည့် သစ်သီးပုံကားချပ်အပိုင်းကိုမပြုရဘဲ ဘယ်လိုပုံဖြစ်သည် ကို ပုံဖော်ပြောရမည်ဟု သင်တန်းသားများကို ညွှန်ကြားပါ။ သစ်သီးပုံကားချပ်လုံး ရှာဖွေနိုင်ပြီးဆိုပါက ထိုသူများအချင်းချင်း အုပ်စုတစ်ခုဖွဲ့ရန် ပြောပါ။
- ၃။ အုပ်စုများကို အမည်ပေးပါ။ အုပ်စုတစ်ခုချင်းကို မိမိတို့အဖွဲ့စိတ်ကြိုက် အုပ်စုအမည်ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် သူတို့ရရှိထားသော သစ်သီးအမည်ကိုဖြစ်စေ ပေးရန်ညွှန်ကြားပါ။ (၅ - ၁၀ မိနစ်)

**အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခြင်း (၃၀ မိနစ်)**

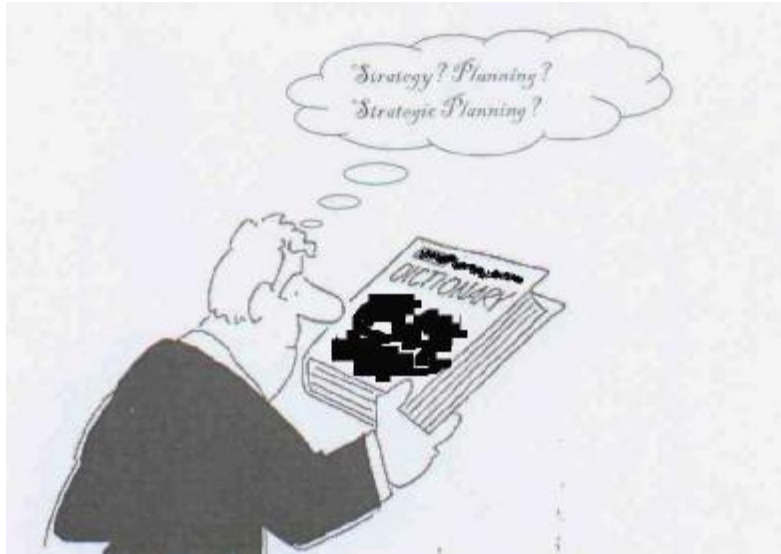
အဖွဲ့တွင်းဆွေးနွေးချိန် ၁၅ မိနစ်၊ အတန်းသို့တင်ပြချိန် တစ်ဖွဲ့ကို ၃ မိနစ် (အဖွဲ့ ၅ဖွဲ့)

၄။ အောက်ပါမေးခွန်းများကို အဖွဲ့များအား ဖြေစေပါ။

၁။ `မဟာဗျူဟာ´ ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

၂။ `လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲခြင်း´ ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

၃။ `မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းဆိုသည်ကို သင် မည်သို့နားလည်သနည်း။



၅။ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးပြီးနောက် `မဟာဗျူဟာ´ ၊ `လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲခြင်း´ အဓိပ္ပါယ်များကို ပုံနှင့်သရုပ်ဖော်ထား ပုံများ နှင့် `မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း အား ပညာရှင်များ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို တင်ပြပါ။

ဤရုပ်ပုံတွင် `မဟာဗျူဟာ´ ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။



မဟာဗျူဟာဆိုသည်မှာ မိမိလိုချင်သည့်အရာတစ်ခုကို ရရှိအောင် ကြိုးပမ်းရာတွင် အသုံးပြုသည့်နည်းလမ်းဟု ရိုးရှင်းလွယ်ကူစွာအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာဆိုသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အဖွဲ့၏တန်ဖိုးကို အနာဂတ်တွင် အရှည်သဖြင့်တည်တန့်စေရန်နှင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် မြှင့်တင်ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း ဆိုသည်မှာအဘယ်နည်း။



အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းဆိုသည်မှာ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

**ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် - ၁**  
 မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုသည်မှာ

- အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် သဘောတူဆုံးဖြတ်ပြီးမှ စနစ်တကျရေးဆွဲရသည့်လုပ်ငန်းစဉ်
- အဓိက အဖွဲ့ဝင်များအကြား ကတိကဝတ်ပြုပြီးမှ ရေးဆွဲရသည့်လုပ်ငန်းစဉ်
- အဖွဲ့အစည်း၏ဦးတည်ချက်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေကို တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်

(Strategic planning for nonprofit organizations - A practical guide and workbook, Michael Allison & Jude Kaye)

**ပညာရပ်ဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် - ၂**  
 မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုသည်မှာ မေးခွန်းများကို ဖြေကြားရသည်ဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

- § ယခု ဘယ်နေရာ ရောက်နေသလဲ။
- § ရည်ရွယ်ချက်များ၊ စိုးရိမ်မှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အခုအချိန်အထိ ဘာတွေလုပ်ပြီးပြီလဲ။
- § အနာဂတ်တွင် မည်သည့်နေရာကို ရောက်ချင်သလဲ။
- § ထိုနေရာကို ဘယ်လိုရောက်အောင်သွားမှာလဲ။
- § ဘယ်လိုနည်းလမ်းနှင့် ရောက်အောင်သွားမှာလဲ။

၆။ အဖြေရှာခြင်း (၃၀ မိနစ်)  
 အောက်ပါမေးခွန်းများကို သင်တန်းသားများအား စဉ်းစားစေပါ။

၁။ သင်၏အဖွဲ့အစည်းတွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရန် လိုအပ်သည်ဟု ထင်ပါသလား။  
 သင့်အဖြေအတွက်အကြောင်းပြချက်များပေးပါ။

၂။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းသည် သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် ဘယ်လိုအသုံးဝင်ပါသနည်း။

၇။ သင်တန်းသားများပြောသည့် အဖြေများနှင့် စိတ်ကူးအယူအဆများကို စာရွက်ကြီးပေါ်တွင် ချရေးပါ။  
 ထိုနောက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဘာကြောင့် အသုံးဝင်သည်ကို အတန်းသို့ တင်ပြပါ။

ထိရောက်သည့် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်ဆိုသည်မှာ အားကောင်းပြီး အပြန်အလှန်ဆက်စပ် အကျိုးသက် ရောက်နေသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိအဖွဲ့၏ဦးတည်ချက်နှင့် ရှေ့တွင်ကြုံတွေ့နိုင်သည့် စိန်ခေါ်ချက်များကို စစ်ဆေးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့စစ်ဆေးပြီးနောက် ထို စိန်ခေါ်ချက်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဘယ်အရာတွေကို အကောင်းဆုံး ဘယ်လိုပြုပြင်ပြောင်းလဲ မလဲဆိုတာကို ဆုံးဖြတ် ရပါသည်။ မှန်ကန်သည့်လမ်းကြောင်းကနေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲခြင်းသည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိက သဘောတရားဖြစ်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် ဘာကြောင့်လိုအပ်ပါသလဲ။  
 မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ပိုမိုစွမ်းဆောင်ရည်ရှိရှိ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အထောက်အကူပေးသော စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။  
 အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ပြောင်းလဲနေသောအခြေအနေတစ်ရပ်နှင့်အညီ တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်ရာတွင် အဖွဲ့၏ဦးတည် ချက်နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်များကို မျက်မြင်မပြတ်သွားစေရန်၊ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးသည် တူညီသော ပန်းတိုင်ကို ဦးတည်လုပ်ဆောင်နေခြင်းဖြစ်သည်ကို သေချာမှုရှိစေရန် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်က အထောက်အကူပေးပါသည်။

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် -

- လုပ်ငန်းအရည်အသွေးနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါသည်။
- အဖွဲ့၏အင်အားအရင်းအမြစ်သည် အရေးကြီးသောကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အရည်အသွေးများအပေါ် အဓိကမူတည် ပါသည်။
- အနာဂတ်မှာ ပေါ်ထွက်လာနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်သည်၊ အမိအရဆုတ်ကိုင်သည်၊ ဖန်တီးသည်။
- အဖွဲ့တွင်းစည်းရုံးရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းစိတ်ဓာတ်ကို ခိုင်မာစေသည်။
- အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိသောအဖွဲ့တစ်ခုအဖြစ်တည်ဆောက် ပေးနိုင်သည်။

§ မဟာဗျူဟာ အကဲဖြတ်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနှင့် ရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ပြုပြင်ပြောင်း လဲရေးလုပ်ဆောင်ရာတွင် စံထားသတ်မှတ်တိုင်းတာသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပြီး ရလဒ်ကိုဦးတည်ချက်ထားသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းလမ်းညွှန်စနစ်လည်း ဖြစ်ပါသည်။

§ အောင်မြင်သောမဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကိုဖွဲ့စည်းထားပုံသည် ၎င်းအဖွဲ့၏ ဦးတည်ချက်၊ ရည်မှန်းချက်များ၊ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ဟန်ချက်ညီရပါလိမ့်မည်။

§ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း (Strategic planning)သည် အကျိုးရလဒ်များ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် လိုလားသည့် အကျိုးကျေးဇူးများအပေါ် အဓိကထားသည်။ စီမံကိန်း (Program) သည် လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ထွက်လာမည့် ရလဒ်များအပေါ် အဓိကထားပြီး အဖွဲ့၏မဟာဗျူဟာနှင့်လည်း ကိုက်ညီမှုရှိသင့်ပါသည်။

၈။ သင်တန်းသားများအားလုံးအား မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း မပြုလုပ်မီ ပြင်ဆင်ထားရန် လိုအပ်သော အချက်များကို စဉ်းစားစေပါ။ (၁၅ မိနစ်ခန့်)  
 ထိုနောက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်များကို powerpoint တွင် ဖြစ်စေ flipchart ပေါ်တွင် ရေးသားပြီး ဖြစ်စေတင်ပြပါ။

အောင်မြင်သောမဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက်များမှာ -

- စစ်မှန်သော သိန္နီဌာန
- ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်မှု၏ သိသာထင်ရှားသော အချိန်ပေးမှုနှင့် ခွန်အားစိုက်ထုတ်မှု
- ခေါင်းဆောင်များ၏ ပုံပိုးကူညီမှု
- အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု
- မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် ဘယ်အရာကို အောင်မြင်ပြီးစီးအောင်လုပ်ဆောင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်း
- လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲခြင်းအဆင့်များ ပြီးစီးသွားသည့်အခါ ဘယ်လိုအောင်မြင်မှုကို မျှော်လင့်ထားသလဲ။
- ဘယ်အရာကို အောင်မြင်ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ရန် မျှော်လင့်ထားသလဲ။
- ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သော ယေဘုယျ သို့မဟုတ် တိကျသော ပြဿနာများ၊ မေးခွန်းများနှင့် ရွေးချယ်မှုများက ဘာလဲ။
- လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲရန် သင်သည် အဆင်သင့်ဖြစ် မဖြစ် ပြန်လည်စစ်ဆေးပါ။
- လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲရန် အဆင့်များတွင် ပါဝင်မည့်သူများကို ရွေးချယ်ပါ။
- အဖွဲ့အစည်း၏နောက်ခံသမိုင်းနှင့် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ထားပုံကို အကျဉ်းရှုဖော်ပါ။
- မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် လိုအပ်သောသတင်းအချက်အလက်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲရေးအစီအစဉ်ကို ရေးပါ။

**စီစဉ်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ပျက်ယွင်းသွားနိုင်သည့်အစီအစဉ်တစ်ခုကို စီစဉ်ခြင်းမည်၏။**

**ပြီးပြည့်စုံသည့်မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုတွင် ချမှတ်ထားသည့် ပန်းတိုင်များနှင့် မဟာဗျူဟာများ ကို ဦးတည်စေနိုင်သော၊ အောက်ပါရည်ရွယ်ချက်များပါဝင်ပါသည်။**

- § အဖွဲ့၏ဦးတည်ချက် အောင်မြင်ရရှိရန် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏စွမ်းရည်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်စေသည့် အဖွဲ့အတွင်း နှင့် ပြင်ပ အကြောင်းတရားများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း။
- § အဖွဲ့၏ဦးတည်ချက် အောင်မြင်ရရှိရန် လုပ်ဆောင်သင့်သော၊ မသင့်သော ကိစ္စရပ်များ နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စရပ်များကို ခေါင်းဆောင်အကြီးအကဲများအနေဖြင့် နားလည်သဘော ပေါက်လာစေရန် အထောက်အကူပေးခြင်း။
- § အဖွဲ့၏ခံယူချက်သဘောထား၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ၊ မဟာဗျူဟာများနှင့်ပတ်သက်၍ ခေါင်းဆောင်များ အကြား တူညီသည့်သဘောပေါက်နားလည်မှုရှိသည့်အတွက်စည်းလုံးညီညွတ်မှုရရှိခြင်း။
- § လုပ်ငန်းသဘောတရားပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံကျောရိုးတစ်ခုတည်ဆောက်ပြီး ထိုအခြေခံပေါ်တွင် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ၎င်းတို့ကိုအထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် သတင်းအချက် အလက် စုဆောင်းမှုစနစ်များထူထောင်ရန်။
- § အရေးပါသည့်လုပ်ငန်းဖြစ်စဉ်များတွင် လတ်တလောလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံများနှင့် အခြား အဖွဲ့ အစည်းများ၏အလားတူဖြစ်စဉ်တွင်ဆောင်ရွက်ချက်များကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း။ (လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်စံထားတိုင်းတာခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်)
- § အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များနှင့် ပြင်ပစံနှုန်းများအပေါ်အခြေခံပြီး အမှန်တကယ်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို တိုင်းတာသည့်စနစ်တစ်ခုကို အဖွဲ့အတွင်း ပွဲကိုင်ပေးသည့်ယန္တရားတစ်ခုအနေနှင့်သာမက ပြင်ပအားတာဝန် ခံယူတစ်ခုအနေဖြင့်စတင်မိတ်ဆက်ခြင်း။
- § အရင်းအမြစ်များခွဲဝေသုံးစွဲခြင်း အထူးသဖြင့် ငွေကြေးအရင်းအနှီးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း စသည့် နှင့်ပတ်သက်ပြီး မှန်ကန်ကောင်းမွန်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အသိပေးခြင်း။
- § ဝန်ထမ်းဌာနရမ်းခြင်း၊ ကိုင်တွယ်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်းစသည့် လူသားအရင်းအမြစ်များကို လမ်းညွှန်ပေးခြင်း။
- § အဖွဲ့အစည်းတွင်ပါဝင်သူအားလုံး၏အမြင်သဘောထားများကိုကြားနိုင်ရန်နှင့် အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များနှင့် မဟာဗျူဟာများအပေါ် သူတို့၏ထောက်ခံမှုရရှိရန် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းအဆင့်များတွင် သက်ဆိုင်သူအားလုံး ပါဝင်ရေးဆွဲခြင်း။

§ အဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက်၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်းတို့ကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် အဖွဲ့ကလုပ်ဆောင်နေသောလုပ်ငန်းများ၊ ဦးတည်ချက်ပန်းတိုင်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို အဖွဲ့ဝင်အားလုံးနှင့် အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများကို ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်း။

§ မန်နေဂျာများနှင့် ပန်ထမ်းများ၏နေ့စဉ် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လမ်းညွှန်မှုပေးခြင်း။

**သင်ခန်းစာ (၃)**  
**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းသည် သင့်တို့လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက်အသစ်အဆန်းလား။**

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

၁။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် သဘောတရားများကို ထင်ဟပ်စေသည့် ရုပ်ရွာအတွင်းက အဆိုအမိန့်များနှင့် စကားပုံများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်စေရန်။

၂။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အနောက်တိုင်းအယူအဆတစ်ခုမဟုတ်ကြောင်းနှင့် မိမိတို့လူ့အဖွဲ့အစည်း၏အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အလေးထားရှင်းပြရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**  
 A4 size စာရွက်များ၊ **Markers**၊ တိတ်၊ စက္ကူချပ်ကြီးများ

**အချိန်** - (၄၅ မိနစ်)

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

- ၁။ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခြင်း  
 မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ် သဘောတရားများကို ထင်ဟပ်စေသည့် မိမိတို့ယဉ်ကျေးမှုလေ့ထုံးစံအတွင်းက အဆိုအမိန့်၊ စကားပုံ (၁၀)ခုနှင့် ယင်းစကားပုံများနှင့် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းတို့ဆက်စပ်ပုံကို သင်တန်းသားများအား စဉ်းစားစေပါ။ (၂၀ မိနစ်)  
 မိမိတို့ဆွေးနွေးထားသည့်စကားပုံများကို ပြန်လည်တင်ပြပေးရန် အဖွဲ့တိုင်းက ဦးဆောင်တင်ပြဆွေးနွေးမည့်သူတစ်ဦးကို ရွေးချယ်ရန် ပြောပါ။
- ၂။ တတန်းလုံးနှင့်ဆွေးနွေးခြင်း (၅ မိနစ်)  
 သင်တန်းသားအားလုံးကို တင်ပြဆွေးနွေးရန် ပြောပါ
- ၃။ ဆွေးနွေးမှုများပြီးသည့်အခါ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် သဘောတရားအသစ်ဟုတ် မဟုတ် သင်တန်းသားများကို မေးပါ။ ဆွေးနွေးပွဲ၏ရည်ရွယ်ချက်များကို ဝေမျှပါ။

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသော အဆိုအမိန့်နှင့် စကားပုံများ

- ၁။ **ရေဘူးနှင့်ဖိနပ်မပါရင် နွေအခါမှသိမယ်။ ဒါနဲ့သီလမပါလျှင် သေခါမှသိမယ်။**



- ၂။ ငါ့လှေငါထိုး ပဲခူးရောက်ရောက်။ ငါ့မြင်းငါစိုင်း စစ်ကိုင်းရောက်ရောက်
- ၃။ မိုးရွာတုန်း ရေခဲ၊ လသာတုန်း ဝိုင်းငင်
- ၄။ အချိန်နှင့်ဒီရေသည် လူကိုမစောင့်
- ၅။ ပွဲမဝင်ခင် ပြင်ကျင်းပ

**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းတွင် အဓိကပါဝင်သောအချက်များ**

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**  
**၁။** မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်သောအဓိကအချက်များကို မိတ်ဆက်ရန်။  
**၂။** မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းကို နားလည်သဘောပေါက်လာစေရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကအချက်များကို ရေးထားသော ရောင်စုံကဒ်ပြားများ (အဖွဲ့ ၅ဖွဲ့အတွက် အစုံ ၅စုံ)၊ **Markers**၊ တိတ် သို့မဟုတ် ကော်၊ စက္ကူချပ်ကြီးများ၊ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိက အချက်များရေးထားသော လက်ကမ်းစာစောင်။

**အချိန်** - (၃၀ - ၄၅ မိနစ်)

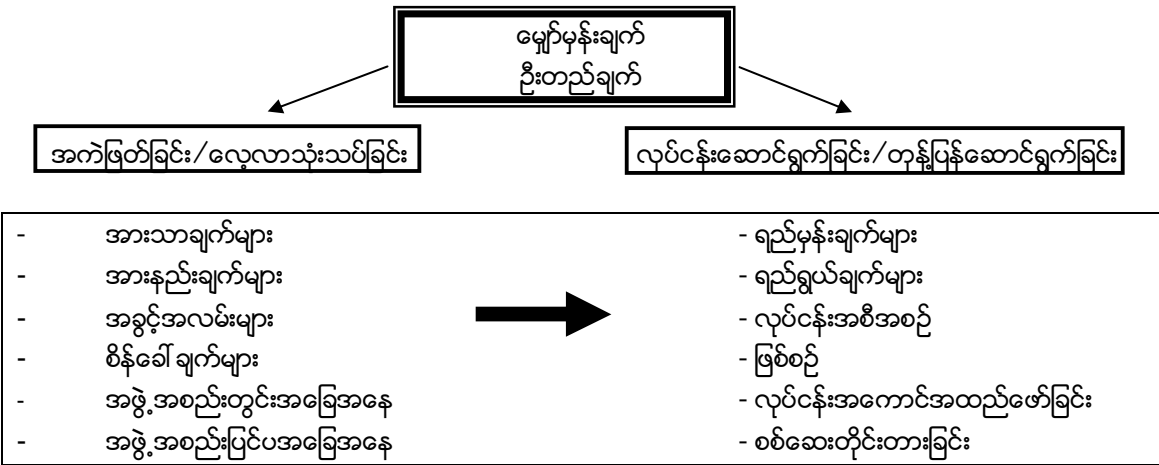
**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

**၁။** အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခြင်း (၁၀ မိနစ်)  
 စက္ကူချပ်ကြီးများနှင့် ရောင်စုံကဒ်ပြားများပေါ်တွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကအချက်များကိုရေးထား သော ရောင်စုံကဒ်ပြားတစ်စုံကို သင်တန်းသားများကို ဝေပေးပါ။ အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းခေါင်းစဉ် အောက်တွင် မည်သည့်အချက်များထားသင့်သည်၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းခေါင်းစဉ် များအောက်တွင် မည်သည့်စာကြောင်းများထားသင့်သည်ကို အဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးစေပါ။

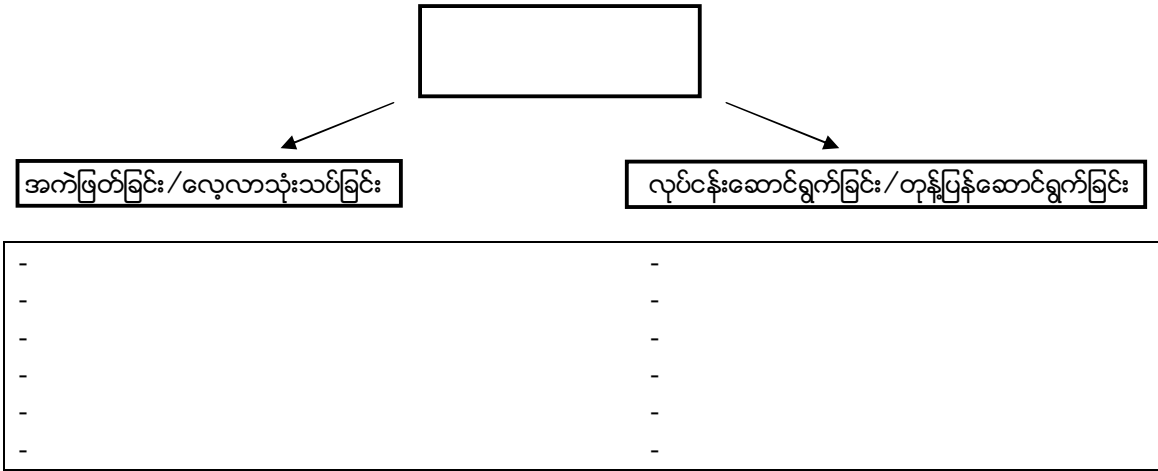
**၂။** ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း (ဆွေးနွေးချိန် ၅ မိနစ်အပါအဝင် ၁၅ မိနစ်)  
 ဘာကြောင့် အခုလိုသက်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်များအောက်တွင် ထားသင့်တာလဲဆိုသည့်အချက်ကို စက္ကူချပ်ကြီးဖြင့် ဆွေးနွေးတင်ပြရန် အဖွဲ့တဖွဲ့ကို ၃ မိနစ်အချိန်ရကြောင်း ပြောပါ။

**၃။** 'မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သော အဓိကအချက်များ' ရေးထားသည့် လက်ကမ်းစာစောင် ကို ဖြန့်ဝေပါ။ အဖွဲ့များကို သူတို့ဆွေးနွေးတင်ပြချက်များနှင့် လက်ကမ်းစာစောင်တွင်ပါဝင်သောအချက်များကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရန် ၂ သို့မဟုတ် ၃ မိနစ်အချိန်ပေးပါ။

**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင်သော အဓိကအချက်များ**



ဝတ္ထုချပ်ကြီးပေါ်တွင် သို့မဟုတ် ဆွေးနွေးတင်ပြသည့်အခါ အောက်ပါပုံစံအတိုင်း ပြသပါ။



-----

မျှော်မှန်းချက်/ဦးတည်ချက်

အားသာချက်များ

ရည်မှန်းချက်များ

အားနည်းချက်များ

ရည်ရွယ်ချက်များ

စိန်ခေါ်ချက်များ

အခွင့်အလမ်းများ

အချိန်ကာလဖြစ်စဉ်

လုပ်ငန်းအစီအစဉ်

အဖွဲ့အစည်းတွင်းအခြေအနေ

လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

အဖွဲ့အစည်းပြင်ပအခြေအနေ

စစ်ဆေးတိုင်းတာခြင်း

**သင်ခန်းစာ (၅)**  
**ဦးတည်ချက်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း**

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

- § အဖွဲ့အစည်း၏မျှော်မှန်းချက်နှင့် ဦးတည်ချက်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်။
- § အဖွဲ့၏ဦးတည်ချက်တွင်ပါဝင်သင့်သော အရေးကြီးသည့်အစိတ်အပိုင်းများကို နားလည် သဘောပေါက်စေရန်

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

အဖွဲ့ ၅ဖွဲ့အတွက် မတူညီသော အဖွဲ့အစည်း ၅ဖွဲ့မှ ဦးတည်ချက် ၅မျိုး၊ ဦးတည်ချက်တွင်ပါဝင်ရမည့် အရာများ သို့မဟုတ် အရည်အသွေးများ၊ အလင်းရောင် ဟုအမည်ပေးထားသည့် ရုပ်ရွာအခြေပြု လူမှုရေးအဖွဲ့ အစည်း တခု အကြောင်း လက်ကမ်းစာစောင်၊

**အချိန်** - (၂ နာရီ ၃၀ မိနစ်) ခန့်

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခြင်း

- ၁။ စက္ကူချပ်ကြီးပေါ်တွင် သို့မဟုတ် ကွန်ပျူတာနှင့်ဆိုလျှင် ပါဝါပွိုင့်တွင် အောက်ပါတို့ကိုရေးစေပါ။ ထို့နောက် အဖွဲ့များကို ထိုစကားလုံးများ၏ အဓိပ္ပါယ်ကို ရှာဖွေစေပါ။ (၃၀ မိနစ်)
  - § လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ (Activity)၊ အလုပ် task ၊ တာဝန်ယူမှု (responsibility) မဟာဗျူဟာ (strategy)
  - § စိုက်ထုတ်ရင်းနှီးမှု (Input)၊ ထွက်ပေါ်လာသောအရာ (output)၊ ရလဒ် (outcome)
  - § ရည်ရွယ်ချက် (Objective)၊ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် (goal)
  - § မျှော်မှန်းချက် (Vision ) ဦးတည်ခံယူချက် (Mission)
- ၂။ မိမိတို့အဖွဲ့များထဲမှ တစ်ဦးစီရွေးချယ်ပြီး မိမိတို့အဖွဲ့သားများလက်ခံသဘောပေါက်ထားသည့် ထိုစကားလုံးများ ၏ အဓိပ္ပါယ်များကို တစ်တန်းလုံးသို့ ဆွေးနွေးတင်ပြစေပါ။ (တစ်ဦးလျှင် ၅ မိနစ်)
- ၃။ စကားလုံးများ၏အဓိပ္ပါယ်များကို ရှင်းလင်းဖော်ပြရန်။ (၅ - ၁၀ မိနစ်ခန့်)

**ခက်ဆစ်အဓိပ္ပါယ်**

- | ဦးတည်ခံယူချက်ဆိုသည်မှာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အလုပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သည့်လုပ်ငန်းကိုမည်သည့် အကြောင်းကြောင့် မည်ကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်မည်ကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြသည်။
- | မျှော်မှန်းချက်ဆိုသည်မှာ(အဖွဲ့အစည်း၏)အောင်မြင်မှုဆိုသည်မှာမည်သို့သောပုံသဏ္ဍာန်ရှိသည်ဆိုသည်ကို စကားလုံးများဖြင့် ပုံဖော်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

မျှော်မှန်းချက်ဆိုသည်မှာ `အောင်မြင်မှုဆိုသည်မှာ မည်သည့်အရာနှင့်တူသနည်း` ဆိုသည့်မေးခွန်းကို ဖြေနိုင်သည့် အောင်မြင်မှုလမ်းညွှန်ပုံရိပ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

- | ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ဆိုသည်မှာ အောင်မြင်ရရှိရန် ရည်ရွယ်ထားသောအရာဖြစ်ပါသည်။
- | ရည်ရွယ်ချက်များသည် ပြောင်းလဲမှုများကိုလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ရပ်များကို ဖော်ပြပြီး ကြိုယာများကို အသုံးပြုလေ့ ရှိပါသည်။ (ဥပမာ သေချာစေရန်၊ လျော့နည်းစေရန်၊ လျော့ကျရန်၊ တိုးပွားစေရန်၊ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန်)
- | မဟာဗျူဟာများဆိုသည်မှာ ရည်ရွယ်ချက်များအောင်မြင်ရရှိစေရန်အတွက် နည်းလမ်းများ ဖြစ်ပါသည်။
- | လုပ်ငန်းများဆိုသည်မှာမဟာဗျူဟာများကိုအကောင်အထည်ဖော်ရန်လိုအပ်သောလုပ်ငန်းအဆင့်များဖြစ်သည်။
- | အကျိုးဆက်များ - မျှော်မှန်းထားသည့်ရလဒ်

၄။ ဦးတည်ချက်ကို စစ်ဆေးတိုင်းတာခြင်း (၁၅ မိနစ်)

‘ဦးတည်ချက်တွင်ပါဝင်ရမည့် အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အရည်အသွေးသတ်မှတ်ချက်’ လက်ကမ်း စာစောင်ကို ဖြန့်ဝေပါ။ ထိုနောက် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီကို နမူနာ ဦးတည်ခံယူချက်တစ်ခုစီပေးပြီး သူတို့ရရှိ ထားသော ဦးတည်ချက် သည် သတ်မှတ်ထားသော အရည်အသွေးနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိ မရှိ စစ်ဆေးတိုင်းတာပါ။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီမှာ သင်တန်းသား တစ်ဦးကျစီရွေးချယ်ပြီး ဆွေးနွေးတင်ပြပါ။

၅။ အဖွဲ့လိုက်တင်ပြခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း (၁၅ မိနစ်)  
အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ချင်းစီက ၎င်းတို့၏အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးချက်များကို တင်ပြရန်ပြောပါ။

၆။ သင်တန်းသားအားလုံးကို case studyများ ဖြန့်ဝေပေးပါ။ ထို case studyများကို ဂရုတစိုက်ဖတ်ရန်သင်တန်း သား များကိုပြောပါ။ သတ်မှတ်ထားသောစံအရည်အသွေးများ (criteria)ကိုအသုံးပြုပြီး အလင်းရောင် အဖွဲ့၏ ဦးတည်ခံယူချက်ကိုအဖွဲ့နှင့် ဆွေးနွေးရေးသားပေးပါ။ (ဆွေးနွေးချိန် ၁၅ မိနစ် နှင့် ၅ မိနစ်)

**နမူနာဦးတည်ခံယူချက်များ (Example mission statements) အဖွဲ့လိုက်လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ရန်<sup>၁</sup>**

အဖွဲ့ (၁)  
*Healthy Children, Healthy Future (HCHF)* သည် နိုင်ငံရေးနှင့်စီးပွားရေးအရ အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလတွင် ရှိသောတိုင်းပြည်မှ ဝင်ငွေနည်းသောမိသားစုများကို အရေအသွေးရှိသည့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် အခြေခံ ကျန်းမာရေး အသိပညာပေးလုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွင်တည်ထောင်ခဲ့ပြီး ကလေး သူငယ်ကျန်းမာရေးကို အဓိကထားဆောင်ရွက်သော NGO တခုဖြစ်ပါသည်။ HCHFသည် ဗဟိုဥရောပ အရှေ့ဥရောပ နှင့် ကော့ကေးဆပ်ဒေသများတွင် ၁၉၉၀ ခုနှစ်၌ စတင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အာဖရိကတိုက်ရှိ ဆဟာရဒေသအထိ အဖွဲ့၏ ဒေသဆိုင်ရာလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

အဖွဲ့ (၂)  
 သဘာဝနှင့် လူတို့ဖန်တီးမှုကြောင့်ဖြစ်ပွားခဲ့သော ဘေးဒုက္ခများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ UMCOR၏ ဦးတည်ချက်သည် လူသား များ၏ဆင်းရဲဒုက္ခလျော့ပါးစေရန်အတွက် ပွင့်လင်းသောစိတ်နှလုံးဖြင့် ဘာသာ မရွေး လူသားအားလုံးအတွက်တံခါးဖွင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ UMCORသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသော ဘာသာရေးအရစည်းရုံးသိမ်းသွင်းမှု မရှိသော United Methodist Church ဖြစ်ပါသည်။  
 UMCORသည် အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းနှင့် ဆင်းရဲဒုက္ခလျော့ပါးရေးအကူအညီပေးရေးတွင် ဒေသ ခံ ရပ်ရွာလူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး ၎င်းလူ့အဖွဲ့အစည်းများ၏ လူမှုရေးတည်ငြိမ်မှုရရှိရေး၊ ရပ်ရွာ၏ အခြေခံအဆောက်အအုံများပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးနှင့် ရပ်ရွာအတွင်းနေထိုင်ကြသူများ၏ လူမှုဘဝ များကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နိုင်လာရေးအတွက် နိုင်ငံတကာတွင် ထောက်ပံ့ကူညီလျက်ရှိပါသည်။

အဖွဲ့ (၃)  
 CARE International's ၏ဦးတည်ချက်သည် ကမ္ဘာပေါ်ရှိ အဆင်းရဲဆုံးလူ့အဖွဲ့အစည်းများတွင်နေထိုင်လျက်ရှိသော လူတစ်ဦးချင်းနှင့် မိသားစုများကို ကူညီဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာပေါ်ရှိ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်း၏ အသွင် ကွဲပြားမှုများ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံပြီး ဆန်းသစ်သောဖြေရှင်းနည်းများဖြင့် တိုးမြှင့် ဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ တာဝန်ယူခံမှု ဖြစ်လာရေးအတွက် လှုံ့ဆော်သွားရေးတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ သည် ရေရှည်တည်တံ့မည်အပြောင်းအလဲများဖြစ်ပေါ်လာရေးအတွက် -

- ◆ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ရပ်တည်နိုင်စေရန် လူထု၏စွမ်းရည်ကို တောင့်တင်းခိုင်မာစေရန်
- ◆ စီးပွားရေးအခွင့်အလမ်းများကို ထောက်ပံ့ကူညီရန်
- ◆ အရေးပေါ်ကယ်ဆယ်ရေးပစ္စည်းများ ဖြန့်ဝေသွားရန်
- ◆ မူဝါဒဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက် အဆင့်တိုင်းတွင် လွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန်
- ◆ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံမှန်သမျှကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်သွားရန်

ကျွန်ုပ်တို့ကူညီနေရသည် လူထုသည် ထိုထက်ပိုပြီးဒုက္ခခံစားစရာမရှိနိုင်တော့သည့်အတွက် ဒေသခံလူထု၏ မျှော်လင့် ချက်များ နှင့်သဘောထားအမြင်များအတိုင်း အဖွဲ့၏ဦးတည်ချက်ကို အကောင်းဆုံးနှင့် မေတ္တာတရားအရင်းခံဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်သွားပါမည်။

၁ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ချင်းကို ဦးတည်ခံယူချက်တစ်ခုစီသာ ပေးပါ။ မိမိတို့အဖွဲ့ရရှိသည့် ဦးတည်ခံယူချက်တစ်ခုစီကို တိုင်းတာရမည့်စံနှုန်းများကို သုံးပြီး တိုင်းတာကြည့်စေပါ။

အဖွဲ့ (၄)

Save the Childrenသည် ဆင်းရဲဒုက္ခ၊ ရောဂါဘယ၊ မတရားမှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုများကိုခံစားနေရသော အင်္ဂလန်နိုင်ငံ နှင့် ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းတွင်ရှိသော ကလေးသူငယ်များအတွက် တိုက်ပွဲဝင်နေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ကလေးများရင်ဆိုင် နေရသည့် ပြဿနာများ ရေရှည်သဖြင့်ပပျောက်သွားနိုင်မည့်ဖြေရှင်းမှုမျိုး ရှာဖွေရန် ကလေးများနှင့်အတူ လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

အဖွဲ့ (၅)

Grassroots International သည် လူမှုပြောင်းလဲရေးအတွက် ဆောင်ရွက်နေသောအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပူးပေါင်း၍ ကမ္ဘာနှင့်အဝှမ်း တရားမျှတမှု တိုးတက်ထွန်းကားရေးကို လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး နှင့် လူမှုရေးအခွင့်အရေးများ တိုးမြှင့်ရရှိရေးအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေပြီး အထောက်အပံ့ပေးခြင်း၊ ပညာပေး ခြင်းနှင့် အားပေးလှုံ့ဆော်ခြင်းတို့ဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများကို အထောက်အပံ့ပေးနေပါသည်။

**သင်တန်းသားများကို ဖြန့်ဝေပေးရန်  
ဦးတည်ချက်တစ်ခုကို ရေးသားရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အကြောင်းအရာများ သို့မဟုတ် စံအရည်အသွေးများ**

သင့်၏ဦးတည်ခံယူချက်( mission statement)သည့် အောက်ပါမေးခွန်းများကို အဖြေပေးသင့်ပါသည်။  
 အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေဖြင့် သင့်သည် ဘယ်သူလဲ။  
 အဘယ်ကြောင့် သင်၏အဖွဲ့အစည်း တည်ထောင်ဖြစ်ပေါ်လာရသလဲ။  
 သင်၏အဖွဲ့အစည်းက ဘာတွေလုပ်ဆောင်နေသလဲ။  
 ဘယ်သူတွေကို ကူညီထောက်ပံ့နေသလဲ။

ဦးတည်ချက်တွင်ပါဝင်သင့်သည့် အချက်များမှာ -  
 - ရည်ရွယ်ချက် - အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ထူထောင်ပြီး ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အခွင့်အလမ်းများ သို့မဟုတ် လိုအပ်ချက်များက ဘာတွေလဲ။  
 အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေနှင့် ရှာဖွေနေသော အောင်မြင်ရရှိနိုင်မည့် ရလဒ်ပန်းတိုင်းကို စာကြောင်းတကြောင်းထဲဖြင့် ဖော်ပြပါ။ (ထို ရလဒ်သည် မည်သူအတွက်ဖြစ်သည်ကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြပါ။)  
 - လုပ်ငန်း - ထိုလိုအပ်ချက်တွေအတွက် ဘာတွေကို ဆောင်ရွက်ပေးမှာလဲ။  
 ရည်ရွယ်ချက်အောင်မြင်ပြီးမြောက်စေရန် အသုံးပြုမည့် အဓိကနည်းလမ်းများ (လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၊ အကောင်အထည်ဖော်မှု၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးမှု စသဖြင့်) ကို ဖော်ပြပါ။  
 - တန်ဖိုးထားမှုများ - အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းရပ်များကို မည်သည့် မူဝါဒများ သို့မဟုတ် ယုံကြည်ချက်များက လမ်းညွှန်မှု ပေးပါသလဲ။  
 အဖွဲ့ဝင်များ မိမိတို့၏လုပ်ငန်းတွင် ကျင့်သုံးနေသည့် တန်ဖိုးထားမှုများ၊ ယုံကြည်မှုများနှင့် လမ်းညွှန်မူဝါဒများ စာရင်း။

**သင်ခန်းစာ (၆)**  
**ကိုယ့် SWOT ကို ကိုယ်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း**

- သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**
- ၁။ SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှု ဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်းကို နားလည်စေရန်။
  - ၂။ မိမိအဖွဲ့၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် စိန်ခေါ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်းရှိရန်။
  - ၃။ SWOT နည်းစနစ်ကိုအသုံးပြုပြီး မဟာဗျူဟာကို ရေးဆွဲနိုင်စွမ်းရှိစေရန်။
  - ၄။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲသည့်နေရာတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အလွန်အရေးကြီးသောအချက်များဖြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေများကို စစ်ဆေးသုံးသပ်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်။
  - ၅။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေများအပေါ် ရှင်းလင်းပြီး အားလုံးနားလည်သဘောပေါက်စေရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

စက္ကူချပ်ကြီးများ၊ Markers၊ ဖြစ်ရပ်လေ့လာခြင်း၊ A4 စက္ကူများ

**အချိန် - (၇၅ မိနစ်)**

**လုပ်ငန်းစဉ်**

- ၁။ သင်တန်းသားအားလုံးကို သူတို့ဖြည့်ဆည်းပေးချင်သော အပြင်းပြဆုံးဆန္ဒတစ်ခုကို ချရေးစေပါ။ ထိုနောက် သူတို့ကို အောက်ပါအတိုင်း ဆောင်ရွက်စေပါ။
  - I ထိုဆန္ဒကို အောင်မြင်ရရှိရန် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဓိကအချက်များနှင့် ထိုသို့အောင်မြင်ရရှိရန် အဟန့်အတား ဖြစ်စေမည့် အားနည်းချက်များကို စဉ်းစားစေပါ။ စဉ်းစားရရှိလာသည့်အချက်များကို ချရေးရာတွင် သူတို့၏ နာမည်များ ကို မရေးရန် သင်တန်းသားများကို ပြောပါ။
  - I တချိန်တည်းမှာဘဲ ထိုဆန္ဒကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည့် အပြုအဘောဆောင်သည့် ပြင်ပအခြေအနေ (အားသာ ချက်များ)နှင့် ဥပမာ သင်၏မိသားစုနောက်ခံ၊ အခြေအနေ၊ နိုင်ငံရေးအခြေအနေ၊ ငွေရေးကြေးရေး ကိစ္စများ စသဖြင့် မိမိဖြည့်ဆည်းလိုသောဆန္ဒကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် အခြေအနေများကို သင်တန်းသားများ ကို စဉ်းစားစေပါ။ ကောင်းသည့်အချက်ကို အခွင့်အလမ်းဆိုသည့်ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် စာရင်းသွင်းပါ။ မကောင်းသည့်အချက်ကို စိန်ခေါ်ချက်များခေါင်းစဉ်အောက်တွင် စာရင်းသွင်းပါ။

SWOT ၏အဓိပ္ပာယ်ကို စက္ကူချပ်ကြီးပေါ်တွင် ရေးပါ။

- S - အားသာချက်များ (Strengths)
- W - အားနည်းချက်များ (Weaknesses)
- O - အခွင့်အလမ်းများ (Opportunities)
- T - စိန်ခေါ်ချက်များ (Threats)

I ထိုနောက် အောက်ပါဇယားကွက်ထဲတွင် စဉ်းစားထားသည့် အချက်အားလုံးကို ရေးသားရန် သင်တန်းသား များကို ပြောပါ။

အဖွဲ့တွင်းရှိအင်အားများ	အဖွဲ့ပြင်ပမှအင်အားများ
ကောင်းသောအရာများ (အားသာချက်များ)	အပြုသဘောဆောင်သောအချက်များ(အခွင့်အလမ်းများ)
မကောင်းသောအရာများ (အားနည်းချက်များ)	အပြုသဘောမဆောင်သောအချက်များ(စိန်ခေါ်ချက်များ)

၂။ သူတို့လိုလားသောဆန္ဒများကို အောင်မြင်ရရှိစေရန် မဟာဗျူဟာများကိုရေးဆွဲရန် SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှုအပေါ် အခြေခံထားသော အောက်ပါ SWOT ဇယားကွက်ကို အသုံးပြုရန် သင်တန်းသားများကို ပြောပါ။

	အခွင့်အလမ်းများ	စိန်ခေါ်ချက်များ
အားသာချက်များ	<b>ရင်းနှီးမြှုပ်နှံရန်</b> အားသာချက်များနှင့်အခွင့်အလမ်းများ ရှင်းလင်းစွာယှဉ်တွဲနေဖြစ်ပေါ်နေခြင်းသည် အပြန်အလှန် အကျိုးအမြတ်ဖြစ်ပေါ်မှုကို ဦးတည်စေပါသည်။	<b>ကာကွယ်ရန်</b> အားသာချက်များနှင့် ယှဉ်တွဲနေသော စိန်ခေါ်ချက်နယ်များသည် မိမိတဦးတည်ဖြစ်စေ၊ အခြားသူများနှင့်ဖြစ်စေ အရင်းအမြစ်များကိုစုစည်းရန် လိုအပ်နေသည်ဟု ညွှန်ပြနေပါသည်။
အားနည်းချက်များ	<b>ဆုံးဖြတ်ရန်</b> အားသာချက်များသည် အားနည်းချက်များနှင့် ယှဉ်တွဲဖြစ်ပေါ်နေလျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်လိုအပ်ပါသည်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမလား၊ ဦးတည်ချက်ပြောင်းမလား၊ ပူပေါင်းလုပ်ဆောင်မလား။	<b>ဆုံးရှုံးမှုကိုထိန်းချုပ်ရန်နှင့်ဦးတည်ချက်ပြောင်းရန်</b> စိန်ခေါ်ချက်များသည် အားနည်းချက်များနှင့် ယှဉ်တွဲဖြစ်ပေါ်နေလျှင် ဆုံးရှုံးမှုကို ထိန်းချုပ်ရန်လိုအပ်နေသည်ဟု ညွှန်ပြနေပါသည်။

၃။ SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှုနှင့် ဇယားကွက်နှစ်ခုစလုံးကို ရေးသားပြီးပါက ၎င်းတို့ကို စက္ကူချုပ်ကြီးပေါ်တွင် တင်ပြရန်ပြောပါ။ သင်တန်းသားအားလုံးရေးသားပြီးပါက အခြားသူများ၏ SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှုနှင့် ဇယားကွက်များကို အပြန်အလှန်ဖတ်ပြရန် အားလုံးကို ပြောပါ။

ပုံမှန်အားဖြင့် သင်တန်းသားများသည် SWနှင့်OT အကြား ရောထွေးမှုဖြစ်တတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့ကို ဂရုတစိုက် ပြန်လှန်စစ်ဆေးရန် လိုအပ်ပါသည်။

၄။ ‘မိမိအဖွဲ့၏ကိုယ်ပိုင် SWOT ကိုနားလည်ခြင်းသည် မိမိအဖွဲ့ကဖြည့်ဆည်းပေးချင်သောဆန္ဒများအတွက် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်း၏ပထမအဆင့်ဖြစ်ကြောင်း’ သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြပါ။

၅။ နောက်ဆုံးအနေနှင့် သူတို့အဖွဲ့အစည်းများ၏ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အောက်ပါမှတ်စုကို ပေးပါ။ မှတ်စုတွင် မရှင်းလင်းသောအချက်များပါ မပါ သင်တန်းသားများကို ဂရုတစိုက် ဖတ်ရန်ပြောပါ။

အခြေခံသတင်းအချက်အလက်

**General Information**

`အလင်းရောင်` သည် ၁၉၉၆ ခုနှစ် ဇွန်လမှစတင်ပြီး ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ်၌ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော အစိုးရ မဟုတ်သည့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်သည် လူသားတစ်ဦးချင်းဆီကိုဦးတည်သော ရပ်ရွာ ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းများကိုလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့်အတွက် `လူသားလိုအပ်ချက်ကို အဓိကထားသော` အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သည်ဟု ယူဆထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံရေးကိုအဓိကထားသော သို့မဟုတ် ဆေးဖက် ဆိုင်ရာ၊ သတင်းစာနယ်ဇင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းများကဲ့သို့ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်တစ်ခုအပေါ် အဓိကထားသော အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ကွဲပြားခြားနားမှုရှိပါသည်။ အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် အမျိုးသမီးများ၏စွမ်းအားကို မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်း၊ ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးလုပ်ငန်း၊ ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံကို သိရှိနားလည်ရေးနှင့် လူငယ်လှုပ်ရှားမှုများ စသည် စီမံကိန်းအမျိုး မျိုးကို ထောက်ပံ့ကူညီ ဆောင်ရွက်နေပါသည်။

အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် မဲဆောက်မြို့ တွင် အဓိကရုံးစိုက်ပြီး မဲဆောက်ဈေးအနီးတွင် ရုံးခန်းငယ်လေးတစ်ခု ဖွင့် လှစ်ထားပါသည်။ ယခုလောလောဆယ်တွင် အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်း ၉ ဦး၊ အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်း ၃ ဦး ဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် နေပါသည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ် အဖွဲ့ကို စတင်တည်ထောင်၍ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်စဉ်က အဖွဲ့တွင် ဝန်ထမ်း ၅ ဦးသာ ရှိပါသည်။ အခါအားလျော်စွာ NGO များ၏ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများတွင် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများသည် ကူညီလုပ်ကိုင်ပေးကြပါသည်။

**စီမံကိန်းလုပ်ငန်း နှင့် အလှူရှင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် အကျဉ်းချုပ်**

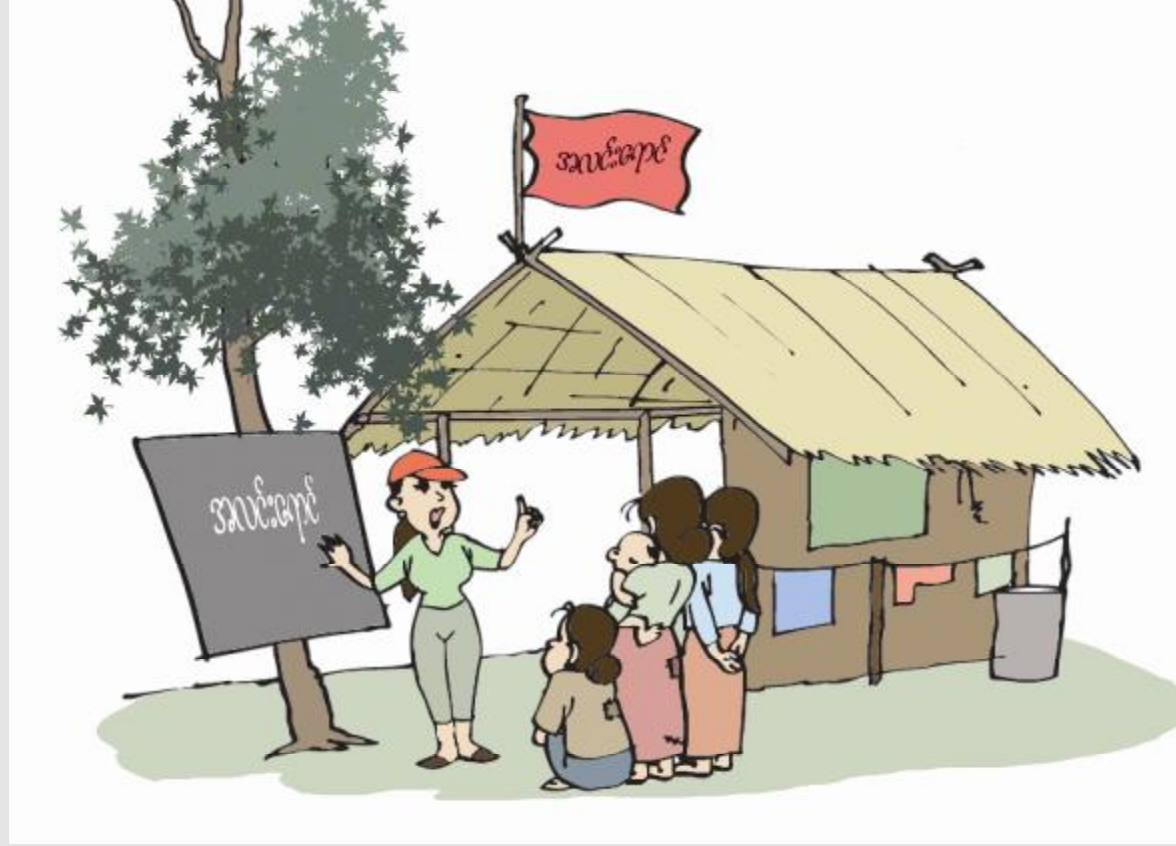
၁၉၉၆ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် အဖွဲ့ကို စတင်တည်ထောင်ကာတည်းက အလှူရှင်များ၏ ငွေကြေးအကူအညီဖြင့် ရပ်တည်ခဲ့ ပါသည်။ အဖွဲ့ကိုတည်ထောင်သူသည် အလှူငွေရရှိရေးအတွက် အဖွဲ့၏အခြေခံဖွဲ့စည်းပုံကို အလျင်အမြန် ဖွဲ့စည်း ခဲ့ပါသည်။

အဖွဲ့၏ပထမဆုံးအလှူရှင်သည် Open Society Fund (OSF သို့မဟုတ် Soros foundation) ဖြစ်ပါသည်။ OSF သည် အလင်းရောင်အဖွဲ့၏ အသုံးစရိတ်ဘဝရ ရာခိုင်နှုန်းကို ၂ နှစ်ကြာ (၁၉၉၆ ခုနှစ် ဇွန်လမှ ၁၉၉၈ ခုနှစ် ဇွန်လအထိ) ထောက်ပံ့ ခဲ့ပါသည်။ ထိုထောက်ပံ့ငွေသည် စီမံကိန်းအတော်များများအတွက် အရင်းအမြစ်များကို ထောက်ပံ့ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသောအကူအညီများဖြန့်ဝေခြင်း၊ ဒုက္ခသည်စခန်းတစ်ခုအနီးတွင် လူငယ်ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်သည့်ဌာနငယ်တစ်ခုနှင့် ပြည်တွင်းစစ်ဒဏ်ခံရသော အမျိုးသမီးများအား ကူညီ ထောက်ပံ့ပေးသည့်စီမံချက်တစ်ခုအပါအဝင် စီမံကိန်းအတော်များများကို ထောက်ပံ့ပေးနေပါသည်။ အစပိုင်းတွင် OSF ၏ထောက်ပံ့ငွေသည် အဖွဲ့တွင်လုပ်ကိုင်နေကြသူများ၏လစာငွေနှင့် ရုံးလုပ်ငန်းလည်ပတ်ရသည့် ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ကွန်ပျူတာ၊ ပရင်တာ၊ အခြေခံရုံးသုံးပရိဘောဂများနှင့် ရုံးသုံးအထောက်အပံ့ပစ္စည်းများဝယ်ယူရန်အတွက် ထောက်ပံ့ ပါသည်။

၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် OSF သည် လွန်ခဲ့သည့် ၂ နှစ်က ထောက်ပံ့ကြေးငွေ၏တဝက်ကိုသာ လျော့ချထောက်ပံ့ခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့လျော့ချခဲ့သော ထောက်ပံ့ငွေဖြင့် ယခုအချိန်ထိ ၃ နှစ်ကြာရပ်တည်ခဲ့ပါသည်။ ထောက်ပံ့ငွေ လျော့နည်းသွား သည့်အတွက် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် နောက်ထပ်ထောက်ပံ့ငွေများကို ရှာဖွေနေစဉ်ကာလအတွင်း ၎င်း၏အချိန်ပြည့် ဝန်ထမ်း ၃ ဦးကို အလုပ်မှ ၆ လကြာ ရပ်နားထားခဲ့ရသည်။ ထိုကဲ့သို့ အခက်အခဲဖြစ်နေသည့်ကာလတွင် ဒုက္ခသည်များ၏ အခြေအနေသည် တဖြေးဖြေး ပုံမှန်အခြေအနေ ဖြစ်လာပါသည်။

၁၉၉၉-၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် အလင်းရောင်သည် ၎င်း၏စီမံကိန်းတစ်ခုအတွက် USAID မှ ထောက်ပံ့ငွေရရှိခဲ့ပြီး `အငယ်စား ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းနှစ်ခုအတွက် ဥရောပကော်မရှင်ထံမှ အထောက်အပံ့ရရှိခဲ့ပါသည်။ USAID မှ ထောက်ပံ့ငွေသည်

နိုင်ငံရေးတွင်တက်တက်ကြွကြွပါဝင်လှုပ်ရှားသူများ သို့မဟုတ် NGO ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် အမျိုးသမီးများ နိုင်ငံရေးတွင်ပိုမိုပါဝင်လာစေရန် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် သင်တန်းများပေးရန်အတွက် အဓိကရည်ရွယ်ပါသည်။ ဥပမာ ကော်မရှင်၏အငယ်စားထောက်ပံ့ရေး စီမံကိန်းနှစ်ခုအတွက် ထောက်ပံ့ပါသည်။ စီမံကိန်း တစ်ခုသည် အိုးအိမ်နေရာအတည်တကျ မရှိသည့် အဓမ္မ ပြောင်းရွှေ့ခံကြရသည့် ကရင်တိုင်းရင်းသားများ၏ အဓိကလိုအပ်ချက်များကိုထောက်ပံ့ရန် အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယစီမံကိန်းသည် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးပေါင်းစုံ လူငယ်လှုပ်ရှားမှုများကို ကူညီထောက်ပံ့ရန် ဖြစ်ပါ သည်။



ထိုစီမံကိန်းများနှင့် အလှူရှင်များသည် အလင်းရောင်အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းများနှင့် ထောက်ပံ့ငွေအများစု ပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း တချို့ အငယ်စားလုပ်ငန်းများနှင့် ရုံးသုံးပစ္စည်းကိရိယာများဝယ်ယူရေးအတွက်ထောက်ပံ့ငွေအနည်းအကျဉ်း ကိုလည်း လက်ခံရရှိထားပါသည်။

အလင်းရောင်အဖွဲ့၏အလှူရှင်များနှင့် စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများစာရင်း အကျဉ်းချုပ်ကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

စီမံကိန်းကာလ	အလှူရှင်	စီမံကိန်းအကျဉ်းချုပ်	ထောက်ပံ့ငွေ
၁၉၉၆ ခုနှစ် - ၁၉၉၇ ခုနှစ်	Open Society Fund	ဒုက္ခသည်များထောက်ပံ့ရေး လုပ်ငန်း (အထောက်အပံ့ ဖြန့်ဖြူးရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် လူငယ် အထောက်အပံ့)	ဘတ်ငွေ ၃၀၀၀၀၀
၁၉၉၇ ခုနှစ် - ၁၉၉၈ ခုနှစ်	Open Society Fund	ဒုက္ခသည်များထောက်ပံ့ရေး လုပ်ငန်း (အထောက်အပံ့ ဖြန့်ဖြူးရေး၊ အမျိုးသမီးနှင့် လူငယ် အထောက်အပံ့၊ ရွေးကောက်ပွဲ သတင်းအချက်အလက်များ၊ မုတ်ပုံတင်ခြင်း)	ဘတ်ငွေ ၃၀၀၀၀၀
၁၉၉၈ ခုနှစ် - ၂၀၀၁ ခုနှစ်	Open Society Fund	ရပ်ရွာ စည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းနှင့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	ဘတ်ငွေ ၄၅၀၀၀၀ (စုစုပေါင်း)

၁၉၉၉ ဇန်နဝါရီလ - ဒီဇင်ဘာလ	USAID	ကြီးပမ်းမှုများ နိုင်ငံရေးတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်ရေး အစီအစဉ် (ခေါင်း ဆောင်မှု၊ ပြောဆိုဆက်ဆံရေး၊ နိုင်ငံရေးလှုပ်ရှားပြောင်းလဲရေး၊ ဘဏ္ဍာငွေရှာဖွေရေး)	ဘတ်ဇွေ ၁၇၅၀၀၀
၂၀၀၀ ဇွန်လ - ဒီဇင်ဘာလ	EC	ကရင်တိုင်းရင်းသား အိုးအိမ် ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများအဖို့ လူမျိုးပေါင်းစုံ ယဉ်ကျေးမှု ပွဲတော်အတွက် ထောက်ပံ့ခြင်း	ဘတ်ဇွေ ၉၀၀၀၀
၁၉၉၉ - ၂၀၀၅	Misc. donors	လူမျိုးပေါင်းစုံ ဈေးကွက်တစ်ခု ထွန်းကားရေး၊ လူငယ် ဘောလုံး ပြိုင်ပွဲ၊ ပစ္စည်းကိရိယာ အမျိုးမျိုး ဝယ်ယူရေး၊စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းများ	ဘတ်ဇွေ ၈၀၀၀၀ (စုစုပေါင်း)

**အဓိက စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဝန်ထမ်းများ**

အဓိက စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ကို လူ ၃ ဦးဖြင့်ဖွဲ့စည်းထားပြီး ၎င်းတို့အထဲက ၂ ဦးမှာ ၁၉၉၆ ခုနှစ် အဖွဲ့ကို စတင်တည်ထောင် စဉ်ကတည်းက ပါဝင်ခဲ့သူများဖြစ်ပါသည်။ ဗန်ဒါထူးသည် အဖွဲ့၏ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပါသည်။ သူမသည် မွန်ပြည်နယ် မော်လမြိုင် တက္ကသိုလ်တွင် နည်းပြဆရာမအဖြစ် ၄ နှစ်ကြာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ဘူးသူဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၈၈ ခုနှစ် နောက်ပိုင်း သူမသည် ထိုင်းနိုင်ငံဖက်ထွက်ပြေးလာခဲ့ပြီး နိုင်ငံတကာမှ သတင်းစာဆရာများနှင့် NGO များမှ သုတေသီများအတွက် အင်္ဂလိပ်၊ မြန်မာ နှင့် ကရင်ဘာသာစကားတို့ဖြင့် ဘာသာပြန်ဆိုသည့် လုပ်ငန်းကိုလုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ တကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ထိုအတွေ့အကြုံများသည် သူမကို NGO တစ်ခု ထူထောင်ပြီး လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသော လုပ်ငန်းများနှင့် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများကို ကူညီထောက်ပံ့ရန် စိတ်ကူး ရရှိစေခဲ့ပါသည်။

ဗန်ဒါသည် ကိုထွန်းဖြိုးနှင့် ၁၉၉၆ ခုနှစ်ထဲတွင် ချင်းမိုင်မြို့၌ တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ထွန်းဖြိုး ၏မိသားစုနှင့် နှစ်ဖက်စလုံး နှင့် ခင်မင်သည့်သူငယ်ချင်းများကြောင့်ရင်းနှီးပြီးသားဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်အဖွဲ့၏ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ ထွန်းဖြိုးသည် MSF-France ဆိုသည့် INGO တစ်ခုတွင် ၁၉၉၃-၉၄ ခုနှစ်များတွင် ၂ နှစ်ကြာ ကားမောင်းခဲ့ပြီး ထိုင်း- ကရင်ပြည်နယ်နယ်စပ် တလျှောက်ရှိ လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားသော အကူအညီများ ပေးရာတွင် ထောက်ပံ့ ဖြန့်ဝေရေး လုပ်ငန်းများကို ကူညီလုပ်ကိုင် ပေးခဲ့ဖူးပါသည်။ ၁၉၉၄ ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ လန်ဒန်မြို့သို့ ရောက်ရှိခဲ့ပြီး အင်္ဂလိပ်စကားပြောလည်း ကျွမ်းကျင်လာပါ သည်။ ဘာသာစကားကျွမ်းကျင်မှုက ကိုထွန်းဖြိုးကို အင်္ဂလန်ရှိ လူအများအပြားနှင့် အဆက်အသွယ်ရရှိစေခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် သူ၏လူမှုရေးလုပ်ငန်းများကိုဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန် အင်္ဂလန်မှ ပြန်လာခဲ့ပါသည်။

မဗန်ဒါသည် သူမ၏အဆက်အသွယ်မှတစ်ဆင့် စီမံကိန်းအမျိုးမျိုးအတွက် ဒေသတွင်း အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် မည့် အဖွဲ့များကို လိုအပ်နေသော Soros ဖောင်ဒေးရှင်းထံမှ ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အခွင့်အလမ်းများရရှိနိုင် သည်ဟု သိရှိခဲ့ရပါသည်။ ကိုထွန်းဖြိုး အင်္ဂလန်ကပြန်လာပြီးနောက် တနေ့ လမ်းမှာဆုံဖြစ်ပြီး သူတို့နှစ်ဦး Soros ဖောင်ဒေးရှင်း ထံမှ အထောက်အပံ့ရရှိနိုင်သည့် အလားအလာများကို ဆွေးနွေးဖြစ်ကြပါသည်။ Soros ဖောင်ဒေးရှင်းသည် နယ်စပ်တလျှောက် ရှိ ဒုက္ခသည်များနှင့် အမွေအိုးအိမ်ရွှေ့ပြောင်းခံရသူ ထောင်ပေါင်းများစွာကို ကူညီထောက်ပံ့ပေးနေသော စီမံကိန်းများကို အထောက်အပံ့ပေးရေးကို စိတ်ဝင်စားသည်ကို သူတို့ကြားသိခဲ့ရပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကူညီထောက်ပံ့ငွေရရှိရေးလျှောက် ထားရာတွင် ဒုက္ခသည်များနှင့် အမွေအိုးအိမ်ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ ကူညီထောက်ပံ့ရေးကို သူတို့အဓိကစိတ်ဝင်စားသော နယ်ပယ်အဖြစ် ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ သူတို့သည် ထိုင်းနိုင်ငံတွင်နေထိုင်နေကြသည့် အင်္ဂလိပ်စာ၊ ကွန်ပျူတာ၊ ဒုက္ခသည် ထောက်ပံ့ရေးနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးရာတို့တွင် ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်း အမျိုးမျိုး ရှိကြသော လုပ်ငန်းအတူတွဲလုပ်လို့ရနိုင် သည့် သူငယ်ချင်းမိတ်ဆွေများကို ဆက်သွယ်စုဆောင်းကြပါသည်။ သူတို့သည် OSF ကို အထောက်အပံ့တောင်းခံသည့်

လျှောက်လွှာ တင်ခဲ့ပြီး အောင်မြင်စွာဖြင့် အထောက်အပံ့ကို ၁၉၉၆ ခုနှစ် ဂျွန်လတွင် စတင်ရရှိခဲ့ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ အထောက်အပံ့အဆိုပြုလွှာတင်စဉ်က သူတို့သိရှိခဲ့ရသည်မှာ ဒုက္ခသည်များနှင့် အမွေအိုးအိမ်ရွှေ့ပြောင်း ခံရသူများ ကူညီထောက်ပံ့ရေးကို ဆောင်ရွက်နေသည့် ဒေသခံ NGO များစားစား ထိုအချိန်တွင် မရှိသေးပါ။

စီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့တတိယမြောက်အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့် ရီဘက်ကာ သည် အလင်းရောင်အဖွဲ့ထံသို့ ၁၉၉၉ ခုနှစ် အစောပိုင်း တွင် ဝင်ရောက်ခဲ့သူ ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၉၉ -၁၉၉၉ နှစ်များတွင် ရီဘက်ကာသည် ဘာသာပြန်ဆရာအဖြစ် ZOA တွင် လုပ် ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းကို နှစ်သက်သောလည်း သူမသည် ဘာသာပြန်လုပ်ငန်းကို ဆက်ပြီး မလုပ်ချင်တော့ဘဲ ပိုပြီး တာဝန်ယူရသည့်အလုပ်ကို လုပ်ချင်လာပါသည်။ သူမသည် မဗန်ဒါနှင့် ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ရှေ့အလား အလာများကို ဆွေးနွေးပြောဆိုဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ ၁၉၉၉ ခုနှစ် မတ်လတွင် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် USAID ၏ စီမံကိန်း လုပ်ငန်းများအတွက် နောက်ထပ်ဝန်ထမ်းတဦးခန့်ထားရန် လိုအပ်လာပြီး ရီဘက်ကာ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ သူမ၏အင်္ဂလိပ်စကားကျွမ်းကျင်မှု၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ဖူးသောအတွေ့အကြုံနှင့် သင်တန်းနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဆိုင်ရာ ပင်ကိုယ်အရည်အသွေးများကြောင့် အဖွဲ့အတွက် ခိုင်မာသည့် အထောက်အကူ များရရှိခဲ့ပါသည်။ သူမသည် တာဝန်များကို တိုးမြှင့်ရယူခဲ့ပါသည်။

လက်ရှိအခြေအနေတွင် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် အရည်အချင်းအမျိုးမျိုးရှိကြသည့် အချိန်ပြည့်ဝန်ထမ်း ၆ ဦး ကို ထပ်မံ ခန့်ထားခဲ့ပါသည်။ ၎င်းဝန်ထမ်းများသည် လူငယ်စီမံကိန်း၏ညှိနှိုင်းရေးမှူး မမူမူ၊ အမျိုးသမီးရေးရာညှိနှိုင်းရေးမှူး မစန္ဒာ၊ တိုင်းရင်းသားရေးရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုပေါင်းစုံကို လေ့လာသိရှိရေး ညှိနှိုင်းရေးမှူး ဒီနို နှင့် ဝန်ထမ်းသုံးဦးတို့ဖြစ်ကြသည့် ကိုစိုးစံ၊ ကိုကျော်ကျော်နှင့် ဂျင်နီကပ်တို့သည် ညှိနှိုင်းရေးမှူး ၃ ဦး၏စီမံကိန်းအားလုံးကို ပံ့ပိုးကူညီသလို ရုံးလုပ်ငန်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း ကူညီလုပ်ကိုင်နေပါသည်။ အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်း ၃ ဦးသည် တစ်ပတ်ကို ၁၀ -၁၅ နာရီ အလုပ်လုပ်ကိုင်ကြပြီး လိုအပ်သည်အချိန်များတွင် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာအလုပ်ငန်းများနှင့် ထောက်ပံ့ပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်း အစီအမံများကို ကူညီလုပ်ကိုင်ပေးကြပါသည်။

ဗန်ဒါ၊ ကိုထွန်းဖြိုးနှင့် ရီဘက်ကာတို့သည် အလင်းရောင်အဖွဲ့၏အဓိကမန်နေဂျာများဖြစ်ပါသည်။ သူတို့သည် အလား အလာရှိသော စီမံကိန်းအသစ်များ၊ အဆိုပြုလွှာအသစ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အဓိကချမှတ်သူများဖြစ် ကြပါသည်။ မန်နေဂျာ ၃ ဦးသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် နေ့စဉ်ဆွေးနွေးပွဲ ပြုလုပ်ပါသည်။ သို့ပေမယ့် ဝန်ထမ်းများကို သူတို့ရဲ့ တာဝန်များအပြင် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာတာဝန်များကို ထပ်မံပေးခြင်း မရှိပါ။

ယေဘုယျအားဖြင့် ကောင်းမွန်သည့်လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်အဖွဲ့ဝင်များသည် အလုပ်ခွင့် တွင် ကော်ဖီသောက်ရင်း တွေ့ဆုံကြသလို ရုံးပိတ်ရက်များတွင် မကြာခဏဆိုသလို လူမှုရေးတွေ့ဆုံပွဲများကို အတူတကွ ပြုလုပ်ကြပါသည်။

**မကြာမီကဖြစ်ပွားခဲ့သည့်ပြဿနာများ**

အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် မကြာခင်က စိန်ခေါ်မှုတချို့နှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့်နှစ်များအတွင် အလင်းရောင်၏ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများနည်းတူ လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်လာကြသော NGO အသစ်များပေါ်ထွက်လာပါသည်။ ဒတ်ချ်နိုင်ငံ ကအထောက်အပံ့ဖြင့် `စည်းလုံးညီညွတ်သောအမျိုးသမီးများ´ NGO သည် ဘဏ္ဍာရေးတောင့်တင်းပြီး အခြားအမျိုးသမီး ရေးရာအစီအစဉ်များထဲတွင် `ကယ်ဆယ်ရေးဂေဟာ´ တခုကို မကြာခင်က ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ NGO အသစ်အများအပြား ကလည်း လူငယ်ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များကို စတင်လုပ်ဆောင်လာပါသည်။ သို့သော် ထိုစီမံကိန်းများသည် အားနည်းချက် များရှိနေပြီး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုအားနည်းသည်ဟု အလင်းရောင်အဖွဲ့က ထင်ပါသည်။ နယ်စပ်ဒေသမှ ဒုက္ခသည်များ အရေးကိစ္စကို ထိန်းချုပ်ဆောင်ရွက်လာနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ကျန်ရှိနေသည့်ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း ZOA နှင့် AMI ကဲ့သို့ နိုင်ငံတကာမှ NGO ကြီးများက ၎င်းတို့၏ရုံးခွဲအများအပြားဖြင့် ကူညီထောက်ပံ့နေပါသည်။ ထို့အပြင် ဒေသခံ NGO များအတွင်းပြိုင်ဆိုင်မှုသည် ထောက်ပံ့ငွေများရရှိမှုနည်းပါးလာသည့် အချိန်တွင် ပိုမိုများပြားလာခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခြေ အနေသည် NGO များ၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အားနည်းလာပြီး ငွေကြေးအထောက်အပံ့ရရှိရေးသည် ဦးစားပေးလုပ်ငန်း ဖြစ်လာပါသည်။

အလင်းရောင်သည် အောင်မြင်သော ဒေသခံ NGO တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ၎င်းအဖွဲ့သားများက ယူဆထားကြပါသည်။ အဖွဲ့၏စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီးလည်း ကောင်းမွန်သည့် စစ်ဆေးတိုင်းတာမှုရလဒ်များ ရရှိပါသည်။ အဖွဲ့၏ အထောက်အပံ့ကို လက်ခံရရှိသူများကလည်း ကျေနပ်အားရမှုရှိကြပါသည်။ အလင်းရောင်သည် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ အခွင့်အလမ်းများကို သူတို့၏အဆိုပြုလွှာများဖြင့် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရာတွင်လည်း ထိရောက်သောအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပါ သည်။ သူတို့၏အဆိုပြုလွှာများသည် ခိုင်မာမှုရှိပြီး ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းအောင်မြင်ရန် သေချာပါသည်။ သို့သော်လည်း ၂၀၀၅ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလတွင် အဖွဲ့၏ ရေတိုနှင့်ရေရှည် ဘဏ္ဍရေးအခြေအနေမှာ စတင်ပြီး အားရဖွယ်ရာမရှိဖြစ်လာပါသည်။ ထိုင်းမြန်မာနယ်စပ်မှ အလှူငွေထောက်ပံ့ပေးသော အဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ထောက်ပံ့ရေးလုပ်ငန်းအပေါ် စတင် ငြီးငွေ့လာကြပါသည်။ နှစ်ပေါင်းများစွာအထောက်အပံ့ပေးခဲ့သော်လည်း အပြောင်းအလဲမှာ အလွန်နှေးကွေးနေ သည်ကို စိတ်ပျက်လာကြပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံအရေးသည် အရင်ကလို အရေးကြီးသောအခြေအနေ မဟုတ် တော့သည့် အတွက်လည်းဖြစ်ပါသည်။ ထိုင်း၊ အင်ဒိုနီးရှားနှင့် သီရိလင်္ကာနိုင်ငံတို့မှ ဆူနာမီရေးလှိုင်းဒဏ်ခံခဲ့ရသော ဒေသ များနှင့် အခြားသဘာဝဘေးဒုက္ခများသည် အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာ၏ဂရုစိုက်မှုကို ပို၍ ရရှိနေပါသည်။ ဒေသတွင်းပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကန့်အသတ်နှင့်ပေးနေသည့်ငွေကြေးအထောက်အပံ့များ သည် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆောင်ရွက်နေကြသော စီမံကိန်းကြီးများကိုသာ အခုအခါ ထောက်ပံ့နေရပါသည်။ လက်ရှိ ဘဏ္ဍရေးအခြေအနေ၊ ထောက်ပံ့ငွေဆက်လက်ရရှိရေးနည်းပါလာခြင်းနှင့် သူတို့အဖွဲ့၏အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိသော ရံပုံငွေတို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးနောက် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် ၂၀၀၅ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလအထိသာ အချိန်ပြည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအခြေအနေတွင် အဖွဲ့သည် ငွေကြေးအထောက် အပံ့အသစ်များကို ရှာဖွေရန် သို့မဟုတ် စီမံကိန်းများကို စတင်ဖျက်သိမ်းရန် စသဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်လာပါသည်။

ရီဘက်ကာသည် ဘန်ကောက်တွင်ကျင်းပသော ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် UNDP ၏ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကိုတက်ရောက် ပြီး ပြန်လာသော သူငယ်ချင်းတစ်ဦးနှင့် မကြာခင်ကမှ တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ ထိုသူငယ်ချင်းက အလင်းရောင်၏စိုးရိမ်မှုများကို နားလည်ပြီး ဆွေးနွေးပွဲ၏အဓိကအကြောင်းအရာများကို ပြောပြပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲကို ဦးဆောင်ကျင်းပသူများနှင့် သင်တန်းဆရာများ ပထမဆုံးဆွေးနွေးပြောဆိုကြသည်မှာ NGO များရေရှည်ရပ်တည်ရေးသည်အရေးကြီးကြောင်း၊ သူတို့ ၏လုပ်ငန်းများနှင့် ငွေကြေးအထောက်အပံ့ဆိုင်ရာ ရေရှည်တည်တံ့နိုင်စွမ်းရှိရေးနှင့် ရှင်သန်နိုင်ရပ်တည်နိုင်စွမ်းရှိရေးတို့ကို ရည်ညွှန်းပြောဆိုခဲ့ကြပါသည်။ အလှူရှင်အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် အလှူငွေကို အဓိကထားသော NGO များထက် လိုအပ်ချက်ကိုအဓိကထားသော NGOများကို ပိုပြီးစိတ်ဝင်စားလာကြကြောင်း သူက သုံးသပ်ပြောဆိုပါသည်။ နောက်ဆုံး တွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးအစီအစဉ်သဘောတရားသည် အလွန်အသုံးဝင်သော အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ချမှတ်ရေးစနစ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ရီဘက်ကာ၏သူငယ်ချင်းက ပြောပါသည်။ သို့ပေမယ့် ထိုသဘောတရားနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကြံဉာဏ်များ သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်များကို သူမပေးတတ်ကြောင်းကိုလည်း ပြောပါသည်။

ရီဘက်ကာသည် ထိုအကြောင်းကို ဗန်ဒါနှင့် ကိုထွန်းဖြိုးတို့ကို ပြောပြပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့တို့ပေးထားသော စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နေရပြီး အဖွဲ့၏အနာဂတ်ရေးအတွက် စိုးရိမ်မှုတွေတိုးများလာသည့်အခါ ရုံးတွင်း၌လည်း တင်းမားမှုများ မြင့်မားလာနေပါသည်။ လစာကောင်းသော အလုပ်တစ်ခုရရှိရေးမျှော်လင့်ချက်ဖြင့် ဝန်ထမ်း တချို့လည်း သူတို့၏ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များကို နိုင်ငံတကာ NGO များဆီပို့ကြပါသည်။ စိုးစံသည် လူတွေ့မေးမြန်းမှု တစ်ခုသို့ မကြာမီက သွားရောက်ခဲ့ပြီး အဖြေစောင့်ဆိုင်းနေပါသည်။ ထောက်ပံ့ကြေးငွေတောင်းခံသည်လျှောက်လွှာများ သည် ၂၀၀၅ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် တင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် သူတို့၏အဆိုပြုလွှာအားကောင်း စေရန် ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ရမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်ကြိုးစားနေပါသည်။ သူတို့၏လျှောက်လွှာကိုလည်း ပြည်စုံပြီး စွဲဆောင်မှုရှိ အောင် လုပ်ဆောင်နေပါသည်။

ဗန်ဒါနှင့် ကိုထွန်းဖြိုးတို့သည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်အကြောင်း ကြားဖူးသော်လည်း စမ်းသပ်လုပ် ဆောင်ရန် ဘယ်တုန်းကမှ မစဉ်းစားခဲ့ဖူးပါ။ သို့သော်လည်း အလင်းရောင်သည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ် ကိုလုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးသောအချိန်ကိုရောက်နေသည်ကို အားလုံးသဘောတူလက်ခံကြပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းတခု အနေဖြင့် အဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက်တခုလုံးကို တိုးတက်ပြောင်းလဲရန် သို့မဟုတ် ပြန်လည်စဉ်းစားသုံးသပ်ရန် အချိန်ကျ ရောက်နေပါပြီ ဖြစ်ပါသည်။

**မှတ်စု**

**မိမိ၏အားသာချက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း**


အားသာချက်များကို ဖော်ထုတ်သည့်အခါ အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုပါ။

- Ü ဘာကြောင့် ထိုအရာကို အားသာချက်လို့ ထင်ရတာလဲ။ လက်ရှိ သို့မဟုတ် အလားအလာရှိသော အဓိကအုပ်စုကို ဤအရာသည် အားသာချက်ဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်လာအောင် သင်ပြောနိုင်ပါသလား။
- Ü ဤအားသာချက်သည် ပြီးပြည့်စုံမှုရှိပါသလား။ သို့မဟုတ် အလားတူအားသာချက်မျိုး အခြားအဖွဲ့အစည်းများတွင် ရှိသလား။
- Ü အခြားအဖွဲ့အစည်းများသည် ဤအားသာချက်မျိုးကို အလွယ်တကူ ရရှိနိုင်ပါသလား။
- Ü ဤအားသာချက်သည် အဖွဲ့တွင်းက လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦး၊ နှစ်ဦးပေါ်တွင်ဘဲ မူတည်နေပါသလား။ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ ပင်မအားသာချက် ဖြစ်နေပါသလား။
- Ü ဤအားသာချက်သည် အလယ်အလတ် သို့မဟုတ် ရေရှည် တည်တံ့နိုင်ပါသလား။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

**အားနည်းချက် အခြေပြုဖွဲ့စည်းခြင်း**

<p><b>ဖွဲ့စည်းပုံ/အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အုပ်ချုပ်ရေး ပြဿနာများ</li> <li>• ဗျူရိုကရေစီ အားနည်းချက်များ</li> <li>• ပစ္စည်းပစ္စယ မပြည့်စုံမှု</li> <li>• လုပ်ငန်းအဆင့်များတွင် ပြောင်းသော ပြင်သာ နည်းပါး/မရှိခြင်း</li> <li>• အပြောင်းအလဲအပေါ် တုန့်ပြန်မှု မရှိခြင်း</li> </ul>		<p><b>ကျွမ်းကျင်မှု/ဝန်ထမ်းများ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရာတွင် ညံ့ဖျင်းခြင်း</li> <li>• စိတ်ပါဝင်စားမှုမရှိခြင်း</li> <li>• စီမံခန့်ခွဲမှု လျော့ချခြင်း</li> <li>• ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု ညံ့ဖျင်းခြင်း (အဆင့်တိုင်း)</li> <li>• အဖွဲ့တွင်း ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပဋိပက္ခများ</li> </ul>
	<p><b>ရည်မှန်းချက်/ဦးတည်ချက်/အခွင့်အာဏာ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ရည်မှန်းချက်မရှိခြင်း</li> <li>• ရှင်လင်းမှုမရှိသော သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲဖြစ်နေသော အခွင့်အာဏာ</li> <li>• ညံ့ဖျင်းစွာဖွင့်ဆိုထားသော ဦးတည်ချက်</li> <li>• အားလုံးလက်ခံထားသော ရည်မှန်းချက်မရှိခြင်း</li> <li>• မတ်လုံး သို့မဟုတ် လှုံ့ဆော်မှု မရှိခြင်း</li> </ul>	
<p><b>ဈေးကွက် (လုပ်ငန်းတူ NGOများ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများ)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• အရည်အသွေး/ဝန်ဆောင်မှုပိုင်ဆိုင်ခြင်း အလွန် များပြားခြင်း</li> <li>• တောင်းဆိုမှုနည်းပါးခြင်း</li> <li>• ဦးတည်ချက်လမ်းကြောင်းများပြောင်းနေခြင်း</li> <li>• ကန့်သတ်ထားခြင်းသည့်စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများရှိသည့် ဝန်းကျင်</li> </ul>		<p><b>ငွေကြေးဆိုင်ရာ/အရင်းအမြစ်များ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ဘဏ္ဍရေးစီမံခန့်ခွဲမှုညံ့ဖျင်းခြင်း</li> <li>• အရံငွေကြေးမရှိခြင်း</li> <li>• အကြွေးအများအပြားတင်နေခြင်း</li> <li>• ထောက်ပံ့ငွေဖြတ်တောက်ခံရခြင်း</li> <li>• ထောက်ပံ့ငွေအတွက် အပြိုင်အဆိုင်များလာခြင်း</li> <li>• ကန့်သတ်ထားခြင်းသည့် မြင့်မားသောအခွန်များ</li> </ul>

**အားနည်းချက်များနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အခြေအနေများ ဇယားကွက်**

ဖွဲ့စည်းပုံ/အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ	← အခြေအနေများ	ကျွမ်းကျင်မှု/ဝန်ထမ်းများ
အခြေအနေများ ↓	ရည်မှန်းချက်/ဦးတည်ချက်/ အခွင့်အာဏာ 	↑ အခြေအနေများ
ဈေးကွက်ပြဿနာများ	အခြေအနေများ →	ငွေကြေးဆိုင်ရာ/အရင်းအမြစ်များ

**မိမိ၏အားနည်းချက်ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း**

အားနည်းချက်များကို ဖော်ထုတ်သည့်အခါ အောက်ပါမေးခွန်းများနှင့် ပြဿနာများကို စဉ်းစားပါ။

- ü ဤအားနည်းချက်သည် အသစ်ဖြစ်နေသလား၊ အရင်က အဖွဲ့ထဲတွင်း ရှိနေပြီးသားလား။
- ü အဖွဲ့တွင်းက အခြားအဖွဲ့ဝင်များ သို့မဟုတ် သင်တို့၏အထောက်အပံ့ကိုရရှိနေသူများသည် ဤအရာကို အားနည်းချက်အဖြစ် သဘောတူပါသလား။
- ü ဤအားနည်းချက်သည် လုပ်ငန်းတူအခြားအဖွဲ့အစည်းများတွင်လည်း ရှိနေပါသလား။
- ü ဤအားနည်းချက်သည် အဖွဲ့တွင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့ပြင်ပ သို့မဟုတ် နှစ်ခုစလုံးကြောင့်ဖြစ်လာခြင်းလား။
- ü ဤအားနည်းချက်ကို ကုစားရန် ယခင်က ကြိုးစားခဲ့ဖူးပါသလား။ ဘယ်အဆင့်အထိ အောင်မြင်ခဲ့ပါသလဲ။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။
- ü ထင်ရှားသည့်အားနည်းချက်တစ်ခုချင်းစီကို ကုစားနိုင်မည့် ဖြစ်နိုင်သောနည်းလမ်းများကို ရေတိုနှင့် ရေရှည် နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် စဉ်းစားပါ။

**အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း**

အခွင့်အလမ်းများကို ဖော်ထုတ်သည့်အခါ အောက်ပါမေးခွန်းများနှင့် ပြဿနာများကို စဉ်းစားပါ။

- ü ရပ်ရွာထဲတွင် ဘာလိုအပ်ချက်များ ရှိနေပြီး လောလောဆယ်တွင် NGO တစ်ခုခုက ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးမှု မရှိသေးဘူးလား။
- ü ရပ်ရွာထဲတွင် လိုအပ်နေပြီး ထိုလိုအပ်ချက်ကို ထောက်ပံ့ခြင်းမရှိသေးသော ဝန်ဆောင်မှု သို့မဟုတ် ပစ္စည်းများက ဘာလဲ။
- ü ထိုအခွင့်အလမ်းကို အခြားအဖွဲ့အစည်းများက အောင်အောင်မြင်မြင် မလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကြောင်းရင်းတချို့က ဘာတွေလဲ။
- ü ဘယ်လိုအခွင့်အလမ်းမျိုးက မိမိအဖွဲ့အစည်းအတွက် ထူးထူးခြားခြားသင့်တော်နေပါသလဲ။

**စိန်ခေါ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်း**

စိန်ခေါ်ချက်များကို ဖော်ထုတ်သည့်အခါ အောက်ပါမေးခွန်းများနှင့် ပြဿနာများကို စဉ်းစားပါ။

- ပဲ စက်မှုလုပ်ငန်း၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေး သို့မဟုတ် ဒေသဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှု စသည့် မတူညီသောပြိုင်ဆိုင်မှုတွေက ဘာတွေလဲ။
- ပဲ ထိုစိန်ခေါ်ချက်များကို လက်ရှိရေတိုကာလတွင် ချက်ချင်းမြင်နိုင်ပါသလား၊ သို့မဟုတ် ရေရှည်တွင် ကြုံတွေ့နိုင်သည့် စိန်ခေါ်ချက်များ ဖြစ်နေသလား။
- ပဲ အဖွဲ့အစည်း၏တောင့်တင်းခိုင်မာမှုကိုထိခိုက်နိုင်သည် အဖွဲ့အတွင်းက စိန်ခေါ်မှုတွေက ဘာတွေလဲ။
- ပဲ ထိုစိန်ခေါ်ချက်တွေကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့် အဖြေများနှင့် တုန့်ပြန်နိုင်မည့်ပမာဏအတိုင်းအတာက ဘယ်လောက် အထိတည်ရှိသလဲ။ စိတ်ကူးအယူအဆများနှင့် လက်တွေ့ကျကျဖြေရှင်းမှု နှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်ပါသည်။

**သင်ခန်းစာ (၇)**  
**အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် ပြင်ပအခြေအနေကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း**

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

- အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့်ပြင်ပအခြေအနေကို စစ်ဆေးသုံးသပ်နိုင်စွမ်းရှိစေရန်
- ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အလွန်အရေးကြီးသော လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများနှင့် SWOT နည်းစနစ်ကို အသုံးပြုပြီး မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲနိုင်စွမ်းရှိစေရန်
- လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေကို ရှင်းလင်းပြီး အများနားလည်သဘောပေါက်မှုရှိစေရန်။

**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**

အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့်ပြင်ပ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုမေးခွန်းများ

**အချိန်** - (၄၅ - ၅၀ မိနစ်)

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

၁။ အောက်ပါအတိုင်း သင်တန်းသားများကို ရှင်းပြပါ။ (၅ - ၁၀ မိနစ်)

SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှုသည် မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲရာတွင် အလွန်ခိုင်မာသည့် အခြေခံတစ်ရပ်ကို အထောက်အကူပေးပါသည်။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အားသာချက်များ၊ အားနည်းချက်များ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် စိန်ခေါ်ချက်များကို ပြန်လည်စစ်ဆေးသုံးသပ်ပြီး ဖော်ထုတ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် သင်၏အဖွဲ့ကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရန်အတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောအချက်များကို စဉ်းစားပြီးသား ဖြစ်နေပါသည်။ အချိန်သည် အကြောင်းတရပ်ဖြစ်ပြီး နောက်ထပ် စစ်ဆေးသုံးသပ်ရန် အချက်အလက်များမလိုအပ်ဘဲဆိုလျှင် SWOT နည်းစနစ်ကိုသုံးပြီး သင်၏စစ်ဆေးသုံးသပ်ချက်ကို ပြီးစီးအောင်လုပ်ရန် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော်လည်း သင့်အဖွဲ့၏ `နေရာ` နှင့် `သဘာဝတရားဖြစ်သည့်ဝန်းကျင်` ကို ပြုပြင်ဖန်တီးပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုဆိုင်ရာ အတွင်းနှင့်ပြင်ပ အခြေအနေများကို လေးလေးနက်နက် စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်းသည် အသုံးဝင်ပါသည်။

`ပတ်ဝန်းကျင်` နှင့် `ဂေဟစနစ်` ဆိုသည့် စကားလုံးများကိုအသုံးပြုခြင်းသည် စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းပြီး ယခုလုပ်ငန်းနှင့်လည်း ဆက်နွယ်မှုရှိပါသည်။ ထိုစကားလုံးများသည် တနည်းအားဖြင့် ကမ္ဘာမြေနှင့် သဘာဝတရားလို တူညီမှုရှိပါသည်။ သဘာဝတရားထဲတွင် အရာရာတိုင်းသည် တခုနှင့်တခု အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်မှုရှိနေကြသလို သင်၏အဖွဲ့အစည်းနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ရသည့်ဝန်းကျင်သည်လည်း အပြန်အလှန်ဆက်စပ်နေပါသည်။ ထိုဆက်စပ်မှု၏အင်အားကို နားလည်ခြင်းသည် အပြောင်းအလဲကို ထိထိရောက်ရောက် လက်ခံနိုင်စွမ်းရှိစေရန် အတွက် အရေးကြီးပါသည်။

အောက်တွင် အကျဉ်းမျှဖော်ပြထားသောအခန်းတွင် SWOT စစ်ဆေးသုံးသပ်မှုအတွင်း စုစည်းထားသော သတင်းအချက်အလက်များမှ ရယူရမှာဖြစ်ပါသည်။ သို့ပေမယ့် အချက်အလက်အသစ်များနှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုအသစ်များကိုလည်း ဖြည့်စွက်ရပါလိမ့်မည်။

၂။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် ပြင်ပအခြေအနေများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရန် အချက်များ (၁၅ - ၂၀ မိနစ်)

မိမိတို့၏အဖွဲ့အစည်းများကို အကဲဖြတ်ရန် အောက်ပါမေးခွန်းများကိုဖြေဆိုရန် သင်တန်းသားအားလုံးကို ပြောပါ။  
(အဖွဲ့အစည်းတူသော သင်တန်းသားများသည် အတူတူဆွေးနွေးဖြေဆိုနိုင်ပါသည်။)

**I. အဖွဲ့အစည်းအတွင်းအခြေအနေကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း**

သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံကို စဉ်းစားသည့်အခါ အောက်ပါမေးခွန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

အမှတ်စဉ်	သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်ပတ်သက်သောမေးခွန်းများ	မှန်	မမှန်
၁။	သင့်အဖွဲ့အစည်း၏လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံသည် ပြည်စုံလုံလောက်ပြီး ထိရောက်မှုရှိပါသလား။		
၂။	သင့်အဖွဲ့အစည်းသည် အထက်အောက်အဆင့်ဆင့် သို့မဟုတ် ဘေးတိုက်ပုံစံ မည်ကဲ့သို့ ဖွဲ့စည်းထားပါသလဲ။ <sup>၂</sup> ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်အာဏာကို ဗဟိုတွင်အဓိကစုစည်းထားသလား သို့မဟုတ် အဖွဲ့၏ အောက်ခြေအဆင့်များကို ခွဲဝေပေးထားသလား။		
၃။	လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံသည် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့ကို ပြောင်းသာပြင်သာ အောင် ခွင့်ပြုထားပါသလား။		
၄။	သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံသည် စီမံကိန်းတိုးတက်ကောင်းမွန်မှုနှင့် ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရရှိရေးကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသလား သို့မဟုတ် အဟန့်အတားဖြစ်စေသလား။		
၅။	အကယ်၍ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံသည် လက်တလောအတွက် သင့်လျော်မှုရှိနေလျှင် ရေရှည်အတွက် သင့်လျော်မှုရှိပါသလား။		
၆။	ဝန်ထမ်းများသည် လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံကို ကျေနပ်သဘောကျ ပါသလား။		

သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင်းဆက်ဆံရေးနှင့်ဆက်စပ်သော အောက်ပါမေးခွန်းများကို စဉ်းစားပါ။

အမှတ်စဉ်	ဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သက်သောမေးခွန်းများ	မှန်	မမှန်
၁။	ဆက်ဆံရေး၏ယေဘုယျသဘောက ဘယ်လိုပါလဲ။ (ထိရောက်မှု ရှိ မရှိ)		
၂။	စိတ်ကူးများနှင့် အကြံပြုချက်များကို လွတ်လပ်စွာ ဖလှယ်မှုရှိပါသလား။		
၄။	ဌာနအချင်းချင်းကြားတွင် လုံလောက်သည့် ဆက်ဆံရေးရှိပါသလား။(စိတ်ကူးအကြံအစည်းများ ပေါင်းစပ်မှု တိုးတက်စေရန်)		
၄။	စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းများအကြား ဆက်ဆံရေးက ဘယ်လိုပါလဲ။		
၅။	ဝန်ထမ်းများအကြား ဆက်ဆံရေးက ဘယ်လိုပါလဲ။		
၆။	မန်နေဂျာနှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား ဆက်ဆံရေးက ဘယ်လိုပါလဲ။		
၇။	အဖွဲ့၏ရုံးချုပ်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာရုံးခွဲများအကြား ဆက်ဆံရေးက ဘယ်လိုပါလဲ။		
၈။	အဖွဲ့တွင်းဆက်ဆံရေးပုံစံများသည် စီမံကိန်းတိုးတက်ကောင်းမွန်မှုနှင့် ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်ရရှိရေးကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသလား သို့မဟုတ် အဟန့်အတားဖြစ်စေသလား။		
၉။	ဆက်သွယ်ပြောဆိုခဲ့သောပြဿနာများကို လုံလုံလောက်လောက် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မှု ရှိပါသလား သို့မဟုတ် ပြောဆိုပြီးရင် ပြီးသွားတာဘဲလို့ ခံစားရသလား။		
၁၀။	အမည်မဖော်ဘဲ ပြောဆိုမှုများနှင့် ပေးပို့ချက်ပေးမှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလား။		
၁၁။	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများသည် ပုံမှန် 'brown bag lunches' သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်း၏အခြား စုစည်းတည်ဆောက်မှုပုံစံမှတစ်ဆင့် အထောက်အပံ့ပေးပါသလား။		

နားလည်လက်ခံထားသော မျှော်မှန်းချက်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါမေးခွန်းများကို စဉ်းစားပါ။

<sup>2</sup> အထက်အောက်အဆင့်ဆင့်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု "vertically organized" တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များကသာ အဓိကချမှတ် ပါသည်။ ထိုသို့ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်း၏ဖွဲ့စည်းပုံကားချပ်သည် ပိရမစ်ပုံစံနှင့် တူပါသည်။ စစ်တပ်သည် ထိုသို့ အထက်အောက် ဖွဲ့စည်းပုံအတွက် အကောင်းဆုံး နမူနာဖြစ်ပါသည်။ အလျားလိုက်ဖွဲ့စည်းထားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု "horizontally organized" တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အဖွဲ့အစည်း၏အဆင့်တိုင်းတွင် ဝန်ထမ်းများက တာဝန်ယူဆုံးဖြတ် ကြပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏အလျားလိုက်ဖွဲ့စည်းပုံကားချပ်သည် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် ထိပ်ပိုင်းတွင်ရှိပြီး တာဝန်များကို ခွဲဝေရာတွင် အလျားလိုက်ပုံစံ ဖြစ်ပါသည်။

အမှတ်စဉ်	ညှိနှိုင်းထားသော မျှော်မှန်းချက်နှင့်စပ်လျဉ်းသောမေးခွန်းများ	မှန်	မမှန်
၁။	သင့်၏လုပ်ငန်းခွင်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သော ပတ်ဝန်းကျင် ဖြစ်ပါသလား။		
၂။	အဖွဲ့အစည်းတွင် ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် တာဝန်အညီအမျှထမ်းဆောင်ရသည်ဟု လက်ခံထားပါသလား။		
၃။	အဖွဲ့အစည်း၏ရည်မှန်းချက် သို့မဟုတ် မျှော်မှန်းချက်ကို ဝန်ထမ်းအားလုံး နားလည်လက်ခံထားပါသလား။		
၄။	သူတို့၏တာဝန်များကိုထမ်းဆောင်ရင်း လိုအပ်သည့်ပံ့ပိုးကူညီမှုရရှိသည်ဟု အလုပ်သမားများက နားလည်ထားပါသလား။ (စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပံ့ပိုးမှု၊ သင်တန်း သို့မဟုတ် လျော့ကြေးငွေ)		
၅။	လုပ်ငန်းခွင်သည် စိတ်ကူးအယူအဆများကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဖလှယ်နိုင်သည် ဝန်းကျင်ဖြစ်ပါသလား။		
၆။	ဝန်ထမ်းများသည် ဤအရာသည် မိမိအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းနှင့် ရည်မှန်းချက်ဆိုသည့် အဖွဲ့အစည်း စိတ်ဓာတ်မျိုး ထားရှိပါသလား။		

**II. ပြင်ပအခြေအနေများကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း**

သင့်အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းသည် ဝန်ထမ်းစားသုံးမှုကို စစ်ဆေးစမ်းသပ်နေချိန်တွင် အောက်ပါမေးခွန်းများကို စဉ်းစားပါ။

အမှတ်စဉ်	သင့်အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းသည် ဝန်ထမ်းစားသုံးမှုကို စစ်ဆေးစမ်းသပ်နေချိန်တွင် မေးသည့်မေးခွန်းများ	မှန်	မမှန်
၁။	သင်တို့၏လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တွင် လုပ်ငန်းတူလုပ်ကိုင်နေသော အခြားအဖွဲ့အစည်း ရှိပါသလား။		
၂။	ထိုအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းသည် သင်တို့နှင့် မည်ကဲ့သို့ တူညီနေသနည်း။		
၃။	ထိုအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းသည် သင်တို့နှင့် မည်ကဲ့သို့ ခြားနားနေပါသနည်း။		
၄။	ထိုအဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းမှ အဓိကအကျိုးခံစားရသူများက မည်သူတွေနည်း။ ထိုသူများသည် ကျေနပ်မှုရရှိ ပါသလား။		
၅။	ထိုအဖွဲ့အစည်း မည်သည့်နေရာတွင် တည်ရှိသနည်း။ မည်သည့်ဒေသတွင် လုပ်ငန်းအကောင်အထည် ဖော်နေသနည်း။		
၆။	ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အားသာချက်များနှင့် အားနည်းချက်များက ဘယ်လိုအရာများလဲ။		
၇။	သူတို့၏ပြင်ဖက်များက မည်သူနည်း။		
၈။	သူတို့ကို ငွေကြေးထောက်ပံ့သူများက မည်သူနည်း။		
၉။	စီမံကိန်းလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် သူတို့နှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းရှိပါသလား။		
၁၀။	သူတို့၏လုပ်ဆောင်ချက်များအားနည်းနေလျှင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဆောင်ရွက်ချက်များဖြင့် သူတို့ကို ငွေကြေးထောက်ပံ့သည့်အလျှင်များ သို့မဟုတ် သူတို့၏အထောက်အပံ့ကိုခံစားနေရသူများကို မိမိဖက်ဆွဲဆောင်နိုင်သော အခွင့်အလမ်း ရှိပါသလား။		
၁၁။	သင်တို့အဖွဲ့ကို လောလောဆယ်ထောက်ပံ့နေသောအလျှင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့၏အထောက်အပံ့ကို ခံစားနေရသူများနောက် ထိုအဖွဲ့အစည်းကလိုက်ရန် အလားအလာများ ရှိပါသလား။		

ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မဟာဗျူဟာမိတ်ဖက်ကို စဉ်းစားသည့်အခါ အောက်ပါပြဿနာရပ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

အမှတ်စဉ်	ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မဟာဗျူဟာမိတ်ဖက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် မေးခွန်းများ	မှန်	မမှန်
၁။	ဒေသတွင်း၌ သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင်ရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုကိုဖြည့်စွက်ပေးနိုင်သော စွမ်းရည် မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် ရှိသနည်း။		
၂။	သင်၏အဖွဲ့အစည်းသည် လောလောဆယ် အခြား NGO များနှင့် အဆက်အသွယ် သို့မဟုတ် ကွန်ယက် ရှိပါသလား။ (ထိုဆက်သွယ်မှုသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းသဘောအရ ဖြစ်နိုင်ပါသလား။)		
၃။	မဟာဗျူဟာမိတ်ဖက်ခြင်းဖြင့် ရှေ့တွင် မည်သည့်အခွင့်အလမ်းများ (လုပ်ငန်းအဆိုပြုလွှာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ) အကျိုးခံစားရနိုင်သနည်း။		
၄။	ဒေသတွင်း၌ အခြားမဟာဗျူဟာမိတ်ဖက်များ ရှိနေပြီလား။		

**မှတ်ချက်။ ။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် ပြင်ပအခြေအနေကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ခြင်း**

သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံတွင် အားသာချက်များနှင့်အားနည်းချက်များကို စဉ်းစားပါ။ အဖွဲ့အစည်းတွင်းရှိ ဌာနများအကြား၊ ဒေသရုံးခွဲများအကြား၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဝန်ထမ်းများအကြား အဖွဲ့တွင်းဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုများသည် ယေဘုယျအားဖြင့် ပွင့်လင်းမှုရှိပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်ရှိနေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဖွဲ့တွင်းလက်ခံထားသော ရည်မှန်းချက် အတိုင်း လောလောဆယ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေခြင်းရှိ မရှိကို စစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ပါ။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ပြင်ပလုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေသည် တည်ငြိမ်မှုရှိ မရှိ ဆုံးဖြတ်ပါ။ သင့်အဖွဲ့၏စီမံကိန်းလုပ်ငန်းသည် သတ်မှတ် ထားသည့်လမ်းကြောင်းပေါ်တွင် ရှိ မရှိ ဆုံးဖြတ်ရန် လမ်းကြောင်းမှန်မမှန်စစ်ဆေးသုံးသပ်မှု ကို အသုံးပြုပါ။ မိမိအဖွဲ့ ၏ ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုနှင့် ယှဉ်ပြိုင်နိုင်သည့်အားသာချက်ကို နားလည်ရန် ယှဉ်ပြိုင်မှုစစ်ဆေးသုံးသပ်မှု ကို လုပ်ဆောင်ပါ။ မဟာဗျူဟာမိတ်ဖက်ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးကို စဉ်းစားပါ။

၃။ သင်တန်းသား နှစ်ယောက်၊ သုံးယောက်ကို သူတို့၏အဖြေများကို အတန်းထဲရှိ အခြားသူများနှင့် ဖလှယ်ရန် ပြောပါ။ (၅ -၁၀ မိနစ်)

**သင်ခန်းစာ (၈)**  
**မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲခြင်း**

**သင်ခန်းစာရည်ရွယ်ချက်**

- မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်တိုင်းကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန်
- SWOT နည်းစနစ် နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏အတွင်း အပြင်အခြေအနေ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ချက်များကို အသုံးပြုပြီး မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲနိုင်စွမ်းရှိစေရန်

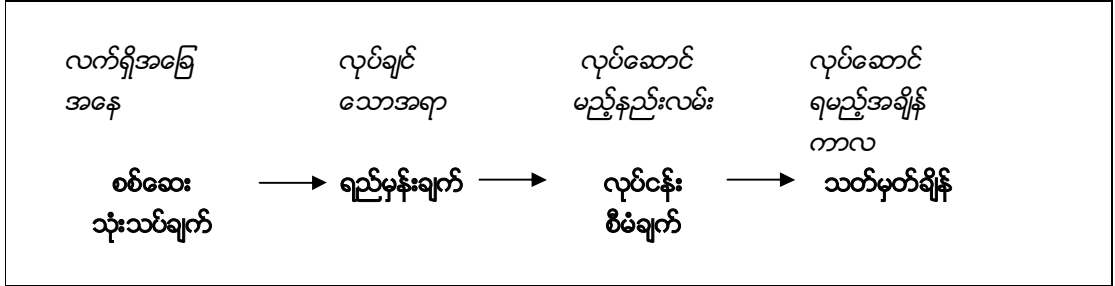
**အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ**  
စက္ကူချပ်ကြီးများ၊ တိတ်၊ Markers

**အချိန်** - (၁ နာရီ ၄၅ မိနစ်)

**လုပ်ငန်းစဉ်များ**

၁။ သင်ခန်းစာကိုမစတင်မီ အောက်ပါ သဘောတရားကို မိတ်ဆက်ပေးပါ။ (၁၀ - ၁၅ မိနစ်)  
မိမိအဖွဲ့အစည်းကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရာတွင် လိုအပ်သော စစ်ဆေးသုံးသပ်ချက် ၇ ချက်ဖြစ်သော ရည်မှန်းချက်၊ အားသာချက်များ၊ အားနည်းချက်များ၊ အခွင့်အလမ်းများ၊ စိန်ခေါ်ချက်များ၊ အဖွဲ့တွင်းအခြေအနေများနှင့် အဖွဲ့ပြင်ပ အခြေအနေများကို သူတို့ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်ဟု သင်တန်းသားများကို ပြောပါ။ သူတို့စုဆောင်းခဲ့သော သတင်းအချက်အလက်များသည် နောက်တဆင့်အနေဖြင့် မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သောသတင်းအချက်အလက်များအားလုံး ပါဝင်ပါသည်။

**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်များ**



မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း၏နောက်ဆုံးထွက်ရှိလာမည့်အရာသည် ပုံစံအမျိုးမျိုး ရှိနိုင်ပါသည်။ အချိန်နှင့်ငွေကြေး မရှိသောအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ထိုသို့ရေးဆွဲခြင်းကို ရွေးချယ်စရာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအဖြစ် ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်နေသူများသည် သူတို့စုဆောင်းထားသော သတင်းအချက်အလက်များအပေါ်အခြေခံပြီး စာမျက်နှာ ၃ မျက်နှာခန့်ပါရှိသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အတိုချုပ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲကောင်း ရေးဆွဲနိုင်ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲသည့် လေ့ကျင့်ခန်းများကို အချိန်ယူလေ့ကျင့်ခဲ့သူများနှင့် သူတို့၏အဖွဲ့အစည်းသည် အလွန်အရေးကြီးပြီး အခြေခံကြသည့် စိန်ခေါ်ချက်များနှင့် တွေ့ကြုံနေရသည်ကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံကြသူများသည် ပိုမိုအသေးစိတ်ပြီး ပုံစံကျသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် လိုအပ်နိုင်ပါသည်။

နောက်ဆုံးရေးဆွဲလိုက်သည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်း၏စာစောင်များကပ်သည့် နံရံတွင် ကပ်ထားသည့် စာမျက်နှာအနည်းငယ်ပါသောအရာ ဖြစ်ပါသည်။ နောက်ဆုံးရေးဆွဲလိုက်သည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် အောက်ပါ အချက်များပါဝင်သင့်ပါသည်။

- သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ အကျဉ်းချုပ်
- အဖွဲ့၏ရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်ရရှိရေးအတွက် အသေးစိတ်စီစဉ်ထားသော လုပ်ငန်းစီမံချက်
- တာဝန်ယူရမည့် လူတိုင်းချင်းစီ၏ အဓိကလုပ်ငန်းများ အကျဉ်းချုပ်
- လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မည့် အချိန်ကာလ
- လေ့လာအကဲဖြတ်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်

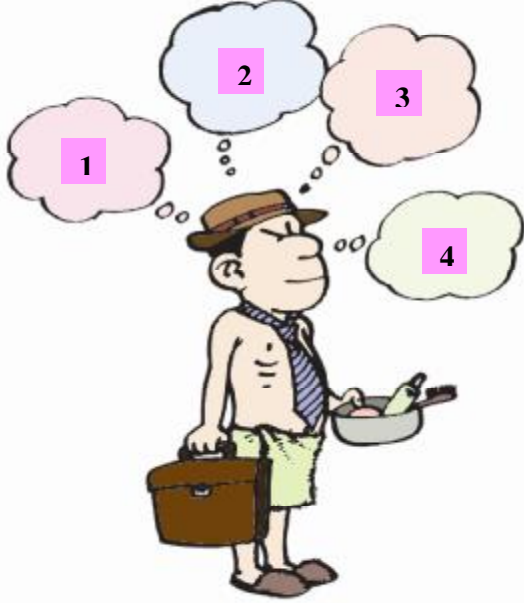
**ဦးစားပေးမှုအစီအစဉ်**

၂။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်း (၁၅ - ၂၀ မိနစ်)

အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေဆိုရန် သင်တန်းသားအဖွဲ့များကို ပြောပါ။

- ဦးစားပေးမှုအစီအစဉ်ကို သင် မည်ကဲ့သို့နားလည် သနည်း။
- ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကိုစဉ်းစားသည့်အခါ မည်သည့်အချက်များကိုစဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသနည်း။
- စီမံကိန်းလုပ်ငန်းတစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်သည့်အခါ သင်လုပ်ချင်သောလုပ်ငန်းများကို ဦးစားပေးအစီအစဉ် များရေးဆွဲရာတွင် ဘယ်အရာသည် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်ပါသနည်း။

ယခင်အတိုင်း သင်တန်းသားများကို ၎င်းတို့အဖွဲ့ထဲမှ တစ်ဦးရွေးချယ်စေပြီး တစ်တန်းလုံးကို တင်ပြစေပါ။



၃။ ထိုနောက် ဦးစားပေးအစီအစဉ်ရေးဆွဲရေး နည်းလမ်းကို ဆွေးနွေးပြသပါ။ (၁၀ မိနစ်)



ရေတို၊ အလယ်အလတ်၊ ရေရှည် ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ

၂။ ဖြစ်ရပ်လေ့လာခြင်းများမပြုလုပ်မီ သင်တန်းသားအဖွဲ့များကို စစ်ဆေးသုံးသပ်ချက်ကို ဖက်ရှူရန်ပြောပါ။ ထို့နောက် အောက်ပါအချက်များကို စဉ်းစားရန်ပြောပြီး သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ နှစ်တို၊ နှစ်လယ်၊ နှစ်ရှည် ရည်မှန်းချက်များကို ရွေးချယ်ရန် ပြောပါ။ (၄၅ မိနစ်)

- ü စစ်ဆေးလေ့လာသုံးသပ်ချက်အဆင့် (ရ) ဆင့်ဖြင့် စုဆောင်းထားသော သတင်းအချက်အလက်အားလုံးကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။
- ü စစ်ဆေးလေ့လာသုံးသပ်ချက်အပေါ်အခြေခံပြီး ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ချမှတ်ပါ။
- ü အရေးကြီးပြီး အချိန်မီပြီးစီးရန်လိုအပ်သည့် ရည်မှန်းချက်များကို ဆုံးဖြတ်ပါ။
- ü အခြားလုပ်ငန်းဆောင်တာများပြီးစီးမှုအပေါ် တည်မီနေသော ရည်မှန်းချက်များကို စဉ်းစားပါ။
- ü ဦးစားပေးရွေးချယ်ရေးနည်းလမ်းများသုံးပြီး ရေတို၊ အလယ်အလတ်၊ ရေရှည်ရည်မှန်းချက်များအပေါ်အခြေခံပြီး ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်စာရင်းများ သတ်မှတ်ပါ။

လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း (၁ နာရီ)

၃။ ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ဦးစားပေးသတ်မှတ်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းအတွက် အချိန်ပင် ဖြစ်ပါသည်။ (အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းဇယားကွက်ကို ကြည့်ပါ)

အောက်ပါအချက်များကိုဖြေဆိုထားသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အတွက် သင်တန်းသားများကို အဖွဲ့လိုက် စဉ်းစားရန် ပြောပါ။ (၁၅ မိနစ်)

- l သင့်အဖွဲ့အစည်းက ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များက ဘာတွေလဲ။
- l ထို ရည်မှန်းချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်ရရှိရန်အတွက် သင့်အဖွဲ့အစည်းသည် ဘယ်လိုစီမံကိန်းများကို အကောင်အထည် ဖော်မည်နည်း။
- l တိကျသော စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများအတွက် အသေးစိတ်လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် တိကျသောလုပ်ငန်းများက ဘာတွေလဲ။
- l လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီနှင့် စီမံကိန်းတစ်ခုချင်းစီကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် အဓိကခေါင်းဆောင်တစ်ဦးကို သတ်မှတ်ပါ။ အဓိကဦးဆောင်မှုပေးမည့်သူကို ရွေးချယ်ရာတွင် အားလုံးသဘောတူညီမှုရှိရန် လုပ်ဆောင်ပါ။
- l လုပ်ငန်းပြီးစီးမည့်ရက်ကို လက်တွေ့ကျကျနှင့် ခိုင်ခိုင်မာမာ ချမှတ်ပါ။
- l အပြန်အလှန်မှီခိုအားထားရသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းပြီးစီးမည့်ရက်ကို သေချာစဉ်းစားပါ။
- l အလုပ်လုပ်အစီအစဉ်ရက်စွဲကို ပုံမှန်ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက် ပြင်ဆင်ပါ။

၄။ သင်တန်းသားများကို သူတို့ဆွေးနွေးချက်များ တစ်တန်းလုံးသို့တင်ပြရန်ပြောပါ။(အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ၅ - ၇ မိနစ်)

**တစ်တန်းလုံးနှင့်ဆွေးနွေးခြင်း** (၃၀ မိနစ်)

၅။ တစ်တန်းလုံးနှင့်ဆွေးနွေးပြီးနောက် သင်တန်းသားများကို အောက်ပါအတိုင်း ရှင်းပြပါ။

- မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် စဉ်ဆက်မပြတ် ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်း နှင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်နေရသော ရှင်သန်ပြောင်းလဲနေသည့် လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- ရေတိုစီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ပြီးစီးသွားပြီးနောက် မကြာမီတွင် အကဲဖြတ်လေ့လာပါ။
- လေ့လာအကဲဖြတ်သော မေးခွန်းများသည် လုပ်ငန်းမစီမံအခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ပြီး အခြေအနေကို နှိုင်းယှဉ်လေ့လာသင့်ပါသည်။
- ၃ လ တကြိမ်ပြုလုပ်သည့် အကဲဖြတ်လေ့လာချက်များ ပြီးစီးရန်နှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု တစ်နှစ်ပြည့်သည့်အခါ ဆောင်ရွက်ရမည့် နှစ်ပတ်လည်အစီရင်ခံစာအတွက် စံသတ်မှတ်ချက်တစ်ခု အနေဖြင့် အသုံးပြုပါသည်။

**သင်၏လုပ်ငန်းစဉ်ကို အကဲဖြတ်လေ့လာပါ။**

၆။ အောက်ပါမေးခွန်းများကို မေးခြင်းဖြင့် သင်၏မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြန်လှန်စစ်ဆေးသုံးသပ် နိုင်ပါသည်။

- မည်သည့်လုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်ခဲ့ပြီလဲ။
- မည်သည့်လုပ်ငန်းများ ပြီးစီးရန် ကျန်ရှိနေသေးသလဲ။
- ဖော်ပြထားသော ရည်မှန်းချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဆက်လက် အကြံပြုပေးပါသလား။
- သိသားထင်ရှားသည့် အပြောင်းအလဲများက လုပ်ငန်းအခြေအနေကို ထိခိုက်ခဲ့ပါသလား။ (နိုင်ငံရေးအရ၊ စီးပွားရေးအရ၊ ယှဉ်ပြိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ပြဿနာများ။)
- မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဆက်လက် အကြံပြုပေးပါသလား။
- ဘယ်လို ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်မှုများ လုပ်ရန်လိုအပ်ပါသနည်း။

၇။ နောက်ဆုံးတွင် သင်တန်းသားများကို `မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု၏ပုံစံ´ ကို ပြသပါ။

- အမှာစာ
- မျှော်မှန်းချက်
- ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ

- လုပ်ငန်းများ၊ ဦးဆောင်အကောင်အထည်ဖော်မှုများနှင့် အချိန်ကာလများပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်
- အကဲဖြတ်လေ့လာသုံးသပ်မှု အစီအစဉ်များ
- အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ (SWOT နည်းစံနစ်ဖြင့် စုဆောင်းထားသောအချက်အလက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းနှင့် ပြင်ပအခြေအနေလေ့လာသုံးသပ်ချက်များ ပါဝင်သည်။)

နမူနာပုံစံ - ၁  
အနာဂတ်၏ အဓိကမဟာဗျူဟာများ

မဟာဗျူဟာ ပြဿနာ (မေးခွန်းဖြင့်ဖော်ပြရန်)	အဆိုပြုထားသော မဟာဗျူဟာ	ထိုအဆိုပြုထားသော မဟာဗျူဟာ ကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသည့် ယူဆချက်များ၊ အချက်အလက်များ၊ နှင့် တန်ဖိုးများ	ထိုမဟာဗျူဟာကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ရင်ဆိုင်ရမည့် ဖြစ်နိုင်သော အတားအဆီးများ	ထိုမဟာဗျူဟာကို ပြန်လည်အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန် သင့်ကို တွန်းအားပေးသော အဓိကအကြောင်းရင်းများက ဘာလဲ။

နမူနာပုံစံ - ၂  
 ရေရှည်နှင့် ရေတို ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်များ

အကြံပြုထားသော စီမံကိန်းတစ်ခုလုံး၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်များ

ရေတိုစီမံကိန်းဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ	ရေရှည်စီမံကိန်းဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ

အကြံပြုထားသော လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ

ရေတို လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ	ရေရှည် လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု ဦးစားပေးအစီအစဉ်များ

လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအစီအစဉ်တစ်ခုအတွက် ဇယားကွက်

မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းအစီအစဉ် ရည်မှန်းချက်။ ။

မဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းအစီအစဉ် ရည်ရွယ်ချက် (သက်ဆိုင်မည်ဆိုလျှင်)။ ။

တနှစ်စာ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအစဉ် ရည်ရွယ်ချက်။ ။

စံသတ်မှတ်ချက်(များ) နှင့် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုကို တိုင်းတာသော နည်းစနစ်။ ။

လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်များ	တာဝန်ယူမည့်ဝန်ထမ်းများ	အချိန်သတ်မှတ်ချက်	စတင်မည့်နေ့

Feedback mechanisms(အဖွဲ့အစည်း၏မဟာဗျူဟာနှင့်ပတ်သက်ပြီး မိမိတို့၏ထင်မြင်ချက်များကို ပြန်လည်ပေး  
 ငှ်ခြင်း):

**ကိုယ်လက်လန်းဆန်းစေသည့်ကစားနည်းများ**

**၁။ လက်ချောင်းများကို ဖမ်းဆုပ်ခြင်း**

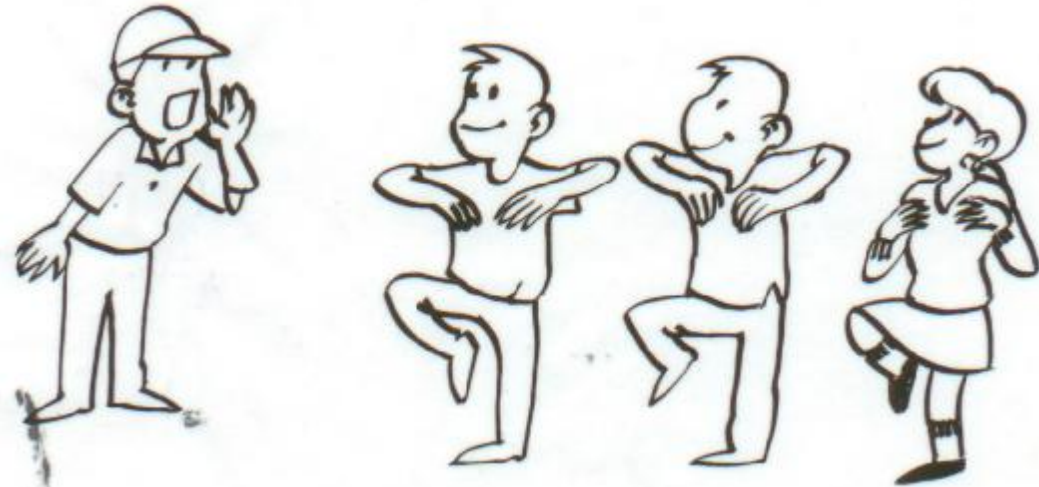
(၅ မိနစ်)

သင်တန်းသားများကို လက်များကို ဘေးတဖက်တချက်ဆန့်တန်းစေပြီး စက်ဝန်းပုံစံ ရပ်ရန်ပြောပါ။ လက်ဝဲဖက် လက်ကိုဖြန့်ထားပြီး လက်ယာဖက်လက်ညှိုးကို မိမိဘေးကလူ၏လက်ဖဝါးအပေါ် စိုက်ထားသည့်ဟန် ပြုလုပ်ပါ။ သင်တန်းဆရာ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က `ဒိုင်း´ ဟုအချက်ပေးလိုက်သည်နှင့် သင်၏လက်ဝဲဖက်လက်က ဘေးလူ၏လက်ညှိုးကို မိအောင်ဖမ်းရမည်။ သင်၏လက်ယာဖက်လက်ညှိုးကို ဘေးကလူ ဖမ်းလိုမိစေရန် ရှောင်ရမည်။ ထိုနောက် သင်တန်းဆရာသည် တစ်၊ နှစ်၊ သုံး လို့ ရေတွက်ပြီး `ဒိုင်း´ ဟု အကြိမ်အတော်များများ ပြောပါလိမ့်မည်။ ကစားနည်း၏လျှို့ဝှက်ချက်သည် `ဒိုင်း´ ဟု စည်းချက်ကျကျအော်ပြီး သင်တန်းသားများ၏ စိတ်တွင် ဘယ်အချိန်အော်မည်လဲဆိုသည့် သံသယစိတ်များ ဖြစ်လာပြီး အများစုသည် မအော်ခင် လုပ်မိသွား တတ်သော ကစားနည်းဖြစ်သည်။ ပျော်ရွှင်စရာလည်းကောင်းပါသည်။

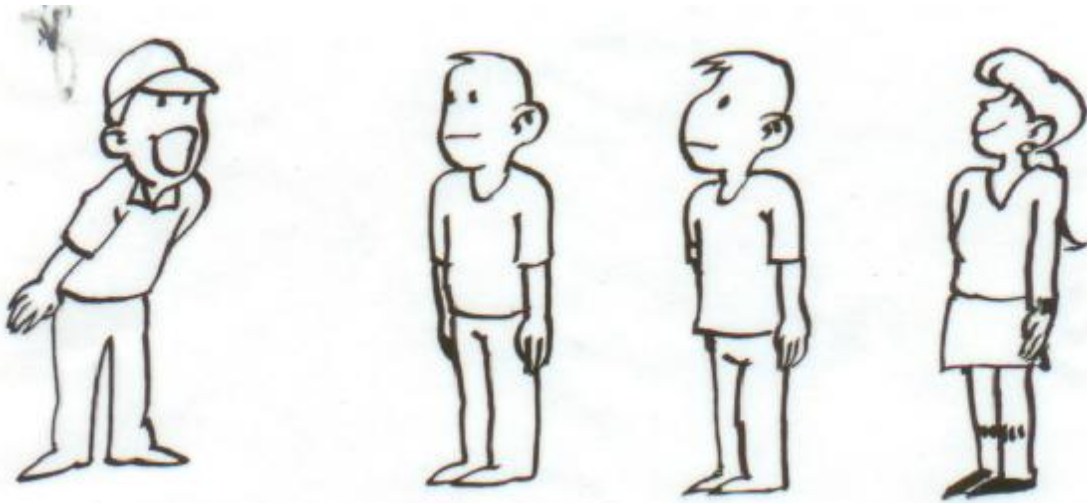
**၂။ အမိန့်ပေးခြင်း**

သင်တန်းသားများကို စက်ဝန်းပုံစံ ရပ်ရန်ပြောပါ။ ထို့နောက် ရဲဘော်ဟုခေါ်ပြီး ပေးသောအမိန့်တိုင်းအား လိုက်နာရန်နှင့် ရဲဘော်ဟုခေါ်ဘဲ ပေးသည့်အမိန့်များအား မလိုက်နာဘဲ ငြိမ်နေရမည်ဖြစ်ကြောင်းရှင်းပြပါ။

ဥပမာ - သင်က `ရဲဘော်၊ ခြေထောက်တဖက်ရပ် တောင်ပံခတ်´ ဟု အော်လိုက်လျှင် သင်တန်းသား အားလုံးသည် သူတို့၏ခြေချောင်းများပေါ်တွင် မတ်တပ် ရပ်ရပြီး ပခုံးကိုဆန့်ကာ အတောင်ပံခတ်သလိုမျိုး အထက်အောက်လှုပ်ရမည်ဖြစ်သည်။



အကယ်၍ သင်က `ခြေထောက်တဖက်ရပ်´ ဟု ရဲဘော်မပါဘဲ အမိန့်ပေးလျှင် သင်တန်းသားအားလုံးသည် မလှုပ်မယှက် ငြိမ်ငြိမ်နေရပါမည်။



အမိန့်အမျိုးမျိုးကို ဆက်ခါ ပေးပေးပါ။

လှုပ်ရမည့်အချိန်မှာ ငြိမ်နေသူ သို့မဟုတ် ငြိမ်နေရမည့်အချိန်မှာ လှုပ်နေသူ ကို ကစားကွင်းထဲက ထုတ်ပယ်ပါ။  
 ထိုနောက် ထုတ်ပယ်ခံရသူများကို ကစားကွင်းထဲတွင် ဆက်လက်ကစားနေသူများကို စောင့်ကြည့်စေပါ။  
 ဤနည်းအတိုင်း လူအနည်းငယ်သာ ကျန်သည်အထိ ကစားစေပါ။

**၃။ တစ်တစ်ခုကို ကိုင်ပါ။**



သင်တန်းသားတိုင်းကို မတ်တပ်ရပ်စေပါ။ သင်က `အပြာရောင်`  
 ဟုအော်လိုက်လျှင် သူတို့ပတ်ဝန်းကျင်မှာ ရှာဖွေပြီး  
 ထိုအပြာရောင်ကို ထိတွေ့ရန်ပြောပါ။ ထို `အပြာရောင်`သည်  
 တစ်ဦးတယောက်၏ တီရပ်၊ ခေါင်းစီး သို့မဟုတ် ဖိနပ်  
 ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ထိုနောက် နောက်တကြိမ် `အစိမ်းရောင်` ဟု  
 အော်ပါ။ သင်တန်းသားများသည် အစိမ်းရောင်အရာဝတ္ထုကို  
 အပြေးအလွှား ကိုင်တွဲကြပါလိမ့်မည်။ ထိုနောက် `သင်၏  
 ခြေချောင်းများကိုထိပါ` သို့မဟုတ်  
 `တစ်ဦးတယောက်၏နားရွက်ကိုထိပါ` သို့မဟုတ်  
 `ကျောက်သင်ပုန်းကိုထိပါ` စသဖြင့် အော်ပါ။



**မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်သင်တန်းပြီးဆုံးပြီးနောက် ရရှိသည့်ဗဟုသုတကို မေးမြန်းစစ်ဆေးခြင်း**

- ၁။ စနစ်တကျအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။
  
- ၂။ NGO တစ်ခုတွင် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ် (Strategic Planning) ကို မည်သို့အသုံးပြုမည်နည်း။
  
- ၃။ SWOT လေ့လာစမ်းစစ်သုံးသပ်နည်း ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။ ဘာကြောင့် အရေးပါရပါသလဲ။
  
- ၄။ NGO တစ်ခု၏ အဖွဲ့ တွင်းနှင့် ပြင်ပ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေများကို ထိခိုက်စေနိုင်သော တချို့အချက်များကို ဖော်ပြပါ။
  
- ၅။ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များကို ဦးစားပေးအဆင့်သတ်မှတ်ရာတွင် မည်သည့်အချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်သနည်း။