

အကြပ်အတည်းများကြားမှ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များအား
ဂရုစိုက်မှုပေးရန်အတွက်
လမ်းညွှန်ချက်များ



မာတိကာ

မိတ်ဆက် -----

အကြပ်အတည်းများနှင့် လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့မှု -----

အကြပ်အတည်းများအပေါ်တုံ့ပြန်မှုများ -----

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များ၏ ကျန်းမာမှုကို ထိပါးနိုင်ခြေများ -----

ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြုခြင်း -----

တစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများ -----

တစ်ဦးချင်းအထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများ -----

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်များ -----

တွေ့ဆုံပွဲအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း -----

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲလုပ်နေစဉ် -----

တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို အဆုံးသတ်ခြင်း -----

တွေ့ဆုံပွဲများအပြီး -----

မိတ်ဆက်

ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီဝန်ထမ်းများ စေတနာ့လုပ်အားရှင်များသည် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးလှပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် အန္တရာယ်များသည့် ပတ်ဝန်းကျင်များတွင် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ သူတို့သည် အကျပ်အတည်းကာလများအတောအတွင်းနှင့် ဖြစ်ပြီးချိန်၌ လူများကို လက်တွေ့ကျသည့် အကူအညီပေးခြင်း၊ နားလည်မှုပေးခြင်း၊ လူမှုဆက်ဆံရေးနှင့် စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များပေးခြင်းဖြင့် ကူညီကြသည်။

လူသားအချင်းချင်းကူညီပေးခြင်းသည် အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝမှုနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို ပေးစွမ်းပြီး အခက်အခဲဒုက္ခကြုံနေရသည့်အချိန်တွင်ပင် ဦးတည်ချက်လားရာတစ်ခုကို ပေးနိုင်သည်။ သို့သော် နစ်နာသော လူဦးရေအတွက် အထူးတလည်လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန် အရေးကြီးမှုက ၎င်းတို့တုံ့ပြန်ပေးနေသူများသည်လည်း ဆုံးရှုံးမှု၊ ပျက်စီးမှု၊ ထိခိုက်ဒဏ်ရာ၊ သေဆုံးမှုတို့နှင့် ကြုံတွေ့နေရသည်ဆိုသောအချက်ကို လွှမ်းမိုးသွားနိုင်ပေသည်။ နာကျင်ခံစားရမှုများကို မျက်မြင်တွေ့ကြုံရခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား နက်ရှိုင်းစွာ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပြီး သူတို့တုံ့ပြန်မှုပေးရသော တူညီသည့်ဘေးဒုက္ခက သူတို့ကို ရံဖန်ရံခါတိုက်ရိုက်သက်ရောက်မှုရှိတတ်သည်။

ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား လူမှုနီးနွယ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းသည် သူတို့၏ကျန်းမာရေးကို ဂရုစိုက်ပေးရမည့်ဝတ္တရားအား အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း၏ မရှိမဖြစ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ထပ်တိုးအကျိုးရလဒ်အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းသည် အဖွဲ့ဝင်သစ်စုဆောင်းရရှိမှုကိုတိုးပွားလာစေပြီး အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှုကို မြဲမြံစေသည်။ ပိုကောင်းမွန်သောဂရုစိုက်ပေးမှုသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များကို နက်ရှိုင်းစွာ စိတ်အားတက်ကြွစေပြီး နောက်ဆုံးတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖြစ်စေသည်။

စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ သို့မဟုတ် လူငယ်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များကဲ့သို့သော စီမံခန့်ခွဲသူများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်များသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို ပြသပေးခြင်း၊ အချင်းချင်း စောင့်ရှောက်မှုကိုအားပေးခြင်းတို့ဖြင့် အထောက်အကူပြု ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးရာတွင် အရေးကြီးသည့် အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုမှ ပါဝင်နိုင်သည်။ လိုအပ်ပါက အကူအညီတောင်းခံသောအပြုအမူကို အားပေးသည့် ပွင့်လင်းသော ဆက်သွယ်မှုပုံစံရှိသည့်အထောက်အကူပြုအသင်းတစ်ခု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ရခြင်းသည် တယောက်တည်းဖြစ်ခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးပြီး ရုတ်ချည်းပြင်းထန်သော စိတ်သောကရောက်မှုတုံ့ပြန်မှုများမှ ရေရှည်စိတ်သောကရောက်မှုဖြစ်နိုင်ခြေကို လျော့ချပေးနိုင်သည်။

ဘေးဒုက္ခများပြီးဆုံးချိန်တွင် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့လုပ်အားရှင်များကို ဂရုစိုက်မှုပေးခြင်းအတွက် လမ်းညွှန်ချက်များတွင် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲအမျိုးမျိုးလုပ်ခြင်းအားဖြင့် အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း၊ လူမှုစိတ်စောင့်ရှောက်မှုပေးခြင်းတို့နှင့်ပတ်သတ်သော နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ ဘေးဒုက္ခများအပြီး ထောက်ပံ့ပေးမှုသည် ကျန်းမာစွာနေထိုင်ခြင်းနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်စွာကုစားဖြတ်ကျော်ခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက်

ရည်ရွယ်သည်။ နေရာဒေသအနေအထား၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်၏ စတိုင်း၊ အရည်အချင်းစသည်တို့ကိုလိုက်၍ သင့်တော်သလိုစီမံနိုင်ပါက အထိရောက်ဆုံးဖြစ်သည်။

စေတနာ့လုပ်အားရှင်များကို စောင့်ရှောက်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့်အရာများ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအားစောင့်ရှောက်ရေးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ထပ်တိုးအချက်အလက်များကို စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား စောင့်ရှောက်ခြင်း - လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့ရေးအတွက် IFRC Reference စင်တာ၌ ရရှိနိုင်သော လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့ရေးအတွက်လိုအပ်သည့်အရာများတွင် တွေ့နိုင်သည်။ ဤအရာတွင် နိုင်ငံတော်အဆင့်အသင်းအဖွဲ့များအနေဖြင့် အကျပ်အတည်းကာလ မတိုင်မီ၊ ဖြစ်နေစဉ်နှင့် ဖြစ်ပြီးချိန်များတွင် ပြင်ဆင်သင့်သောထောက်ပံ့ရေးစနစ်အကြောင်းကို အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတွင် မူဝါဒများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် လုပ်ထုံးများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် အဆင့်များဖော်ပြထားပြီး စီမံခန့်ခွဲသူများအတွက် နှစ်ရက်တာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုပါဝင်သည်။ ထိုအရာနှင့်အတူပါရှိသည့် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရေးပစ္စည်းများကို လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့ရေးဝက်ဆိုဒ်ဖြစ်သည့် www.pscentre.org တွင် ပြင်သစ်၊ အင်္ဂလိပ်၊ စပိန်၊ ရုရှားနှင့် အာရပ်ဘာသာစကားများဖြင့် ရရှိနိုင်သည်။

အကျပ်အတည်းများနှင့် လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့မှု

အကျပ်အတည်းတစ်ခုဆိုသည်မှာ သက်ရောက်မှုခံရသူများ၏ဘဝတွင် ကြီးမားသော အပြောင်းအလဲများ ဖြစ်စေနိုင်သည့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခု သို့မဟုတ် အတွဲလိုက်ဖြစ်ရပ်များဟု ဆိုလိုနိုင်သည်။ အကျပ်အတည်းများမှာ ပုံမှန်နေ့စဉ်ကြုံတွေ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများထက်ကျော်လွန်သော ဘောင်အပြင်ဘက်တွင် ဖြစ်ပွားကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ရံဖန်ရံခါတွင် ကြုံရသည့်သူများအား ခြိမ်းခြောက်မှုဖြစ်စေနိုင်ပြီး စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းကင်းမဲ့မှု၊ ထိတ်လန့်မှု သို့မဟုတ် ပြင်းထန်သောအကြောက်တရားစသည့် ခံစားချက်များပါ အတူတွဲပါလာတတ်သည်။ လူတစ်ယောက်သည် မိမိကိုသော်လည်းကောင်း၊ အခြားသူများကိုသော်လည်းကောင်း သေစေနိုင်သော သို့မဟုတ် ထိခိုက်စေနိုင်သော အကြမ်းဖက်မှု သို့မဟုတ် အရေးအခင်းတစ်ခုတွင် ပါဝင်ခြင်း၊ မျက်မြင်ကြုံရခြင်း သို့မဟုတ် ထပ်တလဲလဲ ရင်ဆိုင်ရခြင်းတို့ ဖြစ်ပါက သူတို့တွင် ကြောက်လန့်ခြင်း၊ အကူအညီမဲ့ခြင်းနှင့် လုံခြုံမှု ပျောက်ဆုံးခြင်းစသည့် ခံစားချက်များနှင့်သာ စိတ်ဖိစီးကျန်ခဲ့နိုင်သည်။

ယာဉ်တိုက်မှုများ၊ အကြမ်းဖက်မှုများ၊ မီးလောင်မှု သို့မဟုတ် အားကစားပွဲများ၌ အစုအပြုံလိုက် မတော်တဆဖြစ်မှုများတွင် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် မျက်မြင်ကြုံတွေ့ရခြင်းများမှာ အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ် နမူနာများဖြစ်ကြသည်။ အခြားအရာများမှာ ရေကြီးခြင်း၊ မြေငလျင်၊ ဆိုင်ကလုန်းမုန်တိုင်းများ၊ သို့မဟုတ် စစ်ပွဲနှင့်ပဋိပက္ခများ၊ လူအများအား ပြောင်းရွှေ့ရန်စေခိုင်းခံရခြင်းနှင့် အတိုင်းအတာအရ ကျယ်ပြန့်သော မတော်တဆမှုများစသည့် လူကြောင့်ဖြစ်ရသော အကျပ်အတည်းပြဿနာများတို့ပါဝင်သည်။

အကျပ်အတည်းကာလများအတွင်း ရခဲ့သည့် စိတ်ဒဏ်ရာများကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးအထောက်အပံ့များဖြင့် ဖြည့်ဆည်းပေးရန် လိုအပ်မှုအား ပိုမိုတိုးသိမြင်အသိအမှတ်ပြုလာကြပြီး အကျပ်အတည်းကာလပြီးဆုံးချိန်တုံ့ပြန်မှုအဖြစ်

မဖြစ်မနေလိုအပ်ကြောင်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားလာကြသည်။ ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်များတွင် အရေးပေါ်အခြေအနေများတွင် လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့ခြင်းသည် အထူးပြုနည်းပညာဆိုင်ရာနယ်ပယ်တစ်ခုအဖြစ် ဖွံ့ဖြိုးလာခဲ့သည်။ လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့မှုဆိုသည်မှာ လူတို့၏ခံနိုင်ရည်အားကို အမြင့်ဆုံးအဖြစ်တိုးမြှင့်နိုင်ရန်အလို့ငှာ သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်အရင်းအမြစ်များကို အသုံးပြုနိုင်စေရန်အတွက်ကူညီပေးပြီး သူတို့၏စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရည်ညွှန်းသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား ဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်ခြင်းသည် နိုင်ငံတကာ ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီလှုပ်ရှားမှုကဲ့သို့သော အကျပ်အတည်းအခြေအနေများကို တုံ့ပြန်သည့် အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အရေးကြီးသော ဝတ္တရားတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များကို လူမှုစိတ်အထောက်အပံ့များပေးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား မှန်ကန်သောနည်းလမ်းဖြင့် ဖေးမစောင့်ရှောက်ခံရမှုကို သေချာစေနိုင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

အကျပ်အတည်းများကို ကြိုတွေ့ရသည့် လူအများစုမှာ ကောင်းမွန်စွာ ကုစားဖြတ်ကျော်တတ်ကြသည်။ အများစုသည် ယာယီစိတ်သောကရောက်ရမှုများရှိနိုင်သော်လည်း ဤအရာသည်ပုံမှန်ပင်ဖြစ်ပြီး မှန်းဆထား၍ရနိုင်သောအရာဖြစ်သည်။ လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့မှု၊ သူတို့၏အတွေ့အကြုံများနှင့် တုံ့ပြန်မှုများအကြောင်းပြောပြရန် အခွင့်အရေးတို့သည် ပြန်လည်နာလန်ထူခြင်းနှင့် ကုစားဖြတ်ကျော်ခြင်းတို့ကို ပံ့ပိုးမှုဖြစ်စေသည်။ သူတို့အနေဖြင့် သူတို့၏ လူမှုစိတ်ကျန်းမာမှုကို ထိန်းသိမ်းထားနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အနုတ်သဘောဆောင်သော မည်သည့်ရေရှည်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာသက်ရောက်မှုမျိုးကိုမှ ခံစားရမည်မဟုတ်ပါ။ စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှု သို့မဟုတ် စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း စသည့် စိတ်ကျန်းမာရေးပြဿနာများဖြစ်နိုင်ခြေရှိနိုင်သည့်သူမှာ ရာခိုင်နှုန်းအနည်းငယ်မျှသာရှိသည်။

အကျပ်အတည်းများအပေါ်တုံ့ပြန်မှုများ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ၏ အကျပ်အတည်းအခြေအနေများအပေါ်တုံ့ပြန်မှုမှာ

- ဖြစ်ရပ်၏သဘောသဘာဝ - ဘာဖြစ်ခဲ့သလဲနှင့် သူတို့ ဘယ်လိုပါဝင်ခဲ့သလဲ နှင့်/သို့မဟုတ် သူတို့အပေါ် ဘယ်လိုသက်ရောက်ခဲ့သလဲ
- ဖြစ်ရပ်၏ပြင်းထန်မှုအတိုင်းအတာ - အထူးသဖြင့် ဆုံးရှုံးမှုနှင့် ဘဝအပြောင်းအလဲများနှင့်ပတ်သတ်လျှင် နောက်ဆက်တွဲများသည် မည်မျှပြင်းထန်သည်
- ဖြစ်ရပ်သည် အချိန်မည်မျှကြာဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်
- ယခင်က ဆင်တူသည့်အရာများကို တွေ့ကြုံဖူးခြင်းရှိမရှိ
- သူတို့လုပ်နေသော အလုပ်အမျိုးအစားနှင့် သူတို့အနေဖြင့် အရေးပေါ် မြင်ကွင်းများနှင့် ရင်းနှီးမှုအတိုင်းအတာ မည်မျှရှိသည်
- သူတို့၏အနီးတဝိုက်ရှိ ထောက်ပံ့ရေးစနစ်များ

- သူတို့၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေး
- သူတို့၏ ယခင်ကတည်းကရှိထားသော စိတ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေ
- သူတို့၏အပြုအမူ၊ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိစေသော ယဉ်ကျေးမှုနောက်ခံနှင့် ရိုးရာများ
- အသက်ပိုင်းသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများသည် ထိခိုက်ခံစားလွယ်နိုင်သောကြောင့် သူတို့၏အသက်အရွယ် စသည်တို့အပေါ်တွင် မူတည်သည်။

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ၏ ကျန်းမာမှုကို ထိပါးနိုင်ခြေများ

အကျပ်အတည်းအခြေအနေများကို တုံ့ပြန်ပေးကြသော ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအား အထူးတလည် ထိပါးလာနိုင်သည့်အန္တရာယ်များကို အောက်တွင်အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား သူတို့၏အလုပ်အခြေအနေများကြောင့်ဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အမှုကိစ္စများကြောင့်ဖြစ်စေ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနှင့် လူမှုဆက်ဆံရေးအဆင့်များတွင် အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သည်။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ စွန့်စားရမှုများ

အချို့ဝန်ထမ်းများနှင့်စေတနာ့လုပ်အားရှင်များတွင် အခြားသူများကိုကူညီရန် သူတို့လုပ်နိုင်သည့်အရာများနှင့်ပတ်သတ်ပြီး လက်တွေ့မဆန်ဘဲ စိတ်ကူးယဉ်ဆန်သော မျှော်လင့်ချက်များ ရှိလာနိုင်သည်။ ဥပမာ သူတို့ကူညီပေးမည့်လူများတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် ပြဿနာအားလုံးကို ဖြေရှင်းပေးသင့်သည်ဟု ခံစားရခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ ထိုခံစားမှုမှတစ်ဆင့် သူတို့သည် ထိုအရာကို မလုပ်နိုင်တော့ဟု သိမြင်လာချိန်တွင် အပြစ်ရှိစိတ်ကို ခံစားရနိုင်သည်။ သူတို့ကူညီပေးနေသည့် တစ်စုံတစ်ဦး သေဆုံးသွားလျှင် သို့မဟုတ် သူတို့ကိုယ်တိုင်အတွက် အနားယူရန်၊ အထောက်အပံ့ယူရန် လိုအပ်နေမှုကို ဦးစားပေးရာတွင် အပြစ်ရှိစိတ်ကို ခံစားရနိုင်သည်။ အချို့သော ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များသည် မည်သူက အကူအညီကို အလိုအပ်ဆုံးဖြစ်ပြီး ဦးစားပေးသင့်ကြောင်း ရွေးချယ်ရသည့်ကိစ္စမျိုးကဲ့သို့ အခြားသူများကို ကူညီရသည့်အခန်းကဏ္ဍမျိုးတွင် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဒွိဟများကိုလည်း ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်။

လူမှုဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ စွန့်စားရမှုများ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ၏ နေကောင်းကျန်းမာမှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် လူမှုဆက်ဆံရေးပိုင်းတွင်ကြုံတွေ့ရသော စိန်ခေါ်မှုများတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်သူများထံမှ ထောက်ပံ့မှုမရဟုခံစားရခြင်း၊ အဖွဲ့တွင်းဆက်ဆံရေးအနေအထား အကြပ်ရိုက်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် စိတ်ဖိစီးနေသော၊ စိတ်ခွန်အားကုန်ခမ်းနေသော အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အလုပ်အတူလုပ်ရခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများနှင့်ဆက်စပ်သော စွန့်စားရမှုများ

အကျပ်အတည်းအခြေအနေများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများသည် မကြာခဏစိန်ခေါ်မှုများ ဖြစ်နေတတ်သည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရခက်ခဲသော၊ မောဟိုက်ဖွယ်ဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် အန္တရာယ်များသော တာဝန်များလုပ်ဆောင်ရန် သို့မဟုတ် (သူတို့အား) ခက်ခဲသောအခြေအနေများ၌ နာရီများစွာကြာမြင့်အောင် အလုပ်လုပ်ရန် မျှော်လင့်ခံရနိုင်သည်။ ဤသို့အလုပ်လုပ်ရခြင်းသည် ထိုအတွေ့အကြုံများ၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များအား အိမ်တွင် မျှဝေခြင်းမပြုနိုင်သောကြောင့် သူတို့သည် သူတို့၏ကိုယ်ပိုင်မိသားစု၊ မိသားစုဘဝများမှ ခွဲထွက်သွားသကဲ့သို့ ခံစားရနိုင်သည်။ သူတို့အနေဖြင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များအား လုံလောက်စွာလုပ်နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိဟုသော်လည်းကောင်း၊ နစ်နာခံစားရတို့၏လိုအပ်ချက်များကို မဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ဟုသော်လည်းကောင်း ခံစားရသည့်အချိန်တွင် ထိုသူတို့ဖြစ်ပေါ်လာမည့် စိတ်မွန်းကြပ်မှုနှင့် ဒေါသကို ရင်ဆိုင်နိုင်ရန်အတွက် ပြင်ဆင်ထားမှုများလုံလောက်မှုမရှိဟု ခံစားရနိုင်သည်။ စိတ်ဒဏ်ရာရစေနိုင်သောဖြစ်ရပ်များကို မျက်မြင်ကြုံတွေ့ရခြင်း သို့မဟုတ် အသက်ရှင်ကျန်ရစ်သူများ၏ ဝမ်းနည်းဖွယ်ဇာတ်ကြောင်းများနှင့် ဆုံးရှုံးမှုများကို နားထောင်ရခြင်းတို့သည်လည်း အလွန်ပင် ခက်ခဲနေနိုင်သည်။

အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအမှုကိစ္စများနှင့်ဆက်စပ်သော စွန့်စားရမှုများ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များ၏ နေကောင်းကျန်းမာမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုဖြစ်စေသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာအမှုကိစ္စများတွင် သေချာမှုမရှိ၊ မတည်ရှိသော အလုပ်တာဝန်ဖော်ပြချက်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့တွင်းမှ မရှင်းလင်းသောကဏ္ဍတို့ ပါဝင်သည်။ အခြားသောစွန့်စားရမှုများမှာ သတင်းအချက်အလက်ဝေမျှမှု မရှိခြင်း၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု အားနည်းခြင်း သို့မဟုတ် တာဝန်အား အနှစ်ချုပ်မှုအားနည်းခြင်း၊ အလုပ်နှင့်အနားယူမှုအကြား စည်းသားထားမှုမရှိခြင်းနှင့် နေကောင်းကျန်းမာမှုအား တန်ဖိုးမထားတတ်သော၊ အားစိုက်ထုတ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုမှုမရှိ၊ ကျေးဇူးမတင်သော အလုပ်နေရာများတွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းတို့ဖြစ်သည်။

စိတ်သောကရောက်မှု၏ လက္ခဏာများ

ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်အများစုသည် အကျပ်အတည်းများကြောင့် သက်ရောက်ခံရသော အခြားသူများကဲ့သို့ပင် ပုံမှန်ဖြစ်သောစိုးရိမ်ဖွယ်စိတ်သောကရောက်မှု၏တုံ့ပြန်မှုများရှိတတ်ကြပြီး မည်သည့်ရေရှည်သက်ရောက်မှုမျိုးမှမကျန်ခဲ့ဘဲ ပြန်ကောင်းသွားနိုင်သည်။ သို့သော် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အကျပ်အတည်းများအပေါ်တုံ့ပြန်မှုများသည် နေ့စဉ်အမှုကိစ္စများလုပ်ဆောင်မှုကို နှောင့်ယှက်သောပုံစံတစ်ခုအဖြစ် တည်ရှိနေနိုင်သည်။ ပြင်းထန်သောစိတ်သောကရောက်မှု၏လက္ခဏာများကို သိမြင်ခြင်းသည် ကူညီထောက်ပံ့မှုပေးရာတွင် အဓိကကျသောစွမ်းရည်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ပြင်းထန်သောစိတ်သောကရောက်မှု၏ ကနဦးလက္ခဏာများမှာ များသောအားဖြင့် အမှုအကျင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်စရိုက်များ ပြောင်းလဲလာခြင်းဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် စိတ်သောကရောက်မှုလက္ခဏာများပြနေသည့် ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် စေတနာလုပ်အားရှင်များကို ရရှိသင့်သည်။ ၎င်းတွင် အခြားသူများ၊ အလုပ်နှင့် လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုများမှ ရှောင်ဖယ်နေခြင်း၊ စိုးရိမ်စိတ်ရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်တိုနေသည့်ပုံပေါ်နေခြင်း၊ သို့မဟုတ် နေ့စဉ်အမှုကိစ္စများလုပ်ဆောင်ခြင်းကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်သည့်

အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကျဆင်းနေသည့်ပုံပေါ်ခြင်းတို့ ပါဝင်နိုင်သည်။ အတွေ့ရများသည့် စိတ်သောကရောက်မှုလက္ခဏာများ၏ ပြီးပြည့်စုံသောဇယားတစ်ခုကို ဇယား (၁) တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ရှုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
အိပ်စက်ခြင်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ဝမ်းလျှောခြင်း သို့မဟုတ် မအီမသာဖြစ်ခြင်းစသည့် အစာအိမ်ပြဿနာများ နှလုံးခုန်နှုန်းမြန်ခြင်း ကြွက်သားများတုန်ယင်ခြင်းနှင့် တောင့်တင်းခြင်း ကြွက်သားတောင့်တင်းခြင်းကြောင့်ဖြစ်သော နောက်ကျောနှင့် လည်ပင်းနာကျင်ခြင်း ခေါင်းကိုက်ခြင်း အနားမယူနိုင်ခြင်း၊ မနားနိုင်ခြင်း ကြောက်လန့်လွယ်ခြင်း
စိတ်ခံစားချက်ပိုင်းဆိုင်ရာ
စိတ်ခံစားချက်ပြောင်းလဲလွယ်ခြင်း - တစ်ခဏတွင် ပျော်ရွှင်ပြီး နောက်တစ်ခဏတွင် ဝမ်းနည်းခြင်း အလွန်အကျွံစိတ်လှုပ်ရှားခြင်း စိတ်တိုလွယ်ခြင်း ဒေါသထွက်ခြင်း စိတ်ဓာတ်ကျခြင်း၊ ဝမ်းနည်းခြင်း စိုးရိမ်ကြောင့်ကြခြင်း မည်သည့်ခံစားချက်မှ မခံစားရခြင်း
စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ
အာရုံစူးစိုက်၍ မရခြင်း စိတ်ရှုပ်ခြင်း အတွေးများ စုစည်းမရခြင်း အကြောင်းအရာများကို မေ့လွယ်ခြင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချရခက်ခဲခြင်း အိမ်မက်များမက်ခြင်း၊ အိမ်မက်ဆိုးများမက်ခြင်း နယ်ကျွံသော အတွေးများနှင့် ထိန်းချုပ်မရသောအတွေးများ တွေးမိခြင်း
စိတ်ဝိညာဉ်ဆိုင်ရာ
ဗလာဖြစ်နေသော ခံစားချက်များ အဓိပ္ပါယ်ပျောက်ဆုံးခြင်း စိတ်ပျက်အားလျော့ခြင်း၊ မျှော်လင့်ချက် ပျောက်ဆုံးခြင်း ဘဝနှင့်ပတ်သတ်ပြီး မကောင်းသောအတွေးများ များလာခြင်း သံသယဝင်ခြင်း ဘုရားသခင်အား စိတ်ဆိုးခြင်း

အဆက်ဖြစ်ထားခြင်း၊ ဆက်သွယ်ချင်စိတ်များ ပျောက်ဆုံးခြင်း
အပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ
စွန့်စားခြင်း (ဥပမာ မဆင်မခြင် မောင်းနှင်ခြင်း) အလွန်အကျွံစားခြင်း သို့မဟုတ် အစားနည်းလာခြင်း ဆေးလိပ်သောက်သည့် အကြိမ်ရေတိုးလာခြင်း အားအင်လုံးဝမရှိခြင်း အနီးကြားလွန်နေခြင်း စိတ်လိုက်မာန်ပါပြုခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့် အလွန်အကျွံပြောခြင်း အရက် သို့မဟုတ် မူးယစ်ဆေးသုံးခြင်း မထိန်းချုပ်နိုင်သော အပြုအမူများ (အကြောဆွဲခြင်းနှင့် ခေါက်တုံ့ခေါက်ပြန်လျှောက်ခြင်း) ရှောင်ဖယ်နေလိုခြင်းနှင့် သီးခြားခွဲထွက်နေခြင်း

ဤလမ်းညွှန်ချက်များကို အသုံးပြုခြင်း

ဤလမ်းညွှန်ချက်များအား တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်အတွက်ဖြစ်စေ မတူညီသည့် အထောက်အကူပြုစုဝေးပွဲ ပုံစံအမျိုးမျိုးပြုလုပ်နိုင်ရန် အရင်းအမြစ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်သည်။ ရွေးချယ်လိုက်သည့်ပုံစံသည် သက်ရောက်ခံရသူများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ အနေအထားနှင့် အခြေအနေများ၊ စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်အနေဖြင့် ကိုင်တွယ်ရန်ကျွမ်းကျင်သည်ဟု ခံစားရသည့်အရာများအပေါ်တွင် မူတည်သည်။ လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့မှုအတွေ့အကြုံမရှိသူများ သို့မဟုတ် လေ့ကျင့်ထားခံရခြင်းမရှိသူများအနေဖြင့် ကောက်ခံခံစားတတ်သည့်တွေ့ဆုံမှုများနှင့် စုဝေးမှုများကို ကျင်းပနိုင်သည်။ သို့သော်လည်း ပိုမိုစနစ်ကျစွာ ဖွဲ့စည်းထားသောစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှေးဦးပြုစုမှု (PFA)နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုများသည် PFA ပေးခြင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်ပံ့ပိုးမှုပေးရာတွင် လေ့ကျင့်ထားပြီး အတွေ့အကြုံရှိသည့်သူများက ဦးဆောင်လိုက်သည့်အခါ ထိရောက်မှုအရှိဆုံးဖြစ်သည်။

မည်သည့်အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲမဆို မပြုလုပ်မီ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းသည် မဖြစ်မနေလိုအပ်ပြီး တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၏အကူအညီဖြင့်ဖြစ်စေ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲအမျိုးအစားအားလုံးအတွက် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်နှင့် ပါဝင်သူတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လူအုပ်စုအကြားတွင် ယုံကြည်မှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့်ဆက်သွယ်မှုရှိရန် မဖြစ်မနေလိုအပ်သည်။ စီမံသူနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများအကြားတွင် သဘောထားကွဲလွဲမှုများ၊ ယုံကြည်မှုပျက်ပြားခြင်းများရှိနေပါက ယုံကြည်ရသည့် ကြားနေလူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား အထောက်အပံ့ပေးရန်အတွက် သတ်မှတ်သင့်သည်။ လိုအပ်ပါက စီမံသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် ဥပမာအားဖြင့် တွေ့ဆုံပွဲကို မိတ်ဆက်ခြင်း၊ ပါဝင်သူများအား တက်ရောက်ပေးမှုအတွက် ကျေးဇူးတင်စကားပြောပေးပြီးနောက်တွင် နောက်ထပ်ပို၍အတွေ့အကြုံရှိသည့် ပံ့ပိုးသူတစ်ယောက်အား ဆက်လုပ်ခွင့်ပေးခြင်းမျိုး ပြုလုပ်နိုင်သည်။

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများ နှင့် ပုံမှန် အသင်းအဖွဲ့လိုက်စည်းဝေးပွဲများ

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများသည် ပုံမှန် အဖွဲ့လိုက်စည်းဝေးပွဲများနှင့် အောက်ပါနည်းလမ်းများအရ ကွဲပြားသွားသည်။ ပုံမှန် အဖွဲ့လိုက်စည်းဝေးပွဲများမှာ ထပ်တိုးအချက်အလက်များပေးရန်၊ ပရိုဂရမ်တစ်ခုတွင်ပါဝင်သော ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ၏အလုပ်ကို ကြီးကြပ်ရန်နှင့် ထောက်ပံ့ပေးရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များ၏ လုပ်ငန်းခွင်ဘဝ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို ထောက်ပံ့ပေးသည့်အပြင် သူတို့၏စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အလုပ်မှ အောင်မြင်မှုများအကြောင်း ဆွေးနွေးရန် အခွင့်အရေးတစ်ခု ပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။

ပုံမှန်အဖွဲ့လိုက်စည်းဝေးပွဲများက စီမံခန့်ခွဲသူများအား ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များကြားတွင်ရှိသော စွမ်းရည်များနှင့် ဗဟုသုတကွာဟချက်များကို အကဲဖြတ်နိုင်စေရန် လုပ်ဆောင်ပေးသည်။ စီမံသူများသည် အဖွဲ့လိုက်စည်းဝေးပွဲများကို အသုံးပြုပြီး သူတို့အဖွဲ့များတွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများအား မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လမ်းညွှန်ချက်များပေးနိုင်သည်။ သူတို့အနေဖြင့် ဤအခွင့်အရေးကိုအသုံးပြု၍ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့၏အားစိုက်ထုတ်မှုများကို အသိအမှတ်ပြုပေးနိုင်ပြီး ကိုယ်တိုင်နှင့်အသင်းအဖွဲ့အတွက် ကောင်းမွန်သော ဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်မှုနည်းဗျူဟာများကို မျှဝေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် အထောက်အကူပြုစုဝေးပွဲများကို စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က လိုအပ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ထားသောကြောင့် တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်ဖြစ်စေ အထောက်အပံ့ပေးရန်အတွက် အထူးတလည်စီစဉ်နိုင်သည်။

ဤသို့တွေ့ဆုံပွဲများသည် စိတ်ခံစားချက်နှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် လူမှုစည်းလုံးပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် ပါဝင်ယှက်နွယ်ခြင်းတို့ကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲသူများအား ထပ်တိုး သို့မဟုတ် အခြားသော အထောက်အပံ့များလိုအပ်မှုရှိမရှိကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အခွင့်အရေးတစ်ခုပေးထားခြင်းလည်း ဖြစ်သည်။

တစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများ

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများမှာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သလို လူအုပ်စုတစ်စုဖြင့်တွေ့ဆုံခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ တစ်ဦးချင်းနှင့် အုပ်စုလိုက်တွေ့ဆုံပွဲ နှစ်မျိုးစလုံးသည် စီမံခန့်ခွဲသူက လိုအပ်သည့်အရာတစ်ခုကို သိမြင်သွားသောကြောင့် အလိုအလျောက်တိုတောင်းသောစည်းဝေးမှုများ ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ တစ်နည်းအားဖြင့်ဆိုသော် ၎င်းတို့ကို ထူးခြားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ လှုပ်ရှားမှုများအတွက် အချိန်ခွဲဝေပေးထားသည့် ပိုမို နည်းစနစ်ကျသော ဖွဲ့စည်းပုံမျိုးဖြင့် ကြိုတင်စီစဉ်ပြင်ဆင်ထားနိုင်သည်။

စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် သူတို့၏အခြေအနေများနှင့် အသင့်တော်ဆုံဖြစ်မည့် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများကို ရွေးချယ်နိုင်စေရန် မတူညီသည့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲ အမျိုးအစားများကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။

တစ်ဦးချင်း အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုများ

တစ်ဦးချင်း အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် စေတနာလုပ်အားရှင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် သူတို့၏ အတွေ့အကြုံများ သို့မဟုတ် စိတ်သောကရောက်ရသည့် ခံစားချက်များကို ပြောပြနိုင်သည့် လုံခြုံသည့်နေရာတစ်ခု ဖန်တီးပေးရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် စီမံခန့်ခွဲသူအား စိတ်သောကရောက်ရသည့်ဖြစ်ရပ်များအပေါ် တုံ့ပြန်မှုများကို ပုံမှန်ပြန်ဖြစ်စေရန် ကူညီပေးခြင်း၊ လူမှုရေးအထောက်အပံ့များပေး၍ အားပေးခြင်း၊ အကူအညီတောင်းခံသည့် အပြုအမူကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ကုစားဖြတ်ကျော်မှုနည်းလမ်းများကို အလေးပေးခြင်းစသည်တို့ကို ပြုလုပ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးပေးခြင်း ဖြစ်သည်။ အချို့သောအမှုကိစ္စများတွင် အခြားဝန်ဆောင်မှုများ သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။

ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များသည် စိတ်သောကရောက်စရာရပ်တစ်ခုကို မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ရခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရပြီး သူတို့အပေါ်ပြင်းထန်စွာ သက်ရောက်မှုရှိခဲ့ခြင်း သို့မဟုတ် သူတို့တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအကျပ်အတည်းများ၊ ဆုံးရှုံးမှုများကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်းများဖြစ်ခဲ့ပါက တစ်ဦးချင်းထောက်ပံ့မှုလိုအပ်နိုင်သည်။ ဤသို့ကိစ္စမျိုးတွင် အထိခိုက်မခံသော အကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးရန်လိုအပ်လာပါက တစ်စုံတစ်ယောက်နှင့် သီးသန့်တွေ့ဆုံခြင်းသည် ပို၍သင့်တော်သည်။ ဥပမာ လူတစ်ယောက်သည် လုပ်ငန်းခွင်၌ ဆိုးရွားစွာဆက်ဆံခံနေရသည်ဟု ခံစားရခြင်းမျိုး ဖြစ်နိုင်သလို သူတို့အပေါ်ပြင်းထန်စွာ သက်ရောက်မှုရှိခဲ့သော တာဝန်ချိန်၌ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာဒွိဟတစ်ခုနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသည်မျိုးလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ လူတစ်ယောက်တွင် (အထက်မှ ဇယား - ၁ တွင် ပြထားသော ဥပမာများကဲ့သို့) စိတ်သောကရောက်နေသည့် လက္ခဏာများ ပြနေသည်ကို တွေ့ရလျှင် သို့မဟုတ် ထိုလူသည် အလုပ်နှင့်ဆက်သွယ်သော သို့မဟုတ် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး အကျပ်အတည်းတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေကြောင်း သိရလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ယောက်က ထိုသူအတွက် တစ်ဦးချင်း အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုပြုရန် အကြံပြုနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် စေတနာလုပ်အားရှင်များဘက်မှလည်း သူတို့ကိုယ်တိုင် စီမံခန့်ခွဲသူထံ ချဉ်းကပ်၍ တစ်ဦးချင်း အထောက်အပံ့ကို တောင်းဆိုနိုင်သည်။ ထိုသို့တောင်းဆိုမှုများအား အပြုသဘောဖြင့် တုံ့ပြန်ပေးခြင်း၊ အချိန်ပေး၍ စကားပြောပေးခြင်းတို့သည် ဂရုစိုက်မှုနှင့် စိတ်ဝင်တစားရှိမှုတို့၏ လက္ခဏာဖြစ်သည်။ တစ်ဦးချင်း အထောက်အကူပြု တွေ့ဆုံမှုများမှာ များသောအားဖြင့် အခြေအနေအပေါ်မူတည်ပြီး အချိန် ၁၅ မိနစ်မှ တစ်နာရီအထိ ကြာနိုင်သည်။ ထိုတောင်းသည့် ကနဦးတွေ့ဆုံမှုတစ်ခုသည် ထိုလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား စစ်ဆေးရန်နှင့် သူတို့၏အခြေအနေကို အကဲဖြတ်ရန် လုံလောက်နိုင်သည်။ အကယ်၍ သူတို့တွင် ပုံမှန်တုံ့ပြန်မှုများကိုသာ တွေ့ရပြီး သူတို့၏ခံစားချက်များ၊ တုံ့ပြန်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရန် ကောင်းမွန်သည့် ကုစားနည်းလမ်းများကိုအသုံးပြုနေပုံပေါ်နေပါက သူတို့အတွက် ထပ်တိုးအထောက်အပံ့များပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သို့သော် သူတို့သည် ရုန်းကန်နေပုံရပြီး အခြားသူများနှင့် အတူတကွနေရန်၊ သူတို့၏ စိတ်ခံစားချက်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် လုပ်ဆောင်ရန်ခက်ခဲနေပုံပေါ်ပါက သူတို့အနေဖြင့် စကားထပ်ပြောရန် လိုအပ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲသူများက စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှေးဦးပြုစုမှုကိုပေးရန် ရွေးချယ်သင့်သည်။

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှု

စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှု (PFA) သည် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များအားလုံးအနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သော၊ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းကိုဖြစ်စေ၊ လူအုပ်စုများကိုဖြစ်စေ နှစ်မျိုးစလုံးကို ကူညီပေးနိုင်သော လူမှုနီးနွယ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ လှုပ်ရှားမှုတစ်မျိုးဖြစ်သည်။ လူမှုနီးနွယ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့အတွက် IFRC ရည်ညွှန်းစင်တာက စိတ်သောကရောက်နေသူများအား ကူညီရာတွင် အသိပညာများ၊ စွမ်းဆောင်ရည်များ ပိုမိုတိုးတက်လာစေရန် PFA လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်းကို အကြံပြုထားသည်။

PFA သည် စိတ်သောကရောက်နေသူများကို တည်ငြိမ်သွားစေပြီး သူတို့၏စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ပတ်သတ်၍ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ဖြတ်ကျော်နိုင်စေရန်၊ သူတို့၏အခြေအနေကို ကောင်းကောင်းကိုင်တွယ်စီမံနိုင်ရန်နှင့် သတင်းအချက်အလက်ပြည့်စုံစွာဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စေရန် ကူညီပေးသည့် လူသားဆန်သော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် လူပုဂ္ဂိုလ်၏တုံ့ပြန်မှုများကို အာရုံစိုက်ပေးခြင်း၊ ဂရုတစိုက်နားထောင်ပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါကလက်တွေ့ကျသည့် အထောက်အပံ့များဖြစ်သော ပြဿနာဖြေရှင်းပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခြေခံလိုအပ်ချက်များအား ရယူနိုင်စေရန် ကူညီပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

PFA တွင်

အနှောက်အယှက်မဖြစ်စေဘဲ လက်တွေ့ကျသော စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အထောက်အပံ့များပေးခြင်း

လိုအပ်ချက်နှင့် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုများကို အကဲဖြတ်ခြင်း

အစားအစာ၊ ရေ သို့မဟုတ် အမိုးအကာစသည်ဖြင့် အခြေခံလိုအပ်ချက်များကို ရယူနိုင်စေရန် ကူညီပေးခြင်း

စကားပြောရန် ဖိအားမပေးဘဲ သူတို့ပြောပြသည်များကို နားထောင်ပေးခြင်း

လူများကို သတင်းအချက်အလက်များ၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် လူမှုရေး အထောက်အပံ့များ ရယူနိုင်ရန် ကူညီပေးခြင်း

လူများကို နောက်ထပ်ဘေးအန္တရာယ်များမကျရောက်အောင် ကာကွယ်ပေးခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

PFA ကနဦးစိတ်ပူပင်သောကကို လျှော့ချနိုင်ရန်၊ လက်ရှိလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်၊ တင်းမာမှုမရှိသော ကုစားဖြတ်ကျော်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိမှုကို အားပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ စာနာမှုပြည့်ဝသော အပြုအမူတစ်ခုအဖြစ် မှတ်သားခံရခြင်းနှင့် တစ်စုံတစ်ယောက်၏ အားစိုက်ထုတ်မှုကို အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်းတို့သည် အကူအညီဖြစ်သော အချက်များဖြစ်သည်။ အခြေအနေကို စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် သတင်းအချက်အလက် ပြည့်စုံစွာဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းတို့တွင် လက်တွေ့ကျသည့်အကူအညီရခြင်းသည်လည်း ထပ်တူညီစွာ အရေးကြီးပေသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုကို ဟော့ဘ်ဖောနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ (၂၀၀၇)တွင် ပြုစုရေးသားခဲ့သော ကြားဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းမူဝါဒ (၅) ရပ်တွင် အသိပေးပြီးဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့တွင်

ဘေးကင်းလုံခြုံသည်ဟူသော အသိ

စိတ်တည်ငြိမ်ခြင်း

ကိုယ်တိုင်နှင့် စုပေါင်းအရင်းအမြစ်များရှိခြင်း၏ အသိအာရုံ

ဆက်နွယ်ထားရှိမှု

မျှော်လင့်ချက်တို့ကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းများ ပါဝင်သည်။

ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များ PFA ကို အသုံးပြုရာတွင် လှုံ့ဆော်မှုအနေဖြင့် PFA က အဓိကလုပ်ဆောင်ချက်မူဝါဒ (၃) ရပ်ဖြစ်သော “ကြည့်ရှုပါ၊ နားထောင်ပါနှင့် ချိတ်ဆက်ပါ” ကို အသုံးပြုထားသည်။ ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များအားလုံးသည် ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကို သင်ယူနိုင်ပြီး မည်သို့အသုံးပြုရမည်ကိုပါ သိထားသင့်သည်။ အပြင်လောကတွင် ဤလုပ်ဆောင်ချက်များကို အခြေအနေအပေါ်မူတည်ပြီး မတူညီသော အစီအစဉ်များဖြင့် အသုံးရနိုင်သည်ကိုသိထားရန်သည်လည်း ကျိန်းသေအရေးကြီးသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ အချို့လုပ်ဆောင်ချက်များကို တစ်ပြိုင်တည်း လုပ်ဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထပ်ခါတလဲလဲ လုပ်ဆောင်ခြင်းများလည်း ရှိနိုင်သည်။ ဤအရာသည် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်၏ အခြေအနေနှင့် ထိခိုက်နစ်နာသောလူပုဂ္ဂိုလ်၏ လိုအပ်ချက်များအပေါ် မူတည်သည်။

‘ကြည့်ရှုပါ’ ဆိုသည်မှာ

- ဘာတွေဖြစ်ခဲ့သလဲ၊ အခုဘာတွေဖြစ်နေသလဲ ဆိုသည့် သတင်းအချက်အလက်များ
- ဘယ်သူက အကူအညီလိုအပ်နေသလဲ
- ဘေးကင်းလုံခြုံမှုနှင့် လုံခြုံရေးထိပါးလာနိုင်သော အခြေအနေများ
- ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိခိုက်ဒဏ်ရာများ
- ချက်ခြင်းလိုအပ်သော အခြေခံနှင့် လက်တွေ့ကျသည့် လိုအပ်ချက်များ
- စိတ်ခံစားချက်နှင့်ဆိုင်သော တုံ့ပြန်မှုများ စသည်တို့ကို ကြည့်ရှုရန် ဆိုလိုသည်။

‘နားထောင်ပါ’ ဆိုသည်မှာ ကူညီပေးမည့်သူက

- တစ်စုံတစ်ယောက်ကို မည်သို့ ချဉ်းကပ်ရန်
- ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မည်သို့ မိတ်ဆက်ရန်
- အာရုံစိုက်ပေးခြင်းနှင့် ဂရုတစိုက် မည်သို့နားထောင်မှု ပေးရန်
- တစ်ဖက်လူ၏ခံစားချက်များကို မည်သို့ လက်ခံပေးရန်
- စိတ်သောကရောက်နေသောသူကို စိတ်ငြိမ်လာအောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးရန်
- လိုအပ်ချက်၊ စိုးရိမ်မှုများကို မည်သို့မေးမြန်းရန်
- စိတ်သောကရောက်နေသောသူအတွက် သူတို့၏ လက်ငင်းလိုအပ်ချက်များနှင့် ပြဿနာများအား မည်သို့ကူညီအဖြေရှာပေးရန် စသည့် နည်းလမ်းများကို နားထောင်ရန် ဆိုလိုသည်။

‘ချိတ်ဆက်ပါ’ ဆိုသည်မှာ လူများကို ကူညီရာတွင်

- သတင်းအချက်အလက်များ ရယူပေးခြင်း
- ချစ်ခင်ရသူများ၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့မှုများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း
- လက်တွေ့ကျသော ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ကူညီပေးခြင်း
- ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အခြားသောအကူအညီများကို ရယူပေးခြင်းတို့ကို ဆိုလိုသည်။

PFA အကြောင်း ထပ်မံသိရှိလိုပါက ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှေးဦးပြုစုမှုနှင့်ဆိုင်သော လူမှုစိတ်အထောက်အပံ့များပေးသည့် IFRC ရည်ညွှန်းစင်တာတွင် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။ ထိုအထောက်အပံ့အစုတွင်

- ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှေးဦးပြုစုမှုလမ်းညွှန်
- ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှုအကြောင်း အတိုချုံးမိတ်ဆက် တို့ ပါဝင်သည်။

ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှု လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်းတွင်

- သင်ရိုး ၁ - PFA မိတ်ဆက် (၄-၅ နာရီ)
- သင်ရိုး ၂ - အခြေခံ PFA (၈-၉ နာရီ)
- သင်ရိုး ၃ - ကလေးများအတွက် PFA (၈-၉ နာရီ)
- သင်ရိုး ၄ - အုပ်စုတွင်း PFA - အသင်းအဖွဲ့များအား ထောက်ပံ့ခြင်း (၂၁နာရီမှ ၃ ရက်) တို့ ပါဝင်ကြသည်။

ကနဦး အကဲဖြတ်တွေ့ဆုံမှု

ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်အုပ်စုများအား အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည့် မတူညီသောနည်းလမ်းများစွာရှိသည်။ နည်းလမ်းတစ်ခုမှာ အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော တစ်ဦးချင်းသီးသန့် တိုတောင်းသည့်တွေ့ဆုံမှုပုံစံဖြစ်ရာ စီမံခန့်ခွဲသူက အဖွဲ့၏အခြေအနေကို သိရန်အတွက် မြန်ဆန်သောတွေ့ဆုံမှုတစ်ခုပြုလုပ်ပြီး အဖွဲ့သားများ၏ အခြေအနေကို အကဲဖြတ်ခြင်းမျိုးဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အနေဖြင့် နားချိန်အနည်းငယ်သာရပြီး ရက်ပေါင်းများစွာ ကြိုးကြိုးစားစားအလုပ်လုပ်ခဲ့ရခြင်း၊ ခက်ခဲပြီး စိန်ခေါ်မှုများသော အခြေအနေ သို့မဟုတ် အကျပ်အတည်းတစ်ခုတွင် အလုပ်အတူလုပ်ခဲ့ရခြင်းဖြစ်ပါက ဤသို့တွေ့ဆုံမှုမျိုးကို လိုအပ်နိုင်သည်။ စီမံခန့်ခွဲသူများသည် ဤတွေ့ဆုံမှုကို အသုံးပြုပြီး လူတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့သည် အထောက်အပံ့များ ထပ်မံလိုအပ်ခြင်းရှိမရှိကို အကဲဖြတ်နိုင်သည်။ စီမံခန့်ခွဲသူက အဖွဲ့သည် အားလုံးအဆင်ပြေနေပြီး အထောက်အပံ့ကို ထပ်၍မလိုအပ်တော့ဟု နိဂုံးချုပ်နိုင်သလို ဤတိုတောင်းသော ကနဦးတွေ့ဆုံမှုအပြီးတွင် အသိအမှတ်ပြုကြောင်း ပြသရန်အတွက် တရားဝင်ဖြစ်စေ၊ အလွတ်သဘောပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေ စုဝေးမှုပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုများပြုလုပ်ခြင်းတို့ကို ဆက်လုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်။

အလွတ်သဘောနှင့်တရားဝင် စုဝေးမှုများ

အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုကို ထောက်ပံ့ပေးရာတွင် အရေးပါသောနည်းလမ်းတစ်ခုမှာ သူတို့၏အားစိုက်မှု၊ အလုပ်ကြိုးစားမှုအတွက် ကျေးဇူးတင်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှုကို ပြသပေးခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ပြုလုပ်ပေးနိုင်သည်။ ဥပမာ စီမံခန့်ခွဲသူက အချိန်တိုအတွင်း အသိပေးပြီး ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များကို ပေါ့ပေါ့ပါးပါးပုံစံဖြင့် အတူတကွစုစည်းတွေ့ဆုံနိုင်သည်။ ဤသို့ အလွတ်သဘောစုဝေးမှုပုံစံများတွင် စားသောက်ဖွယ်ရာအချို့ပါဝင်နိုင်ပြီး စီမံခန့်ခွဲသူများက သူတို့၏အဖွဲ့သားများအား တိုတောင်းသည့် ကျေးဇူးတင်စကားကို ပြောကြားပေးနိုင်သည်။ သူတို့အနေဖြင့် အဖွဲ့တွင် ရင်ဆိုင်နေရသည့် အခြေအနေများနှင့်ပတ်သတ်သော သတင်းအချက်အလက်များကိုလည်း ပေးနိုင်သည်။ အဖွဲ့ဝင်များတွင်လည်း စကားအနည်းငယ်ပြောနိုင်မည့် အခွင့်အရေးရှိနေရန် အရေးကြီးပေသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များအား သူတို့၏လုပ်အားအတွက် ကျေးဇူးတင်မှုကိုပြသနိုင်ရန် ပို၍စနစ်တကျရှိသော စုဝေးမှုများကိုလည်း ပြုလုပ်နိုင်သည်။

ဤသို့စုဝေးမှုများသည် ပို၍ကောင်းမွန်စွာ ပြင်ဆင်ရန်လိုအပ်ပြီး များသောအားဖြင့် အစီအစဉ်တကျဖွဲ့စည်းမှုပုံစံတစ်ခုကို လိုက်နာလေ့ရှိသည်။ ၎င်းတို့တွင် မိန့်ခွန်းများ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များ၏ အားစိုက်ထုတ်မှုများအပေါ် ကျေးဇူးတင်လွှာများ သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များအားဖြင့် ဖော်ပြပေးမှုများ ပါဝင်သည်။ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် နိုင်ငံတော်အဆင့်အသင်းအဖွဲ့ဌာနခွဲအတွင်းရေးမှူးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးထားသည့် ကျေးဇူးတင်လွှာများဖြင့် ဖော်ပြပေးခြင်းကဲ့သို့ လုပ်ဆောင်မှုများသည် ရိုးရှင်းသည့်တိုင် ကျေးဇူးတင်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုမှုကို ပြသရာတွင် ထိရောက်သောနည်းလမ်းများဖြစ်သည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ပေးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာလုပ်အားရှင်များ၏ ရှုထောင့်၌ သူတို့၏ အလုပ်တွင် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစေပြီး အဓိပ္ပါယ်ပြည့်ဝစေသည်။

PFA နှင့် အထောက်အကူပြု တွေ့ဆုံပွဲများ

အကယ်၍ အသင်းအဖွဲ့တစ်ခုသည် အလွန်စိတ်ဖိစီးရပြီး စိတ်ပင်ပန်းရသည့် တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုတွင် ပါဝင်ရလျှင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်ထဲမှအချို့သည် စိတ်သောကရောက်နေသည့် လက္ခဏာများပြလာလျှင် စီမံခန့်ခွဲသူက အုပ်စုလိုက် PFA နှင့် အထောက်အကူပြု တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို စီစဉ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည်။ ထိုသို့တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုသည် ထုံးစံအရ ဖြစ်ရပ်ပြီးဆုံးပြီးနောက် နှစ်ရက်မှသုံးရက်အကြာတွင် လုပ်ဆောင်လေ့ရှိသည်။ အကြံပြုလိုသည်မှာ တုံ့ပြန်မှုကို မစီစဉ်မီ (၁၄)ရက်ထက် မကျော်စေရန်ဖြစ်သည်။ စီမံသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က ဤတွေ့ဆုံပွဲကို တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်ပေးနိုင်သလို အုပ်စုတွင်း PFA ပေးခြင်းအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်းဆင်းထားသော သင်တန်းပံ့ပိုးသူတစ်ဦးကို တွေ့ဆုံပွဲအား ပါဝင်ရန် သို့မဟုတ် အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီစဉ်ပေးခြင်းများကို လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ အုပ်စုတစ်ခုကို PFA ပေးရာတွင် တူညီသော လုပ်ဆောင်ချက်မူဝါဒများဖြစ်သည့် “ကြည့်ရှုပါ၊ နားထောင်ပါနှင့် ချိတ်ဆက်ပါ” တို့ ပါဝင်သော်လည်း အုပ်စုအတွက် ချိန်ညှိရသောကြောင့် ထပ်တိုးလိုအပ်ချက်များနှင့် စွမ်းရည်များလည်း လိုအပ်နိုင်သည်။ PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲ၏ ပံ့ပိုးသူ(များ)သည် အုပ်စုနှင့်ဆက်သွယ်ပြောဆိုရာတွင် လူအားလုံးကို နားထောင်ပေးနေသည်၊ မည်သူ့ကိုမှ မချင်းမချန်ဘဲ ပါဝင်စေသည်ဟုသေချာစေသည့် အမူအရာများဖြစ်သည့် အုပ်စုလိုက်လှုပ်ရှားမှုများနှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆက်ဆံမှုများအား စီမံပေးခြင်း၊ လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အုပ်စုအား တသားတည်းအဖြစ် အားသာချက်နှင့် အရင်းအမြစ်များရလာစေရန် ဆွဲခေါ်ပေးခြင်း၊ အချင်းချင်းထောက်ပံ့ပေးမှုကို အားပေးခြင်းနှင့် လုပ်ဆောင်နိုင်လာစေခြင်း၊ ခက်ခဲသောတုံ့ပြန်မှုများနှင့် ထုတ်ဖော်ပြမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းနှင့် အုပ်စုအား သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးခြင်းများစသည်တို့ဖြင့် ဆက်သွယ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည်။

PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုသည် တက်ရောက်သူများအတွက် သူတို့၏အတွေ့အကြုံများ၊ ခံစားချက်များကို ဝေဖန်ခြင်းမပြုဘဲ နားထောင်ပေးခြင်း၊ အကျပ်အတည်းကို တုံ့ပြန်သည့်အမူအရာများကို ပုံမှန်ဖြစ်ကြောင်း လက်ခံပေးခြင်း၊ အချင်းချင်းထောက်ပံ့မှုကို အားပေးခြင်းနှင့် ရရှိနိုင်သော ထောက်ပံ့ရေးစနစ်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်မျှဝေပေးခြင်းစသည်တို့ပြောဆိုနိုင်သော အားပေးဖေးမပေးသည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု၊ လုံခြုံသောနေရာတစ်ခု ပေးသင့်သည်။

တက်ရောက်သူများသည် အခြားသူများက သူတို့၏အတွေ့အကြုံများ၊ ခံစားချက်များမျှဝေပေးခြင်းကို ကြားသိရခြင်းနှင့် အခြားသူများ၏ အပြုသဘောဆောင်သော ကုစားနည်းစနစ်များအကြောင်း လေ့လာရခြင်းမှတစ်ဆင့် အသိအမြင်များရတတ်ကြသည်။ အုပ်စုတွင်း PFA ပေးခြင်းသည် လူမှုပေါင်းစည်းမှုနှင့် ဆက်နွှယ်မှုကို မြှင့်တင်ပေးရန်

ကူညီပေးပြီး ဥပမာ ဘော်ဒါစနစ်များမှတစ်ဆင့် ရှိနှင့်ပြီးသား လူမှုပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အချင်းချင်းဖေးမကူညီမှုကို ဖွံ့ဖြိုးနိုင်စေရန်အတွက် လမ်းကြောင်းပေးသောနေရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် တက်ရောက်သူများအား သူတို့ကဲ့သို့ တူညီသောစိန်ခေါ်မှုများကိုတွေ့ကြုံနေရသည့် အခြားသူများရှိသေးကြောင်း သိစေခြင်းဖြင့် စိတ်သက်သာရစေသည့်အပြင် ဤနည်းဖြင့်ပင် သူတို့သည် တစ်ဦးဆီမှတစ်ဦး စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များရယူရင်း သင်ယူနိုင်ကြသည်။ PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများသည် တက်ရောက်သူများအား သူတို့၏အခြေအနေအကြောင်း ပိုမိုအသေးစိတ်ပြောနိုင်ရန်နှင့် အပြုသဘောကုစားဖြတ်ကျော်ရန် နည်းလမ်းများကို ဖလှယ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုပေးသည်။

PFA နှင့် အထောက်အကူပြု တွေ့ဆုံပွဲများတွင် တက်ရောက်သူအားလုံးက သူတို့ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အဖြစ်အပျက် သို့မဟုတ် အခြေအနေများနှင့်ပတ်သတ်သော ပုံမှန်တုံ့ပြန်မှုများအကြောင်း မျှဝေဆွေးနွေးနိုင်ရန်(စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေး)၊ ကောင်းမွန်စွာ ကုစားဖြတ်ကျော်နိုင်ရန်အတွက် အကြံဉာဏ်များကို ဆွေးနွေးနိုင်ရန်နှင့် လိုအပ်ပါက ထပ်တိုးအထောက်အပံ့များရရှိမည့်နေရာများအကြောင်း အချက်အလက်များ ရယူနိုင်ရန် စသည်တို့အတွက် လုံလောက်စွာ ကြာမြင့်သင့်သည်။ တက်ရောက်သူအရေအတွက်အပေါ်မူတည်၍ PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများသည် ၄၅ မိနစ် (တက်ရောက်သူ ၃-၅ယောက်) မှ ၂နာရီ (တက်ရောက်သူ ၁၀ ယောက်)အထိ ကြာမြင့်နိုင်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော တွေ့ဆုံပွဲတွင် တက်ရောက်သူ (၁၀) ယောက်ခန့်ရှိရန် အကြံပြုသည်။ ပုံမှန်အလုပ်တွဲလုပ်သော စေတနာ့လုပ်အားရှင်အုပ်စုသည် အဖွဲ့ဝင်ဆယ်ယောက်ထက်ပိုပါက တွေ့ဆုံပွဲပံ့ပိုးသူသည် အုပ်စုကို အတူတကွတွဲထားနိုင်ရန်အတွက် ကြိုးစားပေးသင့်သည်။ အုပ်စု PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲမှ အကျိုးရရှိမည့် လူဆယ်ယောက်ထက် များစွာပိုနေပါက တွေ့ဆုံပွဲများစွာလုပ်ခြင်းသည် အကြံဉာဏ်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်များ

တွေ့ဆုံပွဲအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း

ဘယ်လိုအထောက်အပံ့မျိုးကို လိုအပ်သလဲ

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲတစ်ခု၏ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်နှင့် ပါဝင်သည့်အကြောင်းအရာကို အခြေအနေနှင့် သင်တန်းသားများ၏လိုအပ်ချက်များကို အကဲဖြတ်မှုပြုလုပ်ပြီးမှ စီစဉ်သင့်သည်။ အရေးတကြီး ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အချက်မှာ ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် အကျပ်အတည်းမှာ မည်သည့်အမျိုးအစားဖြစ်သည်နှင့် ပါဝင်ခဲ့သူများအပေါ် မည်သို့အကျိုးသက်ရောက်နိုင်ခဲ့သည်တို့ဖြစ်သည်။ ဤအရာသည် စီမံခန့်ခွဲသူအတွက် တစ်ဦးချင်းအထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲကို ခေါ်ရန်၊ ကျေးဇူးတင်မှုနှင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းကို ပြသရန်အတွက် စုဝေးမှုတစ်ခုကို ပြင်ဆင်ရန် သို့မဟုတ် PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲကို ဆောင်ရွက်ရန် မည်သည်က အကောင်းဆုံးဖြစ်မည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန် ကူညီနိုင်သည်။

နေရာ

တစ်ဦးချင်းဖြစ်စေ၊ အုပ်စုလိုက်ဖြစ်စေ အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများလုပ်ရာတွင် တက်ရောက်သူအားလုံး လုံခြုံမှုနှင့် သူတို့၏အတွေ့အကြုံများ၊ ခံစားချက်များကို မျှဝေရာတွင် သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး ကိုယ်ရေးကိုယ်တာအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသည့် နေရာတစ်ခုတွင် ပြုလုပ်ခြင်းသည် အကောင်းဆုံးဖြစ်သည်။

တည်ခင်းညှိမှုများ

စားသောက်စရာများ တည်ခင်းညှိခြင်းသည် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများ၏ အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ တက်ရောက်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးကြောင်း ပြသနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဖြစ်နိုင်ပါက ရေ၊ လက်ဖက်ရည် သို့မဟုတ် ကော်ဖီနှင့် ပေါ့ပေါ့ပါးပါးစားသောက်နိုင်သော သရေစာအချို့ဖြင့် ညှိနိုင်သည်။

အချိန်

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုလိုက် ကနဦးတိုတောင်းသောတွေ့ဆုံပွဲများကို အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်နေစဉ် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပြီးပြီးချင်းအချိန်တွင် ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အကြောင်းမှာ ထိခိုက်နစ်နာသူများ၏ အခြေအနေနှင့် သူတို့အတွက် ပို၍စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားပြီး ရှည်ကြာသော အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများကို လိုအပ်ခြင်းရှိမရှိ အကဲဖြတ်ရန် ၎င်းတွေ့ဆုံမှုများကို အဓိကအသုံးပြုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကျေးဇူးတင်ကြောင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုကြောင်းပြသသည့် စုဝေးပွဲများကို များသောအားဖြင့် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား တုံ့ပြန်မှုအပြီးတွင် ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ အုပ်စုလိုက် PFA နှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများကိုလည်း အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်ပြီးနောက် ဖြစ်နိုင်ပါက အနည်းဆုံး နှစ်ရက်မှသုံးရက်အထိ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ အကြောင်းမှာ ပုံမှန်ကုစားဖြတ်ကျော်နည်းစနစ်များဖြင့် ကြိုးစားကြည့်ရန်နှင့် သက်တူရွယ်တူများ၊ သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုနှင့် လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းတို့ထံမှရရှိသော လူမှုရေးထောက်ပံ့မှုများ သက်ရောက်မှုပေါ်ပေါက်လာစေရန် အချိန်တချို့ပေးထားရန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ကို ၁၄ ရက်အတောအတွင်း လုပ်နိုင်ပါက ပိုကောင်းသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် သတင်းအချက်အလက်၊ လူမှုရေး၊ စိတ်ခံစားချက်ဆိုင်ရာနှင့် ဖြစ်နိုင်သော လက်တွေ့ကျသည့် အထောက်အပံ့များအားဖြင့် ကြိုတင်ကာကွယ်နိုင်သောသက်ရောက်မှုကို အမြင့်ဆုံးဖြစ်စေနိုင်သည်။

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို မည်သည့်အချိန်တွင် ပြုလုပ်မည်၊ တွေ့ဆုံပွဲတွင် မည်သည်တို့ဖြစ်ပေါ်လာမည်စသည်ဖြင့် စီစဉ်ထားသည့်အကြောင်းအရာများကို သိထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့လုပ်အားရှင်များအား စိတ်သက်သာရာရစေသည်။

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲလုပ်နေစဉ်

ကြိုဆိုခြင်းနှင့် မိတ်ဆက်ခြင်း

တွေ့ဆုံပွဲအစ၌ စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က တက်ရောက်လာသောလူများကို ကြိုဆိုခြင်း၊ တွေ့ဆုံပွဲ၏ ရည်ရွယ်ချက်၊ လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များနှင့် ကြာမြင့်ချိန်ကို ရှင်းပြခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လျှို့ဝှက်သင့်သည်များကို ထိန်းသိမ်းပေးခြင်းကဲ့သို့သော သဘောတူညီမှုလိုအပ်သည့်စည်းမျဉ်းများချမှတ်ခြင်းတို့ကို

လုပ်ဆောင်ကြသည်။ အကယ်၍ တက်ရောက်သူများအချင်းချင်း မသိကျွမ်းကြပါက တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး မိတ်ဆက်ရန် အချိန်အနည်းငယ်ပေးထားလေ့ရှိသည်။

ထောက်ပံ့မှုစွမ်းရည်များ

စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးပေးမည့်အထောက်အပံ့များကို အားကောင်းစေရန် ကူညီနိုင်သည့် ထူးခြားသည့်စွမ်းရည်များ ရှိသည်။ ၎င်းတို့တွင် အခြေခံ PFA စွမ်းရည်များဖြစ်သော စိတ်ခံစားချက်အရ တုံ့ပြန်မှုများ၊ စိတ်သောကရောက်မှု၏ လက္ခဏာများကို သိမြင်နိုင်ခြင်း (စိတ်သောကရောက်မှု၏ ပုံမှန်နှင့် ပိုမိုပြင်းထန်သော တုံ့ပြန်ပုံများနှင့် လက္ခဏာနမူနာများကို စာမျက်နှာ ၆ တွင် ကြည့်ရှုပါ) တို့ ပါဝင်သည်။

- ဂရုတစိုက်နားထောင်ပေးခြင်း
- စိတ်သောကရောက်နေသူများကို စိတ်တည်ငြိမ်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း
- လိုအပ်ချက်နှင့် စိုးရိမ်မှုများကို အကဲဖြတ်သတ်မှတ်ခြင်း
- လူများ၏လိုအပ်ချက်များ၊ ပြဿနာများအတွက် အဖြေရှာရန် ကူညီပေးခြင်း
- လူများအား သတင်းအချက်အလက်၊ ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အခြားသောအကူအညီများ ရယူနိုင်ရန် ကူညီပေးခြင်း
- လူမှုထောက်ပံ့ရေးစနစ်များကို အသက်ဝင်စေခြင်း

အဖွဲ့ဝင်များ၏ အခြေအနေကို ဆန်းစစ်ခြင်း

ပြုလုပ်သည့် တွေ့ဆုံပွဲ၏ အမျိုးအစားအပေါ်မူတည်ပြီး အဖွဲ့ဝင်များ၏ အခြေအနေကို အကဲဖြတ်ရန် ကွဲပြားသောနည်းလမ်းများစွာရှိသည်။ တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံမှုများ၊ အုပ်စုလိုက် PFA နှင့် အထောက်အကူပြု တွေ့ဆုံပွဲများအတောအတွင်း၌ စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် တက်ရောက်သူ(များ)အား သူတို့၏အခြေအနေ မည်သို့ရှိကြောင်းနှင့် စိတ်သောကရောက်မှုလက္ခဏာများကို တွေ့ကြုံနေရခြင်း ရှိ၊မရှိ တိုက်ရိုက်မေးမြန်းနိုင်သည်။ သို့သော် ဤသို့မေးခြင်းသည် ကျေးဇူးတင်ကြောင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုကြောင်းကို ပြသသည့် စုဝေးမှုများတွင် လုပ်ရန် မသင့်တော်ပေ။ ထိုသို့ပွဲများတွင် စီမံခန့်ခွဲသူတစ်ယောက်အနေဖြင့် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်များကြောင့် ဖြစ်တတ်သော ပုံမှန်တုံ့ပြန်မှုများအကြောင်း ယေဘုယျအချက်အလက်များပေးပြီး အကူအညီလိုအပ်ပါက မည်သည့်နေရာသို့ သွားနိုင်ကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပေးနိုင်သည်။ အဖွဲ့သားများ၏အခြေအနေကို သိနိုင်ရန် စုဝေးမှုတစ်ခုလုပ်နေစဉ်တွင် သူတို့တစ်ဦးချင်းထံသို့ ချဉ်းကပ်နိုင်သည်။ အကယ်၍ သူတို့၏ စိတ်သောကရောက်နေမှုအပေါ် ခံစားချက်များ၊ အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေလာပါက စီမံခန့်ခွဲသူသည် ပိုမိုစနစ်ကျစွာ ဖွဲ့စည်းထားသော အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုတစ်ခုပြုလုပ်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည်။

အကျပ်အတည်းအခြေအနေတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်မှန်များအကြောင်း

အကျဉ်းချုံးသုံးသပ်ခြင်း

အထောက်အပံ့လိုအပ်လာသည်အထိ တွန်းပို့ခဲ့သည့် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်အကြောင်းကို အကျဉ်းချုံးသုံးသပ်ခြင်းသည် အကူအညီဖြစ်စေသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အရေးကြီးသည်မှာ ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် လုပ်ဆောင်မှုများအပေါ် သုံးသပ်ခြင်းအပေါ် အလေးပေးသင့်ပြီး ဖြစ်ရပ် သို့မဟုတ် လူပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ စိတ်ခံစားချက်တုံ့ပြန်မှုများအကြောင်း

အသေးစိတ်အပေါ် အဓိကထားသင့်ပေ။ ဖြစ်ရပ်၏အသေးစိတ်ဖြစ်စဉ်များအကြောင်း အစဆွဲထုတ်ခြင်းသည် စိတ်သောကခံစားချက်များကို မြင့်တက်လာနိုင်စေပြီး ခက်ခဲသည့် စိတ်ခံစားချက် တုံ့ပြန်မှုများကို ဖြစ်ပေါ်လာတတ်သည်။ အာရုံစိုက်မှုသည် ဘာဖြစ်ခဲ့သလဲနှင့် အထူးသဖြင့် ဘယ်အရာများက ကောင်းမွန်စွာပြီးသွားသလဲဟူသည့် ဤနှစ်မျိုးအပေါ်တွင် ရှိနေသင့်သည်။ ဘာဖြစ်ခဲ့သလဲဆိုသည့်အကြောင်းကို ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ဖြစ်ရပ်အစဉ်အပေါ် ပို၍ရှင်းလင်းစွာနားလည်လာခြင်းသည် စိတ်သက်သာရာရသည့် အသိ၊ ထိန်းချုပ်မှု၊ ဖြစ်ရပ်အပေါ် ရှုမြင်မှုနှင့် နားလည်မှုကို ရစေသည်။ ဘယ်အရာများက ကောင်းမွန်စွာပြီးသွားသလဲအကြောင်းကို ဆွေးနွေးခြင်းသည် အဖွဲ့ဝင်များအား သူတို့သည် ဖိအားကြုံနေရသည့် အခြေအနေတစ်ခုတွင်ရောက်နေစေကာမူ ကောင်းမွန်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်ဟု သိမြင်စေပြီး သူတို့အတွက် စိတ်ခွန်အားဖြစ်စေသည်။ စီမံခန့်ခွဲသူက ဖြစ်ရပ်အတောအတွင်း သရုပ်ဖော်နိုင်ခဲ့သည့် ကောင်းမွန်သောရှုထောင့်များကို အကျဉ်းချုပ်ပေးပြီး အနာဂတ်မှ ဖြစ်ရပ်များအကြောင်း အပြုသဘောဆောင်သည့် ခန့်မှန်းချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပြသင့်သည်။

ပို၍လေ့လာရန်

- ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှုလမ်းညွှန်
- ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရှေးဦးပြုစုမှုအကြောင်း အတိုချုံးမိတ်ဆက်

ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းအဖွဲ့များအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရှေးဦးပြုစုမှု လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး

- သင်ရိုး ၁။ PFA မိတ်ဆက် (၄-၅ နာရီ)
- သင်ရိုး ၂။ အခြေခံ PFA (၈-၉ နာရီ)
- သင်ရိုး ၃။ ကလေးများအတွက် PFA (၈-၉ နာရီ)
- သင်ရိုး ၄။ အုပ်စုတွင်း PFA - အသင်းအဖွဲ့များအား ထောက်ပံ့ခြင်း (၂၁ နာရီ မှ ၃ ရက်အထိ)

www.pscentre.org တွင် ဒေါင်းလုတ် ရယူနိုင်သည်။

ပုဂ္ဂိုလ်ရေးလျှို့ဝှက်ချက် ထိန်းသိမ်းပေးခြင်း

မျှဝေထားသော ထိန်းသိမ်းသည့်အချက်အလက်များကို ထိန်းသိမ်းထားရန်သည် လိုက်နာရန် အရေးကြီးသည့်ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အုပ်စုလိုက်အနေအထားတစ်ခုတွင် အဖွဲ့ဝင်အားလုံးသည် တွေ့ဆုံပွဲမစတင်ချိန်ကတည်းကပင် ဤအချက်ကို သဘောတူထားရန် အရေးကြီးသည်။ အခြားသူများ သိသွားပါက မိမိတို့အတွက် စိတ်မသက်သာဖြစ်စေနိုင်သည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများကို မျှဝေခြင်းမပြုရန် လူတိုင်းအား အသိပေးထားသင့်သည်။

စကားပြောရန် ဖိအားမပေးခြင်း

စကားပြောရန် ဖိအားပေးခြင်းနှင့် ကာယကံရှင်က မျှဝေခြင်းမပြုလိုပါက ထိုသူတို့၏ဆန္ဒကို လေးစားပေးရန် အရေးကြီးသည်။ အကယ်၍ လူတစ်ယောက်သည် စကားပြောရန် အဆင်သင့်မဖြစ်သေးသည့်တိုင် သူတို့အနေဖြင့် ကြင်နာတတ်သည့် စိတ်ထားနှင့် ဖေးမကူညီတတ်သော လူသားတစ်ယောက်ရှိနေသည်ကို သိရှိနေနိုင်ပြီး ထိုလူ၏ဖြစ်တည်မှုကို ကျေးဇူးတင်နေနိုင်သည်။ တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုအတွင်း စကားပြောသည့်လူတစ်ဦးသည် အထူးတလည်ရှောင်ဖယ်ထွက်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ ထိုတွေ့ဆုံပွဲမှ လေ့လာစရာများ၊ ထိုးထွင်းသိမြင်စရာများကို ရရှိနေနိုင်သည်။ အသေးစိတ်အကြောင်းအရာများပြောရန် ဖိအားပေးခြင်း၊ ကြုံတွေ့ခဲ့သမျှထဲမှ အဆိုးဝါးဆုံးကိစ္စများကို မေးခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်မချမ်းမြေ့ဖွယ် အတွေးများ၊ ခံစားချက်များကို ဆွဲပေးခြင်းများသည် သဘာဝအရကုစားခြင်းဖြစ်စဉ်ကို သွေဖယ်စေသည့်အပြင် ပျက်စီးခြင်းအထိပါ ဖြစ်စေနိုင်သောကြောင့် လုံးဝမပြုလုပ်မိစေရန် အရေးကြီးသည်။

ဂရုတစိုက်နားထောင်ခြင်း

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများအတွင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲသူ သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က ဂရုတစိုက်နားထောင်ခြင်းနှင့် အထောက်အကူပြု ဆက်သွယ်မှုစွမ်းရည်များကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် သေချာစွာ နားထောင်ပေးလေ့ရှိသည်။ လေးစားမှုရှိသော စာနာစိတ်နှင့် ဝေဖန်ခြင်းမပြုသော သဘောထားဖြင့် နားထောင်ပေးခြင်းတွင် စီမံခန့်ခွဲသူ၏ အာရုံစိုက်မှု အပြည့်အဝပါနေရန် လိုအပ်ပေသည်။ ဤသို့နားထောင်ပေးသည့်ပုံစံသည် စိတ်ဝင်တစားရှိမှုနှင့် လေးစားမှုကို ပြသနိုင်ပြီး အုပ်စုတွင်း အပြုသဘောဆောင်သည့် စကားဝိုင်းတစ်ခုကို ဖြစ်ပေါ်လာစေသည်။ တွေ့ဆုံပွဲအတွင်း အာရုံစိုက်နားထောင်ပေးခြင်းအပြင် အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး လေးစားသမှုဖြင့် နားထောင်ပေးပြီး အခြားသူများကို စကားပြောခွင့်ပေးရန်လည်း လိုအပ်ပေသည်။

အုပ်စုတွင်း PFA အတွက် လိုအပ်သော ထပ်တိုးစွမ်းရည်များ

- အားလုံးပါဝင်သော အုပ်စုလိုက်ပံ့ပိုးမှု - လူအားလုံးက မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်နေသည်ဟု ခံစားရရန် ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲကို ပံ့ပိုးပေးခြင်း
- PFA အား လူတစ်ဦးချင်းစီနှင့် အသင်းအဖွဲ့များအတွက်ပါ တစ်ချိန်ထဲတွင် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
- အချိန်စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် သင့်လျော်သောအခြားတက်ရောက်သူများကို ပါဝင်စေခြင်း
- အုပ်စုလိုက်လှုပ်ရှားမှုများ၊ ပြောဆိုဆက်ဆံမှုများကို စီမံခြင်း
- လူမှုပေါင်းစည်းမှုနှင့် ဆက်သွယ်မှုကို မြှင့်တင်ရန် အုပ်စု၏အားသာချက်များနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ထုတ်သုံးခြင်း
- အချင်းချင်းထောက်ပံ့ပေးမှုအား အားပေးခြင်းနှင့် ဖြစ်မြောက်စေခြင်း
- တက်ရောက်သူများက မျှဝေခဲ့သည့် မတူညီသော၊ ခက်ခဲသော စိတ်ခံစားချက်များကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း
- အုပ်စုလိုက်အနေအထားတစ်ခုတွင် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်း

ခက်ခဲသော တုံ့ပြန်မှုများ နှင့်/သို့မဟုတ် ထုတ်ဖော်မှုများအား ကိုင်တွယ်ခြင်း

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲသည် မည်သည့်အမျိုးအစားမျိုးဖြစ်စေ စီမံခန့်ခွဲသူအတွက် အဖွဲ့ဝင်များ၏အခြေအနေကို စမ်းစစ်ရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုရခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ တစ်စုံတစ်ယောက်တွင် ဖြစ်ရပ်နှင့်ပတ်သတ်၍ ပြင်းထန်သောစိတ်ခံစားချက်တုံ့ပြန်မှုများရှိနေပြီး စိတ်တိုလွယ်လာခြင်း သို့မဟုတ် ရှောင်ဖယ်နေလိုခြင်းများရှိလာပါက စီမံခန့်ခွဲသူအနေဖြင့် သူတို့၏အာရုံကို ပစ္စုပ္ပန်သို့ ပြန်ဆွဲခေါ်ပေးခြင်းဖြင့် လက်ရှိရှိ အာရုံစိုက်ရန်ပြောသင့်သည်။

လက်ရှိအချိန်တွင် သူတို့ ဘာကိုမြင်သည်၊ ဘာကိုကြားရသည် သို့မဟုတ် ဘာကိုခံစားရသည်စသည်တို့အကြောင်းကို တိုက်ရိုက်မေးမြန်းပါ။ ထိုသို့မေးခြင်းသည် လူတစ်ယောက် မိမိကိုယ်မိမိ ထိန်းချုပ်ရန်နှင့် စိတ်တည်ငြိမ်စေရန် အရေးကြီးသည့် နည်းစနစ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး အတိတ်မှဖြစ်ရပ်များကြောင့် ၎င်းတို့စိတ်တွင်ပေါ်လာနိုင်သော ပုံရိပ်များနှင့် အတိတ်မှအကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်များပါရှိသော မှတ်ဉာဏ်များတွင် စွဲကပ်နေလိုစိတ်ကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် အကူအညီဖြစ်စေသည်။ လူတစ်ယောက်သည် မထိန်းချုပ်နိုင်တော့ဘဲ စတင်ငိုကြွေးလာပါက သင့်တော်လျှင် ဥပမာ သူတို့အား သူတို့ပုခုံးပေါ်တွင် လက်တင်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် သူတို့၏လက်ကို ဆုပ်ကိုင်ပေးထားခြင်းတို့ဖြင့် နှစ်သိမ့်ပေးပါ။ သူတို့ကို ဝမ်းနည်းစေသည့်အကြောင်းအရာများကို မျှဝေရန်ဖိတ်ခေါ် ပြီး တစ်ဦးချင်း PFA ကို ခဏတာမျှပေးပါ။ ပူဆွေးဝမ်းနည်းမှုကို ဖော်ပြခွင့်ပြုပေးပြီး ၎င်းကို စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုအနေဖြင့် အသုံးပြုပြီး အခြားသူများကို သူတို့၏ အပြုသဘောဆောင်သော ကုစားဖြတ်ကျော်နည်းလမ်းများကို မျှဝေရန် ဖိတ်ခေါ်ပေးပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်က သူတို့၏ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် ပညာအရည်အချင်း၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးစိတ်ခံစားချက်ပြဿနာများ၊ အခြားသူများအပေါ် ခံစားချက်ဆိုးများရှိနေခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း အရှက်ရအောင်အနှောက်အယှက်ပေးခံရခြင်းအတွေ့အကြုံများအကြောင်းစသော အလွန်ထိရှလွယ်သည့်ကိစ္စများကို ထုတ်ပြောလာပါက အကြောင်းအရာအပေါ်မူတည်၍ တုံ့ပြန်ရန် မတူညီသည့် ရွေးချယ်စရာများရှိသည်။ အုပ်စုလိုက်အနေအထားတစ်ခုတွင် အခြားသူများအတွက်လည်း မလုံခြုံမှုနှင့် စိတ်မသက်သာမှုဖြစ်မှုကို ခံစားရစေနိုင်သောကြောင့် ထိုသူအား ထပ်၍ အားငယ်မှုကို မခံစားရစေရန် အရေးကြီးသည်။ ထိခိုက်နစ်နာသူအတွက် အကောင်းဆုံးရွေးချယ်မှုအနေဖြင့် ပြောပြခဲ့သည်များကို သိရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပေး၍ စကားပြောသူကို ရပ်တန့်စေပြီး အုပ်စုလိုက်တွေ့ဆုံပွဲအပြီး တစ်ဦးချင်းသီးသန့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှု၌ အခြေအနေကိုဆက်လက်ဆွေးနွေးရန် ပြောပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်က အရှက်ရစေရန်အနှောက်အယှက်ပေးခံရခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ခံရခြင်းအကြောင်းကို တစ်ဦးချင်းသီးသန့် အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံမှုတွင် ထုတ်ဖော်ပြောကြားလာပါက အခြေအနေကို အသိအမှတ်ပြုပေးရန်နှင့် အားပေးဖေးမမှုအပြည့်ဖြင့်နားထောင်ပေးရန်၊ နစ်နာသူ၏ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို သေချာစေရန်နှင့် ထပ်တိုးအထောက်အပံ့များအတွက် ညွှန်းဆိုမှုပြုလုပ်ပေးရန် အရေးကြီးသည်။

သတင်းအချက်အလက်နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာပေးခြင်း

သတင်းအချက်အလက်မျှဝေခြင်းသည် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်ဖြစ်နေစဉ် သို့မဟုတ် ဖြစ်ပြီးချိန်၌ ပြုလုပ်သည့် မည်သည့်အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲတွင်မဆို အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်သည်။ စိတ်ခံစားချက်များ ပြင်းထန်နေသည့်အချိန်တွင် သတင်းအချက်အလက်အပြည့်အစုံကို မှတ်ယူရန် ခက်ခဲနိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် သတင်းအချက်အလက်ကို ထပ်တလဲလဲပြန်ပြောပြီး သေချာနားလည်သွားစေရန် အလွန်အရေးကြီးသည်။ သတင်းအချက်အလက်သည် မှန်းဆချက်များနှင့် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုကို အဆုံးသတ်ပေးနိုင်သောကြောင့် တိကျသည့် သတင်းအချက်အလက်ကို ရယူနိုင်ခြင်းသည် ဘေးကင်းလုံခြုံမှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ ကျန်းမာသည့် ကုစားဖြတ်ကျော်နည်းလမ်းများကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာတုံ့ပြန်မှုများကို တည်ငြိမ်စေခြင်းတို့ ဖြစ်စေသည်။ သတင်းအချက်အလက်မျှဝေမှုသည် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များအား ဘာဖြစ်ခဲ့သည်၊ ဘယ်သူ ထိခိုက်သွားသည်နှင့် အခြေအနေက ဘယ်လိုအဆုံးသတ်သွားသည်တို့ကို သိစေသောကြောင့် လုံခြုံမှုကို ခံစားရစေသော မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့်အချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။

ထောက်ပံ့မှုပေးခြင်း၏ အရေးပါသောအပိုင်းတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များအား ပုံမှန်မဟုတ်သည့် အခြေအနေများအပေါ် ပုံမှန်ဖြစ်တတ်သည့် တုံ့ပြန်မှုများကို နားလည်စေရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်သူ အကူအညီလိုအပ်သည့် တုံ့ပြန်မှုအမျိုးအစားများအား သက်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်သူထံ လွှဲပြောင်းပေးရမည်ကို ခွဲခြားသိရှိရန်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်သည် မိမိဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာလုပ်အားရှင်များတွင် မည်သည့်တုံ့ပြန်မှုများရှိနေသည်၊ သို့မဟုတ် ရှိနေနိုင်သည်ဟု သိထားပါက တက်ရောက်သူများအား မျှဝေရန် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးအချက်အလက်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားနိုင်သည်။ ဥပမာအားဖြင့် သေဆုံးမှုအမြောက်အမြားကို မျက်မြင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင် အခြားသောခေါင်းစဉ်များနှင့်အတူ ပူဆွေးဝမ်းနည်းမှုနှင့်ပတ်သတ်သည့် တုံ့ပြန်မှုများအပေါ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေး အချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းပြင်ဆင်ထားသင့်သည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးခြင်းအတွက် အခြားအသုံးဝင်သောခေါင်းစဉ်များတွင် ‘သွေးလန့်ချိန်နှင့် အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်များဖြစ်ချိန်ကို မည်သို့ဖြတ်ကျော်ရမည်’ ၊ ‘ပုံမှန်ဖြစ်တတ်သော တုံ့ပြန်မှုများနှင့် ၎င်းတို့သည် အချိန်မည်မျှကြာမြင့်တတ်သည်’ ၊ ‘စိတ်ဖိစီးမှုကို မည်သို့ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်’ နှင့် ‘စိတ်ခွန်အားကုန်ဆုံးမှု၏ လက္ခဏာများ’ တို့ ပါဝင်သည်။ အကျပ်အတည်းကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိနိုင်သော သူငယ်ချင်းများ၊ မိသားစုများနှင့်မျှဝေနိုင်ရန် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေးမှု အချက်အလက်များကို သူတို့နှင့်အတူ ယူဆောင်သွားလျှင်လည်း အဖွဲ့ဝင်များအတွက် အကူအညီဖြစ်စေနိုင်သည်။ လူမှုစိတ်ထောက်ပံ့ရေးအတွက် IFRC ရည်ညွှန်းစင်တာမှ ခေါင်းစဉ်အမျိုးမျိုးဖြင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပညာပေး အချက်အလက်များကို ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။

www.pscentre.org တွင် ဝင်ရောက် ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

မိမိကိုယ်မိမိစောင့်ရှောက်ခြင်း၊ အချင်းချင်းဖေးမထောက်ပံ့ပေးခြင်းနှင့် အပြုသဘောဆောင်သည့် ကုစားဖြတ်ကျော်ခြင်းများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲ အမျိုးအစားအားလုံး၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းမှာ မိမိကိုယ်မိမိဂရုစိုက်မှု၊ အချင်းချင်းဖေးမထောက်ပံ့မှုနှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ကုစားဖြတ်ကျော်နည်းများကို မြှင့်တင်ပေးရန်ဖြစ်သည်။ တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံမှုများ၌ စီမံခန့်ခွဲသူက ထိုသူတို့အား ကြည့်ရှုစောင့်ရှောက်ပေးနိုင်ရန်နှင့် သူတို့၏သူငယ်ချင်းများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် မိသားစုနှင့်အတူလုပ်သော လှုပ်ရှားမှုများတွင် လူမှုရေးအရ အားပေးထောက်ပံ့ခြင်းပြုနိုင်ရန် လက်တလောလုပ်နေသည့်အရာများကို မေးမြန်းနိုင်သည်။ ၎င်းသည် တစ်စုံတစ်ယောက်အား သူတို့ခံစားနေရသည့်အရာများကို သူတို့ယုံကြည်သည့်လူတစ်ယောက်ထံ ပြောပြနိုင်စေရန် ကူညီပေးသည်။ အုပ်စုများတွင် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က တက်ရောက်သူများအား မိမိကိုယ်မိမိဂရုစိုက်ခြင်း၊ အပြုသဘောဆောင်သော ကုစားနည်းလမ်းများနှင့်ပတ်သတ်သော အကြံဉာဏ်များကို အခြားသူများနှင့်မျှဝေစေပြီး သင့်တော်မည်ဆိုပါက တွေ့ဆုံပွဲအပြီးတွင်လည်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး အထောက်အကူပြုနိုင်ရန်အတွက် ပုံမှန်အဆက်အသွယ်လုပ်ရန် အားပေးသင့်သည်။

အကျပ်အတည်းဖြစ်ရပ်ဖြစ်နေစဉ်နှင့် ဖြစ်ပြီးချိန်တွင် သက်တူရွယ်တူလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် ဆင်တူသော စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ခဲ့ရပြီး ထိခိုက်နစ်နာသူများ တွေ့ကြုံခံစားနေရသည်များကို နားလည်နိုင်သည့်အတွက် သူတို့သည် အရေးကြီးသော ထောက်ပံ့မှုအရင်းအမြစ်များ ဖြစ်လာကြသည်။ အချင်းချင်းဖေးမထောက်ပံ့မှုကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည်

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲအတောအတွင်း၌သာမဟုတ်ဘဲ တွေ့ဆုံပွဲပြီးသွားချိန်တွင်လည်း အကူအညီဖြစ်စေသည်။
စိတ်ဖိစီးမှုဖြစ်ရပ်တစ်ခု၏နောက်ဆက်တွဲသည် ဝန်ထမ်းများ၊ စေတနာ့လုပ်အားရှင်အုပ်စုများထဲတွင်
အချင်းချင်းဖေးမကူညီမှုကို ပိုမိုခိုင်မာလာစေရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုဖြစ်လာနိုင်သည်။

တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို အဆုံးသတ်ခြင်း

တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို ကောင်းမွန်စွာအဆုံးသတ်ခြင်းသည် တွေ့ဆုံပွဲအဖွင့်၌ ဆီလျော်သော သတင်းအချက်အလက်များ၊
မိတ်ဆက်ခြင်းများဖြင့် စတင်ခြင်းကဲ့သို့ပင် အရေးကြီးသည်။ တွေ့ဆုံပွဲတစ်ခုကို မပိတ်သိမ်းမီအချိန်တွင် စီမံခန့်ခွဲသူ
သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က ဆွေးနွေးခဲ့သည့်အကြောင်းအရာများကို အနှစ်ချုပ်ပြီး ထပ်မံအထောက်အကူပြုမည့်
သို့မဟုတ် အနာဂတ်တွင်ပြုလုပ်မည့်တွေ့ဆုံပွဲများအတွက် ချထားသော ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ အစီအစဉ်များကို
ပြန်နွေးခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် ကောင်းမွန်သောအကြံဉာဏ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ တွေ့ဆုံပွဲကို အဆုံးသတ်ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲသူ
သို့မဟုတ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်က တက်ရောက်သူများကို ကျေးဇူးတင်စကားပြောခြင်းနှင့် တွေ့ဆုံပွဲကို
အဆုံးသတ်ခြင်းနှင့်ပတ်သတ်၍ လူတိုင်း အဆင်ပြေမပြေ၊ သက်တောင့်သက်သာရှိမရှိ စစ်ဆေးခြင်းတို့ကို ပြုလုပ်သင့်သည်။
လိုအပ်ပါက အပိတ်မှတ်ချက်များပြောရာတွင် လျှို့ဝှက်ချက်ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့်ဆက်စပ်၍ လိုက်နာရမည့် ဝတ္တရားများနှင့်
ထပ်တိုး အခြားအထောက်အပံ့များ ရရှိနိုင်မည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ထပ်မံအသိပေးပြောကြားနိုင်သည်။
အကယ်၍ နောက်ထပ်တွေ့ဆုံပွဲလုပ်ရန်လိုအပ်ပါက စီမံခန့်ခွဲသူက ထိုတွေ့ဆုံပွဲလုပ်မည့် အချိန်နှင့်နေရာစသည့်
အချက်အလက်များကို ပေးရမည်ဖြစ်သည်။

လွှဲပြောင်းခြင်းများ

အကယ်၍ လူတစ်ယောက် လိုအပ်နေသည့် အကူအညီသည် နိုင်ငံအဆင့်အသင်းအဖွဲ့၏
လုပ်နိုင်စွမ်းထက်ကျော်လွန်နေသောကြောင့် ထိုလူအား ထပ်တိုးအထောက်အပံ့နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးရန် သို့မဟုတ်
လွှဲပြောင်းပေးရန် လိုအပ်ပါက ရရှိနိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်သူ အမျိုးမျိုးထံသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်းကို
လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။ သို့မဟုတ်ပါက အခြားဝန်ဆောင်မှုပေးသူများနှင့် မိတ်ဖက်စနစ်တစ်ခုထူထောင်ရန်
လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ အခြားသောဝန်ဆောင်မှုများတွင် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာအကူအညီများ၊ လူမှုရေးအထောက်အပံ့များ၊
မိသားစုဝင်များကို ရှာဖွေပေးခြင်းများ၊ ကလေးသူငယ်ကာကွယ်ရေးဝန်ဆောင်မှုများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှင့်
ကျား/မဖြစ်တည်မှုအပေါ်အခြေခံသော အကြမ်းဖက်ခံရသည့် ထိခိုက်နစ်နာသူများ၊ ငွေရေးကြေးရေးဆိုင်ရာ
အထောက်အပံ့များ သို့မဟုတ် ဥပဒေဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များနှင့် နောက်ဆုံးအနေဖြင့် များစွာသော စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့်
လူမှုနီးနွယ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့များ ပါဝင်သည်။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထူးပြုအကူအညီယူရန်
လွှဲပြောင်းပေးနိုင်သည့် နမူနာအခြေအနေများမှာ ထိုလူသည်

- လွန်ခဲ့သော ရက်သတ္တပတ်တစ်ခုလုံး မအိပ်နိုင်ဘဲ စိတ်ရှုပ်ထွေးနေပြီး အသိချို့ယွင်းလမ်းပျောက်နေလျှင်
- အလွန်အမင်း စိတ်သောကရောက်နေပြီး ပုံမှန် လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို မလုပ်နိုင်သည့်အပြင် သူတို့ကိုယ်သူတို့
သို့မဟုတ် သူတို့၏ကလေးများကိုလည်း မစောင့်ရှောက်နိုင်တော့လျှင် (ဥပမာ အစားအသောက်နှင့် သန့်စင်ခန်းများ
ရှိသော်လည်း ကျန်းမာရေးနှင့်အညီ စားသောက်မှုမပြုခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ကိုယ်ရေကျန်းမာရေးကို ဂရုမစိုက်ခြင်း)

- သူတို့၏ အပြုအမူအပေါ် ထိန်းချုပ်မှုမရှိတော့ဘဲ ခန့်မှန်း၍မရနိုင်သော သို့မဟုတ် ဖျက်လိုဖျက်ဆီးပြုလိုသော အပြုအမူမျိုးလုပ်နေလျှင်
- သူတို့ကိုယ်သူတို့နှင့် အခြားသူများအား အန္တရာယ်ပြုမည်ဟု ခြိမ်းခြောက်လာလျှင်
- အရက်နှင့် မူးယစ်ဆေးဝါးများကို အလွန်အကျွံ၊ ပုံမှန်မဟုတ်သော အတိုင်းအဆဖြင့် သုံးဆွဲလာသောအခြေအနေများရှိနေခြင်း ဖြစ်သည်။

စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် လူမှုနီးနွယ်စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့အတွက် လုပ်ငန်းဌာနများအကြားချိတ်ဆက်မှုကော်မတီညွှန်းပို့အုပ်စုက လွှဲပြောင်းမှုများ၊ နောက်ဆက်တွဲစစ်ဆေးမှုများအတွက် စာရွက်စာတမ်းများလုပ်ရန် လမ်းညွှန်ချက်များနှင့် လွှဲပြောင်းမှုပုံစံလွှာများကို ရေးဆွဲပေးပြီး ဖြစ်သည်။ ဤအရင်းအမြစ်များကို လိုအပ်သလို အသုံးပြုပြီး ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်နိုင်သည်။ လူမှုစိတ်အထောက်အပံ့စုဝေးတည်နေရာတစ်ခုအတွက် လူမှုစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထောက်ပံ့ရေးအပေါ် စဉ်ဆက်မပြတ်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းမူဘောင်အတွက် IFRC ညွှန်းပို့စင်တာက လွှဲပြောင်းမှုအရင်းအမြစ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် လွှဲပြောင်းပြီးချိန်တွင် နောက်ဆက်တွဲစစ်ဆေးပေးခြင်းအပါအဝင် အောင်မြင်သောလွှဲပြောင်းပေးမှုတစ်ခုပြုလုပ်နိုင်ရန် အခြေခံအဆင့်များသတ်မှတ်ခြင်းအတွက် နမူနာပုံစံတစ်ခုရှိသည်။

တွေ့ဆုံပွဲများအပြီး

ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများအပြီးတွင် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲသူက တွေ့ဆုံပွဲ၏ဖြစ်စဉ်၊ ပါဝင်သောအကြောင်းအရာနှင့် ရလဒ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပေးခြင်းသည် အသုံးဝင်သည်။ ဤသို့သုံးသပ်ခြင်းသည် လိုအပ်နေသော နောက်ဆက်တွဲစစ်ဆေးပေးခြင်းနှင့် အထောက်အပံ့များ ထပ်ပေးနိုင်ရန် အစီအစဉ်များအတွက် အရေးပါပြီး ဝန်ထမ်းများနှင့်စေတနာ့လုပ်အားရှင်များဂရုစိုက်မှု အရည်အသွေးကို တိုးတက်စေရန် ကူညီပေးသည်။ စီမံခန့်ခွဲသူက ကောင်းမွန်စွာဖြစ်မြောက်သွားသည့်အရာများနှင့် နောက်တစ်ခေါက်တွင် တိုးတက်အောင် လုပ်နိုင်မည့်အရာများအပေါ် ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်သည်။ အကယ်၍ တွေ့ဆုံပွဲကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်နှင့်အတူ ပံ့ပိုးခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါက ထိုလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဆီမှ မည်သည့်အရာများက အဆင်ပြေစွာ ပြီးသွားသည် သို့မဟုတ် မည်သည့်အရာကို နောက်တစ်ခေါက်တွင် တိုးတက်လာအောင် လုပ်နိုင်မည်စသည့် တုံ့ပြန်ချက်များကို ရယူခြင်းဖြင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို အတူလုပ်ဆောင်ခြင်းကို ရွေးချယ်နိုင်သည်။

နောက်ဆက်တွဲစစ်ဆေးပေးခြင်း

အထောက်အကူပြုတွေ့ဆုံပွဲများသို့ တက်ရောက်လာသူများသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် အချို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များကိုလုပ်ရန် သဘောတူကြရမည်ဖြစ်ပြီး တွေ့ဆုံပွဲအတွင်းပေးခဲ့သည့် ကတိများအပေါ် နောက်ဆက်တွဲလိုက်ပေးခြင်းအား မည်သူက တာဝန်ယူပေးမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်လည်း အရေးကြီးသည်။ အကယ်၍ စီမံခန့်ခွဲသူက ကတိ သို့မဟုတ် အာမခံမှုများ ပြုလုပ်ပေးပါက ၎င်းလုပ်ဆောင်ချက်တို့ကို ဂုဏ်ပြုပေးရမည်ဖြစ်သည်။