ထိရောက်သော သင်ယူမှုအတွက် ဦးဆောင်မှု 

ယူနစ် ၃ - ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် ဦးဆောင်မှု

သင်တန်းသားစာအုပ်

**ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်**

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ပညာရေးကျောင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ အနေအထားတွင် ထိရောက်သော သင်ယူမှု၏ အသွင်အပြင်ကို လည်းကောင်း၊ ကျောင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း ဦးဆောင်သူများမှ ထိ‌ရောက်သောသင်ယူမှုအပေါ် သဘောထားနှင့် ချဥ်းကပ်ပုံကို သြဇာညောင်းနိုင်ပုံကိုလည်းကောင်း ဤသင်ရိုးပိုင်းတွင် ထည့်သွင်းစဥ်းစားမည်ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းမှ ထည့်စဥ်းစားမည့် မေးခွန်းများမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

* မိမိတို့မည်သူ့ကို သင်ကြားပါမည်နည်း
* ထိရောက်သောသင်ယူမှုဟူသည်အဘယ်နည်း
* ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် မည်သူတွင်တာဝန်ရှိပါသနည်း
* မိမိတို့အနေအထားတွင် ထိရောက်စွာသင်ယူနိုင်စေရန် မည်သို့သောဦးဆောင်မှုချဥ်းကပ်နည်းနှင့် ဗျူဟာများ သုံးနိုင်ပါမည်နည်း
* ထိရောက်စွာသင်ယူစေနိုင်ရန် ခေါင်းဆောင်များတွင်မည်သည့်ကျွမ်းကျင်မှုများလိုအပ်ပြီး မည်သို့ဖော်ဆောင် နိုင်ပါမည်နည်း။

ယူနစ်ငါးခုမှ **တတိယ**ယူနစ်ဖြစ်ပါသည်။

၁. ထိရောက်သောသင်ယူမှုဟူသည်အဘယ်နည်း

၂. သင်ယူသူနှင့်စာသင်ခန်းဝန်းကျင်

**၃. ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု**

၄. ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက် ဗျူဟာများ

၅. ထိရောက်သောသင်ယူမှုကို ဦးဆောင်ရန်ကျွမ်းကျင်မှုများ

# **မာတိကာ**

[**ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်** 2](#_Toc77351310)

[**မာတိကာ** 3](#_Toc77351311)

[**ရလဒ်များ** 3](#_Toc77351312)

[**၃.၁ သင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု** 4](#_Toc77351313)

[**၃.၂ အောင်မြင်သောဦးဆောင်မှုအတွက်အဓိကရှုထောင့် ၈ ခု** 5](#_Toc77351314)

[**၃.၃ တိုက်ရိုက်သြဇာ - စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်း** 8](#_Toc77351315)

[**၃.၄ တိုက်ရိုက်သြဇာ - လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး** 9](#_Toc77351316)

[**၃.၅ တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာညောင်းမှုများ** 12](#_Toc77351317)

[**၃.၆ ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အသုံးချပါ** 16](#_Toc77351318)

[**နောက်ဆက်တွဲ - ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု** 18](#_Toc77351319)

[**ဆက်လက်ဖတ်ရှုရန်နှင့်ကျမ်းကိုး** 23](#_Toc77351320)

# **ရလဒ်များ**

ယူနစ်အဆုံးတွင် သင်တန်းသားများသည် အောက်ပါတို့ကိုလုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်။

* ထိရောက်သောသင်ယူမှုကိုဦးဆောင်မှုအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် လက်ရှိလုပ်ငန်းနှင့်နောင်အနာဂတ် လုပ်ငန်း များကို ပြန်လည်သုံးသပ်တွေးတောခြင်း
* စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့်သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်းကို ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ဆွေး‌နွေးခြင်း
* သင်ကြားရေး/လေ့ကျင့်ရေးဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းအတတ်ပညာတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ထိရောက်သော လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော်မည့် နည်းလမ်းများ ဖော်ထုတ်ဆွေးနွေးခြင်း
* ဦးဆောင်သူများပြသနိုင်သည့် တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာတို့၏ ခြားနားချက်များနှင့် တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာ တိုးပွားနိုင်သည့်နည်းလမ်းများကို ဖော်ထုတ်ဆွေးနွေးခြင်း
* သင်ယူသူရလဒ်များအပေါ် ဦးဆောင်မှုဗျူဟာ၏သက်ရောက်မှုကို ဆွေးနွေးခြင်း
* ထိရောက်သောသင်ယူမှုကို ဦးဆောင်ရန်အတွက် တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်ဗျူဟာများ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လုပ်ငန်း အစီအစဥ် စတင်ချမှတ်ခြင်း

# **၃.၁ သင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု**

**၃.၁ ဆွေးနွေးပါ - ဦးဆောင်မှု၏သက်ရောက်မှု**

အောက်ပါစာကိုဖတ်ပါ

*အထောက်အထားက ရှင်းပါသည်။ ကျောင်းသူ/သားသင်ယူမှုအပေါ် ဦးဆောင်မှုအရည်အသွေးက ထူးထူးခြားခြား သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ တိုက်ရိုက်သြဇာညောင်းပါသည်။ ဥပမာ မိမိကဲ့သို့ ဦးဆောင်သူများအတွက် လုပ်ငန်းအတတ်ပညာဖွံ့ဖြိုးရေးအခွင့်အလမ်းများ တိုက်ရိုက်စီစဥ်ပေးခြင်း (သို့) သင်ကြား/သင်ယူရေးကို စောင့်ကြည့် လေ့လာရန်နှင့်သုံးသပ်အကဲဖြတ်ရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ထုတ်ဖော်ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ြခင်းတို့ ပါဝင်နိုင် ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ သွယ်ဝိုက်ပြီးသြဇာညောင်းနိုင်ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် မိမိကဦးဆောင်နေသူ တိုင်းအတွက် စံနမူနာဖြစ်နေရပါမည်။ ဦးဆောင်သူများက မိမိတို့ကျောင်း ပင်မရည်ရွယ်ချက်ဖြစ်သည့် သင်ကြား/ သင်ယူ‌‌ရေးကို ရင်ဝယ်အစဥ်ပိုက်လျက် ဦးစားပေးအစီအစဥ်မှန်ကန်စေရေး ထိန်းသိမ်းပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။*

ဗြိတိသျှကောင်စီ၏ စာသင်ခန်းများ ချိတ်ဆက်ခြင်း(မှီငြမ်းချက်)

မိမိလုပ်ငန်းခွင်တွင် ထိထိရောက်ရောက် သင်ယူနိုင်ရေးဖြစ်ပေါ်နေစေရန်အတွက် ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးအနေဖြင့် **သင်** ဘာလုပ်နိုင်ပါမည်နည်း။

**လုပ်ဆောင်ဖွယ် - သင့်လုပ်ငန်းသီတင်းပတ်**

**အဆင့် ၁**

တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်ပါ။ သင်ကြားရေး/သင်ယူရေးဦးဆောင်မှုနှင့် စပ်လျဥ်းသော ပြီးခဲ့သည့် တစ်ပတ်တာ လုပ်ဆောင်ချက် အားလုံး စာရင်းပြုစုပါ။

**အဆင့် ၂**

နှစ်ယောက်တွဲ (သို့) အုပ်စုငယ်ဖွဲ့ပြီးလုပ်ဆောင်ပါ။ စာရင်းချင်းတိုက်ကြည့်ပါ။ မေးခွန်းများဖြေဆိုပါ။

*သင်ကြားမှုအရည်အသွေးနှင့် ကျောင်းသူ/သားသင်ယူမှုအရည်အသွေးအပေါ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များက အများဆုံး သက်ရောက်ပါသနည်း။*

*သင့်ပုံမှန် တစ်ပတ်တာလုပ်ငန်းခွင်တွင် သင်ကြားရေးနှင့်သင်ယူ‌ရေးကို ဦးဆောင်မှုအတွက် အချိန်မည်မျှပေးသည်ဟု ထင်ပါသနည်း။*

# **၃.၂ အောင်မြင်သောဦးဆောင်မှုအတွက်အဓိကရှုထောင့် ၈ ခု**

**၃.၂ ဆွေးနွေးပါ - အောင်မြင်သောဦးဆောင်မှု**

ဒေါက်တာခရစ္စတိုဖာဒေးဦးဆောင်သော သုတေသီအဖွဲ့က အောင်မြင်သော ဦးဆောင်မှုအတွက် ရှုထောင့် ၈ ခုကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။

**အောင်မြင်သောခေါင်းဆောင်များ**

၁. မျှော်လင့်ချက်မြင့်မားစေရန်၊ ဦးတည်ချက်ချမှတ်ရန်နှင့် ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန် မိမိတို့၏ တန်ဖိုးနှင့် အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်ကို ဖွင့်ဆိုကြသည်။

၂. သင်ကြားရေးနှင့်သင်ယူရေးအခြေအနေများကိုပြန်လည်ပုံသွင်းသည်။

၃. သင်ကြားရေးနှင့်သင်ယူရေး အရည်အသွေးတိုးတက်စေသည်။

၄. ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍနှင့်တာဝန်များကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပုံဖော်သည်။

၅. သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို အနှစ်သာရပိုမိုပြည့်စုံစေသည်။

၆. ဆရာ/မအရည်အသွေး တိုးတက်စေသည်။

၇. ကျောင်းအတွင်းပိုင်းတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတည်ဆောက်သည်။

၈. ကျောင်းအသိုင်းအဝိုင်းပြင်ပ ဆက်ဆံရေး ခိုင်မာအောင် တည်ဆောက်သည်။

သင်ကြားသင်ယူရေး အခြေအနေများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း

အနာဂတ် မျှော်မှန်းချက်၊ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့် ဦးတည်ချက်ကိုဖွင့်ဆိုခြင်း

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ပြန်လည်ချမှတ်ကာ ပိုမိုပြည့်စုံစေခြင်း

ကျောင်းအသိုင်းအ၀ိုင်းအတွင်း ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ခြင်း

ကျောင်းသူ/သားတို့၏ သင်ယူမှု၊ သုခ၊ အောင်မြင်ရေးနှင့် မြင့်မားသော မျှော်မှန်းချက်များ

သင်ကြား သင်ယူရေး ပိုမို ပြည်စုံစေခြင်း

အဖွဲ့အစည်းကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းခြင်း - ကဏ္ဍနှင့်တာဝန်များ ပြန်လည်ချမှတ်ခြင်း

ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်း

ကျောင်းအသိုင်းအ၀ိုင်းပြင်ပ ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ခြင်း

(ဆက်ခံမှုအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း အပါအဝင်)

ဆရာ/မ အရည်အသွေး ပြည့်ဝစေခြင်း

(ဒေးနှင့်အခြားစာရေးသူများ၊ ၂၀၂၁)

**၃.၂ လုပ်ဆောင်ဖွယ်- သင်နှင့် ရှုထောင့် ၈-ခု**

**အဆင့် ၁**

ရှုထောင့်တစ်ခုစီအတွက်

* ရှုထောင့်ကိုထင်ဟပ်သည့် အတိတ်က မိမိလုပ်ဖူးသည့်လုပ်ရပ်တစ်ခုအကြောင်းတွေးပါ။
* ရှုထောင့်တစ်ခုချင်းကို ထင်ဟပ်စေမည့် သင်လုပ်နိုင်သည့် အနာဂတ်လုပ်ရပ်တစ်ခုအကြောင်းတွေးပါ။

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ရှုထောင့်** | **အတိတ်လုပ်ရပ်** | **အနာဂတ်လုပ်ရပ်** |
| ၁ |  |  |
| ၂ |  |  |
| ၃ |  |  |
| ၄ |  |  |
| ၅ |  |  |
| ၆ |  |  |
| ၇ |  |  |
| ၈ |  |  |

**အဆင့် ၂**

ရှုထောင့် ၈ ခုအကြောင်းတွေးပါ။ မိမိအနေအထားကို ထင်ဟပ်သော နောက်ထပ်ထည့်လိုသည့် ရှုထောင့်များ ရှိပါသလား။

# **၃.၃ တိုက်ရိုက်သြဇာ - စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်း**

**၃.၃. ဆွေးနွေးပါ - အစီအစဥ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်း**

ပညာရေးကျောင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှ အစီအစဥ်ဆွဲ၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာ၊ သုံးသပ်အကဲဖြတ်၊ ပြန်လှန်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ယူနစ် ၃-၄ *CPD သတိမူမှုမြှင့်တင်ခြင်းတွင် အထက်ပါဖြစ်စဥ်များကို ဆက်လက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။*

မိမိအနေအထားတွင် ဦးဆောင်သူတစ်ယောက်အနေဖြင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု၊ သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှု လုပ်ငန်းစဥ် တို့ကို မည်ကဲ့သို့ ထိထိရောက်ရောက် လုပ်နိုင်ပါမည်နည်း။

**၃.၃. လုပ်ဆောင်ဖွယ် - စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုအတွက်လုပ်ငန်းစဥ်**

**အဆင့် ၁- သင့်အနေအထားတွင်မည်သည့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုလုပ်ငန်းစဥ်များကို သုံးနိုင်ပါ မည်နည်း**

အောက်ပါ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုလုပ်ငန်းစဥ်များကိုဖတ်ပါ။

လုပ်ငန်းခွင် ဦးဆောင်သူတစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်သည် မည်သည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လက်ရှိ လုပ်ဆောင်နေပါ သနည်း။

အနာဂတ်တွင် မည်သည့်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပါမည်နည်း။

* သင်ခန်းစာ လေ့လာကြည့်ရှုမှု
* ကျောင်းတွင်းလှည့်လည်ကြည့်ရှုလေ့လာမှု
* သင်ယူသူတို့၏လေ့ကျင့်ခန်းစာအုပ်များကို ပြန်လှန်သုံးသပ်မှု
* ဌာနမှူး (သို့) အခြားအကြီးတန်းဝန်ထမ်းများ၏ အစီရင်ခံစာ
* ကျောင်းနှင့်စာသင်ခန်းဆိုင်ရာ သတင့်အချက်အလက် ကိန်းဂဏန်းများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု
* သင်ယူသူမေးခွန်းလွှာ
* သင်ယူသူတို့နှင့် ဆွေးနွေးချက် - အုပ်စုလိုက်နှင့်တစ်ဦးချင်း
* သင်ကြား/သင်ယူမှုအကြောင်း အကြီးတန်းဝန်ထမ်း၊ ဆရာဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမများနှင့် ဆွေးနွေးချက်

**အဆင့် ၂ - နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်း**

ကျောင်းတွင်းလှည့်လည်ကြည့်ရှုလေ့လာမှုအကြောင်း နောက်ထပ်သိရှိလိုလျှင် အတန်းအပြီး အောက်ပါဗီဒီယိုကို ကြည့်ပါ။

<https://www.youtube.com/watch?v=pjxg6-fxW2Q>

# **၃.၄ တိုက်ရိုက်သြဇာ - လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး**

**၃.၄ ဆွေးနွေးပါ - သင့်အနေအထားရှိ CPD**

မည်သည့်ကျောင်းတွင်မဆို အရေးကြီးသည့် ဦးဆောင်မှုကဏ္ဍတစ်ခုမှာ လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးကို အားပေးခြင်းဖြစ်သည်။

တစ်ဦးချင်းလုပ်ဆောင်ပြီး မေးခွန်းများဖြေဆိုပါ။

* *လက်ရှိသင့်ကျောင်းတွင် မည်သည့် လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုမျိုး လုပ်ဆောင် နေပါသနည်း။ မည်သူက ဦးဆောင်ပါသနည်း။ မည်သူကစီစဥ်ပါသနည်း။*
* *ဆရာဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမ(နှင့်အခြားဝန်ထမ်းများ)ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်စေရန် မည်သည့်ဗျူဟာများ သုံးပါသနည်း။*
* *လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် သင်ပါဝင်ပါသလား။ အဘယ်ကြောင့် အရေး ကြီးပြီး အသုံးဝင်သည်ဟု ထင်ပါသနည်း။*

အချင်းချင်းအဖြေတိုက်ပါ။

မှတ်စု

**၃.၄ လုပ်ဆောင်ဖွယ် - CPD အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးခြင်း**

ထိရောက်သော CPD အတွက်စာရေးသူ ဆိုင်မွန်ဘော့ဂ်က စံသတ်မှတ်ချက်တစ်စုံကို ချမှတ်ခဲ့သည်။

စံသတ်မှတ်ချက်များကိုဖတ်ရှုပြီး သင်တန်းဖော်(များ)နှင့် အောက်ပါမေးခွန်းများကိုဆွေးနွေးပါ။

* *သင့်ကျောင်းမှ CPDက ဤသတ်မှတ်ချက်များနှင့်မည်မျှကိုက်ညီပါသနည်း။*
* *သင့်ကျောင်းမှ CPDကို ပိုမိုထိရောက်အောင် မည်ကဲ့သို့ စီစဥ်နိုင်ပါမည်နည်း။*
* *ဆရာဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမတို့ ပိုမိုပူးပေါင်းလျက် ပိုမိုထိရောက်စွာ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန် မည်သို့ အားပေးနိုင်ပါမည်နည်း။*

**ထိရောက်သော လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေး**

* ဆရာ/မတို့၏ ယခင်ယုံကြည်ချက်၊ အသိပညာနှင့် အတွေ့အကြုံကို အသိအမှတ်လည်းပြု၊ စိန်ခေါ်မှု လည်းလုပ်သည်
* ဆရာ/မတို့၏ တက်ကြွပြီး အတွေ့အကြုံမှသင်ယူမှုအတွက် အခွင့်အလမ်းပေးသည်
* ဆရာ/မတို့က မိမိတို့လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်
* ဆရာ/မတို့ပူးပေါင်းလေ့လာမှုကို အားပေးမြှင့်တင်သည်
* ကျောင်းတွင်းလုပ်ဆောင်ကာ ဆရာ/မတို့လုပ်ငန်းနှင့်တိုက်ရိုက်ဆက်စပ်သည်
* ဆရာ/မတို့ပါဝင်သည့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သည့်စနစ်ကြီးနှင့် ချိန်ညှိထားသည်
* ပြန်လည်သုံးသပ်တွေးတောမှုနှင့် ဆရာ/မသုတေသနအားဖြင့် စူးစမ်းမှုအခြေပြုသင်ယူမှုကို မြှင့်တင်သည်
* တစ်ကြိမ်တစ်ခါ သင်တန်းတက်ခြင်းမဟုတ်ပဲ ကာလရှည်ကြာဆက်လက်လုပ်ဆောင်သည်

(ဘော့ဂ်, ၂၀၁၅ ကိုမှီငြမ်းသည်)

မှတ်စု

**၃.၅ တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာညောင်းမှုများ**

**၃.၅ ဆွေးနွေးပါ - ခေါင်းဆောင်လား၊ အကြီးအကဲလား**

Source: https://nascenia.com/are-you-a-leader-or-a-boss/

၁. သရုပ်ဖော်ပုံတွင် ‘အကြီးအကဲ’နှင့် ‘ခေါင်းဆောင်’အကြား မည်သည့်ခြားနားချက်များ ပြသထားပါသနည်း။

၂. ‘အကြီးအကဲ’နှင့် ‘ခေါင်းဆောင်’အကြား ခြားနားချက်များ ပြသရန် ဇယားကိုဖြည့်ပါ။

|  |  |
| --- | --- |
| **အကြီးအကဲ** | **ခေါင်းဆောင်** |
| ညွှန်ကြားသည် | နည်းပေးလမ်းပြလုပ်သည် |
| သူတစ်ပါးကိုခိုင်းစေသည် | က) ……………………………………………………………… |
| ဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးသည် | ဆုံးဖြတ်မှုတွင် သူတစ်ပါးတို့ ပါဝင်စေသည် |
| ရလဒ်ကိုတောင်းဆိုသည် | လုပ်ချင်စိတ်ရှိအောင်အားပေးသည် |
| အဖြေပေးသည် | ခ) ……………………………………………………………… |
| နားထောင်ခြင်းထက် ပြောဆိုခြင်းပိုများသည် | ဂ) ……………………………………………………………… |
| ဃ) ……………………………………………………………… | လေ့လာလိုစိတ်ရှိသည် |
| င) ……………………………………………………………… | အားပေးသည် |
| မိမိကိုယ်ကိုစူးစိုက်ကြသည် | စ) ……………………………………………………………… |
| အားနည်းချက်ထောက်ပြသည် | အားသာချက်နှင့်ဖြစ်နိုင်ချေများကို ဖော်ထုတ်သည် |
| ပုဂ္ဂိုလ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စရိုက်လကဏာများကို ကာကွယ်သည် | *ဆ)* ……………………………………………………………… |

၃. သင်သည် အကြီးအကဲနှင့် (သို့) ခေါင်းဆောင်နှင့် လောလောဆယ် ပိုတူပါသလား။ ခေါင်းဆောင်နှင့် မည်ကဲ့သို့ ပိုမို တူညီလာစေနိုင်ပါသနည်း။

**၃.၅ လုပ်ဆောင်ဖွယ် - တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာ**

**အဆင့် ၁**

တိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာ၏ ဖွင့်ဆိုချက်များကို ဖတ်ပါ။

*ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့်တစ်ခါတစ်ရံ* ***တိုက်ရိုက်သြဇာညောင်း****ကြသည်။ ဥပမာ လူတိုင်းလိုက်နာရမည့် မူဝါဒကို ချမှတ်သည်။ ဝန်ထမ်းတို့ တာဝန်အရ လုပ်ကိုင်ကြရန် မိမိတို့ညွှန်ကြားပြီး အလုပ်ပြီးမပြီး စစ်ဆေးသည်။*

***သွယ်ဝိုက်သြဇာညောင်း****မှုလည်းရှိပါသည်။ မိမိတို့က စံနမူနာအဖြစ် ဥပမာလုပ်ပြခြင်းဖြင့် မိမိတို့ ဦးဆောင်နေသူ များက ပြောမှလုပ်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၎င်းတို့လုပ်ချင်စိတ်ရှိလာအောင် မိမိတို့ကလုပ်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ မိမိတို့ပေးလိုက် သည့် ညွှန်ကြားချက်ကို လိုက်နာရုံမျှမဟုတ်ဘဲ ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်အောင် နည်းပေးလမ်းပြ၊ ညွှန်ပြခြင်း ဖြစ်သည်။*

**အဆင့် ၂**

အောက်ပါတိုက်ရိုက်နှင့်သွယ်ဝိုက်သြဇာသာဓကများကိုဖတ်ပါ (ဗြိတိသျှကောင်စီ စာသင်ခန်းများချိတ်ဆက်ခြင်း)

**ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်များသည် စာသင်ခန်းနှင့်သင်ခန်းစာအလေ့အကျင့်များကို တိုက်ရိုက်သြဇာညောင်း ပါသည်။**

* မဟာဗျူဟာ‌မြောက်အတွေးနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းဖြင့်
* မျှော်မှန်းချက်မြင့်မြင့်ထားပြီး ‘လုပ်နိုင်သည်’ဟူသည့်စိတ်နေစိတ်ထားကို ဖန်တီးခြင်းဖြင့်
* ဝန်ထမ်းနှင့် အရင်းအမြစ် ရယူခွဲဝေသည့်နည်းဖြင့်
* သင်ယူသူများကို လုံခြုံစေပြီး ပံ့ပိုးပေးခြင်းဖြင့်
* လုပ်ငန်းရပ်နှင့်တိုးတက်မှုကို ဦးစားပေးအစီအစဥ်ချခြင်းဖြင့်
* ကျောင်းဖွဲ့စည်းပုံ - သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ အချိန်ဇယား၊ ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှုနည်းဖြင့်
* ကျောင်းမူဝါဒဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့်
* သင်ခန်းစာများကို လေ့လာကြည့်ရှုပြီး ဆရာဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမတို့ကို အပြုသဘောတိတိကျကျ တုံ့ပြန်ခြင်း
* တိုးတက်မှုကို ခြေရာခံရန်နှင့် ဦးစား‌ပေးအစီအစဥ် ဖော်ထုတ်ရန် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုမှ သတင်းအချက် အလက်များသုံးခြင်း
* ဆရာ ဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမတို့ အချင်းချင်းပံ့ပိုးနိုင်၊ သင်ယူနိုင်သည့်နေရာများ ဖော်ထုတ်ခြင်း

**ထိရောက်သောသင်ယူမှုကိုဦးဆောင်သူများမှ စာသင်ခန်းနှင့်သင်ခန်းစာအလေ့အကျင့်ကို သွယ်ဝိုက်သြဇာ ညောင်းကြသည်။**

* စံနမူနာပြုပြီး ဦးဆောင်ခြင်းနှင့် သင်ကြား/သင်ယူရေးကို ဦးစားပေးရမည်ဖြစ်ကြောင်း လက်တွေ့ သရုပ်ပြခြင်း
* အစီအစဥ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် ပြန်လှန်သုံးသပ်ခြင်းကို ဝန်ထမ်းများနှင့် အတူလုပ်ခြင်း
* သင်ယူသူတို့အကြောင်း၊ ဆရာဆရာမ/သင်တန်းဆရာဆရာမတို့၏ သင်ယူမှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးတို့ကို မြှင့်တင်အား ပေးခြင်းနှင့် ပါဝင်ဆွေးနွေးခြင်း
* သင်ယူသူတစ်ဦးချင်းတိုးတက်ပုံကိုသိရှိခြင်း
* သင်ခန်းစာပို့ချမှုများကို သွားရောက်ကြည့်ရှုခြင်း၊ သင်ယူသူများ၏သင်ယူမှုကို စိတ်ဝင်စားမှုပြခြင်း၊ သင်ယူမှုကိုမည်သည့်အရာများက အထောက်အကူပြုကြောင်း သင်ယူသူများနှင့်ဆွေးနွေးခြင်း
* သင်ကြားရေးနှင့်သင်ယူရေးအကြောင်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များပြောဆိုရန်အားပေးခြင်း
* ဝန်ထမ်းအစည်းအဝေးတွင် သင်ကြားရေးနှင့်သင်ယူရေးအကြောင်းစူးစိုက်ခြင်း
* ဆရာ/မတို့ အတူတကွ သင်ခန်းစာပြင်ဆင်ကြရန်အားပေးခြင်း
* ဆရာ/မတို့ ချဥ်းကပ်နည်းသစ်များ စမ်းသပ်သုံးကြည့်ကြရန်နှင့် သက်ရောက်မှုကိုသုံးသပ်အကဲဖြတ်ရန် အားပေးခြင်း

**အဆင့် ၃**

သင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်သူတစ်ယောက်အနေဖြင့် ပိုလုပ်နိုင်မည့် တိုက်ရိုက် (သို့ )သွယ်ဝိုက်သြဇာ ညောင်းပုံ **၃** မျိုး ရွေးချယ်ပါ။

သင့်သြဇာပိုညောင်းစေရန် မည်ကဲ့သို့ လက်တွေ့ကျကျ လုပ်ဆောင်နိုင်ပါမည်နည်း။

မှတ်စု

**အဆင့် ၄**

မိမိကျောင်းမှ ကျောင်းသူ/သားများကို မည်မျှကောင်းကောင်း သိပါသနည်း။ မိမိ၏တပည့်များနှင့် အဆက်အသွယ် မည်မျှရှိပါသနည်း။

ပီတာမက်သျူးစ်က အကြံပြုသည်မှာ

အောင်မြင်သည့်ကျောင်းများ၏ ကျောင်းအုပ်ကြီးများသည် စံနမူနာကောင်းဖြင့်ဦးဆောင်ပြီး စွမ်းအင်တက်စေ ကြသည်။ အတော်များများသည် အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများနှင့်အတူ စံချိန်စံညွှန်း မြင့်မြင့်မားမားဖြင့် စာသင်ကြသည်။ အလယ်တန်းနှင့်အထက်တန်းကျောင်းအုပ်အတော်များများက အထူးသဖြင့် စာသင်ရပိုခက်သည့် အတန်းများတွင် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို သင်ကြားရန် အချိန်ပေးကြသည်။ ဦးဆောင်သူများသည် ကလေးတစ်ဦးချင်းလိုအပ်ချက်နှင့် ပြဿနာများကို ပိုမိုသတိမူတတ်ကြကာ ဆောင်ရွက်ဆဲလုပ်ငန်းမျိုးစုံနှင့် ပါဝင်ထိတွေ့ လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ဦးဆောင်သူများ ပြသသည့်စွမ်းအင်၊ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ စိတ်ပါဝင်စားမှုတို့ကြောင့် အလွန် စိတ်အားတက်ကြွဖွယ်ဖြစ်စေကာ လုပ်ရဲကိုင်ရဲရှိပြီး ဆန်းသစ်တီထွင်အောင်မြင်သည့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ် ဖန်တီးပေး ပါသည်။

 မက်သျူးစ်၊ စာ ၁၄)

ဦးဆောင်သူတစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်သည် သင်ယူသူများကို **တိုက်ရိုက်သင်ကြားခြင်းဖြင့်** ဘယ်နှစ်ကြိမ် ထိတွေ့ ဆက်ဆံဖူးပါသနည်း။

စာမသင်ဖြစ်ပါက တိုက်ရိုက်သင်ကြားခြင်းသည် သင်ယူသူများ၏လိုအပ်ချက်ကို မိမိ ပိုမိုသတိမူမိစေရန် အထောက်အကူဖြစ်ပြီး **စံနမူနာ**ပြဦးဆောင်မှုပေးရန် အသုံးဝင်သည့်ဗျူဟာ ဖြစ်ပါသလား။

# **၃.၆ ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး အသုံးချပါ**

**အဆင့် ၁**

လုပ်ဆောင်ချက် ၃.၁ တွင်ပြုစုခဲ့သည့် စာရင်းကိုပြန်ကြည့်ပါ။

ဤယူနစ်ကိုလုပ်ပြီးသည့်အခါ စာရင်းတွင် ထပ်ထည့်လိုသည့် လုပ်စရာများရှိပါသလား။

**အဆင့် ၂**

ဦးဆောင်သူ၏ လုပ်ရပ်မှ သူယူသူများ၏ ရလဒ်အပေါ်သက်ရောက်မှု(ပမာဏ)ကို အောက်ပါဇယားတွင်ကြည့်ပါ။

ဇယားရှိ ပထမစာတန်းကို ဦးဆောင်နေသည့် ဆရာ/မ၏သင်ယူမှုနှင့်ဖွံ့ဖြိုးမှု ဟုပြောင်းရန်

မေးခွန်းများကိုစဥ်းစားပါ။

လက်ရှိမည်သည့်လုပ်ငန်းများတွင် သင်ပါဝင်နေပါသနည်း။

နောင်အခါမည်သည့်လုပ်ငန်းများကို ပိုလုပ်နိုင်ပါမည်နည်း။ အဘယ်ကြောင့် ယင်းသည်အရေးကြီးပါသနည်း။

နောင်အခါ ထိုလုပ်ငန်းများအကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုများရှိပါမည်နည်း။ မည်သို့ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်း နိုင်ပါသနည်း။

နှစ်ယောက်တွဲ (သို့) အုပ်စုငယ်ဖွဲ့ပြီး အတွေးအမြင်များ ဝေမျှပါ။

**အဆင့် ၃**

**လုပ်ဆောင်ရန်**

ဤအတန်းပြီးလျှင်

* ဤလုပ်ငန်းများထဲမှ သုံးခုကိုအကောင်အထည်ဖော်ရန် လက်တွေ့လုပ်ငန်းအစီအစဥ်ဆွဲပါ။
* လုပ်ငန်းကိုမည်မျှထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးကြောင်း ဖော်ပြရန် ဂျာနယ်တစ်ခုထားပါ။
* မိမိအတွေ့အကြုံကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်(များ)နှင့်ဝေမျှပါ။

# **နောက်ဆက်တွဲ - ထိရောက်သောသင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်မှု**

**ထိရောက်သောပန်းတိုင်များ ချမှတ်ခြင်း**

ထိရောက်သောဦးဆောင်သူများက ပန်းတိုင်များရှင်းရှင်းလင်းလင်းချမှတ်ပြီး မိမိတို့ကျောင်းအတွက် ဖြစ်စေလိုသော အရာများကို ကြိုတင်မျှော်မှန်းချက်ထားကြပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ထုတ်လျက် အကောင် အထည်ဖော်ကာ တိုးတက်မှုအတွက် လျာထားချက်များကို ချမှတ်ကြသည်‘။[[1]](#footnote-1) ကျောင်းဦးဆောင်သူများသည် ကျောင်းသူကျောင်းသားတို့ဘဝကို ပိုဆိုးအောင်လုပ်ရန်မဟုတ်၊ ကျောင်းသူကျောင်းသားတို့သင်ယူမှုနှင့် အဆုံးစွန်တွင် ပေါက်မြောက်အောင်မြင်ရေးကို ကျောင်းအနေဖြင့် ဦးတည်စူးစိုက်လျက် တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်သည်’ ဆရာ/မ၊ ကျောင်းသူ/သားများအပါအဝင် ၎င်းတို့ဦးဆောင်သည့်လူအားလုံးအပေါ် မျှော်လင့်ချက် မြင့်မြင့်မားမား ထားပြီး ထိုမျှော်လင့်ချက်ကို ထင်ဟပ်သည့် ယဥ်ကျေးမှုကိုလည်း တည်ဆောက်ကြပါသည်။ ထိရောက်သော ကျောင်းတို့သည် ၎င်းတို့၏လုပ်ဆောင်ဖွယ်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိထားပြီး အနာဂတ်အတွက် ကြိုတင်လှုပ်ရှား ကြပါသည်။

အောင်မြင်သည့်ဦးဆောင်သူများက ဦးစားပေးများကို ထိရောက်စွာ သတ်မှတ်နိုင်ကြသည်။ မည်သည့်စိန်ခေါ်မှုကို အလျင်ကိုင်တွယ် ရမည်ဖြစ်ကြောင်း၊ မည်သည်ကတိုးတက်မှုအတွက် အကြီးမားဆုံး အတားအဆီးဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်နိုင်ကြသည်။ မိမိတို့လုပ်ကိုင်သည့် အနေအထားကို နားလည်ပြီး လိုက်လျောညီထွေ ပြောင်းလဲနိုင်ကြသည်။ အခြေအနေအမျိုးမျိုးအတွက် ချဥ်းကပ်ပုံအမျိုးမျိုးကို စိတ်ချလက်ချ သုံးနိုင်ကြသကဲ့သို့ ဂရုထားမှု၊ သာတူညီမျှမှုနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ဟူသော အဓိကသဘောတရားများကို ရင်ဝယ်ပိုက်ထားကြပါသည်။

လူတိုင်းကို ဤပန်းတိုင်နှင့်မျှော်မှန်းချက်အကြောင်း အစဥ်တစိုက်ရှင်းလင်းပြ၊ ပြောပြကာ တိုးတက်မှုအတွက် လူတိုင်း၏ သဘောတူညီမှုကို ရယူပါသည်။

**ထိရောက်သောစံနမူနာကောင်းဖြစ်ခြင်း**

ထိရောက်သော ခေါင်းဆောင်များသည် အားတက်စရာစံနမူနာများဖြစ်ကြသည်။ အလေ့အကျင့်ကောင်းကို နမူနာပြပြီး မိမိကိုယ်တိုင်မလုပ်သည့် အလုပ်များကို မခိုင်းသောကြောင့် ၎င်းတို့ဦးဆောင်သူ လူများကလည်း လေးစားကြသည်။

မိမိတို့ဦးဆောင်သည့်သူများတွင်ရှိရန်မျှော်လင့်ထားသည့် စိတ်အားထက်သန်မှု၊ စိတ်နှစ်ထားမှု၊ စိတ်ဓာတ်ပြင်းပြမှု၊ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုနှင့် စွမ်းအင်တို့ကို (ဟာသဉာဏ်စွက်တန်စွက်လျက်) ဦးဆောင်သူများသည် ကိုယ်တိုင်ပြသကာ ထိုစရိုက်များကိုပြသခြင်းဖြင့် နောက်လိုက်နောက်ပါများ စိတ်အားတက်ကြွစေကြသည်။ သင်ကြားရေး၊ သင်ယူရေး ဖြစ်စဥ်ကို နက်နက်နဲနဲ နားလည်ကြပြီး မိမိတို့လုပ်ရပ်မှတစ်ဆင့် ထိုနားလည်မှုကို ပြသကြသည်။

ကျောင်းသူ/သားများနှင့်ရောဝန်ထမ်းများနှင့်ပါ ရင်းနှီးသည့်ဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်ကြသည်။ သင်ယူသူများနှင့် အလုပ်သဘောရော၊ အလွတ်သဘောပါ မှန်မှန်အပြန်အလှန်ဆက်ဆံကြပြီး ၎င်းတို့အားလေးစားတန်ဖိုးထားကြောင်း၊ ၎င်းတို့အမည်နှင့် ၎င်းတို့နောက်ခံအကြောင်းကို သိကြောင်းပြသကြသည်။ သင်ယူသူတစ်ဦးချင်း၏လိုအပ်ချက်နှင့် ပြဿနာများကို သတိမူကြသည်။ (အထူးသဖြင့် သင်ကြားရပိုမိုခက်ခဲသည့်) စာသင်ခန်းများကို စနစ်တကျ သင်ကြားခြင်း (သို့) တိုးတက်မှုမရှိသော (သို့) သိသိသာသာ အခက်ကြုံနေသော သင်ယူသူများအား တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုး ကြသည်။ ဦးဆောင်သည့်ဆရာ/မ၊ ကျောင်းအုပ်ကြီးတို့က ‘လက်တွေ့ကျကျ’ ချဥ်းကပ်လုပ်ဆောင်လေလေ၊ ၎င်းတို့ဦးဆောင်သည့်ကျောင်းက ထိရောက်မှုရှိလေလေဖြစ်ကြောင်း သုတေသနမှ တွေ့ရှိထားသည်။[[2]](#footnote-2)

**သင်ယူမှုအပေါ်စူးစိုက်ခြင်း - လုပ်ငန်း အတတ်ပညာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး**

ထိရောက်သော ဦးဆောင်သူဟူသည် မိမိတို့ ဦး‌ဆောင်သောကျောင်းရှိ (ဆရာ/မ၊ သင်တန်းဆရာ/မ၊ သင်ယူသူများ၊ အခြားဝန်ထမ်းများနှင့် မိမိအပါအဝင်) လူတိုင်းသည် သင်ယူမှုအတွက် လိုအပ်ချက်၊ အလားအလာ၊ လျော်ကန်သည့် အခြေအနေရှပါက စိတ်အားတက်ကြွမှုရှိကြပြီး လူတိုင်းသင်ယူမှုအတွက်အထောက်အကူပြုသည့် ယဥ်ကျေးမှု တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ရန်အားထုတ်ကြသည်။ သင်ယူမှုလိုအပ်ချက်ကို လူတိုင်း လွတ်လွတ်လပ်လပ် ဖော်ထုတ်ရန်၊ စမ်းသပ်ရန်၊ စွန့်စားရန်၊ သူတစ်ပါးနှင့် ဝေမျှသင်ယူရန် လုံခြုံစိတ်ချရသည့်ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်ပေးသည်။

‘ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏မဏ္ဍိုင်သုံးခုမှာ လုပ်ငန်းအတတ်ပညာစဥ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (CPD)၊ လုပ်ငန်း အတတ်ပညာစဥ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ စဥ်ဆက်မပြတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးတို့ ဖြစ်သည်’။[[3]](#footnote-3) ထိရောက်သောဦးဆောင်သူများသည် CPD အခွင့်အလမ်းများရရှိနိုင်ရေးအတွက် မှန်မှန်စီစဥ်ပေး ကြသည်။ ၎င်းတို့စီစဥ်ပေးသော CPDက ဆရာ/မတို့၏လိုအပ်ချက်၊ လိုလားချက်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်အနေအထား တို့နှင့်လည်း ကိုက်ညီပါသည်။ မိမိတို့ဝန်ထမ်းများကိုပံ့ပိုးရန် သင်ယူမှုစနစ်များကို ချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ပြီး မိမိတို့ကိုယ်တိုင်လည်း ထိုစနစ်များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြသည်။

ထိရောက်သောဦးဆောင်သူများက စာသင်ခန်းတွင်းသင်ကြားရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများကိုသာ စံနမူနာပြခြင်း မဟုတ်၊ မိမိတို့ကျောင်းတွင် ‘ဦးဆောင်သင်ယူသူ’အဖြစ် သဘောထားကိုလည်းပြသသေးသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်သဘော၊ အလွတ်သဘော အစည်းအဝေးမှန်မှန်လုပ်ပြီး ဆရာ/မသင်ယူရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးတို့တွင် ခေါင်းဆောင် အနေနှင့်သာမက သင်ယူသူအနေနှင့်လည်း တက်တက်ကြွကြွပါဝင်ကြသည်။ မိမိတို့အားဦးဆောင်နေသူများကို လူအများက သင်ယူမှုအရင်းအမြစ်အဖြစ်ရှုမြင်ကြသည်။ ဦးဆောင်သူများသည် လူတိုင်း၏ သင်ယူမှုပေါက်မြောက် ခြင်းကိုလည်း အသိအမှတ်ပြု ဂုဏ်ယူကြပါသည်။

**အထောက်အထားအသုံးပြုခြင်း**

သင်ယူမှုကိုဦးဆောင်သူများသည် အထောက်အထားအခြေပြု ချဥ်းကပ်မှုများကိုသုံးကြသည်။ ဆရာ/မများ မည်မျှ ထိထိရောက်ရောက်သင်ကြားပြီး ကျောင်းသူ/သားက မည်မျှထိထိရောက်ရောက်သင်ယူကြောင်း ပြသသည့် အထောက်အထားအတွက် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှု ဖြစ်စဥ်များကို အကောင်အထည်ဖော် ကြသည်။ ဤဖြစ်စဥ်များတွင် လေ့လာကြည့်ရှုမှု၊ စာသင်ခန်းတွင်း မှန်မှန်ဝင်ကြည့်မှု၊ ဆရာ/မများအား သင်ယူစဥ်နှင့် သင်ယူပြီးသုံးသပ်မှု၊ လုပ်ဆောင်ရည်ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု၊ သင်ယူသူများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့်ရလဒ်များကို မှန်မှန် ကြည့်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာ မိမိတို့ဦးဆောင်နေသူများကို အချင်းချင်းလေ့လာကြည့်ရှုစေခြင်းဖြင့် ဤဖြစ်စဥ်များ အတွင်း ပါဝင်ရန် အားပေးပါသည်။ ဤဖြစ်စဥ်များသည် ဆရာ/မတို့အတွက် စိတ်အားတက်ကြွဖွယ်၊ အကျိုးရှိရှိနှင့် အကြောက်တရားကင်းကင်းဖြစ်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ သင်ခန်းစာများ သင်ကြားစဥ် ဖြစ်ပေါ်နေသည်တို့ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်ကာ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် လိုအပ်သည်များကိုလည်း ကောင်းကောင်းသုံးသပ် အကဲဖြတ်ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနိုင်ကြပါသည်။

ထိရောက်သောဦး‌ဆောင်သူများသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်၏ စွမ်းဆောင်ချက်များကိုလည်း မှန်မှန်ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ သူတစ်ပါးကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်စေပါသည်။ ဥပမာ အချိန်ယူပြီး ဂျာနယ်ရေးကာ ပြန်လည်သုံးသပ်ပါသည်။ တိုးတက်မှုအတွက် လူတိုင်း (ဦးဆောင်သူ၊ ဆရာ/မ၊ သင်ယူသူများ) တာဝန်ယူစေမည့် မိမိကိုယ်မိမိ သုံးသပ်အကဲဖြတ် သည့် ယဥ်ကျေးမှုတစ်ရပ် ဖော်ဆောင်ပေးသည်။ တိုးတက်ရန်လိုသေးသော၊ ပြောင်းလဲမှုကိုအာခံသော သို့မဟုတ် မရေမရာဖြစ်ပြီး မိမိကိုယ်မိမိ ယုံကြည်မှုလည်းမရှိသော ဆရာ/မများအား နားလည်စာနာမှုဖြင့် ဆက်ဆံနိုင်ကြသည်။

**သင်ကြားရေးနှင့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို စီစဥ်ခြင်း၊ ညှိနှိုင်းခြင်းနှင့်သုံးသပ်အကဲဖြတ်ခြင်း**

သင်ယူမှုအတွက်ဦးဆောင်သူများက ကျောင်းရှိ နှစ်အားလုံး၊ ဘာသာရပ်အားလုံးအတွက် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲ ရေးကို တက်တက်ကြွကြွ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပေးကြပါသည်။ လူတိုင်းပါလာအောင်လည်းတွဲခေါ်ကာ ဘာသာရပ် နယ်ပယ်အသီးသီးအတွက်တာဝန်များကို ဝန်ထမ်းအသီးသီးထံ လွှဲပြောင်းပေးအပ်သည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်ယူသူ များ၏လိုအပ်ချက်နှင့် ကျောင်း၏ပန်းတိုင်အကြား ကိုက်ညီအောင်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးသည်။

**ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးခြင်း**

မိမိတို့ကခေါင်းဆောင်နေသူတို့၏ ပါဝင်မှု၊ ပံ့ပိုးမှု၊ သဘောတူညီမှုမပါဘဲ အပြောင်းအလဲဖြစ်အောင် မလုပ်နိုင်ကြောင်း ထိရောက်သောဦးဆောင်သူများ နားလည်ကြပါသည်။ ထိုသူတို့နှင့် ဆက်ဆံရာတွင် ကိုယ်ချင်းစာတရား အားကောင်းကြပါသည်။ ဆရာ/မ၊ ကျောင်းသူ/သားတို့နှင့်ဆက်ဆံရေး၊ လူအများ၏ယုံကြည်မှုရရှိရေး၊ စတင် လုပ်ဆောင်သည့် ပြောင်းလဲမှုများကို ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုနှင့်ပံ့ပိုးမှုရရှိရေးတို့အတွက် အထောက်အကူပြုသော အားကောင်းသည့် ဆက်သွယ်ရေးကျွမ်းကျင်မှုများကို ဖော်ဆောင်ကြပါသည်။ ပူးတွဲဦးဆောင်ရေး၊ ပူးတွဲတာဝန် ယူရေး အစဥ်အလာကို အားပေးပါသည်။

မိမိတို့စီမံခန့်ခွဲသောကျောင်း၏ပြင်ပတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကိုလည်း အားပေးပါသည်။ မိဘများနှင့် အောင်အောင် မြင်မြင် ဆက်ဆံကာ ရပ်ရွာလူထုနှင့်ချိတ်ဆက်လျက် ကျောင်းအတွက်အသုံးဝင်မည့် အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံ၊ ကျွမ်းကျင်မှုရှိသူများထံမှ ပံ့ပိုးမှုရယူကြပါသည်။ ကျောင်းအတွင်းဖော်ဆောင်သည့် အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ကို ဝေမျှရာတွင် ကူညီပေးနိုင်သော၊ ပြင်ပမှ အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများကိုလည်း ဆောင်ကျဥ်းပေးနိုင်သော ကွန်ရက် များကိုလည်း တည်ဆောက်ကာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။ ပါဝင်သူတိုင်း သင်ယူမှု၊ အတွေးအမြင်နှင့် ရှုထောင့် အမျိုးမျိုးမှ အကြံပြုချက်အဖုံဖုံကို လွတ်လပ်စွာ နှီး‌‌နှောနိုင်သည့် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကိုလည်း အားပေးပါသည်။

**သင်ယူမှုအခြေအနေကောင်းများကို ဖန်တီးပေးခြင်း**

ထိရောက်သော ဦးဆောင်သူများက မည်သည့်အနေအထားတွင် လုပ်ကိုင်သည်ဖြစ်စေ စနစ်တကျရှိပြီး ပံ့ပိုးမှု ပေးသည့် ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ကြသည်။ အတန်းထိန်းခြင်း၊ မိမိတို့ကဦးဆောင်နေသူများ၏ စိတ်ဖိစီးမှု လျှော့ချခြင်း၊ မူဝါဒနှင့်သက်ဆိုင်သူတို့၏ ဖိအား‌ပေးမှုများကို ဖြေရှင်းခြင်း စသည့်အနေအထားများဖြစ်နိုင်ပါသည်။ အရင်းအမြစ်ကိုလည်း ရေရှည်အကျိုးမျှော်၍ သင့်တော်သည့်နေရာများတွင် မဟာဗျူဟာကျကျချပေးကာ လူ့အရင်း အမြစ်စီမံခန့်ခွဲခြင်းသည် ပစ္စည်းကိရိယာများ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အလားတူ အရေးကြီးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုကြပါသည်။

အခြားဖြစ်နိုင်သည့် အညွှန်းဘောင်များစွာရှိသေးသော်လည်း နောက်စာမျက်နှာရှိ ဇယားတွင် ဤအတွေးအမြင် အားလုံးကို အနှစ်ချုပ်သည့် နည်းလမ်းတစ်သွယ်ကို ပြထားပါသည်။

**သင်ယူမှုကိုဦးဆောင်ခြင်း - အညွှန်းဘောင်တစ်ရပ်**

လုပ်ငန်းအတတ်ပညာ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် သင်ကြားရေး

မိဘနှင့်ရပ်ရွာလူထုပံ့ပိုးမှု

သင်ယူမှုအခြေအနေ

ဦးဆောင်မှု

\*ကျောင်းသူ/သားများ သင်ယူမှုနှင့်လုပ်ဆောင်ရည်ကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း

# **ဆက်လက်ဖတ်ရှုရန်နှင့်ကျမ်းကိုး**

ACSD (nd) Leading for Learning

Available online at: [www.ascd.org/publications/newsletters/education-update/jan04/vol46/num01/Leading-for-Learning.aspx](http://www.ascd.org/publications/newsletters/education-update/jan04/vol46/num01/Leading-for-Learning.aspx)

Borg, S. (2015) *Contemporary Perspectives on Continuing Professional Development*. British Council.

Available online at: [www.britishcouncil.in/sites/default/files/contemporary\_perspectives\_on\_cpd.pdf](http://www.britishcouncil.in/sites/default/files/contemporary_perspectives_on_cpd.pdf)

British Council, Connecting Classrooms *Leading effective teaching and learning*

Cambridge Education (nd) The Five Leadership for Learning Principles

Available online at: [www.educ.cam.ac.uk/networks/lfl/about/PDFs/LfL\_framework\_and\_principles.pdf](http://www.educ.cam.ac.uk/networks/lfl/about/PDFs/LfL_framework_and_principles.pdf)

Daniels, H. and Edwards, A. (2012) *Leading For Learning: How The Intelligent Leader Builds Capacity*. Nottingham. National College for School Leadership

Available online at: <https://thestaffcollege.uk/wp-content/uploads/Leading_for_learning_-V3_180612.pdf>

Dempster, N. (2009) *Leadership for Learning: A Framework Synthesising Recent Research*.

Available online at: <https://core.ac.uk/download/pdf/143858458.pdf>

KIPP (nd). Leading for Learning: 8 Actions of Highly Effective School Leaders

Available online at: [www.kipp.org/wp-content/uploads/2016/11/LFL\_.pdf](http://www.kipp.org/wp-content/uploads/2016/11/LFL_.pdf)

Matthews, P. (2010) *How Do School Leaders Successfully Lead Learning?* National College for School Leadership

Available online at: [https://dera.ioe.ac.uk/254/1/download%3Fid=23637&filename=how-do-school-leaders-successfully-lead-learning.pdf](https://dera.ioe.ac.uk/254/1/download%3Fid%3D23637%26filename%3Dhow-do-school-leaders-successfully-lead-learning.pdf)

Robinson, V. (a) 2007) *School Leadership And Student Outcomes: Identifying What Works*. Winmalee, Australian Council for Educational Leaders

Available online at: [www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2515/60170](http://www.educationcounts.govt.nz/publications/series/2515/60170)

Robinson, V. (b) 2007) *The Impact Of Leadership On Student Outcomes*: *Making Sense Of The Evidence.*

Available online at: <https://research.acer.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1006&context=research_conference_2007>

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Robinson, p7 [↑](#footnote-ref-2)
3. Matthews, p17 [↑](#footnote-ref-3)