

**ပဋိပက္ခ**

**ဆိုင်ရာသင်တန်း**

အားလုံးပါဝင် ဆွေးနွေးမှု စီမံကိန်း



## စာဖတ်သူများသို့

အလုပ်ခွင်မှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုရှိတာဟာ အလုပ်ခွင်ပိုမိုကောင်းမွန် လာဖို့အတွက် အခြေခံကျတဲ့ လှေကားထစ်တစ်ထစ်ပါ။ ဒီအတွက် GIZ (Deutsche Gesellschaft für Zusammenarbeit) နဲ့ Tchibo တို့က မြန်မာနိုင်ငံကုန်ထုတ်နှင့် စက်မှုလက်မှု အလုပ်သမားများအဖွဲ့ချုပ် (Industrial Workers Federation of Myanmar, IWFM) နဲ့ အနီးကပ် လက်တွဲပြီး မြန်မာနိုင်ငံမှာ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုတွေ ဖြစ်ပေါ် လာစေမယ့် ၂ နှစ်တာ အားလုံးပါဝင်ဆွေးနွေးမှုစီမံကိန်း (Social Dialogue Project) ကို စတင်ဦးဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ >



**မြန်မာနိုင်ငံရဲ့** အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းဟာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာတဲ့အလျောက် အထည်ချုပ်စက်ရုံများရှိ အလုပ်သမားများနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူများ နှစ်ဦးနှစ်ဖက်လုံးအတွက် အကျိုးရှိစေမည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် Social Dialogue စီမံကိန်းကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်အထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါတယ်။ လူ့အခွင့်အရေးတွေထဲကတစ်ခုဖြစ်တဲ့ လွတ်လပ်စွာ သင်းပင်းဖွဲ့စည်းခြင်းဟာ စီမံကိန်းရဲ့ အဓိကအချက်ပါ။ လူတိုင်းမှာ မိမိတို့အကျိုးစီးပွားကို ကိုယ်စားပြုတဲ့ အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့ပိုင်ခွင့်၊ အသင်းဝင်ပိုင်ခွင့်ရှိပါတယ်။

ဒါပေမယ့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးတယ်ဆိုတာ ဒီအတိုင်းဖြစ်လာနိုင်တာတော့ မဟုတ်ပါဘူး။ စက်ရုံအလုပ်ရုံတွေမှာ ဖြစ်လေ့ဖြစ်ထရှိတဲ့ စိတ်ဝင်စားမှုချင်း မတူတဲ့လူတွေကြားမှာ ဆွေးနွေးပွဲတွေ ပေါ်ပေါက်လာအောင် လုပ်ရတာပါ။ လက်ရှိရှိနေတဲ့ ဩဇာအာဏာမညီမျှမှုကို ထည့်စဉ်းစားပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ အလုပ်သမားတွေနဲ့ သူတို့ကိုယ်စားလှယ်တွေအတွက် နေရာတစ်နေရာပေးဖို့ လိုအပ်လာပါတယ်။ Social Dialogue စီမံကိန်းအနေနဲ့ နည်းစနစ်အမျိုးမျိုးသုံးပြီး ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းစေခြင်းအားဖြင့် အဲ့ဒီနေရာကို ဖန်တီးပေး

ဖို့ရည်ရွယ်ပါတယ်။ အလုပ်သမား၊ အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်၊ သမဂ္ဂတွေ၊ စီမံခန့်ခွဲသူတွေအနေနဲ့ တစ်ဖက်ရဲ့အမြင်ကို တစ်ဖက်ကနားလည်လာနိုင်မယ်။ ကိုယ်စီကိုယ်စီကိုယ်အကျိုးစီးပွားအတွက် တာဝန်ယူနိုင်လာမယ်။ စက်ရုံအလုပ်ရုံမှာ နှစ်ဖက်လုံးအတွက် အလုပ်ဖြစ်နိုင်မယ့်အဖြေကို ထုတ်လာနိုင်ကြပါမယ်။

မြန်မာနိုင်ငံက သင်တန်းဆရာဆရာမတွေ အရည်အချင်းတိုးတက်စေရေးဟာလည်း စီမံကိန်းရဲ့ အဓိကအစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ပါ။ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ သင်တန်းလက်စွဲဟာ ၂၀၂၀ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလအတွင်း အထည်ချုပ်လုပ်ငန်းက အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်တွေ၊ စက်ရုံစီမံခန့်ခွဲသူတွေ တက်ရောက်ခဲ့ကြတဲ့ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကနေ ပေါ်ထွက်လာခဲ့တာပါ။ ဒီလက်စွဲဟာ စာဖတ်ဝါသနာရှင်များ၊ ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းကို စိတ်ဝင်စားသူများနဲ့ ပဋိပက္ခတွေ ဘယ်အချိန်မှာ ဘယ်လိုပေါ်ပေါက်လာတာကို နားလည်လိုသူများ အတွက်လည်း ရည်ရွယ်ပါတယ်။ သင်တန်းဆရာ၊ ဆရာမတွေအတွက် ပဋိပက္ခဖြေရှင်းနည်းတွေ၊ အုပ်စုလိုက် ပိုမိုထိရောက်တဲ့ ဆက်ဆံနည်းတွေနဲ့ အတူ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းနည်းတွေပါ ရရှိ နိုင်မှာပါ။

အခုလက်စွဲအတွက် အဖက်ဖက်က ပါဝင်ကူညီခဲ့ကြသူတွေအားလုံးကို ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုတွေပေါ်မှာ တည်ဆောက်တည်ထားတဲ့ အနာဂတ်ဖြစ်လာစေဖို့အတွက် အခုလက်စွဲဟာ တစ်ထောင့်တစ်နေရာကနေ အသုံးဝင်မယ်လို့လည်း လေးလေးနက်နက် မျှော်လင့်ပါတယ်။

*Julia Thimm*  
*Head of Human Rights*  
*Tchibo GmbH*



*Marc Beckmann*  
*Project Director*  
*GIZ FABRIC*



# စီမံကိန်းမိတ်ဖက်များ

Social Dialogue စီမံကိန်းသည် ဂျာမဏီနိုင်ငံစီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဝန်ကြီးဌာန (German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, BMZ) ကိုယ်စား GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) နှင့် Tchibo GmbH မှ ပူးတွဲအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ဖြစ်သည်။

GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) GmbH အနေဖြင့် ရေရှည်တည်တံ့ နိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံတကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို မြှင့်တင် လျက်ရှိသည်။ အာရှဒေသ အထည်အလိပ်နှင့်အထည်ချုပ် လုပ်ငန်း ရေရှည်တည်တံ့ရေးကို မြှင့်တင်ပေးနေသည့် FABRIC အနေဖြင့် အာရှအထည်အလိပ်လုပ်ငန်း၏ လူနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်အတွက် မျှတသည့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဆီ အကူး အပြောင်းတွင် ကူညီပံ့ပိုးလျက်ရှိသည်။ အဓိက ပါဝင် ပတ်သက်သူများဖြစ်ကြသည့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများ၊ ဝန်ကြီး ဌာနများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာနာမည် ကြီးကုန်ထုတ်

လုပ်သူတို့၏ ဘုံအကျိုး စီးပွားတို့ကို ရွေးထုတ်ပေးနေသလို ရေရှည်တည်တံ့ရေးနှင့်ပိုမိုပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအပေါ် တူညီသည့်အမြင်ဖြစ်ပေါ်လာဖို့အတွက်ပါ ပါဝင်ပတ်သတ်သူ အားလုံးကိုစုစည်းပေးလျက်ရှိပါသည်။

Tchibo အနေနှင့် သီးခြား လုပ်ငန်းပုံစံတစ်ခုအနေဖြင့် ရပ်တည် ပါသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ၁၉၄၉ ခုနှစ်၊ ဂျာမဏီနိုင်ငံ ဟမ်းဘွန်မြို့တွင် မိသားစုပိုင် ကော်ဖီလုပ်ငန်းအဖြစ် စတင် ခဲ့သည့် ကုမ္ပဏီသည် ယနေ့တွင် ကော်ဖီပိုင်းသာမကစားသောက်ကုန်မဟုတ်သည့် အခြားအရာများ၊ တစ်ပတ်ထက်တစ်ပတ် ရိုးမသွားစေမည့် အခြားဝန်ဆောင်မှုများကိုပါ ဥရောပတစ်ဝှမ်း ကုမ္ပဏီပိုင်ဆိုင်များ၊ ကော်ဖီဆိုင်များ၊ စုပါမားကက်များမှတစ်ဆင့်သာမက အွန်လိုင်း ကပါ ဝန်ဆောင်မှုပေးနေနိုင်ပြီဖြစ်သည်။ Tchibo တွင် ဆွေးနွေး မှုများ၊ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးမှုများကို အခြေခံသည့် ပူးပေါင်း တာဝန် ယူမှုအပြင် ရေရှည်တည်တံ့မည့်ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအတွက်ပါ ခိုင်မာသည့်ရပ်တည်ချက် ထားရှိပါသည်။ ရေရှည်ရပ်တည် နိုင်ဆုံး ဂျာမန်ကုမ္ပဏီကြီးဆိုသည့် အမည်နာမအပါအဝင် ဆုတံဆိပ်ပေါင်းများစွာ ရရှိထားပြီးဖြစ်သည်။





# မာတိကာ

## စာမျက်နှာ

### မိတ်ဆက်

လက်စွဲစာအုပ်၏ရည်ရွယ်ချက်

၁၀

ပဋိပက္ခဆိုတာဘာလဲ။

၁၁

အသုံးပြုနည်းလမ်း : Lewis Deep Democracy (LDD)

၁၂

ရေခဲစိုင်ပုံစံ

၁၂

၁၄

ပဋိပက္ခကို ဘယ်လိုသိနိုင်မလဲ။

၂၀

အတိုက်အခံလုပ်ခြင်း

၂၁

ထပ်ကာတလဲလဲဖြစ်ပေါ်ခြင်း

၃၂

ပဋိပက္ခဖြစ်မလာအောင် အားလုံးရဲ့အမြင်ကို ဘယ်လိုသိအောင်လုပ်မလဲ။

၃၈

အဆက်အသွယ်မမီခြင်းများ

၄၂

ပဋိပက္ခအခြေအနေတွေမှာ သင်ဟာ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မျိုးလဲ။

၄၈

အကြံပြုလိုသည့် အရင်းအမြစ်များ

၅၁

လက်စွဲစာအုပ်၏ စာရေးသူများအကြောင်း

၅၂







# မိတ်ဆက်

ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ ယခုသင်တန်းလက်စွဲကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ Social Dialogue စီမံကိန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ပြုစုရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်သည်။ ပဋိပက္ခဆိုင်ရာ အွန်လိုင်းသင်တန်းမှ ရလဒ်များအပေါ် အထောက်အကူပြုရန်ရည်ရွယ်သည်။

ခေါင်းဆောင်များ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများ၊ စီမံခန့်ခွဲသူများ၊ အလုပ်သမားအဖွဲ့များအနေဖြင့် ယခု လက်စွဲမှတစ်ဆင့် ပဋိပက္ခနှင့်ပတ်သက်၍ လက်တွေ့အကူအညီရမည်၊ ပဋိပက္ခ မဖြစ်အောင် တားဆီးနိုင်မည့်နည်းလမ်းတို့ကို ရှာတွေ့နိုင် မည်၊ ပဋိပက္ခအခြေအနေတစ်ရပ်တွင် မည်သို့ဦးဆောင် နိုင်မည်ကို အလေးအနက်စဉ်းစားမိစေမည်ဖြစ်သည်။

ယခုလက်စွဲသည် Lewis Deep Democracy နည်းလမ်း များကို အခြေခံထားသည်။ အထည်ချုပ် စက်ရုံအလုပ်ရုံ တို့၏ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းနှင့် အလုပ်သမားများကြားရှိ လက်တွေ့ ပဋိပက္ခအခြေအနေတို့ဖြင့် အားဖြည့်ထားသည်။

ပဋိပက္ခမဖြစ်စေချင်သော်ငြား၊ ပဋိပက္ခမဖြစ်အောင်ရှောင်နိုင် ကြစေချင်သော်ငြား စက်ရုံအလုပ်ရုံအတွင်း ဆွေးနွေးမှု များရှိလာရေး၊ ကြီးပွားတိုးတက်လာရေးအတွက် သီးခြား အခွင့်အလမ်းများ ယူဆောင်ပေးလာနိုင်သည့် တန်ဖိုးတစ်ခု ပဋိပက္ခများတွင် ရှိနေကြောင်းကို ဖော်ပြလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက် ယခုလက်စွဲတွင်ပါရှိသည်။

ယခုလက်စွဲကို Social Dialogue စီမံကိန်းမှနိုင်ငံတကာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးသူများဖြစ်ကြသည့် Cihan Koral နှင့် Idil Ander တို့က ရေးသားပြုစုထားပါသည်။

# ယခုလက်စွဲအားဖြင့်

- မည်သည့်အချိန် မည်သည့်နည်းဖြင့် ပဋိပက္ခ ပေါ်ပေါက်ပုံကို နားလည်မည်။
- အခြေအနေတင်းမာပုံနှင့် တားဆီးနည်းတို့ကို သိမည်။
- ပဋိပက္ခဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း မြင့်လာမည်။
- အမြော်အမြင်ရှိရှိ ဦးဆောင်နိုင်ခြင်းဖြင့် အလုပ်တွင်စေမည်။

## ပဋိပက္ခဆိုတာဘာလဲ။

‘ပဋိပက္ခ’ (Conflict) ကို အမျိုးမျိုး အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုနိုင်သည်။ ယခုလက်စွဲ၏ရည်ရွယ်ချက်အရ(သင်တန်းအရ) အတွင်းကြိတ်၊ အုပ်စုတွင်း သဘောကွဲလွဲမှု၊ ပဋိပက္ခဖြစ်ပေါ်လာမှုတို့အတွက် အသုံးပြုသွားပါမည်။ ယခုလက်စွဲသည် အကျိုးစီးပွားအပေါ် အခြေခံသည့် အငြင်းပွားမှုများ၊ အငြင်းပွားမှုအတွက် ဖြေရှင်းနည်းများ၊ ညှိနှိုင်းနည်းများ၊ စုပေါင်းတောင်းဆိုပုံများ၊ ဖျန်ဖြေမှုများအတွက် မရည်ရွယ်ပါ။ ပဋိပက္ခအကြောင်း သိရှိနားလည်နိုင်ရန် အာရုံစိုက်သည်နှင့်အညီ ပဋိပက္ခဖြစ်တည်လာပုံနှင့် ပဋိပက္ခမဖြစ်စေရန် တားဆီးကာကွယ်နည်းတို့ကို အဓိကထားသွားမည် ဖြစ်သည်။



## အသုံးချနည်းစနစ်များ

သင်တန်းဆရာမတစ်ဦးလဲ လက်စွဲပြုစုသူတို့သည် Lewis Deep Democracy (LDD) ၏ အသိအမှတ်ပြု၊ လိုင်စင်ရ နည်းပြများဖြစ်ကြသည်။ Deep Democracy ဆိုသည်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အားလုံးပါဝင်စေခြင်းဖြင့် ပဋိပက္ခ ဖြေရှင်းသည့်နည်းဖြစ်ပြီး မည်သည့်အခြေအနေအတွက် မဆို အကျိုးဝင်သည်။ အုပ်စုအတွင်းရှိ မတူညီသည့်အမြင် အားလုံး၊ အမြော်အမြင် အားလုံးကို အသုံးပြုပြီး အားလုံး၏ သဘောထားကိုပါဝင် စေခြင်းဖြစ်သည်။ Lewis Deep Democracy ကို စိတ်ပညာ ပါရဂူများဖြစ်ကြသည့် Myrna နှင့် Greg Lewis တို့က ၁၉၉၀ ပြည့်လွန်နှစ်များအတွင်း တောင် အာဖရိကတွင် ဖော် ထုတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ယခုအခါနိုင်ငံ ပေါင်း ၄၀ ကျော်သည် အဆိုပါသဘောတရားနှင့် နည်းစနစ် တို့ကို စီးပွားရေးမှစ၍ နိုင်ငံရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးအထိ သာမကအကျိုးအမြတ် မယူသည့်ကိစ္စများ၊ မိသားစုများနှင့် ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးအပါအဝင်ကဏ္ဍမျိုးစုံတွင်အသုံးပြု နေကြသည်။

## အလုပ်လုပ်ပုံ

Lewis Deep Democracy သည် မတူညီသည့်ခံစားချက်များ၊ အမြင်များ၊ သဘောထားများ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်မည့် နေရာတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးသည်။ အားလုံး၏အသံကို ကြား နိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင်ပါဝင် နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာမှ မတူညီသည့်အမြင် အားလုံးကို ရနိုင်သမျှစည်းနိုင်ရေးသည် ယခုနည်းစနစ်၏ အဓိက အချက်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် လူနည်းစု၏ အမြင်ပါ ပါဝင်နိုင်ရမည်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့များတွင် မကြာခဏဆိုသလို လူနည်းစု၏ ရှုမြင်တွေးခေါ်မှုကိုကျော်ပြီး လူများစုက ဦးဆောင်ဆုံးဖြတ်လိုက်ခြင်းမျိုး ကြုံတတ်သည်။ အုပ်စုတွင်း အခြေအနေ တင်းမာနေလွန်းသဖြင့် အတွင်းကြိတ် အဆင်မပြေ ဖြစ်နေလွန်းသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချရာခက်ခြင်း၊ မဆုံးဖြတ်နိုင်တော့ခြင်းမျိုး ကြုံရပါက Lewis Deep Democracy ကို ပဋိပက္ခ ဖြေရှင်းရန်အတွက်ပါ အသုံးပြု နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

## ရေခဲစိုင်ပုံစံ

Lewis Deep Democracy ၏ အခြေခံပုံစံသည် ‘ရေခဲစိုင်’ ဖြစ်သည်။ လူ့စိတ် သဘောအတွက်တင်စားသည့်အနေနှင့် အသုံးပြုသည်။ မိမိတို့အနေဖြင့် လူတို့၏ အမူအကျင့်၊ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် စိတ်ခံစားချက်တို့၏ အစိတ်အပိုင်းငယ်လေးကို သာသတိထားမိတတ်ကြသည်။ ၎င်းက ရေပေါ် အပိုင်းလို့ ဆိုပါမည်။ တွေးသမျှ၊ ခံစားသမျှ အများစုသည် မသိစိတ်တွင် အခြေခံပြီး ၎င်းသည် ရေထဲမြုပ်နေ သည့်အပိုင်းပင်ဖြစ်သည်။ အုပ်စုလိုက် အမူအကျင့်အတွက် အလားတူ တင်စားနိုင်ပါသည်။ မိမိတို့ပြုမူတုံ့ပြန်သမျှ၏ စိုးစဉ်းမျှကိုသာ သတိထားမိတတ်ကြပြီး အများစုကိုမူ သတိမမူမိဘဲရှိတတ်သည်။

**သတိထားမိခြင်း** ဆိုသည်မှာ ဖြစ်ပျက်နေသည်ကိုသိခြင်း ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အစည်းအဝေးအစတွင် အစီအစဉ်ကို သိနှင့်ထားခြင်းဖြစ်သည်။

**သတိမထားမိခြင်း** ဆိုသည်မှာ အုပ်စုဝင်များအနေဖြင့် ဖြစ်ပျက် နေသည်တို့ကို သတိမထားမိခြင်း သို့မဟုတ် တူညီသည့်သတင်းအချက်အလက်ကို လက်လှမ်းမမီခြင်းဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အစည်းအဝေးနှင့်ပတ်သက်၍ စီစဉ်တကျရှိသော်ငြား လူတစ်စုအနေဖြင့် အစည်းအဝေးမတိုင်ခင် စကားစုပြောရန် အတွက်လာရောက်ခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ခုခုကိုထောက်ခံရန် ဆွယ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ၎င်းတို့တွင် တူညီသည့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိနေ၍ဖြစ်သည်။ အဆိုပါလူတစ်စုတွင် မိမိတို့ အဖွဲ့ဝင်များမသိသည့် ‘လျှို့ဝှက်ရည်မှန်းချက်’ ရှိနေသည်။ >



သတိထားမိခြင်း

သတိမထားမိခြင်း

ကိုယ်စွမ်းညွှန်စွမ်း

Lewis Deep Democracy သည် အရေး  
ကိစ္စများကို ဖြေရှင်းရန်အတွက်  
လိုအပ်သည့် ကိုယ်စွမ်းဉာဏ်စွမ်း  
အားလုံး မိမိတို့တွင်ရှိသည်ဆိုသည့်  
ယုံကြည်မှုနှင့် အလုပ်လုပ်သည်။





အဆိုပါလူစု၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းကိုပါ မိမိတို့အနေဖြင့် သတိ မထားမိဘဲ ရှိနေတတ်သည်။ LDD သည် ဖြေရှင်း စရာရှိသည် တို့ကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် လိုအပ်သည့်ကိုယ်စွမ်း ဉာဏ်စွမ်းအားလုံး မိမိတို့တွင်ရှိသည်ဆိုသည့် ယုံကြည်ချက်အပေါ် အခြေခံသည်။ ရေမျက်နှာပြင် ထိစပ်ရာမျဉ်းကို နိမ့်ချပစ်ခြင်း၊ ယခင်က လျှို့ဝှက်ထားသည်တို့ကို မျှဝေခြင်းသည် အစွမ်းရှိသလောက် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိစေမည့် သော့ချက်ဖြစ်သည်။ ရေမျက်နှာပြင် ထိစပ်ရာမျဉ်း နိမ့်ဆင်း သွားသည်နှင့်အမျှ ပိုပြီး လုံခြုံမှုရှိလာသည်ဟု ခံစားလာရ မည်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ သတင်းအချက်အလက်၊ သဘောထား၊ စေ့ဆော်မှုများ၊ ခံစားချက်များကို ယခုထက် ပို၍ ဝေမျှလာမည်ဖြစ်သည်။

## လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေကြုံနေရလဲ

“တစ်ယောက်ယောက်ကို အမှားပြင်ဖို့ပြောလိုက်တိုင်း ကျမအနေနဲ့ အလုပ်ရှင်ကို သွားပြောမယ်လို့ ထင်တတ် ကြတယ်။ တကယ်လည်း အဲဒီလိုခဏခဏကြုံရတယ်။ ဒီလိုအထင်မခံရဖို့အတွက် တစ်ခုခုလုပ်ဖို့ လိုတယ်၊ သက်ဆိုင်တဲ့အလုပ်သမားနဲ့ တိုက်ရိုက်ပြောရမယ်။ အလုပ်ရှင်ကိုမတင်ပြင်မှာ သူတို့နဲ့အရင်ဆွေးနွေး ရမယ်။”

ကုန်ထုတ်လုပ်မှုအပိုင်း ကြီးကြပ်ရေးမှူး

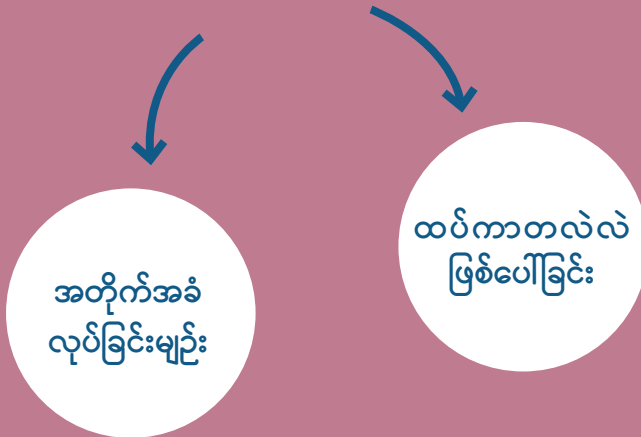




# ပဋိပက္ခကို

# ဘယ်လိုသိနိုင် မလဲ။

Lewis Deep Democracy အရ ခွဲခြားသိနိုင်မည့် နည်း ၂ နည်း



# အတိုက်အခံလုပ်ခြင်းမျဉ်း

တစ်ဦးတစ်ယောက်၊ အုပ်စုတစ်စု၊ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအနေနှင့် လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေသည့် အခြေအနေများနှင့် မည်သို့ဆက်စပ်နေသည်ကို သိနိုင်ရန်အတွက် အတိုက်အခံလုပ်ခြင်းမျဉ်းနည်းစနစ်ကို အသုံးပြုသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ဆန့်ကျင်ခြင်း၊ ပိုနေမြဲ ကျားနေမြဲအခြေအနေကို တမင်ဖျက်ဆီးခြင်းအတွက် ‘အတိုက်အခံ’ဟု သုံးနှုန်းသည်။ အဆိုပါလုပ်ရပ်တို့သည် အစပိုင်း မသိသာသော်လည်း ခုခံမှုမြင့်တက်လာသည်နှင့်အမျှ တဖြည်းဖြည်းသိသာလာလေ့ရှိသည်။

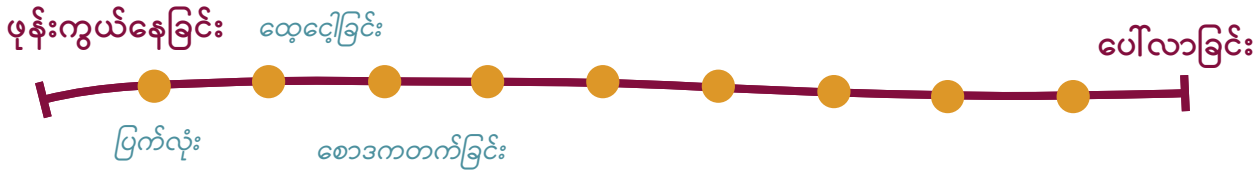
အတိုက်အခံနေရာတွင်ရှိနေခြင်းသည် လူများစုကိုင်စွဲထားသည့်အမြင်ကို လက်မခံခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ၎င်းတို့ပြောစရာရှိသည်ကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း မပြောဘဲနေသည်။ နောက်ဆုံးတွင်ပဋိပက္ခဆီ ဦးတည်စေတော့သည်။ ကြာကြာအတိုက်အခံလုပ်လေလေ တစ်ချိန်တွင် ပေါက်ကွဲနိုင်ခြေများလေလေဖြစ်သည်။ >

## လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေကြုံနေရလဲ

“HR မန်နေဂျာက မကြာမကြာ ကျမကို ကျမရဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်က ဘာလုပ်တယ်ညာလုပ်တယ်လို့ ပြောပြီး ထိန်းပေးဖို့ပါပြောပါတယ်။ ကျမတို့တွေက သမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်တွေဖြစ်ပြီးတော့ သူမက ကျမလက်ထောက်ပါ။ သူက ‘ဘာလို့တိတ်တိတ်မနေနိုင်ရတာလဲ။ တခြားသူတွေကိုကြည့်၊ ဘယ်သူမှ ဆူဆူပူပူလုပ်မနေဘူး’လို့ ကျမကတစ်ဆင့် အလုပ်သမားတွေကို ပြောစေချင်နေတာ။ ကျမက ‘ပြဿနာတွေ စားပွဲပိုင်းပေါ် ရောက်လာတာကောင်းတယ်။ သူတို့တွေ မတင်ပြရဲတာ၊ ဘာမှ မပြောရဲဘဲနေတာကမှ ကိုယ့်ကို အာဏာရှင်ဆန်စေမှာ’ လို့ သူ့ကို ပြန်ပြောဖြစ်ပါတယ်”

အထည်ချုပ်စက်ရုံ သမဂ္ဂခေါင်းဆောင်





### ခရီးမရောက်ခြင်းနှင့် မထိရောက်ခြင်း



လူများစု၏ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ပြီး လူနည်းစု၏အမြင်ကို ဘေးဖယ် ခံထားရသည့်အခါ ပထမဆုံးတုံ့ပြန်မှုအဖြစ် လက်ရှိအခြေအနေ အပေါ် ပြက်လုံးထုတ်ကောင်းထုတ်မည်။ အကြောင်းမှာ မိမိတို့ အမှန်တကယ်စဉ်းစားမိသည်။ ခံစားရသည်တို့ကို ထုတ်ပြော လောက်သည်အထိ မယုံကြည်သေးသည့်အတွက်ဖြစ်သည်။ ပုံမှန်အတိုင်းဆိုပါက သာမန်ပြက်လုံး ထုတ်ခြင်းဖြစ်သော်ငြား ယခု ကိစ္စတွင်မူ ခုခံတွန်းလှန်မှုတစ်ခု ဖြစ်နေလေ့ရှိသည်။ ယခုလို ပြက်လုံးထုတ် လိုက်ခြင်းဖြင့် စိတ်သက်သာရာရ စေသလို ထိန်းချုပ်ခံနေရခြင်း၊ ဖယ်ထုတ်ခံရခြင်းအတွက်

တုံ့ပြန်ရာ လည်း ရောက်သည်။ မိမိတို့ကိုထိခိုက်သည်ဟု ပွင့်ပွင့် လင်းလင်းဝန်ခံခြင်းသည် စိတ်မသက်မသာ ခံစားရ စေသည်။ သို့ဖြစ်ရာ ပြက်လုံးထုတ်ခြင်းသည် ခံစားချက်ကို ဖော်ပြရန်အတွက် ပိုမိုလွယ်ကူသည့်နည်းဖြစ်တော့သည်။ နောက် ကွယ်အကြောင်းရင်းများကိုမှန်မှန်ကန်ကန်မဖြေရှင်း ပါက ပိုမိုပြင်းထန်လာပြီး ထွေသည်ငေါ့သည် အထိဖြစ်လာ မည်။ >

စောဒကတက်ခြင်းသည် အတိုက်အခံလုပ်ရာတွင်တွေ့ရ လေ့ရှိသည့် အပြုအမူနောက်တစ်မျိုးဖြစ်သည်။ ပြက်ရယ်ပြု ခြင်းကဲ့သို့ပင် စောဒကတက်ခြင်းသည်လည်း ခံစားသည်ကို အရှိအတိုင်းဖော်ပြခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော်စောဒကတက်တာ များလာခြင်းသည် နောက်ကွယ်တွင် သိစေချင်နေသည့် ကိစ္စ ကြီးကြီးမားမားရှိနေခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

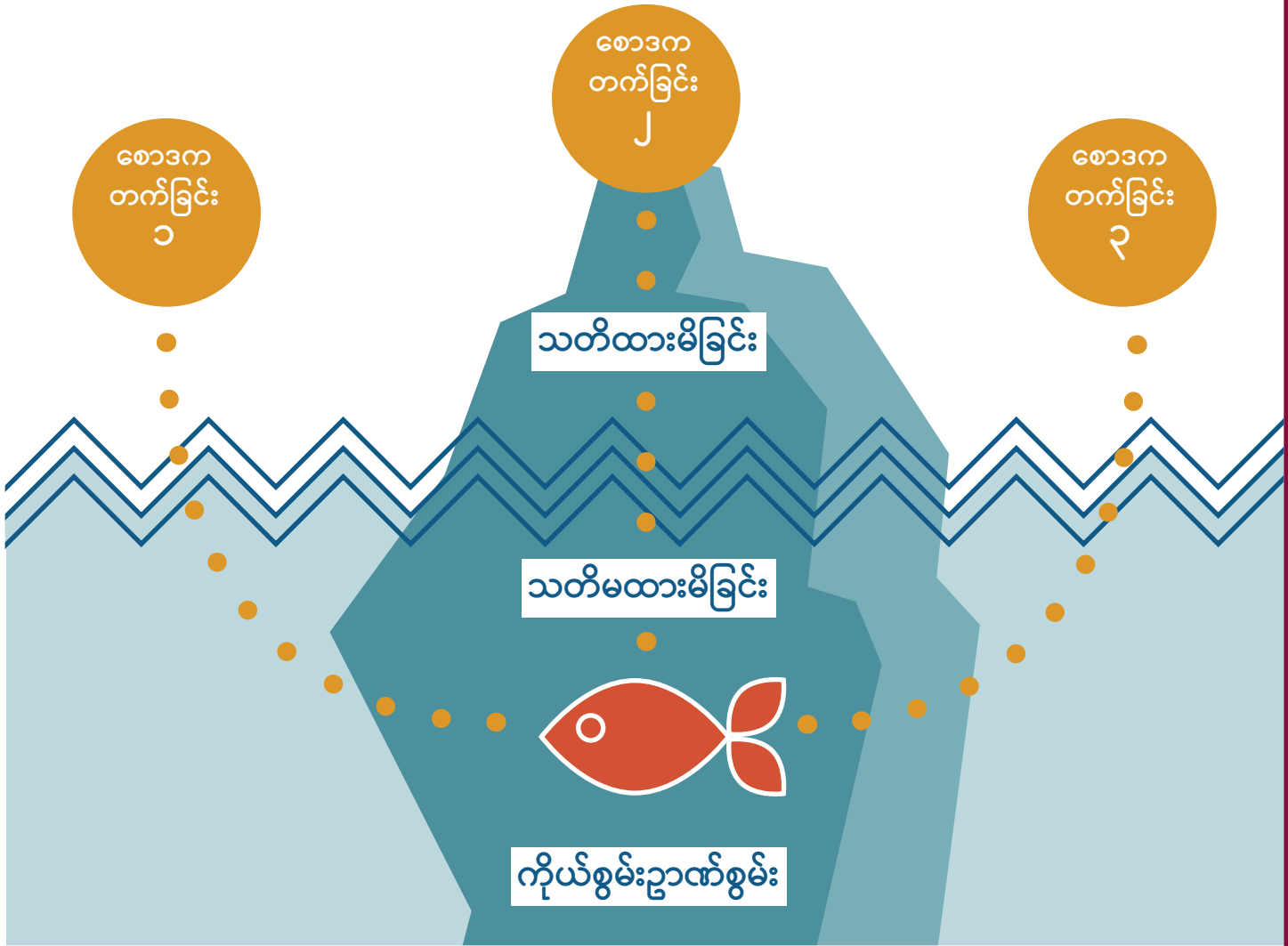
ရေမျက်နှာပြင် ထိစပ်ရာမျဉ်းအောက်တွင် ဘာမဆိုရှိနေနိုင် သည်။ အစည်းအဝေးမတက်ဘူးဟု စောဒကတက်သူတွင် သူ့အနေဖြင့် တက်ရမှာ စိတ်မသက်မသာရှိ၍ ဖြစ်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ် မသိကျိုးကျွန်ပြုခံရသည်ဟု ခံစားမိ၍လည်း ဖြစ် နိုင်သည်။ မည်သည့်ကိစ္စကြောင့်မှန်း မသိနိုင်သလို မည်သို့ စတင်ပေါ်ပေါက်လာမှန်းပါ သိနိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ သို့ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့ကိုသိနိုင်မည့် တစ်ခုတည်းသောနည်းလမ်းသည် များ ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ လိုအပ်သည်တို့ကို LDD မှတစ်ဆင့် ရနိုင် မည်ဖြစ်ပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးပေးထားသည်။

အတိုက်အခံလုပ်ခြင်းနှင့်အတူ အတင်းပြောခြင်းကိုလည်း ကြုံရမည်ဖြစ်သည်။ အတင်းပြောခြင်းကို အဆိုးဘက်က

မြင်တတ်ကြသော်ငြား ၎င်းသည် နေ့စဉ်ဘဝ၏ အစိတ် အပိုင်း တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။မိမိတို့အမြင်ကို တင်ပြခွင့် မရသည့်အခါ၊ သို့မဟုတ် ဖော်ပြဖို့အခွင့်အရေး မရသည့် အခါ အတင်းပိုပြောဖြစ်လာကြသည်။ အတင်းပြောခြင်းသည် တရားဝင်မဟုတ်သည့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းလမ်းဖြစ်လာခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့်သတင်း အချက်အလက်တို့ကို၊ သဘောထား တို့ကို အခြားသူများ၏ နောက်ကွယ်တွင် ဝေမျှလာခြင်းသည် မိမိတို့ အဖွဲ့အစည်း၊ မိမိတို့အုပ်စုအနေဖြင့် ဆိုးဝါးသည့်နေရာ တစ်နေရာ ဖြစ်လာနေခြင်း၏ သိသာထင်ရှားသည့် လက္ခဏာ တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်သည်။ဆုံးဖြတ်ချက်မချမီ အခြားသူများကို လွှမ်းမိုးရန်ကြိုးစားခြင်း၊ တစ်နည်းအားဖြင့် ဆွယ်ခြင်းသည် အတိုက်အခံလုပ်ခြင်း၏ တစ်စိတ်တဒေသပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်း သည် ရေမျက်နှာပြင် ထိစပ်ရာ မျဉ်းအောက်တွင် ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိ ပြီးအကြောင်းရင်းနှင့် သတင်းအချက် အလက်တို့သည် လူတိုင်း ထံမရောက်နိုင်တော့ပေ။

လူတစ်ယောက်နှင့်တစ်ယောက်၊ တစ်ဖွဲ့နှင့်တစ်ဖွဲ့၊ ဌာကြီး တစ်ခုနှင့် တစ်ခု အခေါ်အပြောမရှိတော့ခြင်းသည် ဆက်ဆံ ရေး ပြတ်တောက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ >





# လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေကြုံနေရလဲ

“တစ်ခါတစ်ရံမှာ အလုပ်သမားတွေအနေနဲ့ ဥပဒေကပြဋ္ဌာန်းထားတဲ့ အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်တွေထက် ကျော်လွန်ပြီး အခွင့်အရေးတောင်းဆိုတာမျိုးတွေ ရှိတတ်ပါတယ်။ အဲဒါမျိုးကို ‘ခေါင်းခဲရမယ့်ကိစ္စတွေ’ လို့ ခေါ်လေ့ရှိပါတယ်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂတွေ၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ်တွေအနေနဲ့ နေ့လယ်စာအတွက် ကာမိမယ့်ပိုက်ဆံကို တောင်းဆိုတတ်ကြပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေ နေ့လယ်စာပံ့ပိုးပေးရမယ်ဆိုပြီး ဥပဒေအရ ပြဋ္ဌာန်းထားတာမျိုး ရှိမနေပါဘူး။ တစ်ဖက်မှာလဲ တခြားစက်ရုံအလုပ်ရုံတွေမှာ အလုပ်သမားတွေကို စားစရာသောက်စရာစီစဉ်ပေးနေကြတယ်။ အလုပ်သမားသမဂ္ဂအနေနဲ့ ဒါကိုသိတဲ့အတွက်လည်း အခုလိုအဆိုပြုလာတာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုတောင်းဆိုမှုမျိုးဟာ မဖြစ်မနေ ဖြေရှင်းရမယ့်ကိစ္စမျိုးပါ။ ဒီအတိုင်းထားလိုက်ရင် ပိုကြီးထွားလာပြီး အလုပ်သမားတွေ ဆန္ဒပြတဲ့အထိတောင် ဖြစ်လာနိုင်တာမျိုးပါ။ အဆိုပြုတယ်ဆိုတဲ့အတွက် မဖြစ်မနေလုပ်ပေးရမှာမျိုးတော့ မဟုတ်ဘူးပေ။ ဒါပေမယ့် အလုပ်သမားတွေဘက်က အဆိုပြုလာတာဖြစ်တဲ့အတွက် ငြင်းပယ်ဖို့တော့ ခက်ပါတယ်။”

ဒီကိစ္စအတွက် သတိကြီးကြီး ထားရမှာဖြစ်သလို တစ်ဖက်မှာလည်း အလုပ်သမားတွေအတွက်ဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကတော့ သူတို့အနေနဲ့ လိုအပ်တာတွေအားလုံး ဖြည့်ဆည်းပေးပြီးဖြစ်တယ်။ ဒါကို ဘာဖြစ်လို့ ပိုတောင်းဆိုနေကြတာလဲလို့ ပြောလာမှာကို သိနေတယ်။ ဒီတော့ တခြားစက်ရုံအလုပ်ရုံတွေမှာ အလုပ်သမားတွေကို စားစရာသောက်စရာ စီစဉ်ပေးထားကြတဲ့အကြောင်း အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကို ကောင်းကောင်းမွန်မွန်ရှင်းပြဖို့ လိုလာပါတယ်။ အလုပ်သမားတွေရဲ့အခက်အခဲကို ထောက်ပြရမှာဖြစ်သလို ဘာကြောင့် အခုလိုအဆိုပြုကြတဲ့အကြောင်း ကိုပါ ရှင်းပြရမှာပါ။ အဲဒီလိုမှမဟုတ်ရင် စားစရာသောက်စရာစီစဉ်ပေးတဲ့စက်ရုံ အလုပ်ရုံဆီ အလုပ်သမားတွေ ပြောင်းချင်ပြောင်းသွားနိုင်တဲ့ အကျိုးဆက်ကိုပါ ထည့်ပြောမှဖြစ်မှာပါ။ အဲ့လိုဆိုရင် အလုပ်သမားပြန်ရှာရတာခက်သွားပါလိမ့်မယ်။ ဒီလိုမှမဟုတ်ရင်လဲ အလုပ်သမားတွေ မပျော်တော့ဘဲ ဒါကိုရတဲ့အထိ ဆက်လက်တောင်းဆိုနေကြပါလိမ့်မယ်”

HR မန်နေဂျာ



### ခရီးမရောက်ခြင်းနှင့် မထိရောက်ခြင်း

ဥပမာ - တိုက်ရိုက်စကားပြောရမည်ကို ရှောင်လွှဲသည့် အနေနှင့် အီးမေးလ်ပို့ခြင်း၊ စာတိုပို့ခြင်းတို့ဖြင့်သာ ဆက်သွယ် တော့သည်။ သို့မဟုတ် ဌာနကြီးတစ်ခု၏ အကြီးအကဲ အနေဖြင့် မိမိကိုယ်တိုင်မဆက်သွယ်ဘဲ ကိုယ်ရေးအရာရှိက တစ်ဆင့်သာဆက်သွယ်တော့ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။

အတိုက်အခံများလာခြင်းမှတစ်ဆင့် ခရီးမရောက်ခြင်း၊ မထိရောက်ခြင်းတို့ ပိုကြုံလာရနိုင်သည်။ အတင်းပြောခြင်း၊ ဆက်ဆံရေးပြတ်တောက်ခြင်းတို့ ရှိနေသည့်အတွက် ယခုလို

ဖြစ်လာရသည်မှာ ထင်ရှား သည်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုနှင့် လုပ်ငန်း၏အကျိုးစီးပွားကို ချက်ချင်းလက်ငင်း ထိခိုက်ချင်မှ ထိခိုက်မည်ဖြစ်သော်ငြား နောက်ဆုံးတွင် ထိခိုက်လာမည် ဖြစ်သည်။ လူနည်းစုအနေဖြင့် မိမိတို့အသံကို ကြားစေချင်သည့် စိတ်ပိုမိုပြင်းထန်လာသည်နှင့်အမျှ လူများစု၏လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဖျက်လိုဖျက်ဆီး လုပ်လာနိုင်ခြေရှိသည်။ လူတချို့အနေနှင့် လုပ်ငန်းနှေးကွေးအောင်လုပ်ခြင်း၊ ကြန့်ကြာစေခြင်း၊ ရေရှည် ရည်မှန်းချက်များအပေါ်အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းတို့ဖြင့်တမင် ဖျက်လိုဖျက်ဆီး လုပ်လာနိုင်သည်။ >

အုပ်စုတစ်စုမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ  
 ဘယ်လိုချမှတ်တတ်လဲ  
 ဆိုတာက အဲဒီအုပ်စုကို ပုံဖော်နေတာပါ။  
 အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့သူတို့အသံကို မကြားကြဘူး၊  
 ဒါမှမဟုတ် ပြောရတာမလုံခြုံဘူးလို့  
 ခံစားရရင် တွန်းလှန်လာမှာပါ။

MYRNA LEWIS



လုပ်ငန်းနှေးကွေးအောင်လုပ်ခြင်း သည် ဖျက်လို ဖျက်ဆီး လုပ်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အများဆုံးတွေ့ရလေ့ ရှိသည့်သရုပ်သကန်များထဲမှ တစ်ခုဖြစ်သည်။ လူတစ် ယောက်သည် သူ၏တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်နေသော်လဲ လုပ်ငန်းအရှိန် မရခြင်း၊ အလုပ်မပြီးခြင်းသည် ထိုအလုပ် ကို မလုပ်ချင် သည်မှာ ထင်ရှားသည်။ တမင်နှေးနှေးလုပ် နေခြင်းသည် ရှင်းလင်းသည့် အချက်ပြမှုဖြစ်သည်။ မည်သည့်အလုပ်ကိုမဆို နေ့ရွှေ့လရွှေ့ ရှေ့လို့ ရသည်ဟု တွေးမိ လျှင်လည်း ‘နှေးနှေး’ လုပ်တတ်ကြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဖျက်လို ဖျက်ဆီးလုပ်သည့်အဆင့်မှ သပိတ်မှောက် သည့်အဆင့်ထိ ရောက်သွားနိုင်သည်။ ထိုအဆင့်သို့ ရောက်လျှင်ပင် အထင်အရှား အတိုက်အခံ ပြုလာပြီဖြစ်သည်။

ထိုသို့သပိတ်မှောက်သည်ကို ဘာမှ မတုံ့ပြန်ဘဲ ထား သည်မှာ ကြာလာလျှင်လူနည်းစု၏စိတ်တွင် ၎င်းတို့ အသံကို မကြားကြရုံသာမက အဆိုပါကိစ္စသည် အင်မတန် အရေးကြီးလာသည်နှင့်အမျှ လုပ်ငန်းစဉ်မှဖယ်ခွာလာကြ လိမ့်မည်။ သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးအနေနှင့် စစ်ကြေညာ လိုက်နိုင်သည်။

Lewis Deep Democracy နည်းအရ အတိုက်အခံမျဉ်း ဆက်လက်မပေါ်ပေါက်လာစေရန် ကန့်သတ်ထားနိုင် သည်။ အုပ်စုလိုက် စလုပ်မည်ဆိုကတည်းက ယခု နည်းကို အသုံးပြုခဲ့ပါက အတိုက်အခံဖြစ်မလာစေရန် တားကောင်း တားနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

# လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေကြုံနေရလဲ

“အလုပ်ဖွင့်ရက်နဲ့ ပိတ်ရက် အချိန်ပြောင်းဖို့ တလောက ကြုံလာခဲ့ပါတယ်။ ဒီအတွက် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်တွေ၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးတွေကို အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းက အစည်းအဝေးခေါ်ခဲ့ပါတယ်။ တကယ်လို့ အလုပ်တွေအချိန်မီ မပြီးခဲ့ရင် ကုမ္ပဏီအနေနဲ့ လေယာဉ်နဲ့ပို့ရတော့မယ်။ ဒီလိုဆို အများကြီးကုန်ကျမယ်။ ဒါကြောင့် ပိတ်ရက်ကို နောက်ဆုတ်ယူဖို့ ပြောရတာလို့ဆိုပါတယ်။ ဒါကိုနားလည်လို့လဲ အခုလိုလက်ခံတာပါ။ ဒါပေမယ့် မကျေနပ်တဲ့ တချို့အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်တွေလည်းရှိတယ်။ အဲ့လိုလူတွေက သူတို့အဖွဲ့ဝင်တွေကို ပြန်ပြောတဲ့အခါမှာတော့ နားလည်မှု လွဲကုန်ပါတော့တယ်။ ကျမကတော့ ကိုယ့်အဖွဲ့သူအဖွဲ့သားတွေကို အလုပ်ရဲ့လိုအပ်ချက်ကို ရှင်းပြ တယ်။ အထူးသဖြင့် ဒီနှစ်ကြိုရတဲ့အခြေအနေတွေကို ပြောဖြစ်တယ်။ ကိုဗစ်ကြောင့် တချို့စက်ရုံတွေမှာ ဝန်ထမ်းအင်အား လျော့တာတွေ၊ လစာရဲ့တစ်ဝက်ပဲပေးနိုင်တာတွေ၊ စက်ရုံပိတ်လိုက်ရတာတွေ၊ တချို့ဆို အလုပ်မည်မည်ရရမရှိတာကြောင့် ညနေ ၄ နာရီနဲ့ အလုပ်ဆင်းလိုက်ရတာတွေ၊ ဒါတွေကို ပြောပြဖြစ်ပါတယ်။ အခုကိစ္စက အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းက မေတ္တာရပ်ခံလာတာဖြစ်တာကြောင့် လုပ်ပေးသင့်တယ်လို့ယူဆကြောင်း ပြောဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေသဘောပေါက်အောင် ရှင်းပြလိုက်နိုင်ပါတယ်”

အထည်ချုပ်စက်ရုံ ကြီးကြပ်ရေးမှူး



# ထပ်ကာတလဲလဲ ဖြစ်ပေါ်ခြင်း

ထပ်ကာတလဲလဲဖြစ်ပေါ်ခြင်းသည် Lewis Deep Democracy နည်းအရ ပဋိပက္ခများကို ရိပ်စားမိရန်အသုံးပြုသည့် ဒုတိယ နည်းဖြစ်သည်။ မဖြေရှင်းဘဲထားသည့် ကိစ္စများကြောင့် ဆုံးဖြတ် ချက်ချရာတွင် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သည်ကို အုပ်စုတွင်း ဆွေးနွေးမှုများအတွက်ပါ အခက်အခဲဖြစ် စေသည်ကို ထပ်ကာတလဲလဲဖြစ်ခြင်းဖြင့် ဖော်ပြနေသည်။ ကိစ္စရပ်တစ်ရပ် သို့မဟုတ် အလားတူ အပြုအမူအပြောအဆို တစ်ခုသည် ၃ ကြိမ်ထက်ပိုဖြစ်ပါက ၎င်းကို ထပ်ကာတလဲ လဲဖြစ်သည်ဟု ခေါ်ဆိုနိုင်မည်။ ရေမျက်နှာပြင် ထိစပ်ရာမျဉ်း အောက်တွင် ဖြေရှင်းစရာ ကိစ္စတစ်ရပ်ရှိနေကြောင်း အလံနီ ပြခြင်းဖြစ်သည်။

အများစုသည် ဝန်ထမ်းကြိုပို့ကိစ္စ၊ နားချိန် သို့မဟုတ်ထမင်း စားချိန်ကိစ္စ၊ အိမ်သာကိစ္စတို့ဖြစ်နေတတ်သည်။ အလုပ် သမားများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ 'ပြဿနာ' အတွက် အမှန် တကယ်အဖြေရှာလိုစိတ် ရှိပုံမရဘဲ ထပ်ကာတလဲလဲ ပြော လိုကြခြင်းသာဖြစ်သည်။ သို့ဖြင့် ၎င်းတို့စောဒကတက် သည့် အကြောင်းအရာများသည် 'လုံခြုံသည့်ခေါင်းစဉ်များ' ဖြစ်ကြပြီး ထုတ်ဖော်ဆွေးနွေးရန် စိတ်မလုံသည့် တခြား ကိစ္စရပ်များရှိနေမှန်းကို သိနိုင်သည်။ တစ်ခါဖြစ်တိုင်း တစ်ခါ လေးနက်လာမည်ဖြစ်ပြီး ဖြေရှင်းရခက်လာသလို ဖြေရှင်းရန် အတွက် စွမ်းအင်ပိုလိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။





သတိထားမိခြင်း



သတိမထားမိခြင်း

ကိုယ်စွမ်းညွှန်စွမ်း

# လုပ်ငန်းခွင်မှာ ဘာတွေကြုံနေရလဲ

“ပြီးခဲ့တဲ့အခေါက် ကွင်းဆင်းတာကို စက်ရုံအိမ်သာမှာ စာတွေရေးထားတာပြတာနဲ့ စတယ်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အလုပ်သမားတွေရဲ့ ဖုန်းနံပါတ်တွေနဲ့အတူ သူတို့ကို လိင်လုပ်သားတွေ လိုမျိုးအထိ ရေးထားကြတာတွေ့ရတယ်။ ဒါဟာ လက်မခံနိုင်တဲ့ကိစ္စလို့ ပြောလိုက်တယ်။ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း မပြေလည်တာတွေရှိနေတဲ့ လက္ခဏာလို့လည်း သတိပေးခဲ့လိုက်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအနေနဲ့ ဒါကိုအလေးမထားတာတွေ့ရတယ်။ ရက်တွေကြာလာတာနဲ့အမျှ နောက်ခေါင်းစဉ်တစ်ခု တက်လာတယ်။ စက်ရုံစားသောက်တန်းမှာ စတီးပန်းကန်တွေ၊ စတီးဇလုံတွေ လွင့်ပစ်တဲ့အထိ ဖြစ်လာပါတော့တယ်။ ဒီပစ္စည်းတွေဟာ အတော်အတန် တန်ဖိုးကြီးတဲ့ပစ္စည်းတွေပါ။ ‘အခုလို ပစ္စည်းဥစ္စာတွေကို ဖျက်ဆီးတာဟာ သူတို့မှာ ပြန်ပြောဖို့ခက်တဲ့ ဖိနှိပ်ချုပ်ချယ်မှုတွေ ကြုံရလို့ဖြစ်မယ်။ ကြီးကြပ်သူတွေအနေနဲ့ သူတို့ကို ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း ဆက်ဆံလို့လည်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ ဒါမှမဟုတ် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စရာတစ်ခုခု ကြုံလို့ ဖြစ်မယ်’လို့ ပြောလိုက်တယ်။ အဲဒီနေ့အတွက် စီစဉ်ထားတာကိုဖျက်လိုက်ပြီး လတ်တလောကြုံ ရတဲ့ကိစ္စကိုပဲ အမြန်ဆုံးကိုင်တွယ်ဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်ကြတယ်။ ဒါဟာ ရေလွှဲပေါက်ကို ဖွင့်ပေး လိုက်တဲ့သဘောပါပဲ”

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူ



ကျားလေး - 3600  
အိမ်ထောင် - 30ခု → 108000  
အိမ်ထောင် = 14ခု 900 → 58500  
အိမ်ထောင် - 200 → 4500  
အိမ်ထောင် → 166500





ပဋိပက္ခဖြစ်မလာအောင်

အားလုံးရဲ့အမြင်ကို ဘယ်လို

သိအောင်လုပ်မလဲ။

အစုအဖွဲ့ နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ လုပ်ဆောင်ရာတွင်လူနည်းစု၏  
အမြင်ကို သတိမမူမိပဲ ရှိတတ်သည်။

**ပဋိပက္ခ** မဖြစ်စေရန်နှင့် အားလုံး၏အမြင်ကို သိနိုင်ကြားနိုင်ရန် Lewis Deep Democracy အရ ‘အဆင့် ၄ဆင့်’ ဆိုသည့် နည်းကို အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အဆင့်အားလုံးသည်စွမ်းရည်ပေါင်းရုံးမှုအောက်တွင်ရှိပြီး မည်သို့အသုံးချသည် ဆိုသည်မှာ အရေးပါသည်။ ယခုနည်းအတွက် ကြားနေရေးဝါဒသည် အရေးကြီးဆုံး စွမ်းရည်တစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ ကြားနေခြင်းဆိုသည်မှာ ရှုထောင့်တစ်ခုရှိမနေခြင်း (သို့မဟုတ် မတင်ပြခြင်း) နှင့် ရလဒ်ကိုတွယ်ကပ်ထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

**အဆင့် ၁ - အမြင်အားလုံးကို သိအောင်လုပ်ပါ။**

သဘောထားအားလုံးအတွက် လမ်းဖွင့်ပေးထားပါ။ အားလုံးကို ပြောခွင့်၊ ပါဝင်ခွင့်ပေးပါ။ ပြောလာသမျှကို အပြည့်အဝ အာရုံစိုက်ပါ။ စိတ်ကိုဖွင့်ထားပြီး ကြားနေနေပါ။ ဝါစဉ်အလိုက် ကျင့်သုံးပါက သို့မဟုတ် လူတိုင်းကို ပြောခွင့် ပေးထားပါက တစ်ဦးချင်း အနေနှင့် လူနည်းစုအနေနှင့် ထုတ်ပြောရ ခက်နေနိုင်သည်။ မတူညီသည့် အမြင် အားလုံးကို သေချာပေါက် သိနိုင်ကြားနိုင်ရန် အဆက်အသွယ်မမီခြင်း ကင်းစေရမည်။ (စာမျက်နှာ ၄၂ တွင် ကြည့်ပါ)

**အဆင့် ၂ - အခြားရွေးချယ်စရာရှာပါ။**

Lewis Deep Democracy နည်းအရ ‘သဘောမတူဘူး’ ဟုပြောရန် ခွင့်ပြုထားသည်။ မတူညီသည့်အမြင်များကို ထုတ်ဖော်ခွင့်ပြုထားသည်။ အကြံဉာဏ်ဖလှယ်ကြသည်နှင့် အမျှ တချို့အဆိုပြုချက်များ ပေါ်ထွက်လာမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့နောက် လိုက်ပါစဉ်းစားမိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် အမြန်ချလိုက်မိတတ်ကြပြန်သည်။ Lewis Deep Democracy နည်းအရဆိုပါက အခြေခံအားဖြင့် ကွဲပြားခြားနားသည်။ မတူညီသည့်အမြင်များကို တက်တက်ကြွကြွ ရှာရမည်ဖြစ်သည်။ လုံးဝကွဲပြားသည့်အမြင်ရှိသူများ၊ နောက်သဘောထားတစ်မျိုးရှိသူများ ရှိသေးလားဟူ၍ မေးမြန်းခြင်းဖြင့် ရှာနိုင်သည်။

**ငေးကြည့်နေတာ သိပါ။** မတူညီသည့်အမြင်များကိုမြင်နိုင်ကြားနိုင်ဖို့မှာ အမြဲတမ်းလွယ်ကူမနေပါ။ သဘောတူပါသလား ဟု အမေးခံရသူအနေဖြင့် မေးခွန်းမေးသူကို ငေးကြည့်ပြီး ငြိမ်နေတာမျိုး ကြုံရလိမ့်မည်။ လုပ်ပိုင်ခွင့်မရတတ်သူများတွင် ထိုအကြည့်မျိုးကို တွေ့ရလေ့ရှိသည်။ >

ထိုသို့ငြိမ်နေပါက မေးခွန်းမေးသူအနေဖြင့်၊ ခေါင်းဆောင်လုပ်သူ၊ ဦးစီးသူ၊ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသူတို့အနေဖြင့် ၎င်းကဲ့သို့ ငြိမ်နေသည် ကို ‘သဘောတူသည်’ ဟူ၍ မှတ်ယူလိုက်လေ့ရှိသည်။ များသော အားဖြင့် လွဲမှားကောက်ချက်ချခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်ရာ သဘောတူကြသည်ဟု မှတ်ယူမည့်အစား ‘သဘောမတူဘူး’ ဆိုသည်ကို သို့မဟုတ် ကွဲပြားသည့်အမြင်ကို ရအောင် ရှာရမည်ဖြစ်သည်။

**အဆင့် ၃ - ‘သဘောမတူဘူး’လို့ ပြောခွင့်ပေးပါ။**  
သတ္တိရှိသူတစ်ယောက်ယောက်က နောက်ဆုံးတွင် ‘သဘောမတူဘူး’ဟု ပြောလာနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် အများနှင့်မတူညီသည့်အမြင်ကို တင်ပြလာနိုင်သည်။ တစ်ခန်းတည်းအတူရှိပြီး ငြိမ်နေသည့် သူများနှင့် မတူညီသည့်အမြင်ကို ပြောလာလိမ့်မည်။ ထိုအမြင်မျိုးမြင်သူ နောက်ထပ်ရှိဦးမလား သို့မဟုတ် အလားတူမြင်ကြသေးလားဟူ၍ မေးမြန်းပေးခြင်းအားဖြင့် သတ္တိရှိရှိပြောလာသူကို သူတစ်ယောက်တည်းဖြစ်မနေစေရန် စီစဉ်ပေးရမည်။ အခြားသူတို့ကိုပါ ၎င်းတို့အမြင်ကို ရဲရဲဝံ့ဝံ့ တင်ပြရန် တိုက်တွန်းအားပေးရမည်။ ယခုပြောခဲ့သည့် အဆင့် ၃ ဆင့်ကို ထပ်ကာထပ်ကာကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် ရိုသေမှုအမြင်တို့ကို ပြည့်ပြည့်စုံစုံဖော်ထုတ်ပြီးနောက် အဆိုပြုချက်များစွာ ရလာပြီဆိုသည့်အခါ (လက်ထောင်၍) မဲခွဲဆုံးဖြတ်ပါ။

အများစု တညီတညွတ်တည်း ရွေးချယ်လိုက်သည့်အတိုင်း လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ အဖြေမပေါ်နိုင်သေးပါက အဆင့် ၁ မှ ပြန်စပါ။ မိမိတို့၏ ကွဲပြားသည့် အမြင်ကို ဥပမာနှင့်တကွ တင်ပြဖို့ပြောပါ။ ပြီးနောက် မဲတစ်ခါထပ်ခွဲပါ။ မဲအရေအတွက် သိသိသာသာကွဲပြားပြီဆိုပါက အဆင့် ၄ သို့ တက် လှမ်းပါ။

**အဆင့် ၄ - လူနည်းစုရဲ့ အသိပညာနဲ့ ဖြည့်စွက်ပါ။**  
ယခုအဆင့်တွင် မဲအခြေအနေအရ မိမိတို့ပေးသည့် အကြံဉာဏ် ရွေးချယ်မခံရသူတို့နှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုပါ။ ပထမဦးဆုံးအနေနှင့် ‘ဖြစ်စေချင်သလို ဖြစ်မလာတဲ့ အတွက် စိတ်မကောင်းပါဘူး’ဟုပြောရင်း ၎င်းတို့အကြံဉာဏ် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့တောင်းဆိုချက်အကောင်အထည်ပေါ်မလာသည်ကို အသိအမှတ်ပြုပေးပါ။ ဆက်လက်ပြီး လူများစု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့အနေဖြင့် တစ်ခုခုဖြည့်စွက်လိုခြင်း၊ ပြင်ဆင်လိုခြင်းရှိမရှိ မေးပေးပါ။ သို့ဖြင့် လူများစုဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ပို၍အဆင်ပြေပြေလက်ခံ နိုင်ရန် အထောက်အကူရစေမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့်လူနည်းစု၏ ဖြည့်စွက်ချက်သည်လူများစု၏ ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပါဝင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။



# စွမ်းရည်ပေါင်းရုံးမှု

- ၁ အမြင်အားလုံးကို သိအောင်လုပ်ပါ။
- ၂ အခြားရွေးချယ်စရာရှာပါ။
- ၃ ‘သဘောမတူဘူး’လို့ ပြောခွင့်ပေးပါ။
- ၄ လူနည်းစုရဲ့ အသိပညာနဲ့ ဖြည့်စွက်ပါ။

## အဆက်အသွယ်မိခြင်းများ

အဆက်အသွယ်မိခြင်းသည် အုပ်စုတွင်းတင်းမာမှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် အဓိကကျသည်။ အတားအဆီးများ ပေါ်ပေါက်စေနိုင်သည့်ဖော်ပြပါ အဆက်အသွယ်မိခြင်း များကို သတိထားကြည့်ပါ။

### စိတ်နှင့်ကိုယ်မကပ်ခြင်း

လူက အခန်းထဲရှိနေသော်လည်း စိတ်ကတခြားရောက်နေခြင်းဖြစ်သည်။ မိမိတို့နှင့် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သည့်အစည်းအဝေးတက်နေချိန်မျိုးတွင် ယခုလိုဖြစ်တတ်သည်။ အစည်းအဝေးကိုလူကိုယ်တိုင်တက်နေသော်လည်း စိတ်က တခြားနေရာရောက်နေသည်။

**+** ဖြေဆေး - ရိုးရှင်းသည့် ဟုတ်မဟုတ်ဖြေရသည့် မေးခွန်းမျိုးမေး၍ လက်ထောင်ပြီး မဲခွဲပါ။ သို့ဖြင့် အားလုံးပါဝင်စေမည်ဖြစ်သည်။

### စကားဖြတ်ပြောခြင်း

ကြားဖြတ်ပြောပါကသူပြောတာကိုယ်ကြားမှာမဟုတ်သလို၊ ကိုယ်ပြောတာ သူကြားနိုင်မှာမဟုတ်ပါ။ တစ်ယောက်စကား တစ်ယောက်ဆုံးအောင် နားထောင်ပါက အဓိကအချက်ကို မသိလိုက်ဘဲရှိမည်။

**+** ဖြေဆေး - စကားဖြတ်ပြောမိနေသည်ကို ကာယကံရှင်သိအောင်လုပ်ပြီး ယခုပုံစံအတိုင်း ဆက်သွားချင်စိတ်ရှိမရှိ ဆုံးဖြတ်ကြပါစေ။ တချို့အုပ်စုအတွက် ယခုအတိုင်းပင် အဆင်ပြေကောင်းပြေနေနိုင်၍ဖြစ်သည်။

### ရေဒီယိုလွှင့်ခြင်း

တချို့သူတို့အနေဖြင့် တစ်ဖက်ကစကားအပေါ်ဘာမှ တုံ့ပြန်ခြင်းမရှိဘဲ မိမိဘက်ကအမြင်ကိုသာ တရစပ်ပြောနေတတ်ကြသည်။ တစ်ယောက်ချင်းစီက တစ်ဖက်နှင့် တစ်ဖက် အဆက်စပ်မရှိဘဲ ကိုယ်ပြောချင်ရာကိုသာ ပြောနေကြခြင်းဖြစ်သည်။

**+** ဖြေဆေး - တစ်ဖက်လူပြောစကားကိုနားထောင်ဖို့ တိုက်တွန်းပါ။ တစ်ခုမှ မပြီးမပြတ်ဘဲ ဖြစ်မနေပါစေနှင့်။ တစ်ဖက်လူအမြင်ကိုမေးပါ။ အထူးသဖြင့် နောက်ဆုံးမှတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ ပြောဆိုဆွေးနွေးပါ။

### သွယ်ဝိုက်ပြောခြင်း

တိုက်ရိုက်ပြောရမည့်အစား မရေမရာပြောခြင်းဖြင့် ရှောင်လွှဲတတ်ကြသည်ကိုအံ့ဩစရာကောင်းလောက်အောင် တွေ့နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်ကို ဆန့်ကျင်ရာမရောက်လိုသည့် အတွက်သို့မဟုတ် အမြင်တစ်ခုအပေါ် တာဝန်ခံချင်သည့်အတွက် ယခုလိုပြောတတ်ကြခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆိုပါကပဋိပက္ခမဖြစ်ရန် ယာယီရှောင်လွှဲနိုင်မည်ဖြစ်သော်ငြား အပြောခံရသူအနေဖြင့် ဒေါသထွက်မည်။ အစွမ်းမဲ့ သလို ခံစားရမည်ဖြစ်သည်။ >

နည်း ၃ နည်းဖြင့် သွယ်ဝိုက်ပြောဆိုတတ်ကြပါသည်။

၁။ ကိုယ့်အမြင်နှင့်ပြောတာဖြစ်ရမည့်အစား တခြားတစ်ယောက်အနေနှင့် ပြောခြင်းဖြစ်သည်။ “ကိုယ်ပြောတာ”အစား “သူပြောသည့်ပုံစံဖမ်းခြင်း”ဖြစ်သည်။

၂။ ယေဘုယျအဖြစ် ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ခန်းထဲရှိနေသူတစ်ယောက်အကြောင်း ပြောတာဖြစ်သော်ငြား ကာယကံရှင်ကို တိုက်ရိုက်ပြောခြင်းမဟုတ်ပေ။ ဥပမာ - အရောင်းဝန်ထမ်းတစ်ဦး အခန်းထဲရှိနေခိုက်“အရောင်းဌာနနဲ့ပတ်သက်လို့ တစ်ခုခုလုပ်မှဖြစ်တော့မယ်”ဟု ပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

၃။ ကိုယ်စားပြောလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကာယကံရှင်ကိုယ်တိုင်လုပ်ခွင့်မပေးဘဲ သူ့ကိုယ်စားပြောခြင်းဖြစ်ရာ ကာယကံရှင်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိသလို၊ သူတစ်ပါးကို အားကိုး နေရသလို ခံစားရစေမည်ဖြစ်သည်။

**+** ဖြေဆေး - သူ့အတွက်သူပြောတာဖြစ်ပါစေ။ တစ်ယောက်ယောက်ကိုယ်စားပြောရမည်ဆိုပါက ကာယကံရှင်၏အမြင်ကိုတိုက်ရိုက်မေးပါ။ ကိုယ်တိုင်ပြောဖို့တိုက်တွန်းပါ။

### ဘေးချော်သွားခြင်း

တစ်ဖက်လူပြောစကားကို ကောင်းကောင်းနားမထောင်ပါက လမ်းကြောင်းလွဲသွားတတ်သည်။ ပြောရင်းပြောရင်း ကိုယ်တိုင်ပင် မသိလိုက်ကြဘဲ လုံးဝကွဲပြားသည့် နောက်ခေါင်းစဉ်တစ်ခုဆီ ရောက်သွားတတ်သည် သို့မဟုတ် စကားလမ်းကြောင်း ပြောင်းသွားတတ်သည်။

**+** ဖြေဆေး - ဆွေးနွေးနေရင်းနှင့်လမ်းကြောင်းလွဲသွားသည်ကို သိအောင်လုပ်ပါ။ သို့ဖြစ်ရာ ပြောရင်းနှင့် ရောက်သွားသည့်အကြောင်းသည် တကယ်ဆွေးနွေးချင်သည့်အကြောင်းအရာဟုတ်မဟုတ် ဆုံးဖြတ်နိုင်ကြမည်။ ထို့အတူ အားလုံး ပါဝင်ဆွေးနွေးနိုင်အောင်လုပ်ရမည်။

### မေးခွန်းများ

အဆိုပြုချက်တစ်ခုကို ပျော့ပျော့ပြောင်းပြောင်း ထုတ်ဖော်ရန် အုပ်စုအတွင်း မကြာခဏ မေးခွန်းတို့ကို မေးတတ်ကြသည်။ သတင်းအချက်အလက်ကိုသိလို၍ ရိုးရိုး သားသားမေးခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ မေးခွန်းအောက်တွင် အဆိုပြုချက်တို့ ရှိနေတတ်သည်။

**+** ဖြေဆေး - ယခုလိုမေးခွန်းမျိုးအတွက် ညင်ညင်သာသာ ပြန်လှန်မေးခွန်းထုတ်ပါ။ အမှန် တကယ်မသိ၍ မေးခြင်းလား၊ ထွက်ဆိုချက်တစ် ခုလားဆိုသည်ကို ရှင်းအောင်ပြန်မေးပါ။



‘ပဋိပက္ခသည် ဖရိုဖရဲအခြေအနေကိုဖြစ်စေသည်။  
ထို့အတူ ကြီးပွားတိုးတက်ဖို့အတွက်လည်း  
အခွင့်အရေးရစေသည်။’

MYRNA LEWIS







# ပဋိပက္ခအခြေအနေတွေအတွက် ကိုယ်ဟာ ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်မျိုးလဲ...

ပဋိပက္ခအတွင်း မိမိတို့အုပ်စုကို လမ်းပြပေးနိုင်သည့် ဦးဆောင်သူ ၃ မျိုးရှိသည်။ မိမိသည်မည်သည်တွင်ပါဝင်သည်ကို ရှာဖွေပါ။ ခေါင်းဆောင်မှုတစ်ခုချင်းစီအတွက် ၁ မှ ၁၀ အတွင်း မိမိကိုယ်ကို အဆင့်သတ်မှတ်ပါ။ (၁ သည် အနည်းဆုံး၊ ၁၀ သည် အများဆုံး) ပြီးနောက် လူတွေက မိမိကို ဘယ်လိုခေါင်းဆောင်လို့ သတ်မှတ်မလဲဟု ပြန်သုံးသပ်ပါ။



## ၁။ ဘက်မလိုက်ခေါင်းဆောင်

- ကြားနေဖြစ်သော်ငြား အမြင်တစ်ခု၊ ရည်ရွယ်ချက် တစ်ခုရှိနေနိုင်သည်။
- အခြားသူအမြင်ကိုမေးပြီး မှတ်ချက်ပေးသည်။
- အမြင်အားလုံးကို သိအောင်လုပ်သည်။ အတိုက်အခံအဆင့်ထိ အရောက်မခံ ပိုကောင်းသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချစေသည်။
- အမြော်အမြင်ရှိရှိ ပြုမူသည်။
- ဆွေးနွေးရန် လမ်းဖွင့်ပေးထားသည်။
- အယူအဆအမြင်များကို သမာသမတ်ကျအောင်ပြောနိုင်စွမ်း ရှိသည်။



### ၂။ ပြတ်သားသည့်ခေါင်းဆောင်

- စိတ်ရှင်းရှင်းနှင့် သဘောထားမှတ်ချက်ပေးတတ်သည်။
- ဘောင် သို့မဟုတ် ကွင်းသတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် အားလုံးကိုစုစည်းပေးသည် (အကြောင်းအရာ သတ်မှတ်ပေးသည်။ အစည်းအဝေး ခေါ်ရခြင်းအကြောင်း ရှင်းပြသည်။)
- ဆွေးနွေးတာအရှိန်ရစေသလို ဘေးမချော်သွားစေရန် ထိန်းကျောင်းပေးသည်။



### ၃။ စာနာရိုင်းပင်းတတ်သည့် ခေါင်းဆောင်

- တုံ့ပြန်ဖို့၊ သဘောပေါက်ဖို့၊ ငြင်းဆန်ဖို့မဟုတ်ဘဲ နားလည်ဖို့အတွက် နားထောင်ခြင်းဖြစ်သည်။
- အပြစ်တင်လိုစိတ်၊ ဟန်ဆောင်လိုစိတ်၊ ဆရာလုပ်လိုစိတ်နှင့် မဟုတ်ဘဲ သိချင်စိတ်နှင့် မေးခြင်းဖြစ်သည်။
- ဝေဖန်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲရန်ကြိုးစားခြင်းမရှိဘဲ မတူတာကို အရှိအတိုင်းလက်ခံသည်။
- အထက်စီးကမနေဘဲ အားလုံးကို လေးလေးစားစား ဆက်ဆံသည်။

# မိမိလုပ်နေတာကို ပြန်စဉ်းစားမိစေဖို့

ယခုလက်စွဲပါနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် မိမိတို့ အုပ်စုထဲမှပင် အသိပညာများစွာ ရရှိနိုင်သေးသည်ကို သတိထားမိလာမည်။ လူအများစိတ်တွင် မိမိတို့အကြံဉာဏ်ကို တင်ပြခွင့်ရသည်ဟု ခံစားရမည်။

- မိမိတို့၏ထည့်ဝင်မှုကို အသိအမှတ်ပြုသည်ဟုမြင်မည်။
- နောက်ဆုံးရလဒ်အဖြစ်ပို၍ အချိတ်အဆက်မိလာမည်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် ပိုလွယ်ကူလာစေမည်။
- ဆက်ဆံရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်လာမည်။
- အလုပ်လုပ်လို့ကောင်းသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့ ရှိလာမည်ဖြစ်သည်။

Lewis Deep Democracy နည်းကို လေ့လာဖို့ လိုသလို ကျင့်သုံးဖို့လိုမည်။ ကြားနေခြင်းကဲ့သို့သော စွမ်းရည်သာ ရှိမနေပါက လုပ်ငန်းစဉ်ချောမွေ့အောင် လုပ်ဆောင်ရခက်မည်။ ဦးဆောင်သူအခန်းကဏ္ဍနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသူအခန်းကဏ္ဍ မည်သို့ပေါင်းစပ်ရမည်ကို သိအောင်လုပ်ထားရမည်ဖြစ်သလို အဖွဲ့ဝင်များစိတ်တွင် ထင်သာမြင်သာရှိစေရမည်။ အဆိုပါအခန်းကဏ္ဍများ၊ ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် အကျွမ်းတဝင်ရှိလာလေလေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာသည်မှာ ပိုလွယ်ကူလာလေလေဖြစ်မည်။ သို့ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပြီးနောက်ပိုင်း ရှေ့တိုးလိုက် နောက်ဆုတ်လိုက် ဖြစ်နေသည်တို့ နည်းသွားမည်။ မိမိတို့အမြင်ကို တင်ပြခွင့်ရသည်နှင့်အမျှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပစ်ပယ်ခံထားရသည်ဟု မြင်မှာမဟုတ်တော့ပါ။ မိမိတို့ဆန္ဒကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုပြီးဖြစ်သည်နှင့်အညီ လူများစုဆုံးဖြတ်ချက်တွင် လူနည်းစု၏အခန်းကဏ္ဍပါ ပါဝင်ပြီးဖြစ်မည်။



## အကြံပြုလိုသည့် အရင်းမြစ်များ

- [lewisdeepdemocracy.com](http://lewisdeepdemocracy.com):  
general information and courses
- Mining the Gold of Conflict: Myrna  
Lewis' TED talk on Deep Democracy:  
[tedxcapetown.org/speakers/myrna-  
lewis](http://tedxcapetown.org/speakers/myrna-lewis)
- Deep Democracy's 3 levels:  
[youtube.com/watch?v=jW0dsOLMu5M](https://www.youtube.com/watch?v=jW0dsOLMu5M)
- *Sitting in the Fire, Large Group  
Transformation Using Conflict and  
Diversity*, Arnold Mindell
- *The Deep Democracy of Open Forums*,  
Arnold Mindell

# လက်စွဲစာအုပ်၏ စာရေးသူများအကြောင်း



## Cihan Koral

Cihan သည် နိုင်ငံတကာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး ဖြစ်ကာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသူလည်းဖြစ်သည်။ အားလုံး ပါဝင်သည့် ထွန်းသစ်စလုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ပုံစံ ထုတ်ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ကိုအာရုံစိုက် လုပ်ကိုင်သည်။ လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ ကျားမ၊ ကလေး လုပ်သား၊ LGBTQ+ ၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေး၊ ပဋိပက္ခ ဖြေရှင်းရေး၊ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် အဖက်ဖက်ကပါဝင် သူများ အံ့ကိုက်လှုပ်ရှားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု များအတွက် တာဝန်ယူလုပ်ကိုင်သည်။

Cihan အနေနှင့် Deep Democracy အသိအမှတ်ပြု နည်းပြဖြစ်သည်နှင့်အညီ Theory U ၊ SPT ၊ Art of Hosting ၊ Sociocracyနှင့် Non-Violent Communication နည်းတို့ဖြင့် ချဉ်းကပ်လေ့ရှိသည်။ အားလုံး အသံကိုကြားနိုင်စေရန် Por Muta (For the Mute) မှ တစ်ဆင့် Deep Democracy လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ ပျံ့နှံ့အောင် ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသည်။

Cihan သည် ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်း၊ အပြန်အလှန် အကျိုးပြုခြင်းကို နားလည်သဘောပေါက်ခြင်းဖြင့် လူမှုပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်အကျိုး အမြတ်မယူသောအဖွဲ့အစည်း Hasat၏ ပူးတွဲ တည် ထောင်သူတစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။



### Idil Ander

Idil သည် လူ့အခွင့်အရေးနှင့်ပတ်သက်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ၊ စည်းဝေးပွဲများ အတွက် နိုင်ငံတကာ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဖြစ်သည့်အပြင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေး၊ ကုန်စည်ဖြည့်တင်းမှု ကွင်းဆက်အတွင်း လူ့အခွင့်အရေးရရှိစေရေး၊ အဖက်ဖက်ကပါဝင်သူများ အံ့ကိုက်လှုပ်ရှားရေး၊ ပဋိပက္ခဖြေရှင်းရေး၊ စသည်တို့နှင့်ပတ်သက်၍ အတွေ့အကြုံပြည့်ဝသူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ Deep Democracy အသိအမှတ်ပြု နည်းပြတစ်ဦးဖြစ်ပြီး အပြောင်းအလဲစီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် Theory U၊ SPT ၊ Art of Hosting နှင့် Non-Violent Communication ကဲ့သို့ နည်းအမျိုးမျိုး၊ ရှုထောင့်အမျိုးမျိုးကို အသုံးပြုနေသူဖြစ်သည်။ အားနည်းချက်ရှိသည့်လူအုပ်စုပါ ပါဝင်နိုင်ရေးအတွက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေသည့် Campus of Colors ၏ ပူးတွဲတည်ထောင်သူတစ်ဦးလည်းဖြစ်သည်။

## Published by

### Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

Registered offices  
Bonn and Eschborn, Germany

Promoting Sustainability in the  
Textile and Garment Industry in Asia  
(FABRIC)

**Address**  
4<sup>th</sup> Floor, Uniteam Marine Building  
84 Pan Hlaing Street  
Sanchaung Township  
11111, Yangon, Myanmar

**Contact**  
giz-myanmar@giz.de  
www.giz.de/myanmar

**Responsible**  
Eike Hellen Feddersen

### Tchibo GmbH

**Address**  
Überseering 18  
22297 Hamburg  
Germany

**Contact**  
www.tchibo-nachhaltigkeit.de  
corporateresponsibility@tchibo.de

**Responsible**  
Gladys Tang

### Photography

Boris Le Montagner: page 2, 11, 19, 31, 47  
Neeltje Klein: page 52, 53  
Sabrina Asche: page 18, 35, 36, 37, 46

### Layout Design

Yvonne Roos

### Editor

Beanca de Goede

### Date of publication

December 2021