

APPLYING THE

RIGHTS BASED EMPOWERMENT

APPROACH

IN LWF/DWS MYANMAR

TRAINING MANUAL AND TOOLKIT

SEPTEMBER 2013



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION
Myanmar Program

FOREWORD

It is now widely agreed that not only are development and Human Rights intertwined, but all rights are also equally important and should be addressed in a comprehensive way. It removes the charity dimension of development by emphasising rights and responsibilities. Using Rights Based Approach (RBA) means looking beyond the effects of poverty and other rights violations and identifying and addressing their root causes. It recognises poor people not as beneficiaries, but as active rights-holders and establishes corresponding duties for states and other actors and it also introduces the element of accountability. It can be summarised into five key principles: Participation, Accountability, Non-discrimination, Empowerment, and Links to human rights (PANEL).

The RBA holds NGOs accountable as moral duty-bearers with responsibilities and obligations. As such accountability systems like complaints mechanisms and community reporting are no longer optional. Community mobilisation is a key component of the Rights Based Approach. Communities will mobilise themselves when there is trust and confidence and when they see benefits emerging from the process. When people are empowered, the power balance shifts, not only for community members, but for the society as a whole and nobody can remain isolated from the needs and rights of their fellow human beings or the stewardship of the environment. Project documents, systems, staff, procedures and policies, all must be RBA mainstreamed in order to be able to achieve changes that improve people's wellbeing and provide a life with dignity.

An RBA constitutes a fundamental shift in how we analyse the contexts, problems and situations we operate in. No matter the approach, the issues in the communities will often be the same, but the whole understanding of why, how, with whom, and in what way, will be different when applying RBA. Working with people is not an exact science and what works with one, might not work with another. Even if 20 years have passed since the start of this new paradigm, change takes time and the development organizations, governments, private sector and partner communities themselves are still learning and adapting to the RBA to sustainable development.

CONTENTS

Introduction	1
PART I –What it is	2
I-A. From Wants to Needs to Rights	2
I-B. Rights-holders and Duty-bearers	2
I-C. Key principles – PANEL	3
PART II –Step by step	6
II-A. Bringing everyone on board	6
II-B. Analyzing the context	7
II-C. Working with Rights-holders	8
II-D. Working with Duty-bearers	11
PART III –How to document	12
III-A. Accountability and learning	12
III-B. Planning and monitoring	13
III-C. Downwards reporting	13
III-D. Measuring impact	13
PART IV –Building internal capacity	14
IV-A. Understanding the Learning Process	14
IV-B. Planning the work shop	16
PART V –Annexes	19

INTRODUCTION

It can be confusing that some organisations use the abbreviation HRBA (Human Rights Based Approach) while others just write RBA. LWF and in particular, the Department for World Service, DWS has created its own abbreviation; RBE (Rights Based Empowerment). Empowerment is already an integral part of RBA, but by merging the rights based theory with the empowerment methodology; it stresses its importance in bridging theory and practice.

According to LWF/DWS, RBE means building up awareness on all levels, both among the powerless and the powerful, that development objectives are ultimately human rights objectives, defined by universal human rights declarations and instruments. In RBE LWF/DWS seeks to facilitate the development of skills and self-confidence of poor people and communities to fully realize their human rights and achieve a life of quality, equity of opportunity, and dignity for all people.

In order to strengthen the implementation of RBE within the LWF/DWS Myanmar Program, a RBE Advisor was recruited to support and advise the program. The main purpose of the assignment was to assess, improve and implement the RBE Approach more effectively at all levels, to initiate a process that helps staff to implement the RBE in practical ways that people can replicate on their own. This manual is one part of this assignment.

LWF/DWS has developed Guidelines as to how best implement a RBE Approach into its different Country Programmes, this manual is not meant as a duplication of that document, but is intended to complement it, given the practical context and experience of the LWF/DWS Myanmar Programme. The first three and the last of the phases in the mentioned guideline, which are explaining how to select the geographic area, the People of Interest, the Community Leadership Structure, and the Community Graduation, will not be covered in this manual and for these parts of the programme refer to the guidelines. This manual, although structured slightly differently, will focus on Phase 4: Development of Relevant RBE Curriculum (Step by step), Phase 5: Design of Assessment and Impact Monitoring Systems (How to document) and Phase 6: Facilitation of the RBE Curricula (Building internal capacity).

PART I – WHAT IT IS

It is important to have a common understanding of what concepts mean. This first part will give a brief summary of what RBE is.

I-A. FROM WANTS TO NEEDS TO RIGHTS

Everybody WANTS different things. We might want a mobile phone, a cake or a new pair of shoes. Some of the things we want are things we NEED to survive. We need food, water and shelter. Some needs are important to all people and because they are so important, we must make sure every human



HUMAN NEEDS are the things (material, emotional or spiritual) that we must have in order to have a good life. Housing, health and food security are basic needs. It is not necessarily something the government have the obligation to provide.

HUMAN RIGHTS are what we are entitled to just by being a person. We all have the right to be treated in a fair way and to have the things that are necessary for life. It covers the needs, but also the obligation, liberties, privileges and powers.

being has the right to them – HUMAN RIGHTS. The actual things we need and the things we have the right to, might be the same. It is how we will achieve them that differ.

Using rights based approaches requires a change in perspective, attitude and working methods, where “beneficiaries” are involved, listened to and recognised as social actors, capable of driving their own development. Needs Based Approach (NBA) have been in existence for a long time and poor communities saw the NGOs as their saviours. Many organisations are now changing to a Rights Based Approach (RBA). Some main differences are listed below.

NEEDS BASED	RIGHTS BASED
People are object of voluntarily charity, donations or development interventions.	People are empowered to claim their rights and seek basic services.
People who receive assistance are passive beneficiaries	People are active participants and partners by right and have a voice
Needs can be prioritized, e.g. basic needs. Some needs may not be recognized in some cultures, some people may be left out when resources are not enough.	Rights are indivisible, meaning there is no hierarchy or “basic rights”. Rights are universal and inalienable, i.e. they are the same for all and can never be taken away.
Focus on symptoms, immediate problems, on input, output and project goal.	Focus on structural causes, on process and outcome
Needs do not imply an obligation, although charitable movements by society for the poor may generate promises.	Rights always imply legal or moral duties or obligations by duty-bearers
Creates dependency and disempowerment → impoverishment and marginalisation	Enhances capacity and empowerment → improved quality of life

I-B. RIGHTS-HOLDERS AND DUTY-BEARERS

Human rights form the basis of a rights based approach. In short, human rights can be described as: universal (same all over the world) legal guarantees that belong to all human beings and that protect individuals and groups from actions(something done wrong) and omissions(something that is not done even if it should have been done) that affect fundamental human dignity.

Human rights is a whole system of international covenants, conventions and declarations defining the rights, standards, and mechanisms of protection, which states commit themselves to. But at the very core is the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) that describes the rights that all states have to respect, protect and fulfil each and every individual irrespective of being a signatory party or not.

One of the most fundamental dynamics of a human rights, and consequently of a RBA, is that every human being is a rights-holder and that every human right has a corresponding duty-bearer. Consequently, those who have the obligation to respect, protect, and fulfil the rights of the rights-holder are duty-bearers. The overall responsibility for meeting human rights obligations rests with the government, including all its ministries, local authorities, justice authorities, police, teachers or extension workers. All these are legal duty-bearers. Every rights-holder has the responsibility to respect the rights of others. In this sense you can say that every individual or institution that has the power to affect the lives of rights-holders is a moral duty-bearer – the greater the power the larger the obligation to fulfil and especially to respect and protect the human rights of others. In this sense private companies, local leaders, civil society organisations, international organisations, heads of households, and parents, and in principle every individual are moral duty-bearers. The state as a legal duty-bearer also has a duty to regulate the actions of moral duty-bearers – e.g. parents, companies etc. – to ensure that they respect human rights.

A rights-holder:

- is entitled to rights
- is entitled to claim rights
- is entitled to hold the duty-bearer accountable
- has a responsibility to respect the rights of others

I-C. KEY PRINCIPLES – PANEL

A Rights-based approach is made up of 5 main principles, abbreviated PANEL. All of them are equally important and if one of these principles is missing, RBE cannot be achieved.



²Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR)

³For a short description of the Human Rights Framework see Annex 1.1

⁴Kirkemann Boesen, Jacob and Martin, Tomas, 2007: Applying a Rights-Based Approach. An Inspirational Guide for Civil Society, p.9-12

PARTICIPATION

By participation, we mean that the community members we work with are involved in, and contribute to, the different stages of their projects, from assessment and problem identification to monitoring and evaluation. It is not possible to say that there is participation or not, as it is a gradual process. This is often shown as a ladder where the highest step means that the community is no longer in need of support from an NGO like LWF.

There is a close link between participation and ownership. When community members participate and feel that they can influence the activities in their communities, they will develop a sense of ownership of these processes and activities. This means they will take responsibility for addressing the problems they have identified, as well as for the continuity and management of the activities.

Power operates both negative-ly and positively. It can prevent people's participation and the fulfilment of their rights and, on the positive; it can serve as a

source of strength to promote their involvement and struggle for justice. Power is not always something formal, like for government authorities, gender relations, for example, show us how power plays out in the family and how it affects women's ability to participate and become active agents of change.

It is important to realise that power is not a zero sum game. That is, power is not a finite commodity. If I gain power it doesn't necessarily mean that you lose power. My gaining power could actually enhance your power. Power, therefore is dynamic and in fact the more people are empowered the more they can contribute to their own and their community's and nations development.

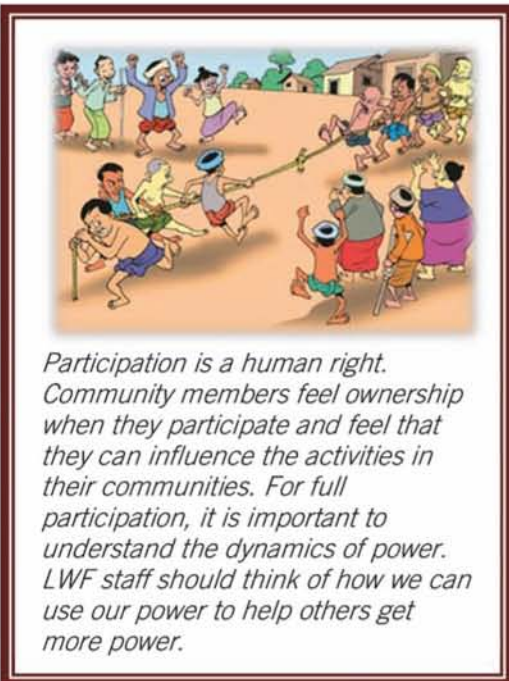
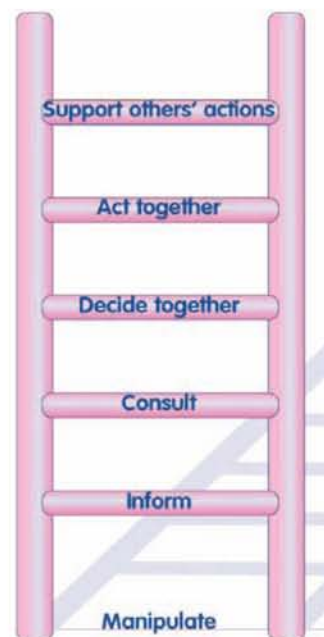
For the community to fully participate, they need to do

an analysis of how the dynamics of power interact. It must also be remembered that there is no limit to power and we should not think in terms of competition for power. Instead we must think in terms of sharing of power and how we can use our power to help others get more power to be more effective at facilitating the empowerment of all.

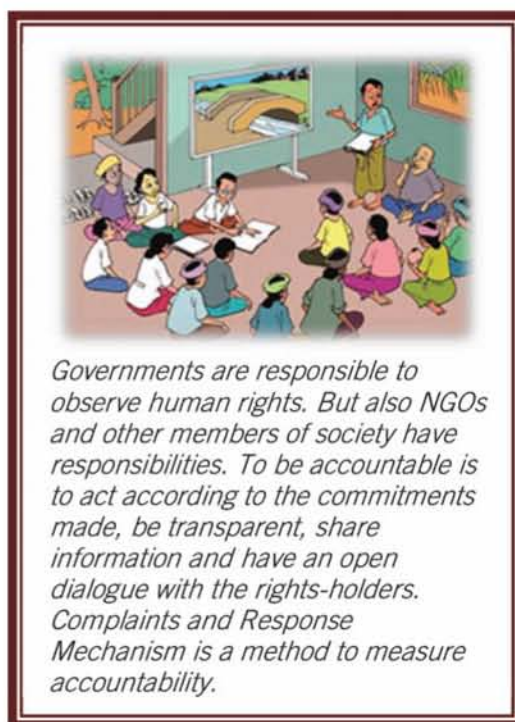
ACCOUNTABILITY

According to the Universal Declaration of Human Rights (UDHR) , every human being is a rights-holder. As rights-holders we are entitled to rights, to claim these rights and to hold duty-bearers accountable. In addition, rights-holders have the responsibility to respect the rights of others. Duty-bearers are those responsible to respect, protect and fulfil these rights.

The overall responsibility to assure human rights obligations are met lies with the state, as the state is the legal duty-bearer under international law. Depending on the laws within the country, other actors like employers or parents also become legal duty-bearers. Working for improved accountability does not necessarily mean confrontation with the duty-bearers, but could include dialogue, support, and capacity building etcetera.



Participation is a human right. Community members feel ownership when they participate and feel that they can influence the activities in their communities. For full participation, it is important to understand the dynamics of power. LWF staff should think of how we can use our power to help others get more power.



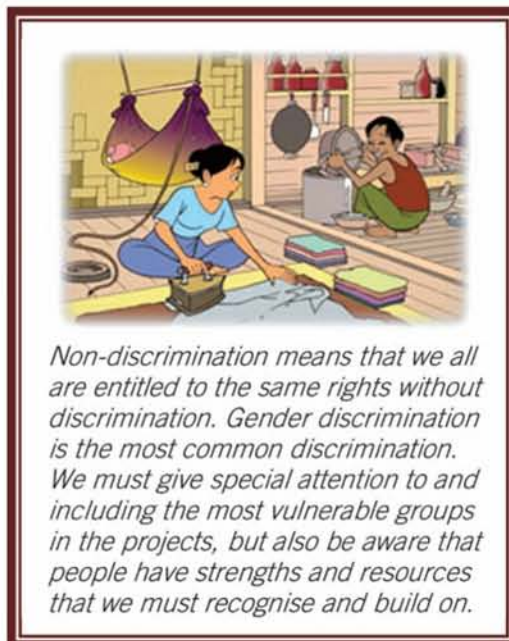
Governments are responsible to observe human rights. But also NGOs and other members of society have responsibilities. To be accountable is to act according to the commitments made, be transparent, share information and have an open dialogue with the rights-holders. Complaints and Response Mechanism is a method to measure accountability.

LWF, as an international non-governmental organisation, is a moral duty-bearer and is accountable to the communities it works with. This means to act according to the commitments made, be transparent and have an open dialogue with the communities, to spell out clearly who is responsible for what and create opportunities for the community members to plan, implement, monitor and evaluate the activities. LWF is certified by Humanitarian Accountability Partnership (HAP) to ensure quality accountability in its projects. Out of the six benchmarks, Information dissemination to the rights-holders is a key accountability activity. Complaints handling is a method to measure the level of accountability. As a certified member of HAP, LWF maintains its own Accountability Framework which also contains a Complaints and Response Mechanism.

NON-DISCRIMINATION

Non-discrimination is a fundamental human rights principle, recognising all human beings are equal and every individual is entitled to his or her human rights without discrimination on any grounds, including gender, ethnicity, age, language, religion, disability etc. Using RBA to design and implement development projects means making sure all people involved have equal access to the process and its benefits. Furthermore, it means giving special attention to and including the most vulnerable groups in the projects. At the same time it is crucial to identify, recognise and capitalise on people's strengths and assets, including natural, physical, financial, human and social capital assets.

The most common discrimination is that against women. Growing differences in rights and duties for men and women has led to growing inequality and injustices. Gender analysis is a useful tool to approach the inequalities between women and men in access to and control over resources and power to make decisions. The very process of inclusion of women in decision-making processes changes relationships between women and men, as well as changing decisions which are taken in the community and the way in which those decisions are carried out. It is not sufficient to solely undertake programs for the benefit of women. Full community participation by men and women of all ages is necessary to achieve progress in gender equity.



EMPOWERMENT



When a good participation has been achieved, the next step is empowerment. If participation is about "WHO", empowerment is about "WHY". Communities can actively participate in many different activities which may lead to their influence in decision-making. But empowerment is one special kind of participation. It is about seeing people as actors in their own development by building the capacities to assess their own situation, articulate wishes, voices, opinions and claim their rights in a more general way.

By equipping people and local groups with the knowledge, skills and attitudes that broaden their options, their confidence is built up and they are empowered to take more control of their lives." Empowerment is a crucial step towards the goal of achieving development by and not for people.

The first step towards empowerment is for the community to identify root causes. Empowered communities then take an active role and feel ownership of their projects. They

have access to decisions information and resources, the capability to make informed decisions and change their lives by, and spearhead taking control of their own development processes.

LINKS TO HUMAN RIGHTS

The foundation of Rights Based Empowerment is the international framework of Human Rights, mainly the Universal Declaration of Human Rights (UDHR). On December 10, 1948, 48 countries came together in Paris to sign the UDHR, one of them being Myanmar (then Burma). But being such an important document, all governments all over the world are bound to this document whether being a signatory party or not. Since then many more treaties and conventions have been drafted, signed and ratified by different countries, but all these documents only add detail to the UDHR that remains the central document.

Human rights are universal (applicable everywhere) and egalitarian (the same for everyone). Human rights are also indivisible and inter-dependent, which means all rights are equally important. If one right is violated this will affect the fulfilment of other rights, e.g. if a child's right to food is violated, that will also affect his or her right to education, health, etc. An organisation like LWF has to make sure that by improving access to one human right we do not cause any violations of other rights. The indivisibility and inter-dependent of human rights is one of the reasons LWF chooses the Integrated Development approach in its rural community development and empowerment work.

As the responsibilities to protect, respect and fulfil Human Rights lies primarily with the legal duty-bearer i.e. the government; local and national advocacy must be an integral and systematic part of all projects. This is the reason why LWF/DWS Myanmar has chosen its second Strategic Approach to be "Working with Government Structures". But also advocacy to other stakeholders for example through networks at different levels are important to be able to work towards achievement of human rights from a broader perspective.



We all have the same rights and all rights are equally important. When improving access to one right or to one group, we should be aware of other rights or other groups. As the responsibilities to protect, respect and fulfil human rights lies with the government; local and national advocacy must be integrated in all projects.

PART II – STEP BY STEP

When we understand key concepts, it is time to put them into action. This part will try to bridge theory and practice and to explain the steps in achieving RBE.

II-A. BRINGING EVERYONE ON BOARD

For any change in direction of an organisation, it is not enough with one strong leader; a majority of all staff must be part of that change. This means that mainstreaming must happen at many different levels at the same time. Only when there is a common understanding on the concepts of the RBE and how to apply it, the paradigm shift has taken root and the RBE Approach will be mainstreamed into the thoughts and actions of all staff, and stakeholders no matter the activity, level or sector. Mainstreaming therefore is the internalisation and practice of RBE in the minds of stakeholders, conversations, orientations, presentations, documentation, activities, agreements, contracts, appraisals, vision, mission, goals,

*"It was not an easy process to agree on how to translate the concept of Rights Based Empowerment Approach to Myanmar language. If the word rights could be understood as *chance* or *opportunity*, we have to include the word *human* to make *Human Right*. Also there were lengthy discussions on how to translate *based*. It must be understood that we base all our programmes on Human Rights but not that we are a Human Rights organisation. The whole process took several days and involved a large number of LWF staff, but it was an important time. Because I think that now we all feel comfortable in the terms we are using and we understand the concept of RBE much better."*

values, strategies, operational plans, policies, guidelines, monitoring tools, evaluations and reports, etc. As such the RBE Approach is a foundational approach or operating paradigm for LWF and it is everyone's responsibility know, understand and apply it appropriately in their daily work. Time and resources must be budgeted for this, and it will be the first activity once project implementation begins. Formal workshops facilitated by experienced experts should be supplemented, by on-the-job training in an on-going empowerment project, working alongside another experienced facilitator.

To understand the level at which RBE was being applied in LWF/DWS Myanmar, a baseline assessment was conducted during October-November 2012 and then approved by all staff during the Staff Retreat in December. From this, different work plans on RBE were developed in each unit of the organisation. The first step before implementing the work plans was however to have a joint understanding about key concepts to make sure that the words used at understood the same by everyone in the organisation.

It is not only enough to read about definitions, but the concepts must be really internalised to be able to influence all work. This means both intellectually agreeing on definitions and translations, but also discussing examples so that it is understood in practice. This internalising happens both in formal capacity building and workshops and on the job and in meetings. Part IV of this manual will go more into detail on how to plan a workshop for staff on RBE

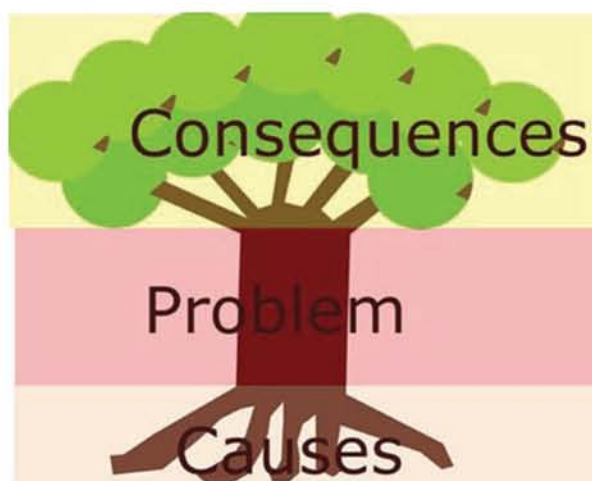
II-B. ANALYZING THE CONTEXT

Perhaps the biggest shift in mind-set is the analytical aspect of a rights based program. Instead of focusing only on WHAT, the focus is on HOW (process), but also on WHY? A common method used is the "step-wise participatory approach" which can be done at all different levels, from community-based to national "NGO-based". As the name is suggesting it is a method that follows different steps that will finally lead to RBE.



WHAT?

The first step of understanding the concept of Rights Based Empowerment has been discussed in the section above. Once that has been established, it is possible to assess problems the project or programme wants to address. This is both an internal process guided by global strategies and other policy documents as well as actions by other actors such as NGOs, UN and the government. But it is also in external participatory process to find out issues important to the community and identify common concerns, especially among vulnerable groups.

**WHY?**

Thereafter the analysis starts by asking the question WHY? This step is also called Situation (or Causal) Analysis and is intended to identify immediate, underlying and basic causes of the non-realisation of human rights (i.e. to find out why some human rights are not being achieved).

A participatory situation analysis facilitates the community mobilisation process and may reveal obstacles such as misperceptions about other actors, distrust among different groups, a lack of expertise to support the process, lack of analysis of the root causes of problems, and/or lack of information, including about human rights, particularly women's and girls' rights. One common tool used for this analysis is the Problem Tree .

All these findings are very important to document as they will determine if a project will succeed or not. The project might look successful according to a Needs Based perspective (see section I-A), but if these obstacles are not being addressed, no real change will happen and thus the failure of the project.

WHO?

Once the causes have been identified, the next step is to ask the question WHO? The aim of this Role Pattern Analysis is to identify key rights-holder/duty-bearer relationship on all levels of society. Tools that can be used include Circle of Influence for the participatory process

CAPACITY OF DUTY BEARER

When we know who the duty-bearers are, we must understand why they are not acting according to their duties. It could be because they don't understand their duties, because they have no capacity or power to make a change or because they have no will. It is very important to understand this properly, in order to design activities towards duty-bearers. If they lack resources, but have the will, it doesn't help that we try to influence them. If they lack the will, but have resources, it is not fruitful to support them with more resources.

II-C. WORKING WITH RIGHTS-HOLDERS

DWS understands poverty to be a state of relatively low quality of life and limited realization of human rights. Although we may bring this understanding of what "marginalised and vulnerable poor" means on a global level, the key to successful identification of our people of interest at a local level will be the participation of local people in defining poverty in concrete terms in the local context. For example, we may enter an area with the intention of working with returnee refugees and IDPs, believing them to be those with relatively low quality of life and realization of rights. But we might learn that local families who were never displaced, suffered much more hunger, violence, and rights infringement than the refugees and IDPs who were well protected and cared for in camps.

The LWF/DWS Rights Based Empowerment Guidelines uses the terminology of formal education to describe the RBE work of LWF, which works well when we are building the capacity of rights-holders.

As with all capacity building, we must understand the difference between Knowledge, Skills and Attitudes. Trainings in knowledge and skills to achieve RBE include basic Human Rights, Literacy and Hygiene, as well as livelihoods and vocational trainings. It is important however that the trainings are identified by the people themselves.

BUILDING CONFIDENCE AND CHANGE OF ATTITUDE

We want to facilitate interdependence not community self-reliance. This means that we must make sure not to build “aid bubbles”, but to let communities be part of society in general and interconnected with them. The target population can gain confidence by receiving general trainings that improves their knowledge and skills, but without attitude change, the programme is not RBE integrated. The main self-confidence attitude building starts from the awareness of being a rights-holder, which is done through trainings on Human Rights, but also through practising in how to hold duty-bearers accountable. Confidence and change of attitude can also be built by visiting “successful activities and enterprises of peers in the area, and testimonials from peers who have successfully asserted their rights with duty bearers” .

From the very beginning of the social facilitation process, the facilitator makes a formal commitment to be accountable to the community during each stage of the planning, implementation, and evaluation processes. He/she agrees that it is the community (not him/herself, or employer, or decision makers) that will identify priorities, determine solutions, and establish time frames. Because the facilitator's commitment is spelled out so clearly, any attempt to manipulate the community or impose an agenda will be more easily recognised. After the community moves to the action stage, forming coalitions with other communities having similar interests and needs comes naturally and is encouraged – provided that such coalitions are strategically necessary in order to strengthen the community's impact on decision makers and are not merely ends in themselves. Alliances with decision makers can also work to the community's benefit and are an integral feature of the community facilitation process.

The most important and effective way to build the self-confidence of the communities is the attitude staff have towards the people of interest, they need at all time show respect and value local knowledge and culture.

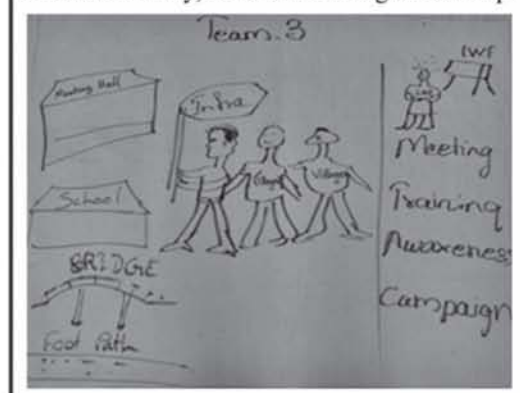
BUILDING INFRASTRUCTURE TO BUILD TRUST

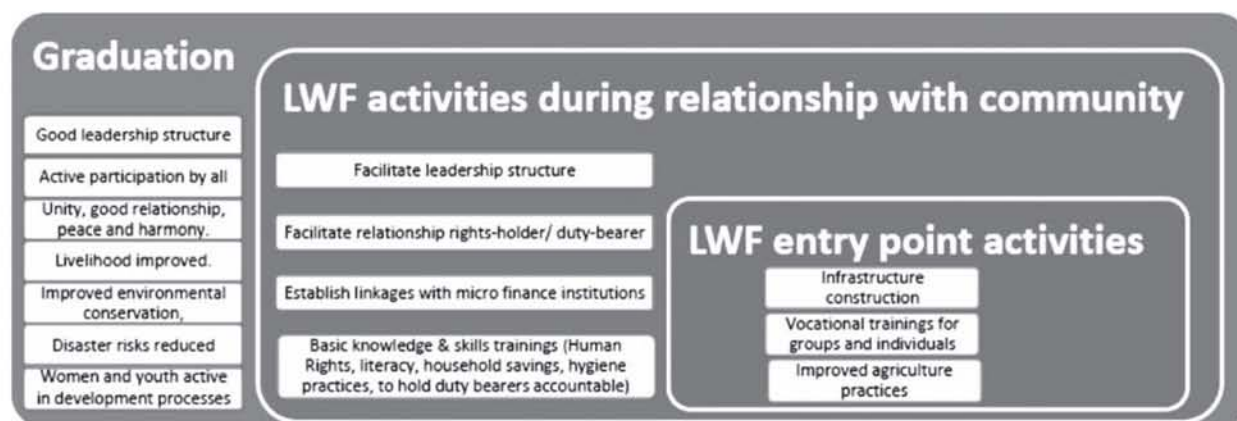
Entering in a new project area or a new village, the trust of the people must be built up before any empowerment can start; this is especially true in an environment with very limited resources. Leveraging local leadership and linking it to popular priorities that benefit many can help ensure participation. LWF can therefore in a very first phase fund individuals or community initiatives as an entry point to start the Rights Based Empowerment work. It is however important that this is never more than an entry point and that all initiatives must build on the existing capacities of the people of interest and on local resources. The funding from LWF will only be used to build trust and self-confidence, and to encourage people to work for their communities.

It is very unlikely that LWF can fund all the needs in the community (if this is the case, the community may not be the most impoverished, least developed and most marginalized and the selection process may need to be revisited). LWF will only be able to provide a limited number of grants based on the quality of planning proposals from community leaders. The possibility of receiving these grants then becomes a competitive, motivating factor in the leadership empowerment course, as leaders learn planning and resource mobilization skills. The role of LWF is not to fill the gaps, but to facilitate the gaps to be filled.

From the very start, the exit strategy – where the community successfully lobby the government and other donors for their equitable share of resources to fund these initiatives – must be built into the

During a work shop for field staff in Pyapon in June 2013, a group came up with this picture showing the commitment, engagement and wide participation while it is about infrastructure and other hardware activities. When the Community Facilitator is offering training or another software activity, none of the villagers show up.





project. This strategy should include a time line on how long each of the different phases of the relationship should take (see below). Failure to do so may result in aid dependency and the good intentions of the project result in more harm than good.

THE ART OF FACILITATION

As can be seen in the table above, facilitation is a key activity in the RBE process. A good facilitator takes time to understand the community, its power structures, needs and priorities, etc. It often makes little difference what activity is done as long as it is done as a group and the process builds capacity and confidence. Activities are empowerment entry points where the process becomes more important than the product. In this process, the role of the facilitator is very important as he/she helps creating opportunities for individual for community empowerment to take place. A facilitator capitalizes on teachable moments and this is best done is he/she is integrated with the host community. The facilitator should work to boost the self-confidence of the community by focusing on its competencies instead of using his/her expertise to compensate for what is lacking in the community.

fa·cil·i·tate *transitive verb* \fə-'si-lə-,tāt\
 : to make (something) easier : to help cause (something)
 : to help (something) run more smoothly and effectively

A facilitator is a tour guide, who brings the group to find the answer themselves


The art of facilitation is a simple, but not very easy process. The focus is on the connection between individual action and community action, encouraging individual change through training sessions and discussions, and supporting community action through participants' efforts to change their communities. While we cannot give people power and we cannot make them "empowered," we can provide the opportunities, resources and support that they need to become involved themselves.

COMMUNITY FACILITATORS, VOLUNTEERS AND TECHNICAL STAFF

To implement RBE, we need staff who live and work closely with the people of interest to change attitudes and encourage individual self-reliance. According to the LWF/DWS RBE Guidelines these staff should preferably be volunteers or so called semi-volunteers, who are recruited from the people of interest and therefore both has the experience and knowledge from the local community and can remain in the community after the end of the LWF funded project. A volunteer, who is paid a small stipend

Key tasks

- guiding a group to use its knowledge, skills and potential to achieve its goals.
- helping by making the processes easier. It's about guiding rather than directing.
- look at the process rather than context – how you do something rather than what you do.
- make it easier for the group to get to the agreed destination.
- striking a balance between the group and the task.



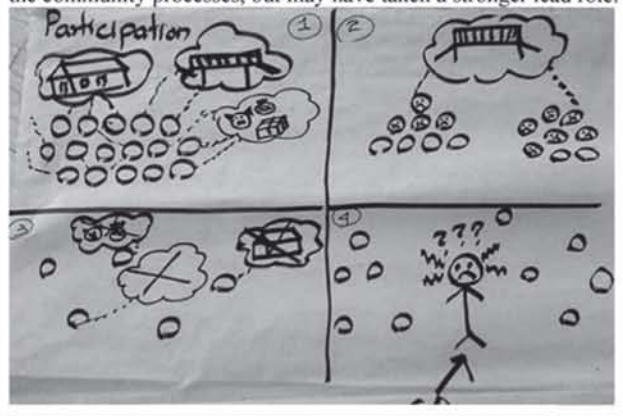
or incentive, will also have the right attitude and be driven mainly by empowering the community and less by their salary as staff. The role of the LWF community facilitation staff is to train and orient these volunteers.

The work of the volunteers and the Community Empowerment Facilitator is organising and mobilising the competencies of the community members with the purpose of enabling them to act on their own behalf. LWF facilitation staff are usually generalist who will not lead the community into any sector, based on their own experience, but will help facilitate the processes that the community will lead.

The community facilitation process recognises the important contribution that professional experts can make to the solution of community problems, but the expert defines the problem according to the narrow limits of his discipline and proposes solutions that utilise the tools he is familiar with. The engineer sees bridges to be built, the doctor diseases to be cured, and the agricultural expert new crops to be introduced, and so on. If citizen input is sought, it is usually obtained on the expert's terms and is of secondary importance to the expert's opinion. For this reason, experts should never be brought in until the community has had time to work out its own definition of the problem and to discuss possible solutions instead of relying on the expert to produce a magical cure. The facilitator's responsibility is to provide a forum that will allow such an exchange to take place and to help define the timing for when an external expert could be brought in.

During a work shop for field staff 2013, a group came up with this picture showing how the Community Empowerment Facilitator can be blamed by the community for not delivering what they saw as commitments. This is an example of community participation without ownership.

The staff member in this example may not have helped facilitating the community processes, but may have taken a stronger lead role.



II-D. WORKING WITH DUTY-BEARERS

In order to bridge the gap between rights-holders and duty-bearers, it is equally important to work with both stakeholders. "Working with Government" is one of the three strategic approaches of LWF/DWS Myanmar, because of the very important part the Government plays as the legal duty-bearer responsible to "respect, protect and fulfil" the Human Rights. Without a clear strategy of how to build the capacity of duty-bearers, the rest of the work will be left hanging.

Just like the activities for the rights-holders, the interaction with local community leadership is also aimed at building knowledge, skills and self-confidence. But in this case, local leaders are enabled and sensitized to recognize and fulfil their role as duty bearers to all rights holders in the community, competently manage community resources and the provision of local services, and effectively lobby higher levels of government for a fair share of the state's resources for all members of their community.

This may be done by offering trainings on Human Rights, Gender Equity and Vulnerability Analysis, but care must be taken to ensure that leaders are treated with enough respect for their existing knowledge as they might otherwise not want to participate. When understanding that empowerment of the poor brings social and economic benefit to the community as a whole, including themselves, they are usually more positive to the concept.

In October 2013, LWF Myanmar invited an independent consultant to assess their approach to working with government structures in Myanmar. The purpose of the assessment was to identify key strengths and best practices; challenges and constraints; opportunities; and provide a set of key recommendations for improving the partnership.

The assessment identified some strength, but recommended among other things that LWF Myanmar:

- Need guidelines and a concrete action plan on how to work with the Government and other duty-bearers, with clearly defined targets and measures of success.
- Together with all key stakeholders, engage with Development Support Committees in all townships and village tracts to support a joint strategy and action plan that ensures alignment and coordination- for example, for school construction.

Another entry point, can be leadership trainings including communication, project management, transparent planning and reporting. Depending on the context, trainings may also be offered on disaster risk management, conflict resolution and sustainable use of natural resources.

ADVOCACY

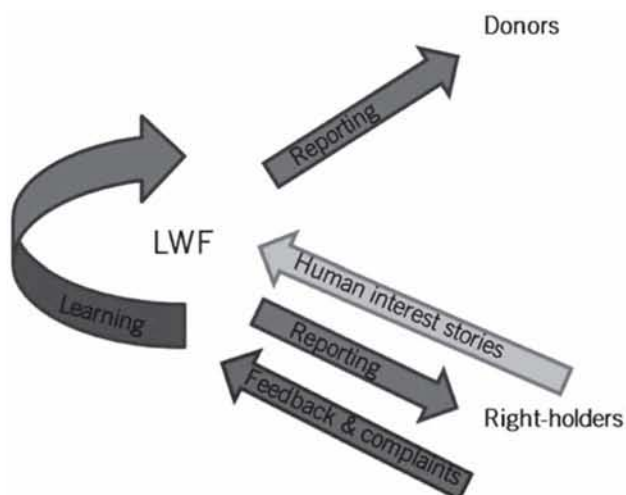
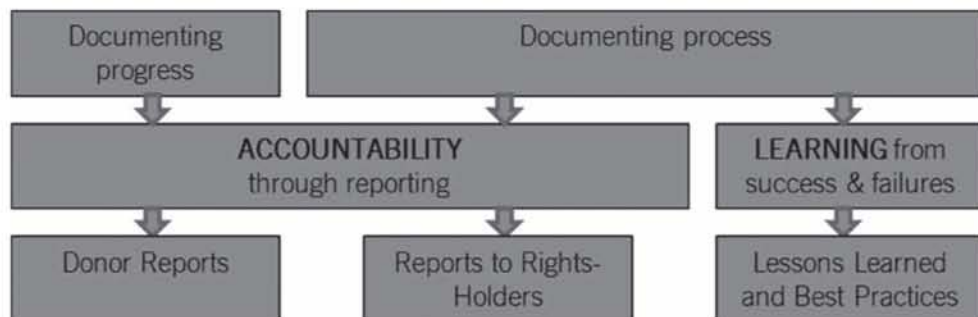
LWF believes in the principle of strength in numbers and therefore advocates through strategic alliances with likeminded networks, memberships and working groups. But it is also applicable to LWF’s advocacy approach to empower partner communities to be able to advocate for their rights by themselves. As empowerment is a gradual process, we may advocate for or preferably with them until they can manage their own advocacy.

PART III – HOW TO DOCUMENT

Even if the work in the field is following the principles of RBE, it is not enough if we are not documenting the process that lead to community graduation

III-A.ACCOUNTABILITYAND LEARNING

What happens in the field is of course more important than what happens on paper, but according to donors, the fact is that “what is not reported and documented is not done”. But documentation should not be done only for the donors, more importantly, documentation and reporting is a key component in the Accountability Framework both to show accountability towards rights-holders and for internal learning. Many good things can be happen -ing in the field, but if there is no documen -tation of the progress and the processes, it is not possible to be accountable, transp -arent or to make improvements.



Documenting processes in terms of success and failure will also result in best practices and lessons learned, without which the quality of the programme is very difficult to guarantee. A well-structured documentation of the process, will also suggest the need for changing activities if they don’t seem to be leading towards community graduation.

In addition to progress and process documentation, transparency and learning will also depend on collecting the voice directly from the rights-holders. One of the most important tools for doing this is the Complaints and Response Mechanism that allows all stakeholders – the public, donors, LWF Myanmar staff, authorities at all level, and most especially our partner communities and households – to raise concerns

and express their dissatisfaction with LWF Myanmar’s works. This is important because only then will it be possible to ensure that resources and responsibilities for decision making are used in ways that are mutually transparent and answerable to all stakeholders. Each feedback will help LWF improve its work and keep it in line with its core value of accountability.

III-B.PLANNING AND MONITORING

As the Rights Based Empowerment is based on the Human Rights, planning must also be done using a “rights language”. This means that all documents must refer to the Human Rights, in particularly to the Universal Declaration of Human Rights.

Rights-Based Empowerment planning documents need to contain a monitoring framework and baseline information at both the objective (results) and activity level. This is really the heart of the planning process and ultimate success depends on getting the right results and activities into the planning document.

It is important that the results in the monitoring framework are really designed to measure improvements in well-being and realization of rights for the poor people of interest, and improvements in performance of their leaders. The Village Self-Assessment tools and the Partner Household Self-Assessment tools in the LWF Myanmar Graduation Guidelines are good tools to achieve this. During all monitoring, it is important to keep referring to the Graduation Guidelines as they will indicate if the project is on the right track or not. Many different projects can be implemented, leading to good results, but if they are not in line with the Graduation Guidelines, they are not leading to the overall goal of RBE.

III-C.DOWNWARDS REPORTING

Duty-bearers such as LWF should report regularly to the rights-holders, not only intentions as in the accountability framework, but also on approved projects, spending and achievements. There are today many good tools for community reporting that will meet the obligations of transparency of LWF as a duty-bearer, which can also be used later by the community leaders to report back to the community members they are accountable towards. Focus should of course be on the part of the project that the community members are immediately concerned about, but there is also need to show the whole picture as this will build the capacity of the community to see overhead costs, training costs and also to learn from other project areas - something they will benefit from if they would start a Community Based Organisation (CBO) or Local NGO in the future.

III-D.MEASURING IMPACT

Another dimension of transparent reporting is the content of the reports sent to management for internal learning and to donors, so called upwards community reporting. In addition to the staff-led assessment of results indicators for the Leadership Curriculum above, rights-based empowerment of leadership means leaders are able to assess and score their personal development and performance as well as their community’s development progress.

For the output (the direct result of an activity) monitoring and reporting should come directly from the community, with local staff only acting as facilitators if the community members need help in filling the forms. The staff however can play a bigger part in documenting outcomes (the more long-term changes resulting from the use of outputs after the activity has been completed) in close collaboration with the community. Gradually even this reporting should be done by the community.

The ultimate level of impact (bigger changes in people’s lives directly or indirectly influenced by the project) is measured through the Graduation Guidelines mentioned above. The number of poor people of interest widely exceeds the capacity of LWF and we therefore have to “graduate” the group of people we are working at a point when they may still have challenges to overcome, but when we and they are reasonably confident that they have the basic skills and self-confidence to struggle on without us. Our resources can then be redirected to a new group of the people of interest.

Result indicators will have been developed in a participatory way with PRA tools, but the regular face-to-face contact can also provide opportunities for participatory assessment. Collecting the numbers to compare with baseline information can be supplemented with qualitative tools such as Most Significant Change , Participatory Video etc. Participatory video is a process, where communities use video to document innovations and ideas or focus on issues affecting their environment and community. Local viewing of the material as the project progresses lies at the heart of the PV process and achieves a number of outcomes such as opening communication channels locally; promoting dialogue and discussion; and setting in motion a dynamic exchange of ideas and solutions.

PART IV – BUILDING INTERNAL CAPACITY

For a shift in mind set to happen, all staff must be on board. This part will therefore look closely into how to train staff on RBE

IV-A. UNDERSTANDING THE LEARNING PROCESS

The participants are the most precious resource in any work shop or training. There are often participants with important and valuable experiences who can contribute to everyone's learning. It is a good thing to try to make use of these experiences. Using the word "we" when speaking about what is planned for the session is an easy way to get the participants to feel involved. It is important to be aware of the participants' motives as well as their expectations and apprehensions. By familiarising oneself with the participants in advance it is easier to adjust the level and the methods to the target group. It is usually most successful to make the participants active early in the session, for example, by exploring their expectations and apprehensions and/or their experiences and existing knowledge. The more you know about the participants the better. We can learn and interact if we feel comfortable and safe. The most important task for the trainer is to create a safe environment where participants feel relaxed and free to contribute. It is crucial to have the participants focused by involving them in activities and discussions. The first step is to create common ground rules on how to behave during the learning activity.

ADULT LEARNING

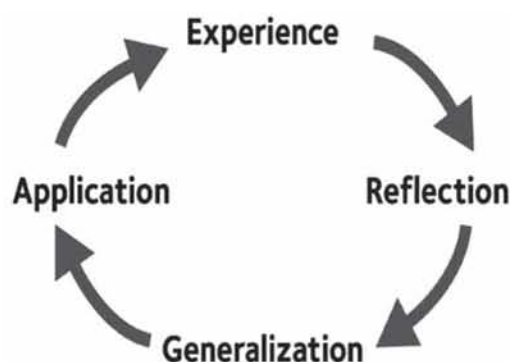
Adults learn throughout their lifetime and they use their personal experience for learning. Adults learn best when the knowledge or skill can be used directly in meeting a present need or responsibility. They tend to learn faster whenever the subject relates to their previous experiences. Adults learn from each other and from sharing their experiences and they learn best in settings where they are treated as competent persons. Everyone comes to the learning situation with a lifetime of experience, regardless of age. The lifetime experiences of each learner are different from those of others, and it also include misconceptions, biases, prejudices, and preferences. In other words, some of what people think they know is actually wrong. At the same time an adult's experience is who he or she is. So if an adult's experience is not respected and valued, it cannot be used as a resource for learning. Information that goes into the participant's memory will likely be remembered if learners practice remembering the information soon after they process it. Therefore, it is important to provide opportunities in the session for review and remembering by means of activities like written summaries or time for reflection etc.

LEARNING IS A CHANGING PROCESS

The main idea of learning is to change people's knowledge, attitudes and skills. A successful learning is therefore a process with different stages. This can be understood and explained as a process of four stages. Usually we start in the experience phase, but it is possible to start the process from any stage.

EXPERIENCE: This is the stage where learners share experiences. The experience phase may also be structured to enable learners to "do" something, including participating in a case study, role play, simulation or game, or listening to a lecture, watching a film or slide show, practicing a skill, or completing an exercise.

REFLECTION: In this stage, learners reflect on the activity undertaken during the experience stage. They share their reactions in a structured way with other members of the group. They may speak individually, in small groups, or as a full learning group to process the activities which they have experienced. The facilitator helps the learners to think critically about the experience and to talk about their feelings and perceptions. The facilitator should also help the learners connect between what they have experienced and how they can move toward drawing conclusions.



GENERALISATION: In the generalization stage, the learners form conclusions and generalizations that might be taken from the first two phases of the cycle. The facilitator should help the learners think critically to draw conclusions that might apply to “real life.” This stage is best symbolized by the following questions: “What did you learn from all this?” and “What more general meaning does this have for you?”

APPLICATION: Drawing on conclusions reached during the generalization stage (and previous stages), learners can now begin to incorporate what they have learned into their lives and work. Techniques used to facilitate the application stage can include formulating ideas for action, reviewing each other’s action plans, and identifying additional learning needs. The facilitator assists during this process by helping learners to be as specific as possible.

- | |
|--|
| <p>Expert:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Present information • Provide the right answers <p>Facilitator:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Guide processes • Provide the right questions |
|--|

KNOWLEDGE, SKILLS AND ATTITUDES



As mentioned above, the purpose of any training or workshop is to change the participants’ knowledge, skills and/or attitudes. Knowledge is both the information required to perform a task as well as the capacity to apply it back in the work situation. Skills are defined as expertness, practiced ability, facility in doing something. Skill includes experience and practice, and the gaining of skill leads to unconscious and automatic actions. In the absence of knowledge and attitudes, a “skilled” person may have no ability or capacity to react to situations outside the normal condition, i.e. skills alone without knowledge and attitudes can be dangerous. Attitudes are the established ways of responding to people and situations that we have learned, based on the beliefs, values and assumptions we hold. How we respond to situations and our behaviour can reflect our attitude.

TEACHING OR FACILITATING? EXPERT OR FACILITATOR?

Teaching is a process where a trainer leads a group of participants in learning new skills, knowledge, or understanding; it usually involves telling and teaching the students. Facilitation on the other hand means bringing out and focusing on the wisdom of the group, often as the group creates something new or solves a problem. When facilitating in a workshop, the facilitator must make it easier for the participants to learn together in a group, or to achieve something together as a group.

It is very difficult to facilitate a workshop if the tools that are used are made for an expert teaching process. Therefore it is important to use participatory training tools that will make participants active and will help bring out their own wisdom.

Explain the facilitation role to the group members. Clarify that you are not the authority with all the answers. The facilitator's role is just to organize the group so that all members can fully participate. A clear structure will help the trainer to redirect participants who wander off the topic.	Try to remember reflective listening. Show that you are trying to understand and to help the person clarify and evaluate his or her feelings. Add to the depth of what is said by the participants.
Feelings are not right or wrong. They simply are. Participants must be encouraged to express their feelings and to accept the feelings of others sensitively and respectfully.	For effective listening it is important not to argue, interrupt, judge, give advice or jump to conclusions.
Be patient and take one step at a time.	Remember when people are telling their stories and revealing their hurts, the trainer/facilitator needs to respect them. This is holy ground.
Stay on the topic.	Give opportunity for all group members to actively participate but push no one.
Be very aware of your own body language and read the body language of group participants.	Keep time
Become involved in the discussion process.	Deal with group arguments – summarize, comment, move forward
Share the time equally.	Correct incorrect factual information but without diminishing participation (This can be done by first summarizing what the participant has said, thereafter saying 'this information could be correct in certain circumstances, however in this circumstance...etc, or asking others in the class if this is their understanding as well.'
A group never becomes a community unless participants develop the habit of deep respectful listening to one another.	
Silence is good. It is important for facilitators not to rush in when there is a silence. The facilitators must learn that it is not necessary to fill every silence.	
Reflect, summarize, repeat, accentuate key learning that lead to goals.	Summarize key learning at the end.

IV-B. PLANNING THE WORK SHOP

GOALS AND OBJECTIVES

Once the learning process has been understood, it is time to start planning a workshop. The most crucial questions are:

- WHAT issues should be raised?
- WHY should they be raised?
- And WHO are the participants?
- Based on this, comes the question HOW?

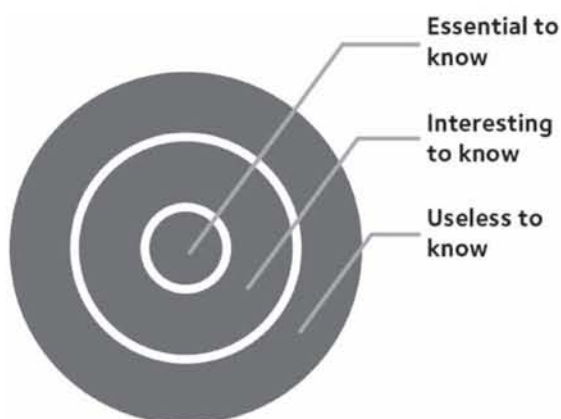
By having answered all these questions, you should be ready to formulate the goals of the training activity. The goals should be formulated based on what the participants are expected to achieve. Learning is not only about facts and you should therefore define goals both for the knowledge (facts), skills (actions) and attitudes (values) you want to achieve. Goals are usually formulated as:

- The participants should be able to describe... (knowledge)
- The participants should have reflected on ... (attitudes)
- The participants should have practised a method for ... (skills)

For a longer or more complex workshop, it may be necessary to develop overall goals for the full training and then similar objectives for each session or topic.

DEVELOPING THE CURRICULUM

A curriculum provides the overall framework for any training. In advance of the training, the trainer usually put extensive time into the design of a curriculum. Once the overall design is made then it is broken into sequential steps. Each step becomes a lesson that has its own plan with specific objectives, teaching methodologies and timing. Each lesson teaches a small amount of knowledge or skills but when it is strategically placed with other lessons forms the steps to fulfil the overall goals of the curriculum. Each workshop requires a specialized curriculum to fit the needs of the group. A curriculum should be adapted according to the participants' needs and prior knowledge. This can be achieved through an assessment of the individual participants before the workshop. Based on the information of the assessment, the length can be determined. More time is required if the participants are expected to learn something new as well as teaching the new information to other groups in their own setting where they become the trainers.



A common problem for new trainers is that they try to train everything they know about a certain topic in the time allotted. There are many things that can be taught about any topic, learning to focus only on what is essential for trainees to learn is a challenge. Trainers learn to not waste time on things that are nice to know but have no purpose. A useful metaphor is that training must hit the centre of the Bull's Eye like in target practice with a gun or bow and arrow. Preparation and practice teaches trainers how to hit the centre or the Bull's Eye with their training.

MODULES AND SESSIONS

A module is one part of the workshop which covers one topic or one aspect of the overall subject. The number of modules you cover in one workshop will depend on the total length. One module can then be further divided into sessions or activities, also depending on how big the subject is. In a RBE workshop for example, one module can be Human Rights, one session under this topic is a group work on defining rights and responsibilities if arriving to a new planet, another session can be a short animated film. A module plan is a simple plan of a module's organisation which includes: goal and purpose, the module's different sessions or activities, materials needed and time scheduled for each activity. It is much easier to improvise if you are well prepared. However well you have planned the session you still have to be aware of the needs of the group and be prepared for the unexpected. The plan may have to be abandoned if the participants so desire it or if it is necessary for some reason during the session. While keeping your leadership and responsibility for the process you should give the participants an opportunity to influence, to a certain extent, the content and methods.

Module:

Assess your curriculum outline

If the answer to any of these questions is "no," consider revising the workshop design.

- Are all uninterrupted presentations less than 15 to 20 minutes in length?
- Does every session include activities that have participants talking and doing, rather than just listening?
- Are both morning and afternoon breaks included?
- Are the equipment and materials needed for each session appropriate (for the participants) and cost-effective (given available resources)?
- Is time included for a mid-point and final evaluation of participants' learning, engagement and satisfaction?

Module:			
Goal:	Knowledge: Skills: Attitude:		
Heading	Content	Method, material	Time
Introduction	Presentation, rules	Flip charts	10 min
What do we already know	Exchange of experience	Buzz groups	10 min
....
...

Time	Contents	Who	Method	Handout:
Session 1	Opening, Introduction, Interaction Exercise		Presentation	Schedule
09.00-10.45	Welcome		Dialogue	General information
5 min	Self introduction (name, country, organisation, job focus)	All	Group	'Safe Environment'
5 min		All	Exercise	'Ground Rules for participants'
10 min	Practical information	A		'Tips for Trainers in building a safe environment'
	Goals & objectives of workshop	A		'Group Work – Being a Team Player'
10 min	Goals & objectives of trainers	A		
5 min	Daily schedule	A		
10 min	Discussion on "safe environment"	B		
10 min	Participants interview each other	B		
10 min	Discussion on teambuilding	B		
10 min	Ground rules	B		
	Identify concerns, expectations and goals	A		
10 min	a. for the course			
10 min	b. personal			
5 min	Volunteers for "Eyes and Ears"	A		
5 min	Name tags	A		
Total 105				
10.45-11.15	Teabreak			

PRACTICAL CONSIDERATIONS

How many participants? Don't have more than maximum 20 to allow for meaningful engagement of all participants in both plenary and small group sessions.

Plan your time: Participants value keeping to the schedule, start, breaks and finish. Ensure the timing for the training and follow-up is enough.

Venue and furniture? The location must be sufficient for planned exercises. The positioning of the furniture will affect how the participants will understand the training environment.

PART V – ANNEXES

- 1.1 Human Rights Framework
- 1.2 Participation ladder
- 1.3 Universal Declaration of Human Rights
- 1.4 “Basic Elements of Accountability” from Good Enough Guide
- 1.5 HAP benchmarks
- 1.6 Covenants and conventions that Myanmar has signed or not signed
- 1.7 LWF/DWS Myanmar Strategic Approaches
- 2.1 Summary findings in RBE baseline assessment and work plans
- 2.2 Step wise approach including tables that can be used
- 2.3 Community Dialogue (Circles on the Floor) and Appreciative Inquiry
- 2.4 Example of Problem Tree
- 2.5 Circle of Influence
- 2.6 PRA tool Resource mapping
- 2.7 Key concepts for a facilitator
- 2.8 A Community Facilitator
- 2.9 Guidelines for Advocacy LWF DWS 2005
- 3.1 Accountability to beneficiaries Checklist
- 3.2 Rights-Based Empowerment Project Monitoring
- 3.3 LWF Myanmar Community Graduation Guidelines
- 3.4 Mango Reporting to beneficiaries
- 3.5 Most Significant Change – an overview
- 3.6 Participatory Video – an overview
- 4.1 Deal with different learning styles
- 4.2 List of Participatory training tools
- 4.3 Different ice breakers for a training
- 4.4 Template for training modules
- 5.1. RBE Checklist

CONTENTS

RBA Tool 1:	Community Capacity Development (CCD)	21
RBA Tool 2:	REFLECT	22
RBA Tool 3:	Community Dialogue	23
RBA Tool 4:	Stepwise Approach 1-7	25
RBA Tool 5:	Triple A	29
RBA Tool 6:	Community Score Card (CSC)	30
RBA Tool 7:	Human Rights and Legal Support	31
RBA Tool 8:	Appreciate Inquiry (AI)	32
RBA Tool 9:	Active Listening	33
RBA Tool 10:	Facilitation Skills	33
RBA Tool 11:	Organisational Assessment Tool	34
RBA Tool 12:	M&E Tool using PANELs	35

Choosing Appropriate RBA Tools

Programme Cycle	RBA Tools	Other useful tools and methodologies
M&E, Situation Analysis & Design	<ul style="list-style-type: none"> • Stepwise Approach 1-7 • Triple A • M&E Tool using PANEL • Organisational Assessment Tool 	<ul style="list-style-type: none"> • SWOT Analysis • Stakeholder Analysis • Problem Tree • Targeting Tools • 5 friends of Planning
Village/District Level	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Community Capacity Development (CCD) • 2. REFLECT (P) • Appreciative Inquiry (P) • Community Dialogue (P) • Community Score Card (A) • Human Rights and Legal Support Form (A) • Power Walk (L) • Facilitation Skills • Active Listening • Using Stepwise 1-7 with Communities 	<ul style="list-style-type: none"> • Community Action Plans (P) • Community Meetings and committees • Visual Aids/ Cards/ Codes • Dance, drama, songs, proverbs, poems, newspaper article • Focus Group Discussions • Interviews, Key informant or semi structured • Case Studies • Mediation Skills

Key

- (P) Participation
- (A) Accountability
- (E) Empowerment
- (N) Non Discrimination
- (L) Link to Rights/Legal

RBA Tool 1: Community Capacity Development (CCD)

It focuses on building capacity in communities

It empowers communities and gives them control over decision and resources.

It allows communities to steer change in their own lives such as basic social services

It strengthens accountability.

It is an entry point to full participation and enables utilizations of human resources.

It increases civic engagement and education.

Things to be aware of

- Capacity building efforts must take careful stock of existing resources in a community, e.g. existing local knowledge, time, commitment as opposed to financial resources.
- CCD requires links to relevant institutional base, i.e. Local government, hospitals, schools and processes of decentralization and reform that encourage and can support CCD. This also includes legal and regulatory frameworks e.g. health sector reform.
- Communities will get frustrated if there are not clear links to duty bearers and their accountability. Strategies must be two pronged building the capacity of both rights holders and duty bearers. Risks include control of CCD by community elites and powerful
- Some CSOs may not have the capacity to undertake CCD; therefore the capacity building component is essential.
- Poor and minority groups may be excluded if the process does not deliberately target them.

Process:

Adopt 5 generic Strategies including

- Education to improve understanding
- Training to establish critical skills
- Information systems to identification and monitoring of issues
- Advocacy to strengthened the sense of responsibility and motivation esp. with Local Government
- Service Delivery by Government and national non state actors or service providers mandated to provide public health or education to improve access to basic social services.

Participation must be considered on two levels:

- Participation of community members in deciding and contributing to community action.
- Participation of communities in broader social, political and economic developments

Forge links between community and formal institutions e. g. Local Government, Police, Schools, Hospitals.

Focusing existing capacity of communities or rights holders (local knowledge, time, commitment)

Develop critical capacities within communities in a manner that empowers peoples. For example formal and on going education (not once off sensitization or information only events) on human rights and gender including training on law and civic education on roles and responsibilities of their leaders, local councils, elected councilors and MPs, as well as life skills including decision making, communication, critical thinking and self esteem.

At same time, strategy should be building capacity of duty bearers to fulfill their duties.

Use community based mobilizers (sometimes volunteers) and facilitators (tend to be paid by project or government) A key characteristic of an effective community based model is a favorable ratio of mobilizes to households e.g. 1:20 households.

It is important to understand the role of communication and good community based staff or volunteers play in establishing and maintaining effective's communication with and within communities.

RBA Tool 2: REFLECT

REFLECT is an acronym standing for Regenerated Freirean Literacy through Empowering Community Techniques. It is an approach which involves community members in the development of literacy lessons through activities related to their development needs. It draws on the theory of Paulo Freire, of Brian Street and of Gender and Development, merging these with the practice of Participatory Rural Appraisal to produce a “structured participatory methodology”.

- One of the fundamental premises of the Reflect approach is that literacy techniques in themselves do not empower people. It is necessary to have two mutually reinforcing processes: a literacy process and an empowering process, based on people-centered grassroots development.
- Reflect is rooted firmly in a belief that people have extensive local knowledge. The Reflect process seeks to be a catalyst for local development based on people's own agenda. Through collective and individual reflection and analysis men and women are mobilized to address some of their practical needs
- The initial motivation of many people joining a literacy programme will be self-improvement. However, the Reflect process allows considerable scope for this self-improvement but ensures that a wider process of empowerment is addressed.
- By undergoing detailed local analysis and organizing to address local issues, some of the local structures of oppression can be realistically and effectively challenged. In the process of addressing practical needs and local (or more immediately feasible) strategic needs, people can build the confidence, skills and organization necessary to address larger structural change which will inevitably take time.

Things to be aware of

- There is a considerable inter-dependency in most communities. As well as facilitating change on an individual level, collective change is also important.
- To make change effective and sustained the role of community organizations cannot be understated, whether working with existing community organizations or creating new ones.
- Freirean programmes have tended to focus on oppressors at national level or structural levels, leading to frustration and sometimes even worse oppression. However, there is oppression within most communities e.g. by caste / social status / age and within most households especially by gender.
- There are no absolute rules about how to organize Reflect circles. In some respects the ideal may be for a mixed group of 50% men and 50% women, representing a cross section of the community, so that all perspectives can be heard on all the issues that come up. This, however, will rarely be possible and may not always be desirable. In some cultural contexts women-only groups are almost essential or desirable. Here it is also necessary to set up parallel men-only circles in the same communities. Indeed, circles may start as single sex and then merge into mixed circles once women have gained confidence and the men have gained respect for the women
- The aim should be to include as many people as possible - if necessary holding two or more circles at different times of the day, or the week, for different groups over the same overall time period. (to accommodate different workloads of women and men) This will help to build a large enough force for change in the community. The interaction between parallel groups can also be a stimulating and creative process.

PROCESS**Step 1: Reflect Planning Team**

- The very first step is to form a core Reflect Planning Team. This may be just two or three people or it may many more. You do not need to be literacy experts!
- The team should then discuss in general terms, whether there is a demand for literacy in the area and if so, how the approach could be used.
- Reflect programmes should only be started where there is a clear demand from people for literacy.

Step 2: Research

- In order to establish whether there is a demand for literacy, some research may need to be undertaken. Local research into literacy rates (by gender, age, livelihood, mother tongue) and the

level of interest in learning (within different groups) is vital.

- This research may also explore the oral and written uses of different languages and the interest of potential participants.

Step 3: Introducing Reflect

- On the basis of the local research you should outline the strategy for introducing Reflect into the area. This will need to consider inter alia the following:
- Are Reflect circles to be formed or can Reflect be added on to the activities of existing community organizations?
- What will be the scale of the programme (what number of literacy circles may be opened and over what time period?) A slow start up might be considered advisable, to consolidate your skills, before working on a larger scale.
- When might circles meet?
- What range of issues / themes should the facilitators' manual address (based on the socio-economic survey and the projected profile of participants)?

Step 4: Literacy Circle

- With the Reflect approach, a "literacy circle" produces their own learning materials analyzing their own village and their immediate circumstances.
- Each session begins with the construction of a graphic (a map, matrix, calendar or diagram). These are constructed on the ground using whatever materials are available locally.
- Once everyone has agreed that the "graphic" is complete it is transferred to a large sheet of paper using simple visual cards.
- The completed graphic is then used for the introduction of reading and writing as well as numeracy work.
- The whole process involves the Reflect participants in a clearly focused dialogue which can lead to the identification of local action for development.

RBA Tool 3: Community Dialogue

Community dialogue is an act of conversation or discussion among members of a community on critical issues affecting their lives.

- Community Dialogue facilitates participation and can lead to empowerment.
- It emphasizes listening to deepen understanding so that common perspectives and goals can be explored.
- Community dialogue can take place between a few people in a circle or round a table or among many people in a large community hall or field or under a tree.
- Community dialogue is not prescriptive. There is no blue print.
- Community dialogue helps develop a new insight into an issue and its solution.
- It aims to develop a new insight into an issue and communities to discover their own strengths and resources.
- It aims to develop decision-making processes that are inclusive of all views leaving nobody feeling ignore
- It aims to develop self-determination and self-reliance.
- It is a process not an end.

Things to be aware of

- Community dialogue is a process not an end
- Takes time. Be very patient
- Dialogue is not debate, problem solving or finding the right answer.
- Some members of community may try to dominate especially male leaders.
- Ensure set up is conducive to participation and learning e.g. sitting in circle, no rows.
- Ensure all interaction is respectful, participatory and support.
- Need good facilitation and listening skills and build trust with community.

- Do not pay people to participate i.e. per diem or sitting allowance.
- Do not expect people to participate during planting season or during certain times of day when working
- Ensure expectations are not raised beyond those that are likely to be met
- Encourage ownership from the outset.
- Communities have major resources, knowledge and skills. It is not outsiders who know or bring everything.

Process

Step 1: Ensuring participation

- The team should have representation from district and village local authorities.
- Split into groups for discussion with the community e.g. adult male, adult female, young people, PLWHA, orphans etc
- If possible, youth facilitators should facilitate young people's discussions and mix of male/female facilitators for mixed or single sex groups.
- The emphasis is on ensuring community members feel comfortable and seriously listened to rather than going there to extract information or give advice. Experience shows that the more 'invisible' and more informal you can be the better.

Step 2: Open-ended discussion to identify key issues/priorities - What do community members want?

- Listen and learn about the community's aspirations concerns and gaps and how the people are affected.
- Ask groups to decide on the 10 most important things that they want for themselves and their community. They should show these in order of priority by cutting out 10 circles of different sizes (the biggest circle represents the most important thing). Ensure all questions are open ended.
- Ask: Are there needs or rights that can be claimed in the community? This can lead directly to a human rights discussion.
- Listen and learn about current practices to solve or cope with the problem
- Listen and learn about the preferred future and suggested action to achieve the preferred future
- Listen and learn what the community thinks they can do differently to achieve the preferred future
- Summaries agreement and reflect on possible results
- At later stage, develop action plans including monitoring and evaluation.

Step 3: Conclusion and Follow up

- Conclusions of the group need to feed back to larger plenary e.g. Village Assembly and consensus reached on priorities in each step. It is important at this stage to ensure the voices of vulnerable continue to be heard.
- Close the Community Interaction in a participatory way. Ensure community is not left in a 'vacuum' or with unfinished business they cannot deal with.
- Follow up Community interactions with participation by community and project staff with District e.g. during farewell if District officials present or participation in Council meeting where reflection on community realities and casual identification, roles and capacity gaps can be recorded by Council Authorities.
- Implement, follow up, monitor, and evaluate
- Feedback at various levels, community, district and regional.
- Ensure focus on insights, use of lessons especially from Causality and Role Pattern Analysis (Duty Bearer & Right Holder Analysis) for programme design and M&E.

RBA Tool 4: Stepwise Approach 1-7

A tool which consolidates a step by step approach from

- Developing common understanding of human rights and gender equality
- to Causality Analysis(Problem Tree) which identifies set of rights that are being violated
- to Pattern Analysis which identifies key right holder and duty bearer relationships for each specific right
- to Capacity analysis define the gaps of rights holders and duty bearers to meet their duties
- Resulting in design of rights based programmatic response aimed at closing the capacity gaps and realization or enjoyment of human rights.

- Essential tool to apply RBA in practice consisting of 7 steps logically linked and with some methodologies and further tools to manage the process e.g. problem tree, PANEL, Triple A.
- can be used at higher programmatic level and to guide community based processes (see using Stepwise with Community)
- Step by step process.
- based on PANELs principles of human rights, a logical approach to programming

Things to be aware of

- Try not over complicate, keep simple and easy to understand as possible
- The linkages between the steps are important; sometimes the results of work in one step will require review of work in previous steps.
- Be careful, those outside the community do not necessarily know what is best nor are communities always right.
- The process is one of negotiation and consensus building.

PROCESS

Step 1: Common Understanding of Human Rights and Gender Equality

- Develop a common understanding of gender, human rights goals and principles and the problem through training, capacity building and education among staff, duty bearers and rights holders.

Step 2: Assessment of Human Rights least enjoyed or fulfilled

- Focus on the rights least being enjoyed or most at risk.
- Note the human rights principles being infringed.
- Note the disparities between men and women.
- For each right, identify the manifestation of non-enjoyment (how do you know that this right is least being enjoyed or at risk).
- Express the manifestation to reflect gender equality or disparities.

<i>Sex</i>	<i>Rights Least Realized</i>	<i>Manifestations</i>	<i>Human Rights Principles (PANEL) Being Infringed</i>
<i>Female break down by age to include children</i>			
<i>Male break down by age to include children</i>			

Step 3: Causality Analysis (What are the causes of the issue or problem?)

- Refer to the rights and the manifestations and identify the gender-related causes of the problems (Problem Tree) or issues with reference to key household and community and national situation or practices e.g. disease, malnutrition, hunger, lack of basic education, corruption, exploitation, discrimination) Ask at least 3 whys. As much as possible, express the causes with regard to equality of benefit and control for each sex. (female & male)
- Note the synergies of the causes.
- Present your findings using cards or flipcharts using Problem Tree methodology

Step 4: Pattern Analysis: Duty Bearer and Rights Holder (Who should do what?)

- This aims to identify key right-duty relationships in a particular context.
- First key actors (rights holders and duty bearers) are identified based on Causality Analysis.
- Note role players including Government, Civil society who are doing something about the rights most at risk in carrying out or enabling key practices necessary to address the issue.
- Note roles by Gender including those that are negative or discriminatory against one sex.
- Report your findings using the following matrix.

Level	Key Actors	What Actor Is doing inc. Negative Roles	Roles by Sex		
			Female	Male	Both sexes
Household	Rights Holders				
	Duty Bearers				
Community	Rights Holders				
	Duty Bearers				
District	Rights Holders				
	Duty Bearers				
National	Rights Holders				
	Duty Bearers				

Step 5: Capacity Analysis of Duty Bearers (Why rights are not realized?)

- Next step is to analyse why the rights are not being realized
- Refer to the duty bearers identified during the role pattern analysis and identify what practices and other actions each duty bearer is doing properly and effectively.
- Identify the practices and other actions each duty bearer and other actor is not doing properly and effectively.
- Identify the practices and actions that are burdening on sex more than the other.
- What should each duty bearer be doing to meet the rights identified?
- Note the capacity gaps related to :
 - Responsibility:
 - Have Duty Bearers accepted and internalized the responsibility to act?
 - Do they understand their duties?
 - Are duty bearers motivated to act?
 - Do they understand human rights principles?
 - Authority:
 - Do Duty Bearers have the authority or legitimacy to act?
 - Are the laws, rules, policies in place for them to take action.
 - Who are they accountable to?
 - Resources:
 - Do they have the time and skills and resources to act?
 - Do they have the economic resources?
 - Do they have the organizational resources?
 - Are they in a position to act?
- Note the capacity strengths related to the above three areas.
- Indicate whether rights holders in this country are claiming the rights at risk.
- Capture findings in the following matrix.

Society Levels		Required New or Continuing Duty	List of Capacity Strengths: - Responsibility - Authority - Resources	List of Capacity Gaps : - Responsibility - Authority - Resources	Required Programmatic Action
Household	Female				
	Male				
Community	Female				
	Male				
District breakdown by sex	Local Government/ Institutions (M/F)				
	Civil Society (M/F)				
National	Government Broken M/F				
	Civil Society M/F				

Step 6: Formulation of Strategies, Objectives and Action

- Formulate programme strategies, objectives and activities using a rights-based approach to programming.
- Refer to the Causality Analysis /Problem Tree and note the key causes.
- Refer to the Pattern Analysis and note the key duty bearers and other role players.
- Refer to the Capacity Analysis and note the key capacity strengths and gaps for both rights holders and duty bearers.
- Considering the programmatic gaps as well as current good programming on the issue, formulate the objectives
- Formulate the strategies for attaining the objectives and actions.
- Priority Actions or activities selected clustered and aggregated into projects and programmes as opposed to disaggregating programmes into projects.
- Present your findings in the following matrix.

Key Causes	Rights Holders and Key Duty Bearers	Key Capacity Strengths	Key Capacity Gaps	Strategies	Objectives	Activities

Step 7: Implementation

- Implementation of project or programme abiding by human rights and gender equality principles including PANELs.

RBA Tool 5: Using Stepwise with Communities

Stepwise can be used work with communities to identify key issues, do a causality analysis, role/pattern analysis and capacity analysis

- an adaptation of Stepwise 1-7 from programmatic level to working with community
- Logical approach
- Participatory & Empowering
- Develops ownership not donor ship
- Links to Rights and leads to Accountability

Things to be aware of

- linkages between steps are important
- Build rapport before you start on stepwise approach at community level
- Use appropriate language, simple adapted to community
- Make sure your appearance and manner are appropriate
- Be straightforward and trustworthy, Be honest;
- Listen and respect the views of people; if you ask a question, wait for and listen to the answer!
- Allow enough time for the interaction.

Process

Step 1: Develop a common understanding of gender, human rights goals and principles through education in human rights and gender

Step 2:

- Assessment of problems/issues. Find out what issues are important to the community before designing your programme.
- Identify common concerns and aspirations among community members, and especially vulnerable groups such women, youth, PLWHA, orphans.
- Use participatory methods such as community dialogue or appreciative inquiry.
- Listen, really listen.

Step 3: Identifying Causality: Causality analysis is an opportunity to build consensus on the causes of problem.

- Make a small hole in the ground (Draw a point on the floor) and say that the hole/point represents an ideal situation when they have got what they wanted. Ask them to place each circle near or far from the hole according to how much they have achieved that.
- For each circle ask them to explain why they have put it in that position. Has it always been like this and why?
- Solicit ideas regarding what they believe to be the major causes of the problem.
- The Causality Analysis will result in a list of rights that are either been violated or at risk of violation together with the causes of these violations.

Step 4: Identifying Duty Bearers and Rights holders– role/pattern analysis – and capacity gaps: Different roles of local authorities, of service providers (education, health, water)

- Ask what could be done to make sure that the community could move all the circles to the centre. Who is responsible for doing this? What could they do themselves? Who could do something about it? Could others help? How would you like to participate in the planning process? How could you participate in the planning process in a meaningful way?
- In genuine community centered development, role pattern analysis will be refined by the people themselves and become a learning process.

Step 5: Capacity Analysis of Duty Bearer

- After a specific right has been identified, the next step is to ask why is that right being violated or at risk of violation.
- An assumption here is that duty bearers lack the capacity to meet their duties and rights holders lack the capacity to claim their rights.
Capacity: strong points, resources found in the community (time, local knowledge, skills)
- What would it take for people to do something about the issue>

- What prevents them (Duty Bearers at individual, family, community and local government level) from doing something about it? What is their role? Do they understand it?
- Do they have the human resources to fulfill their duties? (Skills, commitment, time, knowledge good health).
- Do they have the economic resources to fulfill their duties? (Funds, financial, necessary tools and equipment).

Step 6: Strategy, Objective and Activity Setting

- Validate the organization's emerging programme frameworks as natural parts of the conversations with communities. This can also be done with other national policies, if communities appear to be unaware of them or not to value the
- From here, action and strategy setting with community and at programme design level can take place.
- solutions will involve partnerships of different sorts at different levels and stakeholder analysis

Step 7: Implement the project or programme

- Implement the project or programme abiding by human rights principles of participation, accountability, empowerment, non discrimination, linking to rights and sustainability.

RBA Tool 6: Triple A

Triple A is a tool for Assessment, Analysis and Action Taking.

- It is an iterative process and can be strengthened by external support such as information, resources
- It facilitates communities to participate in programme/project design, implementation and monitoring
- Can be used by programme officers to guide the programme process from design, implementation to evaluation
- Can be used by project or field staff to ensure participation of communities in the different stages of programme or project cycle.

Things to be aware of

- Success of Triple A depends on the effective participation of community
- Adapt question to audience, e.g. PLWHA or young people



Process: Assessment, Analysis and Action

Use in community setting, informal, ask the following question

ASSESSMENT (developing common understanding and assessing the situation together).

- What do we need to live or survive in this community or world?
- Are these needs our birth rights?
- Are all people enjoying these rights? What about women, men? Boys and girls?
- Are we enjoying them equally?
- What about certain groups e.g. PLWHAs? Are they enjoying these rights?

ANALYSIS What are the reasons that these rights are not being enjoyed? (Social, cultural, religious, political, resources)

- What rights are women and men enjoying? Why?
- Who are the key Rights Holders?
- Who are the key Duty Bearers at individual, family, community and local government level? What is their role?
- Do they have the human resources to fulfill their duties? (Skills, commitment, time, knowledge good health).
- Do they have the economic resources to fulfill their duties? (Funds, financial, necessary tools and equipment).

- Is there a conducive environment to fulfill their duties? (Institutional, culture / processes, policies).
- Are the Duty Bearers at different levels accountable
- Who communicate with whom? What information is generated and by whom?
- Who contributes to decision making?

ACTION

- What are the coping strategies being used by right holders/ communities themselves?
- What activities are essential by right holders to address these issues?
- What activities are essential by duty bearers to address these issues?
- Where, when and how to do?

RBA Tool 7: Community Score Card (CSC)

Community Score Card is an accountability tool that empowers communities or citizens to participate in local development and governance processes.

- It produces a scorecard using documented perceptions and feedback from a community regarding a particular service (e.g. health) in order to improve its functioning (quality, efficiency and transparency, performance)
- It can be used to monitor district or national budgets and public sector reform processes
- It demands social and public accountability and responsiveness from service providers
- It can be used to track inputs or expenditures (e.g. availability of drugs),
- The community collect the information they need with only mentoring from trained RBA facilitator
- The CSC tends to have local names. For example in Tanzania, it is called ‘PIMA” which means to measure in Swahili

Things to be aware of

- CSC demands high degree of facilitation, participation and mobilization.
- Build a dialogue culture, not adversarial relationship but open, honest and non threatening communication between client (right holders) and local government and other service providers (duty bearers)

Process

Step 1: Preparatory Work

- Train facilitation staff and Orient Village Committees, Communities, Local Government and Service Providers
- Analyze national policies in the sector
- Obtain Local Government Budgets for relevant sector

Step 2: Implement Community Score Card

- Develop Community Scorecard and indicators

Indicators	Score out of 100	Score after 6 mths	Score after 12 mths
Positive attitude of staff	40		
Management of health center	50		
Quality of services	35		
Equal access to health for all community members	25		

- Conduct community gathering and divide into focus groups
- Ask Groups to score each indicator and ask group to explain highs and low scores
- Record findings in scorecard

Step 3: Interface Meeting

- Hold Interface meeting between community, service providers and local government (inc. MPs, Councilors) to help them come up with suggestions for improvement.

Step 4: Follow up and institutionalization of CSC

- Establish measures on both sides to ensure follow up on Government side.
- Advocate for integration of CSC findings in to decision making processes
- Continue to train duty bearers on CSC to reinforce legitimacy and sustainability
- On demand side, continue to train rights holders on human rights and CSC
- Disseminate findings into the public using local radio or press.
- Monitor changes

RBA Tool 8: Human Rights and Legal Support

Simple tool to capture cases of human rights violations

No	Date	Name	Village	Violation	M	F	Description of Abuse	Steps Taken	Comments

- This session is designed to address issues of local governance and justice.
- It introduces the importance of not only empowering rights holders to claim their rights but ensuring that duty bearers have the capacity to fulfill their duties
- It is important to use existing formal or informal local justice mechanisms to address violations of human rights

Things to be aware of

- Adopt or adapt a comprehensive step by step manual or curriculum on human rights and gender, preferably the Government policy or manual.
- Work in partnership with Local Government Authorities is a critical part of RBA and institutions such as church, councils, schools, and hospitals. This is essential for sustainability. Do not create parallel structures.

Process

- Civic education on human rights and gender is essential to educate claim holders and empower them to know and claim their rights. These include land rights, property grabbing, sexual and reproductive rights (sexual offences, rape, attempted rape, harassment) and child abuse or neglect.
- At the same time, duty bearers must also be aware of their duties and have the authority and resources to fulfill their duties.
- Conduct civic education and dialogue with local Government, Ward Tribunals, Land Committees, Social Welfare Officers, Land Officers, Village or Ward Executives
- Follow up by programme/project staff and documentation of cases is important.

RBA Tool 9: Appreciate Inquiry (AI)

- To appreciate means to value something.
- To inquire means to study, to ask questions, to search.
- AI is collaborative search to identify and understand the strengths, potentials, greatest opportunities and peoples hopes for the future
- can be adapted for use as facilitation methodology at various levels from policy, programme, project, and village
- good tool for community dialogue
- Practical philosophy to engage people
- Focus on future, rather than past look for what is working well
- Focus on positive, 'what gives life to our organization , our community, our society rather than 'what is wrong; or what needs to be fixed'
- See creativity as a force
- Move away from problem solving
- Remember what you seek you will find, the questions we ask, determine the answers.
- Develop an 'appreciative eye'.

Things to be aware of

- There is no right or wrong method, no perfect process.
- Some groups being slowly while others jump straight in.
- AI is a continuous learning paradigm that seeks most creative responses.
- The key to success of AI is not to say that the current way is wrong but to facilitate others to explore beyond what we already know and understand
- Focus on 'what is' rather than 'what is not'

Process

Ask the following questions in each phase;

1. Discovery: What is working well? What do we like or want more of?
2. Dream: What might be? What would we like to see?
3. Design: What should be? What are your ideas?
4. Destiny: What will we do?



"When we dream alone, it is only a dream. When we dream together, it is not a dream but the beginning of reality" Brazilian Proverb

"Where there is a "Purpose", there is no failure" Swahili Proverb

RBA Tool 10: Active Listening

Active Listening is a technique or tool for effective listening. Listening is an essential skill for people who conduct discussions regularly or work with communities.

The use of this method guarantees that:

- There is a continual check on whether speaker and listener are on the same line.
- There is a continuous check that there is mutual understanding.
- There is a continual check in how far the listener can re-state his/her understanding of what has been said without value judgment.
- A discussion can be conducted on the basis of equality.
- The listeners can keep track of the discussion by summarizing what has been
- Active and effective listening leads to better relationships and better communication and exchange of information.

Things to be aware of

- Listening is difficult as the spoken word disappears fast.
- There are problems in interpretation.
- Stop Talking, show you want to listen.
- Have patience and hold your temper.
- Don't criticize or argue.
- Ask questions.

Process: Step 1-4

Active listening comprises four steps, which go on continually during a discussion:

1. Listen to what the other person is saying. (Empathic listening with your body, gestures, nodding, looking)
2. Recapitulate or summaries what the other person has been saying. (Summaries in your own words what the other person just said e.g. sorry to interrupt you, but as I understand you mean).
3. Check whether the summary correctly states what has been said. 'If I understand you correctly, you mean that
4. Organize the information and continue the discussion.

RBA Tool 11: Facilitation Skills

Facilitation means 'making things easy'. Facilitator uses a wide range of skills and methods to bring out the best in people as they work together.

- Good facilitation skills are essential part of RBA
- Good facilitation skills are essential for managing social change and applying rights based approaches.
- It aims to equip participants with skills and knowledge to put what they learn in to practice in their own lives.

Things to be aware of

- A facilitator is not a participant in the team, is not a team leader or administrator or expert trainer.
- RAS stands for Right Answer Syndrome. Community members, or respondents in a question and answer session or questionnaire, often give the answer that they think the questioner wants to hear so that the questioner stops disturbing them and goes away.
- BIS, Bottom Itching Syndrome. Even when they have only been in a community for a few hours and know very little about the situation, development workers are unable to sit still and end up giving advice or even directives without really understanding the situation.

Process:

1. Communicate Ideas clearly and concisely
2. Have good Presentation skills
3. Use Questioning Skills
 - Effective use of open questions (who, why, what, when, how?)
 - Effective use of close questions (are you saying that ...?)
 - engage participants with questions
4. Develop Listening Skills
 - grasp what people are say,
 - Listen and summaries.
5. Ensure participation of the entire group
6. Handle group dynamics
7. Manage Time
8. Demonstrate Flexibility

RBA Tool 12: Organisational Assessment Tool

Used by any organisations or institution to conduct self assessment or assessment of partner programme/projects.

- Can be used for appraisal or during review or monitoring or evaluation processes
- simple and quick tool
- Can be used in various settings, INGO, NGO, partners, communities, local government

Things to be aware of

Simple qualitative tool, not for in-depth analysis or research

Process

What are we doing in RBA and Gender?	How good are we? 1: Little or no knowledge 2: Basic knowledge 3: Able to support in practise	What do we need to be able to do better in RBA and Gender	Which challenges and constrains do we face?	What can we do to improve?

RBA Tool 13: M&E Tool using PANELS

- Monitoring and evaluation tool using human rights and gender equality principles
- Used as checklist to assess, monitor or evaluate programmes or projects.
- used to conduct self-assessment
- Check list to guide design, implementation and M&E
- All principles are equal, no hierarchy

Principle	Specific questions to explore
Participation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Who has been involved in the programme/project processes? And at what stage? ▪ How has the programme/project identified or targeted group/s? ▪ How have they been involved? ▪ Have women and men participated equally in decision making? ▪ Have any groups been excluded? ▪ What changes have taken place? How have rights holder influenced decision making?
Accountability	<ul style="list-style-type: none"> ▪ How has the programme/project involved and addressed the Duty bearers? (Dialogue, capacity building, advocacy?) ▪ Which level did the programme/project involved Duty Bearers? ▪ What changes have taken place in structural barriers within institutions (law, policies, practice, resources, actors) ▪ What changes have taken place in gender discriminatory norms and institutional structures? ▪ What have been the results (Outcome) of involvement of duty bearers?
Non-Discrimination / Equality	<ul style="list-style-type: none"> ▪ How has the programme/project addressed the interests of the most discriminated/ marginalised and vulnerable groups in the community? ▪ How is planning done at local level? Who is part of the planning team? ▪ How has equality been addressed? ▪ What changes have taken place in levels of discrimination and human rights abuse experienced by rights holders? (female/male)
Empowerment	<ul style="list-style-type: none"> ▪ How has the programme/project worked with empowerment processes? ▪ Who has been empowered as part of the process? ▪ How has empowerment manifested itself in this programme/project? ▪ Have the relationship between the marginalized and the duty bearers been addressed? ▪ Have there been any noted relational changes between the claim holders and duty bearers? ▪ What changes have taken place in rights holder (disaggregated by female/male) self esteem, capacity for leadership, networking, capacity to dialogue, to negotiate with duty bearers and hold them accountable ?
Link to Rights	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Does the programme/project work with formal/informal existing systems? ▪ Which specific systems does the programme/project work with? ▪ How does the programme/project use the existing systems to address violations or denial of rights? ▪ How has the programme/project used rights in any advocacy work? ▪ What changes have taken place in rights holders (female/male) accessing their rights to legal processes and remedies?
Transparency	<ul style="list-style-type: none"> ▪ How informed are the participating groups on the objectives of the programme/project? ▪ How aware are the participating groups of the operations of the programme/project in their area? ▪ How often are local implementation reports provided? To whom? ▪ Which types of reports/documents are shared between field staff and communities?
Sustainability	<ul style="list-style-type: none"> ▪ What is the relationship of the programme/project activities to other community development activities in the area? ▪ Has the programme/project strengthened any government or justice mechanism? ▪ Has the programme/project created any parallel structure to the existing government structures? ▪ What particular element / impact or structure will the programme/project leave after it ends?

လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြု၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း
ချည်းကပ်နည်းအား လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း-မြန်မာ/ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ
ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးဌာနတွင် အသုံးပြုခြင်း



THE
LUTHERAN
WORLD
FEDERATION
Myanmar Program

နည်းလမ်းအဖြာဖြာနှင့် သင်တန်းလက်စွဲ
စက်တင်ဘာ ၂၀၁၃

အမှာစကား

ယခုအခါဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့ ဆက်စပ်မှုရှိနေရုံသာမက အခွင့်အရေးများအားလုံး တန်းတူညီမျှစွာ အရေးကြီးသည်ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်လက်ခံလာကြပြီဖြစ်ကာ ပြည့်စုံစွာဖော်ညွှန်းဆောင်ရွက် သင့်ပြီဖြစ်ပါသည်။ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို အလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် သက်ဆိုင်သောပေးကမ်းစွန့်ကြဲမှုရှုမြင်မှုအား သွေဖီလာခဲ့ပါသည်။ အခွင့်အရေး အခြေပြုနည်းလမ်းများ အသုံးပြုခြင်းဆိုသည်မှာ ဆင်းရဲမွဲတေမှု၏ သက်ရောက်မှုများအပြင် အခြားသောအခွင့်အရေးချိုးဖောက်ခြင်းများနှင့် ၎င်းတို့ကိုဖြစ်ပေါ်စေသော အဓိကအကြောင်းခြင်းရာများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများကို အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများအနေနှင့်မဟုတ်ဘဲ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများအဖြစ် နိုင်ငံများနှင့် အခြားဆောင်ရွက်သူများအတွက် သင့်လျော်သော တာဝန်များချမှတ်ပေးခြင်းအပြင် တာဝန်ခံမှုအခြေခံသဘောတရားကို သိမှတ်နားလည်စေပါသည်။ အနှစ်ချုပ်အားဖြင့် အခြေခံမူ (၅) ရပ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ တာဝန်ယူခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများတို့ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းသည် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများအား တာဝန်များ၊ ဆောင်ရွက်ရန်ရှိသူများကို လူ့ကျင့်ဝတ် တာဝန်ထမ်းဆောင်သူများအဖြစ် တာဝန်ယူမှုရှိစေပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ပင် တိုင်ကြားမှုပုံစံများနှင့် ရပ်ရွာမှ သတင်းပေးပို့မှုများကဲ့သို့ တာဝန်ယူမှုဆိုင်ရာစနစ်များမှာ ရွေးချယ်ယူရမည့်အရာများ မဟုတ်တော့ပေ။ ရပ်ရွာလူထုအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း၏ အဓိကအချက်တစ်ချက်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုများသည် ယုံကြည်မှုရှိကာ လုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ရရှိမည့်အကျိုးကျေးဇူးများကို သိမြင်သည့်အခါမျိုးတွင် ၎င်းတို့ဘာသာ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု ပြုကြမည်ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသောအခါတွင် အာဏာချိန်ခွင့်လျှာသည် ရပ်ရွာလူထုများအတွက်သာ မဟုတ်ဘဲ လူမှုအသိုက်အမြုံ တစ်ခုလုံးအတွက် ရွှေ့လျားပြောင်းလဲသွားကာ မည်သူမျှလူသားများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်အခွင့်အရေးများမှ ရှောင်ဖယ်နေ၍ မရတော့ပါ။ လူ့အများ၏ အကျိုးစီးပွားတိုးတက်ရေးအတွက်နှင့် သိက္ခာရှိသော ဘဝတစ်ခုအတွက် ပြောင်းလဲမှုအား အထမြောက်အောင်မြင်စေရန်အတွက် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ၊ စနစ်များ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် မူဝါဒများအားလုံးတွင် အခွင့်အရေး အခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း ပါဝင်နေစေရမည်ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းတစ်ခုတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေများ၊ ပြဿနာများနှင့် နောက်ခံအခြေအနေများကို မည်ကဲ့သို့ လေ့လာဆန်းစစ်သည်ဟူသော အခြေခံကျသော ပြောင်းလဲမှုအရွေ့တစ်ခုပါဝင်ပါသည်။ မည်သည့်ချည်းကပ်နည်းပင်ဖြစ်စေကာမူ ရပ်ရွာလူထုအတွင်း ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသော အကြောင်းခြင်းရာများမှာ မကြာခဏ ဆိုသလို အတူတူပင် ဖြစ်နေမည်ဖြစ်သော်လည်း အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းကို အသုံးပြုရာ၌ အဘယ်ကြောင့်၊ အဘယ်ကဲ့သို့၊ မည်သူနှင့်၊ မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဖြေရှင်းမည်ကဲ့သို့သော အခြေအနေတစ်ရပ်လုံးကို နားလည်ရာတွင်မူ ကွဲပြားခြားနားမည်ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်းသည် တိကျသော သိပ္ပံပညာရပ် မဟုတ်သဖြင့် လူတစ်ဦးနှင့် အဆင်ပြေသော်လည်း အခြားသူတစ်ဦးနှင့် အဆင်ပြေချင်မှပြေမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤပါရာဒိုင်းပုံစံသစ် စတင်ခဲ့သည်မှာ နှစ်ပေါင်း(၂၀)ကြာခဲ့ပြီဖြစ်သော်လည်း ပြောင်းလဲမှုအတွက် အချိန်ယူနေရဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အစိုးရများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့်မိတ်ဖက် ရပ်ရွာလူထုအများအားလုံးမှ ရေရှည်တည်တံ့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းကို သင်ယူနေရဆဲ ဆီလျော်အောင် ဆောင်ရွက်နေရဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။

မာတိကာ

နိဒါန်း		၁
အပိုင်း ၁။	အဘယ်အရာနည်း။	၂
အပိုင်း (၁- က)	လိုလားမှုများမှ လိုအပ်ချက်များ၊ ထိုမှတစ်ဆင့်အခွင့်အရေးများဆီသို့။	၂
အပိုင်း (၁- ခ)	အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများ။	၃
အပိုင်း (၁- ဂ)	အဓိက ဥပဒေသများ။	၄
အပိုင်း ၂။	တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း။	၈
အပိုင်း (၂- က)	အားလုံးအား အပါအဝင်ဆောင်ခြင်း။	၈
အပိုင်း (၂- ခ)	နောက်ခံအခြေအနေများကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း။	၉
အပိုင်း (၂ - ဂ)	အခွင့်အရေးကိုဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း။	၁၅
အပိုင်း ၃ ။	မည်ကဲ့သို့ မှတ်တမ်းတင်မည်။	၁၆
အပိုင်း (၃- က)	တာဝန်ခံယူမှုနှင့် လေ့လာသင်ယူမှု။	၁၆
အပိုင်း (၃- ခ)	စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း။	၁၇
အပိုင်း (၃- ဂ)	အောက်ခြေသို့ အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း။	၁၈
အပိုင်း (၃- ဃ)	သက်ရောက်မှုကို တိုင်းတာခြင်း။	၁၈
အပိုင်း (၄)	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း။	၂၃
အပိုင်း (၅)	နောက်ဆက်တွဲများ။	၂၆

နိဒါန်း

အဖွဲ့အစည်းအများစုမှ RBA ဟုရေးသားသုံးစွဲနေချိန်တွင် အချို့သော အဖွဲ့အစည်းများသည် အတိုကောက်အနေဖြင့် HRBA (လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း) ဟု သုံးနှုန်းနေခြင်းမှာ ရှုပ်ထွေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ လူ့သာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း (LWF) နှင့် အထူးသဖြင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးဌာန (DWS) အနေဖြင့် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အတိုကောက်အသုံးအနှုန်း RBE (လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း) အဖြစ် တီထွင်အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် RBA ၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အခွင့်အရေးအခြေပြုသီအိုရီနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော နည်းနာနိသယအား ပေါင်းစပ်ခြင်းအားဖြင့် လက်တွေ့နှင့် သီအိုရီတို့အား ပေါင်းကူးခြင်းတွင် အရေးပါမှုအား ပိုမိုသိသာပေါ်လွင်စေပါသည်။ လူ့သာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း နှင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုပေးရေးဌာနတို့၏ ဖော်ပြချက်များအရ RBE ဆိုသည်မှာ အာဏာရှိသူနှင့် အာဏာမဲ့သူ နှစ်မျိုးလုံးအကြားရှိ အဆင့်တိုင်းတွင် အသိပညာပေးခြင်းများ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေငြာစာတမ်းပါ အချက်များ၊ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များပါအတိုင်း ဖြစ်ရပါမည်။ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း တွင် LWF/DWS မှ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများနှင့် ရပ်ရွာလူထုများကို ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် တန်ဖိုးရှိသောဘဝ ဖြစ်စေရေး၊ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိနိုင်ရေးနှင့် လူတိုင်းအတွက် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစေရေးတို့ကို အလုံးစုံ သိမြင်နားလည် လာစေပြီး ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် မိမိကိုယ်ကို မိမိယုံကြည်မှုတို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရေး ကူညီဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ရှာဖွေလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။

LWF/DWS ၏ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီမံကိန်းအတွင်း လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်အတွက်နှင့် စီမံကိန်းအား အကြံပေးရန်နှင့် ကူညီပံ့ပိုးပေးရန်အတွက် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော အကြံပေးတစ်ဦးခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ အဓိက ရည်ရွယ်ချက်မှာ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ချည်းကပ်နည်းအား အဆင့်တိုင်းတွင် ပိုမိုထိရောက်စွာဖြင့် ဆန်းစစ်ရန်၊ တိုးတက်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်တို့အပြင် လူအများမှ ကိုယ်တိုင်ပြန်လည် အသုံးပြုနိုင်သည့် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လက်တွေ့ကျကျနည်းလမ်းများဖြင့် ဝန်ထမ်းများမှ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် ကူညီပေးနိုင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ် စတင်ဆောင်ရွက်ရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းလက်စွဲအပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။

LWF/DWS သည် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ချည်းကပ်နည်းအား မတူညီသော နိုင်ငံများရှိ စီမံကိန်းများတွင် မည်ကဲ့သို့အကောင်းဆုံး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ဖော်ထုတ်ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ဤသင်တန်းလက်စွဲသည် ထိုလမ်းညွှန်ချက်များအား ပုံတူကူးချသည့် သဘောမျိုးမရည်ရွယ်သော်လည်း LWF/DWS ၏ စီမံကိန်းအတွေ့အကြုံနှင့်လက်တွေ့ မြန်မာနိုင်ငံ အနေအထားနှင့် ကိုက်ညီစွာဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ လမ်းညွှန်ချက်တွင် ပါဝင်သည့် ပထမပိုင်း(၃)ပိုင်းနှင့် နောက်ဆုံးအပိုင်းများတွင် ဖော်ပြထားသော နေရာဒေသများ မည်ကဲ့သို့ ရွေးချယ်ရမည်၊ အကျိုးအမြတ် ခံစားခွင့်ရှိသည့်လူများ၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်မှု ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်ရပ်ရွာလူထု အောင်မြင်မှု စသည်တို့အား ရှင်းလင်းဖော်ပြထားခြင်းများမှာ ဤလက်စွဲတွင် ပါဝင်မည်မဟုတ်ပါ။ ထိုအကြောင်းအရာများကို သိရှိရန်အတွက် လမ်းညွှန်ချက်များကို ကိုးကားနိုင်ပါသည်။ ဤလက်စွဲသည် အနည်းငယ် ကွဲပြားစွာ ဖွဲ့စည်းထားပြီး အပိုင်း(၄)တွင် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် သင့်တော်သော သင်ရိုးညွှန်းတမ်း (အဆင့်ဆင့်) ရေးဆွဲခြင်း၊ အပိုင်း(၅)တွင် အကဲဖြတ်မှုပုံစံနှင့် သက်ရောက်မှုများ စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်စနစ်များ(မည်ကဲ့သို့ပြုစုရမည်)နှင့် အပိုင်း(၆)တွင် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအား ပို့ချမှုဆိုင်ရာများ ဆောင်ရွက်ခြင်း (ဌာနတွင်း စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း) များကို အဓိကထားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း (၁) ။ ။ အဘယ်အရာနည်း

သဘောတရားများ၏ ဆိုလိုရင်းကို ယေဘုယျခြုံငုံ နားလည်မှုရှိရန်အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ ဤပထမပိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း အကျဉ်းချုပ်ကို တင်ပြပေးမည်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၁ - က) ။ လိုလားမှုများမှ လိုအပ်ချက်များ၊ ထိုမှတစ်ဆင့် အခွင့်အရေးများဆီသို့

လူတိုင်းသည် မတူညီသော အရာများကို လိုချင်ကြသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် လက်ကိုင်ဖုန်းတစ်လုံး၊ ကိတ်မုန့်တစ်ချပ်နှင့် ရှားဖိနပ်တစ်ရံတို့အား လိုချင်ကြမည်ဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့လိုချင်သည့် အချို့သောအရာများသည် အသက်ရှင်နေထိုင်ရန် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့်အရာများ ဖြစ်ပါသည်။ အစားအစာ၊ ရေနှင့်အမိုးအကာများ လိုအပ်ပါသည်။ အချို့သောလိုအပ်သည့် အရာများသည် လူတိုင်းအတွက်အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ထိုအရာများသည် အလွန်အရေးကြီးသဖြင့် လူသားတိုင်း (လူ့အခွင့်

လူသားများ၏ လိုအပ်ချက်များဆိုသည်မှာ ကောင်းမွန်သော ဘဝတစ်ခုရရှိရန်အတွက် မဖြစ်မနေရရှိနေရမည့် အရာများ (ရုပ်ဝတ္ထုပစ္စည်းများ၊ စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ (သို့) နာမ်ပိုင်းဆိုင်ရာ) ဖြစ်ပါသည်။ နေထိုင်ရန်အိမ်၊ ကျန်းမာရေးနှင့် အစာရေစာ ဖူလုံရေးများသည် အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအရာများသည် အစိုးရမှ တာဝန်တစ်ရပ် အနေဖြင့် မခွဲကပ်ပံ့ပိုးပေးရမည်ဟု မဟုတ်ပါ။

လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ လူသားတစ်ဦး ဖြစ်နေရုံမျှဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့ရရှိခွင့်ရှိသော အရာများဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် တရားမျှတသော နည်းလမ်းဖြင့် ဆက်ဆံခံရကာ ဘဝအတွက် လိုအပ်သော အရာများကို ရရှိပိုင်ခွင့်ရှိကြပါသည်။ ထိုအခွင့်များသည် လိုအပ်ချက်များအပြင် တာဝန်ယူဖြည့်ဆည်းပေးမှု၊ လွတ်လပ်မှုများ၊ အထူးအခွင့်အရေးများနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များတို့ ပါဝင်ပါသည်။

အရေးများ) ရရှိခွင့်အတွက် သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရ မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အမှန်တကယ်လိုအပ်သော အရာများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ရရှိခွင့်ရှိသော အရာများသည် တူညီကောင်း တူညီမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်မှာ ကွဲပြားမှုအတွက် မည်ကဲ့သို့ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည် ဆိုသည်ပင်ဖြစ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုချည်းကပ်နည်းများ အသုံးပြုရာ၌ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုရှိသည့် အနေအထားတွင် သဘောထား၊ သိမြင်မှုနှင့် အလုပ်လုပ်ကိုင်သော နည်းလမ်းများအတွက် အပြောင်းအလဲ တစ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။



အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများကို မိမိတို့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိသော လူမှုရေး ဆောင်ရွက်သူများအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုရပါမည်။

လိုအပ်ချက်အခြေပြုချည်းကမ်းနည်း (NBA) သည် ကြာမြင့်သည့်ကာလကပင်ရှိနှင့် နေပြီးလျှင် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော ရပ်ရွာလူထုများသည် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများကို ၎င်းတို့၏ ကယ်တင်ရှင်များအဖြစ်ထင်မြင်ခဲ့ကြပါသည်။ ယခုအခါအဖွဲ့အစည်း အတော်များများသည် လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်း (RBA) သို့ ပြောင်းလဲကျင့်သုံးလာကြပါသည်။ အဓိက ကွဲပြားခြားနားချက်အချို့ကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားပါသည်။

လိုအပ်ချက်အခြေပြု	အခွင့်အရေး အခြေပြု
လူထုသည် စေတနာအလျောက် အကူအညီပေးမှု လှူဒါန်းမှုများ(သို့) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ ကြားဝင် ဆောင်ရွက်မှုများ၏ ရည်မှန်းရာဖြစ်ပါသည်။	အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန်နှင့် အခြေခံဝန်ဆောင် မှုများရှာဖွေရန် လူထုသည် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်ရှိပါသည်။
ကူညီထောက်ပံ့မှုရရှိသောသူများသည် အကျိုးခံစား ခွင့်ရှိသူများ သက်သက်သာ ဖြစ်ကြပါသည်။	လူထုသည် တက်ကြွလှုပ်ရှားကာ ပါဝင်သူများဖြစ်ပြီး အခွင့်အရေးရရှိခွင့်နှင့် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသည့် မိတ်ဖက် များဖြစ်သည်။
အခြေခံ လိုအပ်ချက်များကဲ့သို့သော လိုအပ်ချက်များ ကိုဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အချို့သော လိုအပ်ချက်များ သည် အချို့သော ယဉ်ကျေးမှုများတွင် အသိအမှတ်ပြု မခံရနိုင်ပါ။ ရင်းမြစ်များ လုံလောက်မှု မရှိသောကြောင့် လူအချို့သည် ချန်လှပ်ထားခြင်း ခံရနိုင်ပါသည်။	လူ့အခွင့်အရေးများအား ခွဲခြားသတ်မှတ်ထား၍ မရ ပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ ရာထူးအဆင့်အလိုက်(သို့) အခြေခံ လူ့ အခွင့်အရေးများဟူ၍မရှိပါ။ လူ့အခွင့်အရေးများသည် လူ တိုင်းအတွက် တသတ်မတ်တည်းရှိပြီး လွှဲပြောင်းပေး၍ မရပါ။ ဥပမာ-လူတိုင်းအတွက် ရရှိနိုင်သော အခွင့်အရေး သည် အတူတူပင်ဖြစ်ပြီး အမြဲတမ်းရှိနေပါသည်။
လက္ခဏာများ၊ ရုတ်တရက် ဖြစ်ပေါ်လာသော ပြဿနာများ၊ ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ထိုမှရလဒ်များနှင့် စီမံကိန်း ရည်မှန်း ချက်ပေါ်တွင် အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်ပါသည်။	ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့်ဆိုင်သော အကြောင်းတရား များ၊ ဖြစ်စဉ်များနှင့် ရရှိလာသော အကျိုးကျေးဇူးများ အပေါ်တွင် အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်ပါသည်။
ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအတွက် လူ့အဖွဲ့အစည်းမှ ကူညီ လှူဒါန်းပေးမှုများသည် ကတိကဝတ်ပေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာ နိုင်ခြေရှိသော်လည်း လိုအပ်ချက်များအား မဖြစ်မနေ တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည်ဟု မဆိုလိုပေ။	လူ့အခွင့်အရေးသည် တရားဝင်မှု (သို့) လောကဝတ် ဆိုင်ရာတာဝန်များ (သို့) အစိုးရတာဝန်ရှိသူများ၏မဖြစ် မနေတာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရမည့်အရာ အဖြစ်အစဉ်အမြဲ ဆိုလိုပါသည်။
မှီခိုလိုမှုနှင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့် ဆုံးရှုံးစေမှုတို့ကို ဖန် တီးဖြစ်ပေါ်စေကာ ပိုမိုဆင်းရဲမွဲတေခြင်းနှင့် စွန့်ပယ် ခံဖြစ်စေခြင်း။	စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ဆောင်ရွက်ပိုင်ခွင့်တို့အား မြှင့်တင် ပေးကာ ဘဝအရည်အသွေး တိုးတက်ကောင်းမွန် လာစေ ခြင်း။

အပိုင်း (၁ - ခ) အခွင့်အရေးကိုခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများ

လူ့အခွင့်အရေးများသည် လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းတစ်ခု (RBA)၏ အခြေခံကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အတိုချုပ်အားဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးများကို ကမ္ဘာလုံးလွှမ်းခြုံမှု (ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးတူညီစွာ)၊ လူသားအားလုံး ပိုင်ဆိုင်သည့် တရားဝင်အာမခံပေးနိုင်မှု၊ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်များ အားအရေးယူမှုများ (အမှားအယွင်း တစ်စုံတစ်ရာဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်း) မှ အကာအကွယ်ပေးမှုနှင့် အခြေခံလူ့ဂုဏ်သိက္ခာအား ထိခိုက်စေမည့် ထိခိုက်ချက်များ (ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သော်လည်း ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းမရှိသည့် အရာများ)။ လူ့အခွင့်အရေးများဆိုသည်မှာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်မှုအတွက် နည်းလမ်းယန္တရားများ၊ စံသတ်မှတ်ထားရှိမှုများနှင့် အခွင့်အရေးများအား အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပဋိညာဉ်စာချုပ်များ၊ သဘောတူညီချက်များနှင့် ကြေငြာစာတမ်းများ၏ စနစ်ကြီးတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် အဓိကမဏ္ဍိုင်မှာ နိုင်ငံအားလုံးမှ ပါဝင်လက်မှတ်ရေးထိုးသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးသည်ဖြစ်စေ လေးစားရမည့် လူတစ်ဦးချင်းတစ်ယောက်ချင်းစီအတွက် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရမည့် ဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် အခွင့်အရေးများအား ဖော်ပြပါရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း (UDHR) ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြု ချည်းကပ်နည်းကြောင့် ဆက်စပ်သည်။ လူ့အခွင့်အရေး၏ အားကောင်း၍ အခြေခံအကျ ဆုံးသော အချက်တစ်ချက်မှာ လူသားတိုင်းသည် အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးတိုင်းအတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူရှိပါသည်။ သို့သော်ကြောင့် အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများအား လေးစားရန်၊ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် မဖြစ်မနေ တာဝန်ယူဖြည့်ဆည်းပေးရမည့်သူများမှာ အစိုးရတာဝန်ရှိသူများဖြစ်ကြပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေး တာဝန်ယူမှုများကိုပြည့်မီရန်အတွက် အလုံးစုံ ဝတ္တရားမှာ နိုင်ငံအစိုးရ၊ ဝန်ကြီးဌာနများ အားလုံး အပါအဝင်၊ ဒေသခံ အာဏာပိုင်များ၊ တရားရေးအာဏာပိုင်များ၊ ရဲဌာန၊ ဆရာဆရာမများနှင့် အခြားဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများ အားလုံးတွင်ရှိပါသည်။ ထိုသူအားလုံးသည် တရားဝင်တာဝန်ရှိသူများဖြစ်ကြပါသည်။ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူ များ အားလုံးသည် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးကိုလည်း လေးစားမှုရှိ ရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ ဘဝများအပေါ် သက်ရောက်စေနိုင်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသော လူတစ်ဦးချင်းစီ(သို့)အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းစီသည် လောကဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူပင်ဖြစ်သည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိမှု ကြီးမားလေလေ အခွင့်အရေး ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက်၊ အထူးသဖြင့် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် လေးစားမှုရှိရန် တို့အတွက် ပိုမိုတာဝန်ယူမှု ကြီးမားလာလေ ပင်ဖြစ်သည်။

အခွင့်အရေး ခံစားခွင့်ရှိသူတစ်ဦးသည်

- အခွင့်အရေးများကို ခံစားခွင့်ရှိရမည်။
- အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုခွင့်ရှိရမည်။
- အခွင့်အရေး ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသော အစိုးရ၏ တာဝန်ယူမှုကိုရပိုင်ခွင့်ရှိရမည်။
- အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးများ ကိုလေးစား မှု ရှိရန် တာဝန်ရှိသည်။

ဤသဘောတရားအရ ပုဂ္ဂလိက ကုမ္ပဏီများ၊ ဒေသခံခေါင်းဆောင်များ၊ အရပ်ဘက် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ အိမ်ထောင်ဦးစီးများ၊ မိဘများနှင့် လူတစ်ဦးချင်းစီတိုင်းသည် လောကဝတ်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိ သူများပင်ဖြစ်ကြပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် တရားဝင် တာဝန်ရှိသူအနေနှင့် လောကဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများ၏ ပြုမူလုပ်ဆောင်သည်များအား ထိန်းကျောင်းပေးရန်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။ ဥပမာ- မိဘများ၊ ကုမ္ပဏီများ(စသည်ဖြင့်) အား လူ့အခွင့်အရေးကို လေးစားလိုက်နာမှု သေချာစေရန်။

အပိုင်း (၁ - ဂ) အဓိကဥပဒေသများ

လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုချည်းကပ်နည်းသည် အဓိကလိုက်နာရမည့် အတိုကောက် PANEL ဟု ခေါ်သည့် အချက် (၅)ချက်ဖြင့် ဖွဲ့တည်ပါသည်။ ထိုအချက်(၅)ချက်လုံးသည် ထပ်တူညီမျှအရေးကြီးပြီး ထိုအထဲမှ အချက်တစ်ချက် လစ်ဟာနေ ပါက လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လုပ်ဆောင်ရာ၌ အောင်မြင်နိုင်မည် မဟုတ်ပါ။

P	ပူးပေါင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း/ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်ခြင်း
A	တာဝန်ခံယူမှု/ သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေခြင်း
N	ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း/ ကျား-မ ရေးရာကိစ္စများ
E	စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း/ ရင်းမြစ် အကြောင်းတရားများ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း
L	လူ့အခွင့်အရေးမူဘောင်နှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း/ ပညာပေးစည်းရုံးခြင်း

ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း

ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ အလုပ်လုပ်နေသည့် ရပ်ရွာလူထုများ သည် စီမံကိန်းအဆင့်ဆင့်ဖြစ်သည့် ဆန်းစစ်မှုမှသည် ပြဿနာများ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းအထိ ပါဝင်ပံ့ပိုးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ တဖြေးဖြေးချင်းသွားသော လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိသည် မရှိသည်ကို အပ်ကျမတ်ကျပြောဆိုရန်မှာ မဖြစ်နိုင်ပါ။ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းအဆင့်ဆင့်ကို မကြာခဏ ဖော်ပြလေ့ရှိသည့် လေ့ကားတစ်ခုအဖြစ်ဆိုပါက အမြင့်ဆုံးအဆင့်ဆိုသည်မှာ ရပ်ရွာ လူထုသည် LWF ကဲ့သို့ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ထံမှ ကူညီထောက်ပံ့မှု လိုအပ်မှု မရှိတော့သည့် အနေအထားဖြစ်ပါသည်။ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနှင့် ပိုင်ဆိုင်ခြင်းတို့အကြား တွင် ချိတ်ဆက်မှုတစ်ခုရှိပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုမှ ပူးပေါင်းပါဝင်လာသည့်အခါနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာအတွင်းဆောင်ရွက်နေသည့်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် လွှမ်းမိုး နိုင်မှုရှိသည်ဟု ခံစားမိလာသောအခါတွင် ရပ်ရွာလူထုသည် ထိုလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်





ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် လူ့အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုများမှ ပူးပေါင်းပါဝင်လာသည့်အခါနှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာအတွင်း ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်မှုရှိသည်ဟု ခံစားမိလာသောအခါတွင် ပိုင်ဆိုင်ခြင်းဟူသော ခံစားမှုကို ဖြစ်ပေါ်လာပါသည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်မှု အပြည့်အဝရရှိစေရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၏ အင်အားကြီးမားပုံကို နားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ LWF ဝန်ထမ်းများသည် အခြားသူများ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ပိုမိုရရှိစေရေး ကူညီရန်အတွက် မိမိတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုရမည်ကို စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

မူများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ် ပိုင်ဆိုင်မှုရှိသည်ဆိုသည့်အသိကို ဖြစ်ပေါ်စေလာပါသည်။ ထိုသို့ရှိလာမှုမှာ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားသော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အပြင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအား ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲရန်တို့အတွက်ပါ တာဝန်ယူလာမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် အကောင်းအဆိုးနှစ်မျိုးလုံးကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ လူအများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများအား ဖြည့်ဆည်းခြင်းတို့ကို တားဆီးနိုင်သကဲ့သို့ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် တရားမျှတမှုအတွက် အားသာသောရင်းမြစ်တစ်ခုအဖြစ်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤနေရာတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် အစိုးရအာဏာပိုင်များနှင့် ကျား/မ ဆက်ဆံရေးတို့အတွက်ကဲ့သို့ သမားရိုးကျ အမြဲတမ်းဖြစ်မနေပါ။ ဥပမာအားဖြင့် မိသားစုတစ်ခုအတွင်းလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမှာ မည့်ကဲ့သို့ရှိမည်နှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်မှု စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် တက်ကြွသော ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် ဆောင်ရွက်သူများ ဖြစ်လာမှုအပေါ် မည်မျှသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ဖော်ပြခြင်း။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဆိုသည်မှာ တစ်ဦးတစ်ယောက်တည်းသာအနိုင်ရရှိသော ကစားပွဲတစ်ခုမဟုတ်ကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်ရန်အရေးကြီးပါသည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် အကန့်အသတ်နှင့်သာရှိသော လူသုံးကုန်ပစ္စည်း တစ်ခုမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရရှိလာခြင်းသည် သင့်တွင်လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဆုံးရှုံးသွားပြီဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ထားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် သင်၏လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာသည် အင်အားတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ လူများအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးနိုင်လေ ထိုလူများကိုယ်တိုင်၊ မိမိရပ်ရွာနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံး၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပိုမို၍ ကူညီလုပ်ဆောင်နိုင်ကြမည်ဖြစ်ပါသည်။

ရပ်ရွာလူထု၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု အပြည့်အဝရရှိရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၏အင်အားများ မည်သို့အပြန်အလှန် သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ခွဲခြားဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာတွင် အကန့်အသတ်မရှိခြင်းနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအတွက် ယှဉ်ပြိုင်သည်ဟု မတွေးတောရန် သတိထားရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအစား လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအား ခွဲဝေပေးကာ မိမိတို့တွင်ရှိသော လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို အသုံးပြု၍ အများအားစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ ပြုလုပ်ပေးရာ၌ ပိုမိုထိရောက်စေရန် အခြားသူများတွင်လည်း လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာပိုမိုရရှိလာစေရေး အတွက်ကူညီရန် မည်ကဲ့သို့ ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ရမည်ကို တွေးရမည်ဖြစ်သည်။

တာဝန်ခံယူမှု

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေငြာစာတမ်းအရ လူသားတိုင်းသည် အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများဖြစ်ကြပါသည်။ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ ကျွန်ုပ်တို့သည် အခွင့်အရေး ရရှိပိုင်ခွင့်၊ တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်နှင့် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ တာဝန်ခံယူမှုကို ရပိုင်ခွင့်ရှိရပါမည်။ ထို့အပြင်အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများသည် အခြားသူများ၏ အခွင့်အရေးကို လေးစားမှုရှိရန်လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများတွင် အခွင့်အရေးများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ ကာကွယ်ရန်နှင့် လေးစားလိုက်နာမှုရှိရန် တာဝန်ရှိပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများ အပြည့်အဝရရှိရန် အဓိကတာဝန်မှာ နိုင်ငံတော်အပေါ်တွင် တည်မှီနေပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် နိုင်ငံတော်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဥပဒေအရ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူဖြစ်သောကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတွင်း ပြဌာန်းထားသော ဥပဒေများပေါ်မူတည်၍ အလုပ်ရှင်များ (သို့မဟုတ်) မိဘများသည်လည်း ဥပဒေကြောင်းအရ တရားဝင်အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများဖြစ်လာပါသည်။ တာဝန်ခံယူမှု ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံရမည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်သော်လည်း စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ အထောက်အပံ့များပေးခြင်းနှင့် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။



အစိုးရများသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို သတိပြုစောင့်ကြည့်ရန် တာဝန်ရှိသကဲ့သို့ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း ရှိသူများတွင်လည်းတာဝန်များ ရှိပါသည်။ တာဝန်ခံယူမှုရှိစေရန်ဆိုသည်မှာ ကတိကဝတ်ပြုထားသည်များ အတိုင်းဆောင်ရွက်ရန် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များ ဖလှယ်ခြင်းနှင့်အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုမှု ရှိရပါမည်။ အကြံပြုတိုင်ကြားချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် စနစ်သည်လည်း တာဝန်ခံယူမှုကို တိုင်း တာသောနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုဖြစ်သည်နှင့်အညီ LWF သည် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းပေးရန် လောကဝတ်အရ တာဝန်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး မိမိတို့နှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည့် ရပ်ရွာလူထုများအတွက် တာဝန်ခံယူမှုရှိပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ကတိကဝတ်ပြုထားသည်များအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့် ရပ်ရွာလူထုများနှင့် အပြန်အလှန်ပွင့်လင်းလွတ်လပ်စွာ ဆွေးနွေးခြင်းများရှိကာ မည်သူသည် မည်သည့်အတွက် တာဝန်ရှိသည်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထုတ်ဖော်ပြောဆိုပြီး ရပ်ရွာလူထုများအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်တာများအား အစီအစဉ်ရေးဆွဲစေခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံးသပ်စေခြင်းကဲ့သို့သော အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးပါသည်။

LWF ၎င်း၏ စီမံကိန်းများတွင် တာဝန်ခံယူမှု အပြည့်အဝရှိကြောင်း လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးနှင့် တာဝန်ခံယူမှု (HAP) မှ အသိအမှတ်ပြုထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ လိုက်နာရမည့် အချက်(၆) ချက်တွင် အခွင့် အရေးခံစားခွင့်ရှိသူများထံသို့ သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်းသည် တာဝန်ခံယူမှု အဓိကအချက်တစ်ချက် ဖြစ်ပါသည်။

အကြံပြုတိုင်ကြားချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့်စနစ်သည်လည်း တာဝန်ခံယူမှုကို တိုင်းတာသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ LWF သည် HAP အသိအမှတ်ပြုအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည့်အားလျော်စွာ အကြံပြုတိုင်ကြားချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့်စနစ်အပါအဝင်ကိုယ်ပိုင်တာဝန်ခံယူမှုဆိုင်ရာမူဘောင်သတ်မှတ်ထားရှိကာ ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း



ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း ဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမခံရဘဲ တန်းတူအခွင့်အရေးရှိခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ကျားမ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းသည် အများဆုံးဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်းများတွင် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်ဆုံးသော အုပ်စုများကို အထူးအလေးပေး ဂရုစိုက်မှုပေးရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များနှင့်ရင်းမြစ်များ ရှိမှုကိုလည်း ဂရုပြုကာ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် မြှင့်တင်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေး၏ အခြေခံမူတစ်ခုဖြစ်ပြီး လူသားအားလုံးမှာ တန်းတူညီမျှရှိရမည်ဖြစ်ကာ လူတစ်ဦးချင်းသည် ၎င်းတို့၏ ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု၊ လူမျိုး၊ အသက်အရွယ်၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ မသန်စွမ်းမှုစသည့် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို လူ့အခွင့်အရေးကို ရပိုင်ခွင့်ရှိရမည်ဖြစ်သည်။ RBA ကိုအသုံးပြု၍ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ ထိုစီမံကိန်း လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် အကျိုးကျေးဇူးများအား ပါဝင်သူအားလုံးမှ တန်းတူအခွင့်အရေးရရှိစေရန် သေချာစွာဆောင်ရွက်မှုကို ဆိုလိုပါသည်။ ထို့အပြင် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်ဆုံးသော အုပ်စုများကိုလည်း စီမံကိန်းများတွင် ပါဝင်စေပြီး အထူးအလေးပေးဂရုစိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များနှင့်ပင်ကိုယ်စရိုက်၊ သဘာဝဆိုင်ရာ၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ ငွေရေး ကြေးရေးဆိုင်ရာ၊ လူစွမ်းအားနှင့်

လူမှုရေးရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဆိုင်ရာပိုင်ဆိုင်မှုများ စသည်တို့ကို ဖော်ထုတ်ကာ အသိအမှတ်ပြုရန်လည်း လွန်စွာအရေးကြီးပါသည်။

အမျိုးသမီးများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အခံရဆုံးသောသူများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ အခွင့်အရေးနှင့် အခန်းကဏ္ဍ ကွာဟချက်များ ပိုမိုကြီးထွားလာမှုသည် တန်းတူညီမျှမရှိခြင်းနှင့် တရားမျှတမှုမရှိခြင်းတို့သည်လည်း ပိုမိုများပြားလာပါသည်။ ကျား/မရေးရာ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ဆုံးဖြတ်ချက်များချရန် အခွင့်အာဏာနှင့်ရင်းမြစ်များအပေါ် ထိန်းချုပ်ထားမှုများ ရရှိစေမှုအတွက် တန်းတူညီမျှ မရှိခြင်းကို ဖြေရှင်းရန် အသုံးဝင်သော ချည်းကပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများအား ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာ၌ပါဝင်စေခြင်းဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအကြား ဆက်ဆံရေးကို ပြောင်းလဲလာစေပြီး ရပ်ရွာလူထုအတွင်း ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရန်စဉ်းစားသောနည်းလမ်းများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာ၌ အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။

ဤသို့ ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ အကျိုးအတွက်ဖြစ်သော စီမံကိန်းများ သီးသန့်ဆောင်ရွက်ရန် မလုံလောက်သေးပါ။ ကျား/မ တန်းတူညီမျှရေး တိုးတက်အောင်မြင်ရန်မှာ ရပ်ရွာတစ်ခုလုံးရှိ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီး၊ အသက်အရွယ် မရွေး အားလုံးပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း



စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုသည်မှာ ရပ်ရွာလူထုသည် မိမိတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုပြီး အသုံးချရန်နှင့် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ပိုမိုထိန်းချုပ်နိုင်သော စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ယုံကြည်မှု တိုးတက်လာသော ဖြစ်စဉ်ဖြစ်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည် အမှန်တကယ် မရရှိသေးမှီအချိန်တွင် ဖော်ပြချက်အကြောင်းအရင်းများကို လူထုမှ ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်မှုကောင်းတစ်ခုရရှိပြီးနောက်တစ်ဆင့်သည် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းသည် မည်သူနည်း ဟုဆိုပါလျှင် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် အဘယ်ကြောင့် လုပ်ဆောင်ရသည်ကို ပေါ်လွင်စေပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုများသည် လုပ်ဆောင်မှုအမျိုးမျိုးတွင် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်လာနိုင်စေပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် သီးသန့်ပူးပေါင်း ပါဝင်ခြင်းတစ်မျိုးပင်ဖြစ်ကာ လူအများအား မိမိတို့အခြေအနေ၊ တိကျသောဆန္ဒများ၊ တောင်းဆိုမှုများ၊ အမြင်များကို ဆန်းစစ်ရန်စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ပေးခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ကိုယ်တိုင်ပါဝင် ဆောင်ရွက်သူများ အဖြစ် ရှုမြင်တတ်စေရန်နှင့် အခွင့်အရေးများကို ယေဘုယျဆန်သော နည်းလမ်းဖြင့် တောင်းဆိုနိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။

လူများနှင့် ဒေသခံအဖွဲ့များကို ၎င်းတို့၏ ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့်များ ကျယ်ပြန့်လာစေရန် အသိပညာ၊ အတတ်ပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သဘောထားများ ရရှိအောင်ပြုလုပ်ပေးရပါမည်။ သို့မှသာ ၎င်းတို့၏ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်လာကာ ကိုယ်တိုင်ဘဝများကို ပိုမိုပိုင်ဆိုင်ထိန်းချုပ်လာနိုင်သော စွမ်းဆောင်ရည်များ ရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် လူအများမှ (လူအများအတွက်မဟုတ်ဘဲ)ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဖြစ်မြောက်အောင်မြင်ရန် ပန်းတိုင်သို့ချီတက်နေသည့် အရေးပါသော အဆင့်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ ပထမအဆင့်သည် ရပ်ရွာလူထုအတွက် အဓိကအရင်းမြစ်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပြီးသော ရပ်ရွာလူထုများသည် တက်ကြွစွာပါဝင်လာပြီး မိမိတို့ပိုင်စီမံကိန်းများအဖြစ် မှတ်ယူလာစေပါသည်။ ထို့ပြင် ဆုံးဖြတ်ချက် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ရင်းမြစ်များကို ရရှိနိုင်စွမ်း၊ ၎င်းတို့၏ ဘဝများကို ပြောင်းလဲနိုင်မည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်နိုင်စွမ်းနှင့် မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဘဝများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ဦးစီးပုံကိုင် ထိန်းကျောင်းနိုင်စွမ်းတို့ ရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။

လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်းများ

အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးမူဘောင်(အထူးသဖြင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း -UDHR)ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ၁၉၄၈-ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလ ၁၀ ရက်နေ့တွင် နိုင်ငံပေါင်း(၄၈)နိုင်ငံသည် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးကြေငြာစာတမ်း-UDHRကို ပဲရစ်မြို့တွင် အတူတကွလက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပါသည်။ အလွန်အရေးကြီးသော ကြေငြာစာတမ်းတစ်ခုဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည်ဖြစ်စေ၊ မထိုးထားသည်ဖြစ်စေ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းလုံးရှိ အစိုးရအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိပါသည်။ ထိုမှစတင်ကာ အမျိုးမျိုးသော သဘောတူညီမှုများ၊ ပဋိညာဉ်စာချုပ်များထုတ်ပြန်ကာ နိုင်ငံအများအပြားမှ လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြပြီးဖြစ်ကာ အချက်အချာကျသော စာတမ်းအဖြစ်တည်ရှိနေဆဲဖြစ်သည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်းအတွက် ထပ်လောင်းအားဖြည့်သည့်အသေးစိတ်များကို ဖော်ညွှန်းထားချက်များသာလျှင်ဖြစ်ပါသည်။



ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးတွင် တူညီသော အခွင့်အရေးများရှိပြီး အခွင့်အရေး တိုင်းသည် ညီတူညီမျှ အရေးကြီးပါသည်။ အခွင့်အရေးတစ်ခု(သို့) အခွင့်အရေးအုပ်စုတစ်ခုအားရရှိမှု တိုးတက်ရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြားအခွင့်အရေးများ(သို့) အခြားအခွင့်အရေးအုပ်စုများကိုလည်း သတိပြုရမည်ဖြစ်သည်။ အခွင့်အရေးများကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန်တို့သည် အစိုးရပေါ်တွင် တည်မှီနေသည်နှင့်အညီ စီမံကိန်းတိုင်းတွင် ဒေသန္တရနှင့် အမျိုးသား အဆင့် ပညာပေးစည်းရုံးမှုတို့အား ပေါင်းစည်းစေရမည်ဖြစ်သည်။

လူ့အခွင့်အရေးသည် တစ်ကမ္ဘာလုံးလွှမ်းခြုံပြီး (နေရာတိုင်း တွင် အသုံးပြုနိုင်) ညီမျှသော အခွင့်အရေးရရှိမှုမှာ (လူတိုင်း တွက်အတူတူပင်) ဖြစ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများသည် ခွဲခြား ခွဲမရနိုင်သည့်အပြင် တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန် မှီခိုလျှက်ရှိပါ သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ လူ့အခွင့်အရေးတိုင်းသည် ညီတူညီမျှ အရေးကြီးပါသည်။ အခွင့်အရေးတစ်ခု ချိုးဖောက်ခံရပါက အခြား သော အခွင့်အရေးများအား ဖြည့်ဆည်းပေးမှုအား ရိုက်ခတ်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာ-ကလေးငယ်တစ်ဦး၏ အစားအစာအတွက် အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရပါက ယင်း၏ ပညာသင်ကြားရေးနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုစသည့် အခွင့်အရေးများ အပေါ် ရိုက်ခတ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ လူသားရပ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်းကဲ့သို့ သော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် အခွင့်အရေးတစ်ခုအား ရရှိမှု တိုးတက်စေရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခြားသော အခွင့်အရေး များကို ချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေမှုမရှိစေရန် သေချာဂရုပြု လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အခွင့်အရေးများသည် ခွဲခြား၍မရပဲ တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အပြန်အလှန်မှီခိုလျက် ရှိခြင်းသည် လူသားရပ် ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ ကျေးလက်ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စွမ်း

ဆောင်ရွက်ခြင်းတင်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းများတွင် “ပေါင်းစည်း ဆောင်ရွက် ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် ချည်းကပ်/ဘက်စုံဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် ချည်းကပ်” နည်းကို ရွေးချယ်ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေးများကို လေးစားရန်၊ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ဝတ္တရားများသည် တရားဝင် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူ (ဥပမာ- အစိုးရ) အပေါ်တွင် ပဓာနကျပါသည်။ ဒေသန္တရနှင့် အမျိုးသားအဆင့် ပညာပေးစည်းရုံးမှုသည် စီမံကိန်းတိုင်းအတွက် မဖြစ်မနေပါဝင်ကာ စနစ်တကျရှိနေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤသည်မှာ LWF/DWS မြန်မာ၏ ဒုတိယမဟာဗျူဟာမြောက် ချည်းကပ်နည်းအဖြစ် အစိုးရဌာနများ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် လက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ရွေးချယ်ခြင်း၏ အကြောင်းရင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် အခြားမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ သို့လည်း ပညာပေးစည်းရုံးမှုအဖြစ် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ရှုမြင်မှုမှ လူ့အခွင့်အရေးများအတွက် အောင်မြင်မှုရရှိစေရေး လုပ်ဆောင် နိုင်စေရန် အလွှာအသီးသီးရှိ အဆင့်စုံတို့တွင် ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်မှုများမှတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း အရေးပါကြောင်း သိရှိ စေပါသည်။

အပိုင်း (၂)။ ။ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခြင်း

အဓိကသဘောတရားများကို နားလည်လာပြီဆိုပါက လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရမည့် အချိန်ကျပြီဖြစ်ပါသည်။ ဤ အဆင့်တွင် စာတွေ့နှင့်လက်တွေ့ သဘောတရားများကို ဆက်စပ်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း အောင်မြင်မှုရရန် ပြုလုပ်ရမည့်အဆင့်များကို ရှင်းပြသွားပါမည်။

အပိုင်း (၂- က) အားလုံးအား အပါအဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရောက်ရှိနေပြီကို သိရှိရန် ၂၀၁၂ ခုနှစ် အောက်တိုဘာနှင့် နိုဝင်ဘာလများတွင် လေ့လာအကဲဖြတ်မှုတစ်ခုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ဒီဇင်ဘာလတွင် ပြုလုပ်သော ဝန်ထမ်းအားသစ်လောင်းခြင်းပွဲ၌ ဝန်ထမ်းများအားလုံးမှ အတည်ပြုပေးခဲ့ကြပါသည်။ ထိုမှ တစ်ဆင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ ဌာနတစ်ခုချင်းစီမှ အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းအတွက် လုပ်ငန်း အစီအစဉ် အမျိုးမျိုးကို ရေးဆွဲခဲ့ကြပါသည်။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု မစခင် ပထမဆင့်မှာ အဓိကယူဆချက်များကို ပူးတွဲနားလည်သဘောပေါက်ပြီး စကားလုံး အသုံးပြုမှုတိုင်းသည် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ လူတိုင်း နားလည်သိရှိပြီးဖြစ်အောင် သေချာမှုရှိနေစေရန် ဖြစ်ပါသည်။

အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များကို ဖတ်နေရုံနှင့် မလုံလောက်ပါ။ သို့သော် အလုပ်အားလုံးတွင် သဘောတရားများကို စီးဝင်လွှမ်းမိုးနိုင်စေရန် အဖွဲ့အစည်းတွင်းတွင် ထိန်းသိမ်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် ဘာသာပြန်ဆိုမှုများကို ဆင်ခြင်ဉာဏ်ဖြင့် သဘောတူရုံသာမက ဥပမာများပေး၍ ဆွေးနွေးမှသာ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်သည့်အခါတွင် နားလည်သဘောပေါက်စေပါမည်။ ဤသို့သော အဖွဲ့အစည်းတွင်းတွင် ထိန်းသိမ်းထားခြင်းသည် သမားရိုးကျစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများအပြင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်းနှင့် အစည်းအဝေးများတွင်ပါ ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်၏ အပိုင်း(၄)တွင် ဝန်ထမ်းများအတွက် အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုမည်ကဲ့သို့ စီစဉ်ရမည်ကို အသေးစိတ်ဖော်ပြသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အခွင့်အရေး အခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ချည်းကပ်နည်း သဘောတရား အား မြန်မာဘာသာ သို့ မည်ကဲ့သို့ ဖလှယ်ရမည် ဆိုသည်ကို သဘောတူ ကိုက်ညီရန် ဆောင်ရွက်မှုမှာ လွယ်ကူသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု မဟုတ်ပေ။ အခွင့်အရေးများ ဆိုသည့် စကားလုံး အပေါ် နားလည်ထား မှုသည် 'ရနိုင်သည့် အခွင့်အရေး' (သို့) 'အခွင့်အလမ်း' ဟု ဖြစ်နေလျှင် 'လူ့အခွင့်အရေး' ဟူသော စကားလုံး ဖြစ်စေရန် 'လူသား' ဟူသော စကားလုံးကို ထည့်သွင်းသုံးစွဲရပါမည်။ ထို့အတူ 'အခြေပြု' ဟူသော စကားလုံးကို မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုရန် အချိန်အတော်ယူဆွေးနွေး ခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ စီမံကိန်းများကို လူ့အခွင့်အရေးအပေါ် အခြေခံဆောင်ရွက် သော်လည်း လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့ အစည်းတစ်ခု မဟုတ် ကြောင်း နားလည်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံး အတွက် ရက်အတော်ကြာ အချိန် ယူခဲ့ရပြီး LWF ဝန်ထမ်း အတော် များများ ပါဝင်ခဲ့ ကာ အရေးပါသော ကာလတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့် ဆိုသော်လူ့အခွင့်အရေးအခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့် တင်ပေးခြင်း ၏သဘော တရား ကို ပိုမိုနား လည်လာပြီး အသုံးအနှုန်းများကို အဆင်ပြေသုံးစွဲနေနိုင် သည် ဟု ထင်ပါသည်။

အပိုင်း (၂- ခ) နောက်ခံအခြေအနေများကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း

အကြီးမားဆုံးသော ပုံသေအတွေးအခေါ် ပြောင်းလဲကောင်း ပြောင်းလဲလာနိုင်စေမှုသည် အခွင့်အရေးအခြေပြု စီမံကိန်းတစ်ခု၏ လေ့လာဆန်းစစ်မှုဆိုင်ရာ ရှုထောင့်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ 'အဘယ်အရာ'ဟု တစ်ခုတည်းအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်နေမည့်အစား 'မည်ကဲ့သို့' (လုပ်ငန်းစဉ်)နှင့် 'အဘယ်ကြောင့်' တို့အပေါ်တွင်ပါ အလေးထားသင့်ပါသည်။ အများအားဖြင့် အသုံးပြုကြသည့်နည်းလမ်းမှာ မတူညီသော အဆင့်တိုင်း (ရပ်ရွာအခြေပြုမှသည် အမျိုးသားအဆင့် အန်ဂျီအို အခြေပြုဆီသို့)တွင် အသုံးပြုနိုင်သော 'အဆင့်တိုင်း ပူးပေါင်းပါဝင်မှုချည်းကပ်နည်း'ပင်ဖြစ်သည်။ အဓိပ္ပါယ်မှာ အခွင့်အရေးအခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆီသို့သာ နောက်ဆုံးဦးတည်သော မတူညီသော အဆင့်တိုင်းတောက်လျှောက်လိုက်ပါမည့် နည်းလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။



- ၆. **အကောင်အထည်ဖော်မှု** ဆန်းစစ်လေ့လာမှုအား တည်းဖြတ်ပြုပြင်ပြီး အခွင့်အရေးများကို အခြေပြု၍ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
- ၅. **စွမ်းဆောင်ရည်** အဓိကတာဝန်ရှိသူများနှင့် အခြားသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုလေ့လာသုံးသပ်ခြင်း။
- ၄. **မည်သူနည်း** အခွင့်အရေး ဆုံးရှုံးနိုင်မှုကို သိရှိနားလည်ခြင်း မရှိမှုနှင့် သက်ဆိုင်သည်
- ၃. **အဘယ်ကြောင့်နည်း** လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်တိကျသော သရုပ်သကန်များကို ရည်ညွှန်းသည့် ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်မှု လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း။
- ၂. **အဘယ်အရာနည်း** ခြုံငုံစေ့ငြိမ်း (သို့) ဖော်ထုတ်ရမည့်ပြဿနာများကို ဆန်းစစ်ခြင်း။
- ၁. **နားလည် သဘောပေါက်ခြင်း** လူ့အခွင့်အရေးများနှင့် အခွင့်အရေး အခြေပြု ချည်းကပ်နည်းသည် အခြားသော နည်းလမ်း များနှင့် မည်ကဲ့သို့ ကွဲပြားခြားနားကြောင်းကို ယေဘုယျခြုံငုံ နားလည်သဘောပေါက်ခြင်း။

အဘယ်အရာနည်း

အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ သဘောတရားကို နားလည်ရန် ပထမအဆင့်အား အထက်တွင် ဆွေးနွေးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့နားလည်ပြီးပါက စီမံကိန်း (သို့) စီမံချက်တို့တွင် ဖော်ထုတ်ချင်သည့် ပြဿနာများကို ဆန်းစစ်ရန်ဖြစ်နိုင်ခြေရှိလာပါသည်။ ဤသည်မှာ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများနှင့် အခြားမူဝါဒများ၏ လမ်းညွှန်ချက်များအရ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လုပ်ဆောင်ရသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုအဖြစ်သာမက အန်ဂျီအိုများ၊ ကုလသမဂ္ဂနှင့် အစိုးရကဲ့သို့သော ပါဝင်လှုပ်ရှားသူများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ရပ်ရွာလူထုအတွက် အရေးကြီးသောကိစ္စရပ်များ ရှာဖွေရန်နှင့် အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်သော အုပ်စုများအကြားရှိ အလေးထားမှုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် ပြင်ပပူးပေါင်းပါဝင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါသည်။



အဘယ်ကြောင့်နည်း

ထို့နောက်တွင် လေ့လာသုံးသပ်မှုကို အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မေးခွန်းဖြင့် စတင်ပါမည်။ ဤအဆင့်ကို အခြေအနေ (သို့မဟုတ် ကျိုးကြောင်းဆက်စပ်မှု)ကို လေ့လာသုံးသပ်မှုဟုခေါ်ပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးများကို နားလည်သဘောပေါက်မှုမရှိခြင်း၏ အရင်းခံ ချက်ချင်းလက်ငင်း အခြေခံအကြောင်းရင်းရင်းမြစ်များကို (ဥပမာ-အချို့သော လူ့အခွင့်အရေးများ အဘယ်ကြောင့် မရရှိသည်ကို ရှာဖွေရန်) ဖော်ထုတ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

ပူးပေါင်းပါဝင်အခြေအနေကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းသည် ရပ်ရွာလူထုအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်အား လွယ်ကူချောမောစေကာ အခြားလှုပ်ရှားသူများအပေါ် လွှဲပြောင်းနေသောအမြင်များ၊ မတူညီသောအုပ်စုများအကြား အယုံအကြည်မရှိမှု၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ ပံ့ပိုးမှုမရရှိခြင်း၊ ပြဿနာ၏ အကြောင်းရင်းရင်းမြစ်ကို လေ့လာသုံးသပ်မှုမရှိခြင်း (သို့) လူ့အခွင့်အရေးသတင်းအချက်အလက်များမရရှိခြင်း (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် မိန်းကလေးများ၏ အခွင့်အရေးများ)ကဲ့သို့သော အတားအဆီးအနှောင့်အယှက်များကိုလည်း ထုတ်ဖော်နိုင်ပါသည်။ ဤလေ့လာသုံးသပ်မှုအတွက် အများအားဖြင့် အသုံးပြုကြသည့်နည်းလမ်းမှာ ပြဿနာသစ်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

စီမံကိန်းတစ်ခုအောင်မြင်ခြင်း၊ မအောင်မြင်ခြင်းကို အဆုံးအဖြတ်ပေးမည်ဖြစ်သောကြောင့် တွေ့ရှိချက်များအားလုံးကို မှတ်တမ်းတင်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ စီမံကိန်းတစ်ခုသည် လိုအပ်ချက်အခြေပြုသော ရှုထောင့်(အပိုင်း ၁- (က) တွင်ကြည့်ပါ)မှကြည့်လျှင် အောင်မြင်သည်ဟုဆိုရမည်ဖြစ်သော်လည်း အတားအဆီးအနှောင့်အယှက်များကို ဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းခြင်းမရှိပါက အမှန်တကယ်ပြောင်းလဲခြင်း ဖြစ်ပေါ်လာမည်မဟုတ်ပဲ အောင်မြင်မှုမရှိသော စီမံကိန်းသာဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

မည်သူနည်း

အကြောင်းရင်းရင်းမြစ်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပြီးပါက နောက်တစ်ဆင့်မှာ မည်သူနည်း ဟူသော မေးခွန်းကို မေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍ/ပုံစံ လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ရှိသော အဓိကအခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ ဆက်ဆံရေးကို ဖော်ထုတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ အသုံးပြုသောနည်းလမ်းများတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် စီးဝင်လွှမ်းမိုးမှုစက်ဝန်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။

အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်

မည်သူများသည် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများဖြစ်ကြသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့သိရှိလာသောအခါတွင် ၎င်းတို့သည် အဘယ်ကြောင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရားအတိုင်း မထမ်းဆောင်ကြသည်ကို နားလည်နေရမည်ဖြစ်သည်။ ဖြစ်နိုင်သည်မှာ ပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်(သို့) အာဏာမရှိခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဆန္ဒမရှိခြင်းနှင့် မိမိတို့၏ တာဝန်များကို သဘောမပေါက်ခြင်းတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများကို ဦးတည်သည့်လုပ်ငန်းဆောင်တာများ ပုံစံရေးဆွဲရန်အတွက် ယင်းအချက်တို့ကို အသေအချာနားလည်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ ထိုတာဝန်ရှိသူများတွင် ဆန္ဒသာရှိ၍ ရင်းမြစ်များမရှိပါက ၎င်းတို့အပေါ် စီးဝင်လွှမ်းမိုးရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုမှာ အချည်းနှီးပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ ၎င်းတို့တွင် ဆန္ဒမရှိဘဲ ရင်းမြစ်များသာရှိမည်ဆိုပါကလည်း ရင်းမြစ်များ ထပ်မံပံ့ပိုးပေးခြင်းမှာ အကျိုးများမည် မဟုတ်ပေ။

အပိုင်း (၂ - ဂ) အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း

ဆင်းရဲမွဲတေမှုသည် ဘဝအရည်အသွေးနိမ့်ကျမှုနှင့် ဆက်စပ်သော အခြေအနေတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး လူ့အခွင့်အရေးများကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းဟု DWS မှ နားလည်သဘောပေါက်ပါသည်။ “အလွန်ဆင်းရဲကာ ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေများသည်” ဟူသည့် ဆိုလိုရင်း၏ နားလည်သဘောပေါက်မှုအား တစ်ကမ္ဘာလုံးသို့ ချပြသော်လည်းပဲ ဒေသန္တရရှိ ကျွန်ုပ်တို့ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့်သူများအား အောင်မြင်စွာသတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်အတွက် သော့ချက်မှာ ဒေသသုံး အသုံးအနှုန်းများဖြင့် ဆင်းရဲမွဲတေမှုအား အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်ရာတွင် ဒေသခံများကိုယ်တိုင်မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ- ငှါနေပြန် ဒုက္ခသည်များနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းခံရသူများနှင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မည်ဆိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နယ်မြေဒေသတစ်ခုသို့ ဝင်ရောက်ပါက ထိုသူတို့သည် ဘဝအရည်အသွေးနိမ့်ကျမှုရှိပြီး လူ့အခွင့်အရေးကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ နားလည်သဘောပေါက်သူများ ဖြစ်ကြောင်းယုံကြည်ထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်မည်သည့်အခါမှရွှေ့ပြောင်းခံရဖူးခြင်းမရှိသော ဒေသခံမိသားစုဝင်များသည် ကယ်ဆယ်ရေးစခန်းများ၌ ကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း ခံကြရသော ဒုက္ခသည်များနှင့် ပြည်တွင်းရွှေ့ပြောင်းခံရသူများထက် ဆာလောင်မွတ်သိပ်မှု၊ အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံရမှုများ ပိုမိုခံစားကြရကြောင်း ကျွန်ုပ်တို့ သိရှိလာဦးမည် ဖြစ်ပါသည်။

LWF/DWS ၏ အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များတွင် LWF၏ RBE လုပ်ငန်းများကို ဖော်ပြရာ၌ ပုံမှန်သုံးလေ့ရှိသော အသုံးအနှုန်းများကိုအသုံးပြုထားကာ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရာတွင်များစွာ အဆင်ပြေခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးသည့်အခါများတွင် အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သဘောထားများအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုကို ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် နားလည်သဘောပေါက်ရမည်ဖြစ်သည်။ RBE အောင်မြင်ရန် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများတွင် စာတတ်မြောက်ရေး၊ တစ်ကိုယ်ရည် သန့်ရှင်းရေးနှင့် အခြေခံလူ့အခွင့်အရေးများအပါအဝင် သက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ စသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။ မည်သို့သော သင်တန်းများ ပို့ချသည်ဖြစ်စေ ထိုသင်တန်းများအား ရရှိမည့်သူများမှ ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

စိတ်ချယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် သဘောထားပြောင်းလဲလာခြင်း

ကျွန်ုပ်တို့သည် ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးသည့် ရပ်ရွာလူထုထက် အပြန်အလှန် ကိုင်းကျွန်းမို့ ကျွန်းကိုင်းမို့သော ရပ်ရွာလူထုအတွက်သာ ပြုလုပ်ပေးလိုပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ “ဆပ်ပြာပူဖောင်း ပုံပိုးမှု” သို့မဟုတ် “အကောင်အထည်မပေါ်မည့် ပုံပိုးမှုမျိုး” မဖြစ်စေရန် အသေအချာ ဂရုပြုရပါမည်ဖြစ်ပြီး အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် ရပ်ရွာလူထုများကို လူ့အဖွဲ့အစည်း၏ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်စေကာ အချင်းချင်းဆက်သွယ်ပတ်သက်မှုရှိစေရပါမည်။

ဦးတည်သော လူဦးရေသည် ၎င်းတို့၏ အသိပညာနှင့် စွမ်းရည်များ တိုးတက်လာစေသော အထွေထွေသင်တန်းများ ရရှိခြင်းအားဖြင့် ယုံကြည်မှုရရှိနိုင်ပါသည်။ သို့သော် သဘောထားပြောင်းလဲခြင်း မရှိဘဲ စီမံကိန်းသည်လည်း RBE ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းထားသည့် စီမံကိန်း မဟုတ်နိုင်ပါ။ အဓိကကျသည့် စိတ်ချယုံကြည်မှုရှိသော သဘောထား တည်ဆောက်မှုသည် လူ့အခွင့်အရေးများအကြောင်း သင်တန်းများတွင် ပါဝင်သည့် အခွင့်အရေးများအား ခံစားခွင့်ရှိသူတစ်ဦးအဖြစ် သိမြင်လာ

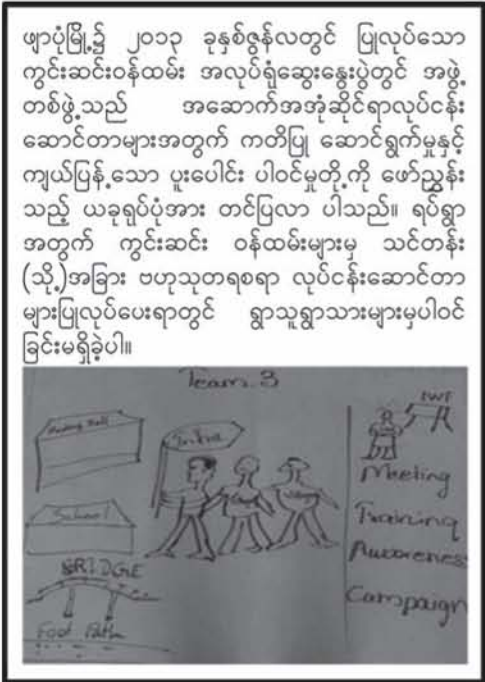
မှုနှင့် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူအား တာဝန်ခံယူမှုရှိစေရန် ပြုမူကျင့်သုံးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် စတင်တည်ဆောက်ရပါသည်။ စိတ်ချယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် သဘောထားပြောင်းလဲလာခြင်းတို့သည် ဒေသတွင်းအခြားသော သူများ၏ လုပ်ငန်းများ၊ အောင်မြင်သော လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများအား သွားရောက်လေ့လာခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးအား အောင်မြင်စွာအရယူခဲ့သည့်အခြေအနေတူ သူများ၏ သက်သေခံမှုများမှတစ်ဆင့်လည်း တည်ဆောက်နိုင်ပါသည်။

လူမှုရေးရာပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ ကနဦးအစမှစတင်ကာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကဲဖြတ်ခြင်းများ၏ အဆင့်တစ်ခုချင်းစီတွင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများသည် ရပ်ရွာလူထုအတွက် တာဝန်ခံယူမှုရှိမည်ဟူသော ကတိကဝတ်ပြုပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သူ/သူမသည် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဖြေရှင်းချက်များ အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်း၊ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းတို့ကို (၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် (သို့) အလုပ်ရှင်(သို့) ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများမဟုတ်ဘဲ) ရပ်ရွာလူထုမှ လုပ်ဆောင်ရန် သဘောတူညီရမည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများ၏ ကတိကဝတ်ပြုထားမှုသည် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ ရှိပြီးဖြစ်ကာ၊ ရပ်ရွာလူထုအား မည်သည့်ခြယ်လှယ်မှုမျိုး (သို့) အစီအစဉ် တစ်ခုကို သတ်မှတ်ခြင်းမျိုးကိုမဆို အလွယ်တကူ သိသာနိုင်စေပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုသည် လှုပ်ရှားမှုအဆင့်သို့ ရောက်ရှိလာပြီးနောက် တူညီသော စိတ်ပါဝင်စားမှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များရှိသော အခြားရပ်ရွာ လူထုများနှင့် ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းများသည် အလိုလိုဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်ကာ ထိုညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်းများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအပေါ် ရပ်ရွာလူထု၏ သက်ရောက်မှုပိုမိုအား ကောင်းလာစေရန်နှင့် ၎င်းတို့အချင်းချင်းထဲတွင်သာ အဆုံးသတ်သွားခြင်းမရှိစေရန် မဟာဗျူဟာမြောက် လိုအပ်လျှက်ရှိသည့်အတွက်ကြောင့်လည်း အားပေးအားမြှောက်ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများနှင့် မဟာမိတ်ဖွဲ့ခြင်းသည် ရပ်ရွာလူထုအတွက် အကျိုးကျေးဇူးရရှိရန် ဆောင်ရွက်နိုင်စေပြီး ရပ်ရွာလူထု ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးပါသော ကြန်အင်တစ်ရပ်ဖြစ်သည်။

ရပ်ရွာလူထုများမှမိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း အတွက် အထိရောက်ဆုံး နှင့် အရေးကြီးဆုံးမှာ ဝန်ထမ်းများ၏အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့် လူများအပေါ်သို့ထားရှိသော သဘောထားပင် ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ဒေသယဉ်ကျေးမှု ထုံးတမ်းများ၊ ဒေသဆိုင်ရာဗဟုသုတများအပေါ်တွင်အချိန်တိုတွင်း တန်ဖိုးထား လေးစား နေရမည် ဖြစ်သည်။

ယုံကြည်မှုရရှိရန် အဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်ခြင်း

စီမံကိန်း ဒေသသစ်တစ်ခု (သို့) ရွာသစ်တစ်ရွာသို့ စတင်ဝင်ရောက်ပြီဆိုပါက စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းလုပ်ငန်း မစတင်မီ လူအများ၏ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရပါမည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ရင်းမြစ်များ အကန့်အသတ်ဖြင့်သာရှိသော ဝန်းကျင်အနေအထားအတွက် ပိုမိုလိုအပ်ပါသည်။ ဒေသခံများ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအား မြှင့်မားစေခြင်းနှင့် လူအများအကျိုးများစေမည့် ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည်များကို ချိတ်ဆက်လုပ်ကိုင်စေခြင်းဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု သေချာစေသော အကူအညီများ ရစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ LWF သည် အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းလုပ်ငန်း စတင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အဝင်ကောင်းစေရန် ပထမခြေလှမ်းအဖြစ် တစ်ဦးချင်း (သို့) ရပ်ရွာလူထု၏ အစပျိုးမှုများအား ထောက်ပံ့ငွေပေးနိုင်ပါသည်။ သို့သော် အဝင်ကောင်းစေရန် ပထမခြေလှမ်းထက်မပိုရန်မှာ အရေးကြီးပါသည်။ အစပျိုးဆောင်ရွက်မှုတိုင်းသည် အကျိုးအမြတ် ခံစားခွင့်ရှိသည့်သူများနှင့်ဒေသရင်းမြစ်များ၏ ရှိရင်းစွဲ စွမ်းဆောင်ရည်များပေါ်တွင် တည်ဆောက်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ LWF မှ ထောက်ပံ့ငွေများသည် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန်နှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်စေရန်အတွက်သာ အသုံးပြုရမည်ဖြစ်ပြီး လူများကို ၎င်းတို့၏ရပ်ရွာအတွက်အလုပ်လုပ်ရန် အားပေးအားမြှောက် ပြုရမည်ဖြစ်သည်။ LWF အနေဖြင့် ရပ်ရွာ၏လိုအပ်ချက်အားလုံးကို ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။ (ရပ်ရွာသည် ဆင်းရဲမှုအရှိဆုံး၊ အားအနည်းဆုံး၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု နောက်အကျဆုံး ဖြစ်



ချင်မှဖြစ်မည်။ ထိုအခါမျိုးတွင် ရွေးချယ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်ကို ပြန်လည် စိစစ်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။) LWFသည် ရပ်ရွာလူထု ခေါင်းဆောင်များမှ တင်ပြလာသည့် အရည်အသွေးပြည့်မီသည့် စီမံကိန်းလျှောက်ထားလွှာများ အပေါ်အခြေခံ၍ ငွေကြေး ထောက်ပံ့မှုကို အကန့်အသတ်ဖြင့်သာပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုငွေကြေး ထောက်ပံ့မှုရရှိရန် ဖြစ်နိုင်ခြေမှာ ခေါင်းဆောင်မှု စွမ်းရည်မြင့်တင်ပေးခြင်းသင်တန်း၌ ခေါင်းဆောင်များမှ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် ရင်းမြစ်များကို အသုံးပြုနိုင်သည့်စွမ်းရည်များအား သင်ယူလေ့လာရသည့် အားလျော်စွာ စိတ်အားထက်သန်စေမည့် အချက်ဖြစ်ပြီး ယှဉ်ပြိုင်မှုတစ်ခုဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။ LWF ၏ကဏ္ဍမှာ ကွက်လပ်များကို လိုက်လံဖြည့်ဆည်းပေးရန်မဟုတ်ဘဲ ကွက်လပ်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်စေရန် ပြုလုပ်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။

ရှေးဦးမစခင်ကတည်းကပင် ထွက်ခွာခြင်း မဟာဗျူဟာ / ရုပ်သိမ်းမည့် မဟာဗျူဟာအား (ရပ်ရွာလူထုမှ ၎င်းတို့၏ ရင်းမြစ်များကို အညီအမျှခွဲဝေရန် ကနဦးအစပျိုးလုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ထောက်ပံ့ငွေများရရန် အစိုးရနှင့် အခြားအလှူရှင်များအား အောင်မြင်စွာစည်းရုံးနိုင်သည့်အခြေအနေ) စီမံကိန်းထဲတွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားရမည်ဖြစ်သည်။ ဤမဟာဗျူဟာတွင်မတူညီသောအဆင့်တစ်ခုချင်းစီ၏ ဆက်သွယ်ဆက်ဆံမှုအတွက်မည်မျှ အချိန်ယူရမည်ဆိုသည့် အချိန်ကာလကို ထည့်သွင်းထားသင့်သည် (အောက်တွင်ရှု)။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်ပျက်ကွက်ခြင်းသည် ကူညီမှုအပေါ် မှီခိုနေမှုရလဒ်ကို ဖြစ်စေနိုင်ပြီး စီမံကိန်း၏ ကောင်းမွန်သော ရည်ရွယ်ထားချက်များကိုလည်း ထိခိုက်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။

အောင်မြင်ပြီးမြောက်ခြင်း

- ကောင်းမွန်သော ခေါင်းဆောင်မှု ဖွဲ့စည်းထားရှိမှု။
- အားလုံးမှ တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်း ပါဝင်ခြင်း။
- စည်းလုံးမှု၊ ကောင်းမွန်သောဆက်ဆံရေး၊ ငြိမ်းချမ်းမှုနှင့် သဟဇာတဖြစ်မှု။
- သက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု တိုးတက်လာခြင်း။
- ဘေးအန္တရာယ်ကြောင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှု လျော့ချလာနိုင်ခြင်း။
- ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ် လူရွယ်များ တက်ကြွစွာဆောင်ရွက်မှု

ရပ်ရွာလူထုနှင့် ဆက်ဆံရေးတွင် လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ ဆောင်ရွက်မှုများ

- ခေါင်းဆောင်မှုဖွဲ့စည်းထားရှိမှုအား ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း။
- အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများ၏ ဆက်ဆံရေးအား ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း။
- အသေးစား ငွေချေးလုပ်ငန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ တည်ဆောက်ခြင်း။
- အခြေခံအသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ(လူ့အခွင့်အရေးဓာတ်မြောက်ရေး၊ အိမ်ထောင်စုများအတွင်း ချွေတာခြင်း၊ တကိုယ်ရည်သန်စွမ်းရေး အလေ့အကျင့်များ၊ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသားများ၏ တာဝန်ခံယူမှုအား လက်ကိုင်ထားရှိမှု)

LWF စတင်ဝင်ရောက်ချိန် ဆောင်ရွက်မှုများ

- အဆောက်အအုံများ ဆောက်လုပ်ခြင်း။
- တစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက် အတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများ စိုက်ပျိုးရေးအလေ့အကျင့်များ မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု အနုပညာ

အထက်ပါဇယားတွင်တွေ့မြင်ခဲ့ရသည့်အတိုင်း ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုသည် RBE လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဓိကလုပ်ငန်းဆောင်တာ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူကောင်းတစ်ဦးသည် ရပ်ရွာလူထု၊ ရပ်ရွာ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာဖွဲ့စည်းထားရှိမှုများ၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်မည်များ စသည်တို့ကို နားလည်ရန် အချိန်ယူပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် မည်သည့်လုပ်ငန်းဆောင်တာ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးပြီး ဆိုသည်မှာ အစုအဖွဲ့အနေဖြင့် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်းဖြစ်ကာ စိတ်ချယုံကြည်မှုနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးသောလုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်နေသမျှကာလပတ်လုံး အနည်းငယ်ကွဲပြားခြားနားမှုရှိနေပါမည်။ စတင်ဝင်ရောက်ချိန်၌ လုပ်ငန်းစဉ်သည် ထွက်ရှိလာမည့် အရာများထက်ပိုမိုအရေးပါလာသည့်အခါ မျိုးတွင် လုပ်ငန်းဆောင်တာများအား ကောင်းလာစေပါသည်။

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု။ (တစ်စုံတစ်ရာအား)လွယ်ကူစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်း (တစ်စုံတစ်ရာ အား) ဖြစ်လာစေရန် ကူညီပေးခြင်း(တစ်စုံ တစ်ရာအား) ပိုမို ချောမွေ့စေပြီး ထိရောက်မှု ရှိစေရန် ကူညီပေးခြင်း။

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူ တစ်ဦးသည်အဖွဲ့အား ကိုယ်တိုင်အဖြေကိုရွာဖွေတွေ့ရှိရန် သယ်ဆောင်လာပေးသောခရီးသွားလမ်းညွှန်တစ်ဦး ဖြစ်ပါသည်။

ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူ၏ အခန်းကဏ္ဍသည်အလွန် အရေးပါပါသည်။ သူ/သူမသည်ရပ်ရွာလူထု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်မား ရေးဖြစ်ပေါ်လာစေရန်အတွက် တစ်သီးပုဂ္ဂလများ၏ အခွင့်အရေးများ ဖန်တီးပေးရာတွင် ကူညီနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက် ပေးသူတစ်ယောက်သည် ဒေသခံရပ်ရွာလူထုနှင့် တသားတည်းဖြစ်နေ မည်ဆိုပါကသင်ကြား၍ရနိုင်မည့် တစ်ဒဂ်အနေအထားများကို အရယူ ပြီး အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူ

သည် ရပ်ရွာလူထုတွင်းရှိ လစ်ဟာမှုများကို ၎င်း၏ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အစားထိုးနေမည့်အစား ရပ်ရွာလူထုကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အရ မိမိကိုယ်ကို စိတ်ချယုံကြည်မှုရှိစေရန် မြှင့်တင်ပေးခြင်းကိုသာ လုပ်ဆောင်သင့်ပါသည်။

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှု အနုပညာသည် ရိုးရှင်းသော်လည်း လွယ်ကူသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု မဟုတ်ပေ။ အာရုံစိုက်ရ မည်မှာ သင်တန်းများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများမှတစ်ဆင့် တစ်ဦးချင်းစီ၏ ပြောင်းလဲမှုကို အားပေးခြင်း၊ မိမိရပ်ရွာလူထုများ ပြောင်းလဲစေရန် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အားထုတ်မှုများမှတစ်ဆင့် ရပ်ရွာလူထု လုပ်ဆောင်ချက်ကို ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ဖြင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ရပ်ရွာလူထု၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအကြား ချိတ်ဆက်မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ လူများကို အခွင့်အာဏာ မပေးနိုင်၊ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိစေရန်လည်း မပြုလုပ်နိုင်ပါသော်လည်း ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်မှု ရှိလာစေရန် ထောက်ပံ့ကာ အခွင့်အလမ်းများနှင့် ရင်းမြစ်များ ပံ့ပိုးမှုကို ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။

ရပ်ရွာလူထုကိုပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့်ပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ

RBE အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရာတွင် တစ်ဦးချင်းစီ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်အားထားခြင်းကို အားပေး ရန်နှင့် စိတ်ပါဝင်စားသူများ၏ သဘောထားများပြောင်းလဲရန် ၎င်းတို့နှင့် အနီးကပ်နေထိုင် အလုပ်လုပ်နိုင်သောဝန်ထမ်းများ လိုအပ်ပါသည်။ LWF/DWS ၏ RBE လမ်းညွှန်ချက်များအရ အဆိုပါဝန်ထမ်းများသည် စိတ်ပါဝင်စားသူများထံမှပြန်လည်ခန့် အပ်ထားသည့်စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်နေသူများဖြစ်သင့်ပါသည်။ သို့မှသာဒေသခံ ရပ်ရွာလူထုများ ထံမှ အတွေ့အကြုံနှင့် ဗဟုသုတများရရှိပြီး LWF မှ ထောက်ပံ့ ပေးသော စီမံကိန်းပြီးဆုံးသွားပါကလည်း ရပ်ရွာလူထုထဲတွင် ဆက်လက်ကျန်နေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦး သည် ထောက်ပံ့ငွေ(သို့) ဆုကြေးအနည်းငယ်ရရှိကာ မှန်ကန် သော သဘောထားလည်းရှိပြီး ရပ်ရွာ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင် ပေးခြင်းအားဖြင့်သာ အဓိကလုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကာ ဝန်ထမ်း လစာထက်နည်းပါးမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုကို ပံ့ပိုးဆောင် ရွက်သူ LWF ဝန်ထမ်းသည် ထိုစေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်လမ်းညွှန်ပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာလူထု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများ၏ အလုပ်သည် ရပ်ရွာရှိသူများအား မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ပြုမူဆောင်ရွက်လာနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်ကာ ၎င်းတို့၏အစွမ်းအစများအား စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးခြင်း စုစည်းပေးခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသော LWF ဝန်ထမ်းများသည် အများအားဖြင့် အစုံသုတ်သမားများဖြစ်ကာ ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေခံ၍ ရပ်ရွာလူထုကို မည်သည့်ကဏ္ဍအတွက်ကိုမှ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုခြင်းမရှိပါ။ သို့သော် ရပ်ရွာလူထုမှ ဦးဆောင်ဦးရွက် ပြုလုပ်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်များကိုမူ ပံ့ပိုးကူညီလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

- အဓိက တာဝန်များ**
- အုပ်စုတစ်ခုကို ၎င်းတို့၏ အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှု များ အသုံးပြု၍ရည်မှန်းချက်များပြည့်မီရန် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည် တို့ကိုလမ်းညွှန်ပေးခြင်း။
 - လုပ်ငန်းစဉ်များကိုပိုမိုလွယ်ကူလာစေရန်ကူညီပေးခြင်း၊ (ညွှန်ကြားသည်ထက်လမ်းညွှန်ပေးခြင်း ဖြစ်သည်)
 - နောက်ခံ အခြေအနေများထက် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုသာ ကြည့်ရှုခြင်း(ဆိုလိုသည်မှာ ဘာလုပ်သည်ထက် အဘယ် ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်သည်)
 - အုပ်စုအတွက် သဘောတူညီထားသော ပန်းတိုင်သို့ ရောက်ရှိရန် ပိုမိုလွယ်ကူအောင်ပြုလုပ်ပေးခြင်း။
 - အုပ်စုနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်အကြားချိန်ခွင်လျှာ ညီမျှစေရန် ထိန်းညှိပေးခြင်း။

ရပ်ရွာလူထုကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် ရပ်ရွာတွင်းဖြစ်ပေါ်နေသော ပြဿနာများကို ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များမှ ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းသည် အရေးကြီးကြောင်းအသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သို့သော် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များသည် ပြဿနာများအား ယင်းတို့၏ ကျဉ်းမြောင်းကန့်သတ်ထားသည့် သင်ယူထားသောစနစ်ဖြင့် ဖွင့်ဆိုဖော်ထုတ်ပြီး ၎င်းတို့နှင့်



ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်သော နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုသည့် ဖြေရှင်းနည်းများ ကိုသာတင်ပြအကြံပေးပါသည်။ အင်ဂျင်နီယာသည် တံတားများ တည်ဆောက်ရန်သာ သိမြင်ကာ၊ ဆရာဝန်သည် ရောဂါကုသရန်ဖြစ်ပြီး စိုက်ပျိုးရေးပညာရှင်သည် သီးနှံအသစ်များကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း စသည့်ပုံစံတို့ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံသားများ၏ အကြံဉာဏ်ကို ရှာဖွေနိုင်မည်ဆိုပါက (အများအားဖြင့်ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်ရှိနေစဉ်ကာလအတွင်း ရရှိခဲ့ခြင်းဖြစ်ကာ) ၎င်းတို့သည် ပညာရှင်၏ ထင်မြင်သုံးသပ်မှုပြီးနောက် ဒုတိယအရေးကြီးသော ထင်မြင်သုံးသပ်မှုပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအကြောင်း ရင်းကြောင့်ပင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်၏ ပဉ္စလက်ကုထုံး / အံ့ဩဖွယ် ဖြစ်ရပ်အပေါ် မှီခိုနေမည့်အစား ရပ်ရွာလူထုမှ ပြဿနာအားကိုယ်တိုင် ဖွင့်ဆိုဖော်ထုတ်ပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဖြေရှင်းနည်းများကို ဆွေးနွေးအဖြေရှာရန် အချိန်ပေးထားသည့်ကာလအထိ ကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များအား မခေါ်ဆောင်လာသင့်ပါ။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူ၏ တာဝန်ဝတ္တရားမှာ ထိုသို့ဖလှယ်နိုင်မှု ဖြစ်ပေါ်လာခွင့်ရှိသည့် စည်းဝေးပွဲတစ်ခုစီစဉ်ပေးကာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအား မည်သည့်အချိန်တွင် ခေါ်ဆောင်လာရမည်ဆိုသည့် အချိန်တစ်ခု သတ်မှတ်ထားနိုင်ရန် ကူညီပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း(၂ - ဂ)။ အခွင့်အရေးကိုဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း။

အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများအကြား ကွာဟချက်ကိုပေါင်းကူးပေးနိုင်ရန်အလို့ငှါ နှစ်ဖက်စလုံးနှင့် ညီတူညီမျှ လက်တွဲဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ “အစိုးရနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း”သည် LWF/DWF မြန်မာ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် ချည်းကပ်နည်း သုံးနည်းထဲမှ တစ်နည်းအပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် လူ့အခွင့်အရေးများကို “လေးစားရန်၊ ကာကွယ်ရန်၊ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်” ဥပဒေအရ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသောသူအဖြစ် အရေးကြီးသောအခန်းမှ ပါဝင်သောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အား မည်ကဲ့သို့ တည်ဆောက်ပေးမည်ဟူသော ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် မဟာဗျူဟာတစ်ခု မရှိပါလျှင် ကျန်ရှိသည့်လုပ်ငန်းများလည်း မပြီးပြတ်ဘဲ တိုးလိုးတန်းလန်း ရှိနေပါလိမ့်မည်။ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကဲ့သို့ပင် ရပ်ရွာလူထုခေါင်းဆောင်မှု အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်မှုသည်လည်း အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် မိမိကိုယ်ကို စိတ်ချယုံကြည်မှုတို့ကို တည်ဆောက်ပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ သို့သော် ဤကိစ္စတွင် ဒေသခေါင်းဆောင်များသည် ရပ်ရွာတွင်းရှိ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ အခွင့်အရေး အားလုံးအား ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများအဖြစ် ၎င်းတို့၏အခန်းကဏ္ဍကို အသိအမှတ်ပြုကာ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်ဖြစ် မြောက်နိုင်စွမ်းရှိကြကာ ဒေသန္တရတွင်းဝန်ဆောင်မှုများပေးရန်နှင့် ရပ်ရွာရှိအရင်းမြစ်များကို ပါးနပ်စွာစီမံခန့်ခွဲ၍ မိမိရပ်ရွာလူထုများအတွက် နိုင်ငံ့ရင်းမြစ်များကို မျှတစွာခွဲဝေရန် အစိုးရအဆင့်မြင့်အရာရှိများကို ထိထိရောက်ရောက်စည်းရုံးနိုင်ကြပါသည်။

၂၀၁၃ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် LWF မြန်မာသည် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်းချည်းကပ်မှုအား လေ့လာအကဲဖြတ်ရန်အတွက်အတိုင် ပင်ခံ တစ်ဦးဖိတ်ခေါ်ကာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အားသာ ချက်များ၊ ကောင်းမွန်သော အလေ့ အကျင့်များ၊ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကန့်သတ်မှုများ၊ အခွင့်အလမ်းများအား ဖော်ထုတ်ကာ လက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှု ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးအတွက်ထောက်ခံအကြံ ပြုချက်များ ပြုပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ လေ့လာအကဲဖြတ်မှုအရ အားသာ ချက်အချို့ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ကာ အောက်ပါ ထောက်ခံအကြံပြုချက် အချို့ကို လည်း ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

- အစိုးရ၊ အခြားအခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ နှင့်လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်းအပိုင်းအားရှင်းလင်းစွာဖော်ပြထားသောပန်းတိုင်များနှင့်အောင်မြင်မှုများ ကို တိုင်းတာနိုင်မှုများ ပါဝင်သည့် လမ်းညွှန်ချက်များ လိုအပ်နေခြင်း။
- အဓိကမိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ မြို့နယ်များနှင့် ကျေးရွာအုပ်စုများအားလုံးတွင်အသစ်ဖွဲ့စည်းလိုက်သော ‘ဖွံ့ဖြိုးမှုထောက်ကူပြု ကော်မတီများ’နှင့် တက်ကြွစွာချိတ်ဆက်ကာကျေးရွာနှင့်ကျေးရွာအုပ်စုများ၌ယခုချိန်ထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော အဖိုးတန်လုပ်ငန်းများကိုလည်းမထိခိုက်စေရန် ညှိနှိုင်း ထိန်းသိမ်း ၍ ‘ညွှန်ပေါင်းမဟာဗျူဟာ’နှင့်‘လုပ်ငန်းအစီအစဉ်’ ဖော်ဆောင်ရန် ဆောင်ရွက် သင့်ပါသည်။(ဥပမာ-ကျောင်းဆောက် လုပ်ခြင်း)။

ထိုသို့ပြုလုပ်နိုင်ရန် လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျား/မ သာတူညီမျှရေးနှင့် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်မှုသုံးသပ်ခြင်း သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပေးခဲ့ပြီးသော်လည်း ရပ်ရွာလူထုခေါင်းဆောင်များအား ၎င်းတို့၏ ရှိနေပြီးသော အသိပညာများကို အမှုထားသော အားဖြင့် လေးလေးစားစားဆက်ဆံရန် ဂရုပြုရပါမည်။ သို့မဟုတ်ပါက ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုစိတ်ရှိလာနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသူများအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆင့်ပွားနယ်ပယ်တစ်ခုလုံးကို အကျိုးရှိစေကြောင်း နားလည်လာကြသောအခါ ထိုသဘောတရားအား အမြဲတမ်းအပြုသဘောဆောင်မှုရှိလာပါသည်။ နောက်ထပ် စတင်ဝင်ရောက်ချိန်တွင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်များမှာ ဆက်သွယ်ရေး၊ စီမံကိန်းစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာသော အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်းတို့ပါဝင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာသင်တန်းများပင်ဖြစ်သည်။ နောက်ခံအခြေအနေများ အပေါ် အခြေခံ၍ ဘေးအန္တရာယ် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေစီမံခန့်ခွဲမှု၊ ပဋိပက္ခဖြေရှင်းခြင်းနှင့် သဘာဝရင်းမြစ်များကို ရေရှည်အသုံးပြုခြင်း စသည့်သင်တန်းများ ပို့ချနိုင်ပါသည်။

ပညာပေးစည်းရုံးခြင်း

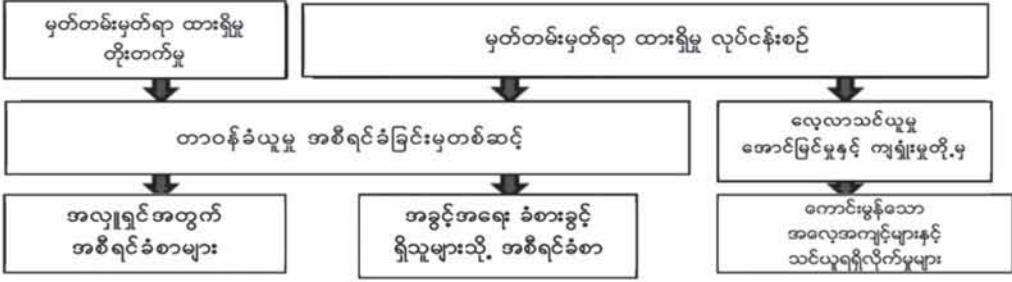
အရေအတွက်များများ ပြုလုပ်ခြင်း၏ အားသာချက်ဥပဒေသအား LWF မှ ယုံကြည်ထားပါသည်။ ထို့ကြောင့် သဘောထားတူသောကွန်ယက်များ၊ အသင်းအဖွဲ့ဝင်ခြင်းများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့များနှင့်အတူ မဟာဗျူဟာ ကျကျ မဟာမိတ်ဖွဲ့ခြင်းမှတစ်ဆင့် ပညာပေးစည်းရုံးခြင်းများ လုပ်ဆောင်ပါသည်။ သို့သော် ရပ်ရွာလူထုများအား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးအတွက် ကိုယ်တိုင်ပညာပေးစည်းရုံးလာနိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရာ၌ အသုံးပြုသည့် LWF ၏ ပညာပေးစည်းရုံးမှု ချည်းကပ်နည်းတွင်လည်း အသုံးတည့်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် တဖြည်းဖြည်းခြင်း သွားရသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်နှင့်အညီ ကျွန်ုပ်တို့သည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပညာပေးစည်းရုံးခြင်းကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်လာသည်အထိ ၎င်းတို့အတွက် (သို့) ဖြစ်နိုင်ပါက ၎င်းတို့နှင့်အတူ ပညာပေးစည်းရုံးမှုပြုရပါမည်။

အပိုင်း (၃) ။ ။မည်ကဲ့သို့ မှတ်တမ်းတင်မည်

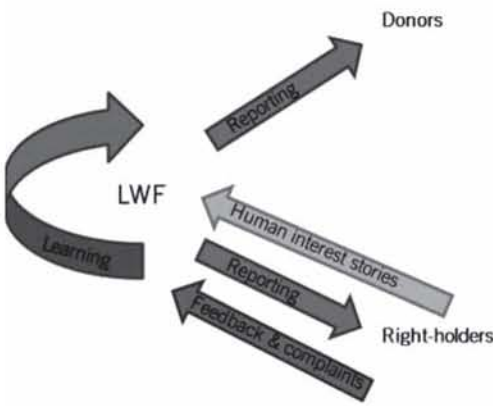
ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်သည့်အလုပ်များသည် RBE ဥပဒေသများအား လိုက်နာကာ ဆောင်ရွက်သော်လည်း ရပ်ရွာလူထုအောင်မြင်မှုရသွားစေသည့် လုပ်ငန်းစဉ်အား မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းမရှိလျှင် ပြည့်စုံလုံလောက်မှု မရှိသေးပါ။

အပိုင်း (၃ - က) ။ တာဝန်ခံယူမှုနှင့် လေ့လာသင်ယူမှု

ကွင်းဆင်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ဖြစ်ပျက်နေသည်များမှာ စာရွက်ပေါ်တွင် ဖြစ်ပျက်နေသည်များထက် ပိုမိုအရေးကြီးသည်မှာ အမှန်ပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် အလှူရှင်များ၏ အလိုအရ မှတ်တမ်းမတင် အစီရင်ခံမှုမရှိလျှင် လုပ်ငန်းပြီးမြောက်မှု မရှိဟုဆိုပါသည်။ ထိုသို့ဆိုသော်လည်း မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းကို အလှူရှင်များအတွက်သာ မလုပ်ဆောင်သင့်ပေ။ ထို့ထက် ပိုမိုအရေးကြီးသည်မှာ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် အစီရင်ခံခြင်းသည် တာဝန်ခံယူမှု မူဘောင်အတွင်းမှ အဓိက အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ကာ အခွင့်အရေးခံစားခွင့်ရှိသူများထံအတွက် တာဝန်ခံယူမှုနှင့်ရုံးတွင်းလေ့လာသင်ယူမှုတို့ကို ဖော်ပြရမည်ဖြစ်သည်။



ကောင်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ကောင်းမွန်သောအရာများစွာဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်တိုးတက်မှု အတွက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများမရှိခဲ့ပါလျှင် တာဝန်ခံယူမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ဆောင်ရွက် ရန်မဖြစ်နိုင်ပေ။ အောင်မြင်မှုနှင့်ကျန်းမာမှုအတွက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာထားရှိမှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် ကောင်းမွန်သော အလေ့ အကျင့်များနှင့် သင်ယူရရှိလိုက်မှုများကို ရရှိဖော်ထုတ်နိုင်စေပါသည်။ ထိုအရာများ မရှိပါက စီမံကိန်းအရည်အသွေး ကောင်းမွန်မှုအတွက် အာမခံနိုင်ရန် လွန်စွာခက်ခဲစေမည်ဖြစ်ပါသည်။ မှတ်တမ်းမှတ်ရာအတွက် ကောင်းမွန်စနစ်ကျစွာ စီစဉ်ထားသည့်လုပ်ငန်းစဉ်သည် ရပ်ရွာလူထုအောင်မြင်မှုသို့ ဦးတည်နေသည်ဟု မထင်မှတ်နိုင်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်တာ များအား ပြောင်းလဲပစ်ရန်အတွက် လိုအပ်နေကြောင်းကိုလည်း အကြံများ ပြုပေးနိုင်စေပါသည်။



လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် တိုးတက်မှုအတွက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအပြင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိမှုနှင့် လေ့လာသင်ယူမှုတို့သည် အခွင့်အရေး ခံစားခွင့် ရှိသူများ၏ ပွင့်ထွက်ပြောဆိုလာမှုများ ရယူစုစည်းမှုအပေါ်တွင်လည်း မူတည်နေပါသည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အရေးပါသော နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ အကြံပြုတိုင်ကြားချက်များအပေါ် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့် စနစ်ဖြစ်ကား ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးမှ (ပြည်သူလူထု၊ အလှူရှင်များ၊ လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း-မြန်မာမှ ဝန်ထမ်းများ၊ အဆင့်တိုင်းရှိ အာဏာပိုင်များနှင့် အထူးသဖြင့် လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ လက်တွဲဖော်ရပ်ရွာလူထုများ) လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ လုပ်ငန်းများ အပေါ်မကျေနပ်မှုများနှင့် ပူပန်မှုများအားထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်း နိုင်စေမည်ဖြစ်သည်။ အရေးပါရသည့်အကြောင်းရင်းမှာ ရင်းမြစ်များနှင့်

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအတွက် တာဝန်များအား အပြန်အလှန် ပွင့်လင်းမြင်သာစေမှုနှင့် ပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးအား ပြန်လည်ရှင်းလင်းဖြေကြား နိုင်စေသည့်နည်းလမ်းများသုံးထားမှုရှိကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝေဖန်ထောက်ပြမှုတစ်ခုခြင်းသည် လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ လုပ်ငန်းများတိုးတက်စေရန် အကူအပံ့ဖြစ်စေကာ အဖွဲ့၏ပင်မတန်ဖိုးထားသည့်တာဝန်ခံယူမှုနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း (၃ - ခ)။ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း

အခွင့်အရေးအခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးများကို အခြေခံထားသဖြင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းသည်လည်း “အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ဘာသာစကား” တစ်ခုကိုအသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ မှတ်တမ်းမှတ်ရာ စာရွက်စာတမ်းများအားလုံးသည် လူ့အခွင့်အရေးကို(အထူးသဖြင့် လူ့အခွင့်အရေးကြေငြာစာတမ်း) ရည်ညွှန်းကိုးကားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုများတွင် ရည်မှန်းချက်(ရလဒ်များ)နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာ အဆင့် ၂မျိုးလုံးတွင် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းမူဘောင်နှင့် အစပျိုးမှုသတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအရာမှာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးပါသည့် နှလုံးသည်ပွတ်ပင်ဖြစ်ကာ အန္တိမ အောင်မြင်မှုမှာ မှန်ကန်သောရလဒ်များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်တာများ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုထဲတွင် ပါဝင်ရောက်ရှိရေးအပေါ်တွင် မူတည်နေပါသည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းမူဘောင်ထဲရှိရလဒ်များသည် ခေါင်းဆောင်များ၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေးနှင့် ဦးတည်နှုမ်းပါးသော ပြည်သူများအတွက် အခွင့်အရေးများအား သိရှိနားလည်စေမှုနှင့် ကောင်းမွန်စွာ ဖြစ်တည်နေထိုင်နိုင်မှု တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးတို့ကို တိုင်းတာနိုင်သည့် ပုံစံဒီဇိုင်းမျိုး အမှန်တကယ်ဖြစ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုအောင်မြင်မှုရရှိရန် လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ ရပ်ရွာလူထုအောင်မြင်မှုအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များတွင် ပါဝင်သော ကျေးရွာဖွံ့ဖြိုးရေးအခြေအနေများအား ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်း၊ အိမ်ထောင်စုအလိုက်ဖွံ့ဖြိုးမှုအခြေအနေများအား သုံးသပ်ဆန်းစစ်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သည့်နည်းလမ်းများဖြစ်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်အချိန်များအတွင်းတွင် စီမံချက်များသည် လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်တွင်ရှိနေ၊ မရှိနေကိုဖော်ပြရန်အတွက် ရပ်ရွာလူထုအောင်မြင်မှုအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များအား ရည်ညွှန်းကိုးကားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ကောင်းမွန်သောရလဒ်များရရှိရန် မတူညီသော စီမံချက်အများအပြား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ သို့သော်ထိုစီမံချက်များသည် ရပ်ရွာလူထုအောင်မြင်မှုအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိပါက RBE ပန်းတိုင်သို့ ရောက်ရှိနိုင်မည်မဟုတ်ပေ။

အပိုင်း (၃ - ဂ)။ အောက်ခြေသို့အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း

လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်းကဲ့သို့သော ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တာဝန်ရှိသူများသည် အခွင့်အရေးခံစားခွင့်ရှိသူများ သို့ ပုံမှန်အစီရင်ခံတင်ပြသင့်ပါသည်။ ထိုသို့တင်ပြရာတွင် တာဝန်ခံယူမှုမူဘောင်အရ ရည်ရွယ်ရင်းဖြင့် သာမက သဘောတူ ခွင့်ပြုပြီးစီမံချက်များ၊ ထိုအတွက် ကုန်ကျသုံးစွဲမှုများနှင့် အောင်မြင်မှုများအတွက်ပါဖြစ်သင့်ပါသည်။ ယခုအခါတွင်ဖြည့်ဆည်း ပေးရန်တာဝန်ရှိသူအနေဖြင့် လူသာရမ်ဝါလ်ဖယ်ဒရေးရှင်း၏ ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုတာဝန်ယူထားမှုများအား ပြည့်မီရန် အတွက် ရပ်ရွာလူထုအား အစီရင်ခံတင်ပြခြင်းအတွက် အသုံးပြုနိုင်သည့်နည်းလမ်းများ အများအပြားရှိပါသည်။ ထိုနည်း လမ်းများအား နောက်ပိုင်းတွင် ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များမှ ၎င်းတို့တာဝန်ခံယူထားသည့် ရပ်ရွာနေသူများအားပြန်လည် အစီ ရင်ခံတင်ပြရာတွင်လည်း အသုံးပြုနိုင်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ အလေးပေးဆောင်ရွက်သင့်သည်မှာ ရပ်ရွာနေသူများ လက်ငင်း ပူပန်နေသည့် စီမံကိန်းအစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော်ရပ်ရွာလူထု၏ စွမ်းဆောင်ရည်အားမြှင့်တင်မှု ပြုပေးနိုင်သည့် အထွေထွေအသုံးစရိတ်များ၊ သင်တန်းကုန်ကျစရိတ်များနှင့် အခြားသော စီမံကိန်းပါဒေသများမှ သင်ယူရန်တို့ကို သိရှိစေရန် စီမံကိန်းတစ်ခုလုံးအပေါ် ခြံ့တင်ပြရန်လည်းလိုအပ်ပါသည်။ အကယ်၍ရပ်ရွာလူထုမှ အနာဂတ်တွင် ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့ အစည်း(သို့) ပြည်တွင်းအစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မည်ဆိုပါက ထိုသို့တင်ပြရစေခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးတစ်စုံတစ်ရာရရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း (၃ - ဃ)။ သက်ရောက်မှုကို တိုင်းတာခြင်း

ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း၏ နောက်ထပ်ရှုထောင့်တစ်ခုမှာ အလှူရှင်များနှင့် အဖွဲ့တွင်း သင်ယူခြင်းအတွက် စီမံအုပ်ချုပ်မှုသူများသို့တင်ပြသော အစီရင်ခံစာများတွင်ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာပင်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုမှနေ၍ အထက်သို့သတင်းပေးပို့ခြင်းဟု ပြောဆိုသုံးစွဲနေကြပါသည်။ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ခေါင်း ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအတွက် ဝန်ထမ်းများမှ ဦးဆောင်၍ ဆန်းစစ်မှု ရလဒ်ညွှန်းကိန်းများအပြင် ခေါင်းဆောင်မှု အခွင့်အရေးအခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းဆိုသည်မှာ ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိကိုယ်တိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး သာမက ရပ်ရွာလူထု၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပိုမိုတိုးတက်လာအောင် ဆန်းစစ်နိုင်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းဖြစ် ပါသည်။

ရလဒ်အတွက်မှု (လုပ်ငန်းဆောင်တာတစ်ခု၏ တိုက်ရိုက်ရလဒ်) စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း တို့သည်ရပ်ရွာ လူထုမှတိုက်ရိုက်လာသင့်ပါသည်။ ရပ်ရွာလူထုမှ ပုံစံစာရွက်များကို ဖြည့်စွက်ရန် အကူအညီလိုအပ်သော အခါမှာသာ ဝန်ထမ်းများမှ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရပါမည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ ဝန်ထမ်းများသည် ရပ်ရွာလူထုနှင့်အနီးကပ် လက် တွဲလုပ်ဆောင်၍ အကျိုးကျေးဇူးများကို (လုပ်ငန်းဆောင်တာဆောင်ရွက်ပြီးစီးသွားပြီးနောက် ရရှိလာသည့်ရလဒ်များအား အသုံးပြုသဖြင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ပိုမိုရှည်ကြာသောအပြောင်းအလဲများရရှိရန်) မှတ်တမ်းတင်ရာ၌ ပိုကြီးမားသော အပိုင်း တွင် ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ ဤကဲ့သို့အစီရင်ခံခြင်းသည်လည်း ရပ်ရွာလူထုမှ တဖြည်းဖြည်းခြင်း လုပ်ဆောင်လာသင့်ပါသည်။

သက်ရောက်မှုအရှိဆုံးအဆင့် (စီမံကိန်း၏တိုက်ရိုက်သို့ သွယ်ဝိုက်လွှမ်းမိုးခြင်းကိုခံရသော လူများ၏ ပိုမိုကြီးမား သော အပြောင်းအလဲများ) ကို အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးဖြစ်သည့် ရပ်ရွာလူထု အောင်မြင်မှုလမ်းညွှန်ချက်များဖြင့် တိုင်းတာ ပါသည်။ အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသည့် ဆင်းရဲသူများ၏ အရေအတွက်သည် LWF ၏ လုပ်ပေးနိုင်စွမ်းထက် အလွန်များပြား ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့နှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်လျက်ရှိသောလူများအား ၎င်းတို့၏ စိန်ခေါ်မှုများအားကျော်လွှားရန် ရှိနေသေးသည့်အချိန်အထိ ‘အောင်မြင်ပြီးမြောက်မှု’ ရှိစေရန် လုပ်ပေးရပါမည်။ သို့သော် ၎င်းတို့တွင် အခြေခံကျွမ်းကျင်မှုများ နှင့် မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှုများရှိလာကာ ကျွန်ုပ်တို့မပါဘဲ ရုန်းကန်လှုပ်ရှားနိုင်ကြောင်း နှစ်ဦးနှစ်ဘက်လုံးမှ ယုံကြည်သော အချိန်အခါ ဖြစ်ရပါမည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်တို့၏ရင်းမြစ်များကို အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်ရှိသော အုပ်စုအသစ်ဆီသို့ ဦးတည် လမ်းကြောင်း ပြောင်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

PRA နည်းလမ်းများနှင့် ဆက်စပ်ပြီး ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနည်းလမ်းတစ်ခုတွင် ရလဒ်ညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပြီး ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ သို့သော် ပူးပေါင်းပါဝင်သောဆန်းစစ်မှုအတွက် ပုံမှန်မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ဆုံဆက်သွယ်ခြင်းသည်လည်း အခွင့်အလမ်းများ ရရှိနိုင်ပါသည်။ အခြေခံသတင်းအချက်အလက်များနှင့် နှိုင်းယှဉ်ရန် ကိန်းဂဏန်းများကောက်ယူခြင်းသည် အလွန်အရေးပါသော အပြောင်းအလဲ၊ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရုပ်သံမှတ်တမ်း စသည်တို့ကဲ့သို့ အရည်အသွေးဆိုင်ရာ နည်းလမ်း များဖြင့် အစားထိုးလာနိုင်ပါလိမ့်မည်။ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရုပ်သံမှတ်တမ်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဆိုသည်မှာ ရပ်ရွာလူထုများမှ

ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများနှင့် စိတ်ကူးသစ်များ (သို့) ယင်းတို့၏ ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ရပ်ရွာကို အကျိုးသက်ရောက်စေသည့်ကိစ္စရပ်များတို့ကို ဗီဒီယိုကင်မရာ အသုံးပြု၍ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းတိုးတက်မှုများသည် ရုပ်သံမှတ်တမ်းလုပ်ငန်းစဉ်ပေါ်တွင် မူတည်နေကာ ဒေသန္တရ ဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများပွင့်လာစေခြင်း၊ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများမြှင့်တင်လာစေခြင်း၊ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနှင့်ဖြေရှင်းနည်းများအား ဖလှယ်သည့်အလေ့ကို ထူထောင်ခြင်းစသည့် ကောင်းကျိုးများ ရရှိပါသည်။

အပိုင်း (၄) ရုံးတွင်း စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း

တွေးခေါ်မှုပုံစံ အရွေ့တစ်ခုဖြစ်လာစေရန် ဝန်ထမ်းအားလုံးဆောင်ရွက်ရန် အပါအဝင်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဤအပိုင်းတွင် အခွင့်အရေးအခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းအား ဝန်ထမ်းများအား မည်ကဲ့သို့ လေ့ကျင့်ပေးရမည်ကို အသေအချာလေ့လာသွားမည်ဖြစ်သည်။

အပိုင်း (၄ - က) လေ့လာသင်ယူခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အား နားလည်သဘောပေါက်စေခြင်း

မည်သည့်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲနှင့်သင်တန်းတွင် မဆိုပါဝင်တက်ရောက်သူများသည် တန်ဖိုးအရှိဆုံးသောရင်းမြစ်များဖြစ်ကြပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုပင် အခြားသူများလေ့လာသင်ယူရမည့် အရေးကြီးပြီးအဖိုးထိုက်သော အတွေ့အကြုံများ ဝေမျှနိုင်သည့် ပါဝင်တက်ရောက်သူများပါဝင်လေ့ရှိပါသည်။ ထိုအတွေ့အကြုံများအား အသုံးပြုရန်ကြိုးစားအားထုတ်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သော အရာတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤအပိုင်းအတွက် မည်ကဲ့သို့ စီစဉ်ထားသည်ဟု ပြောဆိုရာ၌ ‘ကျွန်ုပ်တို့’ ဟူသော စကားလုံးကို အသုံးပြုခြင်းသည် ပါဝင်တက်ရောက်သူများအားလုံးမှ မိမိတို့ကိုယ်တိုင် ပါဝင်သည်ဟု ခံစားမိစေရန် အရိုးရှင်းဆုံးသော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ စိတ်အားထက်သန်မှု၊ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ပူပန်ကြောင့်ကြမှုများကိုပါ နားလည်သဘောပေါက်ရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူတစ်ဦးချင်းစီနှင့်ကြိုတင်ရင်းနှီးမှုထူးခြားခြင်းအားဖြင့် အုပ်စုများသတ်မှတ်ပြီး ၎င်းတို့၏အဆင့်နှင့် အသုံးပြုရမည့်နည်းလမ်းများကို ချိန်ညှိရာ၌ ပိုမိုလွယ်ကူစေပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစပိုင်းတွင် နိုးကြားစိတ်သန်လာအောင်ပြုလုပ်ခြင်းသည် အစဉ်သဖြင့် အောင်မြင်မှုအရှိဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ မျှော်လင့်ချက်များနှင့် ပူပန်ကြောင့်ကြမှုများ (သို့) အတွေ့အကြုံများနှင့်ရပြီးသား အသိပညာများအား ထုတ်ဖော်ပြောဆိုစေခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများအကြောင်းကို ပိုမိုသိရှိလေ့ရှိကောင်းလေဖြစ်ပါသည်။ သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး လုံခြုံမှုရှိသည်ဟုခံစားရပါမူ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးသင်ယူနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းပေးသူ၏ အရေးကြီးဆုံးသော တာဝန်မှာ ပါဝင်တက်ရောက်သူများမှ လွတ်လွတ်လပ်လပ် ပါဝင်အကြံပြု၍ သောကကင်းကင်းရှိသည်ဟု ခံစားနိုင်မည့် လုံခြုံမှုရှိသည့် ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတစ်ခု ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား လုပ်ငန်းဆောင်တာများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်လာစေရန်မှာ အလွန်အရေးပါပါသည်။ ပထမအဆင့်အနေဖြင့် သင်ယူလေ့လာနေစဉ်အတွင်း မည်ကဲ့သို့ ပြုမူနေထိုင်ရမည်ဆိုသည့် အခြေခံစည်းကမ်းများ သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

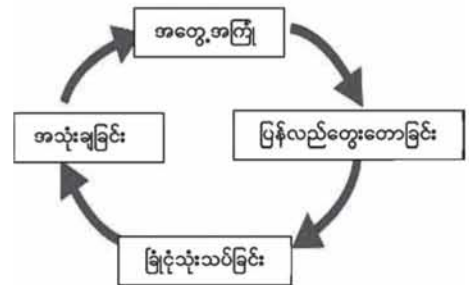
သက်ကြီးပိုင်း လေ့လာသင်ယူမှု

အရွယ်ရောက်ပြီးသူများသည် ၎င်းတို့ဖြတ်သန်းခဲ့ရသောဘဝတလျှောက် သင်ယူလေ့လာခဲ့ကြပြီး သင်ယူလေ့လာခြင်းအတွက် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံများကို အသုံးပြုကြပါသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများသည် ကျွမ်းကျင်မှု (သို့) အသိပညာအား လက်ငင်းလိုအပ်ချက်တစ်ရပ် (သို့) တာဝန်တစ်ရပ်ပြီးမြောက်စေရန်အတွက် အသုံးပြုရသည့်အခါမျိုးတွင် အကောင်းဆုံး သင်ယူလေ့လာနိုင်ကြပါသည်။ ၎င်းတို့၏ ယခင်အတွေ့အကြုံများနှင့် ဆက်စပ်သည့်အကြောင်းအရာများ သင်ယူရာတွင် ပိုမိုမြန်ဆန်လေ့ရှိကြပါသည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများသည် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အပြန်အလှန်သင်ယူခြင်း၊ အတွေ့အကြုံများ ဖလှယ်ခြင်းတို့ပြုလုပ်ကြပြီး ၎င်းတို့အား အရည်အချင်းရှိသောသူများအဖြစ် သတ်မှတ်ဆက်ဆံခံရသည့် နေရာများတွင် အကောင်းဆုံးသင်ယူနိုင်ကြပါသည်။ လူတိုင်းအသက်အရွယ်မရွေး ၎င်းတို့၏ဘဝတစ်သက်တာ အတွေ့အကြုံများနှင့် သင်ယူလေ့လာသည့်အခြေအနေရှိခဲ့ကြပါသည်။ သင်ယူသူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဘဝတစ်သက်တာအတွေ့အကြုံများသည် အခြားသူများနှင့် ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ ထိုအထဲတွင် လွဲမှားသော သဘောတရားများ၊ ဘက်လိုက်ခြင်းများ၊ အကျိုး

ယုတ်စေမှုများနှင့် မျက်နှာသာပေးခြင်းများလည်းပါဝင်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုရသော် လူများသည် ၎င်းတို့ သိသည်ဟု ထင်သော အချို့သောကိစ္စများသည် အမှန်တွင် မှားယွင်းနေမှုများဖြစ်နေပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းတွင် အရွယ်ရောက်ပြီးသူ တစ်ယောက်၏ အတွေ့အကြုံသည် ၎င်းတို့မည်သူမည်ဝါဖြစ်သည်ကို ဖော်ပြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံသည် အလေးထားတန်ဖိုးထားစရာ မဟုတ်ပါက သင်ယူလေ့လာခြင်းအတွက် ရင်းမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ မှတ်ဉာဏ်ထဲသို့ဝင်ရောက်သွားသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား သင်ယူပြီးများမကြာမီတွင် ပြန်လည်အသုံးပြုပါက ရောက်ရှိပြီးသည့် သတင်းအချက်အလက်များအား အမှတ်ရနေလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ဤ သင်ခန်းစာတွင် ပြန်လည်တွေးတောရန် အချိန်(သို့) အကျဉ်းချုပ်ရေးသားခြင်း အစရှိသည့် ဆောင်ရွက်မှုများဖြင့် ပြန်လည် ဆန်းစစ်ရန်နှင့် အမှတ်ရစေရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးရန်အရေးကြီးပါသည်။

သင်ယူလေ့လာခြင်းသည် ပြောင်းလဲနေသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု

သင်ယူလေ့လာခြင်း၏ အဓိကသဘောသဘာဝမှာ လူများ၏ အသိပညာ၊ သဘောထားနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများအား ပြောင်းလဲရန်ဖြစ်ပါသည်။ အောင်မြင်မှုရှိသော သင်ယူလေ့လာခြင်းသည် မတူညီသောအဆင့်များ ပါဝင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုဖြစ်ကာ အဆင့်(၄)ဆင့်ဖြင့် နားလည်စေနိုင်ပါသည်။ ထုံးစံအတိုင်း အတွေ့အကြုံအဆင့်မှ စတင်ကြသော်လည်း မည်သည့် အဆင့်မှမဆို စတင်နိုင်ပါသည်။



အတွေ့အကြုံ

ဤအဆင့်သည် သင်ယူလေ့လာသူများ အတွေ့အကြုံများအား ဖလှယ်သည့်နေရာဖြစ်ပါသည်။ ဤအဆင့်တွင် သင်ယူလေ့လာသူများ တစ်စုံတစ်ခု “ပြုလုပ်” နိုင်စေရန် ဖွဲ့စည်းထားပါလိမ့်မည်။ ထိုအထဲတွင် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား လေ့လာခြင်း ဌာနပါဝင်ခြင်း၊ သဏ္ဍာန်တူသရုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ကစားနည်းတစ်ခုခုကစားခြင်း၊ ပို့ချချက်တစ်ခု နားထောင်စေခြင်း၊ ရုပ်ရှင်ကား ကြည့်ခြင်း၊ လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု ပြီးမြောက်အောင်လုပ်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ခုအတွက် လေ့ကျင့်စေခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။

ပြန်လည်တွေးတောခြင်း

ဤအဆင့်တွင် သင်ယူလေ့လာသူများသည် အတွေ့အကြုံအဆင့်၌ ဆောင်ရွက်ခဲ့မှုတို့အပေါ်တွင် ပြန်လည်တွေးတောသုံးသပ်ခြင်း ပြုလုပ်ကြပါသည်။ အုပ်စုတွင်းရှိ အခြားအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်မှုများကို စနစ်ကျသောပုံစံဖြင့် ဝေမျှကြပါသည်။ ၎င်းတို့သည် တစ်ဦးချင်း၊ အုပ်စုဝယ်လေးများ (သို့) အုပ်စုတစ်ခုလုံးအနေဖြင့် မိမိတို့တွေ့ကြုံခဲ့ရမှုများကို ပြောဆိုဆွေးနွေးနိုင်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် သင်ယူလေ့လာသူများအား အတွေ့အကြုံများကို သေသေချာချာ စဉ်းစားရန်နှင့် ခံစားချက်များနှင့် သိမြင်နားလည်မှုများအား ပြောဆိုရန် ကူညီပေးပါသည်။ ထို့ပြင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် သင်ယူလေ့လာသူများအား ရှိပြီးသားအတွေ့အကြုံများနှင့် မည်ကဲ့သို့ ကောက်ချက်ချရမည်ဆိုသည်တို့အကြား ချိတ်ဆက်ရန်လည်း ကူညီသင့်ပါသည်။

ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်း

ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်းအဆင့်တွင် သင်ယူလေ့လာသူများသည် စက်ဝန်း၏ ပထမနှစ်ဆင့်အား ကောက်ချက်ချခြင်းများနှင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်းများကို ဆောင်ရွက်ပါလိမ့်မည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် သင်ယူလေ့လာသူများအား လက်တွေ့ဘဝတွင် အသုံးပြုနိုင်မည့်ကောက်ချက်ချခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် အလေးအနက်စဉ်းစားရာ၌ ကူညီသင့်ပါသည်။ ဤအဆင့်သည် အောက်ပါမေးခွန်းများဖြင့် အကောင်းဆုံး

- ကျွမ်းကျင်သူ**

 - သတင်းအချက်အလက်များတင်ပြခြင်း
 - မှန်ကန်သော အဖြေများ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူ

 - လုပ်ငန်းစဉ်အား လမ်းညွှန်ပေးခြင်း
 - မှန်ကန်သော မေးခွန်းများ ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း

ဖြစ်စေမည်ဖြစ်ပါသည်။ 'ဤအရာများ အားလုံးထဲမှ မည်သည်တို့ကို သင်ယူနိုင်ခဲ့ပါသနည်း' နှင့် 'သင့်အတွက် မည်ကဲ့သို့သော အနက်အဓိပ္ပါယ်ကို ခြုံငုံမိစေပါသနည်း'။

အသုံးချခြင်း

ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်းအဆင့်နှင့် (ယခင်အဆင့်များ)တွင် ကောက်ချက်ချခြင်းများ ရရှိပြီးနောက် သင်ယူလေ့လာသူများသည် သင်ယူခဲ့ရသည်များကို ၎င်းတို့၏ဘဝနှင့် အလုပ်များထဲသို့ စတင်ပေါင်းစပ်နိုင်ပြီဖြစ်ပါသည်။ အသုံးချခြင်း အဆင့်အတွက် ပံ့ပိုးပေးရန် အသုံးပြုသောနည်းလမ်းများတွင် လုပ်ဆောင်ချက်အတွက် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများဖန်တီးခြင်း၊ တစ်ဦးချင်းစီ၏ လုပ်ငန်းစီမံချက်များကို အပြန်အလှန်ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပေးခြင်း နှင့်ထပ်မံသင်ယူရန် လိုအပ်သည်များကို ဖော်ထုတ်ခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် သင်ယူလေ့လာသူများအား တတ်နိုင်သမျှ အသေးစိတ်ဖြစ်စေရန် ကူညီခြင်းအားဖြင့် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သဘောထားများ

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့ပြီးသည့်အတိုင်း မည်သည့်သင်တန်း (သို့) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမဆို၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ အသိပညာ၊ သဘောထားနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများအားပြောင်းလဲရန်ဖြစ်ပါသည်။ အသိပညာဆိုသည်မှာ တာဝန်တစ်ခုကို ထမ်းဆောင်ရန်လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်ဖြစ်သည်သာမက လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြန်လည်အသုံးပြုနိုင်သည့်စွမ်းရည်လည်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုများကို အဓိပ္ပါယ်ဖော်ဆောင်ရာတွင် အထူးတတ်ကျွမ်းမှု၊ လေ့ကျင့်ထားသည့် အရည်အချင်း၊ တစ်စုံတစ်ခုကို ပြုလုပ်ရာတွင် ပါရမီပါရှိမှုဟုဆိုပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုတွင် အတွေ့အကြုံ၊ အလေ့အကျင့်၊ မသိစိတ်နှင့်အလိုအလျှောက် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဦးတည်စေသည့် ကျွမ်းကျင်မှုရရှိခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ အသိပညာနှင့် သဘောထားများမပါရှိပါက ကျွမ်းကျင်မှုရှိသောသူတစ်ယောက်သည် သာမန်အခြေအနေထက် လွန်သည့်အနေအထားမျိုးအား ရင်ဆိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် စွမ်းရည်များရှိမည် မဟုတ်ပေ။ ဥပမာအားဖြင့်- အသိပညာနှင့် သဘောထားကင်းမဲ့သော ကျွမ်းကျင်မှု တစ်ခုတည်းသည် အန္တရာယ်ရှိနိုင်ပါသည်။ သဘောထားများသည် ကျွန်ုပ်တို့လက်ကိုင်စွဲထားသည့်ယုံကြည်မှုများ၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ယူဆချက်များအပေါ် အခြေခံသည့် ကျွန်ုပ်တို့ သင်ယူခဲ့ရသောလူများနှင့် အခြေအနေများအား တုံ့ပြန်သည့် အရိုးစွဲနေသည့် နည်းလမ်းများဖြစ်ပါသည်။ အခြေအနေများကို မည်ကဲ့သို့ တုံ့ပြန်သည်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ အပြုအမူများသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ သဘောထားအပေါ် ထင်ဟပ်စေပါသည်။



သင်ကြားခြင်းလော၊ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းလော၊ ကျွမ်းကျင်သူလော၊ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူလော။

သင်ကြားခြင်းသည် စွမ်းရည်အသစ်များ၊ အသိပညာ(သို့) နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းများအား သင်ယူရာ၌ သင်တန်းဆရာတစ်ဦးမှ ပါဝင်တက်ရောက်သူအုပ်စုတစ်စုအား ရှေ့ဆောင်လမ်းပြပေးသောဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် သင်တန်းသားများအား သင်ကြားခြင်းနှင့်ပြောပြခြင်းများပါဝင်ပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၏ ဆိုလိုရင်းအခြားတစ်ခုမှာ အုပ်စုများတွင်ရှိသောသိနားလည်မှုအား ထွက်ပေါ်လာစေရန် အာရုံစိုက်ကာဆောင်ရွက်ပေးခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ မကြာခဏဆိုသလိုအုပ်စုမှ အသစ်အဆန်းများဖန်တီးခြင်း(သို့) ပြဿနာတစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းပြုလုပ်သောအခါ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား အစုအဖွဲ့အဖြစ်အတူတကွ သင်ယူနိုင်စေမှု(သို့) အစုအဖွဲ့ အဖြစ်တစ်စုံတစ်ခုကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်စေမှုအတွက် ပိုမိုလွယ်ကူလာစေရန် ပြုလုပ်ပေးရပါမည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုကို အသုံးပြုသောနည်းလမ်းများသည် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ယောက်အား သင်ကြားပေးသည့်ပုံမျိုးဖြစ်နေလျှင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရာတွင် အလွန်တရာခက်ခဲပါသည်။ ထို့ကြောင့် ပါဝင်တက်ရောက်သူများကို တက်တက်ကြွကြွဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်သိနားလည်မှုထွက်ပေါ်လာစေရန် ကူညီပေးသည့် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုရန်အရေးကြီးပါသည်။

<p>အဖွဲ့ဝင်များအားပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းအခန်းကဏ္ဍကို ရှင်းပြခြင်း။ အားလုံးသောအဖြေများအား ဖြေကြားရန် ဩဇာအာဏာ သင့်တွင်မရှိကြောင်းရှင်းအောင် ပြောထားပါ။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် ပါဝင်တက်ရောက် သူများအားလုံး ပူးပေါင်းပါဝင်နိုင်စေရန် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ ရှင်းလင်းစွာ စီစဉ်ထားရှိခြင်းသည် သင်ကြားသူတစ်ဦးအား ခေါင်းစဉ်မှသွေဖီနေသော ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား လမ်းကြောင်းပြန်တည့်ရန် ကူညီပါလိမ့်မည်။</p>	<p>ချင့်ချိန် နားထောင်ခြင်းကို သတိရရန်ကြိုးစားပါ။ သင်သည် သူ/သူမ၏ ခံစားချက်များကို အကဲဖြတ်ရှင်းလင်းရန် ၎င်းတို့အားကူညီကာ နားလည်လာစေရန် ကြိုးစားနေကြောင်း ပြသပါ။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများပြောကြားသွားသည်များ ၏အတိမ်အနက်ကို ဖြည့်စွက်ပြောဆိုပါ။</p>
<p>ခံစားချက်များမှာ မှန်သည်မှားသည်မရှိ။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများသည် ၎င်းတို့၏ ခံစားချက်များအား ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်နှင့်အခြားသူများ၏ ခံစားချက်များကိုလည်း လေးစားစွာနှင့်ခံစားမှုအပြည့်ဖြင့်လက်ခံပေးရန် တိုက်တွန်းအားပေးရမည် ဖြစ်သည်။</p>	<p>ထိရောက်သော နားထောင်ခြင်းအတွက် ငြင်းခုံခြင်း၊ ကြားဖြတ်ပြောခြင်း၊ ဝေဖန်ပြစ်တင်ခြင်း၊ အကြံပြုခြင်းနှင့်ကောက်ချက်ချခြင်းများမပြုရန် အရေးကြီးပါသည်။</p>
<p>စိတ်ရှည်၍ တစ်ဆင့်ခြင်း တစ်ဖြည်းဖြည်းသွားပါ။</p>	<p>လူများသည် ၎င်းတို့၏ နောက်ကြောင်းရာဇဝင်များနှင့် နာကျင်ခဲ့ရမှုများအား ဖွင့်ဟလာသည့်အခါတွင် သင်တန်းပို့ချသူ (ဝါ) ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူသည် ထိုသူများအား လေးစားသမှုရှိရမည် ဖြစ်ကြောင်း အမှတ်ရနေစေပါ။</p>
<p>သတ်မှတ်ထားသောအကြောင်းအရာကိုသာ ဆွေးနွေးပါ။</p>	<p>ပါဝင်တက်ရောက်သူအားလုံးအား တက်ကြွစွာ ပါဝင်မှုရှိစေရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးပါ။ သို့သော် တွန်းအားမပေးပါနှင့်။</p>
<p>မိမိကိုယ်တိုင်၏ ခန္ဓာကိုယ်လှုပ်ရှားမှုမှ ပြောသော စကားအား သတိထားရမည်ဖြစ်ပြီး ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ ခန္ဓာကိုယ်လှုပ်ရှားမှုမှ ပြောသောစကားကိုလည်း သိမှတ်ပါ။</p>	<p>အချိန်ကို ကွက်တိ ဆောင်ရွက်ပါ။</p>
<p>ဆွေးနွေးမှုများအတွင်း ပါဝင်မှုရှိပါစေ။</p>	<p>အုပ်စုငြင်းခုံမှုများအား ဖြေရှင်းပါ။ အနှစ်ချုပ်ပါ။ မှတ်ချက်ပေးပါ။ ရှေ့ဆက်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးပါ။</p>
<p>အချိန်အား ညီတူမျှတ ခွဲပေးပါ။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများမှ လေးလေးနက်နက်ဖြင့် လေးစားသမှုပြုကာ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး နားထောင်ပေးသည့် အကျင့်ကို မဖော်ဆောင်သရွေ့ လူထုတစ်ရပ် ဖြစ်လာမည် မဟုတ်ပေ။</p>	<p>ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအား ယုတ်လျော့မှုမရှိစေပဲ မှားယွင်းသော အဖြစ်မှန်သတင်းအချက်အလက်အား အမှန်ပြင်ပေးပါ။ (ဆောင်ရွက်နိုင်သည်မှာ-ပါဝင်တက်ရောက်သူပြောကြားသည်များကို ပထမဦးစွာ အကျဉ်းချုပ်လိုက်ပါ။ ထို့နောက် 'ယခုသတင်းအချက်အလက်သည် သေချာပေါက်အခြေအနေ အနေအထားများတွင် မှန်ကန်နိုင်မည်ဖြစ်သော်လည်း ယခုအခြေအနေတွင်မူ . . . စသည်ဖြင့်) (သို့) အခန်းတွင်းရှိ အခြားသူများအားလည်း ၎င်းတို့လည်း နားလည်ထားမှုအတူတူပင်ဖြစ်သည်လား၊ မဖြစ်သည်လားအား မေးမြန်းပါ။</p>
<p>ဆင်ခြင်းသုံးသပ်ပါ။ အနှစ်ချုပ်ပါ။ ထပ်ပြောပါ။ အဓိကသင်ယူ ရရှိလိုက်သည်များကို ရည်မှန်းချက်များ ဆီသို့ ဦးတည်၍ လေးနက်စွာ ပြောဆိုပါ။</p>	<p>နောက်ပိုင်းဆုံးတွင် အဓိက သင်ယူရရှိလိုက်သည်များကို အနှစ်ချုပ်လိုက်ပါ။</p>

**အပိုင်း (၄ - ခ) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
ရည်မှန်းချက်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ**

သင်ယူခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်အား နားလည်ပြီးပါက အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု စတင်စီစဉ်ရန် အချိန်ကျရောက်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ အရေးကြီးဆုံးသော မေးခွန်းများမှာ -

- မည်သည့် အကြောင်းအရာများကို ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးသင့်ပါသနည်း။
- အဘယ်ကြောင့် ၎င်းတို့ကို ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးသင့်ပါသနည်း။
- ပါဝင်တက်ရောက်မည့်သူများမှာ မည်သူများဖြစ်ပါသနည်း။
- ထိုအချက်များပေါ် အခြေခံ၍ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသောမေးခွန်းကို ဆက်ထုတ်ပါ။

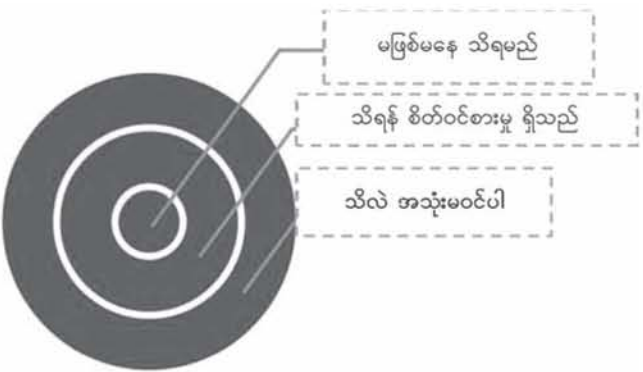
အားလုံးသော မေးခွန်းများအားဖြေဆိုပြီးပါက သင်သည်သင်တန်းပြုလုပ်ခြင်း၏ ရည်မှန်းချက်များကို ချမှတ်ရန်အဆင်သင့် ဖြစ်နေပြီဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများမှမည်သည့်တို့ကိုရရှိရန် မျှော်လင့်သည်ဟူသော အချက်ကိုအခြေခံ၍ ရည်မှန်း ချက်များချမှတ်သင့်ပါသည်။ သင်ယူခြင်းဆိုသည်မှာ အချက်အလက်များသာမက သင်ရရှိလိုသောအသိပညာ(အချက် အလက်များ)၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ (လုပ်ဆောင်ချက်များ)၊ သဘောထားများ (တန်ဖိုးထားမှုများ)အတွက် ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ် ဖော်ထုတ်ရန်လည်းဖြစ်ပါသည်။ ရည်မှန်းချက်များကို ပုံမှန်အားဖြင့် အောက်ပါအတိုင်းသတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ကြပါ သည်။

- ပါဝင်တက်ရောက်သူများသည် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်စွမ်းရှိသင့်သည်။ (အသိပညာ)
- ပါဝင်တက်ရောက်သူများတွင် (သဘောထားများအပေါ်) ထင်ဟပ်မှု ရှိသင့်သည်။
- ပါဝင်တက်ရောက်သူများသည်(ကျွမ်းကျင်မှုများ) အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုကို လေ့ကျင့်ထားမှု ရှိသင့်သည်။

အချိန်ပိုမို ကြာမြင့်ပြီး ပိုမိုရှုပ်ထွေးသော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွက်မူ သင်တန်းတစ်ခုလုံးအပေါ် ခြုံငုံမိစေမည့်ရည်မှန်းချက် များထားရှိရန် လိုအပ်သည့်အပြင် အလားတူရည်မှန်းချက်များအား သင်ခန်းစာတစ်ခုစီ (သို့) ခေါင်းစဉ်တစ်ခုစီအတွက်လည်း ထားရှိရပါမည်။

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းရေးဆွဲခြင်း

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုသည် မည်သည့်သင်တန်းအတွက်မဆို ခြုံငုံမိစေသော မူဘောင်ကို ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပုံမှန် အားဖြင့် သင်တန်းမစီမံကပင် သင်တန်းပို့ချသူသည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပုံဖော်ရန် အချိန်များစွာပေးရပါသည်။ သင်တန်း တစ်ခုလုံးအတွက် ပုံဖော်ပြီးပါက အစီအစဉ်ကျမည့်အဆင့်များ ခွဲထုတ်ရပါမည်။ အဆင့်တစ်ခုခြင်းစီသည် သင်ခန်းစာတစ်ခု အဖြစ် ဖြစ်လာပြီး တိကျသောရည်ရွယ်ချက်များ၊ သင်ကြားရေးနည်းနာနိသယများနှင့် အချိန်သတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်သည့် အစီအစဉ်ရှိပါသည်။ သင်ခန်းစာတစ်ခုစီသည် အနည်းငယ်သော အသိပညာ(သို့)ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို သင်ကြားပေးပါသည်။ သို့သော် အခြားသင်ခန်းစာများနှင့် မဟာဗျူဟာကျကျ စီစဉ်ထားရှိလိုက်သည့်အခါ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုလုံး၏ ရည်မှန်း ချက်အားလုံးကို ဖြည့်ဆည်းမည့်အဆင့်များအဖြစ် ပုံပေါ်လာပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုစီတွင် အစုအဖွဲ့၏ လိုအပ် ချက်များနှင့်ကိုက်ညီရန် အထူးရေးဆွဲထားသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုလိုအပ်ပါသည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုသည် ပါဝင် တက်ရောက်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ရှိနှင့်ပြီးသော အသိပညာတို့နှင့်ဆီလျော်အောင် ရေးဆွဲသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ ပြုလုပ်နိုင်ရန် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမတိုင်မီ ပါဝင်တက်ရောက်သူတစ်ဦးချင်းစီအား လေ့လာအကဲဖြတ်မှုတစ်ခုပြုလုပ်ခြင်း အားဖြင့်ရရှိပါသည်။ လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းမှရရှိသော သတင်းအချက်အလက်ပေါ် အခြေခံ၍ သင်တန်းကြာ မြင့်ချိန်ကို သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူ များမှ အသစ်အဆန်းတစ်စုံတရာ သင်ယူလိုကြောင်းမျှော် လင့်ခံ့လျှင်ဖြစ်စေ ထိုသူတို့မှသင်တန်းပို့ချသူများ ဖြစ်လာ သည့်အခါတွင် သတင်းအချက်အလက် အသစ်တစ်ခု အား အခြားအဖွဲ့များသို့ မိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင်ဟန်ဖြင့် ပြန် လည်သင်ကြားပေးလိုပါလျှင်ဖြစ်စေ အချိန်ပိုမို၍ လိုအပ် မည်ဖြစ်ပါသည်။



သင်တန်းပို့ချသူအသစ်များတွင် တွေ့ရလေ့ရှိသည့်အဓိကပြဿနာမှာ အကြောင်းအရာတစ်ခုနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့သိသမျှအရာအားလုံးကို သတ်မှတ်ပေးထားသောအချိန်အတွင်း ပို့ချရန်ကြိုးစားကြခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ မည်သည့်ခေါင်းစဉ်အတွက်မဆို ပြောဆိုနိုင်သောအရာများ အများအပြား ရှိပါသည်။ သင်တန်းသားများအတွက် မဖြစ်မနေသင်ယူရမည်မှာ အဘယ်အရာနည်းဆိုသည်ကိုသာ အာရုံစိုက်သင်ယူရန်မှာ စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းပို့ချသူသည် သိချင်စရာကောင်းသော်လည်း ရည်ရွယ်ချက်မရှိသည့်ကိစ္စများအတွက် အချိန်မဖြုန်းမိစေရန် သတိထားရပါမည်။ အသုံးဝင်သည့် ပြယုဂ်တစ်ခုမှာ သင်တန်းတစ်ခုသည် သေနတ် (သို့) လေး၊ မြားတို့ဖြင့် လေ့ကျင့်ရသည့်အတိုင်းပစ်မှတ် အလယ်ဗဟို တည့်တည့်ကို ထိမှန်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်ခြင်းဖြင့် သင်တန်းပို့ချသူများအား ၎င်းတို့၏ သင်တန်းတွင် ပစ်မှတ်အလယ်ဗဟိုတည့်တည့်အား မည်ကဲ့သို့ထိမှန်အောင်ပစ်ရမည်ကို သင်ကြားပေးပါသည်။

ခေါင်းစဉ်ခွဲများနှင့် အခန်းခွဲများ

ခေါင်းစဉ်ခွဲတစ်ခုဆိုသည်မှာအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်သည့် ဘာသာရပ်တစ်ခုထဲမှကဏ္ဍတစ်ခု(သို့)အကြောင်းအရာတစ်ခုကို ကာမိစေသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင်ပါဝင်သည့် ခေါင်းစဉ်ခွဲအရေအတွက်သည် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု အချိန်မည်မျှကြာမြင့်မည်ဆိုသည့်အပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ခေါင်းစဉ်ခွဲတစ်ခုအား အခန်းခွဲများအဖြစ် ဘာသာရပ်၏ ကျယ်ပြန့်မှုအပေါ်မူတည်၍ထပ်မံခွဲထုတ် နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ- အခွင့်အရေးအခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုတွင် ခေါင်းစဉ်ခွဲတစ်ခုမှာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဖြစ်နိုင်ကာ ထိုခေါင်းစဉ်ခွဲအောက်ရှိ အခန်းတစ်ခုမှာ ဂြိုဟ်ကမ္ဘာသစ်တစ်ခုပေါ်သို့ ရောက်ရှိသည့်အခါ၌ အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ ဖွင့်ဆိုထုတ်ဖော်ခြင်းကို အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးစေခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ အခြားအခန်းခွဲတစ်ခုမှာ ရုပ်ရှင်ဇာတ်လမ်းတို့ တစ်ခုဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ခေါင်းစဉ်ခွဲတစ်ခုရေးဆွဲခြင်းသည် ရိုးရှင်းစွာ ဖွဲ့တည်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး ရည်မှန်းချက်နှင့်ရည်ရွယ်ချက်၊ ခေါင်းစဉ်ခွဲ၏ မတူညီသော အခန်းခွဲများ၊ လိုအပ်သောပစ္စည်းများနှင့် တစ်ခုချင်းစီအတွက် အချိန်ဇယားများ ပါဝင်ပါသည်။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများ အသေအချာပြုလုပ်ထားပါကလက်တန်းပြောနိုင်ရန် များစွာလွယ်ကူပါသည်။ မည်သို့ပင် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု ကောင်းကောင်းပြုလုပ်ထားသော်လည်း သင်သည် အစုအဖွဲ့၏လိုအပ်ချက်များကို သိမြင်မှုရှိရန်လိုအပ်ပြီး မျှော်လင့်မထားသည်များအတွက်ပြင်ဆင်ထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင်တက်ရောက်သူများ၏ ပြင်းပြသောဆန္ဒ(သို့) သင်ခန်းစာအတွင်း အကြောင်းကြောင်းကြောင့်လိုအပ်ပါက စီစဉ်ထားမှုကို စွန့်လွှတ်ရနိုင်ပါသည်။ သင်ခန်းစာတလျှောက် သင်သည်ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် တာဝန်ယူမှုတို့လုပ်ဆောင်နေစဉ်မှာပင် သင်သည်ပါဝင်တက်ရောက်သူများကို မာတိကာစဉ်နှင့် နည်းစနစ်များအား အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ လွှမ်းခြုံစီးဝင်စေရန်အခွင့်အရေးတစ်ခုလည်း ပေးသင့်ပါသည်။

သင်ဦးညွှန်းတမ်းပါ အချက်များကို ဆန်းစစ်ခြင်း

အောက်ဖော်ပြပါ မေးခွန်းများထဲမှ မည်သည့် မေးခွန်းကိုမဆို “ငြင်းဆိုမှု” ပြုသည်ဆိုပါက အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပုံစံကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် စဉ်းစားပါ။

- ရှင်းလင်းတင်ပြချက်အားလုံးသည် ၁၅ မိနစ်မှ ၂၀ မိနစ်ကြားထက် ပိုမိုနည်းပါး ပါသလား။
- အခန်းခွဲတိုင်းတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများမှ နားထောင်ရုံ သက်သက်မဟုတ်ဘဲ ပြောဆိုလုပ်ကိုင်စေမှုများရှိရန် ဆောင်ရွက်ချက်များ ထည့်သွင်းထားမှု ရှိပါသလား။
- မနက်ခင်းနှင့် နေ့လည်စောင်း အချိန်တို့တွင် ခေတ္တနားချိန်များ ရှိပါသလား။
- အခန်းခွဲတိုင်းအတွက် လိုအပ်သော ပစ္စည်းပစ္စယများ သင့်လျော်မှု ရှိပါသလား (ပါဝင်တက် ရောက်သူများအတွက်) ငွေကုန်ရက်ချီးနပ်ပါသလား (ရရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များဖြင့်သာ အသုံးပြုရသည်ဆိုပါက)။

အတိုင်းအတာစံ				
ပန်းတိုင်		ပညာဗဟုသုတ ----- နည်းပညာ ----- သဘောထား -----		
စံခေါင်းစဉ်	ရောင့်ရဲခြင်း	နည်းလမ်း၊အကောင်အထည်	အချိန်	
မိတ်ဆက်ခြင်း	တင်ပြခြင်း၊စည်းကမ်းများ	စာရွက်ကြီးများ		
ကျွန်တော်တို့တွေ့ကြုံပြီးသော အရာများကို လဲလှယ်ခြင်း		အဖွဲ့၏တူညီချက်	၁၀ မိနစ်	
အချိန်	မာတိကာများ	မည်သူနည်း	နည်းလမ်း	သင်တန်းလမ်းညွှန်
အခမ်းအနား (၉:၀၀ - ၁၀:၄၅)	အဖွင့်မိတ်ဆက်ခြင်း၊ တုံ့ပြန်မှုသင်ခန်းစာ ကြိုဆိုခြင်း	အားလုံး	တင်ပြခြင်း၊ စာဖြင့် တင်ပြခြင်း၊ အဖွဲ့လိုက် တင်ပြခြင်း၊ လေ့ကျင့် ခန်းများ	အချိန်ဇယား အတိုင်း
၅ မိနစ်	-မိမိကိုယ်ကို မိတ်ဆက်(အမည်၊ နိုင်ငံ၊ အဖွဲ့၊ တာဝန်)			
၁၀ မိနစ်	-သတင်းအချက်အလက်များ ဝေမျှခြင်း			
၁၀ မိနစ်	-ပန်းတိုင်၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ရည်ရွယ်ချက်			
၅ မိနစ်	-ပန်းတိုင်၊ သင်တန်းဆရာ၏ရည်ရွယ်ချက်			
၁၀ မိနစ်	-နေ့စဉ်ပြုလုပ်မည့် အကြောင်းအရာများ			
၁၀ မိနစ်	-အန္တရာယ်ကင်းသောပတ်ဝန်းကျင်အား ဆွေးနွေးခြင်း			
၁၀ မိနစ်	-ပါဝင်သူတိုင်း တစ်ဦးနှင့် မေးမြန်းခြင်း			
၁၀ မိနစ်	-အဖွဲ့ကောင်းဖြစ်ရန် ဆွေးနွေးခြင်း			
၅ မိနစ်	-အခြေခံ စဉ်းမျဉ်းချမှတ်ခြင်း			
၅ မိနစ်	-မိမိတို့၏ မျှော်မှန်းချက်၊ ပါဝင်ပါတ်သပ်မှု များကို ထည့်သွင်းခြင်း			
၅ မိနစ်	-သင်ခန်းစာအတွက် ပုဂ္ဂိုလ်			
စုစုပေါင်း ၁၀၅	စေတနာ့ဝန်ထမ်း၏ အကြားနှင့် အမြင် အမည်နာမ တွယ်ကပ်			
၁၀:၄၅-၁၁:၁၅	လက်ဖက်ရည်သောက် နားချိန်			

လက်တွေ့ကျကျစဉ်းစားခြင်းများ

ပါဝင်တက်ရောက်သူ ဦးရေမည်မျှနည်း။
 မျက်နှာစုံညီနှင့် အုပ်စုအသေးအခန်းခွဲနှစ်ခုစလုံးတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူများ အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝစွာ ပူးပေါင်းပါဝင်
 ရန်အတွက် အများဆုံး(၂၀) ဦးထက်မပိုရပါ။

အချိန်သတ်မှတ်ပါ

ပါဝင်တက်ရောက်သူများသည် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့်အတိုင်း စတင်ချိန်၊ နားနေချိန်နှင့် ပြီးဆုံးချိန်များကို
 အလေးထားရပါမည်။ သင်တန်းကို အချိန်ကိုက် အသေအချာ ပို့ချပြီး ပို့ချချက်များကို နောက်ဆက်တွဲ ပြန်လည်ဆွေးနွေးရန်
 လုံလောက်သော အချိန်ရှိရပါမည်။

သင်တန်းနေရာနှင့် ပရိဘောဂ

သင်တန်းနေရာသည် စီစဉ်ထားသည့် လေ့ကျင့်ခန်းများအတွက် လုံလောက်သော အကျယ်အဝန်းရှိရပါမည်။ ပရိဘောဂအခင်းအကျင်းသည်လည်း ပါဝင်တက်ရောက်သူများမှ သင်တန်းအငွေအသက်ကို မည်ကဲ့သို့နားလည်လိမ့်မည်ဆိုသောအချက်ကို သက်ရောက်မှုရှိပါလိမ့်မည်။

စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း စာအုပ်ပါ ညွှန်းကိန်းများ

- ၁။ LWF/DWS ၏ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များ- နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၀။
- ၂။ လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မဟာမင်းကြီးရုံး။
- ၃။ လူ့အခွင့်အရေးမူဘောင်အား အကျဉ်းချုံး ဖော်ပြချက်။
- ၄။ Kirkemann Boesen, Jacob and Martin, Tomas, 2007 အခွင့်အရေးအခြေပြု ချည်းကပ်နည်းလမ်းတစ်ခုအား အသုံးပြုခြင်း။ အရပ်ဖက်လူမှုကဏ္ဍအတွက် ဉာဏ်ကွန့်စေရန် လမ်းညွှန်ချက်။
- ၅။ ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း လေ့ကျင့်ရေး အသေးစိတ် ဖော်ပြချက်များ။
- ၆။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း အပြည့်အစုံ။
- ၇။ ကောင်းမွန်မှုရှိသော လမ်းညွှန်ချက်မှ တာဝန်ခံယူမှု၏ အခြေခံလက္ခဏာများ။
- ၈။ www.hapinternational.org
- ၉။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးနှင့် တာဝန်ခံယူမှု (HAP) ရှိ လိုက်နာရမည့် အချက်များ။
- ၁၀။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်း၊ အပိုဒ် ၂ 'ဤကြေငြာစာတမ်းတွင် လူသားတိုင်း အခွင့်အရေးများ၊ လွတ်လပ်မှုများကို ၎င်းတို့၏ လူမျိုး၊ အသားအရောင်၊ ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု၊ ဘာသာစကား၊ ကိုးကွယ်ရာဘာသာ၊ နိုင်ငံရေး (သို့) အခြားသောအမြင်၊ နိုင်ငံသား (သို့) လူမှုရေးဖော်ပြချက်၊ ပိုင်ဆိုင်မှု၊ မွေးဖွားလာမှု(သို့) အခြား အခြေအနေများစသည့် မည်သည့် အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ခံစားခွင့်ရှိရမည်။'
- ၁၁။ Moser, Caroline and Norton, Andy, 2001 ကျွန်ုပ်တို့၏ အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုရန်။ (အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း လုံခြုံမှု၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး)
- ၁၂။ LWF/DWS ၏ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များ- နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၀။
- ၁၃။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် သဘောတူလက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့်/သဘောတူ လက်မှတ်ရေးထိုးထားခြင်း မရှိသည့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေငြာစာတမ်းနှင့် စပ်လျဉ်းသမျှ သဘောတူညီမှုများနှင့်ကြေငြာစာတမ်းများ။
- ၁၄။ LWF/DWS မြန်မာ၏ မဟာဗျူဟာကျ ချည်းကပ်နည်းများ အပြည့်အစုံ။
- ၁၅။ ပဏာမလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွေ့ရှိချက်များ အကျဉ်းချုပ်နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ။
- ၁၆။ အသုံးပြုနိုင်ရန် ဇယားများအပါအဝင် အဆင့်တိုင်း ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ချည်းကပ်နည်းကို ပိုမိုသိရှိရန်။
- ၁၇။ ရပ်ရွာတွင်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း (ကြမ်းပြင်ပေါ်ရှိ စက်ဝိုင်းများ)နှင့် အသိအမှတ်ပြုမှု စုံစမ်းခြင်းကဲ့သို့သော ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပါ။
- ၁၈။ ပြဿနာသစ်ပင်နှင့်ဆိုင်သော ဖော်ပြချက်များ။
- ၁၉။ စီးဝင်လွှမ်းမိုးမှု စက်ဝိုင်းနှင့်ဆိုင်သော ဖော်ပြချက်များ။
- ၂၀။ LWF/DWS ၏ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များ- နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၀။
- ၂၁။ အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် သဘောထားများကို ပိုမိုသိရှိရန်။
- ၂၂။ LWF/DWS ၏ လူ့အခွင့်အရေး အခြေပြုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များ- နိုဝင်ဘာ ၂၀၁၀။
- ၂၃။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မှုအနုပညာနှင့် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူတစ်ဦးအတွက် အဓိကသဘောတရားများကို ပိုမိုသိရှိရန်။
- ၂၄။ ရပ်ရွာလူထုကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသူအကြောင်းကို ပိုမိုသိရှိရန်။
- ၂၅။ LWF/DWS ၏ ပညာပေးစည်းရုံးခြင်းနှင့်ဆိုင်သော လမ်းညွှန်ချက်များ။

- ၂၆။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးနှင့် တာဝန်ခံယူမှု (HAP) အသိအမှတ်ပြု အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည် နှင့်အညီ တာဝန်ခံယူမှုမူဘောင်သည် LWF/DWS ၏ အဓိကစာရွက်စာတမ်းများထဲတွင် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်သင့် ပါသည်။ လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေးနှင့် တာဝန်ခံယူမှု (HAP)၏ လိုက်နာရမည့်အချက် များ။ ခံစားခွင့်ရှိသူများအတွက် တာဝန်ခံယူမှုဆီသို့နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် ဆောင်ရွက်ရန်စာရင်းများ။
- ၂၇။ MSC ၏ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကို နောက်ဆက်တွဲ။
- ၂၈။ PV ၏ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ကို နောက်ဆက်တွဲ။
- ၂၉။ ရပ်ရွာအခြေပြု စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးပေးခြင်း။ Church of Sweden ၏ သင်တန်းလက်စွဲ ၂၀၁၀။
- ၃၀။ ကွဲပြားသော သင်ယူမှု ပုံစံများကို ပိုမိုသိရှိရန် နောက်ဆက်တွဲ။
- ၃၁။ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု သင်တန်းနည်းလမ်းများ စာရင်းကို နောက်ဆက်တွဲ။
- ၃၂။ သွေးပူလေ့ကျင့်ခန်းအချို့ကို နောက်ဆက်တွဲ။
- ၃၃။ သင်တန်းခေါင်းစဉ်ခွဲ တစ်ခုအတွက် နမူနာပုံစံတစ်ခု။

မာတိကာ

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းအဖြာဖြာမှ သင့်တော်သော နည်းလမ်းများအား ရွေးချယ်ခြင်း

အခွင့်အရေးအခြေပြု ချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၁	ရပ်ရွာလူထုစွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး (CCD)	၂၉
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၂	ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်း	၃၀
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၃	ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်း	၃၃
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၄	အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းလမ်း ၁ မှ ၇	၃၅
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၅	ရပ်ရွာလူထုများနှင့်အတူ အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းကို အသုံးပြုခြင်း	၃၉
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၆	A သုံးလုံး	၄၁
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၇	ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကံဒ်ပြား	၄၃
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၈	လူ့အခွင့်အရေးနှင့် တရားရေးပံ့ပိုးမှု	၄၄
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း- ၉	စုံစမ်းမေးမြန်းမှုကို အသိအမှတ်ပြုကြိုဆိုခြင်း	၄၅
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း-၁၀	စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ခြင်း	၄၇
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း-၁၁	ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်း ကျွမ်းကျင်မှုများ	၄၈
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း-၁၂	အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်မှုနည်းလမ်း	၄၉
အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း-၁၃	PANELSအားသုံးသည့်စောင့်ကြည့် လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနည်းလမ်း။	၅၀

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းအဖြာဖြာမှ သင့်တော်သော နည်းလမ်းများအား ရွေးချယ်ခြင်း

စီမံကိန်းလည်ပတ်မှု	အခွင့်အရေးအခြေပြု ချည်းကပ်နည်းလမ်းအဖြာဖြာ	အခြားအသုံးဝင်သည့်နည်းလမ်းများနှင့် နည်းနာနိသယများ
စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံး သပ်ခြင်း၊ အခြေအနေသုံး သပ်ချက်နှင့် ဒီဇိုင်းပုံစံ	အဆင့်ဆင့်ချည်းကပ်နည်းလမ်း ၁ မှ ၇ Aသုံးလုံး PANEL ပုံစံအား အသုံးပြုသည့် စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံး သပ်ခြင်းနည်းလမ်း ဖွဲ့စည်းပုံ ဆန်းစစ်မှုနည်းလမ်း	SWOT ဖြင့် သုံးသပ်ခြင်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း ပြဿနာသစ်ပင် နည်းလမ်းများသတ်မှတ်ခြင်း အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့် သူငယ်ချင်း(၅)ယောက်
ကျေးရွာ/ခရိုင် အဆင့်	၁။ ရပ်ရွာလူထုအား စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း။ ၂။ ထင်ဟပ်မှု (P) - အသိအမှတ်ပြုမှု စုံစမ်းခြင်း(P) - ရပ်ရွာလူထုနှင့်အပြန်အလှန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုခြင်း(P) - ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကံဒ်ပြား(A) - လူ့အခွင့်အရေးများနှင့်ဥပဒေဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးသည့်ပုံစံ(A) - အာဏာပါဝါ လျှောက်လမ်း(L) - ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည်များ - အာရုံစိုက်နားထောင်ခြင်း - အဆင့်ဆင့်ချည်းကပ်နည်းလမ်း ၁ မှ ၇ အား ရပ်ရွာလူထုများနှင့် အသုံးပြုခြင်း	ရပ်ရွာလူထု၏ လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ(P) ရပ်ရွာလူထုစည်းဝေးပွဲများနှင့် ကော်မတီများ ရုပ်ပုံကားချပ်များ၊ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ၊ သင်္ကေတစနစ်များ ကခုန်ခြင်း၊ဇာတ်လမ်းများ၊သီချင်းများ၊ စကား ပုံများ၊ကဗျာများ၊သတင်းဆောင်းပါးများ သီးသန့်အုပ်စု ဆွေးနွေးခြင်းများ လူတွေ့မေးမြန်းခြင်းများ၊ အဓိကကျသော သတင်းပေးသူ(သို့)မေးခွန်းလွှာငယ်ပြင်ဆင်မှု ဖြစ်ရပ်လေ့လာမှုများ သတင်းထုတ်ပြန်ခြင်း စွမ်းရည်များ

- အညွှန်း (P) ပူးပေါင်း ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- (A) တာဝန်ခံယူမှု
- (E) စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း
- (N) ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း
- (L) လူ့အခွင့်အရေး/တရားရေးနှင့်ချိတ်ဆက်ခြင်း

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၁)။ ။ ရပ်ရွာလူထုစွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေး (CCD)

- ရပ်ရွာလူထုတွင်း စွမ်းရည်များတည်ဆောက်ပေးခြင်းကိုအလေးထား ဆောင်ရွက်ပါသည်။
- ရပ်ရွာလူထုစွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များချခြင်းနှင့်ရင်းမြစ်များအပေါ် ထိန်းချုပ်ကွပ်ကဲမှုများ ရရှိစေပါသည်။
- အခြေခံလူမှုရေး ဝန်ဆောင်မှုများကဲ့သို့သောကိစ္စများတွင် ရပ်ရွာလူထုအား မိမိဘဝပြောင်းလဲမှုအတွက် ကိုယ်တိုင်ပဲ့ကိုင်နိုင်စေပါသည်။
- တာဝန်ခံနိုင်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေပါသည်။
- အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေရန်နှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များအားအသုံးပြုနိုင်စေရန် ပထမခြေလှမ်းဖြစ်ပါသည်။
- နိုင်ငံသားများ ပါဝင်လာမှုနှင့်ပညာရေးကို မြှင့်တင်ပေးပါသည်။

သိနားလည်ထားရမည်များ

- စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးရာတွင် ရပ်ရွာလူထုတွင်းရှိနေသောရင်းမြစ်များကို သတိရှိရှိရယူသုံးစွဲရမည် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ-ငွေကြေးရင်းမြစ်မဟုတ်သော ရှိပြီးသားဒေသဆိုင်ရာအသိပညာ၊ အချိန်၊ ကတိကဝတ်များ/ လုပ်ဆောင်မှုများ။
- ရပ်ရွာလူထု စွမ်းဆောင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရေးတွင် သက်ဆိုင်ဆက်စပ်သော အဖွဲ့အစည်းအထိုင်နှင့် (ဥပမာ- ဒေသခံအစိုးရ၊ ဆေးရုံများ၊ ကျောင်းများ)နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများလိုအပ်ပါသည်။ အာဏာခွဲဝေခြင်းနှင့် ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်းဖြစ်စဉ်များသည် CCD အတွက် တွန်းအားဖြစ်စေပြီး အထောက်အပံ့လည်းပေးနိုင်ပါသည်။ ထိုအထဲတွင် မူဘောင်များအား တရားဝင် ပြဌာန်းရေးတို့ ပါဝင်ပါသည်။ (ဥပမာ- ကျန်းမာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း)
- အခွင့်အရေးကိုဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ခံယူမှုကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်း ချိတ်ဆက် မထားပါက ရပ်ရွာလူထုအတွက် အချည်းနှီးသာဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ မဟာဗျူဟာများတွင် အခွင့်အရေးကိုခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးသည့်ကဏ္ဍနှစ်ခုပါဝင်ရပါမည်။
- တွေ့ကြုံရမည့်စွန့်စားမှုများတွင် ရပ်ရွာတာဝန်ရှိသူများနှင့် အာဏာရှိသူများမှ CCD အား ချုပ်ကိုင်ထားခြင်းလည်းပါဝင်ပါသည်။
- အချို့သော အရပ်ဘက်လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများ CSOs သည် CCD ဆောင်ရွက်ရန် စွမ်းရည်မရှိနိုင်ပါ။ ထို့ကြောင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးသည့်အစိတ်အပိုင်းသည် အလွန်အရေးပါပါသည်။
- နွမ်းပါးသူများနှင့် လူနည်းစုသောအုပ်စုများအား လုပ်ငန်းစဉ်တွင် တမင်သက်သက် ဦးတည်ထည့်သွင်းခြင်းမရှိပါက ကျန်နေခဲ့မည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်

- ယေဘုယျမဟာဗျူဟာ (၅) ခုသတ်မှတ်ခြင်း
- အသိအမြင်တိုးတက်လာစေရန်ပညာပေးခြင်း
- အရေးပါသော ကျွမ်းကျင်မှုများ တည်ဆောက်ရန် သင်တန်းပေးခြင်း
- အကြောင်းအရာများအား စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်နှင့်ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်အတွက် သတင်းရယူမှုစနစ်များ
- တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုခိုင်မာလာစေရန် အသိပညာပေးစည်းရုံး လှုံ့ဆော်ခြင်း (အထူးသဖြင့် ဒေသခံ အစိုးရနှင့်)

- အစိုးရနှင့်အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ(သို့) ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများမှ အခြေခံလူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိမှု တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ကျန်းမာရေး(သို့) ပညာရေး အထောက်အပံ့ရရှိရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း။
- ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အဆင့်နှစ်ဆင့်ဖြင့် စဉ်းစားရပါမည်။
- ရပ်ရွာကိစ္စရပ်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အဆုံးအဖြတ်ပေးခြင်းများတွင် ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များအား ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း။
- လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် နိုင်ငံရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အရပ်ရပ်တို့တွင် ရပ်ရွာလူထုများအား ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း။
- ရပ်ရွာနှင့်အဖွဲ့အစည်းများကြား အချိတ်အဆက်မိမိဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်ခြင်း။
ဥပမာ- ဒေသခံ အစိုးရ၊ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ ကျောင်းများနှင့် ဆေးရုံများ။
- ရပ်ရွာလူထု (သို့) အခွင့်အရေး ခံစားခွင့်ရှိသူများ၏ ရှိရင်းစွဲ စွမ်းဆောင်ရည်များအပေါ် စူးစိုက်မှုရှိစေခြင်း။ (ဒေသန္တရ ဗဟုသုတ၊ အချိန်၊ စိတ်ပါ လက်ပါရှိမှု)
- လူအများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်လာစေရန် ရပ်ရွာလူထုတွင်း အရေးပါသောစွမ်းဆောင်ရည်များ မြှင့်တင် ပေးခြင်း (ဥပမာအားဖြင့် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရုံသို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်များပေးရုံမဟုတ်ဘဲ) လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မရေးရာကိစ္စများအပေါ် စဉ်ဆက်မပြတ် ပညာပေးရေး။ ထိုအထဲတွင် ခေါင်းဆောင်များ၊ ဒေသတွင်းရှိ ကော်မတီများ၊ ရွေးချယ်တင်မြှောက်ထားသူများနှင့် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအား ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ တာဝန်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် နိုင်ငံသားတိုင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ပညာရပ်များနှင့်ဥပဒေသင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း၊ ထို့အပြင် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှု မြှင့်မားလာစေရန်၊ လက်တွေ့ကျကျ တွေးခေါ်နိုင်စေရန်နှင့်ဆက်ဆံရေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းများ ပါဝင်သည့် ဘဝသက်တာကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။
- တစ်ချိန်တည်းမှာပင် အခွင့်အရေးပြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများအား ၎င်းတို့၏တာဝန်များကို ပြည့်ဝစွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ပေးမည့် မဟာဗျူဟာကိုလည်း ချမှတ်ထားရပါမည်။
- ရပ်ရွာအခြေပြုအဖွဲ့ဝင်များ (တစ်ခါတစ်ရံလုပ်အားပေးများ)နှင့် (စီမံကိန်း (သို့) အစိုးရမှခန့်အပ်ထားသော) ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများအား အသုံးပြုခြင်း၊ ထိရောက်မှုရှိသော ရပ်ရွာအခြေပြုပုံစံတစ်ခု၏ အဓိကလက္ခဏာတစ်ရပ်မှာ ရပ်ရွာအခြေပြု အဖွဲ့ဝင်နှင့် အိမ်ထောင်စုအချိုးဖြစ်ပါသည်။ (ဥပမာ- ၁ အချိုး ၂၀)
- ရပ်ရွာအတွင်းတွင် ထိရောက်သောဆက်သွယ်မှုများ တည်ဆောက်ရန်နှင့် ထိန်းသိမ်းထားရန် ရပ်ရွာအခြေပြု ဝန်ထမ်းကောင်းများသို့ လုပ်အားပေးဆောင်ရွက်သူများ၏ ပါဝင်မှုအခန်းကဏ္ဍနှင့် ဆက်ဆံရေးကဏ္ဍကို နားလည်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၂)။ ။ ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်း

ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်း (REFLECT) ဆိုသည်မှာ ဖရိုင်းရီယမ် စာတတ်မြောက်မှုအား ရပ်ရွာလူထု စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းနည်းလမ်းများဖြင့် ပြန်လည်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုသည်၏ အတိုကောက်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လိုအပ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်သည့် လှုပ်ရှားမှုများမှတစ်ဆင့် စာတတ်မြောက်ရေးသင်ခန်းစာများ ဖော်ထုတ်ရာတွင် ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များအားပါဝင်စေခြင်း ချည်းကပ်နည်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဤချည်းကပ်နည်းသည် “ပေါ်လို့ဖရိုင်းရီယမ်” ၏ ကျား/မရေးရာနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ဦးနှောက်လမ်း သီအိုရီမှအခြေခံထားကာ “ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာနည်း နာနိသယ” တစ်ခုဖော်ထုတ်ရန် “ကျေးလက်ဒေသ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာသုံးသပ်ချက်” အလေ့အကျင့်များနှင့် ပေါင်းစပ်ထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။

- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေသော ချည်းကပ်နည်း၏ အခြေခံအုတ်မြစ်တစ်ခုမှာ စာတတ်မြောက်မှု နည်းလမ်းများသည် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်လူများအား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းမပြုဆိုသည်ပင် ဖြစ်သည်။ ဤချည်းကပ်နည်းတွင် အပြန်အလှန်ယှက်နွယ်လျှက်ရှိသည့် ဖြစ်စဉ်နှစ်ခုဖြစ်သည့် အောက်ခြေလူတန်းစားများ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အခြေပြုသော စာတတ်မြောက်ရေးဖြစ်စဉ်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရေးဖြစ်စဉ်တို့ လိုအပ်ပါသည်။
- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေသော ချည်းကပ်နည်းသည် လူများတွင်ဒေသဆိုင်ရာဗဟုသုတများ ကျယ်ပြန့်စွာရှိကြောင်း ယုံကြည်မှုတစ်ခုအဖြစ် ခိုင်မာစွာတည်ရှိနေပါသည်။ ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေသောဖြစ်စဉ်သည် လူများ၏ ကိုယ်ပိုင် အစီအစဉ်များအပေါ် အခြေခံကာ ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ပြောင်းလဲမှု အထောက်အကူတစ်ခု ရှာဖွေခြင်းဖြစ်ပါ

သည်။ အစုအဖွဲ့အလိုက်နှင့် တစ်ဦးချင်းအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်းတို့သည် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအား လှုံ့ဆော်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့လက်တွေ့လိုအပ်ချက်များအား ဖော်ထုတ်သိရှိရန်ဖြစ်ပါသည်။

- စာတတ်မြောက်ရေးစီမံကိန်းတစ်ခုအား ကနဦးစိတ်အားထက်သန်စွာဖြင့် လူ့အမြောက်အများ ပါဝင်ကြခြင်းသည် မိမိကိုယ်တိုင်အတွက် တိုးတက်မှုဖြစ်သော်လည်း စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုကို အသေအချာ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရပါမည်။
- ဒေသတွင်း အသေးစိတ်လေ့လာဆန်းစစ်မှုများ လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် ဒေသဆိုင်ရာကိစ္စများ ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းခြင်းအားဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာဖွဲ့စည်းပုံရှိ အချို့သောဖိနှိပ်ထားခြင်းများသည် လက်တွေ့ကျကျထိရောက်သည့် စိန်ခေါ်မှု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။ လက်တွေ့လိုအပ်ချက်များနှင့်ဒေသဆိုင်ရာ (သို့) ချက်ချင်းအကောင်အထည်ဖော်နိုင်သော မဟာဗျူဟာအရ လိုအပ်ချက်များအား ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် လူများသည်ယုံကြည်မှုနှင့် စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်နိုင်ပြီးအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် မုချအချိန်ယူရမည့် ပိုမိုကြီးမားသောဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲမှု ဖော်ထုတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- ရပ်ရွာအများစုတွင် အချင်းချင်းအပြန်အလှန်မှီခိုနေသည့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန်တစ်ခုရှိပါသည်။ တစ်ဦးချင်းအဆင့်အလိုက်ပြောင်းလဲရန်သာမက အစုလိုက်ပြောင်းလဲစေခြင်းသည်လည်း အရေးကြီးသော ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- လက်ရှိရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်သည်ဖြစ်စေ(သို့) အဖွဲ့သစ်များ ဖွဲ့စည်းသည်ဖြစ်စေထိရောက်သော အပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်ရန်နှင့် ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်း၏ အခန်းကဏ္ဍကို ရေရှည်ထိန်းထားရန်မှာ လျစ်လျူရှု၍ မရနိုင်ပါ။
- ဖရိုင်းရီယမ်စီမံကိန်းတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအဆင့်များ၌ ဖိနှိပ်သူများအပေါ် အလေးပေးဆောင်ရွက်ရန် ရည်ရွယ်ထားခဲ့ပါသည်။ အချည်းနှီးဖြစ်ခြင်းနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဆိုးရွားသောဖိနှိပ်မှုများကိုပင် ဦးတည်စေပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ ရပ်ရွာလူထုအများစုကြားတွင် ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်ခြင်းများရှိပါသည်။ ဥပမာ- လူတန်းစားခွဲခြားခြင်း၊ လူမှုရေးအခြေအနေ၊ အသက်အရွယ်နှင့် အထူးသဖြင့် အိမ်ထောင်စုအများစုတွင် ကျား/မ ခွဲခြားခြင်း။
- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်းစက်ဝန်းကို မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ရမည်ဟူသော တိကျသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ မရှိပါ။ အချို့သော အခြေအနေများတွင် ရပ်ရွာတစ်ခုလုံးကို ကိုယ်စားပြုသော အမျိုးသား ၅၀%နှင့် အမျိုးသမီး ၅၀% ရောနှောထားသောအုပ်စုသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သို့မှသာ ပေါ်ပေါက်လာသော ကိစ္စရပ်များအားလုံးကို ကိုယ်စားလှယ်များအားလုံးမှ သိရှိနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဖြစ်နိုင်ချေအလွန်နည်းပါးပြီး အမြဲတမ်းစဉ်းစားရမည့်အချက် မဟုတ်ပါ။ အချို့သောယဉ်ကျေးမှု ထုံးတမ်းစဉ်လာအရ အမျိုးသမီးသီးသန့်သာ အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းကိုလိုလားကြပါသည်။ ထို့သို့သော ရပ်ရွာများတွင် အမျိုးသားသီးသန့်သာ အုပ်စုဖွဲ့ခြင်းကိုလည်း တစ်ချိန်တည်းတွင် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ လုပ်ငန်းစက်ဝန်းများအစတွင် အုပ်စုများသီးသန့်စီ စတင်သော်လည်း အမျိုးသမီးများက မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုရှိလာပြီး အမျိုးသားများကလည်း အမျိုးသမီးများအား လေးစားမှုရှိလာသောအခါတွင် အုပ်စုများအား အတူတကွပေါင်းစည်း လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသည်။
- တတ်နိုင်သမျှ လူများများ ပါဝင်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ထားသင့်ပါသည်။ လိုအပ်ပါက အုပ်စုများအတွက် သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ကာလအတွင်းတွင် တစ်နေ့တာ(သို့) တစ်ပတ်အတွင်း ကွဲပြားခြားနားသော အချိန်များတွင် လုပ်ငန်းစက်ဝန်းနှစ်ခု(သို့) ထိုထက်ပို၍ပြီးမြောက်ရန် ပြုလုပ်ရပါမည်။ (အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ ကွဲပြားခြားနားသောလုပ်ငန်းတာဝန်များကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားရပါမည်။) ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ရပ်ရွာအတွင်း ပြောင်းလဲမှုဖြစ်ပေါ်ရန်အတွက် လုံလောက်သည့် တွန်းအားကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်ပါလိမ့်မည်။ အုပ်စုအချင်းချင်း အပြန်အလှန် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် တက်ကြွပြီး ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိသော ဖြစ်စဉ်တစ်ခုလည်းဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် (၁)။ ။ ပြန်လည်ထင်ဟပ်ခြင်း လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အဖွဲ့

- ပထမဆုံးအဆင့်အနေဖြင့် ပြန်လည်ထင်ဟပ်ခြင်းလုပ်ငန်းအစီအစဉ် ဗဟိုအဖွဲ့ဖွဲ့စည်းရန် ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင် နှစ်ဦး (သို့) သုံးဦး (သို့) ထိုထက်ပို၍ လည်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည်စာတတ်မြောက်ရေးဆိုင်ရာကျွမ်းကျင် ပညာရှင်များ ဖြစ်ရန် မလိုအပ်ပါ။

- ထို့နောက်အဖွဲ့မှ ဒေသတွင်းတွင် စာတတ်မြောက်ရေးအတွက် တောင်းဆိုမှုရှိမရှိ၊ ရှိခဲ့လျှင်မည်ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းကို အသုံးပြုရနိုင်မည်နည်းကဲ့သို့သော ယေဘုယျကိစ္စရပ်များကို ဆွေးနွေးသင့်ပါသည်။
- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်း စီမံကိန်းများကို လူများမှ စာတတ်မြောက်ရေးအတွက် အသေအချာ တောင်းဆိုမှုရှိသည့် နေရာမှသာ စတင်သင့်ပါသည်။

အဆင့် (၂)။ ။ သုတေသနပြုခြင်း

- စာတတ်မြောက်ရန် တောင်းဆိုမှုရှိသည့် နေရာများတွင် စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အလို့ငှါ သုတေသနအချို့ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်နိုင်ပါသည်။ ဒေသခံများ၏ စာတတ်မြောက်မှုနှုန်းထား သုတေသန (ကျား၊မ၊ အသက်အရွယ်၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း၊ ဘာသာစကားအလိုက်)နှင့် သင်ယူရန်စိတ်ဝင်စားမှုအဆင့် (အုပ်စုကွဲများအတွင်း)တို့သည် အရေးကြီးပါသည်။
- ဤသုတေသနအား ပါဝင်ရန် အလားအလာရှိသူများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ဘာသာစကားအမျိုးမျိုး အသုံးပြုပြီး နှုတ်မေးနှုတ်ဖြေနှင့် ရေးဖြေတို့ကိုပါ လေ့လာစူးစမ်းနိုင်ပါသည်။

အဆင့် (၃)။ ။ ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်းအား မိတ်ဆက်ခြင်း

ဒေသအလိုက် သုတေသနအပေါ် အခြေခံ၍ ၎င်းဒေသတွင်းသို့ ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်းကို မိတ်ဆက်ပေးမည့် မဟာဗျူဟာကို ချမှတ်ထားသင့်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာတွင် အောက်ပါအချက်များကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်ဖြစ်သည်။

- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေသည့် စက်ဝန်းများကို အသစ်တည်ဆောက်မည်လား သို့မဟုတ် လက်ရှိရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ၏ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ထပ်မံပေါင်းထည့်နိုင်မည်လား။
- စီမံကိန်းအတိုင်းအတာ မည်မျှဖြစ်လိမ့်မည်နည်း (စာတတ်မြောက်ရေးစက်ဝန်း အကြိမ်မည်မျှဆောင်ရွက်နိုင်မည်နည်း။ အချိန်မည်မျှကြာမည်နည်း။) တဖြည်းဖြည်းချင်းစတင်ရန် စဉ်းစားသင့်ကြောင်း အကြံပြုလိုပြီး ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ပိုမိုကြီးမားသော လုပ်ငန်းမစတင်မှီ သင်၏ စွမ်းရည်များအား စုစည်းရန်လည်း ဖြစ်ပါသည်။
- မည်သည့်အချိန်တွင် လုပ်ငန်းများပြီးစီးအောင်မြင်ပါမည်နည်း။
- အဓိကဆိုလိုရင်း အကြောင်းအရာများ၏ မည်သည့်အတိုင်းအတာထိ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများအတွက် လက်စွဲစာအုပ်မှ ဖြေရှင်းပေးသင့်ပါသနည်း။ (လူမှုစီးပွားစစ်တမ်းနှင့် ပါဝင်သူများ၏ ခန့်မှန်းနောက်ကြောင်းရာဇဝင်ဆိုင်ရာအပေါ် အခြေခံ၍)

အဆင့် (၄)။ ။ စာတတ်မြောက်ရေးစက်ဝန်း

- ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေသော ချည်းကပ်နည်းဖြင့် စာတတ်မြောက်ရေးစက်ဝန်းတစ်ခုမှ ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာနှင့် လက်ငင်းအခြေအနေများကို ဆန်းစစ်ကာ ကိုယ်ပိုင်သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ ထုတ်ဖော်စေပါသည်။
- သင်ခန်းစာတစ်ခုချင်းစီတွင် ပုံတစ်ခုရေးဆွဲတည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် စတင်ပါသည်။ (မြေပုံ၊ ဇယား၊ ပြက္ခဒိန်(သို့)ပုံကြမ်း)။ ထိုပုံတို့ကို ဒေသတွင်အလွယ်တကူရရှိနိုင်သော မည်သည့်ပစ္စည်းမဆို အသုံးပြုပြီး မြေပြင်ပေါ်တွင် ရေးဆွဲတည်ဆောက်ကြပါသည်။
- ပုံပြီးစီးပြီဟု အားလုံးမှ သဘောတူပြီးသောအခါတွင် ရိုးရှင်းသော ရုပ်ပုံကိန်းများကို အသုံးပြုပြီး စာရွက်ကြီးတစ်ခုပေါ်သို့ ပြောင်းလဲပုံဖော်ပါသည်။
- အပြီးသတ်သွားသည့် ပုံတစ်ခုသည် အရေး၊ အဖတ်နှင့် ကိန်းကဏန်းဆိုင်ရာများအား မိတ်ဆက်ရန်တို့အတွက် အသုံးပြုပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ဒေသခံများ ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းအား သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်စေရန် ဦးတည်စေနိုင်သည့် ရှင်းလင်းစွာ အာရုံစိုက်၍ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမှုတွင် ပြန်လည်ထင်ဟပ်စေခြင်းတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သူများပါဝင်ပါသည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုရည်းကပ်နည်းလမ်း(၃)။ ။ ရပ်ရွာတွင်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း။

ရပ်ရွာတွင်းအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းသည် ရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များအကြား ၎င်းတို့၏ဘဝကို သက်ရောက်မှုရှိသည့် အရေးကြီးကိစ္စရပ်များကို အပြန်အလှန် ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်း အားဖြင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုရှိလာစေရန် ပံ့ပိုးပေးပြီး စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန်လည်း ဦးဆောင်လမ်းပြနိုင် ပါသည်။ ကောင်းမွန်စွာ နားလည်ရန် အလေးထားနားထောင်ရပါမည်။ သို့မှသာ တူညီသော အမြင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ ချမှတ်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းကို သင်တန်းကာလတစ်လျှောက် လူအနည်းငယ်ပါသော် စက်ဝိုင်း(သို့) စားပွဲတစ်ဝိုင်းနှင့် (သို့မဟုတ်) ကြီးမားသောရပ်ရွာခန်းမတစ်ခု (သို့) သစ်ပင်တစ်ပင်အောက်တွင် လူအများနှင့် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းသည် ညွှန်ကြားချက်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းတွင် မည်သည့် အသေးစိတ် ရေးဆွဲထားမှုမျိုးမျှ မရှိပါ။ ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းအားဖြင့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုအပေါ် အသိအမြင်အသစ်ပိုမို တိုးတက်လာရန်နှင့် ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ ကိစ္စရပ်တစ်ခုအပေါ် အသိအမြင်အသစ် ပိုမိုတိုးတက်လာရန်နှင့် ရပ်ရွာလူထုများသည် ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များနှင့်ရင်းမြစ်များအား ရှာဖွေတွေ့ရှိရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ လစ်လျူရှုခြင်းခံရ သည်ဟု မည်သူမျှ မခံစားမိရလေအောင် အားလုံး၏အမြင်သဘောထားများအားလုံးအား ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ ဆုံးဖြတ် ချက်ချမှတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်ရည်ရွယ်ပါသည်။ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်အားကိုးပြီး စိတ်ဓါတ်ကြံ့ခိုင်လာရန်လည်း ရည်ရွယ်ပါ သည်။

- ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းသည် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အဆုံးသတ်သည်မရှိပါ။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- ရပ်ရွာတွင်း အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းသည် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အဆုံးမရှိပါ။
- အချိန်များစွာပေးရပါသည်။ အလွန်စိတ်ရှည်ရပါမည်။
- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးခြင်းသည် စကားရည်လှပွဲမဟုတ်ပါ။ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) အဖြေမှန်ရှာဖွေ ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- အချို့သောရပ်ရွာအဖွဲ့ဝင်များ အထူးသဖြင့် အမျိုးသားခေါင်းဆောင်များသည် လွှမ်းမိုးခြယ်လှယ်ရန် ကြိုးပမ်းနိုင်ပါသည်။
- ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် သင်ယူခြင်းကို အားပေးသည့် အခင်းအကျင်းမျိုးရှိစေရန် ဂရုစိုက်ရပါမည်။ (ဥပမာ-အတန်းလိုက်ထိုင်ခြင်း မဟုတ်ဘဲ စက်ဝိုင်းပုံထိုင်ခြင်း)
- တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လေးလေးစားစားပြောဆိုဆက်ဆံပြီး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးကူညီခြင်းများရှိစေရန်လည်း အလေးထားဆောင်ရွက်ရပါမည်။
- ကောင်းမွန်သောပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် နားထောင်ခြင်းစွမ်းရည်များလိုအပ်ပြီးရပ်ရွာ၏ယုံကြည်မှုရရှိရန် တည်ဆောက် ရပါမည်။
- လူများအား ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုရရှိရန် အခကြေးငွေမပေးပါနှင့်။ (ဥပမာ- နေ့တွက်ကြေး သို့မဟုတ် တက် ရောက်ကြေး)
- စိုက်ပျိုးရေးရာသီ သို့မဟုတ် နေ့တစ်နေ့၏ အလုပ်လုပ်သော အချိန်များတွင် လူများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုရရှိရန် မမျှော်လင့်ပါနှင့်။ သို့မဟုတ် သယ်ဆောင်လာသည့်သူမှာ အပြင်လူများ မဟုတ်ပါ။

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် (၁)။ ။ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရရှိရန် သေချာစေခြင်း

- အဖွဲ့တွင် ခရိုင်နှင့် ကျေးရွာရှိ ဒေသအာဏာပိုင်များမှ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ခြင်းရှိသင့်ပါသည်။
- ရပ်ရွာနှင့် ဆွေးနွေးခြင်းအတွက် အုပ်စုများ ခွဲရပါမည်။ ဥပမာ- အရွယ်ရောက်ပြီးသော အမျိုးသားများ၊ အရွယ်ရောက်ပြီး သော အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များ၊ အိတ်ချ်အိုင်ဗွီရောဂါပိုးရှိသူများ၊ မိဘမဲ့များစသည်ဖြင့်။

- ဖြစ်နိုင်ပါကလူငယ်များ၏ ဆွေးနွေးခြင်းများကို လူငယ်ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများမှ ဆောင်ရွက်သင့်ပြီး ကျား/မ ရောနှောသော ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူများမှ အမျိုးသား/အမျိုးသမီးရောသော အုပ်စု (သို့မဟုတ်) ခွဲခြားသော အုပ်စုတစ်ခုချင်းစီအတွက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးသင့်ပါသည်။
- သတင်းအချက်အလက်များ နှိုက်ယူခြင်း (သို့မဟုတ်) အကြံဉာဏ်များပေးရန် သွားခြင်းမျိုးထက်ရပ်ရွာသူ၊ ရပ်ရွာသားများ သက်တောင့်သက်သာနှင့် ဂရုတစိုက်နားထောင်စေရန် သေချာပြုလုပ်ရန် အလေးထားရပါမည်။ အတွေ့အကြုံများအရ ပေါ်ပေါ်ထင်ထင်မဟုတ်ဘဲ သမားရိုးကျ ထသွားထလာပုံစံမျိုးက ပိုမိုကောင်းမွန်နိုင်ပါသည်။

အဆင့် (၂)။ ။ အလွတ်သဘော ဆွေးနွေးခြင်းမှသည် အဓိကအကြောင်းအရာများ/ ဦးစားပေးများ ဖော်ထုတ် သတ်မှတ်ရန်

- ရပ်ရွာသူ ရပ်ရွာသားများမှ မည်သည်တို့ကို အလိုရှိပါသနည်း။
- ရပ်ရွာလူထု၏ မျှော်မှန်းချက်များ၊ ကွာဟချက်များ၊ ၎င်းတို့အား မည်ကဲ့သို့အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်ကို နားစွင့်လေ့လာသင်ယူရပါမည်။
- အုပ်စုများအား ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ရပ်ရွာအတွက် အလိုရှိသော အရေးကြီးဆုံးကိစ္စ (၁၀)ခုအား ဆုံးဖြတ်ရန်ပြောဆိုပါ။ အရွယ်အစား မတူညီသော စက်ဝိုင်း (၁၀) ခုဖြတ်ပြီး ဦးစားပေးအစဉ်အတိုင်း ပြသသင့်ပါသည်။(အကြီးဆုံးသော စက်ဝိုင်းသည် အရေးကြီးဆုံးသောကိစ္စကို ကိုယ်စားပြုပါသည်။) မေးခွန်းများအားလုံး အလွတ်သဘောဖြစ်ရန်ဂရုစိုက်ပါ။
- ရပ်ရွာအတွင်း တောင်းဆိုနိုင်သော လိုအပ်ချက်များ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများ ရှိပါသလားဟု မေးမြန်းပါ။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာဆွေးနွေးခြင်းကို တစ်ပါတည်းဦးတည်ပြီးသားဖြစ်စေပါသည်။
- ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် လက်ရှိအလေ့အထများကို နားစွင့်လေ့လာသင်ယူပါ။
- နှစ်သက်ဖြစ်စေချင်သော အနာဂတ်အတွက် နားစွင့်လေ့လာသင်ယူပြီး ထိုသို့ရောက်ရှိရန် လုပ်ဆောင်ရမည်များကို အကြံပြုပါ။
- သဘောတူညီမှုများကို အကျဉ်းချုံးပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ရလဒ်များကို ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပါစေ။
- နောက်တွင် စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်းပါဝင်သော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲပါ။

အဆင့် (၃)။ ။ ကောက်ချက်ချခြင်းနှင့် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်ခြင်း

- အဖွဲ့၏ကောက်ချက်ချခြင်းများကို မျက်နှာစုံညီပွဲကြီးများတွင် ဝေဖန်ထောက်ပြရန်လိုအပ်ပါသည်။ ဥပမာ-ရပ်ရွာစည်းဝေးပွဲတွင် ဦးစားပေးများအတွက် သဘောတူညီမှုများ ရရှိစေပါမည်။ ဤအဆင့်တွင် ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်သူများ၏အသံကို စဉ်ဆက်မပြတ် ကြားနေစေရန် အရေးကြီးပါသည်။
- ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းနည်းလမ်းတစ်ခုဖြင့် ရပ်ရွာလူထုနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းပါဝင်ရပါမည်။ ရပ်ရွာ လူထုမှ မစွမ်းဆောင်နိုင်သောကိစ္စရပ်များနှင့် မကျန်ရစ်စေရန် သေချာဂရုပြုရပါမည်။
- ရပ်ရွာလူထုပူးပေါင်းပါဝင်မှုဖြင့် ရပ်ရွာ၊ စီမံကိန်းဝန်ထမ်းများနှင့် ခရိုင်အာဏာပိုင်တို့နှင့် အပြန်အလှန် ချိတ်ဆက်မှုအပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းများကို နောက်ဆက်တွဲ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဥပမာ- ခရိုင်တာဝန်ရှိသူများ တက်ရောက်သည့် နှုတ်ဆက်ပွဲ(သို့မဟုတ်) ကောင်စီအစည်းဝေးပွဲတွင် ပါဝင်သည့်အခါတို့တွင် တာဝန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟချက်များ၊ ရပ်ရွာ၏လက်ရှိဖြစ်ပျက်နေသောကိစ္စများနှင့် ထင်ဟပ်မှုများကို ကောင်စီတာဝန်ခံများမှ မှတ်တမ်းတင် နိုင်ပါသည်။
- အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း။
- မတူညီသော အဆင့်များတွင် ဝေဖန်ထောက်ပြခြင်း။ (ရပ်ရွာ၊ ခရိုင်နှင့် တိုင်းဒေသဆိုင်ရာ)
- စီမံကိန်းပုံစံဒီဇိုင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းတို့အတွက် သိမြင်နိုင်စွမ်းအပေါ် သေချာအာရုံစိုက်ရန်။ အထူးသဖြင့် ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှုအား သုံးသပ်ချက်(အခွင့်အရေးကိုဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ခံစားခွင့်ရှိသူများအား လေ့လာဆန်းစစ်မှု)
- ဖြစ်နိုင်ခြေမရှိသော မျှော်လင့်ချက်များ မပေးမိစေရန်သတိပြုပါ။

- မူလအစတည်းကပင် ရပ်ရွာမှ မိမိပိုင်ဟုဖြစ်စေရန် အားပေးပါ။
- ရပ်ရွာလူထုတွင် အဓိကရင်းမြစ်များ၊ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများရှိကာ ထိုအသိနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများအား သိသောသူ

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၄)။ ။အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းလမ်း(၁)မှ(၇)

- တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် ချည်းကပ်ခြင်းမှ ပေါင်းစည်းထားသော နည်းလမ်းတစ်ခု
- လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မ သာတူညီမျှမှုရှိရေးတို့တွင် တူညီသောနားလည်မှုဖော်ထုတ်ရေး။
- ချိုးဖောက်ခံရလျှက်ရှိသော အခွင့်အရေးများအားဖော်ထုတ်သည့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (ပြဿနာသစ်ပင်)ပြုလုပ်ရန်။
- သီးခြားအခွင့်အရေးတစ်ခုစီအတွက် အခွင့်အရေးကို အဓိကခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ ချိတ်ဆက်မှုကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်သည့် နမူနာပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းပြုလုပ်ရန်။
- ၎င်းတို့၏တာဝန်များကို ပြည့်ဝစွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများအကြား လစ်ဟာမှုများကို ဖော်ထုတ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းပြုလုပ်ရန်။
- စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟချက်များနည်းပါးလာစေရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးကို အမှန်တကယ်သိရှိလာခြင်း သို့မဟုတ် ခံစားနိုင်စေရန်ရည်ရွယ်၍ အခွင့်အရေးအခြေပြုသော စီမံကိန်းတုံ့ပြန်မှုများကို ဒီဇိုင်းထွက်ပေါ်လာစေရန်။
- အဆင့်(၇)ဆင့်ပါဝင်သော စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသည့် ချည်းကပ်နည်းလမ်းကို လက်တွေ့ကျကျ ချိတ်ဆက်ပြီး အချို့သော နည်းနာနိသယများနှင့်တကွ အလိုအပ်ဆုံးနည်းလမ်းအသုံးပြုရန်။ ဥပမာ- ပြဿနာသစ်ပင်၊ မျက်နှာစုံညီအစည်းဝေး၊ အေသုံးလုံး။
- စီမံကိန်း၏ အထက်ပိုင်းအဆင့်၌ အသုံးပြုနိုင်ရန်နှင့် ရပ်ရွာအခြေပြုလုပ်ငန်းစဉ်များကို လမ်းညွှန်ရန် (ရပ်ရွာအဆင့် အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းကို ကြည့်ပါ)
- တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် လုပ်ဆောင်ရန်
- လူ့အခွင့်အရေး၏ PANELS ဥပဒေသကိုအခြေခံကာ လက်တွေ့ကျသော ချည်းကပ်နည်းတစ်ခုဖြင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- ရှုပ်ထွေးမှုမပိုစေရန် ကြိုးပမ်းပါ။ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းနှင့် ဖြစ်နိုင်ပါက အလွယ်တကူ နားလည်မှုရှိရန် ထိန်းသိမ်းပါ။
- အဆင့်တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကြားရှိ ချိတ်ဆက်မှုများသည် အရေးကြီးပါသည်။ တစ်ခါတရံ အဆင့်တစ်ဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းရလဒ်များသည် ပြီးခဲ့သည့်အဆင့်များရှိ အလုပ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။
- ရပ်ရွာပြင်ပရှိလူများသည် မည်သည့်အရာက အကောင်းဆုံးနှင့် ရပ်ရွာလူထုသည် အမြဲမှန်ကန်သည်ဟူသော အချက်များကိုသိရှိရန် မလိုအပ်ကြောင်း သတိပြုပါ။
- လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုသည် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်းတစ်မျိုးဖြစ်ပြီး သဘောတူညီမှု ရယူခြင်းဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် (၁)။ ။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မသာတူညီမျှမှုရှိရေးတို့တွင် တူညီသော နားလည်မှု

- ဝန်ထမ်းများ၊ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများ၊ ခံစားခွင့်ရှိသူများအတွင်း သင်တန်းပို့ချခြင်း၊ ပညာပေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးခြင်းတို့မှတစ်ဆင့် ကျား/မသာတူညီမျှမှုရှိရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး ရည်မှန်းချက်များ၊ ဥပဒေများနှင့် ပြဿနာတို့အပေါ်တူညီသော နားလည်မှုတည်ဆောက်ရေး။

အဆင့် (၂)။ ။ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှု အနည်းဆုံး(သို့မဟုတ်) ကျေနပ်မှုအနည်းဆုံးဖြစ်ခဲ့သည့်

လူ့အခွင့်အရေးများကို ဆန်းစစ်ခြင်း။

- ကျေနပ်မှုအနည်းဆုံး ပေးနိုင်ခဲ့သည့် (သို့မဟုတ်)ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေအများဆုံးရှိသည့် အခွင့်အရေးများကို အာရုံစိုက်ပါ။
- ချိုးဖောက်ခံနေရသော လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေသများကို မှတ်သားပါ။
- အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအကြား ကွဲပြားခြားနားမှုများကို မှတ်သားပါ။
- အခွင့်အရေးတစ်ခုစီအတွက် ကျေနပ်မှုမရှိသော သရုပ်သကန်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
(ထိုအခွင့်အရေးသည်ကျေနပ်မှုမရှိဆုံးသောသို့မဟုတ် ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေ အများဆုံးဆိုသည်ကို သင်မည်ကဲ့သို့သိရှိသနည်း။
- ကျား/မ သာတူညီမျှမှု (သို့မဟုတ်) ကွာဟခြားနားမှုများကို ထင်ဟပ်ရန် သရုပ်သကန်ခွဲခြားပြပါ။

လိင်	သတိပြုမိမှုအနည်းဆုံးသော အခွင့်အရေးများ သရုပ်သကန်များ	ချိုးဖောက်ခံနေရသော လူ့အခွင့်အရေးဥပဒေသများ
မ		
ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်ရန် အသက်အရွယ် အလိုက်ခွဲခြားပါ		
ကျား		
ကလေးသူငယ်များ ပါဝင်ရန် အသက်အရွယ် အလိုက်ခွဲခြားပါ		

အဆင့်(၃)။ ။ ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (မည်သည်တို့သည် ပြဿနာ(သို့)

ကိစ္စရပ်တို့အကြောင်း ရင်းများနည်း။)

- အခွင့်အရေးများနှင့် သရုပ်သကန်များကို ကိုးကား၍ ကျား/မရေးရာနှင့်ဆိုင်သည့် ပြဿနာများ၏ အကြောင်းရင်းများ (ပြဿနာသစ်ပင်) (သို့မဟုတ်) အိမ်ထောင်စု၊ ရပ်ရွာနှင့် နိုင်ငံ၏အရေးကြီးသော အခြေအနေ (သို့မဟုတ်) အလေ့အကျင့်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့်ကိစ္စများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရမည်။ (ဥပမာ- ရောဂါ၊ အဟာရချို့တဲ့မှု၊ အစာရေစာ ပြတ်လပ်မှု၊ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း၊ ခေါင်းပုံဖြတ်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း။) အဘယ်ကြောင့် ဖြစ်သည် ဆိုသော မေးခွန်း အနည်းဆုံး(၃)ခု မေးမြန်းပါ။ လိင် (ကျား /မ) တစ်ခုချင်းအလိုက် ထိန်းချုပ်ကန့်သတ်မှုနှင့် သာတူညီမျှမှုရှိခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးနှင့် ပတ်သက်သည့် အကြောင်းအရာများကို တတ်နိုင်သမျှ ဖော်ထုတ်ပါ။
- အကြောင်းအရာများ အချင်းချင်းပူးပေါင်းချိတ်ဆက်မှုများကို သတိပြုပါ။
- ပြဿနာသစ်ပင် နည်းနာနိသယကိုအသုံးပြု၍ ရမှတ်ကိစ္စများ (သို့မဟုတ်)စက္ကူအချပ်ကြီးများဖြင့် ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များကိုတင်ပြပါ။

အဆင့် (၄)။ ။ အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း။ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန်

တာဝန်ရှိသူများနှင့် ခံစားခွင့်ရှိသူများ (မည်သူက မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသနည်း။)

- အနေအထားတစ်ခုတွင် အခွင့်အရေးနှင့် တာဝန်၏ ဆက်စပ်မှုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
- ပူးပေါင်းချိတ်ဆက်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းအပေါ် အခြေခံ၍ ပထမအရေးပါသော အဓိက လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်မည့် သူများ (အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့် ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ) ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခဲ့သည်။
- ကိစ္စများ ဖြေရှင်းရန် (သို့) လိုအပ်သော အရေးပါသည့်အလေ့အကျင့်များ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ဆုံးရှုံးနိုင်မှု အရှိဆုံးသော အခွင့်အရေးများအတွက် တစ်စုံတစ်ရာ ဆောင်ရွက်နေသော အစိုးရ၊ အရပ်ဘက် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်း အပါအဝင် အဓိကစွမ်းဆောင်သူများကို မှတ်သားထားပါ။ ကျား/မကဏ္ဍများကိုမှတ်သားပါ။ (ကျား/မ တစ်ဘက်ဘက် လိုက်၍ အခြားတစ်ဘက်သို့ ဆန့်ကျင်သူများအပါအဝင်)အောက်ပါဇယားကိုအသုံးပြု၍ တွေ့ရှိချက်များကိုတင်ပြပါ။

အဆင့်	အဓိကစွမ်းဆောင်သူများ	စွမ်းဆောင်သူမှမည်သည်တို့ကိုပြုလုပ်နေသည်။ (အပြုသဘောမဆောင်သော ကဏ္ဍများအပါအဝင်)	ကျား မ အခန်းကဏ္ဍများ		
			မ	ကျား	ကျား/မ
အိမ်ထောင်စု	အခွင့်အရေးကိုခံစားခွင့်ရှိသူများ				
	ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ				
ရပ်ရွာလူထု	အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ				
	ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ				
ခရိုင်	အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ				
	ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ				
နိုင်ငံ	အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ				
	ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ				

အဆင့်(၅) ။ ။ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို လေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်း (အခွင့်အရေးများသည် အဘယ်ကြောင့် လစ်လျူရှုခံရပါသနည်း)

နောက်တစ်ဆင့်မှာ “အခွင့်အရေးများသည် အဘယ်ကြောင့် လစ်လျူရှုခံရပါသနည်း” ဆိုသည်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

- အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း ပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်း အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ချက်များကို ကိုးကားပါ။ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးချင်းစီသည် မည်သည့်လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအား ထိထိရောက်ရောက်ဆောင်ရွက်နေသည်ကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အခြားတာဝန်ရှိသူများက ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်မှုမရှိသော အလေ့အကျင့်များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- မည်သည့်အလေ့အကျင့်များနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များသည် ကျား/မရေးရာကိစ္စအပေါ် ပိုမိုဝန်ထုတ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေသည်ကို ဖော်ထုတ်ပါ။
- သတ်မှတ်ထားသော အခွင့်အရေးများရရှိရန် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူ တစ်ဦးချင်းစီက မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်သင့်ပါသနည်း။
- အောက်ပါတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာကွာဟချက်များကို သတိပြုပါ။

တာဝန်ဝတ္တရား

အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများက ၎င်းတို့ထမ်းဆောင်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများကို လက်ခံသဘောပေါက်ပြီးဖြစ်ပါသလား။

- မိမိတို့၏ တာဝန်များကို နားလည်ပါသလား။
- တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် စိတ်အားထက်သန်မှု ရှိပါသလား။
- လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေများကို သဘောပေါက် နားလည်ပါသလား။

လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ

- အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ(သို့မဟုတ်) ၎င်းတို့၏ တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန် တရားဝင်ခွင့်ပြုချက်ရှိပါသလား။
- တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန် ဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်းများ၊ မူဝါဒများ ချမှတ်ပြီးဖြစ်ပါသလား။
- ၎င်းတို့သည် မည်သူများအတွက် တာဝန်ခံယူပါသနည်း။

ရင်းမြစ်များ

- ၎င်းတို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အချိန်၊ စွမ်းရည်များနှင့် ရင်းမြစ်များရှိပါသလား။
- ၎င်းတို့တွင် စီးပွားရေး ရင်းမြစ်များရှိပါသလား။
- ၎င်းတို့တွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရင်းမြစ်များရှိပါသလား။
- ၎င်းတို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် အခြေအနေတစ်ရပ် ရှိပါသလား။
- အထက်ဖော်ပြပါ ဧရိယာ (၃) ခုနှင့် ပတ်သက်၍ စွမ်းဆောင်ရည် အားသာချက်များကို မှတ်သားပါ။
- နိုင်ငံတွင်းရှိ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများက ဆုံးရှုံးနိုင်ခြေရှိသော အခွင့်အရေးများကို တောင်းဆိုနေကြပါသလား ဆိုသည်ကို ဖော်ပြပါ။
- တွေ့ရှိချက်များကို အောက်ပါဇယားတွင် ဖော်ပြပါ။

လူမှုဆိုင်ရာအဆင့်များ		ဆက်လက်ထမ်းဆောင်ရန်တာဝန်နှင့် တာဝန်အသစ်များ လိုအပ်မှု	စွမ်းဆောင်ရည် အားသာချက်များ စာရင်း - တာဝန်ဝတ္တရား - လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ - ရင်းမြစ်များ	စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟချက်များ စာရင်း - တာဝန်ဝတ္တရား - လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ - ရင်းမြစ်များ	စီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ချက်
အိမ်ထောင်စု	ကျား				
	မ				
ရပ်ရွာလူထု	ကျား				
	မ				
ခရိုင် ကျား/မ အလိုက် ခွဲခြားပါ	ဒေသအစိုးရ / ဌာန ဆိုင်ရာများ (ကျား/မ) လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း (ကျား/မ)				
နိုင်ငံ	အစိုးရ (ကျား/မ)				
	လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်း (ကျား/မ)				

အဆင့်(၆) ။ ။ မဟာဗျူဟာများ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ခြင်း။

- စီမံကိန်းအတွက် အခွင့်အရေးအခြေပြုသော ချည်းကပ်နည်းကို အသုံးပြု၍ စီမံကိန်းမဟာဗျူဟာများ၊ ရည်မှန်းချက်များ နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ချမှတ်ပါ။
- ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း/ပြဿနာသစ်ပင်ကို ကိုးကားကာ အဓိကအကြောင်းရင်းများကို မှတ်သားပါ။
- အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကို ကိုးကားကာအခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများနှင့် အခြားအရေးပါသူများကို မှတ်သားပါ။
- စွမ်းဆောင်ရည် လေ့လာဆန်းစစ်မှုကို ကိုးကားကာ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများ အကြား အဓိကကွာဟချက်များနှင့် စွမ်းရည်အားသာချက်များကို မှတ်သားပါ။
- စီမံကိန်းတွင်းရှိ ကွာဟချက်များအပြင် လက်ရှိအောင်မြင်နေသည့် စီမံကိန်းအကြောင်းအရာများကိုပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းအားဖြင့် ရည်မှန်းချက်များဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်မြောက်ရန် မဟာဗျူဟာများ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- စီမံကိန်းများတွင် သဘောထားကွဲလွဲမှုများမှ ရှောင်ကျဉ်ရန် ရွေးချယ်ထားသည့် ကဏ္ဍအလိုက်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် လှုပ်ရှားမှုများအား ဦးစွာသတ်မှတ်ပြီး စီမံကိန်းတွင် တစ်သားတည်းဖြစ်စေပါ။
- အောက်ပါဇယားတွင် တွေ့ရှိချက်များကို တင်ပြပါ။

အဓိက အကြောင်းရင်းများ	အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန်အဓိက တာဝန်ရှိသူများ	စွမ်းဆောင်ရည် အားသာချက်များ	အဓိက စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟချက်များ	မဟာ ဗျူဟာများ	ရည်မှန်းချက်များ	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ

အဆင့်(၇) ။ ။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်း။

PANELS အပါအဝင် လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မသာတူညီမျှမှုရှိစေသော ဥပဒေများအတိုင်းစီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၅) ။ ။ ရပ်ရွာလူထုများနှင့်အတူ အဆင့်အားလုံး ပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းကို အသုံးပြုခြင်း

အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းလမ်းကို ရပ်ရွာလူထုနှင့် လက်တွဲကာ အဓိကအကြောင်းအရာများ သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်၊ ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း၊ အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ရန်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

- အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းလမ်း (၁) မှ (၇)ကို စီမံကိန်းဆိုင်ရာအဆင့်မှသည်ရပ်ရွာနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်းထိတိုင် ဆီလျော်အောင်အသုံးပြုခြင်း။
- လက်တွေ့ကျကျ ချည်းကပ်နည်း။
- ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း။
- လျှို့ဝှက်သုများအပိုင်ဟု မခံယူစေဘဲ မိမိတို့ပိုင်ဖြစ်သည်ဟု ခံယူတတ်လာစေခြင်း။
- အခွင့်အရေးများနှင့် ချိတ်ဆက်ပြီးတာဝန်ခံယူမှုဆီသို့ ဦးတည်ပေးခြင်းများ။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- အဆင့်တစ်ခုနှင့် တစ်ခုကြားရှိ အချိတ်အဆက်များသည် အရေးကြီးပါသည်။
- ရပ်ရွာအဆင့်၌ အဆင့်အားလုံးပါဝင်သော ချည်းကပ်နည်းကို အသုံးမပြုမီ ရင်းနှီးမှုတည်ဆောက်ပါ။
- ရပ်ရွာနှင့် သဟဇာတဖြစ်စေရန် သင့်တော်သည့် ဘာသာစကားကို အသုံးပြုပါ။
- မိမိ အသွင်အပြင်နှင့် အပြုအမူများ ရပ်ရွာနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိနေပါစေ။
- ပွင့်လင်းပြီး ယုံကြည်ရသူ ဖြစ်ပါစေ။ ရိုးသားမှုရှိပါ။
- လူများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို လေးလေးစားစား နားထောင်ပါ။ မေးခွန်းတစ်ခု မေးပြီးပါက အဖြေကိုစောင့်ပြီး နားထောင်ပါ။
- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးရန် လုံလောက်သော အချိန်ပေးပါ။

ဖြစ်စဉ်/ လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့် (၁)

- လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျား/မရေးရာနှင့်သက်ဆိုင်သော ပညာပေးခြင်းမှတစ်ဆင့် ကျား/မရေးရာ လူ့အခွင့်အရေးရည်မှန်းချက် များနှင့် ဥပဒေသများအပေါ် တူညီသောသဘောပေါက် နားလည်မှုတစ်ခုဖော်ထုတ်ရန်။

အဆင့် (၂)

- ပြဿနာများ/အကြောင်းအရာများကို လေ့လာဆန်းစစ်ပါ။ စီမံကိန်းဒီဇိုင်းပုံစံမရေးဆွဲမီ မည်သည့်အကြောင်းကိစ္စများ က ရပ်ရွာအတွက် အရေးကြီးသည်ကို ရှာဖွေပါ။
- ရပ်ရွာတွင်းနေထိုင်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၊ လူငယ်များ၊ အိတ်ချ်အိုင်ဗီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်နှင့် နေထိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ မိဘမဲ့များကဲ့သို့သော ထိခိုက်ဆုံးရှုံးလွယ်သူများအကြားရှိ တူညီသောမျှော်မှန်းချက်များနှင့် စိုးရိမ်ကြောင့် ကြံမှုများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ပါ။
- ရပ်ရွာနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အပြုသဘောဆောင်သော စုံစမ်းမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းစသည့်ပူးပေါင်း ပါဝင် မှုရှိစေသောနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုပါ။
- နားထောင်ပါ။ အသေအချာ နားစိုက်ထောင်ပါ။

အဆင့် (၃)။ ။ ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်း။

ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းသည် ပြဿနာ၏ အရင်းခံပေါ်တွင် သဘောတူညီမှု တည်ဆောက်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

- မြေပြင်ပေါ်တွင် သေးငယ်သောတွင်းတစ်တွင်းပြုလုပ်ပါ (ကြမ်းပြင်ပေါ်တွင် အမှတ်တစ်မှတ်ဆွဲပါ)။ အမှတ်/တွင်းသည် ၎င်းတို့လိုချင်ခဲ့သောအရာကို မည်သည့်အချိန်တွင် ရရှိခဲ့သည်ကို ကိုယ်စားပြုသည့်အခြေအနေတစ်ခုဖြစ် ကြောင်းပြော ပါ။ ၎င်းတို့လိုချင်ခဲ့သောအရာကို ရရှိခဲ့သည့်အပေါ်မူတည်၍ ထိုတွင်းပေါက်မှ မနီးမဝေး (သို့) အဝေးတွင် စက်ဝိုင်းတစ်ခု စီ ထားစေပါ။
- ထိုနေရာတွင် အဘယ်ကြောင့် ထားသည်ကို ရှင်းပြခိုင်းပါ။ အမြဲတမ်း ဤကဲ့သို့ဖြစ်သလား၊ အဘယ်ကြောင့်ဖြစ်သနည်း စသည်တို့ကို မေးမြန်းပါ။
- ပြဿနာများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အဓိကအကြောင်းအရာများဟု ၎င်းတို့ယုံကြည်သည့်အရာများနှင့် ပတ်သက်၍ မေးမြန်းပါ။
- ကြောင်းကျိုးဆက်နွယ်မှု လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းအရာများ နှင့်တကွ ချိုးဖောက်ခံခဲ့ရသော (သို့မဟုတ်) ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေရှိသော အခွင့်အရေးများ နှစ်မျိုးလုံးကိုစာရင်းပြုစုနိုင် ပါလိမ့်မည်။

အဆင့် (၄)။ ။ အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများနှင့် ခံစားခွင့်ရှိသူများကို သတ်မှတ်ခြင်း။

အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟချက်များ၊ ဒေသခံအာဏာပိုင်များနှင့် ပံ့ပိုးပေးသူ များ (ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ရေနှင့် သန့်ရှင်းရေး)၏ အခန်းကဏ္ဍများ မတူကွဲပြားခြင်း။

- ရပ်ရွာလူထုမှ စက်ဝိုင်းများအားလုံးကို အလယ်ဗဟိုသို့ ရွှေ့နိုင်ရန် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် အကြောင်းအရာများ ကို မေးမြန်းပါ။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် မည်သည့် တာဝန်ရှိပါသနည်း။ ရပ်ရွာလူထုကိုယ်တိုင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်အရာများ မှာ အဘယ်နည်း။ မည်သူက တစ်စုံတစ်ခု ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါမည်နည်း။ အခြားသူများက ကူညီပေးနိုင်ပါသလား။ အစီအစဉ် ရေးဆွဲရာတွင် သင်မည်ကဲ့သို့ ပါဝင်ချင်ပါသနည်း။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် မည်ကဲ့သို့သောနည်းလမ်းဖြင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိရှိ သင် ပါဝင်နိုင်ပါသနည်း။
- စစ်မှန်သော ရပ်ရွာဗဟိုပြု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတွင် အစဉ်လိုက်ပုံစံ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းအား လူများမှ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်စေမည်ဖြစ်ပြီး သင်ယူလေ့လာခြင်းဖြစ်စဉ်တစ်ခု ဖြစ်လာစေပါလိမ့်မည်။

အဆင့် (၅)။ ။ အခွင့်အရေးကိုဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း။

- တိကျသော အခွင့်အရေးတစ်ခုကို ဖော်ထုတ်ပြီးနောက်၊ နောက်တစ်ဆင့်မှာ ထိုအခွင့်အရေးသည် အဘယ်ကြောင့် ချိုးဖောက်ခံခဲ့ရပါသနည်း (သို့မဟုတ်) ချိုးဖောက်ခံရနိုင်ခြေရှိပါသနည်းကို မေးမြန်းရန် ဖြစ်ပါသည်။
- ဤနေရာတွင် ခြွင်းချက်တစ်ခုမှာ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများတွင် တာဝန်များကိုအပြည့်အဝ ထမ်းဆောင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်မရှိခြင်းနှင့် အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများတွင် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို တောင်းဆိုရန် အရည်အချင်းမရှိခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်။ ။ အားကောင်းသည့်အချက်များ၊ ရပ်ရွာတွင်းရှိ ရင်းမြစ်များ (အချိန်၊ ဒေသဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများ)

- ကိစ္စရပ်အပေါ်တွင် တစ်ခုခုပြုလုပ်ရန် လူများအား အဘယ်သို့ ဆောင်ရွက်စေနိုင်မည်လဲ။
- ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် မည်သည်တို့က အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ (တစ်ဦးချင်း/ မိသားစု/ ရပ်ရွာ/ ဒေသခံ အစိုးရ အဆင့်လိုက်)အတွက် အတားအဆီးဖြစ်နေပါသနည်း။ ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍမှာအဘယ်နည်း။ ထိုအခန်းကဏ္ဍကို နားလည်ပါသလား။
- ထိုသူတို့တွင် တာဝန်များကိုထမ်းဆောင်ရန် လုံလောက်သော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ ရှိပါသလား။ (ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ စိတ်နှစ်မြုပ်မှု၊ အချိန်၊ အသိပညာ၊ ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး)။
- ထိုသူတို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရင်းမြစ်များရှိပါသလား။ (ထောက်ပံ့ငွေများ၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လိုအပ်သည့် နည်းလမ်းများ/ပစ္စည်းများ)။

အဆင့် (၆)။ ။ မဟာဗျူဟာ၊ ရည်မှန်းချက်နှင့် လုပ်ငန်းများ ချမှတ်ခြင်း

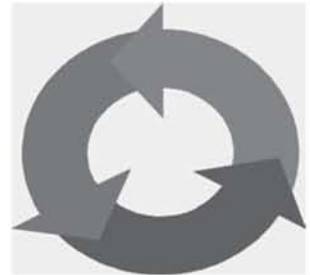
- အဖွဲ့အစည်း၏ စီမံကိန်းမူဘောင်များသည် ရပ်ရွာနှင့် ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများတွင် သဘာဝကျကျ ကျိုးကြောင်း ညီညွတ်စွာ ပါဝင်နေစေရပါမည်။ ရပ်ရွာလူထုများ သဘောပေါက်နားလည်မှု၊ တန်ဖိုးထားမှုမရှိပါက နိုင်ငံတော်၏ အခြားမူဝါဒများနှင့် ပေါင်းစပ်အကောင်အထည်ဖော်ရပါမည်။
- ဤအဆင့်မှစ၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်နှင့် မဟာဗျူဟာများအား ရပ်ရွာနှင့်အတူချမှတ်ပြီး စီမံကိန်းဒီဇိုင်း ရေးဆွဲရပါမည်။
- ဖြေရှင်းချက်များတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အဆင့်အမျိုးမျိုးရှိ မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းအမျိုးမျိုးတို့ ပါဝင်ပါလိမ့်မည်။

အဆင့်(၇)။ ။ စီမံကိန်း (သို့) စီမံချက်အား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

လူ့အခွင့်အရေး ဥပဒေသများဖြစ်သော ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ တာဝန်ခံယူမှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိခြင်း၊ အခွင့်အရေးများနှင့် ရေရှည်တည်တံ့ရေးတို့နှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အား လိုက်နာသောစီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း (၆)။ ။ A သုံးလုံး

A သုံးလုံးသည် အကဲဖြတ်ခြင်း၊ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။



- ၎င်းသည် ငှါနတွင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး သတင်းအချက်အလက်နှင့် ရင်းမြစ်များကဲ့သို့သော ပြင်ပအထောက်အပံ့များ ရရှိခြင်းအားဖြင့် ပိုမိုအားကောင်းလာစေနိုင်ပါသည်။
- စီမံကိန်းဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်ခြင်းတို့တွင် ရပ်ရွာ လူထုက ပူးပေါင်းပါဝင်လာရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။
- စီမံကိန်းအရာရှိများက စီမံကိန်းဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်းမှသည် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ထိုမှ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းသို့တိုင် စီမံကိန်းဖြစ်စဉ်များကို လမ်းညွှန်ရာ၌ ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- စီမံကိန်းဝန်ထမ်း (သို့) ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်းများက စီမံကိန်း စက်ဝန်းအဆင့်ဆင့်တွင် ရပ်ရွာလူထု၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ရရှိရန် ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- A သုံးလုံးအောင်မြင်ရန်မှာ ရပ်ရွာ၏ ထိရောက်သော ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။
- ပရိတ်သတ် (ဥပမာ- အိတ်ချ်အိုင်ဗွီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်နှင့် နေထိုင်သူ (သို့မဟုတ်) လူငယ်များ)အတွက် ရည်ရွယ်သော မေးခွန်းမေးပါ။

လုပ်ငန်းစဉ်။ ။ ဆန်းစစ်ခြင်း၊ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

ရပ်ရွာအနေအထားပုံစံမျိုးသုံး၍ သက်တောင့်သက်သာဖြင့် အောက်ပါမေးခွန်းများ မေးပါ။ဆန်းစစ်ခြင်း (တူညီသော နားလည်မှုများ တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် အခြေအနေများကို အတူတကွ ဆန်းစစ်ခြင်း)

- ရပ်ရွာတွင်း(သို့မဟုတ်)ဤကမ္ဘာပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့အသက်ရှင်နေထိုင်ရန် မည်သည့်အရာများလိုအပ်ပါသနည်း။
- ထိုလိုအပ်ချက်များသည် မွေးရာပါရရှိရမည့် အခွင့်အရေးများ ဖြစ်ပါသလား။
- ၎င်းအခွင့်အရေးများကို လူတိုင်းက ကျေနပ်ကြပါသလား။ အမျိုးသား/အမျိုးသမီးများကရော၊ ယောက်ကျားလေး/မိန်းကလေးများကရော မည်သို့နည်း။
- ကျွန်ုပ်တို့ကရော ထိုအခွင့်အရေးများကို ညီတူညီမျှ ကျေနပ်ကြပါသလား။
- သီးသန့်အုပ်စုများ (ဥပမာ-အိတ်ချ်အိုင်ဗွီ/အေအိုင်ဒီအက်စ်နှင့် နေထိုင်သူများ)အတွက်က မည်သို့နည်း။ ၎င်းတို့က ထိုအခွင့်အရေးများကို ကျေနပ်ကြပါသလား။

လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း။ ။မည်သည့်အကြောင်းအရင်းများကြောင့် ဤအခွင့်အရေးများကို ကျေနပ်ခြင်းမရှိကြပါသနည်း။ (လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေး၊ ရင်းမြစ်များ)

- အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများက မည်သည့်အခွင့်အရေးများကို သဘောတူကျေနပ်ကြပါသနည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။
- မည်သူများသည် အခွင့်အရေးကို အဓိကခံစားခွင့်ရှိသူများ ဖြစ်ကြပါသနည်း။
- တစ်ဦးချင်း/ မိသားစု/ ရပ်ရွာ/ ဒေသခံအစိုးရ အဆင့်များအလိုက် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် အဓိကတာဝန်ရှိသူများသည် မည်သူတို့ဖြစ်ကြပါသနည်း။ ၎င်းတို့သည် မည်သည့်အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ပါသနည်း။
- ၎င်းတို့တွင် တာဝန်ရှိပြည့်ဝစွာထမ်းဆောင်ရန် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များရှိပါသလား။ (ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ စိတ်နှစ်မြုပ်မှု၊ အချိန်၊ အသိပညာ၊ ကောင်းမွန်သော ကျန်းမာရေး)။

- ထိုသူတို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရင်းမြစ်များရှိပါသလား။ (ထောက်ပံ့ငွေများ၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လိုအပ်သည့်နည်းလမ်းများ/ပစ္စည်းများ)။
- ထိုသူတို့တွင် တာဝန်ထမ်းမှုပြီးမြောက်စေရန် အကျိုးသက်ရောက်စေနိုင်သော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ရှိပါသလား။ (အဖွဲ့အစည်း/ငှါနဆိုင်ရာ၊ ယဉ်ကျေးမှု/လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ မူဝါဒများ)
- အဆင့်တိုင်းရှိ အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများသည် တာဝန်ခံယူမှုရှိကြပါသလား။
- မည်သူကမည်သူနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ပါမည်နည်း။ မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သူကပေးမည်နည်း။
- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရာတွင် မည်သူများက ကူညီဖြည့်ဆည်းပေးသနည်း။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း။

- အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ/ရပ်ရွာလူထုများက မည်သည့်ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း ဗျူဟာများကို အသုံးပြုနေခဲ့ကြပါသနည်း။
- ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများမှ မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရမည့် ဆောင်ရွက်ချက်များမှာ အဘယ်နည်း။
- ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန်အခွင့်အရေးကို ဖြည့်ဆည်းရန်တာဝန်ရှိသူများမှ မဖြစ်မနေပြုလုပ်ရမည့် ဆောင်ရွက်ချက်များမှာ အဘယ်နည်း။
- မည်သည့်နေရာ၊ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်ကဲ့သို့ပြုလုပ်ရမည်နည်း။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း (၇)။ ။ ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိစ္စပြား

ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိစ္စပြားသည် ရပ်ရွာလူထု (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံသားများအား ဒေသဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား စီမံအုပ်ချုပ်ရာတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်စေရန် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော တာဝန်ခံယူခြင်း နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများ (အရည်အသွေး၊ အကျိုးရှိမှု၊ ထင်သာမြင်သာရှိမှုနှင့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်များ) တိုးတက်လာရန် အလို့ငှါ တိကျသောဝန်ဆောင်မှုတစ်ခု (ဥပမာ- ကျန်းမာရေး)နှင့် ပတ်သက်၍ ရပ်ရွာ၏ ဝေဖန်ထောက်ပြမှုနှင့် သိမြင်နားလည်မှုများကို မှတ်တမ်းတင်ထားရာ၌ အသုံးပြုသောရမှတ်ကိစ္စပြားတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- ခရိုင် (သို့မဟုတ်) နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာငွေများသုံးစွဲမှုနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာကဏ္ဍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိစ္စပြားအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများထံမှ လူမှုရေးနှင့် ပြည်သူ့ရေးရာ တာဝန်ခံယူမှု၊ တုံ့ပြန်မှုများ တောင်းဆိုပေးပါသည်။
- ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိစ္စပြားကို အချက်အလက်ဖြည့်သွင်းမှုများ (သို့မဟုတ်) အသုံးစရိတ်များအား ခြေရာခံရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ (ဥပမာ- ဆေးဝါးများရရှိမှု အခြေအနေ)
- ရပ်ရွာလူထုသည် ၎င်းတို့လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို ကောက်ယူရာ၌ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားပြီးသော RBA ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူ၏ လမ်းညွှန်ပြဿနာသုတေသနလိုအပ်ပါသည်။
- ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိစ္စပြားကို ဒေသအခေါ်အဝေါ်အမည်များပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဥပမာ- တန်ဖေးနီးယားတွင် 'PIMA'ဟုခေါ်ပြီး တိုင်းတာရန်ဟုအဓိပ္ပါယ်ရပါသည်။

သိနားလည်ရမည့်အကြောင်းအရာများ

- CSC တွင် အားကောင်းသော ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လှုံ့ဆော်ခြင်းတို့ လိုအပ်ပါသည်။
- အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုသော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုတည်ဆောက်ပါ။ သို့သော် လက်ခံမည့်သူများ (အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ)နှင့် ဒေသခံအစိုးရ၊ အခြားသော ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများ (ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ) အကြား ပဋိပက္ခဖြစ်စေမည့် ဆက်ဆံရေးမျိုးမဟုတ်ဘဲ ရိုးသားပွင့်လင်းပြီး ခြိမ်းခြောက်မှုကင်းသောဆက်ဆံရေးမျိုးဖြစ်ရပါမည်။

လုပ်ငန်းစဉ်

အဆင့်(၁)။ ။ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရမည်များ

- ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မည့် ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်ပါ။ ကျေးရွာကော်မတီများ၊ ရပ်ရွာလူထုများ၊ ဒေသခံအစိုးရနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများအား ရှေ့ဆောင်လမ်းပြမှုပေးပါ။
- သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍရှိ နိုင်ငံတော်မူဝါဒများကို ဆန်းစစ်လေ့လာပါ။
- သင့်တော်ရာကဏ္ဍအတွက် ဒေသခံအစိုးရထံမှ ဘဏ္ဍာငွေများ ရယူပါ။

အဆင့်(၂)။ ။ ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိန်းပြားကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။

- ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိန်းပြားနှင့် ညွှန်းကိန်းများ ရေးဆွဲပါ။
- ရပ်ရွာလူထု တွေ့ဆုံပွဲများ ပြုလုပ်ပေးပြီး ဦးတည်အုပ်စုများ ဖွဲ့ပေးခြင်း။
- အုပ်စုများကို ညွှန်းကိန်း တစ်ခုချင်းစီအတွက် အမှတ်ပေးခိုင်းပြီး ရမှတ်အနည်းအများကို ရှင်းပြစေပါ။
- တွေ့ရှိချက်များအား ရမှတ်ကိန်းပြားတွင် မှတ်တမ်းတင်ပါ။

ညွှန်းကိန်းများ	ရမှတ်(၁၀၀တွင် အခြေခံ၍)	(၆)လ ကြာပြီး ရမှတ်	(၁၂)လ ကြာပြီး ရမှတ်
ဝန်ထမ်းများ၏ အကောင်းမြင်သောစရိုက် သဘောထား	၄၀		
ကျန်းမာရေး စင်တာအား စီမံခန့်ခွဲမှု	၅၀		
ဝန်ဆောင်မှုများ၏ အရည်အသွေး	၃၅		
ရပ်ရွာလူထုအားလုံးမှ သာတူညီမျှရရှိသော ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု	၂၅		

အဆင့်(၃)။ ။ မျက်နှာစုံညီစည်းဝေးပွဲ

တိုးတက်မှုများအတွက် အကြံဉာဏ်များ ထွက်ပေါ်လာရန် အကူအညီတစ်ရပ်အနေဖြင့် ရပ်ရွာလူထု၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် ဒေသခံအစိုးရများ (လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးသူများအပါအဝင်)အကြား မျက်နှာစုံညီအစည်းအဝေးများ ကျင်းပပါ။

အဆင့်(၄)။ ။ နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်းများနှင့် ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိန်းပြား အပေါ်အခြေခံ၍ အဖွဲ့အစည်း ဖွဲ့စည်းခြင်း

- အစိုးရဌာနများတွင် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုများ အသေအချာလုပ်ဆောင်ရန် နှစ်ဘက်လုံးတွင် အကဲဖြတ်တိုင်းတာမှုများပြုလုပ်ပါ။
- ရပ်ရွာလူထု ရမှတ်ကိန်းပြား၏ တွေ့ရှိချက်များမှတစ်ဆင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်နိုင်ရန် ပညာပေးစည်းရုံးပါ။
- ရေရှည်တည်တံ့စေရေးနှင့် တရားဝင်ဖြစ်စေရေးအတွက် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများကို ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိန်းပြားနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ဆက်လက်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပါ။
- တောင်းဆိုမှုများဖက်တွင်လည်း အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများအား ရပ်ရွာလူထု၏ ရမှတ်ကိန်းပြားနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာများကို ဆက်လက်လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပါ။
- ရေဒီယို (သို့မဟုတ်) စာစောင်များကို အသုံးပြု၍ ပြည်သူများဆီသို့ တွေ့ရှိချက်များအား အရောက်ပို့ဆောင်ပါ။
- အပြောင်းအလဲများအား စောင့်ကြည့်ပါ။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၈)။ ။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် တရားရေး ပံ့ပိုးမှု

- လူ့အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု အကြောင်းအရာများကို ပုံဖော်နိုင်သော ရိုးရှင်းသည့်နည်းလမ်း။
- ဤအပိုင်းကို ဒေသခံအစိုးရနှင့် တရားမျှတမှု ပြဿနာများကို ဖော်ထုတ်ရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲထားပါသည်။
- အခွင့်အရေးကိုခံစားခွင့်ရှိသူများက ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးကို တောင်းဆိုနိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရုံသာမက ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများကလည်း ၎င်းတို့၏ တာဝန်ကို ပြည့်စွာထမ်းဆောင်ရန် စွမ်းရည်များရှိရန် အရေးကြီးကြောင်းကိုပါ မိတ်ဆက်ရှင်းလင်းထားပါသည်။

စဉ်	နေ့စွဲ	အမည်	ရွာအမည်	အခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှု	ကျား	မ	မတော်မတရားလုပ်မှု ဖော်ပြချက်	ဆောင်ရွက် ခဲ့သော အဆင့်များ	ထင်မြင် သုံးသပ်ချက်

- ချိုးဖောက်ခံနေရသော လူ့အခွင့်အရေးများကို ဖော်ထုတ်ရန် လက်ရှိအသုံးပြုနေသော တရားဝင် (သို့မဟုတ်) တရားမဝင် မဟုတ်သည့် ဒေသဆိုင်ရာ တရားရေးစနစ်များကို အသုံးပြုရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။

သိနားလည်ရမည့် အကြောင်းအရာများ

- လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကျား/မ သာတူညီမျှမှုရှိရေးနှင့်ဆိုင်သည့် ပြီးပြည့်စုံသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်း သို့မဟုတ် တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့်ပါဝင်သော သင်တန်းလက်စွဲတစ်ခု ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပါ။ အစိုးရမူဝါဒသို့ သင်တန်းလက်စွဲဆိုင်ရာ ပိုမိုကောင်းမွန်ပါမည်။
- ဒေသအစိုးရအာဏာပိုင်များ၊ ဘုရားကျောင်း၊ ကောင်စီများ၊ ကျောင်းများ၊ ဆေးရုံများကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည်လည်း RBA၏ အရေးကြီးသော အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့နှင့် စင်ပြိုင် ဖွဲ့စည်းပုံမျိုး မဖန်တီးပါနှင့်။

လုပ်ငန်းစဉ်

- နိုင်ငံသားတိုင်းနှင့်ဆိုင်သည့် ပညာရပ်များဖြစ်သည့် လူ့အခွင့်အရေး၊ ကျား/မသာတူညီမျှမှုရှိရေးတို့သည် တောင်းဆိုပိုင်ခွင့်ရှိသူများအား အသိပညာပေးရန်နှင့် ၎င်းတို့၏အခွင့်အရေးများကို သိရှိပြီးတောင်းဆိုနိုင်ရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရာတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။
- ထိုအထဲတွင် မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊ ပစ္စည်းပိုင်ဆိုင်မှုလူယူခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် မျိုးဆက်ပြန့်ပွားရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာပြစ်မှုများ၊ အဓမ္မပြုကျင့်ခြင်း၊ အဓမ္မပြုကျင့်ရန်ကြံစည်မှု၊ အမြဲနှောင့်ယှက်ခြင်း)နှင့် ကလေးသူငယ် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်း သို့မဟုတ် လစ်လျူရှုခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။
- တချိန်တည်းတွင် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများသည် ၎င်းတို့၏ တာဝန်များကို အသေအချာသိရှိနားလည်ပြီး တာဝန်များကိုပြည့်ဝစွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ရင်းမြစ်များရှိရပါမည်။
- နိုင်ငံသားတိုင်းနှင့်ဆိုင်သည့်ပညာရပ်များ ဖြန့်ဖြူးမှုပြုလုပ်ပြီး ဒေသဆိုင်ရာအစိုးရ၊ ရပ်ကွက်/ဒေသခံရုံးအဖွဲ့ဝင်များ၊ မြေစာရင်းကော်မတီများ၊ လူမှုဝန်ထမ်းအရာရှိများ၊ မြေစာရင်းအရာရှိများ၊ ကျေးရွာ(သို့)ရပ်ကွက် အလုပ်အမှုဆောင်များနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးရပါမည်။
- စီမံကိန်းဝန်ထမ်းများမှ နောက်ဆက်တွဲဆောင်ရွက်ရမည်များကိုဆောင်ရွက်ပြီး အကြောင်းအရာများအား မှတ်တမ်းတင်ခြင်းသည် အရေးကြီးပါသည်။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၉) ။ စုံစမ်းမေးမြန်းမှုကို အသိအမှတ်ပြုကြိုဆိုခြင်း

- အသိအမှတ်ပြုကြိုဆိုရန်ဆိုသည်မှာ တစ်စုံတစ်ခုကို တန်ဖိုးထားခြင်းဟု အဓိပ္ပါယ်ရပါသည်။
- စုံစမ်းမေးမြန်းရန်ဆိုသည်မှာ လေ့လာရန်၊ မေးခွန်းများ မေးမြန်းရန်နှင့် စူးစမ်းရှာဖွေရန်ဟုအဓိပ္ပါယ်ရပါသည်။
- စုံစမ်းမေးမြန်းမှုကို အသိအမှတ်ပြုကြိုဆိုခြင်းသည် အားသာချက်များ၊ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည်များ၊ အကြီးမားဆုံးသော အခွင့်အရေးများနှင့် လူအများ၏ အနာဂတ်မျှော်လင့်ချက်ကို နားလည်ပြီး ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် စူးစမ်းမှုဖြစ်ပါသည်။
- မူဝါဒ၊ စီမံကိန်းနှင့် ရပ်ရွာရှိအမျိုးမျိုးသောအဆင့်များတွင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်း နည်းနာနိသယအဖြစ် အသုံးပြုရန်အတွက် ဆင့်ပွားအသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- ရပ်ရွာနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းအတွက် နည်းလမ်းကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- လူအများနှင့် တွေ့ဆုံရန် လက်တွေ့ဆန်သော တွေးခေါ်မှု ဖြစ်ပါသည်။

- အတိတ်ထက် အနာဂတ်ကို မှန်းမျှော် အားစိုက်ပါ။
- အပြုသဘောဆောင်သော ကိစ္စတွင်သာ အာရုံစိုက်ပါ။ ‘မည်သည့်ကိစ္စများက မှားယွင်းနေသည်’ (သို့မဟုတ်) ‘မည်သည်တို့သည် တည့်မတ်ရန် လိုအပ်သည်’ ဆိုခြင်းထက် ‘ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ရပ်ရွာ၊ ပတ်ဝန်းကျင်သို့ မည်သည်တို့ ပေးဆပ်ပြီးပြီ’ကို စဉ်းစားပါ။
- ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို အင်အားတစ်ရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ပါ။
- ပြဿနာဖြေရှင်းခြင်းမှ ဝေးဝေးရှောင်ကြဉ်ပါ။
- ‘သင်ရှာဖွေသောအရာကို သင်တွေ့ရှိလိမ့်မည်’ ၊ ‘ကျွန်ုပ်တို့မေးမြန်းသောမေးခွန်းများအတွက် သေချာသောအဖြေများ ရရှိမည်’ကို သတိရပါ။
- ‘အသိအမှတ်ပြုသော မျက်ဝန်းတစ်ခု’ ရှိပါစေ။

သိနားလည်ရမည့် အကြောင်းအရာများ

- မည်သည့်နည်းလမ်းက မှားသည် / မှန်သည်ဟူ၍ မရှိပါ။ မည်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှ ပြည့်စုံသည်ဟူ၍ မရှိပါ။
- အခြားအဖွဲ့များက တရှိန်ထိုးသွားနေစဉ်တွင် အချို့အဖွဲ့များက အရှိန်မရသေးဘဲ နှေးကွေးနေပေဦးမည်။
- စုံစမ်းမေးမြန်းမှုကို အသိမှတ်ပြုကြိုဆိုခြင်းသည် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းအရှိဆုံးသော တုန့်ပြန်မှုများရှာဖွေသည့် စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ယူရမည့် ပါရာဒိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။
- စုံစမ်းမေးမြန်းမှုကို အသိမှတ်ပြုကြိုဆိုခြင်း အောင်မြင်ရန် အဓိကအချက်မှာ လက်ရှိနည်းလမ်းသည် မှားယွင်းနေပါသည် ဟုပြောရန်မဟုတ်ဘဲ ကျွန်ုပ်တို့သိရှိနားလည်ပြီးသည့်အရာများအပြင် အခြားအရာများကိုပါသိရှိလာရန် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- ‘ဘယ်အရာမှမဟုတ်’ ဆိုခြင်းထက် ‘ဘာအရာကဖြစ်သည်’ ကို အာရုံစိုက်ပါ။

လုပ်ငန်းစဉ်

အပိုင်းတစ်ခုချင်းစီတွင် အောက်ပါမေးခွန်းများ မေးမြန်းပါ။

- ၁။ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက် - မည်သည်တို့သည် ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်နေပါသနည်း။ မည်သည်တို့ကို ကျွန်ုပ်တို့က ကြိုက်နှစ်သက်သည် (သို့မဟုတ်) ပိုမိုလိုချင်ကြပါသနည်း။
- ၂။ အိပ်မက် - မည်သည်တို့ဖြစ်နိုင်ပါသနည်း။ ကျွန်ုပ်တို့က မည်သည့်အရာကို တွေ့မြင်လိုပါသနည်း။
- ၃။ ဒီဇိုင်း - ဘာဖြစ်သင့်ပါသလဲ။ သင်၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများက အဘယ်နည်း။
- ၄။ ပန်းတိုင် - ကျွန်ုပ်တို့ ဘာလုပ်လိမ့်မည်နည်း။



‘ကျွန်ုပ်တို့သည် တစ်ဦးတည်းအိပ်မက်မက်သောအခါ ၎င်းသည်အိပ်မက်တစ်ခုသာဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အတူတကွ အိပ်မက်မက်ကြသောအခါ ၎င်းသည်အိပ်မက်တစ်ခုမဟုတ်ဘဲ လက်တွေ့အမှန်၏ မူလအစဖြစ်ပါသည်။ ‘ဘရာဇီး စကားပုံ’ ‘ရည်ရွယ်ချက်ရှိပါက ကျရှုံးမှုမရှိပါ။’ Swahili စကားပုံ

အခွင့်အရေးအခြေပြုရည်းကပ်နည်းလမ်း(၁၀)။ ။စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ခြင်း

စိတ်ပါဝင်စားစွာနားထောင်ခြင်းသည် ထိရောက်သော နားထောင်ခြင်းအတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ နားထောင်ခြင်းသည် ရပ်ရွာလူထုနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်နေသော (သို့မဟုတ်) ပုံမှန်ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်လျှက်ရှိသူများအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။

ဤနည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းမှရရှိသော အာမခံချက်များမှာ-

- ဦးဆောင်ဆွေးနွေးသူနှင့် နားထောင်သူသည် တူညီသောအကြောင်းအရာကို ပြောနေပါသလားဆိုသည်ကို စဉ်ဆက်မပြတ်စစ်ဆေးမှုတစ်ခုရှိပါသည်။
- အပြန်အလှန်နားလည်မှုကို စစ်ဆေးသည့် စဉ်ဆက်မပြတ်စစ်ဆေးမှုတစ်ခု ရှိပါသည်။
- နားထောင်သူက ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှုမရှိဘဲ ပြောဆိုခဲ့သည်များအား နားလည်မှုကို မည်မျှအထိပြန်လည်ဖော်ပြနိုင်သည်ကို စစ်ဆေးသည့် စဉ်ဆက်မပြတ်စစ်ဆေးမှုတစ်ခုရှိပါသည်။
- သာတူညီမျှရှိမှုပေါ် အခြေခံသည့် ဆွေးနွေးမှုတစ်ခု ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။
- နားထောင်သူက ပြောဆိုခဲ့ပြီးသည်တို့ကို အကျဉ်းချုံး၍ဆွေးနွေးခြင်းကို ခြေရာကောက်နိုင်ပါသည်။
- စိတ်ပါဝင်စားပြီးထိရောက်သောနားထောင်ခြင်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးများ၊ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖလှယ်ရေးတို့ကို ဦးတည်စေပါသည်။

သိနားလည်ရမည့် အကြောင်းအရာများ

- ပြောဆိုခဲ့သည့် စကားလုံးများသည် လျင်မြန်စွာပျောက်ကွယ်သွားလေ့ရှိပါသဖြင့် နားထောင်ခြင်းသည်ခက်ခဲပါသည်။
- အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူခြင်းတွင် အခက်အခဲများရှိပါသည်။
- ပြောဆိုခြင်းကိုရပ်နား၍ သင်နားထောင်လိုကြောင်းပြသပါ။
- သည်းခံကာ သင်၏ စိတ်ကို ထိန်းချုပ်ပါ။
- အငြင်းမပွားပါနှင့်။ မဝေဖန်ပါနှင့်။
- မေးခွန်းများ မေးမြန်းပါ။

လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့် (၁) မှ (၄)

စိတ်ပါဝင်စားစွာ နားထောင်ခြင်းတွင် ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုအတွင်း စဉ်ဆက်မပြတ်စေမည့် အဆင့်(၄)ဆင့် ပါဝင်ပါသည်။

- ၁။ အခြားသူက အဘယ်အကြောင်းအရာပြောဆိုနေသည်ကို နားထောင်ပါ။ (သင်၏ ခန္ဓာကိုယ်၊ လက်ဟန်ခြေဟန်၊ ခေါင်းငြိမ့်ခြင်း၊ အကြည့်များဖြင့် သေချာစွာနားထောင်ပါ။)
- ၂။ အခြားသူပြောဆိုခဲ့ပြီးသည်များကို အနှစ်ချုပ်(သို့) အကျဉ်းချုပ်ပါ။ (အခြားသူ ပြောဆိုခဲ့ပြီးသည်များကို သင်၏ကိုယ်ပိုင် စကားလုံးများဖြင့် အကျဉ်းချုံးဖော်ပြပါ။ ဥပမာ - အနှောင့်အယှက်ပေးရသဖြင့် အားနာသော်လည်း သင် ဆိုလိုသည်ကို ကျွန်ုပ်နားလည်သည်မှာ...)
- ၃။ ပြောဆိုခဲ့ပြီးသည်များကို မှန်ကန်စွာအကျဉ်းချုံးဖော်ပြနိုင်မှုကို စစ်ဆေးပါ။ သင်ပြောဆိုခဲ့သည်ကို ကျွန်ုပ်မှန်ကန်စွာ နားလည်သည်ဆိုပါက သင် ဆိုလိုသည်မှာ...)
- ၄။ သတင်းအချက်အလက်များကို စုစည်းကာ ဆက်လက်ဆွေးနွေးပါ။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း(၁၁)။ ။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်းကျွမ်းကျင်မှုများ

ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ ကိစ္စများကို လွယ်ကူအောင်ပြုလုပ်ခြင်းဟု အဓိပ္ပာယ်ရပါသည်။ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူသည် လူများနှင့် အတူတကွအလုပ်လုပ်ကာ ၎င်းတို့ထံမှအကောင်းတကားအကောင်းဆုံးထွက်ပေါ်လာရန် ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် နည်းလမ်းများကို ကျယ်ပြန့်စွာ အသုံးပြုပါသည်။

- ကောင်းမွန်သောပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်း ကျွမ်းကျင်မှုများသည် အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းတွင် မရှိမဖြစ် သောအစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါသည်။
- ကောင်းမွန်သောပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ခြင်း ကျွမ်းကျင်မှုများသည် လူမှုရေးအပြောင်းအလဲအား စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် အခွင့်အရေး အခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်းများအား အသုံးပြုခြင်းအတွက် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။
- ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား သင်ကြားခဲ့သည်များကို ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင်ဘဝတွင်လက်တွေ့အသုံးပြုနိုင်ရန် ကျွမ်းကျင်မှု များနှင့် အသိပညာဗဟုသုတများရရှိရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

သိနားလည်ရမည့် အကြောင်းအရာများ

- ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သူတစ်ယောက်သည် အဖွဲ့ထဲတွင် ပါဝင်တက်ရောက်သူတစ်ယောက်မဟုတ်သကဲ့သို့ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် (သို့) စီမံခန့်ခွဲသူ (သို့)ကျွမ်းကျင်သော သင်တန်းပေးသူတစ်ယောက်လည်းမဟုတ်ပါ။
- RAS ဆိုသည်မှာ အဖြေမှန်လက္ခဏာကို ဆိုလိုပါသည်။ မေးမြန်းခြင်းနှင့်ဖြေကြားခြင်းအပိုင်း (သို့) မေးခွန်းလွှာများတွင် ရပ်ရွာလူထုများ သို့မဟုတ် မေးမြန်းခံရသူများသည် မေးမြန်းသူများ ကြားချင်သည်ဟု ၎င်းတို့ထင်သည့် အဖြေများကို မကြာခဏ ဖြေကြားကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် မေးမြန်းသူများသည် ၎င်းတို့ကို အနှောင့်အယှက်မပေးဘဲ အဝေးတွင်နေရ ပါမည်။
- BIS၊ အောက်ခြေ ရွှေ့လက္ခဏာ။ ရပ်ရွာတွင်းသို့ နာရီအနည်းငယ်သာ ကွင်းဆင်းပြီးအခြေအနေကို အနည်းငယ်သာ သိရှိမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်သားများသည် အခြေအနေကို အမှန်တကယ်နားလည်မှုမရှိဘဲ အကြံဉာဏ်များပေး ခြင်းသို့မဟုတ် ညွှန်ကြားချက်များပေးခြင်းတို့မပြုလုပ်နိုင်ပါ။

လုပ်ငန်းစဉ်

- ၁။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနှင့် လိုရင်းရောက်စေရန် ပြောဆိုပါ။
- ၂။ ကောင်းမွန်သော တင်ပြနိုင်စွမ်းများ ရှိပါစေ။
- ၃။ မေးခွန်းများမေးမြန်းမှုကိုပြုပါ။ အဖွင့်မေးခွန်းများမေးမြန်းခြင်းကို ထိထိရောက်ရောက်အသုံးပြုပါ။(မည်သူက/ အဘယ် ကြောင့်/ အဘယ်အကြောင်းအရာ/မည်သည့်အချိန်/ မည်ကဲ့သို့) ချောင်ပိတ်မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်းကို ထိထိ ရောက်ရောက်အသုံးပြုပါ။ (သင်ဆိုလိုသည်မှာ. . .) ပါဝင်တက်ရောက်သူများအားမေးခွန်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးပါ။
- ၄။ နားထောင်နိုင်စွမ်းများအား တည်ဆောက်ပေးပါ။ လူများမည်သည့်အကြောင်းအရာ ပြောဆိုနေသည်ကိုမိပါစေ။ နား ထောင်၊ အနှစ်ချုပ်။
- ၅။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံး ပူပေါင်းပါဝင်မှု ရှိပါစေ။
- ၆။ တစ်ဖွဲ့လုံး၏ အင်အားများကို အသုံးပြုပါ။
- ၇။ အချိန်ကို အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုပါ။
- ၈။ ပြုလွယ်၊ ပြောင်းလွယ်၊ ချည်းကပ်လွယ်မှုကို ပြပါ။

အခွင့်အရေးအခြေပြုချည်းကပ်နည်းလမ်း (၁၂)။ ။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်မှုနည်းလမ်း

မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို ကိုယ်တိုင်အကဲဖြတ်ရန် သို့မဟုတ် စီမံကိန်း/စီမံချက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအား အကဲဖြတ်ရန် အသုံးပြုကြပါသည်။

- အကဲဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းများ သို့မဟုတ် စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များအတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
- လွယ်ကူမြန်ဆန်သော နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။
- နိုင်ငံတကာအန်ဂျီအိုများ၊ အန်ဂျီအိုများ၊ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရပ်ရွာလူထုများ၊ ဒေသခံအစိုးရစသည့် အမျိုးမျိုးသော အဖွဲ့များအတွက် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သိနားလည်ရမည့် အကြောင်းအရာများ။

- ရိုးရှင်း အရည်အသွေးကောင်း နည်းလမ်းဖြစ်ပါသည်။ အတွင်းကျကျ လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) သုတေသနပြုခြင်း မဟုတ်ပါ။

လုပ်ငန်းစဉ်

<p>စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းချည်းကပ်နည်းလမ်းနှင့် ကျားမရေးရာကိစ္စများတွင် ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည်တို့ကို လုပ်ဆောင်ပါ မည်နည်း။</p>	<p>ကျွန်ုပ်တို့မည်မျှ အရည်အချင်းရှိပါသနည်း။ ၁။ ဗဟုသုတ အနည်းငယ် (သို့) လုံးဝမရှိ။ ၂။ အခြေခံ ဗဟုသုတ ၃။ လေ့ကျင့်ရန် အကူအညီပေးနိုင်သည်။</p>	<p>စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း ချည်းကပ်နည်းလမ်းနှင့် ကျားမရေးရာ ကိစ္စများတွင်ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်ကျွန်ုပ်တို့ မည်သည်တို့ လုပ်ရန်လိုအပ်ပါသနည်း။</p>	<p>မည်သည့် စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ကန့်သတ်မှုများကိုကျွန်ုပ်တို့ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေပါသနည်း။</p>	<p>ပိုမိုတိုးတက်စေရန်ကျွန်ုပ်တို့ဘာလုပ်နိုင်ပါမည်နည်း။</p>

အခွင့်အရေးအခြေပြုရည်းကပ်နည်းလမ်း(၁၃)။ ။ PANELS အား သုံးသည့် စောင့်ကြည့်လေ့လာ သုံးသပ်ခြင်း နည်းလမ်း။

- လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ကျား/မ သာတူညီမျှမှုရှိရေးမူဝါဒများကို အသုံးပြုပြီးစောင့်ကြည့်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနည်းလမ်း။
- စီမံကိန်းများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာ သုံးသပ်ခြင်းနှင့်ဆန်းစစ်ရာတွင် ဆောင်ရွက်ရန် စာရင်းအဖြစ် အသုံးပြုပါ။
- ကိုယ်တိုင် ဆန်းစစ်မှုပြုရန် အသုံးပြုပါ။
- ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းတို့ကို လမ်းညွှန်ရန်အတွက်ဆောင်ရွက် ရန်စာရင်းအဖြစ် အသုံးပြုပါ။
- ဥပဒေသများအားလုံးသည် အတူတူပင်ဖြစ်ပြီး ရာထူးအဆင့်အတန်းပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားခြားနားခြင်း မရှိပါ။

ဥပဒေသများ	မေးမြန်းရန် တိကျသောမေးခွန်းများ။
ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်တွင် မည်သူတို့ပါဝင်ပြီး မည်သည့်အဆင့်တွင် ပါဝင်ခဲ့ကြ ပါသနည်း။ - စီမံကိန်းသည် ရည်မှန်းအုပ်စုများအား မည်ကဲ့သို့ ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသနည်း။ - ထိုသူတို့ မည်ကဲ့သို့ပါဝင်ခဲ့ကြပါသနည်း။ - ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် အမျိုးသား/အမျိုးသမီးများသည် သာတူညီမျှ ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ရှိခဲ့ကြပါသလား။ - ဖယ်ခွါကျန်နေခဲ့သော အုပ်စုများရှိပါသလား။ - မည်ကဲ့သို့သော အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်ခဲ့ပါသနည်း။ အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများက ဆုံး ဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် မည်ကဲ့သို့သောလွှမ်းမိုးမှုများရှိခဲ့ပါသနည်း။
တာဝန်ခံယူမှု	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်းတွင် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများပါဝင်ရန် မည်ကဲ့သို့ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါ သနည်း။ (အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ ပညာပေး စည်းရုံးခြင်း)။ - စီမံကိန်းတွင် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများသည် မည်သည့်အဆင့်ထိ ပါဝင်ခဲ့ကြ ပါသနည်း။ - အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲရန်မည်သည့်အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသနည်း။ (ဥပဒေ၊ မူဝါဒ၊ အလေ့အကျင့်၊ ရင်းမြစ်များ၊ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ)။ - ကျား/မခွဲခြားဆက်ဆံရေး စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ တွင် မည်သည့်အပြောင်းအလဲများ ရှိခဲ့ပါသနည်း။ - အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် မည်သည့်ရလဒ်များ ပေါ်ထွက်လာပါသနည်း။
ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မရှိ ခြင်း/သာတူ ညီမျှ ရှိ ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်းတွင် ရပ်ရွာတွင်းရှိ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရပြီး ထိခိုက်မှုအရှိဆုံးသော အုပ်စုများအတွက် မည်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသနည်း။ - ဒေသအဆင့်၌ မည်ကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များ ချမှတ်ပြီးဖြစ်ပါသနည်း။ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့် အဖွဲ့တွင် မည်သူတို့ပါဝင်ခဲ့ကြပါသနည်း။ - သာတူညီမျှရှိခြင်းကို မည်ကဲ့သို့ ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသနည်း။ - အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ ခံစားခဲ့ရသည့် အခွင့်အရေးများအပေါ် မတရားအပြုခံရခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းခံရသည့် အဆင့်များတွင် မည်သည့် အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ခဲ့ကြပါသနည်း။ (အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး)

ဥပဒေသများ	မေးမြန်းရန် တိကျသောမေးခွန်းများ။
စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်းသည် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြပါသနည်း။ - မည်သူတို့အား စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါသနည်း။ - စီမံကိန်းတွင်း၌ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းအား မည်ကဲ့သို့ တည်ဆောက်ခဲ့ပါသနည်း။ - အောက်ခြေလူတန်းစားများနှင့် အခွင့်အရေးဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများအကြား ဆက်ဆံရေးကို ဖော်ထုတ်ဆောင်ရွက်ဖြစ်ခဲ့ပါသလား။ - အခွင့်အရေးကို တောင်းဆိုခွင့်ရှိသူများနှင့် ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများအကြား ဆက်ဆံရေး ပြောင်းလဲမှုများအား မှတ်သားထားမှုများ ရှိပါသလား။ - အခွင့်အရေးကိုခံစားခွင့်ရှိသူများ (အမျိုးသား/ အမျိုးသမီး ခွဲခြားပြပါ) ၏ မိမိကိုယ်ကို တန်ဖိုးထားမှု၊ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်၊ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု၊ ပြောဆိုဆွေးနွေးနိုင်မှုစွမ်းရည်၊ အခွင့်အရေး ဖြည့်ဆည်းရန် တာဝန်ရှိသူများ နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် တာဝန်ခံယူနိုင်မှုတို့ အတွက် မည်သည့် ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပါသနည်း။
အခွင့်အရေးများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - လက်ရှိ (တရားဝင်/တရားမဝင်) စနစ်များနှင့်အညီ စီမံကိန်းကို ဆောင်ရွက်ပါသလား။ - မည်သည့် စနစ်များဖြင့် စီမံကိန်းကို ဆောင်ရွက်ပါသနည်း။ - အခွင့်အရေးများကို ချိုးဖောက်ခြင်းများ(သို့)ငြင်းပယ်ခြင်းများအားဖြေရှင်းရန်လက်ရှိ(တရားဝင်/တရားမဝင်) စနစ်များနှင့်အညီ စီမံကိန်းကို ဆောင်ရွက်ပါသလား။ - စီမံကိန်းမှ ပညာပေးစည်းရုံးခြင်းများတွင် အခွင့်အရေးများကို မည်ကဲ့သို့အသုံးပြုခဲ့ပါသနည်း။ - အခွင့်အရေးကို ခံစားခွင့်ရှိသူများ (အမျိုးသား/အမျိုးသမီးများ)အား ၎င်းတို့၏ အခွင့်အရေးများကို တရားဝင် ရရှိစေရန်အတွက် မည်ကဲ့သို့သော အပြောင်းအလဲများ ပြုလုပ်ခဲ့ရပါသနည်း။
ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိခြင်း	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်းရည်မှန်းချက်များအား ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့များကိုမည်ကဲ့သို့သတင်း ပို့ခဲ့ပါသနည်း။ ဤဒေသရှိ စီမံကိန်းလုပ်ငန်းများကို ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်သည့် အဖွဲ့များက မည်ကဲ့သို့သိရှိနားလည်ပါသနည်း။ - ဒေသတွင်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု အစီရင်ခံစာများကို မည်မျှကြာလျှင် တစ်ကြိမ် တင်ပြပါသနည်း။ မည်သူ့ဆီသို့ တင်ပြပါသနည်း။ - ကွင်းဆင်းဝန်ထမ်းများနှင့် ရပ်ရွာလူထုများအကြား မည်ကဲ့သို့သောအစီရင်ခံစာများ/စာရွက်စာတမ်းများ ဝေငှခဲ့ပါသနည်း။
ရေရှည်တည်တံ့မှု	<ul style="list-style-type: none"> - စီမံကိန်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်ထိုဒေသရှိ ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များ၏ ချိတ်ဆက်မှုမှာ အဘယ်သို့နည်း။ - စီမံကိန်းသည် အစိုးရသို့မဟုတ် တရားရေးမဏ္ဍိုင်ကို ခိုင်မာအားကောင်းစေခဲ့ပါသလား။ - စီမံကိန်းတွင် လက်ရှိအစိုးရဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများ စင်ပြိုင်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို ဖန်တီးခဲ့ပါသေးလား။ - စီမံကိန်းပြီးဆုံးသွားသောအခါ မည်သည့်အပိုင်း၊ အကျိုးသက်ရောက်မှု (သို့မဟုတ်) ဖွဲ့စည်းမှု သတ်သတ်မှတ်မှတ် ကျန်ခဲ့လိမ့်မည်နည်း။