

ထိရောက်သော သင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု



ယူနစ် ၅ - ထိရောက်သော သင်ယူမှုကို
ဦးဆောင်ရန်အတွက်ကျွမ်းကျင်မှုများ
သင်တန်းဆရာလမ်းညွှန်

ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျောင်းများနှင့်အဖွဲ့အစည်းများ အနေအထားတွင် ထိရောက်သော သင်ယူမှု၏ အသွင်အပြင်ကို လည်းကောင်း၊ ကျောင်းနှင့်အဖွဲ့အစည်း ဦးဆောင်သူများက ထိရောက်သောသင်ယူမှုအပေါ် သဘောထားနှင့် ချဉ်းကပ်ပုံကို ဩဇာညောင်းနိုင်ပုံကိုလည်းကောင်း ဤသင်ရိုးပိုင်းတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းမှ ထည့်သွင်းစားမည့် မေးခွန်းများမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

- မိမိတို့မည်သူ့ကို သင်ကြားပါမည်နည်း။
- ထိရောက်သောသင်ယူမှုဟူသည်အဘယ်နည်း။
- ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် မည်သူ့တွင်တာဝန်ရှိပါသနည်း။
- မိမိတို့အနေအထားတွင် ထိရောက်စွာသင်ယူနိုင်စေရန် မည်သည့် ဦးဆောင်မှုချဉ်းကပ်နည်းနှင့်ဗျူဟာများကို သုံးနိုင်ပါမည်နည်း။
- ထိရောက်စွာသင်ယူစေနိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်များတွင် မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများလိုအပ်ပြီး ၎င်းတို့ကို မည်သို့ ဖော်ဆောင် နိုင်ပါမည်နည်း။

ယူနစ်ငါးခုမှ **ပဉ္စမ**ယူနစ်ဖြစ်ပါသည်။

၁. ထိရောက်သောသင်ယူမှုဟူသည်အဘယ်နည်း
၂. သင်ယူသူနှင့်စာသင်ခန်းခန်းကျင်
၃. ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု
၄. ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် ဗျူဟာများ
၅. ထိရောက်သောသင်ယူမှုကို ဦးဆောင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများ

မာတိကာ

ကဏ္ဍ	သင်ကြားရေးပစ္စည်း	ကြာချိန်
ရလဒ်များ	သင်တန်းသားစာအုပ်	၅ မိနစ်
၅.၁ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကို ရွေးချယ်ခြင်း	သင်တန်းသားစာအုပ် ယူကျူဗီဒီယို	၂၀ မိနစ်
၅.၂ ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း	သင်တန်းသားစာအုပ်	၂၀ မိနစ်
၅.၃ ပဓာနကျသူများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း	သင်တန်းသားစာအုပ်	၂၀ မိနစ်
၅.၄ အနီးကပ်ပို့ချမှုစွမ်းရည်များ ဖွံ့ဖြိုးရေး	သင်တန်းသားစာအုပ်	၂၀ မိနစ်
၅.၅ စာသင်ခန်းတွင်း ကြည့်ရှုလေ့လာရန် ကျွမ်းကျင်မှုများကို ဖော်ဆောင်ခြင်း	သင်တန်းသားစာအုပ် TREE/STEM ကြည့်ရှုလေ့လာမှုနည်း	၂၀ မိနစ်
၅.၆ တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး	သင်တန်းသားစာအုပ်	၂၀ မိနစ်
၅.၇ အသုံးချပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ	သင်တန်းသားစာအုပ်	၁၅ မိနစ်

ရလဒ်များ

ဤယူနစ်အဆုံးတွင် သင်တန်းသားများသည် အောက်တို့ကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်။

- ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံလေးမျိုးနှင့် ထိုပုံစံများတွင်ရှိသည့် အားသာချက်နှင့်ပြဿနာများကိုဆွေးနွေးခြင်း
- ပိုမိုဖြန့်ကျက်ထားသည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံက ပညာရေးအစီအစဉ်များကို အကျိုးပြုနိုင်ပုံကို ဆွေးနွေးခြင်း
- ပိုမိုဖြန့်ကျက်ထားသည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံအား ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်အနေအထားတွင် အသုံးပြုနိုင်ပုံကို ဖော်ထုတ်ခြင်း
- သက်ဆိုင်သူများကို ဖော်ထုတ်ပြီး ၎င်းတို့နှင့် ထိရောက်သော ဆက်သွယ်မှုများ ထူထောင်နိုင်ပုံများကို ဆွေးနွေးခြင်း
- ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် ပဓာနကျသူများကိုရွေးချယ်ပုံများ၊ ၎င်းတို့ လိုအပ်သည့်အရည်အချင်းများကို ဆွေးနွေးခြင်း
- အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များကို အနီးကပ်ပို့ချပေးနိုင်ရေးအစီအစဉ်များကို အကြမ်းထည်ဖော်ဆောင်ခြင်း
- အနီးကပ်ပို့ချပေးရန် ထိရောက်သောနည်းပြ၏ အရည်အသွေးများကို ဖော်ထုတ်ပြီးဆွေးနွေးခြင်း
- စာသင်ခန်းကိုကြည့်ရှုလေ့လာမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်ပုံများကို ဆွေးနွေးခြင်း
- တုံ့ပြန်ဖြေကြားနည်းလမ်းများနှင့် စာသင်ခန်းကိုကြည့်ရှုလေ့လာမှုအပြီး အထိရောက်ဆုံးတုံ့ပြန်နိုင်ပုံကို ဆွေးနွေးခြင်း
- ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် မိမိတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုများကိုလည်းကောင်း၊ မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုကို ဆက်လက်ဖော်ဆောင်မည်ကိုလည်းကောင်း ဆင်ခြင်သုံးသပ်ခြင်း

သင်ယူမှုရလဒ်များ

- သင်တန်းကို ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်အကျဉ်းကို မိတ်ဆက်ပေးပြီး မေးခွန်းများကိုဖြေဆိုပါ။
- ယူနစ်အတွက် ရလဒ်များကို ရှင်းပြပြီး သင်တန်းသားများ နားလည်မလည်စစ်ဆေးပါ။
- ဤယူနစ်သည် အချက်အလက်များ သင်ကြားရန်ထက် သင်ယူမှုနှင့်ဦးဆောင်မှုအကြောင်း ဆင်ခြင်သုံးသပ်မှုကို အားပေးရန်ဖြစ်ကြောင်း ထောက်ပြပါ။

၅. ထိရောက်သောသင်ယူမှုကို ဦးဆောင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများ

၅.၁ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံရွေးချယ်ခြင်း

၅.၁ ဆွေးနွေးပါ - ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများ

အဆင့် ၁

- ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံသုံးမျိုးအတွက် ဝေါဟာရများကို တင်ပြပါ။
- သင်တန်းသားများအား ဝေါဟာရများကို ယခင်ကတွေ့ဖူးခြင်းရှိမရှိ မေးမြန်းပြီး တွေ့ဖူးခဲ့လျှင် အဓိပ္ပါယ်အကျဉ်းမျှ ရှင်းပြကြပါစေ။
မတွေ့ဖူးလျှင် လုပ်ဆောင်ချက်တွင် လုံးစေ့ပတ်စေရှင်းပြပါမည်။

အဆင့် ၂

- သင်တန်းသားများအား ဖွင့်ဆိုချက် (က)-(ဂ)ကို ဝေါဟာရ ၁-၃ နှင့် တွဲပေးရန်ပြောပါ။

အဖြေ

(က) ခေါင်းဆောင်က မိမိတစ်ဦးတည်းဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး ဝန်ထမ်းများကို ညွှန်ကြားကာ ဝန်ထမ်းများက လိုက်နာသည့်ပုံစံ။ ဗိုလ်ချုပ်မှတစ်ပါး သားများကို ညွှန်ကြားပုံနှင့် အနည်းငယ်ဆင်တူပါသည်။	၃ သူရဲကောင်းဆန်သော ခေါင်းဆောင်မှု
(ခ) ခေါင်းဆောင်များသည် မိမိတို့အလုပ်၊ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို မိမိထက် အဆင့်နိမ့်သူဝန်ထမ်းများအား တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းလွှဲပြောင်းပေးသော်လည်း မိမိ တို့က လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆက်လက်ထိန်းချုပ်စီမံသည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ	၂ လွှဲပြောင်းတာဝန်ပေးသော ခေါင်းဆောင်မှု
(ဂ) ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် မိမိတို့က ဦးဆောင်နေသည့်သူများအား ခေါင်းဆောင်မှုကို ဝေမျှပေးပြီး အချင်းချင်းပူးပေါင်းကာ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ချက် ချစေနိုင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ	၁ ဖြန့်ကျက်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှု

အဆင့် ၃

အောက်ပါမေးခွန်းများကို သင်တန်းသားတစ်ဦးချင်း ဖြေဆိုကြရန်။

- မည်သည့်ပုံစံက သင် ခေါင်းဆောင်နေကျနည်းလမ်းနှင့် အတူညီဆုံးဖြစ်သနည်း။
- ဤသို့ဦးဆောင်ခြင်းဖြင့် မည်သည့်အားသာချက်များရှိမည်ဟုထင်ပါသနည်း။
- ဤနည်းဖြင့်ခေါင်းဆောင်ခဲ့သောအချိန်တစ်ချိန်ကိုဖော်ပြပါ။

သင်တန်းသားများအား နှစ်ယောက်တွဲ(သို့)အုပ်စုငယ်များဖွဲ့ပေးပြီး အတွေးအမြင်များဖလှယ်ကြပါစေ။

သင်တန်းသားများအား တုံ့ပြန်ဖြေကြားရန် မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။ တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုတွင် သင်တန်းသားတို့ရွေးချယ်ခဲ့သည့် ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ၏ အားသာချက်များအပေါ် ၎င်းတို့အမြင်ကို အာရုံစိုက်ပါ။

၅.၁ လုပ်ဆောင်ဖွယ်- ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံ - jigsaw စာဖတ်နည်း

အဆင့် ၁

က၊ ခ၊ ဂ အုပ်စုသုံးစုခွဲပေးပါ။

- က အုပ်စုမှ သူ့ရဲ့ကောင်းဆန်သောခေါင်းဆောင်မှုကိုဖော်ပြသည့် နောက်ဆက်တွဲ ၁(က)ကိုဖတ်ပါစေ။
- ခ အုပ်စုမှ လွှဲပြောင်းတာဝန်ပေးသောခေါင်းဆောင်မှုကိုဖော်ပြသည့် နောက်ဆက်တွဲ ၁(ခ)ကိုဖတ်ပါစေ
- ဂ အုပ်စုမှ ဖြန့်ကျက်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှု ကိုဖော်ပြသည့် နောက်ဆက်တွဲ ၁(ဂ)ကိုဖတ်ပါစေ။

အုပ်စုများအား ဇယားမှဆိုင်ရာအပိုင်းကို အချင်းချင်းပူးပေါင်းပြီး အဆင့် ၂ တွင်လုပ်ဆောင်ကြပါစေ။

နောက်တစ်နည်း - ဆိုင်ရာအပိုင်းကို လုပ်ထားပြီးဖြစ်အောင် သင်ခန်းစာမတိုင်မီ အုပ်စုများဖွဲ့ကာ သက်ဆိုင်ရာ က၊ ခ၊ ဂ စာသားများ ဝေထားပါ။ ဤသို့အားဖြင့် သင်တန်းသားများ အတန်းသို့လာသောအခါ အုပ်စုများသည် ဇယားမှသက်ဆိုင်ရာ အပိုင်းများကို ဖြည်းဖြည်းဖြစ်မည်။

အဆင့် ၂

အုပ်စုသစ်များကို တစ်ခုလျှင် က၊ ခ၊ ဂ အုပ်စုများမှ အနည်းဆုံး အုပ်စုဝင် တစ်ယောက်စီပါအောင် ပြန်ဖွဲ့ပါ။

အုပ်စုများအတွင်း အတွေးအမြင်များဖလှယ်ကြပြီး ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံတစ်ခုစီအတွက် ဇယားဖြည့်ကြပါမည်။

အဖြေ

	ဤခေါင်းဆောင်မှုတွင် မည်သည်တို့ ပါဝင်ပါသနည်း	ဤခေါင်းဆောင်မှုတွင် မည်သည့်အားသာချက်များ ရှိပါသနည်း	ဤခေါင်းဆောင်မှုမျိုးတွင် မည်သည့်ပြဿနာများ ရှိပါသနည်း
သူ့ရဲ့ကောင်းဆန်သော ခေါင်းဆောင်မှု	ခေါင်းဆောင်က တစ်ဦးတည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာရန် ညွှန်ကြားချက်များ ထုတ်ပြန်သည်။ ကျောင်းအုပ်က စည်းမျဉ်းများ ချမှတ်ကာ ဆရာ/မတို့က လိုက်နာကြသည်။	ခေါင်းဆောင်ကို အထင်ကြီး ပြီး လေးစားလေ့ရှိသည်။ ခေါင်းဆောင်က အပြောင်းအလဲကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဖြစ်အောင် လုပ်နိုင်ချေရှိကာ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များအတွက် အမြင်သစ်ကို ချမှတ်ပေးသည်။ မိမိဦးဆောင်နေသည့်သူများအား လုံခြုံစိတ်ချမှုရှိသည်ဟု ခံစားရ စေလေ့ရှိသည်။	အားလုံးကိုယ်တိုင်မလုပ်နိုင်ပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကြောင့် နောက်ထပ် ထင်မြင်ချက်များ ပေး၍မရပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံကြောင့် ငယ်သားများ လုပ်ငန်းအတတ် ပညာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအခွင့်အလမ်း မရနိုင်ပါ။

		အကျဉ်းအကျပ်တွင် အလွန် ထိရောက်နိုင်သည်။	ခေါင်းဆောင်များ ထွက်သွားလျှင် အခြားလေ့ကျင့်ပေးထားသူများ မရှိသောကြောင့် အစားထိုးရန် ခက်ခဲသည်/မဖြစ်နိုင်ပါ။
လွှဲပြောင်းတာဝန်ပေး သည့် ခေါင်းဆောင်မှု	မိမိတို့အလုပ်၊ တာဝန်များ၊ ဝတ္တရားများကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်း လက်အောက်ငယ်သားတစ်ဦးထံ လွှဲပြောင်းပေးသည်။	ကိုယ်တိုင်အားလုံး မလုပ်နိုင် သောကြောင့် ဦးစားပေးများကို ချမှတ်နိုင်သည်။ အလုပ်ပမာဏနှင့် အရည် အသွေးကို တိုးတက်စေသည်။ ကြာချိန်နှင့်အလုပ်အတွက် ကျသင့်ငွေကို လျှော့ချသည်။ သင်ယူမှုအလေ့အကျင့်များ ရှိလာစေသည်။ တာဝန်အလွှဲခံရသူ၏ ကျွမ်းကျင် မှု၊ ယုံကြည်စိတ်ချမှု၊ တာဝန် သိမှု၊ တာဝန်ယူမှုကို တိုးတက် စေသည်။	လွှဲပြောင်းမှုမလုပ်ဖြစ်ပါ။ လွှဲထားသော်လည်း လွှဲပေးသူမှ လက်မလွှတ်လိုဘဲ လိုသည် ထက် ပိုမိုထိန်းချုပ်ပြီး ရလဒ်ကိုပြောင်းလဲစေသည်။ ခေါင်းဆောင်က လွှဲလိုက်သော ကြောင့် ရလဒ်မှာ 'လုပ်စရာ များကို ပ ထုတ်လိုက်ခြင်း' ဖြစ်နိုင်သည်။ တနည်းအားဖြင့် တာဝန်မယူခြင်းဖြစ်သည်။ ထိရောက်စေရန် ရှင်းလင်းသော ရည်ရွယ်ချက်၊ အချိန်စဉ်ဇယား နှင့် ရှင်းလင်းမှု လိုအပ်သည်။
ဖြန့်ကျက်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှု	ဝေမျှဦးဆောင်ပြီး ခေါင်းဆောင်သစ်များကို မွေးထုတ်ခြင်း၊ ဌာနမှူးများ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် လွတ်လပ်ခွင့်ပေးခြင်း၊ ပြဿနာ ဖြေရှင်းရန်နှင့် လုပ်ငန်းအတတ် ပညာ သင်ယူမှု အစုအဖွဲ့များ ဖော်ဆောင်ရန် ဆရာ/မတို့နှင့် တာဝန်များဝေမျှခြင်း	တာဝန်သိမှု တာဝန်ရှိမှုအပေါ် ကြီးကြီးမားမား သက်ရောက်ခြင်း တန်ဖိုးရှိသည့်သင်ယူမှု အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးခြင်း ဝန်ထမ်းအသီးသီး ရာထူး နေရာ သစ်သို့ ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်ရင်း ကျောင်းများလည်းဖွံ့ဖြိုးလာခြင်း	လွှဲပေးသည့်အချိန်နှင့်လူ လွဲမှားနေလျှင် တစ်လွဲတစ်ချော် ဖြစ်ပြီး အလုပ်မပြီးခြင်း၊ အလုပ်ကို ညံ့ဖျင်းစွာ လုပ်ခြင်းများ ဖြစ်နိုင်သည်။ လူမှန်နေရာမှန်ဖြစ်ရန် ရွေးချယ် ရာတွင် ကျွမ်းကျင်ရန် လိုအပ်သည်။ ဝန်ထမ်းများက 'အလုပ်ပို'ဟု မြင်ကောင်းမြင်နိုင်သည်။ စေ့စပ်သော အစီအစဉ်ဆွဲမှု၊ လိုအပ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းကို ဆွေးနွေးမှု၊ ပါဝင်သူအားလုံး၏ သဘောတူညီမှု စသည်တို့ လိုအပ်ပါသည်။

သင်တန်းသားများကိုမေးရန်

- မည်သည့်ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံက သင့်ကျောင်းနှင့် အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပါသနည်း။ အဘယ်ကြောင့်နည်း။

အဖြေများကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။

ယခုအခါ ပညာရေးသုတေသီအဖွဲ့များမှားမှား ဖြန့်ကျက်ထားသည့်ခေါင်းဆောင်မှုကို အကြံပြုကြကြောင်း ထောက်ပြပါ။

အဆင့် ၃ - ဖြန့်ကျက်ထားသည့်ခေါင်းဆောင်မှုကို လက်တွေ့ဖော်ဆောင်ခြင်း

(က)အခင်းအကျင်း

ကျောင်းတွင်လုပ်ငန်းတစ်ခုစလုပ်မည့် အခင်းအကျင်းကို သင်တန်းသားတို့ ဖတ်ကြပါစေ။

နှစ်ယောက်တွဲ (သို့)အုပ်စုငယ်များ ဖွဲ့ပေးပါ။

သင်တန်းသားများ မေးခွန်းများကို ဆွေးနွေးကြပါစေ။

- ကျောင်းအုပ်ကြီးက နောက်တစ်နည်း မည်ကဲ့သို့လုပ်ဆောင်နိုင်ပါသနည်း။
- ဤအနေအထားတွင် ဖြန့်ကျက်ထားသော ခေါင်းဆောင်မှုက အဘယ်ကြောင့် ပိုမိုအသုံးဝင်နိုင်ပါသနည်း။

အဖြေ

'ခေါင်းဆောင်မှုကို ---- ဖြန့်ကျက်ထားသည်' ဗီဒီယိုကို အနည်းငယ်မှီငြမ်းထားပါသည်။

www.youtube.com/watch?v=oQI8H7XN4I4

အထက်ပါအခင်းအကျင်းကို ဗီဒီယိုတွင် ၂.၅၀ မိနစ်တွင်မိတ်ဆက်ထားပါသည်။

နောက်တစ်နည်းကို ၆.၂၂ တွင် မိတ်ဆက်ထားပါသည်။

ဖြေရှင်းချက်များမှာ

- အကောင်အထည်မဖော်မီ အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်အစည်းအဝေးတွင် တင်ပြခြင်း
- အကောင်အထည်မဖော်မီ ဆရာ/မ၊ ကျောင်းသူ/သား၊ အခြားသက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း
- အကောင်အထည်မဖော်မီ ဆရာ/ကျောင်းသားအဖွဲ့လိုက် ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်း
- အဖြေကို လူတိုင်းမကြိုက်လျှင်ပင် တာဝန်သိသိလုပ်စေခြင်း

သင်တန်းသားများ အကြံပေးစရာ ရှိမရှိမေးကာ မရှိလျှင် သင်က ဖြစ်နိုင်သည့် ဖြေရှင်းချက်ကို ရှင်းပြရန်။

အတန်းအပြီး ဗီဒီယိုကြည့်ရန် ညွှန်ပြပါ။

(ခ) မိမိအနေအထားကိုတွေးပါ

သင်တန်းသားများကိုမေးပါ။

- ပိုမိုဖြန့်ကျက်ခွဲဝေထားသည့် ချဉ်းကပ်နည်းကိုသုံးပြီး ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ပြဿနာအခြေအနေကို ကြံဖူးပါ သလား။

- ပိုမိုဖြန့်ကျက်ခွဲဝေသည့်ချဉ်းကပ်နည်းက သင့်ကျောင်းကို အကျိုးပြုနိုင်နိုင်ပုံများရှိပါသလား။ မည်သို့ မိတ်ဆက်ပါမည်နည်း။

တုံ့ပြန်ဖြေကြားကြပါစေ။

စိတ်ကြိုက်ဖြေနိုင်ပြီး အဖြေမျိုးစုံရနိုင်ပါသည်။ ဖြန့်ကျက်ထားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုကို အကောင်းအဆိုးနှစ်တန် တုံ့ပြန်မှုရှိနိုင်ပါသည်။

၅.၂ ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း

၅.၂ ဆွေးနွေးပါ - မည်သူတို့သည် သက်ဆိုင်သူများဖြစ်ပါသနည်း

အဆင့် ၁

- သင်တန်းသားတို့ စာနှင့်ဇယားကို ဖတ်ကြပါစေ။
- သင်တန်းသားတို့ မေးစရာရှိလျှင် ဖြေကြားပေးပါ။
- သင်တန်းသားများကို အုပ်စုငယ်များခွဲပေးပါ။ ဖြစ်နိုင်လျှင် နောက်ခံတူညီသည့် သင်တန်းသားများကို တူရာအုပ်စုများတွင် ထားပါ။
- ၎င်းတို့ကျောင်း(သို့)အဖွဲ့အစည်းတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်သော (သို့) အလုပ်၏သက်ရောက်မှုကိုခံစားသော သက်ဆိုင်သူများ စာရင်းကို ပြုစုရန်။
- စာရင်းတွင် အရေးအကြီးဆုံး သက်ဆိုင်သူများကို ဖော်ထုတ်ရန်။

အနေအထားအပေါ်မူတည်လျက် သက်ဆိုင်သူများ ကွဲပြားနိုင်သော်လည်း ပါဝင်သူများမှာ

- အကောင်အထည်ဖော်သူ - အကြီးတန်းခေါင်းဆောင်များ
- အကောင်အထည်ဖော်သူ - ဆရာ/မ(သို့)ဆရာအတတ်သင် ဆရာ/မ
- အကောင်အထည်ဖော်သူ - မိတ်ဖက်ကျောင်းဝန်ထမ်းများ
- အကောင်အထည်ဖော်သူ - အဆင့်မြင့် စီမံရေးအရာရှိများ၊ မူဝါဒချမှတ်သူများ၊ ပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများ
- အကောင်အထည်ဖော်သူ - ကျောင်း/အဖွဲ့အစည်း/အစီအစဉ်၏ဖွံ့ဖြိုးရေးကို ပံ့ပိုးပေးသည့် နိုင်ငံတွင်း/နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ
- အကျိုးခံစားရသူများ - သင်ယူသူများ - ကျောင်းသူကျောင်းသားများ (သို့) ဆရာအတတ်သင် ကျောင်းသားများ
- အကျိုးခံစားရသူများ - လက်တွေ့လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး(သို့)အနာဂတ်စာသင်ခန်းများတွင် ဆရာ အတတ်သင် ကျောင်းသူကျောင်းသားများက သင်ကြားသည့် သင်ယူသူများ
- သွယ်ဝိုက်အကျိုးခံစားရသူများ - သင်ယူသူများ၏ မိဘ/မိသားစု

၅.၂ လုပ်ဆောင်ဖွယ်- သက်ဆိုင်သူများနှင့်ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း

ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင် သက်ဆိုင်သူများအား ဆက်သွယ်အသိပေးရန်လိုအပ်သည့်အရာ၊ ဆက်သွယ်ရန် အထိရောက်ဆုံးနည်းများ၊ ဆက်သွယ်ရန် လိုအပ်သည့် အကြိမ်အရေအတွက်တို့ကို သင်တန်းသားများ ဖော်ထုတ်ကြပါမည်။

- ဖြစ်နိုင်လျှင် သင်တန်းသားများကို အခင်းအကျင်းချင်းတူရာ တစ်အုပ်စုစီ ဖွဲ့ပေးပါ။
- အုပ်စုများ ဇယားအတူတူ ဖြည့်ကြပါစေ။
- အတွေးအမြင်များ နှီးနှောရန် အုပ်စုများကို ရောနှောပြီးပြန်ဖွဲ့ပါ။

အဖြေ

စိတ်ကြိုက်ဖြေနိုင်သောကြောင့် အဖြေပေးမထားပါ။

သင်တန်းသားတို့နှင့် အဖြေများကိုဆွေးနွေးပြီး သင့်တော်သည့် မည်သည့်အဖြေမဆိုကိုလက်ခံပါ။

၅.၃ ပဓာနကျသူများကို ဖော်ထုတ်ခြင်း

၅.၃ ဆွေးနွေးပါ - ပဓာနကျသူများကို မည်သို့ဖော်ထုတ်နိုင်မည်နည်း

ဤလုပ်ဆောင်ချက်က သင်တန်းသားတို့ မည်သည့်အနေအထားမှ လာသည်ဖြစ်စေ ဆီလျော်နိုင်သည့် အခင်းအကျင်းတစ်ခုကို တင်ပြထားပါသည်။ ၎င်းမှာ လုပ်ငန်းတူအစုအဖွဲ့(CoP)တစ်ရပ်ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် ကူညီပံ့ပိုးသူ(facilitators) များ ရွေးချယ်ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ပဓာနကျသူများကို ထုတ်ဖော်ရွေးချယ်ရန်လိုအပ်သည့် မည်သည့်အနေအထားနှင့်မဆို ကိုက်ညီမည့် ကိစ္စ အရပ်ရပ်ကို ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင် စဉ်းစားကြပါမည်။

လုပ်ငန်းတူအစုအဖွဲ့လုပ်ဆောင်ပုံအကြမ်းဖျင်းကို ဤနေရာတွင် တင်ပြထားပါသည်။ TREEမှ လုပ်ငန်းတူအစုအဖွဲ့ အကြောင်း အသေးစိတ်ဖော်ပြသည့် စာရွက်စာတမ်းနှင့်ပစ္စည်းများ ပြုစုပြီးဖြစ်ပါသည်။

အဆင့် ၁

- ဆရာအတတ်သင်ကောလိပ်တစ်ခုရှိ လုပ်ငန်းတူအစုအဖွဲ့တစ်ခုတည်ထောင်ခြင်း လုပ်ငန်းသစ်အကြောင်းဖော်ပြသည့် အခင်း အကျင်းအား သင်တန်းသားတို့ ဖတ်ကြပါစေ။
- သင်တန်းသားတို့မေးစရာရှိလျှင် ဖြေကြားပါ။

အဆင့် ၂

သင်တန်းသားများကို အုပ်စုငယ်များဖွဲ့ပေးပါ။

အောက်ပါမေးခွန်းကို အတူတူဖြေဆိုကြပါစေ။

- မည်သည့်ဝန်ထမ်းများက ထိရောက်သောကူညီပံ့ပိုးသူများဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း မည်သို့ဖော်ထုတ်နိုင်ပါမည်နည်း။

သင်တန်းသားများအား တုံ့ပြန်ဖြေကြားကြပါစေ။

အဖြေ

ဖြစ်နိုင်သည့် အကြံပြုအဖြေများမှာ

- ဝန်ထမ်း၏ အရည်အချင်းနှင့်အတွေ့အကြုံ အသေးစိတ်အချက်အလက်များကို စစ်ဆေးပါ။
- မိမိတို့စစ်ဆေးအကဲဖြတ်နိုင်သည့် ထောက်ခံအဆိုပြုချက်ပါဝင်သည့် လျှောက်လွှာတစ်ခုကို ဝန်ထမ်းအားဖြည့်ပါစေ။
- ရရှိသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စွမ်းဆောင်မှုစီမံခန့်ခွဲရေးအတွက် စိစစ်ဖတ်ရှုပါ။ ဥပမာ ဆရာ/မများအား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုများ
- ဝန်ထမ်းက စာသင်ခန်းအတွင်းသင်ကြားစဉ် ကြည့်ရှုလေ့လာပါ။
- စံများကို သုံးပြီး ဝန်ထမ်းကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းပါ။
- မိမိတို့စစ်ဆေးအကဲဖြတ်နိုင်သည့် COP အစည်းအဝေးအစီအစဉ်တစ်ခုကို ဝန်ထမ်းအား တင်သွင်းစေပါ။
- COP အစည်းအဝေးတွင် ထည့်သွင်းမည့် လုပ်ဆောင်ချက်အတိုတစ်ခုကို ဝန်ထမ်းအားသရုပ်ပြစေပါ။
- ကွန်ပျူတာကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရန် ဝန်ထမ်းအား အစမ်းစာမေးပွဲအတိုတစ်ခုကိုဖြေဆိုစေပါ။

၅.၃ လုပ်ဆောင်ဖွယ် - မိမိတို့ မည်သည်ကိုရှာဖွေနေပါသနည်း

- ဤမေးခွန်းကို သင်တန်းသားများ စဉ်းစားကြပါစေ - မိမိတို့သည် ကူညီပံ့ပိုးသူတွင် မည်သည့်အရည်အသွေးများကို ရှာဖွေနေပါသနည်း။
- ဥပမာအချို့ကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။ အရည်အသွေးများအနက် စုစည်းစီစဉ်ရာတွင်ကျွမ်းကျင်မှု၊ လူမှုရေးကျွမ်းကျင်မှု၊ သင်ကြားရေးနည်းပညာ အကြောင်း သိရှိမှု၊ အသင်းအဖွဲ့နှင့်အတူလုပ်ကိုင်ခြင်း စသည်တို့အပါအဝင်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။
- သင်တန်းသားများကို အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။ အရည်အသွေးများကို အုပ်စုလိုက် စာရင်းပြုစုပါစေ။ ဥပမာ ပိုစတာဖြင့်
- တစ်အုပ်စုချင်း တင်ပြပါစေ (သို့) လူပြန်ရောပြီးအုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။
- သင်တန်းသားများအား နောက်ဆက်တွဲ ၂ ရှိ ထိရောက်သောကူညီပံ့ပိုးသူ၏ အရည်အသွေးများကို ရည်ညွှန်းပါ။

၅.၄ အနီးကပ်ပို့ချမှုစွမ်းရည်များ ဖွံ့ဖြိုးရေး

၅.၄ ဆွေးနွေးပါ - အနီးကပ်ပို့ချခြင်းနှင့်သင်တန်းပေးခြင်း

ဤလုပ်ဆောင်ချက်၏ရည်မှန်းချက်မှာ ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းပေးခြင်းနှင့်အနီးကပ်ပို့ချခြင်းတို့၏ အင်္ဂါရပ်များကို ခွဲခြားနိုင်စေရန် ဖြစ်ပါသည်။

- သင်တန်းသားများအား သင်တန်းတက်သည့် (သို့) အနီးကပ်ပို့ချခံရသည့် အတွေ့အကြုံ ရှိမရှိမေးမြန်းပါ။
- သင်တန်းပို့ချသည့် (သို့) ဝန်ထမ်းများအား အနီးကပ်ပို့ချသည့် အတွေ့အကြုံရှိမရှိ မေးမြန်းပါ။
- ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် အနီးကပ်ပို့ချမှုအကြား ခြားနားချက်များကို သင်တန်းသားများ ဖော်ထုတ်ကြပါစေ။
- သင်တန်းသားများအား အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။
- အုပ်စုများ (က)မှ(ည)ထိဖတ်ပြီး မည်သည်က သင်တန်းပေးခြင်း၊ မည်သည်ကအနီးကပ်ပို့ချခြင်းကို ရည်ညွှန်းကြောင်း ဆုံးဖြတ်ကြပါစေ။
- အဖြေများကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပြီး အခက်အခဲများ ပေါ်ပေါက်လာပါက ဖြေရှင်းပါ။

အဖြေ

သင်တန်းပေးခြင်း	အနီးကပ်ပို့ချခြင်း
(ခ) ပါဝင်သူများအတွက် အကြောင်းအရာကို ဘာသာရပ် ကျွမ်းကျင်သူ(သို့)စီမံခန့်ခွဲသူများက ရွေးချယ်ပေးလေ့ ရှိသည်။	(ဈ) အကြောင်းအရာနှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အကူအညီကို တောင်းခံသည့် ပါဝင်သူက အကြောင်းအရာကို ရွေးချယ်လေ့ ရှိသည်။
(င) ပါဝင်သူတစ်စုကို ကျွမ်းကျင်သူမှ ပို့ချပေးလေ့ရှိသည်။	(ဆ) အတွေ့အကြုံပိုရှိသူက အတွေ့အကြုံပိုနည်းသူအား တစ်ယောက်ချင်း ပို့ချလေ့ရှိသည်။
(စ) ပို့ချမှုကို ကျစ်ကျစ်လျစ်လျစ် ပုံစံချထားပြီး စည်းစနစ် ကျကျ လုပ်ဆောင်ကာ အဆင့်ဆင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သည်။	(က) တုံ့ပြန်ဖြေကြားရန် အခွင့်အလမ်းများစွာရှိပြီး ကာလတစ်ခုအတွင်း ပို့ချပါသည်။
(ဇ) ပါဝင်သူများ ပုံမှန်အလုပ်မလုပ်မီနှင့် အလုပ်အပြီး ပို့ချပါသည်။	(ဂ) ပို့ချမှုမှာ ပုံစံတကျမဟုတ်ပဲ အလွတ်သဘော ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိပြီး အချိန်နှင့်အမျှပြောင်းလဲသည်။
(ည) အချိန်ဘောင်ကျဉ်းကျဉ်းအတွင်း ပို့ချလေ့ရှိသည်။	(ဃ) ပါဝင်သူတို့ ပုံမှန်အလုပ်လုပ်နေစဉ် ပို့ချပေးသည်။

၅.၄ လုပ်ဆောင်ဖွယ် - မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနီးကပ်ပို့ချရန် လိုအပ်ချက်များ

အဆင့် ၁

ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်၌ မည်သူက၊ မည်သည့်အတွက်၊ မည်သူ့ကို၊ မည်မျှကြာကြာ အနီးကပ်ပို့ချရန် လိုအပ်ကြောင်း သင်တန်းသားများ ဖော်ထုတ်ကြပါမည်။

- ဖြစ်နိုင်လျှင် အခင်းအကျင်းတူသူအချင်းချင်း အုပ်စုငယ်များဖွဲ့ပေးပါ။
- အုပ်စုများ ဇယားကို အတူတူဖြည့်ကြပါစေ။
- လူပြန်ရောနှော အုပ်စုပြန်ဖွဲ့ပြီး အတွေးအမြင်များ နှီးနှောဖလှယ်ကြရန်။

အဖြေ

စိတ်ကြိုက်ဖြေနိုင်သောကြောင့် အဖြေပေးရန်မလိုအပ်ပါ။

အဖြေကို သင်တန်းသားများနှင့်ဆွေးနွေးကာ သင့်တော်သည့်မည်သည့်အဖြေမဆို လက်ခံပါ။

အဆင့် ၂

- ဤမေးခွန်းကို သင်တန်းသားများအား စဉ်းစားကြပါစေ - ထိရောက်သောအနီးကပ်ပို့ချသူ(coach)သည် မည်သည့်အရည်အသွေးများ ရှိသနည်း။

- ဥပမာအချို့ကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အသိပညာနှင့်ကျွမ်းကျင်မှု၊ ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်နိုင်စွမ်း၊ ပန်းတိုင်ချမှတ်မှု၊ သင်ယူမှုနှင့်ကိုယ်တိုင်လုပ်ကိုင်နိုင်မှုကို အားပေးနိုင်စွမ်း စသည့်အရည်အသွေးများပါဝင်ပါသည်။
- သင်တန်းသားများအား အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။ တစ်အုပ်စုချင်း အရည်အသွေးစာရင်းပြုစုကြရန်။ ဥပမာ ပိုစတာဖြင့်။
- တစ်အုပ်စုစီ အတွေးအမြင်များတင်ပြပါစေ (သို့) လူပြန်ရောပြီးအုပ်စုသစ်ဖွဲ့ပေးပါ။
- ထိရောက်သော အနီးကပ်ပို့ချသူ၏ အရည်အသွေးများကို တင်ပြထားသည့် နောက်ဆက်တွဲ ၃ ကို သင်တန်းသားများအား ရည်ညွှန်းပါ။

၅.၅ စာသင်ခန်းတွင်းကြည့်ရှုလေ့လာရန် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးရေး

၅.၅ ဆွေးနွေးပါ - သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် စာသင်ခန်းတွင်း ကြည့်ရှုလေ့လာမှု (observation)

အဆင့် ၁ - 'စာသင်ခန်းတွင်း ကြည့်ရှုလေ့လာမှု' ဟူသည်မှာ အဘယ်နည်း

- သင်တန်းသားများအား 'ကြည့်ရှုလေ့လာမှု'ကို ဖွင့်ဆိုသည့်စာကိုဖတ်ကြပါစေ။
- ဤမေးခွန်းကိုစဉ်းစားကြပါစေ - ကြည့်ရှုလေ့လာမှုတွင် မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်များရှိပါသနည်း။
- ဥပမာအချို့ကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။
- အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။ တစ်အုပ်စုချင်း ရည်ရွယ်ချက်စာရင်း ပြုစုကြရန်။
- အတွေးအမြင်များကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။ ကြည့်ရှုလေ့လာရာတွင် သင်တန်းသားတို့က စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ရေးရည်ရွယ်ချက်ကို အာရုံစိုက်ကောင်းစိုက်ကြပါလိမ့်မည်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်ရွယ်ချက်သည်လည်း (အနည်းဆုံး)အလားတူအရေးကြီးကြောင်း သိမြင်ကြပါစေ။
- ကြည့်ရှုလေ့လာမှုရည်ရွယ်ချက်များကို ပေးထားသည့် နောက်ဆက်တွဲ ၄(က)ကို ရည်ညွှန်းပါ။

အဆင့် ၂ သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြည့်ရှုလေ့လာမှု

သင်တန်းသားများအား ဤမေးခွန်းများအကြောင်းတွေးကြပါစေ။

- သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သည့်ကြည့်ရှုလေ့လာမှု အမျိုးအစားများကို ယခု ဆောင်ရွက်နေပါသနည်း။
- နောင်အခါ မည်သည့် အခြားသောကြည့်ရှုလေ့လာမှုများကို လုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်နည်း။
- ဥပမာအချို့ကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။
- အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။ တစ်အုပ်စုချင်း ဇယားကိုဖြည့်ကြပါစေ။
- သင်တန်းသားတို့၏ အတွေးအမြင်များကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။

သင်တန်းသားတို့၏ အတွေးအမြင်များသည် အနေအထားတစ်ခုနှင့်တစ်ခုပေါ်မူတည်၍ ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲ ၄(ခ)တွင် ဖြစ်နိုင်ချေအချို့ကို ပေးထားသည်။

အချင်းချင်းကြည့်ရှုလေ့လာမှု (သို့) ဝါရင့်ဝန်ထမ်းက အတွေ့အကြုံနည်းသည့်ဝန်ထမ်းများအတွက် သရုပ်ပြသင်ကြားမှုအား ကြည့်ရှုလေ့လာမှုကို သင်တန်းသားများ အဖြေတွင် ပါဝင်နိုင်ချေ နည်းပါးပါလိမ့်မည်။

၅.၅ လုပ်ဆောင်ဖွယ်- ဘာကိုရှာဖွေနေပါသနည်း

ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင် သင်တန်းသားများကို ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအညွှန်းကိန်းများနှင့် မိတ်ဆက်ပေးပြီး ၎င်းတို့သည် အဘယ်ကြောင့်အရေးကြီးကြောင်းလည်း ရှင်းပြပါမည်။ ၎င်းတို့အနက်မှ ဖြစ်နိုင်သည့်အညွှန်းကိန်းများကို ဖော်ထုတ်ပြီး နမူနာ ကြည့်ရှုလေ့လာမှုပုံစံမှ အညွှန်းကိန်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါမည်။

ထိရောက်သော ကြည့်ရှုလေ့လာမှုပုံစံကို ပြုစုပြီးအသုံးပြုရန် အချိန်ယူလုပ်ဆောင်ရပါသည်။ ယခုလုပ်ဆောင်ချက်သည် သက်ဆိုင်ရာကိစ္စအချို့ကို မိတ်ဆက်ပေးကာ အတန်းအပြီးတွင် သင်တန်းသားများ ဆက်လက်လေ့လာနိုင်ပါမည်။

အဆင့် ၁

ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအညွှန်းကိန်းသုံးခြင်း၏ အရေးပါပုံကို ဖော်ပြသည့် စာကိုဖတ်ကြပါစေ။

အဆင့် ၂

ယူနစ် ၂.၂-၂.၃ နှင့် ၄-၃ တို့တွင် ထိရောက်သောသင်ကြားမှု၏အင်္ဂါရပ်များကို ဆွေးနွေးခဲ့ကြောင်း သင်တန်းသားတို့ သတိချုပ်ကြပါစေ။

(တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုလေ့လာနိုင်သရွေ့)အင်္ဂါရပ်တစ်ခုစီကို ကြည့်ရှုလေ့လာမည့်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အညွှန်းကိန်းအသွင် ပြောင်းလဲနိုင်ကြောင်း ဥပမာများသုံးပြီး သင်တန်းသားများကို ပြသပါ။

- ဤမေးခွန်းကိုဖြေဆိုကြပါစေ - ထိရောက်သော ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအတွက် အခြားမည်သည့်အညွှန်းကိန်းများ အရေးကြီးပါသေးသနည်း။
- နမူနာအချို့ကို မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။
- အုပ်စုဖွဲ့ပေးပါ။ တစ်ဖွဲ့ချင်း အညွှန်းကိန်းစာရင်းများ ပြုစုကြပါစေ။
- တစ်ဖွဲ့ချင်း အတွေးအမြင်များကို တင်ပြကြပါစေ (သို့) လူပြန်ရောပြီး အုပ်စုသစ်ဖွဲ့ပါ။

အဆင့် ၃

- အချိန်ရလျှင် ယူနစ်နောက်ဆက်တွဲ ၄(ခ)မှ နမူနာကြည့်ရှုလေ့လာမှုပုံစံကို ရည်ညွှန်းပါ။
- အချိန်မရလျှင် အတန်းအပြီး စာဖတ်လေ့ကျင့်ခန်းအဖြစ် ပေးလိုက်ပါ။
- သင်တန်းသားတို့၏ အတွေးအမြင်များကို နမူနာပုံစံနှင့် နှိုင်းယှဉ်စေပြီး ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွက် အသုံးတည့်ပုံကို ဆွေးနွေးကြပါစေ။

၅.၆ တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး

ဤလုပ်ဆောင်ချက်တွင် သင်တန်းသားများကို တုံ့ပြန်ဖြေကြားမှု(feedback)ပေးသည့် နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်နှင့် မိတ်ဆက်ပေးပါမည်။

ထိရောက်စွာတုံ့ပြန်ဖြေကြားနိုင်ရန် အချိန်ယူလေ့ကျင့်ရပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့် ကိစ္စများနှင့် မိတ်ဆက်ပေးပြီး အတန်းအပြီး ဆက်လုပ်နိုင်ပါသည်။

၅.၆ ဆွေးနွေးပါ- တုံ့ပြန်ဖြေကြားခြင်း

ဆရာ/မတစ်ယောက်ကို ကြည့်ရှုလေ့လာအပြီး သင်ခန်းစာအကြောင်း ၎င်းနှင့် ဆွေးနွေးမှုဆက်လုပ်မှ ကြည့်ရှုလေ့လာမှုက တန်ဖိုး ရှိနိုင်ကြောင်း သင်တန်းသားများကို ထောက်ပြပါ။

အောက်ပါမေးခွန်းများကို တစ်တန်းလုံးမေးပါ။

- ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအပြီး တုံ့ပြန်ဖြေကြားရာတွင် ဆရာ/မနှင့် ဘာဆွေးနွေးရန်လိုပါသနည်း။
- ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအပြီး တုံ့ပြန်ဖြေကြားရာတွင် ဘာကိုအာရုံစိုက်နိုင်ပါသနည်း။ အဖြေနှင့်မှတ်ချက်များကို သင့်တော်သလို ဆွေးနွေးပါ။

ဖြစ်နိုင်သည့်အတွေးအမြင်များမှာ

ဆရာ/မက အောက်ပါတို့ကိုပြန်လည်သုံးသပ်ရာတွင် မိမိတို့က အဓိကထား၍ကူညီနိုင်ပါသည်။

- သင်ခန်းစာတွင် အမှန်တကယ်ဖြစ်သွားသည့်အရာ - ဆရာ/မနှင့်သင်ယူသူတို့လုပ်ခဲ့သည့်အရာ
- ကြည့်ရှုလေ့လာသည့် သင်ခန်းစာ၏ အားသာချက်များ
- ကြည့်ရှုလေ့လာသည့် သင်ခန်းစာတွင် တိုးတက်အောင်လုပ်နိုင်သည့်အပိုင်းများ
- နောင်သင်ခန်းစာများတွင် ဆရာ/မက လုပ်နိုင်သည့်အရာ

၅.၆ လုပ်ဆောင်ဖွယ်- တုံ့ပြန်ဖြေကြားနည်းသုံးမျိုး

- ကြည့်ရှုလေ့လာသူနှင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာသင်ဆရာ/မက လေ့လာထားသည့်သင်ခန်းစာကို ဆွေးနွေးနေပြီး ဆရာ/မကို တုံ့ပြန်ဖြေကြားနေကြောင်းရှင်းပြပြီး လုပ်ဆောင်ချက်ကို စတင်ပါ။
- ဥပမာ (က)မှ(ဂ)ရှိ ကြည့်ရှုလေ့လာထားသည့် ဆရာ/မထံ တုံ့ပြန်ဖြေကြားနည်းအမျိုးမျိုးကို သင်တန်းသားများ ဖတ်ကြ ပါစေ။

အဆင့် ၂

- သင်တန်းသားများအား အုပ်စုများဖွဲ့ပေးပါ။
- ဥပမာ (က)မှ(ဂ)ကို ချဉ်းကပ်နည်းဖော်ပြချက် ၁-၃ နှင့်တွဲပေးကြပါစေ။
- အဖြေကိုမေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။ (အောက်တွင်အဖြေပေးထားပါသည်)

အဆင့် ၃

အောက်ပါမေးခွန်းများကို သင်တန်းသားများအား စဉ်းစားကြပါစေ။

- သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် ချဉ်းကပ်နည်း ၁-၃ မှ မည်သည့်နည်းကို အသုံးများပါသနည်း။
- ချဉ်းကပ်နည်း ၁-၃ တစ်ခုချင်း၌ မည်သည့်အားသာချက်နှင့်အားနည်းချက်တို့ ရှိသည်ဟု ထင်ပါသနည်း။
- သင့်လုပ်ငန်းခွင်အတွက် မည်သည့်ချဉ်းကပ်နည်းက အထိရောက်ဆုံးဖြစ်မည် ထင်ပါသနည်း။

အဖြေကိုမေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ။

အဖြေ

ချဉ်းကပ်နည်း	ဖော်ပြချက်	အားသာချက်	အားနည်းချက်
<p>ညွှန်ကြားသော ဥပမာ (ဂ)</p>	<p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူက ဆရာ/မကို ထိရောက်သော သင်ကြားရေး အတွက် တွေးစရာများပေးကာ စွမ်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်ပါသည်။ ကြည့်ရှုလေ့လာသူက ဆရာ/မအား ၎င်း၏ စွမ်းဆောင်မှုကို မည်ကဲ့သို့ မြှင့်တင်နိုင်ကြောင်း ပြောပြ လေ့ရှိသည်။</p>	<p>အချက်အလက်များကို ဆရာ/မနှင့် မြန်မြန်ဆန်ဆန် ဝေမျှနိုင်ပါသည်။</p> <p>အတွေ့အကြုံနည်းပြီး မိမိထင်မြင်ချက်ကို ဖော်ပြရန် ခက်ခဲသည့် ဆရာ/မအသစ်များ အတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။</p> <p>ဆရာ/မအတွက် စိတ်လုံခြုံစေ ပါသည်။ မိမိက မှန်မှန်ကန်ကန် လုပ်နေသည်ဟု မြင်ပါသည်။</p>	<p>ကိုယ်တိုင်တွေးခေါ်စေမည့်အစား ကြည့်ရှုလေ့လာသူ ပြောသည့် အတိုင်း လုပ်စေသည်။</p> <p>ဆက်ဆံရေးညီမျှမှုမရှိပါ။ တစ်ယောက်ကကျွမ်းကျင်သူ ဖြစ်နေသည်။</p> <p>သင်ကြားရေး ပြဿနာအတွက် အမြဲတမ်း 'အဖြေမှန်' ရှိသည်ဟု ဆရာ/မက ထင်သွားစေမည်။</p>
<p>ရွေးချယ်စရာ ပေးသော ဥပမာ (က)</p>	<p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူက ဆရာ/မကို သင်ခန်းစာ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ဆက်လက်လုပ်နိုင်မည့် ရွေးချယ် စရာ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး ပေးသည်။ ဥပမာ ရွေးစရာနှစ်မျိုး ပေးပြီး မေးခြင်းဖြင့်။</p>	<p>ရွေးချယ်စရာ အနည်းအကျဉ်းမှ ရွေးရသောကြောင့် ဆရာ/မကို အထောက်အကူပြုပါသည်။</p> <p>ဆရာ/မတို့က ကိုယ်တိုင် အဖြေရှာပြီး လွတ်လပ်မှု/အမှီ အခိုကင်းမှုကို အားပေးပါသည်။</p> <p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူနှင့် ဆရာ/မ အကြား အလွန်ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်နိုင် ပါမည်။</p>	<p>အတွေ့အကြုံနည်းသည့် ဆရာ/မက ရွေးချယ်ရာတွင် အခက်ကြုံနိုင်ပါသည်။</p> <p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူက တွေးမိ သော ရွေးစရာအချက်များ ကိုသာ ထည့်ထားပြီး အခြား ရွေးစရာများ ရှိနိုင်ပါသေးသည်။</p>
<p>မညွှန်ကြားသော ဥပမာ (ခ)</p>	<p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူက မည်သည့် အတွေးအမြင်၊ အချက်အလက်မျှ မပေးဘဲ ဆရာ/မ ထံမှ မေးမြန်း ဖော်ထုတ်ကာ အတွေးအမြင်များ သင့်တော်မှုရှိမရှိ အတည်ပြု ပေးသည်။</p>	<p>တက်တက်ကြွကြွ လုပ်ကိုင်နေသူ နှစ်ဦးပါဝင်သည်။</p> <p>ဆရာ/မတို့ကိုယ်တိုင် အဖြေ ရှာပြီး လွတ်လပ်မှု/အမှီအခို ကင်းမှုကို အားပေးသည်။</p> <p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူနှင့် ဆရာ/မ အကြား အလွန် ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်နိုင် ပါမည်။</p>	<p>အတွေ့အကြုံနည်းသည့် ဆရာ/မများ အဖြေရှာရာတွင် အခက်ကြုံနိုင်ပါသည်။</p> <p>ကြည့်ရှုလေ့လာသူနှင့် ဆရာ/မအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု မြင့်မြင့်မားမား လိုအပ်နိုင် ပါသည်။</p> <p>အချိန်ကြာနိုင်ပါသည်။</p>

၅.၇ အသုံးချပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ

ယူနစ်တွင်းလုပ်ခဲ့သည့် မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုကို မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်စိတ်ချစွာ ပြသနိုင်ကြောင်း၊ မည်သည်ကို တိုးတက်အောင် ဆက်လက်ဖော်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်ရန် သင်တန်းသားတို့ကို ဤလုပ်ဆောင်ချက်က အားပေးပါသည်။

- ယူနစ်အတွင်း လုပ်ခဲ့သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်တန်းသားတို့ စာရင်းပြုစုကြပါစေ။
- သင်တန်းသားစာအုပ်မှ ဇယားကို တစ်ယောက်ချင်း ဖြည့်ကြပါစေ။
- သင်တန်းသားများ အတွေးအမြင် နှီးနှောဖလှယ်ကြပါစေ။
- မေးမြန်းဖော်ထုတ်ပါ - သင်တန်းသားများ မိမိကိုယ်ကိုယုံကြည်စိတ်ချမှုမရှိလှသည့် အပိုင်းများကို ၎င်းတို့ ဖော်ထုတ်ရ မည်ဖြစ်သောကြောင့် သင်တန်းဆရာက အပြောအဆိုလိမ္မာပါ။

ဆက်လက်ဖတ်ရှုရန်နှင့်ကျမ်းကိုး

Bayfield, A. (2020) Distributed leadership: why it's worth getting right. *Times Educational Supplement* 9/9/20.

Available online at:

www.tes.com/news/distributed-leadership-why-its-worth-getting-right

Bush, T. (2019) Turnaround leadership in education: A restatement of heroic leadership or a flawed concept. *BELMAS Educational Management, Administration and Leadership*.

Available online at:

<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1741143219877629>

Gebhard, J (1984) Models of Supervision: Choices. *TESOL Quarterly* 18/3/ pp 501-514

Available online at:

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.2307/3586717>

Gebhard, J (1990) Freeing the teacher: A supervisory process. *Foreign Language Annals* 23/6

Available online at:

www.academia.edu/1458488/Freeing_the_teacher_A_supervisory_process

Hallinger, P. and Heck, R.H. (2010) Collaborative leadership and school improvement: Understanding the impact on school capacity and student learning. *School Leadership and Management* 30(2):95-110 April 2010

Available online at:

www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13632431003663214

Lofthouse, R., Leat, D. and Towler, C. (2010) *Coaching for Teaching and Learning: a Practical Guide for Schools*. Newcastle, National College for Leadership of Schools and Children's Services.

Available online at:

www.ncl.ac.uk/media/wwwnclacuk/cflat/files/coaching-for-teaching.pdf

Longacre, M (2016) Big Rocks and Little Rocks. *Productivity, Priorities, Task management* September 2016.

Available online at:

www.priorigami.com/blog/big-rocks-and-little-rocks

Marshall, K. (2009) The Big Rocks: Priority Management for Principals. *Principal Leadership* March 2009.

Available online at:

<https://marshallmemo.com/articles/Time%20Management%20PL%20Mar%2008.pdf>

Teaching Evaluation Building Skills: What NOT to do in a teacher conference (video)

Available online at:

www.youtube.com/watch?v=u348vcErLaU

University of Hertfordshire (2016): Leadership is.....distributed (video)
www.youtube.com/watch?v=oQI8H7XN4I4

Virginia Commonwealth University (VCU) School of Education: Post Teacher Observation (video)
Available online at:
www.youtube.com/watch?v=WPNhnP8C4kk&t=112s

Wedell, M. (ed.) (2017) *Teacher Education Planning Handbook*. British Council
Available online at:
www.teachingenglish.org.uk/sites/teacheng/files/Pub_TEP%20Handbook_FINAL_15June_low_res.pdf