



အချင်းချင်းလေးစားမှုဖြင့်

အလင်းဖြူခြင်း

စောဒေးဗစ်

COACHING WITH  
RESPECT

⊗ တကယ်တော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ  
ပွဲလက်ဆရာကို ထောက်ပံ့ပေးနေတဲ့ အကူတစ်ယောက်မျှသာ ဖြစ်ပါတယ်။  
ပွဲလက်ဆရာက ကောင်းကောင်းသရုပ်ပြပြီး ဦးထုပ်ထဲကနေ ယုန်ကလေးကို  
ဆွဲထုတ်ပြနိုင်အောင် အကူဖြစ်သူလုပ်ဆောင်ရမယ့် အဆင့်တစ်ခုစီကို  
မှန်မှန်ကန်ကန် ထောက်ပံ့ပေးသလိုပါပဲ။ အလင်းပြသူနဲ့ အလင်းပြမှု ခံယူသူတွေက  
အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ကြပြီး ပွဲလက်ပြကွက်ရဲ့ နောက်ဆုံးအဖြေက  
ဦးထုပ်ကိုင်ထားတဲ့ ပွဲလက်ဆရာရဲ့ လက်ထဲမှာပဲရှိသလို အလင်းပြမှု  
ခံယူသူကသာလျှင် အလင်းပြခြင်းတစ်ခုလုံးရဲ့ အရှင်သခင်အဖြစ် အရာရာတိုင်းက  
သူ့ရဲ့ လက်ထဲမှာပဲ အမြဲရှိနေမှာ ဖြစ်ပါတယ် ...

⊗ ကျွန်တော်အတွက် အကြီးမားဆုံးသော အကျိုးကျေးဇူးကတော့  
ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching Culture) ကို ကျွန်တော်တို့မိသားစုအတွင်းမှာ  
စတင်လုပ်ဆောင်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ မိသားစုဝင်အားလုံးကလည်း ဒီအလေ့အထကို  
နှစ်သက်ကြပြီး အယောက်စီတိုင်းရဲ့ ဘဝထဲမှာ ခြားနားတဲ့ နည်းလမ်း  
ကိုယ်စီနဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေ ဖြစ်တည်လာနိုင်ခဲ့ပါတယ်...

# COACHING WITH RESPECT

CAPTAIN (RTD) M. SHANMUGAM





တူဒေးစာအုပ်တိုက်

အမှတ် H၊ လှိုင်မြင်းပိုက်ကန်လမ်း၊ ကန်ရိပ်မွန်အိမ်ရာ၊ လှိုင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ဖုန်း - ၅၀၇၃၈၅၊ ၅၀၇၃၉၁၊ ၅၀၇၃၉၂

စာတိုက်သေတ္တာအမှတ် - ၁၁၀၅၁

အမှတ်- ၄၅၊ ၂၈ လမ်း၊ ၇၂ x ၇၃ လမ်းကြား၊

ချမ်းအေးသာင်မြို့နယ်၊ မန္တလေးမြို့၊

ဖုန်း - ၀၉၉၁၀၂၇၂၅၄၊ ၀၉ ၄၄၃၂၄၃၂၆၉

ပထမအကြိမ်

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ

အုပ်ရေ (၁၀၀၀)

တန်ဖိုး (၅,၀၀၀) ကျပ်

မျက်နှာဖုံးဒီဇိုင်း

ကောင်းထက်

ထုတ်ဝေသူ

ဒေါက်တာသာထွန်းဦး (၀၀၇၉၈)

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

အမှတ် H၊ လှိုင်မြင်းမိုရ်ကန်လမ်း၊ ကန်ရိပ်မွန်အိမ်ရာ၊

လှိုင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ပုံနှိပ်သူ

ဦးဝင်းဗိုလ် (၀၀၆၁၆)

ဂျူးဂျူးပုံနှိပ်တိုက်

အမှတ် ၄၂၅၊ အောက်ပုဇွန်တောင်လမ်း၊

ပုဇွန်တောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

ဖြန့်ချိရေး

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

စာမူ မူပိုင် © - M. Shanmugam၊ စောဒေးဗစ်

ISBN-978-99971-915-6-4

၃၀၁.၄

စောဒေးဗစ်

အချင်းချင်းလေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း/စောဒေးဗစ်——ရန်ကုန်၊

တူဒေးစာအုပ်တိုက်။ ၂၀၁၈။

၁၇၅ စာ၊ ၂၀ စင်တီ။ —— (သုတစာစဉ် - ၃၂)

မူရင်းအမည် - COACHING WITH RESPECT by Captain (Rtd) M. Shanmugam

(၁) ဘာသာပြန်သူ - စောဒေးဗစ်

(၂) အချင်းချင်းလေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း



သုတစာစဉ် (၃၂)

အချင်းချင်းလေးစားမှုဖြင့်  
အလင်းပြခြင်း

စောဒေးပစ်

**COACHING WITH RESPECT**  
One Man's Journey from Captain to Coach  
Captain (Rtd) M. Shanmugam

### မာတိကာ

- ထုတ်ဝေသူအမှာ ... (က)
- အမှာစာ ... (ခ)
- မူရင်းစာရေးသူ၏အမှာစာ ... (င)

#### အခန်း (၁)

“တပ်မတော်အရာရှိဘဝမှ အလင်းပြည့်ဘဝသို့  
ပြောင်းလဲခြင်း” ... ၁

#### အခန်း (၂)

အလင်းပြခြင်း (Coaching) အပေါ်  
ကျွန်တော်ရဲ့အမြင် ... ၂၃

#### အခန်း (၃)

“R.E.S.P.E.C.T ပုံစံအလင်းပြခြင်း (Coaching)  
နည်းနာ၏အခြေခံအချက်များ” ... ၄၃

#### အခန်း (၄)

“လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံအလင်းပြခြင်း၏  
ထောက်ပံ့မှု” ... ၇၅

အခန်း (၅)

(R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံအလင်းပြခြင်းအတွက် လိုအပ်သော

ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဆယ်သွယ်ပြောဆိုမှုတွင် (R.E.S.P.E.C.T)

ပုံစံအလင်းပြခြင်း၏ထောက်ပံ့မှု	...	၁၁၉
- အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်	...	၁၂၀
- စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း	...	၁၂၃
- ဘာသာပြန်သူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း	...	၁၂၅



### ထုတ်ဝေသူအမှာ

သင်သည် 'ပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒစွမ်းအားမပါဘဲ ပြီးမြောက်အောင်မြင် ခဲ့တဲ့ မဟာအောင်မြင်မှုဆိုတာ ကမ္ဘာကြီးထဲမှမရှိပါဘူး' ဟု ဂျာမန်ဒဿနိကဗေဒ ပညာရှင်ကြီး Wilhelm Fredrim Hegel က ဆိုထားပါသည်။ စိတ်၏လှုံ့ဆော်မှု စွမ်းအားဆိုသည်မှာ အမျိုးမျိုးသောနေရာများမှ ရောက်ရှိလာနိုင်သကဲ့သို့ မိမိ၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုများကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်နိုင်ပြီး မိမိကိုယ်ကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်တတ်ရန်လည်းလိုပါသည်။ ထို့ကြောင့် လူတိုင်းလူတိုင်းသည် စိတ်ဆန္ဒပြင်းပြစွာ သင်ယူမှု၊ လေ့လာမှု စူးစမ်းမှုများလုပ်ရင်း တိုးတက်အောင် ကြိုးစားနေကြသူချည်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ အမှန်စင်စစ်မိမိစိတ်ကို မိမိခိုင်းခြင်း သည် တိုးတက်မှု၏လမ်းစဖြစ်ပြီး မိမိကိုယ်ကိုအလင်းပြခြင်းလည်း ဖြစ်ပါသည်။

ဤစာအုပ်သည် အလင်းပြခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ကဏ္ဍအလိုက်ခွဲခြား ကာ အမျိုးမျိုးသောနည်းစနစ်များဖြင့် အချိတ်အဆက်မိမိ ဥပမာများ၊ မေးခွန်း ပုံစံများနှင့်တင်ပြထားသည်။ ထို့ပြင် R.E.S.P.E.C.T ပုံစံဖြင့် အလင်းပြခြင်း (Coaching) သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်း သင်ယူမှုနှင့် အောင်မြင်မှုအတွက် အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် တန်ဖိုးထားခြင်းထက် ဘယ်အရာကမှ အရေးမကြီးကြောင်းဆိုထားပါသည်။ လေးစားမှုရှိသည့် အလင်းပြခြင်းပုံစံ များကိုလည်း နည်းစနစ်တကျ အသေးစိတ်ဖော်ပြထားသည်။ အတွေ့အကြုံ ကောင်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်တင်ပြထားသောကြောင့် စာဖတ်သူများအနေဖြင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခုရရှိနိုင်စေရန်၊ အောင်မြင်သော အလင်းပြသူများ ဖြစ်လာကြစေရန် ရည်ရွယ်၍ ထုတ်ဝေလိုက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

တူဒေးစာအုပ်တိုက်

### အမှာစာ

နိုင်ငံတကာ သိမှတ်ကျော်ကြားတဲ့ စာရေးဆရာနဲ့ ပညာရှင်ကြီး Richard Boyatzis က အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး တင်ပြမှုများစွာကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ရာမှာ AreTha Franklin's ရဲ့ နာမည်ကြီး Respect ဆိုတဲ့ သီချင်းကို တင်ဆက်ပြီး မိမိရဲ့ ပရိသတ်တွေကို ကခုန်စေခြင်းများနဲ့ အစီအစဉ်ကိုဖွင့်လှစ်ပေးလေ့ရှိပါတယ်။

Shanmugan D.Moorthi's ရဲ့ ဒီစာအုပ်လေးကို ကျွန်မဖတ်နေတဲ့အခါမှာလည်း ဒီသီချင်းလေးကို နောက်ခံတေးသွားအဖြစ်ကြားနေရသလိုခံစားမိတယ်။ အလင်းပြသူတွေအနေနဲ့ ကျွန်မတို့ အားလုံးက အပြန်အလှန် လေးစားမှု (Respect) ဟာ အလွန်တရာမှ အရေးကြီးတယ်ဆိုတာကို သဘောတူညီလက်ခံကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီအကြောင်းကို စာအုပ်စာပေနဲ့ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဆွေးနွေးတာမျိုးတော့ မရှိသေးပါဘူး။ စာရေးသူ Shan ဟာ ဒီအကြောင်းအရာတွေကို တစ်ဦးချင်းစီ အလင်းပြခြင်း၊ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းနဲ့ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းဆိုတဲ့ ကဏ္ဍသုံးရပ်အဖြစ် ခွဲခြားထားပေမဲ့ အချိတ်အဆက်မိမိ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်စွာ ချိတ်ဆက်ရေးသားတင်ဆက်ထားပါတယ်။ အကြောင်းအရာတစ်ခုစီကို ဆက်စပ်ရာမှာ ရှင်းလင်းတဲ့ဖော်ပြချက်တွေကို ဥပမာတွေ၊ မေးခွန်းပုံစံတွေနဲ့ ပေါင်းစပ်ဖော်ပြရေးသားထားတာကို တွေ့ရပါတယ်။

ဒီအပြန်အလှန်လေးစားမှု (Respect) ကို သရုပ်ဖော်မှုနဲ့ ဒီစာ

အုပ်ရဲ့ ဗဟိုချက်ကို ကိုယ်စားပြုပြီး အလင်းပြခြင်းနည်းစနစ်ပုံစံတွေရဲ့ အရေးကြီးပြီး အခြေခံကျတဲ့ အယူအဆတွေဟာ ကျွန်မတို့ရဲ့အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်တဲ့တွေးခေါ်မှုတွေကို လက်ကမ်းပေးနေတဲ့ ထောက်ပံ့ကူညီမှုတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းပုံစံကို အလွယ်တကူ မှတ်သားနိုင်ဖို့ စာလုံးတွေရဲ့ အစစလုံးတွေကို မှတ်သားထားရတာကလည်း အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်ရာမှာ ထိရောက်မှုကို ဖြစ်စေပါတယ်။ ဖော်ပြထားတဲ့ အခြေခံသဘောတရားတွေဟာလည်း IAC ရဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေနဲ့ထပ်တူ ပုဂ္ဂလိက အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ ကျောင်းတွေ၊ အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ အကန့်အသတ်တွေကို ကျော်လွန်သွားပြီး အင်မတန်မှအသုံးဝင်တဲ့ မူဘောင်တွေကို တည်ဆောက်ပေးပါတယ်။

အပြန်အလှန်လေးစားမှု (Respect) ကို စကားလုံးတွေ အများကြီးနဲ့ ဖော်ပြလေ့မရှိချိန်မှာ ဒီအပြန်အလှန်လေးစားမှု အားနည်းခြင်းက မယုံကြည်ရခြင်းနဲ့ အဆက်အသွယ်ပြတ်တောက်ခြင်းဆီကို သွားနေတဲ့ လမ်းဖြစ်တယ်ဆိုတာကိုလည်း Shan က သတိပေးထားပါသေးတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) ဆိုတဲ့ စာလုံးလေးတစ်လုံးစီရဲ့ အသက်ဝင်လှတဲ့ ဖော်ပြရှင်းလင်းချက်ကို အသုံးပြုပြီး အပြန်အလှန်လေးစားမှုရှိလာဖို့ ဘာတွေလိုအပ်တယ်ဆိုတာကို အနီးကပ်ရှုမြင်ခြင်းက အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်မှုရဲ့ အရေးကြီးဆုံးနေရာတွေမှာ ဒီအပြန်အလှန်လေးစားမှုကို ထားရှိတဲ့ အလင်းပြခြင်းပုံစံတွေကို ဖော်ထုတ်ပေးပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းကို အမြဲတမ်းပိုမိုပြီး ဖြည့်တင်းလုပ်ဆောင်မှုဆီကို ဦးတည်ရွှေ့လျားလျက်ရှိရာမှာ Shan က တော့ ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) နည်းစနစ်ကို အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းမှာ စောလျင်စွာအသုံးပြုနှင့်ပြီးဖြစ်ပါတယ်။ သူဖော်ပြထားသလိုပဲ ကြိုးစားအားထုတ်မှုတိုင်းမှာ အပြန်အလှန်လေးစားမှု (Respect) ရှိနေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်းပုံစံကို သူ့အသေးစိတ်ဖော်ပြတယ်။ တကယ်အလုပ်ဖြစ်တဲ့အဖွဲ့အစည်းကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်ဖို့ ဒီနည်းစနစ်ကို



(ဃ)

ဘယ်လိုအသုံးပြုရမယ်ဆိုတာကိုလည်း ပြောပြထားတယ်။

နောက်ဆုံးအနေနဲ့ ဒီအလင်းပြမှုပုံစံကို ပိုပြီးကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်နိုင်ဖို့အတွက် အသုံးပြုတယ်။ ဆွေးနွေးမှုတွေက ပုံမှန်အလင်းပြခြင်းကို ကျော်လွန်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးရဲ့ ဆက်ဆံရေး (ဆက်သွယ်မှု) အထိ ကျယ်ပြန့်စေတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုကို ဖော်ဆောင်ပေးတဲ့ ပညာရှင်တွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေအတွက် အင်မတန်မှအသုံးဝင်တဲ့လက်နက်တွေကို ဖန်တီးပေးပါတယ်။

ကျွန်မအတွက်အပိုဆုကတော့ Shan ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဘဝအကြောင်းတင်ပြထားတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းကမ္ဘာဆီသို့ ဝင်ရောက်လာခဲ့တဲ့ သူ့ရဲ့ဘဝလမ်းက ဒီလောကထဲဝင်ရောက်ဖို့ စဉ်းစားနေသူတွေအတွက် အသိအမြင်ဖွင့်ပေးပါလိမ့်မယ်။ ကျွန်မဟာ International Association of Coaching ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌဟောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်တာနဲ့အညီ Shan ရဲ့ လတ်တလောလုပ်ဆောင်မှုတွေကို ကျွန်မကြည့်မြင်ခဲ့ရပါတယ်။ ကွာလာလမ်ပူမြို့မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကွန်ဖရင့်ကို လက်ခံကျင်းပပေးခဲ့တဲ့ အချိန်ကစလို့ IAC ရဲ့ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာတဲ့ အချိန်ထိ စောင့်ကြည့်ခွင့်ရခဲ့ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ဟာ ကျယ်ပြန့်တဲ့ ထရီနီနင်လောကနဲ့ သုတေသနတွေမှာ နက်နက်နဲနဲ အမြစ်တွယ်နေပြီး Shan ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံကို အခြေခံစိစစ်ရေးသားထားကြောင်း ကျွန်မထောက်ခံမှုအပြည့်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းတွေနဲ့ ဆက်နွှယ်နေသူတွေရဲ့ စာကြည့်တိုက်ထဲကို ထပ်မံဖြည့်ထည့်ထားသင့်တဲ့ စာအုပ်တစ်အုပ်လည်းဖြစ်ပါတယ်။

Dr. Susan R Meyer,

Past President, Internatinal Association of Coaching,  
Adjunct Assistant Professor, Department of Organisations  
and Leadership, Teachers College Columbia University and  
Columbia Coaching Certificate Program

### မူရင်းစာရေးသူ၏ အမှာစာ

လွန်ခဲ့တဲ့လေးနှစ်တာကာလအတွင်း ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံနဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ခဲ့တဲ့ အချိန်တိုင်းမှာ ဒီနည်းစနစ်လေးကို စာအုပ်ထုတ်ဝေနိုင်ဖို့လိုအပ်တယ်လို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြောနေမိတယ်။ ကျွန်တော်တို့လုပ်ဖော်ဆောင်ဖက်တွေနဲ့ အပေါင်းအသင်းတွေအကြား ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ သင်တန်းအသိုက်အဝန်းထဲမှာ တွေ့ကြုံနေရတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုတွေကို ကျွန်တော်ဝေမျှပေးချင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီစာအုပ်ကိုရေးသားထုတ်ဝေဖြစ်ဖို့ လိုတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်သိမြင်လာခဲ့ပါတယ်။

နောက်ပိုင်းနှစ်တွေမှာတော့ အောင်မြင်တဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ဖြစ်လဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ ဇနီးသည် ဂရေစ် (Grace) ရဲ့ တိုက်တွန်းအားပေးမှုတွေနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ အတွေးအမြင်တွေကို စာရွက်ပေါ်ချပြနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်း အစည်းအရုံး (IAC) ရဲ့ မလေးရှားဒေသဆိုင်ရာအသင်းကို ဖွဲ့စည်းပြီးနောက်မှာတော့ ကျွန်တော့်ကို (IAC) ရဲ့ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အုပ်ချုပ်ရေးမှူးအဖြစ် ခန့်အပ်ခြင်းကလည်း စာအုပ်ကိုရေးသားနိုင်ဖို့အားကို တိုးပွားစေခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်နှင့်ဘဝတူ မလေးရှားနိုင်ငံမှာ ရှိနေကြတဲ့အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအကြား အချင်းချင်းအလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ အခြေခံနည်းနာတွေ၊ သဘောထားကွဲလွဲမှုတွေ ဆွေးနွေးငြင်းခုံကြဖို့ အခွင့်

အရေးရလာခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တွေ့ခွင့်ရခဲ့တဲ့ အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတွေကလည်း ကျွန်တော့်ရဲ့ အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ အသိပညာကို တိုးပွားစေခဲ့ပါတယ်။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်းညီလာခံကလည်း ကျွန်တော့်ရဲ့ အသိပညာတွေစုစည်းမှုအတွက် အရေးပါတဲ့ အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ နောက်ထပ်ကျေးဇူးတင်ထိုက်တဲ့ သူတွေကတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့ သင်တန်းသားတွေ၊ ကျွန်တော်အလင်းပြပေးရသူတွေပါပဲ။ သူတို့ရဲ့ မေးခွန်းတွေ၊ အကဲဆတ်တဲ့အဖြေတွေ၊ ပြီးတော့ ကျွန်တော့်အပေါ် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အဖြစ် သူတို့ပေးခဲ့တဲ့ယုံကြည်မှုတွေဟာ ကျွန်တော့်အတွက်ဘယ်မှာမှ သင်ယူလို့မရနိုင်တဲ့ ပညာတွေကိုပေးစွမ်းခဲ့ပါတယ်။

ဒီစာအုပ်ကို ရေးနေတဲ့အချိန်အတွင်းမှာလည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်ပြီး ရှုမြင်သုံးသပ်ခွင့်တွေရရှိခဲ့ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ အတွေးတွေ၊ အလင်းပြခြင်းရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးတွေကို ကျွန်တော်ဆန်းစစ်ခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော့်ကိုဝန်းရံပေးခဲ့ကြတဲ့ ဆရာကြီးတွေ၊ ကူညီသူတွေ၊ ကျွန်တော့်ရဲ့ နောင်တော် အလင်းပြသူတွေရဲ့ အသိပညာပေးတဲ့စကားတွေဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ ရင်ထဲမှာ စွဲမြဲစွာရှိနေပါတယ်။ ဆရာကြီး Sam Kaner, Brance turkmen, Sir John Whit-more နဲ့ ဒေါက်တာ (Mark Mckerg) တို့ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေက ကျွန်တော့်အပေါ်မှာ ကြီးမားစွာလွှမ်းမိုးမှုရှိခဲ့ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ သုတေသနပြုချက်တွေကို ဝေမျှပေးခဲ့ကြတဲ့ သူတို့ရဲ့ ရက်ရောမှုတွေကိုလည်း မှတ်တမ်းပြုကျေးဇူးတင်မိပါတယ်။

ဒီစာအုပ်မှာအကြိမ်ကြိမ်ဖော်ပြသလိုပါပဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဘဝနဲ့အတူ ကျွမ်းကျင်သက်မွေးပညာလမ်းကြောင်းဟာ ကျွန်တော်အလင်းပြသူတစ်ယောက်ဖြစ်လာတဲ့အချိန်ကစလို့ ပြောင်းလဲလာခဲ့ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) တွေကို လုပ်ဆောင်ရင်းနဲ့ ကျွန်တော် သင်ယူမှုတွေပြုခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်ပျော်ရွှင်ခဲ့ရတဲ့အချိန်များစွာရှိခဲ့ပြီး



အဲဒီအတွေ့အကြုံကောင်းတွေကို ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ထည့်သွင်းပေးနိုင်  
ခဲ့တယ်လို့ မျှော်လင့်မိပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ မိသားစုဝင်တွေ၊ မိတ်ဆွေ  
တွေနဲ့ ဆက်ဆံပြောဆိုရေးဟာလည်း အလိုလိုတိုးတက်လာခဲ့ပါတယ်။  
အဓိကအားဖြင့် ပြောင်းလဲခြင်းဟာ ကွဲပြားမှုနဲ့ အတူတကွပါဝင်ခြင်းတွေ  
ကို လက်ခံတတ်လာအောင် စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

သင့်ရဲ့နှလုံးသားနဲ့ ထပ်တူကျတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို  
စာအုပ်တစ်အုပ်အဖြစ် ရေးသားနိုင်ခြင်းအတွေ့အကြုံဟာ ဆုလာဘ်  
တစ်ခုလိုပါပဲ။ ဒါကြောင့် သင်ယူမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူ  
တွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ အတွေ့အကြုံကောင်းတွေကို တစ်ပါး  
သူတွေဖတ်ရှုလေ့လာနိုင်မယ့်စာအုပ်တွေအဖြစ် ရေးသားထုတ်ဝေကြဖို့  
ကျွန်တော်တို့ကတောင်းဆိုလိုပါတယ်။

စာအုပ်တစ်အုပ်ဟာ စာရေးသူတစ်ယောက်တည်းနဲ့တော့ ဖြစ်  
မလာနိုင်ပါဘူး။ ကျွန်တော့်စာအုပ်ကိုတိုက်တွန်းအားပေးပြီး စာအုပ်ကို  
ထုတ်ဝေဖြစ်တဲ့အထိ စိတ်ပါဝင်စားစွာ ကူညီပေးခဲ့ကြတဲ့ Dina Fuad  
နဲ့ Andal Krishman တို့ရဲ့ တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့အကြံပြုချက်တွေ၊ တည်း  
ဖြတ်ပေးခဲ့တာတွေအတွက်လည်း အထူးကျေးဇူးတင်ပါတယ်။

အထူးသဖြင့် ကျွန်တော့်ရဲ့ ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံဖြင့် အလင်း  
ပြခြင်း စာအုပ်အတွက်သာမက ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ ဆန်းသစ်မှုတိုင်းရဲ့  
အရင်းအမြစ်အဖြစ် ကျွန်တော့်ရဲ့ ဘေးမှာရှိပေးတဲ့ ဇနီးသည် (Grace)  
ကို အထူးကျေးဇူးတင်ပါတယ်။

အခန်း (၁)

‘တပ်မတော်အရာရှိဘဝမှ အလင်းပြသူဘဝသို့  
ပြောင်းလဲခြင်း’

သင်နေ့စဉ်လုပ်ဆောင်နေတတ်တာတွေကို မပြောင်းလဲသရွေ့ သင့်ဘဝကို  
ပြောင်းလဲဖို့ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

John C. Marwell

(တန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်သောကြီးပွားခြင်းဥပဒေသ ၁၅ ချက်)

ကျွန်တော်မျှဝေပေးမယ့် အကြောင်းအရာကတော့ လူတစ်  
ယောက်ရဲ့ဘဝဇာတ်ကြောင်းလေးတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ တခြားသူတစ်  
ယောက်ရဲ့ဘဝဇာတ်ကြောင်းက ကျွန်တော့်ကိုရင်သပ်ရှုမောစေခဲ့သလို  
ဒီအကြောင်းအရာတွေကလည်း သင့်ကိုထပ်တူသက်ရောက်မှုရှိစေမယ်  
လို့မျှော်လင့်ပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံမှာ သင်လိုအပ်တဲ့တစ်ခုတည်းသော အရာက တော့ ထူးခြားတဲ့ အလင်းပြသူတစ်ဦးက မှန်ကန်တဲ့ခလုတ်တစ်ခု ကိုနှိပ်ပြီး သင့်ရဲ့ဘဝခရီးအစပြုနိုင်ဖို့ မစကူညီခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်လည်း ကျွန်တော့်ရဲ့ပြင်းပြတဲ့ ဆန္ဒမီးတွေကိုမီးညှိပေးနိုင်တဲ့သူ တစ်ယောက်ကိုတွေ့ရှိခဲ့လို့ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်မှာ ခရီးဆက်လျက်ရှိနေပါတယ်။

**စိတ်ရဲ့လှုံ့ဆော်မှုစွမ်းအား**

အရာရာတိုင်းက အကြံကောင်းတစ်ချက်နဲ့ အစပြုလေ့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ စိတ်ရဲ့လှုံ့ဆော်မှုစွမ်းအားကြောင့်သာ အဲဒီအကြံဉာဏ်ကောင်းကို လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ် အသွင်ပြောင်းနိုင်ပါတယ်။ ဒါဆိုရင် လူတစ်ယောက်ရဲ့လှုံ့ဆော်မှုစွမ်းအားတွေဟာ ဘယ်နေရာကနေ အစပြုပြီးစိမ့်ဖြာထွက်လာပါသလဲ။ ကျွန်တော်တို့ထင်မှတ်ထားလေ့မရှိတဲ့ နေရာတချို့ဖြစ်တဲ့ မတော်တဆစကားစမြည်ပြောခွင့်ရခြင်းတွေ၊ မမျှော်လင့်တဲ့အဖြစ်အပျက်တွေ၊ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်မဟုတ်တဲ့ အတွေ့အကြုံတွေ၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းထဲက ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံမှုတွေထဲကနေ ထွက်ပေါ်လာတတ်တာကို ကျွန်တော်တွေ့ခဲ့ရပါတယ်။ နေရာမရွေး အချိန်မရွေးဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါတယ်။ ခြားနားတဲ့အလွှာအသီးသီးက ဘယ်သူ့ကိုမဆိုမောင်းနှင်ပြီး သူတို့ရဲ့အလင်းပြခြင်း Coaching ဆိုတဲ့ ကမ္ဘာလေးထဲကို ဝင်ရောက်နိုင်ဖို့ပို့ဆောင်ပေးတာကို ကျွန်တော်မြင်တွေ့ခဲ့ရပါတယ်။

**ပြင်းပြတဲ့ ဆန္ဒစိတ်စွမ်းအား**

အကြံဉာဏ်ကောင်းတွေ ရှိနေရုံတစ်ခုတည်းနဲ့ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စိတ်ပါဝင်စားမှုကို တိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ပေးဖို့မဖြစ်နိုင်သလို ပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒ စွမ်းအားမရှိဘဲ ကျွန်တော်တို့ဘဝထဲကနေအကောင်းဆုံးအရည်အသွေးတွေကို ထုတ်ယူရရှိဖို့မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဂျာမန်ဒဿနိ



ကဗေဒ ပညာရှင်ကြီး Wilhelm Fredrim Hegel ပြောခဲ့တဲ့ စကားတစ်ခွန်းဟာ အခုချိန်ထိမှန်ကန်ဆဲပဲဆိုတာကို တွေ့ရပါတယ်။ 'ပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒစွမ်းအားမပါဘဲ ပြီးမြောက်အောင်မြင်ခဲ့တဲ့ မဟာအောင်မြင်မှုဆိုတာ ကမ္ဘာကြီးထဲမှာ မရှိပါဘူးလို့' ဆိုပါတယ်။

ဒီပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒတွေဟာကျွန်တော်တို့နှစ်သက်တဲ့ အရာတွေကိုဖက်တွယ်ပြီး ကျွန်တော်တို့မနှစ်သက်တဲ့အရာတွေကိုငြင်းပယ်နိုင်တဲ့မွေးရာပါပြင်းပြထက်သန်တဲ့ စိတ်တွေအပြင် ကျွန်တော်တို့ဘဝရဲ့အောင်မြင်မှုနောက်ကွယ်က တွန်းအားတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာအားဖြင့်အလုပ်တစ်ခုမှာ ကျွန်တော်တို့မနှစ်သက်တဲ့အရာတစ်ခုက ကျွန်တော်တို့ကို အဝေးဆုံးဆီပြေးထွက်သွားဖို့ လှုံ့ဆော်ပေးမယ့်တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ အောင်မြင်မှုတံခါးတွေကို ဖွင့်ပေးတတ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ပြင်းပြတဲ့ စိတ်ဆန္ဒနဲ့ ရွေးချယ်လိုက်တဲ့ အရာတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ကို မှန်ကန်တဲ့လမ်းကြောင်းဆီ ခေါ်ဆောင်သွားပါလိမ့်မယ်။

တချို့လူတွေဟာ ဒီပြင်းပြတဲ့စိတ်ဆန္ဒစွမ်းအားတွေကို နောက်ကျမှ တွေ့ရှိခံစားရတတ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ စိတ်ခံစားမှုတိုက်ဆိုင်တဲ့အခါ၊ ဒါမှမဟုတ် အချိန်မှန်နေရာမှန် ရောက်ရှိသွားတဲ့အခါမျိုးမှာလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်အတွက်လည်း ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာမှဖြစ်ပေါ်လာခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။ အခြေအနေတချို့က ကျွန်တော့်ရဲ့ စိတ်ထက်သန်မှုတွေကိုမွေးထုတ်ပေးမယ့်အခွင့်အရေးတချို့ကို ဖန်တီးပေးခဲ့လို့ ဒီလိုအလင်းပြခြင်း Coaching ဆိုတဲ့အရာကို အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အလုပ်အဖြစ်လုပ်ဆောင်ဖို့ ဖြစ်လာခဲ့တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အကောင်းဆုံးသောအရာတွေကစောင့်နေတဲ့သူဆီကို ရောက်လာကြတယ်လို့ပြောလေ့ရှိကြသလိုပါပဲ ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော်တွေ့ရှိနိုင်ဖို့ ချက်ချင်းလက်ငင်းကြီးဖြစ်လာတာမဟုတ်ပါဘူး။ ကျွန်တော်စောင့်ဆိုင်းနေခဲ့တဲ့ အချိန်တွေဟာ မေးခွန်းတွေနဲ့ပြည့်နှက်ခဲ့ပြီး တကယ်ပဲလက်တွေ့ကျတဲ့ သုတေသနပြုမှုတွေနဲ့ ကျားကန်လုပ်ဆောင်ခဲ့ရတဲ့ ကိုယ်ပိုင်စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုကို

ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခဲ့ရတဲ့ ဖြစ်စဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

နှစ်ပေါင်းများစွာကြာမြင့်အောင် အချိန်ယူစဉ်းစား အဖြေရှာခဲ့ပြီးနောက်မှာတော့ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့လမ်းသစ်တစ်ခုကိုလျှောက်လှမ်းနိုင်မယ့်စိတ်ရဲ့လှုံ့ဆော်မှုစွမ်းအားတွေကို ကျွန်တော်တွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ တကယ်တော့တပ်ထဲမှာ တခြားသူတွေရဲ့စိတ်ဓာတ်တွေကို မြှင့်တင်ပေးရတဲ့အလုပ်မျိုးကို ကျွန်တော်ခုံမင်နှစ်သက်ခဲ့ဖူးတဲ့အချိန်တွေဟာ ကျွန်တော်ဘဝထဲမှာရှိနေနှင့်ခဲ့ပြီးဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ အစောပိုင်းကာလ တပ်မတော်သားဘဝမှာ အမြစ်တွယ်နေခဲ့တဲ့ သင်တန်းတွေပံ့ပိုးကူညီချင်တဲ့စိတ်တွေထဲကနေဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေနဲ့ အတူ ဒီပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒစွမ်းအားတွေဟာ ဖြစ်ပေါ်လာခဲ့တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့နယ်ပယ်တစ်ခုကို လေးလေးနက်နက်လေ့လာစူးစမ်းပြီး ထိရောက်ဖြစ်ထွန်းအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ အစပြုနိုင်ခဲ့ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်ဒီလိုအလင်းပြခြင်း Coaching ဆိုတဲ့လောကထဲကိုရောက်ပြီး အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ စိတ်လှုံ့ဆော်မှု စွမ်းအားတွေကို စတင်ပေးခဲ့သူတစ်ယောက်ရှိပါတယ်။ သူကတော့ အငြိမ်းစား ဝိုလ်မှူးချုပ်ကြီးဒါတိုပလာဝမ် (Brig.General Dato' Pahlawan Mohd Tairobi Bin Abdal Razak) ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအချိန်တုန်းက သူဟာ ကျွန်တော်ရဲ့ အထက်အရာရှိတစ်ယောက်ပေါ့။ သူဟာအနာဂတ်မြော်မြင်မှုရှိပြီး ကျွန်တော့်ကို သင်တန်းပို့ချသူ (Trainer) တစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ အစီစဉ်လေးချမှတ်ပေးတယ်။ လိုအပ်တဲ့လမ်းညွှန်မှုသင်တန်းတွေနဲ့အတူ ကျွန်တော့်ကို လှုံ့ဆော်ပေးခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဖော်ပြခဲ့သလိုပဲ စိတ်ရဲ့လှုံ့ဆော်မှုစွမ်းအားဆိုတာ အမျိုးမျိုးသောနေရာတွေကနေ ရောက်လာနိုင်သလိုပဲ ကျွန်တော့်အတွက်တော့ ဒီစစ်အရာရှိဘဝအတွေ့အကြုံတွေထဲကနေ မွေးဖွားပေါ်ပေါက်လာခဲ့တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့အစောပိုင်းကာလတွေမှာ ဒီသင်တန်းတွေ၊ Facilitation ပံ့ပိုးကူညီခြင်းတွေ၊ အလင်းပြခြင်း (Coaching) စတဲ့

အသုံးအနှုန်းတွေကို ကျွန်တော်သေချာခွဲခြား စိတ်ဖြာနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ အသုံးပြုခဲ့တယ်ဆိုတာကိုတော့ ဝန်ခံချင်ပါတယ်။

တပ်ထဲမှာနည်းပြဆရာတစ်ယောက်အဖြစ် တပ်မတော်သားတွေနဲ့ တော်ဝင်အင်ဂျင်နီယာ တပ်ရင်းကြီးရဲ့ အရာရှိတွေရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို မြှင့်တင်ပေးရတဲ့အလုပ်တာဝန်ကို ကျွန်တော်အလွန်အလွန်ပျော်ရွှင်ကျေနပ်ခဲ့ပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ စစ်အင်ဂျင်နီယာကျောင်းကိုတက်ရောက်လာကြတဲ့အခါမှာ စက်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ တိကျတဲ့နယ်ပယ်အသီးသီးမှာ တစ်ဖက်ကမ်းခတ်ကျွမ်းကျင် တတ်မြောက်ကြဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ဖက်ကမ်းခတ်ဆိုတဲ့နေရာမှာ ကြီးကြပ်မှု၊ စီမံမှုနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုအတတ်ပညာတွေပါ ပါဝင်လို့နေပါတယ်။

ဒီအတတ်ပညာတွေရဲ့ စုဖွဲ့မှုအင်အားနဲ့ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလိုအပ်တဲ့ အပြန်အလှန်အလေးထားမှုတွေကို ရှာဖွေလေ့လာဖော်ထုတ်ဖို့ဆိုတာဟာ ရိုးရှင်းလွယ်ကူလှတယ်ဆိုတာကိုကျွန်တော်တွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ဘဝကိုပြောင်းလဲပစ်ဖို့ အင်မတန်ရိုးရှင်းပြီး လူသားဆန်တဲ့ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ဒီပညာရပ်အားဖြင့် ဖြစ်နိုင်ခြေလမ်းစတွေကို အဆုံးအစမဲ့ ဖော်ထုတ်ပေးနိုင်တယ်ဆိုတာသိရှိလိုက်ရတော့ ကျွန်တော်အရမ်းပဲ အားတက်သွားပါတယ်။ အဲဒီအချိန်ကစလို့ ပညာရေးအားဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော်လုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာ သိမြင်လာခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာကျွန်တော့်ခေါင်းထဲမှာရှိနေတဲ့အတွေးအခေါ် အကြံအစည်တွေကို ပြန်လည်ပုံဖော်ဖို့ဖြစ်စေခဲ့ပြီး ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့လောကထဲကို ခြေစုံပစ်ဝင်ရောက်လာခဲ့ပါတယ်။

အစောပိုင်းကာလတွေမှာ သင်တန်းတွေ၊ ပံ့ပိုးကူညီမှု၊ အတွေ့အကြုံတွေကို ရှာဖွေစုဆောင်းရင်း ပညာဝမ်းစာဖြည့်ခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော်အရမ်းကံကောင်းခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ဘဝလမ်းအသစ်ကို စပြီးလျှောက်လှမ်းလာတဲ့ခရီးမှာ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရရော၊ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုအပိုင်းမှာပါ ကျွန်တော့်ကိုလိုလိုလားလား လက်ကမ်းကူညီ

ပေးခဲ့တဲ့ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေ လုံလုံလောက်လောက်ရှိနေခဲ့ပါတယ်။ ဒါတွေဟာ ကျွန်တော့်ဆန္ဒဖြစ်တဲ့ လူတွေကို လှုံ့ဆော်ခွန်အားပေးခြင်း ဆိုတဲ့လုပ်ငန်းကို ပိုပြီးစိတ်ဝင်တစား လုပ်ဆောင်ဖို့တွန်းအားပေး ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမယ့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လူသားဆန်မှုအပြည့်ရှိတဲ့ အလုပ်တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ အမှန်တကယ်လည်း အင်မတန်မှလူသားဆန်တဲ့သူတွေဟာ သူတို့ရဲ့အချိန်နာရီတွေကို ကျွန်တော့်အတွက်လိုလိုလားလား အသုံးပြုခဲ့ ကြတယ်။ ဒီလိုဝန်းရံပေးမှုတွေကြောင့် ကျွန်တော်ဟာ ရင်သပ်ရှုမော ဖွယ်အတွေးအမြင်အသစ်တွေနဲ့ အတူ ကျွန်တော်ရဲ့အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းမှုအသစ်လမ်းခရီးကို အတိမ်းအစောင်းမရှိ လျှောက်လှမ်း နိုင်ခဲ့တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အငြိမ်းစားဒုဗိုလ်မှူးကြီးဘာစရီဘင်အိုမာ (Basri Bin Omar) ကတော့ ကျွန်တော်အထူးကျေးဇူးတင်ရမယ့် သူတစ်ယောက် ပေါ့။ သူကျွန်တော့်ကို လမ်းညွှန်မှုတွေပေးခဲ့တယ်။ သင်တန်းများစွာကို လည်း ညွှန်ပြပေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်သင်တန်းတွေ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ပေး ရတာတွေကို နှစ်သက်ရခြင်းအကြောင်းကတော့ ကိုယ့်ရဲ့သင်တန်းသား၊ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ်အလင်းပြပေးသူ (Coachee) နဲ့ အပြန်အလှန်ပြောဆို ဆက်သွယ်မှုရှိလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ ကျေနပ်ပျော်ရွှင်မှုကိုချက် ချင်းတွေမြင်ရပါတယ်။ သက်သေခံချက်တွေ ဒီပညာရပ်ကို အသုံးပြုမှု တွေ၊ လုပ်ငန်းခွင်ထဲမှာ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ပြောင်းလဲမှုတွေ၊ သင်တန်းသားတွေရဲ့ ဘဝပြောင်းလဲသွားတာတွေကို တွေ့မြင်ခဲ့ရလို့ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ဒါတွေဟာ ပြောင်းလဲခြင်းအတွက် ဆာလောင်နေသူတွေကို ကိုယ်ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့အရာတွေထဲက မျှဝေပေး ခြင်းဆိုတဲ့ ကျွန်တော်အင်မတန် တန်ဖိုးထားတဲ့ သက်ရောက်မှုဖြစ်စဉ် တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်မှုစွမ်းရည်ကို ရွေးချယ်ရုံလေးမဟုတ်ဘဲ ဖွင့်ထားတဲ့ နားမျက်စိတွေနဲ့ ဒီအလုပ်ကို ချဉ်းကပ်တတ်အောင်သင်ယူခဲ့ပါတယ်။ လူတွေရဲ့အခြေအနေတွေကို



ရှုထောင့်ပေါင်းများစွာကနေ သေချာရှုမြင်လေ့လာတတ်အောင် သင်ယူခဲ့ပါတယ်။

သူတစ်ပါးရဲ့ပြောင်းလဲမှုအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးနေခြင်းက ကျွန်တော့်ရဲ့ဘဝကြီး ပြောင်းလဲဖို့အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့တယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်စောလျင်စွာတွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာအပြန်အလှန်အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေတဲ့အခြေအနေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တွေ့ရှိဖို့ လူတွေကို သင်ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးတာနဲ့အမျှ သင့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်ရှုမြင်နိုင်စေဖို့ အခွင့်အရေးပိုများလာတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်ခဲ့ရပါတယ်။ ဒီအတွေ့အကြုံက ကျွန်တော့်ကို ပံ့ပိုးပြီးအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ပညာရပ်ကို နှိုက်နှိုက်ခွတ်ခွတ်လေ့လာ သင်ယူလုပ်ဆောင်ဖို့ ကျွန်တော့်ကိုလှုံ့ဆော်ပေးခဲ့ပါတယ်။

**လှုံ့ဆော်မှုနှင့် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တိုးပွားစေခြင်း**

၁၉၉၄ ခုနှစ်မှာ ကျွန်တော်တပ်မတော်သားဘဝကို ကျောခိုင်းပြီးနောက် ပညာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ထဲမှာ ကျွန်တော်ဆက်ပြီးကျင်လည်ခဲ့ပါတယ်။ လူတစ်ဦးချင်းစီ၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းကိုယ်စီတို့ရဲ့သီးသန့်သင်ယူနိုင်မှုလိုအပ်ချက်တွေကို အခြေခံပြီးသင်တန်းတွေရဲ့စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်မှု၊ လက်တွေ့ကျကျသင်ယူမှု နည်းလမ်းတွေကို အသုံးပြုပြီး သူတို့တွေကိုတိုးတက်အောင်မြင်လာအောင် ကျွန်တော်အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါတွေဟာ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုအတွက် နှစ်ပေါင်းအတန်ကြာအစဉ်မပြတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့တဲ့ အရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီနောက်မှာတော့ စိန်ခေါ်မှုနဲ့အတူ ဆုလာဘ်တွေနဲ့ ပြည့်နှက်နေတဲ့ (Coaching) ဆိုတဲ့ ကမ္ဘာကြီးထဲကို ကျွန်တော်ဝင်ရောက်ခဲ့ပါတော့တယ်။

ကျွန်တော့်ဘဝကိုပြောင်းလဲတိုးတက်ဖို့ လုပ်ဆောင်ခဲ့တဲ့အခါမှာ ကျွန်တော့်ကိုအလင်းပြပေးမယ့်ဆရာတွေ ကျွန်တော့်အနားမှာ ရှိနေခဲ့ခြင်းက အင်မတန်မှ အရေးပါလှပါတယ်။ ကျွန်တော်ကံကောင်း

တယ်လို့ဝန်ခံပါရစေ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှုနယ်ပယ်ထဲကို စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့တဲ့စမှတ်ကနေ ကံကြမ္မာရဲ့မျက်နှာသာပေးမှုတွေကြောင့် ဒီနယ်ပယ်ထဲက အထင်ကရဂုရုကြီးတွေရဲ့ လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်းပေးမှုတွေဟာ ကျွန်တော့်အတွက်တကယ်အကျိုးရှိခဲ့ပါတယ်။

တပ်မတော်သားတစ်ယောက်ဘဝကနေ သာမန်အရပ်သားဘဝအကူးအပြောင်းကာလမှာ ကျွန်တော့်ရဲ့ဆွေမျိုးတစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ ရော့စ်ဝေါလ်တာ (Ross Walters) က ကျွန်တော့်ရဲ့လမ်းညွှန်သူအဖြစ် ကျွန်တော့်ကိုကူညီမစပေးခဲ့တယ်။ အင်မတန်မှအတွေ့အကြုံကြွယ်ဝတဲ့ ဘရစ်ဘိန်းမြို့က စီမံခန့်ခွဲမှုအကြံပေးတစ်ယောက်ဖြစ်ပါတယ်။ သူကဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့အလုပ်ကို စီးပွားဖြစ် အသက်မွေးလုပ်ငန်းတစ်ခုကိုလုပ်ဆောင်ဖို့ ကျွန်တော့်ကိုစည်းရုံးပြောခဲ့တယ်။ ကျွန်တော်ပေးနေတဲ့ သင်တန်းတွေလုပ်နေတဲ့ ကူညီလမ်းပြပေးခြင်း (Facilitation) အလုပ်တွေကိုပိုပြီး လေးနက်စေတဲ့ နည်းလမ်းအသစ်တွေနဲ့ လုပ်ဆောင်ဖို့အသိအမြင်တွေ ဖွင့်ပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒါတွေအားလုံးချက်ချင်းကြီးတော့ ဖြစ်မလာခဲ့တာအသေအချာပါပဲ။ သူ့ကျွန်တော့်ကို အဆက်မပြတ်တန်းအားပေးခဲ့တယ်။ လမ်းညွှန်မှုပေးခဲ့တယ်။ နေ့တိုင်းလို့ တောင်ပြောလို့ရပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့နယ်ပယ်ထဲမှာ ကျွန်တော့်ကိုယ်ပိုင်ဉာဏ်ပညာနဲ့ အရည်အသွေးကို တွေ့ရှိနိုင်ဖို့ အမြဲတမ်းလှုံ့ဆော်ပေးခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်မေးခွန်းတိုင်းကို စိတ်ရှည်စွာနဲ့ ဖြေကြားပေးခဲ့ပါတယ်။ အပြောင်းအလဲကာလကြားမှာ ဝေဝါးနေသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျွန်တော့်အရည်အသွေးကို အပြည့်အဝယုံကြည်ကြောင်းပြသပေးတဲ့ ရော့စ်ကိုမြင်ရတော့ ကျွန်တော်လျှောက်မယ့်လမ်းအစရဲ့ မရေရာတဲ့ကိစ္စတွေကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းဖို့ တကယ်ပဲအကူအညီဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။ ရောင်စုံခဲတံလေးတွေကို ကလေးတွေကလိုအပ်လေ့ရှိသလို ကျွန်တော့်ဘဝအတွက် ရောင်ဟာအရေးပါတဲ့သူတစ်ဦးဖြစ်ပါတယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့ အိုးဖုတ်သမားတစ်ယောက်ရဲ့ လက်ထဲ

မှာပြုပြင်ခံလိုက်ရတဲ့အိုးမြေလိုပဲ ကျွန်တော်ရင်ထဲက စကားသံကို နားထောင်ပေးခဲ့လို့ ကျွန်တော့်ရဲ့ကမ္ဘာသစ်တစ်ခုကို တဖြည်းဖြည်းခြင်း ပုံဖော်ဆေးခြယ်ခွင့်ရရှိခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်အပေါ် ဘယ်တော့မှမလျော့ပါးခဲ့တဲ့ ရော့စ်ရဲ့ယုံကြည်မှုတွေဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့မဝံ့မရဲစမ်းသပ်မှုတွေကိုတွန်းလှန်ပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့စိတ်ကူးတွေကိုပုံဖော်ဖို့ခွန်အားဖြစ်စေခဲ့ပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ ကျွန်တော်တို့လိုအပ်တာကတော့လှုံ့ဆော်မှုတွေကို ဖန်တီးပေးနိုင်မယ့် အလင်းပြသူ (Coach) ဆိုတဲ့သူတစ်ဦးက မှန်ကန်တဲ့ ခလုတ်လေးတွေနှိပ်ပြီး ကျွန်တော်တို့ကိုရွှေ့လျားပုံဖော်စေဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကတော့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဘဝနိဒါန်းလေးတစ်ခုဖြစ်ပြီး ကျွန်တော်တွေကြုံခဲ့ရတာတွေကို အလွန်နှစ်သက်ခဲ့ရပါတယ်။ အဲဒီကနေစပြီး ကျွန်တော်ဘယ်တော့မှ နောက်ပြန်လှည့်မကြည့်ဘဲ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့နယ်ပယ်ဆီ ဖြည်းဖြည်းနှင့် မှန်မှန်ချီတက်ရင်းဝင်ရောက်လာခဲ့ပါတယ်။

လူတစ်ယောက်ရဲ့အခြေအနေကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်တဲ့အခြေအနေကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ကူညီမစခြင်းဟာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အမိန့်အာဏာနဲ့ ညွှန်ကြားသူတစ်ယောက်မဟုတ်ဘဲ ကိုယ်ကူညီပေးနေသူတွေကို စိတ်စွမ်းအားတွေ ပြည့်စေပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်စွမ်းဆောင်နိုင်သူတစ်ယောက်အဖြစ်မြင်လာစေဖို့လုပ်ဆောင်ပေးသူဖြစ်တယ်ဆိုတာကို ပိုပြီးသိလာမိပါတယ်။ သေချာတာတစ်ခုကတော့ ကိုယ်ကူညီပေးနေသူတွေကို စွမ်းဆောင်နိုင်သူတွေဖြစ်လာစေဖို့ လုပ်ဆောင်ရာမှာသမားရိုးကျ စာသင်ကြားခြင်း စည်းဘောင်တွေကို ချိုးဖျက်ပစ်ရပါမယ်။ ကျောင်းသားကိုဗဟိုမပြုတဲ့ သင်ကြားရေးတွေ၊ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းတွေကို အလေးမထားတဲ့ သမားရိုးကျပညာရေးကို သွေဖည်လုပ်ဆောင်ရပါတယ်။

စိတ်ဓာတ်ခွန်အား ဖြည့်တင်းပေးခြင်းဆိုရာမှာ ကျွန်တော်နဲ့ အကျွမ်းတဝင်ရှိတဲ့ ဆရာ၊ ဆရာမတွေကနေ ကျောင်းသားတွေဆီကို

အထက်မှအောက် စီးဆင်းတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။ မှန်ကန်တဲ့ ဦးတည်ရာဆီကိုသူတို့တွေကိုယ်တိုင် လျှောက်လှမ်းသွားနိုင်အောင် ကူညီပေးခြင်းမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့စစ်တပ်ထဲမှာ သင်တန်းပေး တဲ့ပုံမျိုးနဲ့တော့အရမ်းကိုကွာခြားလှပါတယ်။ ဒါပေမဲ့တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှု တွေကို ဖော်ဆောင်နိုင်ဖို့ကျွန်တော့်ရဲ့ အတတ်ပညာတွေကို ဝေမျှချင် တဲ့ အခြေခံစိတ်သဘောထားကတော့တူညီပါတယ်။ ကျွန်တော်အလျင် အမြန်တွေ့ရှိလာခဲ့ရတာတော့ ဒါဟာကျွန်တော့်ကို ကြောက်ရွံ့မှုတွေ ကြားကလွတ်မြောက်စေခဲ့တဲ့ စုဖွဲ့သင်ယူမှုနဲ့ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ်ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုဖြစ်စဉ်တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ နောက်ဆုံးမှာ တော့ဒီဖြစ်စဉ်ဟာကျွန်တော်လောကကြီးထဲမှာ အသက်ရှင်နေထိုင်ရ တဲ့ အကြောင်းအရင်းနဲ့ ကျွန်တော့်ဆန္ဒထပ်တူကျမှုကို သိမြင်စေခဲ့ပါ တယ်။ ထိန်းချုပ်မှုတစ်ခုတည်းမှာ ကျွန်တော်ရှိနေပြီဆိုတာကိုသိရှိခံစား ခဲ့ရပါပြီ။

**ကိုယ်တိုင်လေ့လာသင်ယူခြင်း၏လွတ်လပ်မှု (ပြင်ဆင်ခွင့်ပရှိတော့တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်)**

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ သက်သေပြနိုင်တာ ကတော့ ဒီပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်က သူတို့မှာရှိနှင့်နေတဲ့ အသိပညာနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကိုအခြေခံပြီး လူတစ်ယောက်စီ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်း တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ဖြစ်နိုင်ခြေတွေကို စိစစ်ဖန်တီးဖို့အခွင့်အရေး ပေးခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို သူတို့ရဲ့ရည် မှန်းချက်တွေအတွက် အပြည့်အဝအသုံးပြုနိုင်အောင် စိတ်ဓာတ်တွေ မြှင့်တင်ပေးရပါတယ်။

ဒီလိုလွတ်လပ်စွာ တွေးခေါ်သင်ယူခြင်းတွေကို ဖော်ထုတ်ရတဲ့ အတွေ့အကြုံဟာ ကျွန်တော့်အတွက်ခြေလှမ်းစတင်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအစပုံဖော်ခဲ့မှုနှစ်ကာလတွေမှာ ရော့စ်နဲ့အပြန်အလှန်ပြောဆို ဆွေး နွေးခဲ့ကြရတဲ့နာရီတွေဟာ ကျွန်တော့်ကိုလန်းဆန်းပြီး အားအင်တွေ



တိုးပွားစေခဲ့ပါတယ်။ ရော့စ်က ကျွန်တော်တို့ရဲ့တွေ့ဆုံမှုတွေအပေါ် အလေးအနက်ထားတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူမည့်သူ (Coachee) တစ်ယောက်အဖြစ် သူနဲ့တွေ့ဆုံပြောဆိုပြီး အလင်းပြမှုခံယူနိုင်ဖို့ သူအချိန်တွေပေးခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့အလားအလာကောင်းတွေကို ထွက်ပေါ်လာအောင် သူကူညီပေးခဲ့တယ်။

ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့နယ်ပယ်ကို ဖက်တွယ်လာဖို့ ရော့စ်ဟာ ကျွန်တော့်ကို ဘယ်တော့မှ အတင်းအကျပ်ညွှန်ကြားချက်ပေးခိုင်းစေတာမျိုးမရှိပါဘူး။ ကျွန်တော်အချိန်ယူပြီးစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ဖို့ သူခွင့်ပြုခဲ့တယ်။ တကယ်တော့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) အကြောင်းကို သူမပြောဖြစ်တော့တဲ့အချိန်တစ်ခုရှိခဲ့ပါတယ်။ သူက မျိုးစေ့လေးကို စိုက်ပေးခဲ့ပြီး၊ အဲဒီမျိုးစေ့လေးက ကျွန်တော့်ဘဝထဲမှာ ရှင်သန်ခဲ့တယ်လို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ကိုယ်ပိုင်အတွေးအခေါ်တွေကိုစပြီး ဖော်ဆောင်နိုင်ဖို့ လေးနက်စွာတွေးခေါ်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ ပြောင်းလဲခြင်းအတွေ့အကြုံတစ်ခုပါပဲ။

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ အကျွမ်းတဝင်အရှိဆုံးအဖြစ်အပျက်တွေထဲကတစ်ခုကတော့ ကိုယ်အလင်းပြပေးသူ (Coachee) တွေရဲ့ပထမဆုံး ဆွေးနွေးမှုအဆင့်မှာဖော်ပြလေ့ရှိတဲ့ စိုးရိမ်မှုတွေ၊ ပူပင်သောကတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်လည်း ထူးခြားနားပါပဲ။ ကျွန်တော့်ရဲ့အစောပိုင်းကာလတွေမှာလည်း ကျွန်တော်ချီတုံ့ချတုံ့ဖြစ်တာတွေ ကိုယ့်ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ်မှာ သံသယရှိနေခဲ့မိတယ်။ ရော့စ်ကလည်းဒါကိုကောင်းကောင်းသိခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဝမ်းတွင်းအသိတွေကို ကျွန်တော်မယုံရဲခဲ့ဘူး။ ကျွန်တော့်ရဲ့အလင်းပြသူ (Coach) ကိုပဲအမြဲမျှော်ကြည့်ပြီး သူ့ဆီကအဖြေကိုမျှော်နေခဲ့မိတယ်။ ဒါတွေဟာ မဖြစ်သင့်ဘူးဆိုတာကိုကျွန်တော် မကြာခင်မှာသိလိုက်တယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့ပန်းတိုင်အတွက် ကျွန်တော်သာလျှင်ဆုံးဖြတ်နိုင်တဲ့ အရှင်သခင်ဖြစ်ရမယ်လေ။

၁၉၉၀ခုနှစ်၊ နှစ်ဝက်လောက်မှာတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့သင်တန်းကိုစီးပွားဖြစ်စတင်ခဲ့ပါတယ်။ သင်တန်းပေးသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျွန်တော်လုပ်ဖြစ်တာတွေကတော့ စုဖွဲ့လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ အရာတွေများပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့အရာကတော့ ကျွန်တော့်အတွက်ခြားနားတဲ့ကစားပွဲတစ်ခုလိုပါပဲ။ ဒီလုပ်ငန်းထဲကိုလုံးလုံးနှစ်မြုပ်လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ စွမ်းဆောင်မှုတွေလုပ်ဆောင်ခဲ့ရပါတယ်။ ဆက်ကပ်တွေထဲမှာ မီးကွင်းကိုဖြတ်ပြီး ခုန်ပြလေ့ရှိသလိုမျိုးပေါ့။ ဘယ်ဆီမသိဘဲ ပင်လယ်ကြီးထဲကျွန်တော်ရွက်လွင့်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရောင်ဟာကျနေတဲ့ရဲ့အလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ လမ်းညွှန်သူ (Mentor) တစ်ယောက်အနေနဲ့ သူ့ရဲ့တပည့်ဖြစ်တဲ့ ကျွန်တော့်အပေါ် မဆုတ်မနစ် ဇွဲကြီးကြီးနဲ့ လမ်းပြပေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော့်ရဲ့ကြောက်ရွံ့မှုတွေကို လျော့ပါးစေခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကိုယ်စိတ်နှလုံးသုံးပါးကို မောင်းနှင်ပြီးကျွန်တော့်ရဲ့ ဖြစ်ချင်စိတ်ဆန္ဒတွေလောင်ကျွမ်းအောင် မီးထိုးပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာ အင်မတန်မှအချိန်ယူလုပ်ဆောင်ရတဲ့ အလုပ်မျိုးပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူ့ရဲ့မဆုတ်မနစ်ကြိုးစားမှုတွေနဲ့အတူ သူ့ရဲ့လုပ်ဆောင်ပေးမှုတွေ အပေါ်မှာထားတဲ့ ကျွန်တော်ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေကြောင့် ကျွန်တော် ပြောင်းလဲလာခဲ့ပါတယ်။ ကိုယ်ပိုင်အတွေးအမြင်တွေရှိလာတယ်။ လေးလေးနက်နက်တွေးခေါ်တတ်လာတယ်။ အရေးအကြီးဆုံးကတော့ တင်ပြလိုတဲ့အရာတွေကို ထိထိမိမိတင်ပြတတ်လာခဲ့ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ဘဝလမ်းသစ်ရှာဖွေမှုတွေဟာ ဘာတွေဘယ်လိုဖြစ်နေလဲဆိုတာကို သိမြင်တတ်လာခဲ့ပါတယ်။ အခက်ခဲပြဿနာတွေကိုလည်း ခြားနားတဲ့အမြင်နဲ့ မြင်တတ်လာခဲ့ပါတယ်။ အခွင့်အရေးအသစ်တွေကိုမြင်တတ်ဖို့တွန်းအားပေးခဲ့တယ်။ အခက်အခဲတွေ၊ ပြဿနာတွေကို မြင်တတ်တဲ့ကြောက်ရွံ့မှုတွေမရှိတော့ဘူး။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ကျွန်တော်အဆင်သင့်ဖြစ်သွားပါပြီ။

ရော့စ်ရဲ့အလင်းပြပေးခြင်း (Coaching) ဟာ ကျွန်တော့်

ရဲ့ဒွိဟဖြစ်နေတဲ့စိတ်ကို ပိုမိုအာရုံစိုက်ပြီး နားလည်လာဖို့ဖြစ်စေတယ် ဆိုတာထင်ရှားပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့နယ်ပယ်သစ်ခရီးတစ်လျှောက် လုံးမှာ ကျွန်တော်ရှိခဲ့တဲ့နေရာကနေ ကျွန်တော်သွားချင်တဲ့နေရာကို ရောက်ဖို့ ခိုင်မာတဲ့အမြင်သစ်တွေကို ချမှတ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့မသိစိတ်ထဲမှာရှိနေတဲ့ မသေချာမှုတွေ၊ အားနည်းမှုတွေကို ဖယ်ရှားပစ်လိုက်တာမဟုတ်ပါဘူး။ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ချဉ်းကပ်မှု တွေနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ရည်မှန်းချက်ဆီကို လျှောက်လှမ်းရာမှာ အဲဒီအား နည်းချက်တွေကို ရင်ဆိုင်နိုင်ဖို့ သင်ယူတတ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန် တော့်ရဲ့ တကယ့်အတွင်းသဘောကို တိုးပြီးသိနားလည်တဲ့သဘောလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) တစ်ခါလုပ်ဆောင်တိုင်း ကျွန်တော့်ကိုယ်ကျွန်တော်ပြန်လည်သိမြင်ခြင်းက ပိုမိုတိုးပွားလာခဲ့ ပါတယ်။ ဒီလိုတဖြည်းဖြည်းခရီးဆက်ရင်း အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့စကားလုံးဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့နေ့စဉ်ဘဝမှာ သိသာထင်ရှားစွာထင် ဟပ်လာပါတော့တယ်။ ကလေးတွေရဲ့စိတ်ထဲမှာ ရေခဲမုန့်ကိုအမြဲတမ်း စွဲလမ်းတပ်မက်သလိုမျိုးပေါ့။ နောက်ပြန်လှည့်လို့ မရတော့တဲ့အခြေ အနေကို ကျွန်တော်ရောက်သွားခဲ့ပါပြီ။

ရော့စ်ဟာကျွန်တော့်ကို ယုံကြည်ခဲ့တယ်။ ခွန်အားတွေနဲ့ပြည့်ဝ စေတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ပြန်ပြီးသိမြင်လာအောင် လုပ်ပေးတယ်။ သူနဲ့မျက်နှာချင်းဆိုင်ဖြစ်စေ၊ ဖုန်းနဲ့ပဲဖြစ်စေ စကား ပြောတိုင်း အဲဒီစကားပြောဖြစ်တာလေးတွေကို ပြန်ဆင်ခြင်သုံးသပ် ရင်း ကျွန်တော့်ရဲ့ ပုန်းကွယ်နေတဲ့အလားအလာကောင်းတွေ၊ စွမ်း ဆောင်ရည်တွေကိုပိုပြီးနားလည်လာတာကို တွေ့မြင်ခံစားရပါတယ်။ ဒါဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ပြောင်းလဲခြင်းတွေကို လုပ်လာတဲ့ခရီးစဉ်တစ် လျှောက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုတွေပေးခဲ့တယ်။ ကျွန်တော်လိုအပ်တဲ့ ထောက်ပံ့မှုတွေနဲ့ အရင်းအမြစ်တွေအတွက် ရော့စ်ကအမြဲဖန်တီးပေးဖို့ အသင့်ရှိနေတတ်တယ်။

ကျွန်တော်လုပ်ရမယ့်အရာတွေကို ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်နိုင်

အောင် ကူညီပေးတယ်။ လမ်းညွှန်သူ (Mentor) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာပြောပြတဲ့အချိန်ကလွဲရင် ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင် နိုင်အောင်သူကူညီပေးတယ်။ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်တွေ အစပြုခဲ့ပါပြီ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့အဓိပ္ပာယ်ဟာ ဒီလိုပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ် တွေပါလားဆိုတာ ကျွန်တော်ချက်ချင်း နားလည်လာခဲ့တယ်။ ကျွန်တော် ဘဝကို ရင်သပ်ရှုမောစေဖို့ ကျွန်တော်ရဲ့ဆန္ဒတွေကို မီးညှိပေးခဲ့ကြ တဲ့ ရှေ့စစ်အပါအဝင်ဘယ်သူမဆို ကျွန်တော့်ကို ညွှန်ကြားနားခံစေတာ မျိုးမရှိကြပါဘူး။ ဒါဟာတကယ်အလုပ်ဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့် ကိုလို့ဆော်မှုတွေပြုပေးခဲ့သလို တကယ်ပဲသူတို့တွေရဲ့ အခြေခံကျပြီး မှန်ကန်တဲ့ချဉ်းကပ်ကူညီမှုတွေကြောင့် ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အစောပိုင်းနည်းစနစ်တွေကို ကျွန်တော်ကောင်းကောင်းဆက်စပ် တွေးတောနားလည်လာခဲ့ရပါတယ်။ သူတို့တွေက လူတစ်ယောက်စီရဲ့ မတူကွဲပြားမှု၊ အခြေအနေကိုလေးစားမှု၊ နားလည်မှုအပြည့်နဲ့ ချဉ်းကပ် တတ်ကြတယ်လေ။ ဒါဟာ ကျွန်တော်လျှောက်ချင်တဲ့ လမ်းပဲဖြစ်တယ် လို့ တဖွဖွပြောနေသလို ခံစားလာခဲ့ရပါတယ်။

ကိုယ်တိုင်လေ့လာသင်ယူရတဲ့အလေ့အထကို လေ့ကျင့်လုပ် ဆောင်ရင်း ကျွန်တော်ရှာဖွေနေခဲ့တဲ့ ဦးတည်ချက်အသစ်ဆီကို ကျွန် တော်ဦးစားပေးလျက် လျှောက်လှမ်းခဲ့တယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ရင်ထဲ ကဆန္ဒဖြစ်တဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) ဖြစ်ချင်တဲ့စိတ်နဲ့ ကျွန်တော်ပိုပို ပြီးစည်းချက်ညီလာတာကိုခံစားသိရှိလာခဲ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရင် ထဲကအသံကိုကြားပြီး မှန်ကန်စွာတုံ့ပြန်နိုင်ဖို့ ရှေ့စစ် ကျွန်တော့်ကို ပျိုးထောင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အကောင်း ဆုံးအခြေအနေတစ်ရပ်ပါပဲ။ နာခံလုပ်ဆောင်ခိုင်းတာမျိုးမရှိခဲ့ဘူး။ တစ်စုံတစ်ခုအပေါ် တန်ဖိုးထားပြဋ္ဌာန်းသတ်မှတ်ပေးတာမရှိဘူး။ ကြို တင်အကွက်ချစိမ့်ပြီး လုပ်ဆောင်တာမျိုးလည်းမရှိခဲ့ဘူး။ လူတစ်ယောက် ရဲ့ စိတ်ကူးအိပ်မက်တွေကို လွတ်လပ်စွာဖော်ဆောင်ပြီး ဖြစ်နိုင်ခြေ အခွင့်အလမ်းတွေကို ဖန်တီးခြင်းတွေပဲရှိတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်



ကိုယ်ပြန်ပြီးသိဖို့ အခွင့်အရေးအပြည့်နဲ့ပေါ့။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ပညာရပ်ကို ကျွန်တော်ဘောင်ခတ် ပြီးစီးစေခဲ့ပြီဆိုပါတော့။

တံခါးတွေကိုဖွင့်လှို့လမ်းသစ်တွေကိုထွင်

၂၀၀၄ခုနှစ်မှာ Mr Francis Fernandez နဲ့ ကျွန်တော်သိကျွမ်းခွင့်ရခဲ့ပါတယ်။ ပံ့ပိုးကူညီသူ (Facilitor) နဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ဦးလည်းဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်သူနဲ့မကြာခဏဆိုဖြစ်ပါတယ်။ တွေ့ဖြစ်တဲ့အခါတိုင်းမှာလည်း ကျွန်တော့်ရဲ့ပြင်းပြတဲ့ ဆန္ဒစိတ်တွေကို တိုးပြီး စုစည်းခိုင်မာစေပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ လမ်းသစ်အတွက် အတူတကွစပြီး ပံ့ပိုးဖြစ်တယ်။ ပြောင်းလဲမှုတွေအတွက်အလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့အရေးကြီးတဲ့ အခန်းကဏ္ဍဘယ်လိုရှိတယ်ဆိုတာ သူကမေးခွန်းတွေမေးပြီး ကျွန်တော့်ကိုပြသပေးခဲ့တယ်။

နောက်ပိုင်းမှာလည်း Professor Dr. Leonard Yong ရဲ့ လမ်းပြကူညီမှုအောက်မှာ ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ ပြောင်းလဲမှုစနစ်တွေပါဝင်တဲ့ သင်ကြားရေးဝန်းကျင်တစ်ခုရဲ့ ထိရောက်မှုကို ကျွန်တော်စတင်ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ Dr. Leonard Yong က သူ့ရဲ့ Leonard Personality Inventory's (LPI) Holistic ဆိုတဲ့ လူတွေရဲ့ ပင်ကိုစရိုက်အရည်အသွေးကို သုတေသနပြုဖော်ထုတ်ပြီး ခြုံငုံဖော်ပြပေးတဲ့ ပညာရပ်ကိုလည်း မိတ်ဆက်သင်ကြားပေးခဲ့ပါတယ်။ ဒီပညာရပ်ကိုကိုးကားပြီး လူတွေရဲ့ စိတ်နဲ့ခန္ဓာနှစ်ပါးစလုံးပေးအပ်ထားရတဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်ဂရုတစိုက်စပြီးလုပ်ဆောင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီလိုစိတ်ခံစားမှုနဲ့ စပ်ဆိုင်တဲ့ဘေးကင်းလုံခြုံမှုဟာ လူတစ်ယောက်၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ စိတ်ခံစားမှုပိုင်းဆိုင်ရာ အမြင့်မားဆုံးအခြေအနေတစ်ခုကိုဖွံ့ဖြိုးလာစေပါတယ်။ ဒီဘာသာရပ်ဟာ ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုတွေးမြင်ခံစားပြီး လုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာတွေကို ပိုပြီးလေးလေးနက်နက်နားလည်လာစေပါတယ်။

တစ်နေ့မှာတော့ မာလာယာအစဉ်မပြတ်ပညာရေး ပညာရေး

တက္ကသိုလ် (University of Malaya Centre For Continuing Education, UMCCed) က ကြေညာထားတဲ့ အလင်းပြသူလက်မှတ်ရ သင်တန်းကြော်ငြာတစ်ခုကို ကျွန်တော်တွေ ရှိခဲ့တယ်။ ဒါဟာဖောက်ထွက်မှုတစ်ခုဖြစ်လာမယ့်အခြေအနေဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ လည်ပြန်ကြည့်လိုက်မိရင် ဒါဟာ ကျွန်တော်လုပ်ခဲ့သမျှထဲက အမှန်ကန်ဆုံးရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု တစ်ခုဖြစ်ခဲ့တယ်လို့ပြောလို့ရပါတယ်။ အဲဒီအချိန်တုန်းက သင်တန်းကြေးကို ကျွန်တော်မတတ်နိုင်ခဲ့ဘူးလို့ ဝန်ခံပါရစေ။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော့်စီးပွားဖက်လည်းဖြစ်ခဲ့တဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ဇနီးဂရုစင်က သင်တန်းကြေးထောက်ပံ့ပေးခဲ့ပြီး ဒီသင်တန်းကိုအပ်နှံဖို့ တွန်းအားပေးခဲ့ပါတယ်။

၂၀၀၇ ခုနှစ်အတွင်းမှာပဲ အဲဒီ UMCCed ရဲ့ သင်တန်းကိုပြီးစီးအောင်မြင်ခဲ့တဲ့နောက်မှာတော့ ပညာရှင်တစ်ယောက်ရဲ့ အမှန်တကယ်လိုအပ်ချက်ဟာ ဘာတွေလဲဆိုတာကို သင်ယူနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီလို ကျွန်တော်နဲ့ရောစပ် စကားလက်ဆုံကျခဲ့ဖူးတဲ့ ဟိုအရင်တုန်းက အချိန်တွေဆီ ကျွန်တော့်ကိုပြန်ပြီး ခေါ်ဆောင်သွားခဲ့ပါတယ်။ ရောစပ် ကျွန်တော့်ကို ပြောပြခဲ့တဲ့အကြောင်းအရာတွေ၊ ပြီးတော့ ဒီအလင်းပြခြင်းစွမ်းရည်တွေကို လေ့ကျင့်မွေးမြူနိုင်အောင် လုပ်ဆောင်စေခဲ့တဲ့ အကြောင်းအရင်းကို ကျွန်တော်နောက်ဆုံးမှာတော့ နားလည်နိုင်ခဲ့ပါပြီ။

တံခါးတစ်ပေါက်ပိတ်ထားချိန်မှာ တခြားသော တံခါးတစ်ပေါက်ကပွင့်နေပါတယ်လို့ လူတွေပြောလေ့ရှိကြပါတယ်။ ဒါဟာ ပြောင်းလဲမှုအတွက်တိုက်ပွဲဝင်တဲ့အခါမှာ ကိုယ်သန္နိဋ္ဌာန်နဲ့အတူ ဘယ်တော့မှနောက်မဆုတ်ဘူးဆိုတဲ့ အရှုံးမပေးတဲ့ စိတ်ထက်သန်မှုမျိုး ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့လူတွေအတွက် ဆိုလိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ပါးသူတွေရဲ့ ဘဝတွေကိုပြောင်းလဲပေးချင်တဲ့ မေတ္တာစိတ်မျိုး ကျွန်တော်လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရင်း ကောင်းခြင်းမင်္ဂလာများစွာကို ကျွန်တော်ရရှိပိုင်ဆိုင်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရှေ့မှာ တံခါးတွေအများကြီးပွင့်လာတာတွေ ရတယ်။ တစ်ချိန်ကကျွန်တော်တို့ဆိုင်းခဲ့ဖူးပေမဲ့ အခုတော့ရဲရဲဝံ့ဝံ့ချီတက်ခဲ့တယ်။ ကမ္ဘာသစ်ကြီးတစ်ခုဆီကိုဝင်ရောက်ဖို့ပေါ့။

လမ်းညွှန်မှုတွေနဲ့ အလင်းပြမှုတွေကို ခံယူပြီးတဲ့ကာလတစ်ခုမှာတော့ ကျွန်တော်ရဲ့ခြေလှမ်းလေးတွေကို စတင်နိုင်ပြီလို့ ကျွန်တော်ခံစားမိလာပါတယ်။ ကျွန်တော်စစ်တပ်ထဲမှာနေခဲ့ရတဲ့ အချိန်တွေကို ကျေးဇူးတင်နေမိတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ပညာရပ်ကို ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်သတိမပြုမိဘဲ အသုံးပြုခဲ့ရတယ်မဟုတ်လား။ ကျွန်တော့်ရဲ့ဒီပညာရပ်အသစ်ကို နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် လေ့လာရှာဖွေမှုပြုလေလေ၊ ကျွန်တော့်တပ်ထဲက ဘဝအတွေ့အကြုံတွေကို ပြန်ပြီး အမှတ်ရလေလေဖြစ်ခဲ့ရပါတယ်။ ဒီ (Coaching) ဆိုတဲ့ ပညာရပ်အပေါ် ကျွန်တော်ချီတုံ့ ချတုံ့ဖြစ်နေတာမျိုး မရှိတော့ပါဘူး။ ဒါတွေဟာ ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ လျှောက်ရမယ့်လမ်းလေး ဖြစ်လို့လာခဲ့ပါပြီ။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကျွန်တော်ဒုတိယအကြိမ်မြောက်ရယူခဲ့တဲ့လက်မှတ်ကတော့ (The Certified Solution Coaching Programme) ဆိုတဲ့ ရလဒ်ကို ဦးတည်ပြီး အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ရလဒ်ကောင်းအဖြေတစ်ခုကို ဦးတည်ပြီး ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ရတဲ့ အခြေခံနဲ့ ဒီပညာရဲ့လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအပေါ်မှာသာမက အစုအဖွဲ့လိုက်အပေါ်မှာပါ သက်ရောက်မှုရှိခြင်းက ကျွန်တော့်ကိုဖမ်းစားနိုင်တာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအချိန်ကစလို့ ရလဒ်ကောင်း၏ နိယာမဆိုတဲ့ဒီပညာရပ်ကို ကျွန်တော်ခပ်မြန်မြန်ပဲ နှစ်သက်စွဲမက်ခဲ့တယ်။ ဒီပညာရပ်ကို ထောက်ခံမှုအပြည့်အဝပေးခဲ့သူကတော့ Dr. Mark Mckergow ဖြစ်ပြီး သူကအခုလိုပြောပြထားပါတယ်။ “သင်ကပြဿနာကိုပဲ အာရုံစိုက်နေရင် ပြဿနာရဲ့ဆရာတစ်ဆူဖြစ်လာလိမ့်မယ်။ သင်ကအဖြေရလဒ်ကိုပဲ အာရုံစိုက်ရင်တော့ အဖြေထုတ်တဲ့နေရာမှာ ဆရာတစ်ဆူဖြစ်လာလိမ့်မယ်။”

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်လာစေမယ့် သင်တန်းတွေ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးအပ်တဲ့အစီအစဉ်တွေကို လေ့လာကြည့်ရင်း ကျွန်တော့်ဘဝရဲ့ လက်တွဲဖော်ဂရေ့စ်နဲ့ ကျွန်တော်တို့နှစ်ယောက်ရဲ့အတွေးထဲမှာ အလင်းပြသူ (Coach) ဖြစ်လာစေမယ့်

သင်တန်းတွေကိုကိုယ်ပိုင်ဖွင့်လှစ်ဖို့ စဉ်းစားမိလာတယ်။ ဒီလိုနဲ့ကျွန်တော် တို့ရဲ့ အရှေ့တောင် အာရှဒေသထဲမှာ သင်ယူရနိုင်မယ့် အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ဆက်စပ်သင်တန်းတွေကို သုတေသနပြုလေ့လာခဲ့တယ်။ အဲဒီနောက်မှာတော့ ရည်မှန်းချက်မြင့်မားတဲ့အလင်းပြသူ (Coaches) တွေရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကိုဖြည့်တင်းပေးနိုင်မယ့် ညွှန်းတမ်းတွေ၊ သင်တန်းအစီအစဉ်တွေကို မဖြစ်မနေဖန်တီးဖို့ ဖြစ်လာပါတော့တယ်။

တစ်ချိန်ကသင်တန်းအတူတကွဲဖူးတဲ့ အတန်းဖော် Norhez-misa Abdul Hamid နဲ့အတူ ပူးပေါင်းပြီး ကျွမ်းကျင်အလင်းပြသူဖြစ်လာစေမယ့် သင်တန်း (Certified Professional Coach Programme) တစ်ခုကို စတင်ပြီးဖွင့်လှစ်ခဲ့ကြပါတယ်။ ဒီသင်တန်းကို ဩစတြေးလျနိုင်ငံမှာရှိတဲ့ Federation University ကနေပြီး အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးပါတယ်။ ဒီလက်မှတ်ဟာ (International Association Of Coaching, IAC) ကပေးအပ်မယ့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ကို ရယူနိုင်ဖို့အသိအမှတ်ပြုပေးတဲ့လက်မှတ်လည်းဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူလက်မှတ်ရထားတဲ့ (Certified Coach) Adibah Saleh လည်း ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့ထဲကိုဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သင်တန်းအစီအစဉ်တွေကို ပိုပြီးတန်ဖိုးမြင့်တက်လာစေခဲ့ပါတယ်။

အဲဒီနောက်မှာတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့လမ်းညွှန်ခြင်း (Mentoring) တွေကို သင်ကြားပေးမယ့် ကျောင်းတစ်ခုကို (Team-coach Internation Sdn.Bhd) နာမည်အောက်မှာ ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒီကျောင်းလေးကတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ လမ်းညွှန်ခြင်း (Mentoring) ပညာရပ်နဲ့ဆက်စပ်နေတဲ့ သုတေသနပြုမှုတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးတွေ၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွေကို ပြင်ဆင်ချမှတ်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ ဆန္ဒကတော့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး လူတွေပိုပြီး သိရှိလာစေဖို့နဲ့ ဒီပညာရပ်ကို လူတွေပိုပြီး အလွယ်တကူထိတွေ့နိုင်စေဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်လုပ်နိုင်တာလေးတွေကို လုပ်ခဲ့ရုံလေးပါပဲ။ ကြီးမားခမ်းနားတဲ့ စွမ်းဆောင်မှုမျိုးလည်းမဟုတ်ပါဘူး။



ဒီကျောင်းလေးကို တည်ထောင်ပြီးတော့ တိုးချဲ့နိုင်ဖို့လုပ်ဆောင်ရတာကတော့ လေ့လာသင်ယူမှုတွေ အများကြီးပြုလုပ်ခဲ့ရတဲ့အပိုင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ သေချာတာကတော့ အဲဒီအချိုးအတွေ့တွေမှာ ကျွန်တော့်အတွက် အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုအခိုက်အတန့်ပါပဲ။ ဒါပေမဲ့စစ်သားတစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ ကျွန်တော်ဟာဘယ်အရာကိုမဆို လက်ကြောတင်းတင်းနဲ့ဆုပ်ကိုင်ပြီး ဘယ်အရာကိုမဆို စလုပ်တည်းက အာရုံစိုက်မှုအပြည့်ထားရှိခဲ့ပါတယ်။ စီမံကိန်းအစတွေမှာ တွေ့ကြုံရတတ်တဲ့ အခက်အခဲပြဿနာလေးတွေတော့ရှိခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီအစဉ်းကာလမှာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ပညာရပ်အကြောင်းကို သိတဲ့သူတွေအနည်းငယ်ပဲရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒီပညာရပ်ကိုလူတွေသိအောင်လုပ်ဖို့ ဘယ်အခြေအနေကမှ မဟန့်တားနိုင်ခဲ့ပါဘူး။ ဒီအခက်အခဲတွေကို အခွင့်အရေးတစ်ခုအဖြစ် ကျွန်တော်ရှုမြင်နိုင်ခဲ့တယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ဖောက်သည်တချို့အတွက် သူတို့မှာအဖြေမရှိဘူးလို့ ထင်မှတ်ထားတဲ့ မေးခွန်းတွေကို သင့်တင့်တဲ့ဈေးနှုန်းနဲ့ အဖြေရှာပေးဖို့ ကမ်းလှမ်းခဲ့ပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့် ဒါဟာ “အဖြေကိုပဲရှာခြင်း”ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပထမဆုံးအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းကိုဆိုနိုင်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တွေ့ကြုံရတဲ့ပြဿနာတွေကို မျက်ကွယ်ပြုလိုက်တယ်လေ။ ကျွန်တော်လွတ်လပ်ပေါ့ပါးမှုတချို့ကို ခံစားခဲ့ရပြီးတဲ့အပြင် ကျွန်တော့်ရဲ့ပြင်းပြတဲ့စိတ်ကူးရည်မှန်းချက်တွေပိုပြီး ခိုင်မာစွာ အမြစ်တွယ်လာခဲ့ပါတယ်။ ပြဿနာတွေကို စိန်ခေါ်မှုအဖြစ်ရှုမြင်ရင်း ဘယ်လိုချဉ်းကပ်မှုမျိုးလုပ်ဆောင်ရမယ်ဆိုတာ ပြန်စဉ်းစားဖြစ်ခဲ့တယ်။ ပြဿနာကိုပိုပြီး တန်ဖိုးထားတတ်လာတယ်။ တိတိကျကျပြောရရင် ပြဿနာက ကျွန်တော့်ကိုပိုပြီးသန်မာစေခဲ့ပါတယ်။ ဒီလိုယုံကြည်ချက်နဲ့ စိတ်ထက်သန်မှုတွေကို ကျွန်တော်ဘယ်ကရပါလိမ့်။ ပြန်ပြီး ဆင်ခြင်ကြည့်တော့ရောင်စုံခဲတဲတွေနဲ့အတူ ဗလာဖြစ်နေတဲ့ စက္ကူတစ်ရွက်ကိုပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ ကလေးတစ်ယောက်လိုပါပဲ။ အခုတော့သေချာမှုတွေ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းတွေ ရှိလာတဲ့

အပြင် (သေချာပါတယ်) ရင့်ကျက်မှုတွေလည်း ရရှိလာခဲ့ပါပြီ။

၂၀၁၁ ခုနှစ်ထဲမှာတော့ ကျွန်တော်ဟာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်းအစည်းအရုံး (International Association Of Coaching) ရဲ့အသင်းဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ တချိန်တည်းမှာပဲ IAC မလေးရှားကိုလည်း အစပြုခဲ့နိုင်ပါတယ်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှာတော့ IAC ရဲ့ တစ်ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ဝင်အတွင်း ပါဝင်လုပ်ဆောင်ဖို့ ဖိတ်ကြားခြင်းခံခဲ့ရပါတယ်။ ဒေသဆိုင်ရာကော်မတီတွေရဲ့ သဘာပတိ အဖြစ် လုပ်ဆောင်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ Team Coach International သင်တန်းကျောင်းဟာလည်း IAC ရဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုဘာသာရပ်များကို သင်ကြားခွင့် လိုင်စင်ရ ကျောင်းလေးဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။

ဒီလိုတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေနဲ့အပြိုင် တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ ကျွန်တော်ကအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာပံ့ပိုးကူညီသူများ အစည်းအရုံး (International Facilitators Association, IAC) မှာလည်းပါဝင်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါဟာပံ့ပိုးကူညီခြင်း (Facilitation) နယ်ပယ်နဲ့ ကျွန်တော်ပထမဆုံး ထိတွေ့ခွင့်ရခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်ဟာ IAC ရဲ့ဌာနေကိုယ်စား လှယ်အဖြစ် ငါးနှစ်လောက်တာဝန်ယူခဲ့ရသလို ၂၀၀၈ ခုနှစ်မှာ စတင်ခဲ့ တဲ့ IAC မလေးရှားရဲ့ တည်ထောင်သူဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးလည်းဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။

ပံ့ပိုးကူညီမှုပြုခြင်း (Facilitation) မှာလည်း အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာလိုပဲ တိကျတဲ့နည်းစနစ်နဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေ လိုအပ်တာကို တွေ့ရှိခဲ့ရပါတယ်။ ပံ့ပိုးကူညီမှုပြုခြင်း (Facilitation) ဟာလည်းသာမန် သင်တန်းတွေနဲ့ တခြားသော သင်ယူမှုနဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှုဆိုင်ရာချဉ်းကပ်လုပ် ဆောင်မှုမျိုးနဲ့ ကွဲပြားခြားနားတာတွေကို သိမြင်လာခဲ့ပါတယ်။ ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လအတွင်း လိုအပ်တဲ့စာမေးပွဲနဲ့ စိစစ်မှုတချို့ကို ခံယူပြီး တဲ့နောက်မှာတော့ ကျွန်တော်ဟာ (IAC) ရဲ့တရားဝင်အသိအမှတ် ပြုလိုင်စင်ရ ကျွမ်းကျင်ပံ့ပိုးကူညီသူ (Facilitator) တစ်ယောက် ဖြစ်လာခဲ့ ပါတယ်။

**ကျွန်တော်ရဲ့သင်ယူမှုအစီအစဉ်**

ကျွန်တော်ဖြတ်ကျော်ခဲ့ရတဲ့ ခရီးရှည်ကို ပြန်လည်ကြည့်လိုက် တဲ့အခါမှာ ကျွန်တော်ရင်ဆိုင်ခဲ့ရတဲ့ အကြီးမားဆုံးစိန်ခေါ်မှုကတော့ ဒီခရီးရဲ့ အစပိုင်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအချိန်ကာလတွေတုန်းက သင်တန်းတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေကိုစိတ်ဝင်စားအောင် လုပ်ဆောင်ဖို့မလွယ် ကူလှပါဘူး။ အစုအဖွဲ့တစ်ခုက အတူတကွပေါင်းစည်းပြီး ရှေ့ကိုချီတက် ဖို့ စိတ်ဓာတ်ကိုလှုံ့ဆော်ပေးကြတာမျိုး ဘယ်သူတွေများကြားဖူးကြလဲ။ အဲဒီလိုအချိန်မှာကျွန်တော့်အတွက်ကတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့ကိုယ်ပိုင် ဘဝပြောင်းလဲပစ်နိုင်မှု လမ်းထွင်ရှင်းလင်းမှုတွေပြုလုပ်ခဲ့ရုံလေး မဟုတ် ပါဘူး။ အလားအလာကောင်းတွေရှိနေတဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ ဖောက်သည် တွေကို ခက်ခက်ခဲခဲစည်းရုံးပြောဆိုပြီး ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့တန်ဖိုးကိုသိရှိအောင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းလည်းဖြစ်ပါတယ်။

စစ်တပ်တွေရဲ့သဘာဝနဲ့ ကွဲပြားတာကတော့ အဲဒီအချိန်တုန်း က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေနဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ဒီလိုပညာရပ်တွေနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေကိုသင်ယူနိုင်ဖို့ လုံလောက်တဲ့ အရင်းအမြစ်လျာထားငွေ ကြေးတွေမရှိကြပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) က ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးနိုင်တာကိုသာ သိသွားကြရင် ဒီပညာရပ်ကို အဖိုး မဖြတ်နိုင်တဲ့ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအဖြစ် ခံယူလုပ်ဆောင်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြမယ် ဆိုတာ ကျွန်တော်အမြဲတမ်းယုံကြည်ခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်က သင်ယူမှုတွေလုပ်ရင်း တိုးတက်လာတာကို သဘောကျနှစ်သက်ပါတယ်။ တကယ်တော့ စပ်စပ်စုစုသိချင်တတ်ချင် တဲ့ ကျွန်တော့်စိတ်ရဲ့မောင်းနှင်မှုကြောင့် အမြဲတမ်းသင်ယူချင်စိတ်တွေ ဖြစ်ပေါ်နေတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အတွေ့အကြုံတွေထဲမှာ သင်ယူစရာ သင်ခန်းစာတွေအမြဲတမ်းရှိနေတတ်တယ် မဟုတ်ဘူးလားဗျာ။

တပ်မတော်ထဲ မဝင်ရောက်ခင်အထိ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကိုယ်ပိုင် အရည်အသွေးတွေကို ကျွန်တော်မသိခဲ့ဘူးဆိုတာကို ကျွန်တော်အခု တော့ ကောင်းကောင်းသိမြင်ခဲ့ပါပြီ။ စစ်တပ်ထဲမှာ သင်တန်းဆရာ

တစ်ယောက်အဖြစ်တာဝန်ထမ်းဆောင်ရင်း အတွေ့အကြုံကောင်းတွေ  
အများကြီးဆည်းပူးခဲ့ရတယ်။ ဘဝတစ်ခုရဲ့စဉ်ဆက်မပြတ် တိုးတက်နေမှု  
ဟာ ရှင်းလင်းတိကျတဲ့ရည်မှန်းချက်ကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်တာကို  
တွေ့ရှိခဲ့ရပါတယ်။ အဲဒီလိုကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်ပြီးမြင်နိုင်ခြင်းဟာလည်း  
ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပေးနိုင်တဲ့ အကောင်းဆုံးလက်ဆောင်မွန်တစ်ခုပါပဲ။

ကျွန်တော်က ရာသက်ပန်သင်ယူမှုပြုရမယ်ဆိုတဲ့အဆိုကို  
ယုံကြည်တဲ့သူပါ။ ဘဝဟာခရီးလမ်းတစ်ခုဖြစ်တယ်။ အဲဒီလမ်းတစ်  
လျှောက် ကျွန်တော်တို့အသက်ရှင်နေထိုင်မှုအတွက် ဘယ်လိုစွမ်းအင်  
တွေလိုအပ်မယ်ဆိုတာကို သိမြင်လာပြီး တကယ်ပဲအနက်အဓိပ္ပာယ်  
ပြည့်ဝတဲ့ ဘဝတစ်ခုအဖြစ်ရှင်သန် အသက်ရှင်နေထိုင်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။  
ကျွန်တော့်ရဲ့ဘဝခရီးကို အစပြုနိုင်ခဲ့ပါပြီ။



အခန်း (၂)

“အလင်းပြခြင်း (Coaching) အပေါ်  
ကျွန်တော့်ရဲ့အမြင်”

“အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့လူသားတစ်  
ယောက်အဖြစ် ဖြစ်တည်မှုထဲက အကောင်းဆုံးသော အရည်အချင်းတွေ  
လိုအပ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ ရဲရင့်တဲ့သူ၊ ကိုယ်နဲ့  
ထိတွေ့ဆက်ဆံရတဲ့သူတိုင်းရဲ့ဘဝတွေကို ပြောင်းလဲပေးလိုတဲ့စိတ်ရှိတဲ့သူ  
တွေလျှောက်တတ်တဲ့လမ်းဖြစ်ပါတယ်”

Thomas G . Crane  
The Heart of Coaching

“အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာပြောင်းလဲခြင်းနဲ့ ဆည်းပူး  
သင်ယူခြင်းတို့ရဲ့ ကမ္ဘာသုံးဘာသာစကားတစ်ခုပါပဲ။”

CNN



အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ အလုပ်တစ်ခုမဟုတ်ပါဘူး။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ နှလုံးသားထဲမှာရှိနေတဲ့လူတွေကိုကူညီ လိုစိတ်ကနေ ဖြစ်တည်လာတာပါ။ ဒါကြောင့်လူတစ်ယောက်ချင်းစီ တိုးတက်အောင်မြင်မှုကိုတွေ့မြင်ချင်တဲ့ အရင်းခံစိတ်မျိုးရှိမှသာ အောင် မြင်တဲ့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်လာနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

**ဘာကြောင့်အလင်းပြခြင်း (Coaching) တွေ လုပ်ဆောင်ကြသလဲ**

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ လူ့အသိုက်အဝန်းထဲ မှာရှိနေတဲ့ အခြားသူတွေနဲ့အပြန်အလှန် အကျိုးပြုမှုတွေကို အခိုင်အမာ တည်ဆောက်နိုင်သူဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ်တစ်ယောက်တည်း သီးခြားရှိနေ ရင်တော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ မြင့်မြတ်လှတဲ့တာဝန်ကို လုပ်ဆောင်နိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ကိုယ့်ရဲ့အမြင်တွေ ယူဆချက်တွေကို ဝေမျှရင်း ဝေဖန်မှုဒဏ်ကိုလည်း ခံနိုင်ရည်ရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အလင်း ပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ကိုယ့်ရဲ့စိတ်ကူးတွေကို ကိုယ့်ရဲ့လုပ် ဖော်ဆောင်ဖက်တွေ ကိုယ့်ကိုလမ်းညွှန်မှုပြုသူ (Mentor) တွေနဲ့ အပြန် အလှန်ဖလှယ်ခြင်းကနေ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေပါတယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကြိုးစားရုန်းကန် လုပ်ဆောင်နေရတယ်ဆိုရင်ဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီး ဆန်းစစ်ခြင်း တွေ ကိုယ့်မိတ်ဆွေ၊ ဒါမှဟုတ် ကိုယ့်ကိုလမ်းညွှန်မှုပြုပေးနေသူတွေနဲ့ တိုင်ပင်ခြင်းတွေပြုလုပ်ဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ရည်ရွယ်ချက်တွေကို ဆန်းစစ်ရမယ်။ ကိုယ့်ရဲ့အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ဆိုင်တဲ့ နည်းစနစ် တွေကို ပြန်ပြီးသုံးသပ်ကြည့်ရမယ်။ စူးစမ်းလေ့လာမှုတွေ လုပ်ချင်စိတ် ရှိရပါမယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က အပြုသဘောမဆောင် တဲ့အရာတွေကို ကိုယ့်ရဲ့အတွေးထဲ ဝင်ရောက်ခွင့်ပေးလို့မရပါဘူး။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ချဉ်းကပ်မှု ပုံစံတွေ၊ စိတ်သဘောထားတွေက တခြားသူတွေအပေါ်မှာ သက်ရောက်မှုရှိနေပါ

တယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့ အမြဲတမ်းသိထားရမှာကတော့ “အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့ဂုဏ်သတင်းအတွက် စင်ပေါ်မှာ သရုပ်ပြရတာမျိုးမဟုတ်ဘူး။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကနေရရှိလာမယ့် အသစ်သောမျှော်လင့်ခြင်းတွေကို မျှော်ကိုးပြီး လေ့လာလုပ်ဆောင်တဲ့သူတွေရဲ့အကျိုးအတွက် လုပ်ဆောင်ပေးရတာပဲဖြစ်ပါတယ်။”

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ကိုယ်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေ၊ ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေအားလုံးကို သေချာဆန်းစစ်မှုပြုပြီး ကိုယ့်ရဲ့အားသာချက်နဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖော်ပြနိုင်သူဖြစ်ရမယ်။ ဒါဟာ သာမန်လူတစ်ယောက်ထက်သာလွန်တဲ့ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ယောက်ရဲ့ လက္ခဏာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ပညာရပ်ရဲ့အကျိုးသက်ရောက်မှုကိုမျှော်လင့်ကြတဲ့ အကူအညီတောင်းခံလာသူတွေအတွက် သူတို့မျှော်လင့်ထားတဲ့ရလဒ်ကို ရယူနိုင်ဖို့ အစကနဦးကတည်းက ပုံဖော်ထားတဲ့စီမံကိန်းတစ်ခုလို သေချာပြင်ဆင်မှုတွေ ရှိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ဒီအလင်းပြခြင်းဖြစ်စဉ် (Coaching Process) အားဖြင့် တိုးတက်မှု ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်နိုင်မှုတွေကို မျှော်လင့်ထားတဲ့သူတွေရဲ့ မျှော်မှန်းချက်အတိုင်း ရှေ့ကိုဦးတည်မောင်းနှင်နိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးရပါမယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့် အလင်းပြခြင်းဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ မျှော်မှန်းထားတဲ့ရလဒ်ကိုရယူပေးနိုင်ဖို့ဖြစ်ပြီး ပိုအရေးကြီးတာကတော့ အဲဒီရလဒ်နဲ့ ဆက်နွှယ်နေတဲ့ ပန်းတိုင်တွေအပေါ်မှာနှစ်နှစ်ကာကာ ခံစားလုပ်ဆောင်ပေးဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအခြေအနေမှာတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ ကွဲပြားတဲ့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တစ်ခုကို ပြန်ပြီး သုံးသပ်ဆန်းစစ်ကြည့်ဖို့ လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလင်းပြခြင်းအဖွဲ့ချုပ် (The International Coaching Federation) ကတော့ ခုလိုဖွင့်ဆိုထားပါတယ်။ ‘အလင်းပြခြင်းဆိုတာ ကိုယ့်ကိုအကူအညီတောင်းခံလာသူ (Clients) တွေရဲ့အလားအလာကောင်းတွေကို အမြင့်ဆုံးအနေအထားထိရယူနိုင်ဖို့ သူတို့နဲ့ပူးတွဲ

ဖော်ဆောင်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။’

- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်းအသင်း (The International Coaching Association) ကတော့ အခုလိုဖွင့်ဆိုမှုပြုထားပါတယ်။ ‘အလင်းပြခြင်းဆိုတာ ကိုယ့်ကိုအကူအညီတောင်းခံလာသူ (Clients) ရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုပြန်လည်သိမြင်တွေ့ရှိဖို့နဲ့ တိုးတက်အောင်မြင်သူအတွက် လုပ်ဆောင်တဲ့ပြောင်းလဲပေးခြင်းဖြစ်စဉ်တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။’

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ စီးပွားရေးအလင်းပြသူများအဖွဲ့ (The World Association of Coaching) ကတော့ ‘အလင်းပြခြင်းဆိုတာ အကူအညီ တောင်းခံသူ (Clients) များနှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံပြီး အပြန်အလှန်ပြောဆို ခြင်းဖြင့် သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြန်လည်မြင်တတ်မှုမြှင့်တင်ပေးပြီး သူတို့ကိုယ် တိုင်၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ ဦးတည်ချက်တွေကို ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်စေခြင်း’ လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါတယ်။ ဒီကွဲပြားတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွေကို ကြည့်တဲ့အခါမှာ အားလုံးလက်ခံထားကြတဲ့ ဘုံဦးတည်ချက်ကတော့ အကူအညီတောင်းခံသူ (Clients) ပဲ ဖြစ်ပါ တယ်။ အဲဒီအကူအညီတောင်းခံသူ (Clients) တွေရဲ့ဘဝတွေကို ပြောင်းလဲပေးဖို့၊ တက်ကြွရှင်သန်လာစေဖို့ မြှင့်တင်ပေးဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့အခန်းကဏ္ဍနဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအပေါ် နှစ်သက်သာယာနေတာမျိုးမဟုတ်ဘဲ တခြားသူတွေရဲ့ဘဝတွေ ပြောင်း လဲတိုးတက်သွားတာကိုကြည့်ပြီး ကြည်နူးမှုရတဲ့စိတ်နဲ့ လုပ်ဆောင်ရတဲ့ အလုပ်မျိုးဖြစ်ပါတယ်။

“အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဆိုတာ”

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ အဓိကပေါင်းကူး ကူညီပြီး ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် ရောက်အောင် ပံ့ပိုးကူညီသူတွေပဲဖြစ်ကြပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ တစ်ပါးသူတွေရဲ့ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုတွေအတွက် လုပ် ဆောင်ပေးရတာကို နှစ်သက်တတ်ကြဖို့လိုပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်ပညာ

ရှင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ရည်မှန်းချက်နဲ့ ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်မှုတွေဟာ သူတို့တောင်းခံတဲ့ကျသင့်ငွေအတိုင်း စောင့်ကြည့်တာကိုတော့ ခံရမှာ စကန်ပါပဲ။ ဒါကြောင့်အလင်းပြခြင်းနယ်ပယ်ထဲကို ပညာရှင်တစ်ယောက်အဖြစ်ဝင်ရောက်လာသူတိုင်းဟာ ဒီအခြေခံလိုအပ်ချက်တာဝန်ဝတ္တရားတွေကို ကောင်းကောင်းနားလည်ထားဖို့လိုပါတယ်။ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်အတွက် လိုအပ်တဲ့ကိရိယာအရင်းအမြစ်တွေကို ပုံဖော်ပေးနိုင်ဖို့ကတော့ အရေးပါဆုံးအချက်ပါပဲ။

ပြောင်းလဲခြင်းကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်သူတစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဘယ်အရာကမောင်းနှင်ပေးပါသလဲ။ လူသားတွေတိုးတက်ကြီးပွားလာအောင် အားပေးကူညီသူတစ်ယောက်ဖြစ်လာဖို့ ဘယ်အရာကလုပ်ဆောင်ပေးပါသလဲ။ ဒါတွေဟာလွန်ခဲ့တဲ့ နှစ် ၂၀ လောက်က အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ချင်ခဲ့တဲ့ ကျွန်တော်ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်မေးခဲ့တဲ့မေးခွန်းတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဘဝရဲ့လမ်းသစ်ကိုရှာဖွေခဲ့တဲ့ အဲဒီအချိန်တုန်းက လူတွေအနေနဲ့ ကိုယ်ရဲ့အတွင်းသဘောကိုသိရှိပြီး ပိုပြီးကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ သူတို့ရဲ့စိတ်ဓာတ်တွေကို လှုံ့ဆော်ပေးရတာကို ဘာကြောင့်များ ကျွန်တော်နှစ်သက်ရသလဲဆိုတာကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်နားလည်ဖို့ ကြိုးစားခဲ့တယ်။ အဲဒီစိတ်ဆန္ဒဟာ ကျွန်တော်တပ်မတော်သားဘဝကို စွန့်ခွာခဲ့တဲ့နေ့ကတည်းကစပြီး သန္ဓေတည်ခဲ့တယ်ဆိုတာ နားလည်လာခဲ့ရပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ဒါဟာတကယ်ပဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ စိတ်ဆန္ဒအမှန်လားဆိုတာ ကျွန်တော်သိချင်ခဲ့မိတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ကနေ ကျွန်တော်လိုချင်တဲ့အရာက ဘာလဲဆိုတာ ကျွန်တော်ရှာဖွေခဲ့တယ်။ ကျွန်တော်ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းတွေထပ်ခါထပ်ခါပြန်မေးတယ်။ အောင်မြင်တဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ ဘာတွေလုပ်ဖို့လိုလဲ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ နယ်ပယ်ထဲမှာ အောင်မြင်မှုကို ဘယ်လိုအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုကြလဲ။ ကျွန်တော့်အတွက် ဒီနယ်ပယ်က ဘယ်လိုအကျိုးကျေးဇူးတွေဖြစ်စေမလဲ။

ဒီမေးခွန်းတွေအတွက် တကယ်ပဲဦးသားတဲ့ အဖြေတွေလိုအပ်ပါတယ်။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာလူတစ်ယောက်မှာအမှန်တကယ်ရှိနေတဲ့ အရည်အသွေးတွေကိုခက်ခက်ခဲခဲ၊ နက်နက်နဲနဲ ဖော်ထုတ်ပေးရတဲ့ အင်မတန်အရေးပါလှတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်လို့ပါပဲ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ လူတစ်ဦးရဲ့ စိတ်ခံစားမှုနဲ့ ဆက်နွှယ်နေပါတယ်။ ဒီဘာသာရပ်ဟာ တကယ်ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုက အရေးကြီးသလို တကယ်ပဲ စိတ်အရင်းခံနဲ့ ဆက်ဆံပြောဆိုမှုနဲ့ လှုံ့ဆော်ခွန်အားပေးနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးတွေလိုအပ်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ပြောင်းလဲမှုအတွက် သူတို့ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ဆောင်ရွက်ပေးရပါတယ်။ ဒါကြောင့် တကယ်စစ်မှန်တဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မောင်းနှင်နိုင်သူဖြစ်ရမယ့်အပြင် အလွန်တတ်ကြံဖျတ်လတ်တဲ့ အလေ့အကျင့်ရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ သူတို့အထဲမှာရှိနေတဲ့ စွမ်းရည်တွေကို ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေတွေ့ရှိပြီး၊ ကိုယ့်ရဲ့ဘဝခရီးကို ကိုယ်တိုင်မောင်းနှင်နိုင်စွမ်းကို မြှင့်တင်သူဖြစ်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီလို ကိုယ်ပိုင်အရည်အသွေးတွေဟာ အလားအလာကောင်းမွန်တဲ့ အလင်းပြသူ (Potential Coaches) တွေရှိနေရမယ့် အရေးပါတဲ့လိုအပ်ချက်တွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှသာတခြားသူတွေ ဘေးမှာအတူလျှောက်လှမ်းပြီး အဲဒီလူတွေရဲ့ ဘဝကိုပြောင်းလဲပေးနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

ဒီကိုယ်တိုင်စူးစမ်းလေ့လာ လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွေ့အကြုံတွေက ကျွမ်းကျင်အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်နဲ့နှလုံးသားထဲကအရည်အသွေးတွေကို ချိန်ညှိတွဲဖက်ပေးပြီး တကယ့်အလင်းပြခြင်း(Coaching) လုပ်ဆောင်မှုတွေမှာတွေ့ကြုံရမယ့် စိန်ခေါ်မှုတွေအတွက် ပြင်ဆင်ပေးပါတယ်။ ဒီခရီးစဉ်လုပ်ဆောင်မှုတွေဟာ အလင်းပြသူ(Coaches) စစ်စစ်ဖြစ်လို့သူတွေအတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်အောင်



ပြင်ဆင်ပေးထားတဲ့အရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ စာနာစိတ်နဲ့အကဲဆတ်မှု တွေကိုထိန်းညှိပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒါတွေကြောင့်ပဲ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ချင်ရတဲ့ အကြောင်းရင်းကို နားလည်နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ အကြောင်းအရင်းကို ကောင်းကောင်းသိရတော့ ကောင်းကောင်းလုပ် ဆောင်နိုင်တယ်။ ကောင်းကောင်းလုပ်ဆောင်တဲ့အတွက် ရလဒ်ကောင်း တွေရရှိစေတယ်။

အနှစ်ချုပ်လိုက်ရင် ပြောင်းလဲမှုတစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်တဲ့ အလင်း ပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ဖို့ အနည်းဆုံးအရည်အချင်း နှစ်ရပ် လိုအပ်ပါတယ်။ ပထမလိုအပ်ချက်ကတော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်မှာ တခြားသောသူတွေနဲ့ စိတ်ခံစားမှုအရ ဆက်သွယ် နိုင်ပြီး သူတို့တွေ့ရဲ့ ဘဝတွေကို တိုးတက်ပြောင်းလဲပေးချင်တဲ့ တကယ့် ဖြူစင်တဲ့ ဗီဇစိတ်မျိုးရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒုတိယအချက်အနေနဲ့ကတော့ သူ့ရဲ့စိတ်ထားနဲ့ လျော်ကန်သင့်မြတ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို အသုံးပြုနိုင် သူဖြစ်ရမယ်။ သူတို့ကူညီပေးရမယ့်သူတွေအတွက် ကိုယ်ကိုယ်တိုင်လုပ် ဆောင်နိုင်သူဖြစ်အောင် ကူညီနိုင်ဖို့လိုအပ်တဲ့ အသိပညာ၊ စိတ်နဲ့ခန္ဓာ လိုအပ်ချက်တွေပြည့်ဝနေဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

**“အလင်းပြခြင်း (Coaching) အပေါ် သင့်ရဲ့သဘောထား”**

ကောင်းပါပြီ၊ တကယ်လို့များ ကျွမ်းကျင်အလင်းပြသူ (Professional Coach) တစ်ယောက်အဖြစ် သင်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြု ဆိုပါစို့။ သင့်ကိုယ်သင် ဘယ်လိုမေးခွန်းမျိုးပြန်မေးဖို့လိုအပ်မလဲ။ ကျွန်တော့်အတွက်ကတော့ အင်မတန်ရိုးရှင်းတဲ့ မေးခွန်းတစ်ခုမေးမိ တယ်။ “ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ ကျွန်တော်တကယ်ပဲနှစ်သက် ရတဲ့အလုပ်လား၊ ကျွန်တော်ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဒီမေးခွန်းလေးမေးဖြစ်ပါ တယ်”။ အင်မတန်ရိုးရှင်းလွန်းတဲ့မေးခွန်းလို့ သင်ထင်ကောင်းထင် လိမ့်မယ်။ ဒါပေမဲ့ဒီမေးခွန်းကိုဖြေဖို့ အင်မတန်လေးနက်တဲ့ အတွေးနဲ့ ကြီးမားတဲ့ရိုးသားမှုတော့လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။ တကယ်ရိုးသားတဲ့အဖြေ

ပေးနိုင်ဖို့ သင်ပထမဆုံးစဉ်းစားရမှာက ဒီလိုအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ဝန်ဆောင်မှုတွေအတွက် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက် ကိုချဉ်းကပ်တဲ့အခါမှာ သူတို့တကယ်ရှာဖွေချင်တဲ့ အရာကဘာလဲ ဆိုတာ သင်စဉ်းစားဖို့လိုပါတယ်။

တကယ်တော့ စာနာတတ်တဲ့စိတ်ဟာ စမှတ်တစ်ခုပါပဲ။ လူတွေ ကအလင်းပြသူဆီက ဘာတွေမျှော်လင့်ထားကြသလဲ။ ဘယ်လို ထောက် ကူမှုတွေကို သူတို့တွေလိုချင်သလဲ။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့ သင့်ကိုတွေ့ဆုံခြင်းအားဖြင့် ဘယ်အချက်က သူတို့ကိုယုံကြည်မှုနဲ့ လုံခြုံမှုပေးနိုင်စွမ်းတဲ့ ခံစားမှုမျိုးဖြစ်စေပါသလဲ။ ဒီလိုစိန်ခေါ်မှုတွေကို သင်ဘယ်လိုရင်ဆိုင်ပြီး သင့်ရဲ့အခန်းကဏ္ဍကို ပြီးပြည့်စုံအောင် လုပ် ဆောင်မှာလဲ။ တကယ်တော့ လူတွေဘာလိုချင်လဲဆိုတာကို သင်နား လည်မယ်ဆိုရင် သူတို့ကိုဘယ်လိုအရာတွေပေးရမလဲဆိုတာ သင်အလို လိုသိလာမယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်ပါတယ်။ တကယ်စစ်မှန်တဲ့ စိတ်အ ရင်းခံနဲ့ပေးဖို့တော့ လိုအပ်ပါလိမ့်မယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ လူတွေအနေနဲ့ သူတို့လိုအပ်တဲ့အဖြေကို ကိုယ်တိုင်တွေ့ရှိနိုင် အောင် သူတို့မှာရှိတဲ့ အရည်အသွေးတွေကို နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ်ရှာဖွေ တတ်ဖို့ ကူညီခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုလူကိုအကူအညီပေးရင်းအလင်းပြသူ (Coach) ဖြစ်တဲ့ သင်ကိုယ်တိုင်ရဲ့ ဘဝအသက်တာဟာလည်း ပိုပြီးကြွယ်ဝပြည့်စုံလာပါလိမ့် မယ်။ ဒါကြောင့်ဒီအလုပ်မျိုးက အကောင်းဆုံးသောရည်ရွယ်ချက်တွေနဲ့ ရေရှည်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အလုပ်မျိုးပဲဖြစ်ပါတယ်။

ကောင်းပြီ၊ အလင်းပြခြင်းကိုသင်နှစ်သက်တာသေချာပြီဆိုပါ စို့။ ဘယ်လောက်ပြင်းပြင်းထန်ထန်၊ ဖြူဖြူစင်စင် သင်နှစ်သက်ပါသ လဲ။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) က တကယ်ပဲ သင့်ရဲ့ မြတ်နိုးတဲ့ အလုပ်ဆိုရင် သင်ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ချင်ပါသလဲ။

သင်နှစ်သက်တဲ့ ကော်ဖီတစ်ခွက်လိုပေါ့။ သကြားလေးနဲ့ သောက်ချင်လား၊ နို့လေးထည့်ချင်လား၊ တစ်ယောက်တည်းသောက်ချင်လား၊ မိတ်ဆွေနဲ့အတူသောက်ချင်လား။ သင်ဘယ်လောက်ပြင်းပြင်း သောက်ချင်ပါသလဲ။ ပိုပြီးအရေးကြီးတာက ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ကော်ဖီခွက်လေးကို တစ်ငုံသောက်လိုက်တိုင်း၊ ဘယ်လို အကျိုးကျေးဇူးတွေဖြစ်စေဖို့ သင်ဆန္ဒရှိပါသလဲ။

ဒီမေးခွန်းတွေကအလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကိုမြင်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ အဖြေတွေဟာ ပြဋ္ဌာန်းချက်တွေမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သင့်ရဲ့ရည်မှန်းချက်နဲ့စိတ်ဓာတ်ခွန်အားကို မှန်းဆနိုင်ဖို့ သင့်တော်တဲ့လမ်းညွှန်မှုတွေပေးနိုင်မယ်လို့ ကျွန်တော်မျှော်လင့်မိပါတယ်။ ဒါတွေဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေလေ့လာမှုနဲ့ ပညာရှင်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကြုံတွေ့ခဲ့ရတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေအပေါ်မှာ အခြေခံထားလို့ပါပဲ။

ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို ကျွန်တော့်တစ်ဘဝလုံး မြှုပ်နှံပစ်မယ့် အသက်မွေးအလုပ်အဖြစ် ရွေးချယ်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော် မေးခွန်းတချို့မေးဖြစ်ခဲ့တယ်။ ကိုယ့်ဘဝအတွက်ရွေးချယ်မှုတစ်ခုလုပ်တဲ့အခါမှာ ပကတိအတိုင်း (အရှိကိုအရှိအတိုင်း) ဖြစ်နိုင်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ဆိုလိုတာက အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကနေ ကိုယ်ဘာလိုချင်လဲဆိုတာကို ကိုယ်တိုင်ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီမေးခွန်းတွေကို သင်ဖြေလိုက်တဲ့အခါမှာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာဘာလဲဆိုတာကို ပိုပြီးရှင်းလင်းစွာမြင်လာပါလိမ့်မယ်။ ထူးချွန်တဲ့အလင်းပြသူ (Good Coach) တစ်ယောက်ရဲ့လိုအပ်ချက်တွေကို သင်နားလည်လာမယ်။ ပြီးတော့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ ကော်ဖီခွက်လေးကို သင်ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ နှစ်ခြိုက်လဲဆိုတာ သိလာပါလိမ့်မယ်။ ကျွန်တော့်ကိုအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့

လောကထဲကိုပို့ပေးလိုက်တဲ့ မေးခွန်းတချို့ကို မျှဝေပေးလိုက်ပါတယ်။  
သင်ကိုယ်တိုင်လည်း ဒီမေးခွန်းတွေဖြေကြည့်ပြီး ဆန်းစစ်ကြည့်နိုင်ပါတယ်။

(၁) အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို ကျွန်တော် ဘယ်လိုအဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုသလဲ။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ကလူတစ်ယောက်ကို သူ့ရဲ့ အမြင့်ဆုံးအလားအလာကောင်းတွေကို ရယူနိုင်အောင်ပြောင်းလဲမှုပြု ပေးနိုင်ရမယ်။

(၂) အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း၊ ကုထုံး တစ်ခုခုခံယူခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် မိတ်ဆွေတွေ မိသားစုဝင်တွေဆီက အကြံဉာဏ်တောင်းခံခြင်းစတာတွေနဲ့ ဘယ်လိုကွာခြားသလဲ။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ အကူအညီတောင်းခံသူ တွေဆီမှာ ကိုယ်ပိုင်အသိဉာဏ်ပညာနဲ့ စွမ်းရည်တွေနဲ့ အဖြေတွေ ရှိနေတယ်လို့ ယုံကြည်တယ်။ ဒါကြောင့် အလင်းပြသူ (Coach) တစ် ယောက်အနေနဲ့ အဖြေထုတ်ပေးတာမျိုးကိုမလုပ်ဖို့ ကန့်သတ်ထား တယ်။

တခြားတစ်ယောက်မှာတော့ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း (Consult- ing) နဲ့ ကုထုံးတစ်ခုခုခံယူခြင်း (Tharapy)၊ ပြီးတော့အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း တွေကတော့ အကူညီတောင်းသူမှာ ဘာအဖြေမှမရှိဘူးလို့ နားလည် ရတယ်။ သင်ဟာအလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်ခဲ့ရင် လူတွေ ဘာကြောင့် သင့်ဆီကိုလာချင်ကြသလဲ။

(၃) အလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး သင့်ရဲ့နှလုံးသား ထဲကနေ နှစ်နှစ်ကာကာသဘောကျနှစ်သက်တယ်ဆိုတာ ဘာကို ဆိုလိုတာလဲ။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် ကျွန်တော် ယုံကြည်မှုအပြည့်ရှိတယ်။ လိုအင်ဆန္ဒတွေပြည့်ဝစေနိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်

တယ်။ လူတစ်ယောက်ကို မှန်ကန်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ ရဲရင့်တဲ့ခြေလှမ်းတွေလှမ်းနိုင်အောင်ခွန်အားပေးတတ်တဲ့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ရတာကိုသဘောကျတယ်။ ကျွန်တော်ကိုယ်တိုင်အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ပေးမှုကိုခံယူဖူးသလို ဒီလုပ်ဆောင်မှုတွေဟာတကယ်ပဲ အကျိုးဖြစ်စေတယ်ဆိုတာကိုသိခဲ့ရတယ်။ ကျွန်တော်ရဲ့လိုအပ်ချက်တွေ ပန်းတိုင်တွေကို သတိမမိစေပြီး ရှေ့ကိုဆက်သွယ်သွားနိုင်စေခဲ့တယ်။ ဒါကြောင့် ဒီတန်ဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ဝေမျှပေးချင်စိတ်တွေအမြဲတမ်းထက်သန်နေခဲ့တယ်။

မှန်ကန်တဲ့ချဉ်းကပ်မှုတွေကြောင့် ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုအသီးအပွင့်ရလဒ်တွေကို တွေ့မြင်ရလေ့ရှိပြီး တစ်ခါတစ်ရံ ချက်ချင်းရလဒ်ကောင်းတွေကို မြင်တွေ့ရတာမျိုးလည်းရှိပါတယ်။ ကျွန်တော်အလင်းပြပေးခဲ့သူတွေထဲမှာ ပြောင်းလဲမှုတွေကို မြင်လိုက်ရတာနဲ့တိုးတက်အောင်မြင်မှုတွေ ရလာတော့မယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်အာရုံခံလို့ရလာပါတယ်။ ကိုယ်အလင်းပြပေးရတဲ့သူတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကြောင့် (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ပေးရတာကို ပိုပိုပြီး ရူးသွပ်စွဲလမ်းနေတော့တာပါပဲ။

(၄) လူတိုင်းလူတိုင်းကို အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ပေးလို့ ရနိုင်ပါသလား။

ဒီမေးခွန်းကိုတော့ (NO) မရဘူးလို့ပြောပါရစေ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုဟာ အလင်းပြခြင်း(Coaching) ကို ခံယူဖို့ ဆန္ဒရှိပြီး အဆင်သင့်ဖြစ်နေသူတွေအတွက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ကတော့ အလင်းပြမှုခံယူလိုသူ (Coachable) လို့ ဆိုလေ့ရှိပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ပေးဖို့ မသင့်တော်တဲ့သူတွေလည်းရှိပါတယ်။ တချို့သောသူတွေက အလင်းပြခြင်း (Coaching) ထက် တခြားသော ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွေဖြစ်တဲ့ သင်တန်းတွေ၊ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး



ခြင်းတွေ အကြံဉာဏ်ပေးတာတွေ၊ လမ်းညွှန်မှု ပေးရတာမျိုးတွေနဲ့ ပိုပြီးသင့်တော်တာမျိုးတွေရှိတတ်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကတော့မိမိကိုယ်တိုင်က ရှေ့တိုးနိုင်ဖို့ဆန္ဒပြင်းပြပေမဲ့ မိမိတို့ရဲ့ ပန်းတိုင်ဆီအရောက်လှမ်းနိုင်မယ့်လမ်းကိုဖောက်တဲ့အခါ အကူအညီလိုအပ်နေတတ်တဲ့သူမျိုးအတွက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ တိုးတက်ဖို့ဆန္ဒရှိပြီး တိုးတက်မှုအတွက် ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်လိုသူမျိုးအတွက်ဆိုပါတော့။ တချို့သောစိတ်ခံစားမှုပြင်းထန်တတ်သူတွေ စိတ်ဒဏ်ရာရရှိထားသူတွေအတွက်ကတော့ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပေးသူ (Counsellor ဒါမှ သို့မဟုတ် စိတ်ဝေဒနာကုထုံးပညာရှင် (Psycho Therapists) တွေကို ချဉ်းကပ်ပါက ပိုပြီးသင့်တော်ပါတယ်။

ကိုယ့်ရဲ့အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရပ်ဆိုင်ရာတိုးတက်မှုကို ရှာဖွေသူတွေအတွက်ကတော့ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းတွေ (Training) တွေကအကောင်းဆုံးပါပဲ။ အကြံဉာဏ်ရယူခြင်း (Consulting) ကျပြန်တော့ အထူးပြုနယ်ပယ်တစ်ခုခုအတွက် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေဆီကိုလိုအပ်တဲ့ အကြံဉာဏ်တွေကို တောင်းခံခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

အချုပ်အားဖြင့်အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ ကိုယ့်ရဲ့လမ်း ကိုယ်ဖောက်ပြီး ဆည်းပူးသင်ယူရင်း တိုးတက်အောင်မြင်ချင်သူအတွက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ပြဿနာကို တစ်ယောက်ယောက်ကလာပြီး ဖြေရှင်းပေးတာကိုစောင့်မျှော်နေတတ်တဲ့ သူမျိုးအတွက်တော့ ဒီပညာရပ်ကအလုပ်မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ကိုယ့်ရဲ့ပြောင်းလဲမှုဟာ ကိုယ့်အပေါ်မှာပဲ မူတည်တယ်ဆိုတဲ့ လူမျိုးတွေအတွက်ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်အလင်းပြသူများ (Coaches) အတွက် သတိထားရမယ့်အရာလေးတွေပြောပြချင်ပါတယ်။ သင်ဘယ်လိုလူမျိုးကို အလင်းပြပေးမယ်ဆိုတာ သင်သိဖို့လိုပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ကိုရှားသွပ်စွာ စွဲလမ်းနှစ်ခြိုက်မိပြီဆိုရင်တော့ သူကအလိုလို ကျွန်တော်တို့နဲ့ ဘဝရဲ့တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်လာပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ ဒီပညာရပ်ကို ကိုယ်တိုင်သတိမထားမိဘဲ အသုံးပြုလိုက်မိတာမျိုးရှိလာပါတယ်။

ကျွန်တော်ကတော့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) အလေ့အထကို အသုံးပြုဖို့သင့်တော်ပြီလို့ ခံစားမိတဲ့ အခိုက်အတန့်မှာ ဘယ်သူမဆိုအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ပေးမိရဲ့သားဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တချို့သော အခြေအနေတွေမှာ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ဖို့ မသင့်လျော်တာမျိုးရှိနိုင်တယ်ဆိုတာ သတိထားဖို့လိုပါတယ်။

(၅) အလင်းပြခြင်း (Coaching) က တကယ်ပဲ အကျိုးသက်ရောက်မှု ရှိပါသလား။ ဘယ်လိုသက်ရောက်ပါသလဲ။

သင်ဟာအလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ သင့်ဆီကို လာပြီးအလင်းပြခြင်း(Coaching) ကို ခံယူလိုသူဟာ သူ့ရဲ့ပြဿနာတွေအတွက် သူ့ကိုယ်တိုင် အဖြေသိဖို့လိုနေတယ်လို့ သင်ယုံကြည်ရင် ဒီအလင်းပြခြင်း(Coaching) လုပ်ဆောင်မှုက အမှန်တကယ်အကျိုးသက်ရောက်စေမှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းခံယူလိုသူအနေနဲ့ သူတို့လိုအပ်တဲ့အဖြေကို သေသေချာချာသတိမမူမိသေးတာမျိုးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို လုပ်ဆောင်ပေးရင်း သူ့ရဲ့ရင်ထဲကအသံကို သူပြန်ကြားပါမယ်။ အဲဒီကနေတစ်ဆင့် သူတို့ရဲ့ ပန်းတိုင်ကို လှမ်းကိုင်နိုင်ဖို့အတွက်ပိုပြီး ရှင်းလင်းတဲ့စိတ်ကူး အကြံအစည်တွေကိုမြင်ပါမယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုက အလင်းပြခြင်းခံယူသူအနေနဲ့ သူ့ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေအတွက် တာဝန်ယူတတ်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးတယ်။

အလင်းပြခြင်းက လူတစ်ဦးတစ်ယောက်စီတိုင်းကို စိတ်ဓာတ်ခွန်အားတွေပေးပြီး ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်နိုင်သူဖြစ်လာစေခြင်းဖြင့် ဘယ်သူနဲ့မှမတူတဲ့ မိမိရဲ့ပါရမီအစွမ်းတွေကိုသိမြင်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့ အဆိုးအကောင်းတွေကိုထွက်ပေါ်လာစေပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကိုလုပ်ဆောင်ရင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီးမြင်စေတယ်။ မေးခွန်းလေးတွေဖြေရင်း မိမိတို့ရဲ့တိကျတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတတ်လာတယ်။ လူတိုင်း လူတိုင်းမှာအရေးပါတဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တစ်ခုစီရှိတယ်လို့

ကျွန်တော်လေးလေးနက်နက်ယုံကြည်သလို ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) က အဲဒီစွမ်းဆောင်ရည်တွေကို ဖော်ထုတ်ပေးပါတယ်။ အဲတော့ ကျွန်တော်ပြောပါမယ် အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ တကယ်သက် ရောက်မှုရှိပြီး အလုပ်ဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းခံယူသူအနေနဲ့သူ ဖြစ်ချင်တဲ့အရာတွေကို တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့်လုပ်ဆောင်ချင်တဲ့ စိတ်ဓာတ် ကြံ့ခိုင်မှုမျိုးတော့လိုပါတယ်။

(၆) အလင်းပြခြင်း (Coaching) က အနုတ်သဘောဆောင်တဲ့ သက် ရောက်မှုမျိုးကို ဖြစ်စေနိုင်ပါသလား။

မဖြစ်စေနိုင်ပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီလုပ်ဆောင်မှုက အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ပြင်းပြတဲ့တိုးတက်လိုစိတ်နဲ့ သူတို့ရဲ့ရည်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ကိုရောက်ဖို့ ရည်မှန်းလုပ်ဆောင်လို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလုပ် ဆောင်မှုဟာ သူတို့အတွက်ပဲဖြစ်တယ်ဆိုတဲ့ ကြပ်မတ်လုပ်ဆောင် မှုဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းတွေအားဖြင့် သူတို့ရဲ့ရလဒ်ကောင်းတွေကို မျှော်မှန်းပြီးလုပ်ဆောင်ကြမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ(Coach) ကတော့ သူတို့ရဲ့ဖြတ်သန်းမှု လမ်းတစ်လျှောက် ခရီးဆုံးအထိ သူတို့ရဲ့ ဘေးမှာအတူ လျှောက်လှမ်းပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အရာရာ တိုင်းက ထိန်းထိန်းသိမ်းသိမ်းနဲ့ ထိန်းချုပ်မှုအပြည့်ရှိပါတယ်။

(၇) အလင်းပြသူ (Coach) အနေနဲ့ရော သူတို့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်ဘဝအပေါ် ဘာတွေ သက်ရောက်မှုဖြစ်စေနိုင်မလဲ။

ကျွန်တော့်ရဲ့ ကိုယ်တိုင်ကြုံရတဲ့ အတွေ့အကြုံအကြောင်း ပြောပြချင်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) က ကျွန်တော့်ဘဝကို ပြောင်းလဲပစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော် လူတွေရဲ့အသံတွေကို ပိုနားထောင် တတ်လာပါတယ်။ အရင်တုန်းကကျွန်တော်ဟာ တခြားသူတွေရဲ့ စကားတွေကို နားထောင်ပေးတဲ့နေရာမှာ အားနည်းခဲ့ပါတယ်။ ပေါ့ပေါ့ ပါးပါးနေတတ်တဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့အကျင့်ကလည်း သိပ်ပြီးတော့အလုပ်

မဖြစ်တာအမှန်ပါပဲ။ အရင်ကဆိုရင်ကျွန်တော်က အဖြေတစ်ခုပေးဖို့ပဲ နားထောင်တတ်တယ်။ ပြောတဲ့အရာကိုနားလည်လာအောင် နားထောင် တာမျိုးမရှိခဲ့ပါဘူး။ ကျွန်တော့်အတွေ့အကြုံတွေကို အခြေခံပြီးကြားရ တဲ့အရာတွေကိုအကဲဖြတ်ဖို့ပဲ အားသန်ခဲ့ပါတယ်။ ခုတော့ ကျွန်တော့်ရဲ့ နားထောင်တတ်မှုကို ပိုပြီးကောင်းလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါပြီ။ ဒါကြောင့်လည်းလူတွေကို ပိုပြီးကိုယ်ချင်းစာ နားလည်တတ်လာတယ်။ ကျွန်တော်နဲ့ စကားပြောနေတဲ့သူရဲ့ရင်ထဲကို ကျွန်တော်ဖြတ်သန်းဝင် ရောက်ပြီး သူ့ရဲ့ရင်ထဲကစကားတွေကို ကြားတတ်လာခဲ့ပါပြီ။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဘဝမှာ ကြုံခဲ့ရတာလေး တွေကို ဝေမျှပြောပြပေးချင်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ကုမ္ပဏီ (Team Coach International) ကို ၁၉၉၉ ခုနှစ်ထဲမှာ စတင်တည်ထောင်ခဲ့ချိန်တုန်းက ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသတ်မှတ် ချက်မရှိသေးပါဘူး။ ကျွန်တော့်ကိုကူညီလမ်းညွှန်သူ (Mentors) တွေက အလင်းဖွင့်ပေးတဲ့မေးခွန်းတချို့ကိုမေးပြီး ကျွန်တော့်ရဲ့ကုမ္ပဏီကို ဘယ်လိုပုံစံဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ချင်လဲဆိုတာကို မေးမြန်းခြင်းဖြင့် အလင်းပြ (Coach) ပေးခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီလိုအပြန်အလှန် မေးမြန်းခြင်းခံ ရာကနေထွက်ပေါ်လာတဲ့အဖြေတချို့ဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့အနာဂတ် ပန်းတိုင်အတွက် ခရီးရှည်ကိုပုံစံချဖို့ အလွန်အထောက်အကူဖြစ်ခဲ့ ပါတယ်။

အဲဒီမေးခွန်းတွေဟာ ခက်ခဲတဲ့မေးခွန်းတွေပါ။ ဒါပေမဲ့ မေး ကိုမေးရမယ့်မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေပါ။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဘာသာရပ်မှာတော့ ဒီလိုဖြေရခက်တဲ့မေးခွန်းတွေကိုမေးခြင်းအားဖြင့် ကိုယ့်ရဲ့ အလားအလာကောင်းတွေကိုမြင်လာပြီး အဲဒီအပေါ်ကို အာရုံ စိုက်လုပ်ဆောင်တတ်စေပါတယ်။

ကျွန်တော့်ကိုမေးခဲ့ကြတဲ့ မေးခွန်းတွေကတော့ Team Coach International ရဲ့ ဦးတည်ချက်ကဘာလဲ။

Team Coach International က ဘယ်လိုအမွေအနှစ်မျိုးကို

ထားခဲ့ပေးချင်တာလဲ။ Team Coach International က ဘယ်လို နယ်ပယ်မျိုးမှာ အစပြုချင်တာလဲ စတဲ့ မေးခွန်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီမေးခွန်းတွေရဲ့ခေါ်ဆောင်ရာကို လိုက်ပါရင်း Team Coach International ရဲ့ သင်ခန်းစာတွေ၊ လူတွေကိုပေးချင်တဲ့အကောင်းဆုံး ဝန်ဆောင်မှုတွေကို ကုမ္ပဏီရဲ့ရည်မှန်းချက်နဲ့အညီ ဖန်တီးဖို့ဖြစ်လာ ပါတော့တယ်။ အလင်းပြသူ(Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်နေခြင်းကလည်း ကျွန်တော်တည်ဆောက်ချင်တဲ့အရာတွေအတွက် ပွင့်လင်းတဲ့အမြင်တွေ ကို ပေးစွမ်းခဲ့ပါတယ်။

(၈) အလင်းပြခြင်း (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ သက်ရောက်မှုဟာ သူတို့ရဲ့မိသားစုဝင်တွေအပေါ် မှာရှိနိုင်ပါသလား။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) က ကျွန်တော်နဲ့ ကျွန်တော့်ဇနီးသည် ဂရေစ်ကြား ဆက်ဆံရေး၊ ပြီးတော့ သားသမီးတွေနဲ့ ပြောဆိုဆက်ဆံမှု တွေကိုပိုပြီး ကောင်းမွန်စေပါတယ်။ ဘဝအရေးအလင်းပြသူ (Life Coach) ကို ထူးချွန်စွာလုပ်ဆောင်နေတဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့ဇနီးသည်ဂရေစ် ဟာ ဒီအချက်ကို အပြည့်အဝသဘောတူ ထောက်ခံမယ်ဆိုတာ ကျွန်တော် တပ်အပ်ပြောရဲပါတယ်။ ဖြစ်လေ့ရှိတာက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သားသမီး တွေနဲ့ စကားပြောကြတဲ့အခါမှာ “ငါတို့က မိဘ ငါတို့အားလုံးသိတယ်” ဆိုတဲ့ခံစားမှုမျိုးရှိနေတတ်ပါတယ်။ အဲဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ကအပြန် အလှန်ပြောဆိုခြင်းထက် ကိုယ်ကသာအထက်စီးကနေပြောတာမျိုး ဖြစ်သွားတတ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်နဲ့အတော်တူတဲ့ ကျွန်တော့်ရဲ့သမီးလေး ခါဗ်တူရီ (Kasturi) က ကိုယ့်လမ်း ကိုယ်လျှောက်ချင်တဲ့သူမျိုးဖြစ်တယ်။ ကျွန်တော် တို့စကားပြောဆိုကြတဲ့အခါမှာ သူ့အတွက်အမှန်လို့ ကျွန်တော်ထင်တဲ့ အရာတွေကိုပဲ ကျွန်တော်က တစ်ဖက်သတ်ပြောရင် စကားဝိုင်းက စောစောစီးစီး ပြီးသွားတတ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ ဒီလိုတစ်ဖက်သတ်



ပြောဆိုမှုတွေဟာ သူ့အတွက် အကူအညီမဖြစ်စေနိုင်ပါဘူး။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဘာသာရပ်ကို အသုံးပြုနိုင်တဲ့နေ့တွေမတိုင်မီက ဘယ်တုန်းကမှ စကားကောင်းကောင်းပြောဖြစ်ကြတာမျိုးမရှိသလောက် ပါပဲ။

ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်လာပြီးတဲ့နောက် အလင်းပြခြင်း (Coaching) နည်းလမ်းတွေနဲ့ စကားပြောဆိုတတ်လာတဲ့အခါမှာတော့ စကားဝိုင်းလေးက တဖြည်းဖြည်းနဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေရှိလာတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နည်းနာတွေကို အသုံးပြုပြီး ကျွန်တော်သေသေချာချာ နားထောင်တတ်လာတယ်။ ထိမိတဲ့မေးခွန်းတွေကို မေးခြင်းဖြင့် သမီးအနေနဲ့ သူ့လိုအပ်ချက်ရဲ့ အဖြေတွေကို သူ့ကိုယ်တိုင်သိမြင်စေနိုင်ခဲ့တယ်။ စကားဝိုင်းထဲမှာ ပြောသမျှ အကြောင်းအရာတွေက သမီးလေးရဲ့အစီအစဉ်တွေ၊ သူပြောချင်တဲ့ အကြောင်းအရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ အတ္တတွေမပါသလို ဇနီးသည်ရဲ့ဆန္ဒလည်း မဟုတ်တော့ပါဘူး။

စကားဝိုင်းထဲမှာ ကျွန်တော် ကိုယ်ရောစိတ်ပါနှစ်မြှုပ်ထားတတ်လာတယ်။ အဲဒီအချိန်ကျမှပဲ ကျွန်တော်တို့ရဲ့စကားဝိုင်းလေးက အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝလာခဲ့တယ်။ ဒီလိုလုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့်လည်း သမီးလေးရဲ့အမြင်တွေ သူပုံဖော်ချင်တဲ့ သူ့ဘဝပုံစံကိုယုံကြည်မှုနဲ့ လေးစားမှုအပြည့်ရှိတယ်ဆိုတာ ပြသနိုင်ခဲ့ပါတယ်။

အခုတော့သမီးလေးက နယူးယော့ခ်မှာ အလုပ်လုပ်နေပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ တစ်လမှာနှစ်ကြိမ်လောက် အလင်းပြခြင်း စကားဝိုင်း (Coaching Conversation) လုပ်ဖြစ်ပါတယ်။ သူ့လိုအပ်လာပြီဆိုတာနဲ့ ကျွန်တော့်ကိုဆက်သွယ်ပြီး သူနဲ့အလင်းပြခြင်းစကားဝိုင်း (Coaching Conversation) လုပ်ဖို့ချိန်းတော့တာပါပဲ။ ကျွန်တော့်အတွက်တော့ တကယ့်ဆုလာဘ်ပါပဲ။ ကျွမ်းကျင်အလင်းပြသူ (Qualified Coach) မိဘနှစ်ပါးကို ရရှိပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ ရင်သွေးတွေဟာ ကျွန်တော်

တို့အလုပ်အကိုင်ရဲ့ သဘာဝကိုလည်း တဖြည်းဖြည်းနဲ့ရင်းနှီးလာပါတယ်။ တကယ်တော့ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching Conversation) လေးဟာ ကျွန်တော်တို့မိသားစုအတွင်းမှာ ကျွန်တော်တို့သတိမထားမိတဲ့ အချိန်မှာစွဲမြဲဝင်ရောက်နေခဲ့ပြီဖြစ်ပါတယ်။

အဖြစ်အပျက်လေးတစ်ခုကို ဥပမာပေးဝေမျှလိုပါတယ်။ သောကြာနေ့ ညနေခင်းလေးတစ်ခုမှာ ကျွန်တော်တို့မိသားစုညနေ စာထမင်းဝိုင်းကို သုံးဆောင်ကြရင်း တစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ အတွေ့အကြုံကို ဖလှယ်ကြတယ်။ သမီးကြီးအစ္စဘဲလာ (Isabella) က သူ့ရဲ့ အလုပ်အကြောင်းပြောလာတယ်။ သမီးလေးက ကလေးဗဟိုပြု သင်ကြားရေးနဲ့ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဒီပလိုမာသင်တန်းတစ်ခုကို စာရင်းသွင်းတက်ရောက်ချင်ခဲ့တယ်။

သူ့လက်ရှိလုပ်နေတဲ့အလုပ်က ကောင်းပေမဲ့ သူ့အားသန်တဲ့ ကလေးဗဟိုပြုသင်ကြားရေးစနစ်ကို လုပ်ဆောင်ဖို့ အခွင့်အလမ်းနည်းပါတယ်။ 'အဲဒီအချိန်မှာ ကျွန်တော်မျှော်လင့်မထားဘဲ ကျွန်တော့်ရဲ့ သားရိုင်ယန် 2(Royan) က သူ့အစ်မအကျပ်ရိုက်နေတဲ့ ကိစ္စအတွက် အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို လုပ်ပေးရမလားလို့ မေးလိုက်တယ်။ ကျွန်တော်တို့ တစ်မိသားစုလုံး ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အနှစ်သာရကို နားလည်လာကြတာဟာ တကယ့်ရွှေအခွင့်အရေးပဲလို့ ကျွန်တော်တွေ့နေမိခဲ့ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော့်ခေါင်းထဲမှာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နည်းနာတစ်ခုဖြစ်တဲ့ R.E.S.P.E.C.T ပုံစံတစ်ခုပုံဖော်ဖို့ ဖြစ်လာခဲ့ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာတော့ မိသားစုဝင်တွေအချင်းချင်း ပြောဆိုကြတဲ့ စကားဝိုင်းကိုဗဟိုပြုပြီး စဉ်းစားခဲ့တာပဲဖြစ်ပါတယ်။

- သမီးအစ္စဘဲလာ (Isbella) ကို အဖွင့်မေးခွန်းတွေမေးပြီး သူ့ရဲ့ အတွေးတွေကိုပွင့်လင်းသေချာအောင်လုပ်ပေးတယ်။

- သူ့အဖြေပေးဖို့ကြန့်ကြာနေရင် တိတ်တိတ်ဆိတ်ဆိတ်နေပေးကြမယ်။ သူ့ရဲ့အဖြေအတွက် သူ့ဦးနှောက်ကအလုပ်လုပ်နေတာကိုခွင့်ပြုရမယ်။

- သူ့ရဲ့အဖြေတွေကမှန်ကန်ရင် သူလုပ်မယ်လို့ ဆုံးဖြတ်တဲ့ အရာကို လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ လုပ်ပေးခြင်းဖြင့် သူ့စိတ်ဓာတ်ကို မြှင့်တင် ပေးမယ်။

- ကျွန်တော်ကတော့ သူတို့ဝိုင်းမေးကြတဲ့မေးခွန်းတွေရဲ့ သက် ရောက်မှု အရည်အသွေးကိုအကဲဖြတ်ရတဲ့ ဒိုင်လူကြီးဆိုပါတော့ဗျာ။ တကယ်ပဲ သီးပွင့်ဝေဆာရလဒ်ကောင်းတဲ့ (Coaching Section) တစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ညနေစာစားပြီးကြတဲ့အချိန်မှာတော့ သမီးအစ္စဘဲလာ (Isabella) ဟာ သူ့ဒွိဟဖြစ်နေခဲ့တဲ့အရာတွေကို ရှင်းရှင်း လင်းလင်းသိမြင်ခဲ့ပြီး သူလုပ်ရမယ့်အရာတွေကို အစီအစဉ်ချမှတ် နိုင်ခဲ့ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူလုပ်မယ်လို့ ချမှတ်ထားတဲ့အရာတွေကို သူ့အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ခဲ့တယ်။ အချိန်တိုအတွင်းမှာ သူ့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ချမှတ်နိုင်ခဲ့ပြီး သူ့ရဲ့ဉာဏ်ပညာကို အသုံးပြုပြီးစိန်ခေါ်မှုတွေကိုရင်ဆိုင်ဖို့ လျှောက်လှမ်းနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီနောက်မှာ သမီးလေးအစ္စဘဲလာကို သူ့ရဲ့ခံစားချက်နဲ့ သူ့ရလဒ်ကို အကျိုးကျေးဇူးကိုပြောပြနိုင်ပါတယ်။ သူက ဒီလိုလေးပြောပြပါတယ်။

“ကျွန်မကိုဝိုင်းမေးကြတဲ့ မေးခွန်းတွေဟာ တကယ့်တွေးစရာတွေ ဖြစ်စေပြီး၊ ကျွန်မလုပ်ချင်တဲ့အရာတွေ၊ ဖြစ်ချင်တာတွေကိုပိုပြီး သေချာစေခဲ့တယ်။ အဲဒီမေးခွန်းတွေကို ဖြေတဲ့အခါမှာသစ္စာရှိရှိ ဖြေရတယ်။ ပြီးတော့ လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို ကတိကဝတ် တစ်ခုလိုသေချာလုပ်ဖို့လိုပါတယ်။ ကျွန်မရဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အတွက် ကျွန်မကိုယ်တိုင်တာဝန်အပြည့်ယူခဲ့ရတယ်။ ကျွန်မကိုယ် ကျွန်မပြန်ပြီးမြင်စေတဲ့ အရာတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching Section) အပြီးမှာတော့ ကျွန်မမှာမေးခွန်းတွေနဲ့ ပြည့်ဝ သွားသလို ခံစားရပါတယ်။”

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အငယ်ဆုံးသားလေးဆူရေရန် (Sureiyan) ကိုလည်း ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) နဲ့ ပတ်သက်ပြီး သူ့ရဲ့အမြင်ကို မေးကြည့်ခဲ့ပါတယ်။ သူက ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ တကယ်

ထိရောက်မှုရှိပြီး လူတွေကိုအဖြေမပေးခင် စဉ်းစားတတ်တဲ့ အလေ့ကို ဖြစ်စေပါတယ်လို့ ပြန်ဖြေခဲ့ပါတယ်။ သားရဲ့အဖြေဟာ ကျွန်တော်တို့ အတွက် ကျွန်တော်တို့မိသားစုလျှောက်နေတဲ့ လမ်းကြောင်းမှန်ကန်နေ တယ်ဆိုတာ သေချာစေခဲ့ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) နည်းနဲ့ ချဉ်းကပ်မှုဟာ စကား ဝိုင်းတွေပေါ်သက်ရောက်မှုအား အလွန်ကောင်းပါတယ်။ ကျွန်တော် တို့ရဲ့သားကို အပေါ်စီးကနေပြောဆိုတာမျိုးမဟုတ်ဘဲ သူ့ရဲ့အမြင်ကို လေးစားမှုအပြည့်နဲ့ နားလည်ပေးကြပါတယ်။

ဒီအဖြစ်အပျက်လေးဟာ မိသားစုတွင်းဆက်နွယ်မှုနဲ့ အပြန် အလှန်ပြောဆိုမှုတွေကိုအပြုသဘောဆောင်တဲ့ပြောင်းလဲခြင်းဆီကိုဦးတည် နိုင်တယ်ဆိုတဲ့ အမြင်တစ်ခုကိုမြင်စေခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်လုပ်နေတဲ့ အလုပ်ကို ကျွန်တော်ရဲ့ သားသမီးတွေက လေ့လာသုံးသပ်ပြီးသူတို့ ကြိုက်နှစ်သက်တာကိုလည်း ကျွန်တော်သိလာခဲ့ပါတယ်။

သူတို့ရဲ့ပြောရေးဆိုခွင့်ရရှိမှုအပေါ် ဒီအလင်းပြခြင်း (Coach- ing) နည်းနာတွေကို သူတို့ယုံကြည်မှုရှိလာကြတယ်။ သူတို့ကိုယ်တိုင် လည်း ကိုယ့်ရဲ့သားသမီးတွေကိုသင့်တော်တဲ့ လွတ်လပ်မှုကိုပေးပြီး သူတို့ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ ဉာဏ်ပညာအပေါ် ယုံကြည်ပေးရမယ်ဆိုတာကို သိရှိလာခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်တော်အတွက် အကြီးမားဆုံးသော အကျိုးကျေးဇူးကတော့ ဒီအလင်းပြခြင်း အလေ့အထ (Coaching Culture) ကို ကျွန်တော် တို့ မိသားစုအတွင်းမှာ စတင်လုပ်ဆောင်ဖြစ်ခဲ့တယ်။ မိသားစုဝင် အားလုံးကလည်း ဒီအလေ့အထကို နှစ်သက်ကြပြီး တစ်ယောက်စီ တိုင်းရဲ့ ဘဝထဲမှာ ခြားနားတဲ့နည်းလမ်းကိုယ်စီနဲ့ အပြုသဘော ဆောင်တဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေဖြစ်တည်လာနိုင်ခဲ့ပါတယ်။



အခန်း (၃)

R.E.S.P.E.C.T ပုံစံအလင်းပြခြင်း (Coaching)

နည်းနာ၏ အခြေခံအချက်များ

“လေးစားမှု (Respect) ဟာအပြန်အလှန် စီးဆင်းမှု  
ရှိပါတယ်။ ပေးသူအတွက်အဓိပ္ပာယ်ရှိသလို  
လက်ခံရရှိသူအတွက်လည်းအကျိုးဖြစ်စေပါတယ်။”

ဒေးဗစ်အန်တိုနီဒါဟမ်၊ အကေးရှား  
(David Anthony Durham, Acacia)

လေးစားမှု (Respect) ဆိုတဲ့ စာလုံးလေးဟာ နှိမ့်ချခြင်း၊  
ပူးပေါင်းပါဝင်မှုနဲ့ ကိုယ်တိုင်တာဝန်ယူမှုသဘောကို ထင်ဟပ်ပေးပါ  
တယ်။ ဒါဟာ အောင်မြင်တဲ့စကားဝိုင်း၊ ဒါမှမဟုတ် စေ့စပ်ဆွေးနွေးပွဲ  
တစ်ခုအတွက် မပါမဖြစ်လိုအပ်တဲ့အရာပဲဖြစ်ပါတယ်။



ကိုယ့်ဆီမှာလာပြီး အကူအညီတောင်းခံသူတစ်ယောက် အတွက် အဖြေရှာပေးနိုင်ဖို့နဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်နိုင်ဖို့ လေးစားမှု (R.E.S. P.E.C.T) ကို လက်ဆင့်ကမ်းပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

**သေချာရရှိကိုင်တွယ်ပါ။**

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ဆီအကူအညီလာ ပြီးတောင်းခံသူတွေဟာ သူတို့လိုအပ်နေတဲ့ အဖြေကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ရှာဖွေနိုင်တဲ့ဉာဏ်ပညာရှိတယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့ယုံကြည်ပေး ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အဓိကကျတဲ့ အူတိုင်တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီပြောင်းလဲမှုကို ရှာဖွေနေတဲ့ အလင်းပြ ခြင်း ခံယူလိုသူတွေဟာ သူတို့လိုချင်နေတဲ့အရာတွေကို အဆင်သင့်မရ နိုင်ပါဘူး။ အသင့်သုံးနိုင်တဲ့နည်းစနစ်တွေ၊ အောင်မြင်ခြင်းရဲ့ လမ်းပြ မြေပုံတွေကို ပေးထားမှာမဟုတ်ပါဘူး။ အဲဒီအသင့်သုံးနိုင်တဲ့အရာတွေ အစား သူတို့သွားရမယ့် လမ်းမှာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုတွေအတွက် လိုအပ် မယ့်အရာတွေကို ပြင်ဆင်ပေးထားမယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီးနား လည်အောင်သင်ယူရင်း သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်ဆီကို ချီတက်သွားရမှာပဲဖြစ် ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်ရဲ့အောင်မြင်မှုအတွက် မှန်ကန်တဲ့အထောက် အပံ့တွေရှိနေခြင်းဟာ တစ်ခါတစ်ရံမှာ မလုံလောက်ပါဘူး။ ဥပမာအားဖြင့် အဝတ်လျှော်စက်တစ်ခုလုံးကို ဘယ်လိုအသုံးပြုရမယ်ဆိုတာကိုမသိဘဲ ကျွန်တော်တို့ ထိထိရောက်ရောက်အသုံးမချနိုင်ပါဘူး။ အဝတ်လျှော် စက်ဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့နေ့စဉ်ဘဝတွေ ပိုမိုလွယ်ကူဖို့ ကူညီပေးမယ့် ကိရိယာတန်ဆာပလာတစ်ခုပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဒီစက်ရဲ့ အသုံးပြုပုံတွေကို မသိခြင်းနဲ့ဒီစက်ကို အသုံးပြုတဲ့အခါမှာ သတိထားရမယ့်ဆောင်ရန် ရှောင်ရန်တွေကို လေးစားမှု (R.E.S. P.E.C.T) မရှိဘဲသုံးချင်သလိုသုံးရင် တော့ ကျွန်တော်တို့ကျေနပ်စေနိုင်တဲ့ လျှော်ဖွပ်မှုမျိုးမဖြစ်လာနိုင်ပါဘူး။ ဘယ်ခလုတ်တွေကို နှိပ်ပြီးအသုံးပြုရမယ်၊ ဘယ်ဆပ်ပြာမှုန့်တွေကို

ဘယ်လောက်ထည့်ရမယ်၊ ဘယ်လိုဂရုစိုက်ကိုင်တွယ်ရမယ်ဆိုတဲ့ လမ်းညွှန်မှုတွေကို နာခံလုပ်ဆောင်ရမယ်။

အဲဒီလိုပါပဲ၊ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ မျက်စိတွေနားတွေပိတ်၊ နှလုံးသားရဲ့ ခံစားမှုတွေကို မျက်ကွယ်ပြုပြီးအလုပ်တွေလုပ်နေရင်တော့ သူ့မျှော်လင့်နေတဲ့အထောက်အပံ့တန်ဆာပလာတွေက သူ့အတွက် အလိုလိုလုပ်ဆောင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့အခြေအနေကို ကောင်းကောင်းဖတ်ရှုတတ်ဖို့ လိုအပ်လှပါတယ်။

အမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားတဲ့ အလင်းပြမှုတောင်းခံသူတွေနဲ့ နှစ်ပေါင်းများစွာ အလုပ်တွေလုပ်ဖူးလာတဲ့အခါမှာတော့ ဘယ်လိုအရာကအလုပ်ဖြစ်ပြီး ဘယ်အရာကအလုပ်မဖြစ်လဲဆိုတာကိုနားလည်ပါတယ်။ အဲဒီလိုကျွန်တော်တို့ဇနီးမောင်နှံနှစ်ယောက်ဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုတွေကို ကိုယ်ပိုင်ရှုထောင့်ကနေရှုမြင်တတ်လာပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့နှစ်ယောက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မေးခွန်းပြန်ထုတ်ကြတယ်။ လူအများရဲ့ အိမ်ထောင်မိသားစုတွေထဲမှာ၊ အလုပ်ခွင်ထဲမှာ၊ ပြီးတော့ဘဝတစ်ခုရဲ့ ဘယ်လိုကဏ္ဍမျိုးမှာပဲဖြစ်ဖြစ် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုတွေ၊ စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုတွေလုပ်ကြတဲ့အခါ ဘယ်လိုကဏ္ဍမျိုးကို သေရေးရှင်ရေးတမျှ အရေးပါတဲ့ကဏ္ဍအဖြစ် မျှော်လင့်ချက်ထားတတ်လဲဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်မေးဖြစ်ကြတယ်။ ဒါဟာ ကျွန်တော်တို့အသုံးပြုနေတဲ့နည်းစနစ်တွေ မအောင်မြင်ဘူးလို့မဆိုလိုပါဘူး။ တကယ်တော့ အဲဒီနည်းစနစ်တွေက ပြည့်စုံလုံလောက်မှုရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) က စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားခြင်းရှိရမယ်လို့ခံစားခဲ့မိတယ်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဟာ ဆည်းပူးသင်ယူမှုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ရမယ်။ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းဟာ အလင်းပြခြင်းခံယူသူအတွက်သာမက အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်မှုအပေါ်မှာလည်း သုံးသပ်မှုပြုဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့အသုံးပြုရမယ့် အလင်းပြခြင်းနည်းနာတွေဟာ လူသားဆန်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်တတ်ဖို့အတွက် အပြောင်းအလဲပုံ

စံလေးဖြစ်ချင်ခဲ့တယ်။ ဒါမှသာ လူတွေကသဘာဝအတိုင်း သက်သောင့် သက်သာနဲ့ အဝင်ခွင့်ကျဖြစ်ပြီး အလွယ်တကူလုပ်ဆောင်နိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအလင်းပြခြင်းနယ်ပယ်ထဲမှာရှင်သန်ရင်း ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံရတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ တခြားသူတွေကို စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာဆည်းပူးရင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ထပ်ခါထပ်ခါ မေးခွန်းတွေမေးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ပေးပြီးတဲ့ အခါတိုင်း လူတွေပိုပြီး တုံ့ပြန်မှုတွေ ကောင်းလာဖို့၊ ပိုပြီးပွင့်အန်ထွက်လာဖို့နဲ့ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင် ပေါ့ပေါ့ပါးပါးဖြစ်စေဖို့ ဘာတွေလိုအပ်မလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးပေါ့။ ဒါဟာ ကျွန်တော်တို့အတွက် အရေးကြီးပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းရဲ့ ထိရောက်မှုကို ကျွန်တော်တို့ သိရှိလာပြီး ဒီအလုပ်ကို သာမန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုထက်ပိုပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့အလုပ်တစ်ခု ဖြစ်စေချင်လို့ပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့နှလုံးသားကို ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားတဲ့ ဒီအသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအလုပ်မှာ ဒီအလင်းပြခြင်းက ကျွန်တော်တို့ကို ပျော်ရွှင်မှုပေးနိုင်တဲ့အလုပ်ရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်စေချင်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို လုပ်ဖြစ်လာလေလေ လူတွေ ယူဆောင်လာတတ်တဲ့ အကောင်းအဆိုးရောပြွမ်းနေတတ်တဲ့ ခံစားချက်တွေကိုပိုပြီး သတိထားမိလာခဲ့တယ်။ ဒါဟာ ကျွန်တော်တို့လုပ်ဆောင်ပေးနေတဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching Section) တိုင်းမှာ အကဲဆတ်ပြီး ပြောင်းလဲတတ်တဲ့ လူတွေရဲ့ အခြေအနေတွေကို ကိုင်တွယ်နိုင်ဖို့ လုံလောက်တဲ့ကြံ့ခိုင်မှုတွေ လိုအပ်တယ်ဆိုတာ သိလာရပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ဆီကို အလင်းပြမှုခံယူဖို့ ရောက်ရှိလာကြတဲ့လူတစ်ယောက်စီတိုင်းကို ခွဲခြားမှုမရှိဘဲ တစ်သမတ်တည်းဆက်ဆံဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ သူတို့တွေက အခက်အခဲတွေ ယူဆောင်လာမှု ပိုများလေလေ သူတို့ရဲ့ အကြောင်းအရာပေါ်မှာ ပိုပြီးလေးလေးစားစားရှိဖို့နဲ့ ဒီအခက်အခဲတွေကို ကျော်လွန်နိုင်အောင်ကြိုးစားပြီး ကူညီပေးနိုင်ဖို့ပိုပြီး လုပ်ဆောင်ရပါတယ်။

အဆင့်တိုင်းကို လေးစားမှု (R.E.S. P.E.C.T) အပြည့်နဲ့လုပ်ဆောင်ပါ။

ဖြတ်သန်းခဲ့တဲ့ လမ်းတစ်လျှောက် အလင်းပြသူတွေဟာ လူတွေအတွက်အလင်းပြခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပေးတဲ့အခါတိုင်း ကိုယ့်ရဲ့ လုပ်ဆောင်ပေးမှုကြောင့် မထင်မှတ်ဘဲ သူတို့ကို စော်ကားသလိုဖြစ် တာတွေ၊ နာကျင်စေမိတာတွေရှိနိုင်ပါလားဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးလည်း ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်ပြန်မေးပါတယ်။ တကယ်လို့ သူတို့ကိုလေးစားမှု (R.E.S. P.E.C.T) မပေးမိရင် ဒီအခြေအနေမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ အရေးအကြီး ဆုံးသိထားရမှာက ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ယောက် ဖြစ်နေခြင်းဟာ ပြီးပြည့်စုံမှုမရှိနိုင်တဲ့လူသားဘဝကနေ လွတ်မြောက်ခြင်းမဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်အခက်အခဲကတော့ ကိုယ့်ရဲ့တိုးတက်မှုကို ဆိုးဆိုးဝါးဝါးလာပြီး သက်ရောက်နိုင်တဲ့ မကောင်းမသင့်တဲ့ ခံစားမှုတွေကို ကာကွယ်ဖယ်ရှင်း ပစ်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ပြုလုပ်နေတဲ့အချိန်မှာ အဆိုးမြင်ဝါဒတွေ လွှမ်းမိုးလာတာ မျိုးကို ကျွန်တော်တို့ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ သမာဓိတွေက ဖယ်ရှားပစ်တာမျိုး ကို လိုလားကြပါတယ်။ ဒါတွေကို ဘယ်လိုဖြစ်အောင်လုပ်ရမလဲ။ အဖြေ က ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ချဉ်းကပ်ပြောဆိုပုံအပေါ် မူတည်တယ်ဆိုတာကို ခဏလေးအတွင်းမှာ ကျွန်တော်တို့သေချာသိရှိခဲ့တယ်။ ထိရောက် ကောင်းမွန်တဲ့ စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုရဲ့လျှို့ဝှက်ချက်က အပြန်အလှန်လေး စားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပဲ ဆိုတာကျွန်တော်တို့ရဲ့ နှလုံးသားထဲမှာ ယုံကြည်မှုအပြည့်ရှိခဲ့ပါတယ်။

လူတစ်ယောက်ချင်းစီနဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ လေးစားမှုပေးဖို့ လိုအပ် ပါတယ်။ ဒါဟာ ဘယ်သူ့ဆီကမဆို လူတွေမျှော်လင့်လေ့ရှိတဲ့အရာ တစ်ခုဆိုတာသေချာပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်းက သူတို့ကို လေးစားမှု (Respect) အပြည့်နဲ့ဆက်ဆံတာကိုလိုလားကြပါတယ်။ (Respect) ဆိုတဲ့စကားလုံးရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို အဘိဓာန်တွေထဲမှာ ရှာဖွေ ကြည့်တဲ့အခါ (Respect) ဆိုတဲ့စကားလုံးက အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်တွေနဲ့ ပြည့်လျှံနေတာကိုတွေ့ရပါတယ်။ ဒီ (Respect)

ဆိုတဲ့စာလုံးကို လေးစားသဘောကျခြင်း (Admire)၊ အသိအမှတ်ပြုခြင်း (Appreciate)၊ မြတ်နိုးတန်ဖိုးထားခြင်း (Cherish)၊ ချီးမွမ်းပြောဆိုခြင်း (Praise) ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေနဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုလေ့ရှိပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ ကိုယ့်ဆီကနေအလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို ခံယူဖို့ရောက်လာတဲ့သူတွေအပေါ် လေးစားမှု (Respect) ရှိခြင်းလို့ပြောတာဟာ ချဲ့ကားပြောဆိုခြင်းမဟုတ်ပါဘူး။ အာဏာပြုမှုမရှိတဲ့အလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ အလင်းပြခံယူသူ (Coaches) တို့ကြားမှာရှိနေတဲ့ ဆက်နွှယ်မှုကို သုံးသပ်ကြည့်တဲ့အခါမှာ လေးစားမှု (Respect) ကို ထင်ထင်ရှားရှားမြင်ရလေ့ရှိပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အလင်းပြသူ (Coach) က အဖြေရှာပေးမယ့် လူတစ်ယောက်လို အထက်စီးမှာရှိနေတဲ့ဟန်ပန်မျိုး ရှိမနေလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဖြေရှာကြတဲ့အခါနဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ လုပ်ဆောင်ကြတဲ့အခါမှာလည်း အလင်းပြသူ (Coach) က အလင်းပြခံသူ (Coachee) အပေါ်လေးစားမှု (Respect) အပြည့်ရှိနေပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလင်းပြခြင်းဖော်ဆောင်မှု (Coaching Section) တိုင်းမှာ ဒီလေးစားမှု (Respect) ဆိုတဲ့စာလုံးကို အမြဲတမ်းအသုံးပြုကြပါတယ်။ ဒီစာလုံးလေးရဲ့ စွမ်းအားပြည့်လှတဲ့ အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်မှုကိုကျွန်တော်တို့သိရှိကြပါတယ်။ ဒီလိုအလင်းပြခြင်း (Coaching) တွေပြုလုပ်တဲ့အဆင့်တိုင်းမှာ ဒီလေးစားမှု (Respect) ဆိုတဲ့ စကားလုံးကို နှုတ်ဖျားကနေဖွင့်ဟပြောဆိုခြင်းက အလင်းပြခြင်းခံယူနေသူအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ပေးနိုင်တဲ့ စွမ်းအားတွေကို ယူဆောင်လာပေးပါတယ်။ ဒီလေးစားမှု (Respect) ဆိုတဲ့စကားလုံးလေးဟာ နှိမ့်ချတတ်တဲ့သဘောထားတွေ၊ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုတွေနဲ့ ကိုယ့်တာဝန်ကိုယ်ယူတတ်မှုတွေကို ထင်ဟပ်မြည်ဟည်းစေပါတယ်။ ဒီစိတ်သဘောထားတွေဟာလည်း အောင်မြင်တဲ့ ဆက်ဆံရေးနဲ့ စေ့စပ်ပြောဆိုမှုတွေအတွက် ကျွန်တော်တို့နှလုံးသားက လိုအပ်နေတဲ့အရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။



ယေဘုယျအားဖြင့် လူတွေကသူတို့အပေါ် တလေးတစားရှိ စေချင်တာကိုဖွင့်ဟပြောဆိုလေ့မရှိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ရဲ့တန်ဖိုးကို အသိအမှတ်မပြုမိတဲ့အခါ၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ကို အရေးတယူမရှိတဲ့ အခါမျိုးမှာတော့ သူတို့ရဲ့နာကျင်မှုကိုဖော်ပြတတ်ကြပြီး တခြားသူ တွေနဲ့ အလိုလိုကင်းကွာသွားတတ်ကြပါတယ်။ ဒါဟာ သူတို့ရဲ့ကျွမ်းကျင် မှု၊ အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံစတာတွေနဲ့မဆိုင်ပါဘူး။ သူတို့ရဲ့ ခံစား ချက်ကိုက သူတို့ဟာလေးစားမှုနဲ့ ထိုက်တန်တယ်ဆိုပြီး ခံစားတတ် ကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့အခြေအနေက ဘယ်လိုရှိနေပါစေ တခြားသူတွေ က သူတို့အပေါ် အထင်အမြင်သေးပြီး နှိမ့်ချဆက်ဆံတတ်တာမျိုးကို မမျှော်လင့်ထားကြပါဘူး။

အထူးသဖြင့် သူတို့ရဲ့ဘဝ၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့အဖြစ်အပျက် တွေကို ကျွမ်းကျင်သူတစ်ယောက်လက်ထဲအပ်နှံပြီး ဆွေးနွေးမှုခံယူ နေတဲ့အချိန်မျိုးမှာ ပိုပြီးသိသာထင်ရှားပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ လေးစားမှု ခံယူလိုခြင်းဆိုတဲ့အရာဟာ ကိုယ်ပိုင်ဘဝတစ်ခုကို ကျော်လွန်ပြီး ကိုယ် ရေးကိုယ်တာမဟုတ်တဲ့ အပြန်အလှန်ထားရှိရမယ့်သဘောထားအဖြစ် ထင်ဟပ်မြင်သာစေပါတယ်။ ဒါဟာ အသင်းအဖွဲ့ထဲမှာ ဆက်ဆံပြော ဆိုခြင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်တွေနဲ့ အစဉ်အလာအားလုံးထဲက အရေးအကြီးဆုံးအရာတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။

ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ယောက်လို့ဆိုလိုက်တာနဲ့ စေ့စပ် လုပ်ဆောင်မှုတွေမှာ လူတွေရဲ့အမြင်နဲ့မျှော်လင့်ချက်တွေကို တိုးမြှင့် စေတဲ့ခံစားမှုက တွဲလျက်ဖြစ်ပေါ်လာစေပါတယ်။ အထူးသဖြင့် အလင်း ပြခြင်း (Coaching) လုပ်နေတဲ့အခြေအနေမှာထင်ရှားပါတယ်။ ဘာဖြစ် လို့လဲဆိုတော့ အလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ အလင်းပြခြင်းခံယူသူ (Coa- chee) ကြားမှာ အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုတွေ တည်ဆောက်နိုင်ဖို့လိုအပ် လို့ပါပဲ။ ဒီနေရာမှာ လေးစားမှု (RESPECT) က ပဓာနပါပဲ။

ဒီလိုနဲ့ ကျွန်တော်တို့ဟာ ဒီလေးစားမှု (RESPECT) ဆိုတဲ့အရာ ကို ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နည်းစနစ်နဲ့ ချဉ်းကပ်

မှု ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေမယ့်ပုံစံတစ်ခုအဖြစ် အလိုလိုအသုံးပြုဖြစ်ခဲ့  
ပါတယ်။ ဒါဟာ အလွယ်တကူနားလည်လွယ်တဲ့ ပုံစံစနစ်ရဲ့ အတိုကောက်  
စာလုံးအစလေးတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) ဆိုတဲ့ စကား  
လုံးလေးတွေ ကိုယ်စားပြုထားတဲ့အရာတွေက ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မိသားစု  
အတွင်းမှာ နေ့စဉ်အသုံးပြုနေတဲ့အရာတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါတွေဟာ  
ကျွန်တော်တို့ရဲ့ဘဝမှာသာမက ကျွန်တော်တို့သားသမီးတွေရဲ့ စိတ်ထဲ  
မှာ စွဲမှတ်အောင်သွန်သင်ထားတဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့တန်ဖိုးနဲ့ ကျွန်တော်  
တို့ရဲ့ ယုံကြည်မှုစနစ်တစ်ခုကို ထင်ဟပ်စေပါတယ်။

ဒီပုံစံလေးကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရင်း ဒီလေးစားမှု (R.E.S.P.  
E.C.T) ဆိုတဲ့ စာလုံးလေးတွေရဲ့ ကိုယ်စားပြုမှုတွေကို ယုံကြည်လာတာနဲ့  
အမျှ နောက်ကြောင်းပြန်လှည့်စရာ ဘာမှမရှိတော့ပါဘူး။ အပြည်ပြည်  
ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်းအဖွဲ့ (International Association of Coaching,  
IAC)ရဲ့ လမ်းညွှန်ချက်နဲ့အညီ အဓိကကျတဲ့ ဆက်သွယ်မှုနည်းလမ်း  
လေးသွယ်ဖြစ်တဲ့ နားထောင်ခြင်းနှင့်ထင်ဟပ်ပြခြင်း၊ မေးခွန်းမေးခြင်း၊  
တိတ်ဆိတ်ငြိမ်သက်ခြင်း၊ သေချာစေခြင်းနှင့် အတည်ပြုပေးခြင်း စာ  
တာတွေကို အနီးကပ်ရှုမြင်ရင်း ဒီလေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ဆိုတဲ့ပုံစံ  
ကိုတီထွင်ကြံဆခဲ့ပါတယ်။

နောက်ဆုံးမှာတော့ ဒီပုံစံလေးကို စင်ကာပူနိုင်ငံ ၂၀၁၂ ခုနှစ်  
မှာကျင်းပခဲ့တဲ့ ပံ့ပိုးကူညီပေးသူများ ညီလာခံ (Facilitators Conference)  
မှာ ပထမဆုံးတင်ပြခွင့်ရခဲ့ပါတယ်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်မှာတော့ အိန္ဒိယနိုင်ငံ၊  
ဘန်ကလောမြို့မှာကျင်းပခဲ့တဲ့ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာခေါင်းဆောင်မှုနှင့်  
အလင်းပြခြင်းညီလာခံ (International Leadership and Coaching Con-  
ference) မှာ ထပ်မံပြီးတင်ပြခဲ့ရပါတယ်။ ကျန်တာတွေကတော့ သမိုင်း  
တစ်ခုအဖြစ် အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲတိုးတက် ဖြစ်တည်လာခဲ့ပါတော့တယ်။

“လေးစားစွာ (R.E.S.P.E.C.T) အလင်းပြခြင်းနည်းလမ်း”

ဒီလေးစားစွာ (R.E.S.P.E.C.T) အလင်းပြခြင်းနည်းလမ်းကို တစ်ဦးတစ်ယောက်စီအတွက်သာမက အဖွဲ့အစည်းအတွက်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်ထဲမှာ ရေးသားဖော်ပြထားတဲ့ ဦးတည်ချက်အရ ဒီလေးစားစွာအလင်းပြခြင်း (R.E.S.P.E.C.T) နည်းလမ်းကို အစုအဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်ရာမှာ အသုံးပြုနိုင်ဖို့ မျှဝေထားပါတယ်။

- ၁။ ပထမဆုံးစာလုံးဖြစ်တဲ့ (R) ကတော့ (Rapport Building) ဆိုတဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူ (Participant) တို့အကြား လိုက်လျောညီထွေရှိမှုကို တည်ဆောက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါတယ်။
- ၂။ ဒုတိယစာလုံးဖြစ်တဲ့ (E) ကတော့ (Establishing Future Perfect and Current Position) ဆိုတဲ့လက်ရှိအနေအထားနဲ့ ဖြစ်ချင်ရောက်ချင်တဲ့ အနေအထားကို ဖော်ဆောင်သတ်မှတ်ခြင်းကိုဆိုလိုပါတယ်။
- ၃။ တတိယစာလုံးဖြစ်တဲ့ (S) ကတော့ (Seeking Wisdom) ဆိုတဲ့ ဉာဏ်ပညာကိုရှာဖွေခြင်းကို ကိုယ်စားပြုပါတယ်။
- ၄။ စတုတ္ထစာလုံးဖြစ်တဲ့ (P) ကတော့ (Possible Solution) ဆိုတဲ့ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ အဖြေတွေအားလုံးကို စဉ်းစားဖော်ထုတ်ဖို့ လမ်းညွှန်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။
- ၅။ ပဉ္စမစာလုံးဖြစ်တဲ့ (E) ကတော့ (Edifying and Affirming) ဆိုတဲ့ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေဖော်ထုတ်ထားတဲ့ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ အဖြေတွေကို ရွေးချယ်အသုံးပြုနိုင်ဖို့ စိတ်ဓာတ်ကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။
- ၆။ ဆဋ္ဌမစကားလုံးဖြစ်တဲ့ (C) ကတော့ (Clarifying and Comfirming) ဆိုတဲ့ရှုပ်ထွေးနေတဲ့အမြင်တွေကို ရှင်းလင်းအောင် လုပ်ဆောင် အတည်ပြုပေးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

၇။ နောက်ဆုံးစာလုံးလေးဖြစ်တဲ့ (T) ကတော့ (Time Line and Action Plan) ဆိုတဲ့ အတည်ပြုထားတဲ့ လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို တိကျတဲ့အချိန်သတ်မှတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

၁။ R.E.S.P.E.C.T

(R) ဆိုတဲ့ စာလုံးဟာ အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်မှုစတင်ရာမှာအလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ အလင်းပြခြင်းခံယူသူ (Participants) အကြားမှာလိုအပ်တဲ့ လိုက်လျောညီထွေရှိမှု (Rapport Building and Setting the Stage) ကို ကိုယ်စားပြုပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ-

- နွေးထွေးပျူငှာမှုကိုဖော်ဆောင်ခြင်း
- မျှော်မှန်းချက်ကိုလိုက်လျောညီထွေရှိအောင်ချိန်ညှိခြင်း
- အလင်းပြခြင်း (Coaching Session) ရဲ့ ဦးတည်ချက်ကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း
- အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) အတွက် လိုအပ်တဲ့ ရပ်တည်ချက်စည်းမျဉ်းတွေ ချမှတ်ခြင်း
- လုပ်ဆောင်ရမည့် အခန်းကဏ္ဍကိုသတ်မှတ်တာဝန်ယူခြင်း
- ထိုပန်းတိုင်နဲ့ လိုအပ်သောရလဒ်ကိုသတ်မှတ်ထားရှိခြင်း
- ပန်းတိုင်နဲ့ လိုအပ်တဲ့ ရလဒ်တွေရဲ့ ဦးစားပေးအဆင့်ကို သတ်မှတ်ခြင်း စတဲ့အချက်တွေပါဝင်ပါတယ်။

လက်ရှိအခြေအနေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုရောက်လာခဲ့လဲ။

ဘာကြောင့်လဲ။ ဘာကြောင့်လဲ (Why) ဆိုတဲ့မေးခွန်းတချို့ဟာ မေးဖို့လိုအပ်လေ့ရှိတတ်ပါတယ်။ ရှင်းလင်းတဲ့ အမြင်ရနိုင်ဖို့ ဘာကြောင့်ဆိုတဲ့ (Why) မေးခွန်းကိုစောစောမေးလေကောင်းလေပါပဲ။ အဖွဲ့လိုက် အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) ကို ဖော်ဆောင်ကြတဲ့အခါ ပါဝင်တဲ့ အဖွဲ့သားတွေအားလုံးက သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်ဦးတည်ချက်တွေကို

ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိနှင့်ပြီးသားလို့ မှတ်ယူလို့မရနိုင်ပါဘူး။ ကိုယ်ရဲ့ အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှု (Coaching Section) ကနေ ဘာကိုမျှော် လင့်ထားလဲဆိုတာလည်း ရှင်းလင်းအောင်ကြိုပြီးပြောပြထားဖို့ လိုအပ်ပါ တယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ အမြင်တွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ထုတ်ဖော်နိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) အပေါ်သူတို့ရဲ့ နားလည်မှုတွေ၊ သူတို့ရဲ့ မျှော်လင့်ခံစားချက်တွေ၊ အထူးသဖြင့် သူတို့ ဘာကြောင့်ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို ခံယူရလဲဆိုတာတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိမြင်ထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့်အောက်မှာဖော်ပြမယ့် မေးခွန်းတွေကို မေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

- ဒီအလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှု (Coaching Section) ရဲ့ ဦးတည် ချက်ကဘာလဲ။

- တစ်ဦးချင်းစီအလင်းပြခြင်း (Individual Coaching) နဲ့ ခြားနား တဲ့ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) ကနေ အဖွဲ့သားတွေ အနေနဲ့ ဘယ်လိုအကျိုးကျေးဇူးတွေရရှိနိုင်သလဲ။

ဒီလိုမေးခွန်းနဲ့စပ်ဆိုင်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ မျှော်မှန်းချက် ပန်းတိုင်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းချပြထားဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါမှ မဟုတ်ရင်တော့ အဖွဲ့သားတွေရဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနဲ့ လုပ်ဆောင်ရ မယ့်အရာအပေါ်ထားရှိတဲ့ ခံဝန်ကတိတွေ လျော့ရဲတာမျိုးကို သင်ရင် ဆိုင်ရဖို့ရှိလာနိုင်ပါတယ်။

သတ်မှတ်ထားတဲ့ပန်းတိုင်အသေးစိတ်ကို သေချာဂရုစိုက်ပြီး အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ ပန်းတိုင်နဲ့ဆက်စပ်တဲ့ သူတို့ရဲ့ကိုယ်စီအမြင်တွေ၊ အကြံဉာဏ်တွေနဲ့ အတတ်ပညာတွေကို ဝေမျှနိုင်အောင်လုပ်ဆောင် ပေးရပါမယ်။

ဥပမာအားဖြင့် သတ်မှတ်ပန်းတိုင်က ကုမ္ပဏီရဲ့ပုံရိပ်ကိုမြှင့် တင်ဖို့ဖြစ်တယ်လို့ပြောလိုက်တာနဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေအားလုံး ဒီအဓိပ္ပာယ် ကိုရှင်းလင်းစွာနားလည်ပြီး ကုမ္ပဏီရဲ့လက်ရှိရပ်တည်နေမှုနဲ့ အနာဂတ်



မျှော်မှန်းချက်တွေကို ရှင်းလင်းစွာမြင်နိုင်ခြင်းရှိမရှိကို သေချာလေ့လာ စိစစ်ဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့တာဝန်က အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ ပန်းတိုင်ရောက်ဖို့ သတ်မှတ်ထားရှိတဲ့အယူအဆနဲ့ စိတ်ကူးအမြင်တွေကို အတူတကွ နားလည်လာအောင်လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီပန်းတိုင်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး အလင်းပြသူ (Coach) က နှုတ်တိုက်ပြောခြင်းအားဖြင့် အဖွဲ့သားတွေအနေနဲ့ အကြောင်းအရာအပေါ် ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ နားလည်တယ်ဆိုတာကို မသိရှိနိုင်ပါဘူး။ ထွက်ပေါ်လာတဲ့ရလဒ်ကလည်း အဲဒီအစုအဖွဲ့အတွင်းလုပ်ဆောင်မှုရဲ့ ပြယုဒတစ်ခုပါပဲ။

ဒါကြောင့်အလင်းပြခြင်း (Coaching Section) တစ်ခုရဲ့ တကယ့်ရည်မှန်းချက်အတွက် ထွက်ပေါ်လာတဲ့ခြားနားတဲ့အမြင်တွေကိုရွေးထုတ်ဖော်ပြပြီး စုစည်းထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အဖွဲ့သားတွေက သူတို့ရဲ့ကွဲပြားတဲ့စိတ်ကူးတွေကို ဖော်ထုတ်လာကြပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီစိတ်ကူးတွေကို စုစည်းလိုက်ခြင်းဟာ ကွဲလွဲတဲ့စိတ်ကူးတွေကို ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း ပိုပြီးရှင်းလင်းတဲ့ အမြင်တွေကိုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှု (Coaching Section) အတွင်း ပါဝင်တဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေအချင်းချင်း တစ်ဦးစီရဲ့အမြင်ကို မျှဝေခြင်းနဲ့ ပိုပြီး အရေးတကြီးလုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာကို အချင်းချင်းရွေးချယ်စေခြင်းဖြင့် လိုအပ်တဲ့ပန်းတိုင်အတွက် အရေးကြီးအဆင့်ကို သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်စေပါ။ ဆွေးနွေးမှုလုပ်ဆောင်နေချိန်မှာ ပြင်းထန်တဲ့ကန့်ကွက်မှုတွေလည်းရှိနိုင်ပါတယ်။ လူတစ်ဦးချင်းစီက သူတို့ရဲ့လိုအပ်ချက်နဲ့ ကြိုက်နှစ်သက်မှုအပေါ် အခြေခံပြီး အရေးတကြီးလုပ်ဆောင်ရမယ့် အဆင့်ကိစ္စသတ်မှတ်တတ်တာကို မျှော်လင့်ထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါအပြင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုရဲ့ဖွဲ့စည်းပုံအရ အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ရာသူးနဲ့တာဝန်ယူနိုင်တဲ့ အခြေအနေပေါ်မူတည်ပြီး ကွဲလွဲတဲ့ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုတွေရှိနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာတော့ အဖွဲ့ဝင်

တွေ့အနေနဲ့ တူညီတဲ့ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာကို ရွေးချယ်နိုင်အောင် အလင်းပြသူ (Coach) က လုပ်ဆောင်ပေးဖို့လိုပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်ဆောင်မှုဟာ အထူးသဖြင့် တစ်ခုထက်ပိုတဲ့ ပန်းတိုင်တွေရှိလာတဲ့ အခါမျိုးမှာ အများကြီးအထောက်အကူဖြစ်စေပါတယ်။ အဖွဲ့သားတွေအနေနဲ့ ဦးစားပေးပန်းတိုင်ကို မဲစနစ်နဲ့ ဒီမိုကရေစီနည်းလမ်းကျကျ ရွေးချယ်နိုင်ပါတယ်။

**ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်သင့်လဲ။ ဘယ်သူကဘယ်အရာကို ဘယ်အချိန်မှာ လုပ်ဆောင်ရမလဲ။**

ကျွန်တော်တို့ပြောလေ့ရှိတဲ့ ဆိုရိုးလေးပါပဲ “အကောင်းဆုံးသော စည်းမျဉ်းတွေဟာ ရေးဆွဲသူကိုယ်တိုင်က သူတို့အတွက် ရည်ရွယ်ပြီးရေးဆွဲကြတာပါ။” ကိုယ့်အတွက်အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမယ့်စည်းမျဉ်းတွေကိုရှာဖွေဖို့လိုအပ်တဲ့သူတွေက ဒီလိုအပ်တဲ့စည်းမျဉ်းတွေကို စဉ်းစားပြင်ဆင်ရင်း ကိုယ်တိုင်ရေးဆွဲကြပါတယ်။ နောက်ထပ်အမှန်တရားတစ်ခုကတော့ ဘယ်သူကမှကိုယ်ထုတ်ထားတဲ့ စည်းမျဉ်းတွေကို ကိုယ်တိုင်မချိုးဖောက်ချင်ကြပါဘူး။ ဒါကြောင့် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ်အလင်းပြမယ့် အဖွဲ့အတွက် ကန့်သတ်စည်းမျဉ်းတွေကိုမထားဘဲ မှန်ကန်တဲ့ လမ်းကြောင်းနဲ့ အစပြုနိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အဖွဲ့တွင်းပါဝင်သူတွေနဲ့ ကောင်းစွာချိတ်ဆက်ပြီး သူတို့ရဲ့အတွေးအမြင်တွေကို ဖွင့်ပေးနိုင်တဲ့မေးခွန်းမျိုးကို မေးပြီးသူတို့ရဲ့ တွေးနိုင်စွမ်းကိုပြုစုပေးရပါမယ်။ ဥပမာအားဖြင့် “ဒီအလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှု (Coaching Session) ကို ကောင်းမွန်ပြီးအကျိုးဖြစ်ထွန်းတဲ့ ဆွေးနွေးမှုတွေဖြစ်စေဖို့ ဒို့တွေဘာလုပ်ဖို့လိုအပ်ပါသလဲ” “နားထောင်ပေးတတ်တဲ့အလေ့အထနဲ့ အရည်အသွေးပိုကောင်းလာအောင် ဒို့တွေဘာလုပ်လို့ရမလဲ” အစရှိတဲ့မေးခွန်းမျိုးတွေကို မေးပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်မှု (Coaching Session) မှာ ပါဝင်တဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ လုပ်ပိုင်ခွင့်အပေါ် လေးစားမှုပြသပေးဖို့ လိုအပ်ပြီး သူတို့

အပေါ် ဘောင်ခတ်မှတ်ချက်ချခြင်း အမျိုးမျိုးကိုလည်း ရှောင်ရှားဖို့လိုပါတယ်။ ဆွေးနွေးပွဲရလဒ် စည်းမျဉ်းတစ်ခုခုအပေါ် သဘောတူညီမှုရတာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက်တည်းမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့တာဝန်ယူရမယ့် အခန်းဏှာကို အချင်းချင်းကြား တာဝန်ခွဲဝေသတ်မှတ်ကြရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာလုပ်ဆောင်မှု အဆင့်ဆင့်ချောမွေ့စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ စည်းမျဉ်းကျိုးပေါက်မှုရှိပြီဆိုရင် သင်ဘယ်လို ကိုင်တွယ်ရမလဲ။ ပထမဆုံးမှာတော့ အဲဒီလိုစည်းမျဉ်းကျိုးပေါက်မှုကို ချက်ချင်း ကိုင်တွယ်ဖို့မလိုပါဘူး။ အဲဒီလိုလုပ်လိုက်ခြင်းအားဖြင့် အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်နေမှု (Coaching Session) ရဲ့ ရွေးလျားမှုတွေကိုရပ်တန့်လိုက်သလိုဖြစ်သွားစေမယ့်အပြင် အဖွဲ့ဝင်တွေအကြား မလိုလားအပ်တဲ့ စိတ်ကသိကအောက်ဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့်တာဝန်မကင်းတဲ့သူပေါ့ဗျာ။ ဒါကြောင့်အဖွဲ့သားတွေအချင်းချင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုတွေ ပြုလုပ်ကြတဲ့ အခြေအနေ (Reflective Mode) ဖြစ်တဲ့ဆွေးနွေးမှုရဲ့ နောက်ဆုံးအပိုင်းရောက်မှသာ သူတို့ရဲ့လိုအပ်တဲ့ စံနှုန်းနဲ့ လွဲချော်နေတာတွေကို ထောက်ပြပေးဖို့အသင့်တော်ဆုံးဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုအချိန်မှာတောင် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးတစ်ယောက်ကို ရည်ရွယ်ပြီးဝေဖန် အပြစ်တင်တာမျိုးရှောင်ကြဉ်ဖို့လိုပါတယ်။ အပြစ်တင်ခြင်းအစား အဖွဲ့သားတွေအနေနဲ့ သူတို့မှားယွင်းလုပ်ဆောင်မိတာတွေနဲ့ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အကျိုးဆက်တွေကိုရှင်းရှင်းလင်းလင်းမြင်နိုင်စေဖို့ မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေ မေးခြင်းဖြင့် ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ “သင်ဘာတွေရှာဖွေတွေ့ရှိခဲ့သလဲ” “အဲဒီနောက်ဆက်တွဲ ဘာတွေဖြစ်သွားလဲ” စတဲ့မေးခွန်းတွေဟာ အပြစ်တင်မှုနဲ့ကိုယ့်ရဲ့ မှားယွင်းမှုကို ပြန်လည်မြင်စေနိုင်ခြင်းကြားမှာရှိတဲ့မှန်ကန်တဲ့ စကားဝိုင်းကို လမ်းဖွင့်ပေးတဲ့ မေးခွန်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ အစုဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) ဟာ အချိန်ယူလုပ်ဆောင်ရတဲ့အတွက် အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ချမှတ်

ထားတဲ့ စည်းမျဉ်းကနေသွေဖည်သွားမှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့ အခြေအနေ ဖန်တီးပေးပါတယ်။ ပြီးတော့ နောက်ထပ်ဆွေးနွေးမှုတွေအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်သုံးသပ်ရှုမြင်ပြီး အမှားအယွင်းကိုပြုပြင်ပြီး တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးပါတယ်။

“အဖွဲ့ဝင်တွေအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ရှုမြင်ပြီး တုံ့ပြန်ပြောဆိုစေနိုင်မယ့် သင့်တော်သော မေးခွန်းများ”

- ပန်းတိုင်ကဘာလဲ။
- ရည်ရွယ်ချက်ကဘာလဲ။
- ဒီနေ့အတွက်လိုချင်တဲ့ရလဒ်ကဘာလဲ။
- ဒီအလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှု (Coaching Session) ပြီးသွားတဲ့အခါ ခင်ဗျားတို့မြင်ချင်တဲ့ရလဒ်က ဘာတွေဖြစ်မလဲ။
- သင်တောင့်တတဲ့အဖြေကဘာလဲ။
- ဒီနေ့ကျွန်တော်တို့အသုံးပြုလိုက်တဲ့အချိန်နဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ရလဒ်တွေအတွက် ဒီဆွေးနွေးမှုအတွင်း ဘာတွေဖြစ်လာဖို့လိုအပ်လဲ။

၂။ R.E.S.P.E.C.T

လက်ရှိအနေအထားနဲ့ ဖြစ်ချင်ရောက်ချင်တဲ့ အနေအထားကို ဖော်ဆောင်သတ်မှတ်ခြင်း (Establishing Future and Current Position)

- တိုင်းတာတွက်ချက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်။
- အနာဂတ်မှာ ပြီးမြောက်ချင်တဲ့အရာကို သတ်မှတ်ထားရှိပါ။
- အနာဂတ်မှာပြီးမြောက်ချင်တဲ့အရာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မြင်နိုင်စေပါ။
- လက်ရှိကိုယ့်ရဲ့ ရပ်တည်မှုကို သတ်မှတ်ပါ။  
ပြောင်းလဲခြင်းကို ရှာဖွေနေသူတိုင်းဟာ အနာဂတ်မှာ

ပြီးမြောက်မယ့်အရာတစ်ခုကို ရှာဖွေနေသူတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီအနာဂတ်ဟာ စိတ်ကူးပုံဖော်မှု အိပ်မက်တစ်ခု၊ ဒါမှမဟုတ် တကယ်ရှိနေတဲ့ အရာတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြမှု လုပ်ဆောင်ခြင်း (Coaching Session) က သူတို့ရဲ့ အနာဂတ်ပန်းချီကားကို ရေးဆွဲပေးခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့တစ်ဦးစီ၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေကို ကြိုတင်ခန့်မှန်း ပြောကြားပေးဖို့မဟုတ်ပါဘူး။ အလင်းပြခြင်းခံယူသူအဖွဲ့ဝင်တွေက သူတို့တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ရူပါရုံတွေ၊ အမြင်တွေကို အသုံးပြုပြီး သူတို့ပုံဖော်ချင်တဲ့အနာဂတ်ပုံရိပ်ကို ရေးဆွဲဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်ဆောင်ရာမှာလည်း ကိုယ့်ရဲ့တခြား အဖွဲ့ဝင်တွေဆီက ထောက်ပံ့ကူညီမှု နည်းနိုင်သမျှနည်းအောင် ကြိုးစားရင်း အနာဂတ်လမ်းကို ဖွေရှာပုံဖော်ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ တိုင်းတာတွက်ချက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်က လူတွေရဲ့ ယုတ္တိရှိတဲ့ပန်းတိုင်ကိုချမှတ်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးပြီး သူတို့ရဲ့အနာဂတ်မှာဖြစ်ချင်တဲ့အရာတွေကို ရရှိဖို့ လိုအပ်တဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေကို အစီအစဉ်ဆွဲနိုင်အောင်ကူညီပေးပါတယ်။ လက်ရှိရပ်တည်မှုနဲ့ အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်တွေကို သိမှတ်ခြင်းဖြင့် အဖွဲ့သားတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ပန်းတိုင်ကို ပိုင်ဆိုင်နိုင်ဖို့ ဘယ်လိုတွေးခေါ်ရမယ်ဆိုတာ လမ်းညွှန်မှုခံယူရပါတယ်။ အမှတ်တံဆိပ်နဲ့ပုံရိပ်ကြီးထွားမှုကို ပန်းတိုင်အဖြစ်ထားရှိ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ဥပမာကြည့်ကြပါစို့။ ဒီနေရာမှာ အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ “အကောင်းဆုံး ပုံရိပ်ဆိုတာဘာလဲ” “ကုမ္ပဏီအတွက် အောင်မြင်မှုရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကဘာလဲ” အစရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေ အမေးခံရပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းနဲ့ ဆက်စပ်ပြီး တိုင်းတာတွက်ချက်မှုအဖြေကိုတောင်းဆိုပါတယ်။ အနိမ့်ဆုံးကို တစ်၊ အမြင့်ဆုံးကိုတစ်ဆယ် စသည်ဖြင့်ပေါ့။

ဒီတိုင်းတာသတ်မှတ်မှုလုပ်ဆောင်ချက်ဟာ အဖွဲ့ဝင်တွေကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီးမြင်စေနိုင်ပါတယ်။ ကိုယ်ဆန္ဒပြုထားတဲ့ ပန်းတိုင်ရောက်ဖို့ ဘယ်အထိ ခရီးပေါက်နေပြီလဲဆိုတာ ပြန်ပြီးရှုမြင်စေပါတယ်။



ပထမဆုံး သူတို့ရဲ့အတွေးတွေကို ရှင်းလင်းစွာတင်ပြစေဖို့ အားပေးပါတယ်။ ပြီးတော့ သူတို့ရဲ့လက်ရှိရပ်တည်မှုကို အဆင့်သတ်မှတ်စေပါတယ်။ အဲဒီနောက်မှာတော့ အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်ကို သူတို့ဘယ်လိုနားလည်သလဲဆိုတာကိုပြန်ပြီး သုံးသပ်ကြံဆစေပါတယ်။ အမှတ်တံဆိပ်တစ်ခုရဲ့ ပန်းတိုင်နဲ့စပ်ဆိုင်တဲ့ အမှုကိစ္စမျိုးမှာတော့ တိုင်းတာမှုတစ်ခုကို တစ်ကနေ တစ်ဆယ်လို့သတ်မှတ်ရင် ကိုယ့်ရဲ့ရပ်တည်နေမှုက ဘယ်လောက်အဆင့်မှာလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုးကို အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ ရင်ဆိုင်ရလေ့ရှိပါတယ်။ ဒီလိုတိုင်းတာမှုလုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်နဲ့ ပိုပြီးနီးကပ်လာစေဖို့ သူတို့ရဲ့လက်ရှိရပ်တည်မှုအပေါ်ထားရှိတဲ့အမြင်တွေကို ဘယ်လိုပြောင်းလဲနိုင်မလဲ ဆိုတဲ့အတွေးမျိုး တွေးတတ်လာစေပါတယ်။ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ချင်းစီဟာ ချမှတ်ထားတဲ့ပန်းတိုင်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး တစ်ကနေ တစ်ဆယ်ကြားက သူတို့ရဲ့ရပ်တည်မှုကိုမေးခွန်းထုတ်ခံရဖို့ရှိပါတယ်။ ကိုယ်ဘယ်နေရာမှာ ရှိနေတယ်ဆိုတဲ့ အတွေးမျိုးကို လူတိုင်းတွေးလေ့မရှိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ဒါဟာအရေးပါပါတယ်။ ဒီအတွေးက အခြေအနေတစ်ခုအပေါ်ရှုမြင်ပြီး ဆင်ခြင်သုံးသပ်ခွင့်ပေးထားပါတယ်။ ဒါဟာ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို တွေးခေါ်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးလို့ သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်တွေနဲ့ပိုပြီး နီးရာဆီကို ပို့ဆောင်ပေးပါလိမ့်မယ်။

အရေးကြီးတာတစ်ခုကတော့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ကအဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့လက်ရှိရပ်တည်မှုအဆင့်ကို မေးမြန်းတဲ့အခါမှာသူတို့ရဲ့အဆင့်သတ်မှတ်ချက် အသီးသီးကို ပျမ်းမျှမချဖို့ဘဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့တွေရဲ့ အဆင့်သတ်မှတ်ချက်တွေဟာ သူတို့တစ်ဦးချင်းစီရဲ့သဘောထားအမြင်တွေဖြစ်ပြီး အနာဂတ်မှာ သူတို့ဘယ်လိုဖြစ်ချင်တယ်ဆိုတဲ့အပေါ်မှာ အခြေခံထားလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ထူးချွန်တဲ့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ အဖွဲ့သားတွေရဲ့ အဆင့်သတ်မှတ်ထားမှုအားဖြင့် ဘာတွေလုပ်ပြီးသွားပြီလဲ၊ ဘာတွေရနိုင်သေးလဲဆိုတဲ့ အချက်တွေကို အသုံးပြုပြီး အပြုသဘောဆောင်တဲ့အရာတွေကို ဆွဲထုတ်

လိုက်မယ်။ ပြီးရင်တော့ လက်ရှိအခြေအနေတစ်ခုကို တည်ဆောက်မှု အတွက်ရှိနေတဲ့ အလားအလာကောင်းတွေကို သတိပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒီလိုလုပ်ဆောင်ခြင်းကြောင့် အဖွဲ့ဝင်တွေကအနာဂတ်အတွက်လမ်း သစ်တွေကို ဖန်တီးလာနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီတိုင်းတာမှုလုပ်ငန်းစဉ်ထဲမှာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ် ယောက်ပေးလေ့ရှိတဲ့ သဘောထားအမြင်ကတော့ အောက်ဖော်ပြပါ အတိုင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူ ။ ခင်ဗျားတို့တွေဟာ ခြားနားတဲ့ အခြေအနေတိုင်းတာမှု တစ်ခုစီမှာရှိကြတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တွေ့မြင်ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိစ္စမရှိပါဘူး။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ခင်ဗျားသွားရမယ့်ပန်းတိုင် ရောက်ဖို့ ခင်ဗျားတို့ရဲ့လက်ရှိအခြေအနေကို ခင်ဗျားတို့သိနေကြလို့ပါပဲ။

ပြီးတော့ ခင်ဗျားတို့ကိုယ်သင်တို့ သူညါ ဒါမှမဟုတ် အဆင့်တစ် လောက်ပဲ သတ်မှတ်တဲ့လူမျိုး မရှိတာမျိုးကိုလည်း သတိထားမိပါတယ်။ ဒါဟာ ခင်ဗျားတို့ရဲ့အဖွဲ့ထဲမှာ အလုပ်လုပ်နေတဲ့အရာတစ်ခုရှိနေတယ် ဆိုတာကို အသံမထွက်ဘဲ ဖော်ပြနေခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ကောင်းပြီ၊ အဲဒီ အရာတွေက ဘာတွေဖြစ်မလဲ။ ကျွန်တော်တို့မှာရှိနေတာတွေကို ကျွန်တော်တို့ ဘယ်လိုအသုံးချလုပ်ဆောင်နေသလဲ။ ရှေ့ဆက်တိုးပြီး လျှောက်လှမ်းနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ဘာတွေလုပ်ဖို့လိုဦးမလဲ။

ဒါကြောင့် ဒီလိုတိုင်းတာမှု လုပ်ဆောင်ခြင်း (Scaling Process) ဟာ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ အနာဂတ်ဖြစ်နိုင်ခြေတွေကိုတွေးဆရင်း ပစ္စုပ္ပန် အခြေအနေမှန်ကို ဆုပ်ကိုင်ထားနိုင်စေတယ်ဆိုတာက သံသယမရှိပါ ဘူး။ ဒါဟာ တကယ်အရေးကြီးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ ရှေ့ဆက်လျှောက် လှမ်းတိုးတက်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ လက်ရှိဘယ်မှာရှိနေတယ်ဆိုတာ သိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ပစ္စုပ္ပန်အခြေအနေကို သိရှိခြင်းက ကျွန်တော်တို့ဘာတွေပိုင်ဆိုင်ထားလဲ။ ဘာတွေလိုအပ်လဲ။ ကျွန်တော်တို့ မှာရှိနေပြီးသား ကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ပညာတွေနဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကို

ဘယ်လိုအသုံးပြုပြီး ရှေ့ဆက်ဖို့လုပ်ဆောင်နိုင်စေပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာတော့ ဒါဟာ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်လည်မြင်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့အထဲက ဉာဏ်ပညာတွေကို ပြန်လည်ရှာဖွေတွေ့ရှိနိုင်ဖို့ စွမ်းဆောင်ပေးပါတယ်။

‘သင့်တော်ကောင်းမွန်သောမေးခွန်းများ’

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဒီနေရာမှာ သင်မေးဖို့သင့်တော်တဲ့ မေးခွန်းတွေကတော့ -

- (က) တစ်ကနေတစ်ဆယ်ဆိုတဲ့ အတိုင်းအတာအတွင်းမှာ တစ်ဆယ်က သင့်ရဲ့ပန်းတိုင်ကို ရောက်ရှိခြင်းဖြစ်ခဲ့မယ်ဆိုရင် သင်ဟာ အဆင့် တစ်ဆယ်ကိုရောက်နေပြီလားဆိုတာကို သင်ဘယ်လို သိနိုင်မလဲ။
- (ခ) သင်ရောက်ချင်တဲ့ဝင်ကို သင်ရောက်ပြီဆိုရင် ဘာတွေခြားနားသွားမလဲပြောပြပါလား။
- (ဂ) အဆင့်တစ်ဆယ်ကိုရောက်ပြီဆိုရင် သင်ဘယ်လိုခံစားရမလဲ။
- (ဃ) တခြားသူတွေကအဖွဲ့အပေါ် ဘယ်လိုသုံးသပ်ပြောဆိုကြမလဲ။
- (င) ဒီတစ်နဲ့တစ်ဆယ်ဆိုတဲ့ အတိုင်းအတာတစ်ခုထဲမှာ တစ်ကအဆုံးဆုံးအခြေအနေဖြစ်ပြီးတော့ တစ်ဆယ်က သင့်ရဲ့ ပြီးပြည့်စုံတဲ့ အနာဂတ်ပန်းတိုင်ဆိုရင် သင်ဘယ်မှာရှိနေမလဲ။

(၃) R.E.S.P.E.C.T

သင့်ထဲက ဉာဏ်ပညာကိုရှာဖွေပါ။ (Seek Wisdom Within)

- အတိတ်ကအောင်မြင်မှုကိုမြင်ယောင်ကြည့်ပါ။
- ကိုယ့်ရဲ့အားသာချက်နဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကိုရွေးထုတ်ပါ။
- ရနိုင်တဲ့အရာကိုရှာပါ။
- အဖွဲ့အတွင်းမှာရှိတဲ့ ပါရမီထူးတွေကိုဖော်ထုတ်ပါ။
- အတွေးအမြင်တွေမျှဝေကြည့်ကြပါ။

လူတွေကို ကိုယ်တိုင်အောင်မြင်နိုင်စေဖို့ လုပ်ဆောင်ပေးတဲ့ နေရာမှာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အကောင်းမမြင်ဘဲ၊ နှိမ့်ချစွာမြင်တတ်သူမျိုးကို ယွေ့ရနိုင်တယ်ဆိုတာ သိမှတ်ထားဖို့လိုပါတယ်။ ဒါဟာ တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုရဲ့ ဘယ်အဆင့်ဘယ် အခြေအနေမှာမဆို ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုအပြုသဘောမဆောင် ခြင်းကို ဘယ်လိုပြောင်းလဲပစ်နိုင်ပါသလဲ။ လူတစ်ယောက်က သူ့ကိုယ် သူပြန်ပြီးအကဲဖြတ်ပေးတဲ့အခါ သူ့ကိုယ်သူအနုတ်တစ်ဆယ် (-၁၀) လောက်မှာရှိနေတယ်လို့ပြောတယ်ဆိုပါစို့။ ဒီလိုမျှော်လင့်ချက်ကင်းမဲ့ နေတဲ့သူမျိုးကို သင်ဘယ်လိုကိုင်တွယ်မလဲ။ အနုတ်သဘောတွေနဲ့ ပြည့်နေတဲ့သူရဲ့ စိတ်ခံစားမှုတွေကို သင်ဘယ်လိုကယ်တင်မလဲ။ ဒီအား နည်းချက်တွေရှိနေတဲ့သူကို သင်ဘယ်လိုလုပ်ပြီး သင့်ရဲ့ လေးစားမှုကိုပြ သမလဲ။

လူတစ်ယောက်မှာရှိနေတဲ့ မကောင်းမသင့်ဝဲ့ စိတ်ခံစားမှု တွေကိုဖယ်ရှားပစ်ဖို့ဆိုတာမလွယ်ကူပါဘူး။ မီးသီးတစ်လုံးကို အသစ်လဲ လိုက်သလို အပြုသဘောဆောင်တဲ့စိတ်ခံစားမှုတွေကို အလွယ်တကူ ထည့်ပေးလိုက်ဖို့ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဖေးမကူညီမှုတွေ၊ အကြံဉာဏ်ပေးတာ တွေ၊ အပြုသဘောဆောင်တဲ့အတွေးတွေကို ထုတ်ဖော်ပေးတာတွေ လည်း အလုပ်မဖြစ်ပါဘူး။ ဒါအပြင် အပြုသဘောဆောင်ခြင်းဆိုတာက ဘာကို ဆိုလိုတာလဲ။ အဲဒီလိုလူတွေကို အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အတွေး မျိုးတွေတတ်ဖို့ လုပ်ပေးနိုင်တဲ့အဆင့်မရောက်ခင် ကိုယ့်ကိုစိတ်ဝင်တ စားနားထောင်လာအောင် ဘယ်လိုလုပ်လို့ရနိုင်မလဲ။

အပြုသဘောဆောင်ခြင်းဆိုတဲ့အရာကို လူတစ်ယောက်ချင်း စီရဲ့ ကွဲပြားတဲ့ ဘဝအနေအထိုင်အမျိုးမျိုးအပေါ် မူတည်ပြီး သူတို့ ရဲ့ နားလည်မှုတွေမတူညီနိုင်ပါဘူး။ သံသယတွေနဲ့ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုအားနည်းနေသူတစ်ယောက်က ချက်ချင်းအပြုသဘော ဆောင်တဲ့စိတ်ထားရှိဖို့ဖြစ်နိုင်ပါ့မလား။ မဖြစ်နိုင်တာသေချာပါတယ်။ သူသာအပြုသဘောဆောင်တဲ့ စိတ်ထားရှိနိုင်ခဲ့ရင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်အ

ထင်သေးတာတွေ၊ တန်ဖိုးမထားတာတွေ ဘယ်ဖြစ်လာနိုင်ပါ့မလဲ။

အဲဒီလိုအဆိုးမြင်တတ်တဲ့ သဘောထားတွေရှိနေတဲ့ လူတွေရဲ့ လက်ထဲကို အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့အရာက အပြုသဘော ဆောင်တဲ့စိတ်စွမ်းအားတွေထည့်ပေးနိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေရှိပါတယ်။ အဲဒါကတော့လက်ရှိကိုယ်မရယူနိုင်သေးတာကို အာရုံစိုက်တတ်တဲ့ သူတို့ရဲ့ စိတ်သဘောကို သူတို့ရဲ့အတိတ်ကအောင်မြင်မှုတွေ (သေးငယ် နေပါစေ) အကြောင်းပြန်ပြီး တွေးတတ်ဖို့ သူတို့ကိုအားပေးကူညီ လုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ဟာ အပြုသဘောဆောင်နိုင်ဖို့ လုံလောက်တဲ့အကြောင်းပြချက်လိုအပ်ပါ တယ်။ ကောင်းတဲ့အကြောင်းအရာတစ်ခုခုကိုမြင်တွေ့ပြီး သူ့နဲ့တစ် သားတည်းဖြစ်တဲ့အခါမှာတော့ ကောင်းမွန်တဲ့စမှတ်တစ်ခုကို တွေ့ရှိ နိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က သင့်တော်မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေ ဖော်ထုတ်မေးမြန်းခြင်းဖြင့် အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့တစ် ယောက်ချင်းစီမှာရှိနေတဲ့ မကောင်းမသင့်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုထင်မြင်ယူဆ ချက်တွေကို ပြန်ပြီးဆင်ခြင်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာ ရေတစ် ဝက်လျော့နေတဲ့ဖန်ခွက်ကို ရေတစ်ဝက်ရှိနေတဲ့ ဖန်ခွက်အဖြစ်ရှုမြင် နိုင်တဲ့ ချဉ်းကပ်မှုမျိုးပဲဖြစ်ပါတယ်။ အနည်းဆုံးကတော့ ဖန်ခွက်ထဲမှာ ရေတစ်ဝက်ရှိနေသေးတာပဲဆိုတဲ့ခံစားချက်ကနေ သင်ယူနိုင်စရာ အဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ သင်ခန်းစာတွေအများကြီးရှိနေတယ်ဆိုတဲ့ ခံယူချက် ကန့်လန့်သားကို အာဟာရပြည့်စေပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ အခြေနေတချို့ကိုငြင်းပယ်မရဘဲ အဖွဲ့သားတွေက ရေလျော့နေတဲ့ဖန်ခွက်ကိုပဲရှုမြင်ပြီး သူတို့အထဲမှာ မျှော်လင့်ချက်တွေ ပျောက်ဆုံးနေရင်တောင် အလင်းပြသူ (Coach) အနေနဲ့ ညင်သာသိမ် မွေ့တဲ့နည်းလမ်းနဲ့ သူတို့ကိုတဖြည်းဖြည်း အားပေးပြီး သူတို့ကိုယ်သူတို့ ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ပေးရင်း ဖန်ခွက်ထဲရေတွေ တဖြည်းဖြည်း ပြည့်တင်းလာနိုင်ဖို့ ကူညီပေးရပါမယ်။ အတိတ်ကာလက သူတို့စွမ်း



ဆောင်နိုင်တဲ့အရာတွေကိုပြန်ပြီး ဆင်ခြင်မိလာတာနဲ့အမျှ သူတို့ရဲ့ မျှော်လင့်ခြင်းဖန်ခွက်ထဲကို မျှော်လင့်ခြင်းတွေ ပြန်လည်ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်မှာဖြစ်ပြီး သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပိုပြီးရှင်းလင်းစွာ မြင်လာနိုင်မှာပါပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်ရှုမြင်တတ်ပြီး ကိုယ့်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကိုသိမြင်လာတာနဲ့အမျှ အဖွဲ့သားတွေဟာ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုနဲ့ အတိတ်ကအတွေ့အကြုံကောင်းတွေကိုပိုပြီး လေးစားတတ်လာမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အောက်မှာဖော်ပြပေးမယ့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုတွေက အဖွဲ့ဝင်တွေအတွက် ပြောင်းလဲမှုတွေကို ဘယ်လိုဖြစ်စေပြီးပြောင်းလဲကြောင်း ဘယ်လိုအတည်ပြုပေးသလဲဆိုတာကို မှတ်သားစေလိုပါတယ်။

**အလင်းပြသူ (Coach) ။ ။** တစ်ကနေတစ်ဆယ်ထိရှိနေတဲ့ တိုင်းတာမှုတစ်ခုမှာ တစ်ဆယ်က သင်ရောက်ချင်တဲ့နေရာ၊ တစ်က သင်မရောက်သေးတဲ့ နေရာဆိုပါစို့။ ဒါဆိုရင် သင့်ရဲ့ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်မှုအဆင့်ကို သင်ဘယ်လိုသတ်မှတ်မလဲ။

**အလင်းပြမှုခံယူသူ(Participants) ။ ။** အနုတ်သုံး (-၃) လို့ပြောလို့ရမယ်ထင်တယ်။

(ဒီနေရာမှာ အလင်းပြမှုခံယူနေသူဟာ ဆိုးဆိုးဝါးဝါး အနုတ်သဘောဆောင်တဲ့အတွေးတွေရှိနေပြီး မျှော်လင့်ချက်ရှိပုံမရသလို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှုလဲရှိပုံမရဘူး။)

**အလင်းပြသူ (Coach) ။ ။** ကောင်းပြီ။ ဒါဖြင့် အနုတ်ကိုး (-၉) လို့ သင်ဘာကြောင့်မပြောတာလဲ။

**အလင်းပြမှုခံယူသူ (Participants) ။ ။** ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကျွန်တော်လုပ်နိုင်ခဲ့တာ တချို့တလေတော့ ရှိခဲ့ဖူးတယ်လေ။ အဲဒါတွေကိုလည်း ကျွန်တော်ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်ခဲ့တယ်လေ။

**အလင်းပြသူ (Coach) ။ ။** ဒါဖြင့်ရင် ခင်ဗျားကောင်းကောင်းလုပ်

နိုင်တဲ့အရာတွေကိုပြောပြပါလား။ ခင်ဗျားဘာတွေလုပ်ခဲ့လဲ။ ဘာတွေ က ခင်ဗျားအတွက်အလုပ်ဖြစ်ခဲ့လဲ။

ဒါဟာလေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ကိုအကောင်းဆုံးထင်ဟပ်စေ ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) အနေနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူ (Partici pants) ရဲ့ ဆန္ဒအဆင့်သတ်မှတ်မှု နိမ့်ကျလွန်းပေမဲ့ အတင်းအကျပ်ဖြတ် မှတ်ချက်ပေးတာမျိုး ပြီးတော့ဘာကြောင့်ဒီလိုဖြစ်တာလဲဆိုပြီးမေးတာ မျိုးမလုပ်ပါဘူး။ အဲဒီအစား စကားဝိုင်းလေးထဲကို မွေနှောက်ပြီးအလင်း ပြမှုခံယူသူ (Participants) ကို အားတက်စေမယ့် အတိတ်အဖြစ်ကောင်း အဖြစ်ဟောင်းတွေကို ပြန်သတိရစေတယ်။ ပြီးတော့မှအဲဒီအောင်မြင်မှု အပေါ်မှာ အပြုသဘောတွေ တည်ဆောက်နိုင်အောင် တဖြည်းဖြည်း ကူညီပေးပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ထဲက လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ဆိုတာ အလင်းပြမှုခံယူသူ (Participants) ရဲ့ ခံစားမှုတွေကိုအထင် အမြင်သေးခြင်းမရှိခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးတော့ ဒီခံစားမှုတွေကို လျော့ပါးစေဖို့သူတို့ရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်လျှော့တွက်တာတွေ၊ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ်မုန်းတီးနေတာတွေကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါအပြင် လူတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားတွေ ပြည့်ဝစေဖို့ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိပြီး ထိရောက်မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးပေးခြင်းဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တန်ဖိုးထားပြီး ကိုယ်စီပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ အားသာချက်နဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကိုပြန်ပြီး တွေ့ရှိစေနိုင်ပါတယ်။ တခြားနည်းနဲ့ပြောရ မယ်ဆိုရင်တော့ “ကိုယ်ပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့အရာကို မြင်တတ်စေပါ။ ကိုယ့်မှာ မရှိတဲ့အရာကိုပဲရွာမနေပါနဲ့။” ဒါဟာအနာဂတ်မှာ ပြည့်စုံတဲ့ဘဝတစ်ခု ကိုတည်ဆောက်နိုင်ဖို့ အတိတ်နဲ့ ပစ္စုပ္ပန်မှာရှိနေတဲ့ ကိုယ့်ဉာဏ်ပညာကို လေးစားအသိအမှတ်ပြုခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

‘သင့်လျော်သောမေးခွန်းများ’

- သင့်အဖွဲ့ထဲမှာ ဘယ်အားသာချက်တွေကို သင်သတိပြုမိပါ

သလဲ။

- သင်ဒီပစ္စုပ္ပန်အနေအထားကို ရောက်ဖို့ သင်ဘာတွေလုပ်ခဲ့သလဲ။
- သင်ယခုရောက်နေတဲ့နေရာကို မြင်သာစေဖို့ ဘယ်လိုကောင်းမွန်တဲ့ ရလဒ်တွေဖြစ်ခဲ့သလဲ။
- ကျွန်တော့်ကိုထပ်ပြီး ပြောပြစရာတွေရှိပါသေးသလား။
- အခုထိဘာတွေကောင်းကောင်းလုပ်ခဲ့သလဲ။
- သင့်အနေနဲ့ သူည (ဝ) မဟုတ်ဘဲ လက်ရှိနေရာမှာ ရပ်တည်နိုင်ဖို့ သင့်ကိုဘယ်အရာက အကူအညီဖြစ်ခဲ့သလဲ။
- ဒီလိုဖြစ်ဖို့ သင်ဘာတွေလုပ်ခဲ့သလဲ။
- သင်ဘယ်လိုများလုပ်ဆောင်ခဲ့သလဲ။

၄။ (R.E.S.P.E.C.T)

Possible Solutions (ဖြစ်နိုင်ဖွယ်အဖြေများ)

- အလုပ်ဖြစ်တဲ့အရာကို မြင်ယောင်ကြည့်ပြီးရင် အဲဒါကိုပိုပြီးလုပ်ပါ။
  - ရှေ့ဆက်နိုင်ဖို့ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့လုပ်ဆောင်မယ့် အရာတွေကို ဖော်ပြပါ။
  - ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ရလဒ်တွေကိုဖော်ပြပါ။
  - ကိုယ့်အဖွဲ့အတွက်သာမက အဖွဲ့အစည်းထဲမှာရှိနေတဲ့ တခြားသူတွေအတွက်ပါ အကျိုးဖြစ်စေနိုင်မယ့်အရာတွေကို ဖော်ပြပါ။
- သင့်အဖွဲ့၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်စီရဲ့ အားသာချက်ကို သိရှိရပြီဆိုတာနဲ့ နောက်ထပ်ခြေတစ်လှမ်းက ဖြစ်နိုင်ခြေအဖြေကို စဉ်းစားဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာတော့ အလုပ်ဖြစ်တဲ့အရာကို မြင်တတ်ဖို့နဲ့ အလုပ်မဖြစ်တဲ့အရာတွေထဲကနေ သင်ယူတတ်ဖို့ လိုအပ်လာပါတယ်။ သေချာနားထောင်ပြီး ထိရောက်မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေ မေးခြင်းကနေ အလင်းပြသူ (Coach) အနေနဲ့ သူ့ရဲ့အလင်းပြမှုခံယူသူ

(Participants) ကို ရေတိုရေရှည်စီမံကိန်းတွေချမှတ်ပြီး တိုးတက်မှု အတွက် လိုအပ်တဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေနဲ့ ရှေ့ဆက်ရွေ့လျားစေဖို့ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ထပ်တူထပ်မျှအရေးကြီးတဲ့ နောက်ထပ်အရာ တစ်ခုကတော့ အလင်းပြသူ (Coach) က လုပ်ဆောင်ဖို့ သဘောတူထားကြတဲ့ အရာတွေကနေ အကျိုးဖြစ်လာနိုင်တာတွေကို ဖော်ပြပေးဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

အလင်းပြမှုခံယူသူ (Participants) တွေအနေနဲ့ သူတို့ကြိုးစားမှု ကနေရလာနိုင်တဲ့အရာကို သိရတဲ့အခါမှာ သူတို့လုပ်ဆောင်ရမယ့် အရာတွေကိုပိုပြီး ဝရုတစိုက်လုပ်ဆောင်ဖို့ဖြစ်စေပါတယ် “ငါဒီနေ့ဘာရမှာလဲ” ဆိုတဲ့မေးခွန်းဟာ ဒီနေရာမှာတော့ ကျွန်တော်တို့တွေးလေ့ရှိတဲ့ အတ္တဆန်တဲ့ မေးခွန်းမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်တော့ ဒီမေးခွန်းဟာ လုပ်ဆောင်ရမယ့်သူတွေအနေနဲ့ သူတို့ လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် ဒီလုပ်ဆောင်မှုမှာ ပါဝင်သင့် မပါဝင်သင့် စတဲ့ခံစားချက်တွေအတွက် အကြောင်းအကျိုးဆက်စပ်တွေးခေါ်နိုင်ဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါဟာသဘာဝပါပဲ။ ဒါမှပဲလုပ်ဆောင်ရမယ့်သူတွေက သူတို့ရဲ့ ကိုယ်၊ စိတ်၊ နှလုံးသုံးပါးနဲ့ သူတို့လုပ်မယ့်အရာအတွက် အပြည့်အဝတာဝန်ယူနိုင်ဖို့ အားအင်တွေဖြစ်စေမှာဖြစ်ပါတယ်။

သင်နဲ့သင့်ရဲ့အဖွဲ့သားတွေ အသီးသီးရရှိနိုင်တဲ့ အကျိုးအမြတ်တွေကို မေးမြန်းခြင်းဟာ အဓိပ္ပာယ်ရှိသလို အဖွဲ့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေကို မြင့်တက်စေပါတယ်။ သူတို့ရဲ့လုပ်ဆောင်မှု ကတိကဝတ်ထားပြီး အလေးအနက်လုပ်ဆောင်မယ် မလုပ်ဆောင်ဘူးဆိုတာ ဒီမေးခွန်းရဲ့ အဖြေက သေချာအဖြေထုတ်ပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒါဟာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု တစ်ခုရဲ့ရလဒ်အပေါ်မှာ ဗဟိုပြုခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

‘သင့်လျော်သောမေးခွန်းများ’

- တိုင်းတာမှုအရဆိုရင် သင်ဘယ်လောက်မြင့်မြင့်မှာရှိချင်လဲ။
- အဲဒီအဆင့်တစ်ခုကို သင်ရောက်နေပြီဆိုတာ သိဖို့ဘာလိုအပ်

လဲ။

- ဒါအပြင် သင်ဘာလုပ်နိုင်သေးလဲ။
- သင်ရှေ့ဆက်နိုင်ဖို့ အဖွဲ့ထဲကဘယ်လိုအားသာချက်မျိုးက သင့်အတွက် အသုံးဝင်မလဲ။
- ဘယ်လိုအရင်းအမြစ်မျိုးတွေ သင်လိုအပ်မလဲ။
- သင့်အဖွဲ့အတွက် ဘယ်လိုအကျိုးကျေးဇူးဖြစ်စေမလဲ။
- သင့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် ဘယ်လိုအကျိုးရှိမလဲ။

၅။ R.E.S.P.E.C.T

(Edify and Affirm) စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် အတည်ပြုပေးခြင်း

- ကိုယ့်အဖွဲ့ရဲ့အားသာချက်ကို သိရှိစေပါ။ အသုံးပြုပေးပါ။
- ကြိုးစားမှုတိုင်းကို အသိအမှတ်ပြုပေးပါ။
- လုပ်ဆောင်မှုအတွက် ချီးမွမ်းပြောဆိုပေးပါ။
- သေးငယ်တဲ့အောင်မြင်မှုတွေကိုမြင်စေဖို့ညွှန်ပြပေးပါ။
- လုပ်ဆောင်မှုနဲ့အောင်မြင်မှုကို ချိတ်ဆက်ပေးပါ။
- ကိုယ်ဟန်အမူအရာနဲ့တကွ စိတ်ပါလက်ပါ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခြင်းကိုပြုလုပ်ပါ။ အတည်ပြုပေးပါ။

ဒီလုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက် အဖွဲ့ရဲ့အားသာချက်တွေကို သိရှိရမယ်။ သူတို့ရဲ့စိတ်ဓာတ်တွေကိုမြှင့်တင်ပေးပြီး သူတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုတွေကို အတည်ပြုပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ လူတွေအနေနဲ့သူတို့ဟာ လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်မှာ ရှိနေတယ်ဆိုတာကို အမြဲတမ်းသိနေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီလိုသိနိုင်ဖို့ကလည်း တခြားသူတစ်ယောက်ကနေပြီး စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးတာမျိုး အသုံးပြုပေးတာမျိုးကိုလိုအပ်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ လေးစားမှု (R.E.S.P. E.C.T) ဆိုတဲ့အရာကို အဖွဲ့သားတွေရဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေကနေ ရရှိနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အတိတ်ကအောင်မြင်မှုတချို့ကို ကြီးသည်ဖြစ်စေ သေးငယ်



သည်ဖြစ်စေမြင်သာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

‘သင့်လျော်သောစကားလုံး၊ သို့မဟုတ်မေးခွန်းများ’

- သင့်ရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု မြင့်တက်လာတာကို ခံစားမိတယ်။
- သင့်ရဲ့ အတွေးတွေကို ချက်ချင်းအကောင်အထည်ဖော်လိုက်တာကိုကြည့်ပြီး သင့်ရဲ့စိတ်ထက်သန်မှုကို ခံစားမိပါတယ်။
- သင့်ရဲ့တိုးတက်မှုကို လူတွေကြည့်ပြီး ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ကြမယ်ထင်လဲ။
- ခင်ဗျားအရယူမယ်လို့ ပြောထားတဲ့အရာတွေကို အရယူနိုင်မယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်တယ်ဗျာ။
- သင်ပန်းတိုင်ကိုလှမ်းကိုင်လိုက်နိုင်တဲ့အချိန်မှာ သင်ဘယ်လိုတုံ့ပြန်မလဲ။
- သင့်ရဲ့အောင်မြင်မှုအတွက် ဘယ်လိုအောင်ပွဲခံမလဲ။
- သင်နဲ့အတူဘယ်သူတွေအတူ အောင်ပွဲခံကြမလဲ။
- သင်အောင်မြင်ပြီဆိုရင်အပျော်ဆုံးကဘယ်သူဖြစ်မလဲ။
- တခြားဘယ်သူတွေကရော သင့်ကိုဩဘာပေးကြမလဲ။

၆။ R.E.S.P.E.C.T

Clarify and Confirm (ရှင်းလင်းသေချာအောင်လုပ်ပေးပါ။)

- ဘာလုပ်ဖို့လိုတာလဲဆိုတာ ရှင်းလင်းသေချာစေပါ။
- ဘယ်လိုပြီးအောင်လုပ်မယ်ဆိုတာ ရှင်းလင်းသေချာစေပါ။
- ဒီကိစ္စကိုဘယ်သူလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ရှင်းလင်းသေချာစေပါ။
- ဒီကိစ္စကိုဘယ်အချိန်မှာအပြီးလုပ်ရမယ်ဆိုတာ ရှင်းလင်းသေချာစေပါ။
- ဘယ်လိုအရင်းအမြစ်တွေလိုအပ်သလဲဆိုတာ သေချာရှင်းလင်းအောင် ရွေးထုတ်ပါ။

ဒီနေရာမှာ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ ဆုံမှတ်တစ်ခုကို ဦးတည် သွားနေတဲ့ အခြေအနေကို ရလာပြီဖြစ်ပါတယ်။ အတွေးအမြင်တွေ စိတ်ကူးအကြံတွေကို စုပေါင်းပြီး အစုလိုက်ပြန်ပြီး သုံးသပ်မှုတွေပြုလုပ် ပါမယ်။ အဲဒီအချိန်က ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ အပြီးသတ်ရှင်းလင်း ရမယ့်အချိန်ဖြစ်ပြီး ဘယ်လိုလိုက်နာဆောင်ရွက်ရမယ်ဆိုတာတွေကို လည်း သေချာအောင်အသုံးပြုရမယ့် အချိန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ထပ်ပြီးမှာ ချင်ပါတယ်။ လုပ်ဆောင်ပြီးခဲ့တဲ့ တခြားအလင်းပြခြင်း (Coaching) အဆင့်တွေတုန်းကလိုပဲ နောက်ဖြစ်လာမယ့်အခြေအနေ ရလဒ် အဖြေကိုပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်းဟာ အလင်းပြသူ (Coach) ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍ မဟုတ်ပါဘူး။ အလင်းပြသူ (Coach) ဟာ ပဉ္စလက်ဆရာတစ်ယောက်ရဲ့ အကူအနေနဲ့ပဲရှိနေရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာတော့ အဖွဲ့တစ်ခု အနေနဲ့ အဖွဲ့သားတွေဟာ သူတို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ခံစားချက်တွေကိုဘေးဖယ် ပြီး ပန်းတိုင်တူတဲ့အဖွဲ့တစ်ခုအနေနဲ့ ဆုံမှတ်တစ်ခုတည်းအတွက် တစ်သံ တည်းထွက်ကြဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) ရဲ့ တာဝန်က တော့ အောင်မြင်မှုအတွက် လုပ်ဆောင်ရမယ့် အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်စီရဲ့ ဝန်တာတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိပြီး သေချာလုပ်ဆောင်နိုင်အောင် ရှင်းလင်းအတည်ပြုခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဖွဲ့သား တစ်ယောက်စီအနေနဲ့ ဘယ်သူကဘယ်အရာကို ဘယ်အချိန်မှာ လုပ်ရ မယ်ဆိုတာ အများသဘောတူထားတဲ့အတိုင်း ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်ကြောင်း အတည်ပြုပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ရမယ့်အလုပ် အဆင့်ဆင့်ကို ဆုံးဖြတ်ကြတာကတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေကိုယ်တိုင်ပဲဖြစ်ပါ တယ်။

ဒီလိုလုပ်ဆောင်မှုအဆင့်ကိုကြည့်ပြီး အလင်းပြသူ (Coach) က အလင်းပြမှုခံယူသူအတွက် ဘာမှစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပေးတာမျိုး မရှိဘူး လို့တော့သတ်မှတ်လို့မရပါဘူး။ ကိုယ့်ဘာသာရပ်မှာ ကျွမ်းကျင်သူ တစ်ယောက်အနေနဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က “ဒါလုပ် သင့်တယ်။” “မင်းဘာကြောင့် ဒါတွေမလုပ်တာလဲ” စတဲ့ အခြေအနေနဲ့

မေးခွန်းမျိုးတွေကိုရှောင်ရှားနိုင်အောင် အားထုတ်ကြိုးပမ်းရပါတယ်။ ဘယ်လောက်ပဲ အကြံပြုပေးဖို့ ဒါမှမဟုတ် မောင်းနှင်ပေးဖို့ တောင်းဆို ခံရတဲ့အခြေအနေမျိုးဖြစ်နေပါစေ ပယ်ချပစ်ရပါမယ်။ အခွင့်အာဏာ အလုံးစုံကအလင်းပြခြင်းခံယူသူရဲ့ လက်ထဲမှာပဲရှိပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့ လဲဆိုတော့ အလင်းပြမှုခံယူခြင်း (Coaching Section) လုပ်ပြီးတာနဲ့ သူတို့ဘာလုပ်ရမယ်ဆိုတာ သေချာသိပြီး အပြည့်အဝတာဝန်ယူနိုင်ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ဆုံးမှာတော့ ဒါဟာသူတို့မြင်တွေ့ချင်တဲ့အနာဂတ် တစ်ခုနဲ့ သူတို့ကိုယ်တိုင်ချမှတ်ရမယ့် ဆုံးဖြတ်ချက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ လက်ရှိအောင်မြင်မှုဆီကို ဘယ်သူကမှသူ့ကိုတွန်းပို့ခဲ့တာမဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့ကိုယ်ပိုင်ဆန္ဒနဲ့ အခက်အခဲတွေကို တွန်းထိုးပြီးရောက်လာခဲ့ကြ တာပါ။ အလင်းပြသူ (Coach) အနေနဲ့ကတော့ မြင်သာတဲ့ စေ့ဆော် ထောက်ပြပေးမှုတချို့လုပ်ပေးရုံပါပဲ။ သူတို့ခြေထောက်တွေက လမ်းလျှောက် ဖို့ဆိုတာကို သိလာတဲ့ကလေးငယ်လေးတွေကို အားပေးရင်း ဆက် လျှောက်စေသလိုပဲဆိုပါတော့။

**‘သင့်တော်သောမေးခွန်းများ’**

- သင်လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်တာတွေကိုစုစည်းကြည့်လိုက်ပါ လား။
- သင်လုပ်ဆောင်ဖို့ ပြင်ဆင်ထားတာတွေကို ဘယ်လိုအကောင် အထည်ဖော်မလဲ။
- သင်လုပ်ရမယ့်အရာတွေကို ရှင်းရှင်းမြင်ကြည့်ပါလား။
- သင်ဘယ်လိုအထောက်အပံ့ အရင်းအမြစ်တွေလိုအပ်မလဲ။
- အဲဒါတွေကိုဘယ်လိုရနိုင်မလဲ။
- ဘယ်သူ့ဆီက အကူအညီယူဖို့လိုအပ်ပါသလဲ။

၇။ R.E.S.P.E.C.T

(Time Line and Action Plan) သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ချိန်နှင့် လုပ်ဆောင်မှုအစီအမံ

- လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေအတွက် သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ချိန် ပြင်ဆင်ထားရှိပါ။
- လုပ်ဆောင်ရမယ့်အခန်းကဏ္ဍနဲ့ တာဝန်ယူမှုအပိုင်းတွေကို သေချာစီမံခန့်ခွဲပါ။
- တိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်ကို အမြဲတမ်းစောင့်ကြည့်နိုင်ဖို့ပြန်လည် သတင်းပို့မှုနဲ့ အစီရင်ခံစာတင်ပြခြင်းအကျင့်ကိုလုပ်ဆောင်ပါ။
- နောက်ထပ်တွေ့ဆုံမယ့် အချိန်နေရာကိုသတ်မှတ်ပါ။
- နောက်ထပ်တစ်ကြိမ်တွေ့ဆုံတဲ့အခါမှာ ဖြစ်မြောက်အောင် လုပ်ဆောင်ရမယ့် အရာတွေအတွက် သဘောတူညီမှုထား ရှိပါ။
- ဒီအဆင့်မှာတော့ အလင်းပြခြင်းခံယူသူတွေအနေနဲ့ သူတို့ နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ဖို့လိုအပ်တဲ့ အရာတွေအပေါ်မှာ သဘော တူညီမှုတစ်ခုရရှိတဲ့ အခြေအနေကို ရောက်ရှိသွားတဲ့အဆင့် ဖြစ်ပါ တယ်။ နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အလုပ်အပေါ်မှာ လက်တွေ့ကျတဲ့ အစီအစဉ်တွေချမှတ်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါအပြင် အလင်းပြခြင်းခံယူသူ အနေနဲ့ သဘောတူထားတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုအတွက် သတ်မှတ်အချိန်၊ နောက်ထပ်တွေ့ဆုံဖို့ သဘောတူထားတာတွေနဲ့ တွေ့ဆုံမှုအပြီး အစီရင် ခံရမယ့်အရာတွေကို လေးစားမှုအပြည့်နဲ့ သေချာလုပ်ဆောင်စေဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဒီအခန်းကဏ္ဍဟာ ရှေ့ဆက်ဆည်းပူးမှု၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနဲ့ စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းပေးမှုအတွက် လိုအပ်ချက် တွေကိုသိရှိပြီး လေးစားမှုတွေကို ဖြစ်တည်စေတဲ့အစိတ်အပိုင်းပါပဲ။ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်မှု လိုအပ်ချက်တွေအတွက် အလင်းပြမှုခံယူသူ တွေအကြား ဘယ်သူက ဘယ်လိုအဓိကကျလဲဆိုတဲ့ ခံစားမှုတွေကို မွေးမြူ

ပေးလိုက်တဲ့အဆင့်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ သူတို့ရဲ့ တိုးတက်မှုတွေကို သူတို့ကိုယ်တိုင်ထိန်းချုပ်နိုင်တယ်ဆိုတာကို ယုံကြည်မှုအပြည့်ရှိတယ် ဆိုတဲ့လေးစားမှုကို ပြသခြင်းလည်းဖြစ်ပါတယ်။

အောက်မှာဖော်ပြပေးမယ့် မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေကို မေးပေးခြင်းအားဖြင့် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching Process) ရဲ့သက်ရောက်မှုကိုသိမြင်ဖို့အားပေးပါတယ်။ ဒါအပြင် အနာဂတ်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို သိမြင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ဖို့ အားပေးပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်အတွက် သူတို့သာ အရှင်သခင်ဖြစ်တယ်ဆိုတဲ့ အသိစိတ်တွေ အတွေးအမြင်တွေကို ဖြစ်ပေါ်လာစေပါလိမ့်မယ်။

**'သင့်တော်သောမေးခွန်းများ'**

- ဘယ်တော့စလုပ်မှာလဲ။
- သင်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို ဘယ်လိုဦးစားပေး သတ်မှတ်ပြီး လုပ်ဆောင်မှာလဲ။
- ဒီအလင်းပြခြင်း (Coaching Session) ပြီးတာနဲ့ ဘာကိုချက်ချင်းလုပ်ရမလဲ။
- ဘယ်တော့အပြီးလုပ်မှာလဲ။
- သင့်ရဲ့တိုးတက်မှုတွေကို စောင့်ကြည့်ထိန်းကျောင်းဖို့ သင်ဘာလုပ်လို့ရမလဲ။
- သင့်ရဲ့အနာဂတ်အစီအမံက ဘယ်လိုပုံစံမျိုးဖြစ်မလဲ။
- သင်လမ်းကြောင်းအမှန်ပေါ် ရောက်နေပြီဆိုတာ ဘယ်လိုသိနိုင်မလဲ။



အခန်း (၄)

“လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံ  
အလင်းပြခြင်း၏ ထောက်ပံ့မှု”

“စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးတယ်ဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့လုပ်ချင်ပေမဲ့  
မလုပ်ဖြစ်တဲ့အရာကို လုပ်ဖြစ်သွားအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ခြင်း  
အနုပညာတစ်ခုပါပဲ”

Dwight D. Eisenhower

လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံအလင်းပြခြင်းဟာအထူးသဖြင့် အစုလိုက် အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) အတွက်သင့် လျော်ပါတယ်။ မြင်သာတဲ့အကြောင်းပြချက်တစ်ခုကတော့ အဖွဲ့အစည်း တစ်ခုရဲ့ အတွင်းသင်ယူမှုနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုအထိုင်ကျဖို့အတွက် အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုခြင်းနဲ့ တန်ဖိုးထားခြင်းထက် ဘယ်အရာကမှ ပိုပြီးအရေး မပါလို့ပါပဲ။

“သင်ဟာအလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်လား”

ဆည်းပူးသင်ယူခြင်းနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ထဲမှာရှိနေကြတဲ့ ကွဲပြားတဲ့ဘာသာရပ်အလိုက် ကျွမ်းကျင်သူတွေကို ခေါ်ဆိုသုံးနှုန်းတဲ့အ ခေါ်အဝေါ်အမျိုးမျိုးရှိနေပါတယ်။ အဲဒီအထဲမှာအလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ အမျိုးမျိုးသောနည်းပုံစံနဲ့ ချဉ်းကပ်မှုတွေကို အသုံးပြုပြီး ဗဟုသု တတွေ သင်ကြားမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုတွေကို လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းဖြင့် လူတစ်ယောက်ရဲ့ တိုးတက်မှုအတွက်လုပ်ဆောင်ပေးပါတယ်။ ဒီနေရာ မှာ ခြားနားတဲ့တိုးတက်မှုရေချိန်နဲ့အဆင့်ကို ဖော်ဆောင်နိုင်ဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့အတွေးအခေါ် ပြောင်းလဲပေးခြင်းနဲ့ စိတ်ကိုပြုပြင်ပုံသွင်း ခြင်းစတာတွေဟာ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေရဲ့ ဝန်တာတွေပဲဖြစ်ပါ တယ်။ ဒီလိုလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ နည်းလမ်းတစ်ခုတည်းပဲရှိနေတာ မဟုတ် ဘူးဆိုတာကိုတော့ သံသယရှိစရာမလိုပါဘူး။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ လူတစ်ယောက်ကို နောက်ထပ်တစ်ဆင့်မြှင့်တက်သွားဖို့ ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ပေးမှာလဲ။ ဒါဟာအဖန်တလဲလဲမေးနေရမယ့် မမေးမဖြစ်မေးခွန်းဖြစ်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ ဒီမေးခွန်းဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည် ကိုမြှင့်တင်ပေးလေ့ရှိကြတဲ့ အမျိုးမျိုးသော ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေ ကြားက ခြားနားမှုတွေသာမက တူညီတဲ့အရည်အသွေးတွေကို ထင်ဟပ် မြင်သာစေနိုင်ပါတယ်။ ဆရာတွေ၊ အတိုင်ပင်ခံတွေ၊ နည်းပြတွေ သင်တန်းပေးသူတွေဟာလည်း သူတို့လမ်းညွှန်ပြသပေးရသူတွေကို

တိုးတက်အောင်မြင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးကြသူတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုခြားနားတဲ့ပုံပိုးကူညီပေးနိုင်သူအမျိုးမျိုးက ဘယ်လို သင်ယူနိုင်မှုတွေကိုဖန်တီးပေးပြီး ဘယ်လိုပြောင်းလဲမှုတွေကို သက် ရောက်စေမယ်ဆိုတာကို နားလည်ခြင်းဟာအကျိုးများပါတယ်။ အကူအညီလိုအပ်သူတွေအနေနဲ့လည်း ဒီလိုကွဲပြားမှုကိုသိနိုင်မှ ဘယ်လို ပညာရှင်မျိုးကို ချဉ်းကပ်ပြီး သူတို့ရဲ့တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုကို ပုံဖော် သင့်သလဲဆိုတာ သိနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့လိုအပ်ချက်အရ အတိုင်ပင်ခံဆီသွားသင့်သလား။ ဆရာတစ်ယောက်ဆီမှာ ဆည်းပူးသင့် တာလား။ သင်တန်းတက်ဖို့လိုအပ်တာလား။ ကုသမှုခံယူနိုင်တဲ့ဆီသွား သင့်တာလား။ ဒါမှမဟုတ် (Coach) တစ်ယောက်ဆီကို သွားသင့်တာ လား စသည်ဖြင့်သိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီနယ်ပယ်ထဲကို စတင်ဝင်ရောက် ခဲ့စဉ်အစပိုင်းကာလတွေတုန်းက ဒီပညာရှင်တွေရဲ့ ခြားနားတဲ့ကဏ္ဍ အပေါ် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနားမလည်ဘဲ ယောင်ဝါးဝါးဖြစ်နေခဲ့ဖူး ပါတယ်။ လူတွေဟာဒီကျွမ်းကျင်မှု အခြေခံအခေါ်အဝေါ်တွေကို အပြန် အလှန်ရောနှောသုံးစွဲနေကြတာကိုလည်း ကျွန်တော်သတိပြုမိတယ်။ အတွေ့အကြုံနဲ့ ဆက်စပ်တဲ့သင်ယူမှုပုံစံတွေ ကိုယ်တိုင်စမ်းသပ်လေ့လာ မှုပုံစံတွေ အကျွမ်းဝင်လာတဲ့ အခုအချိန်မှာတော့ ဒီခြားနားမှုတွေ အတွက် ကျွန်တော်မှာအဖြေတွေရှိခဲ့ပါပြီ။

ကျွန်တော်တို့တွေဟာ သတင်းတစ်ခုကို ကွဲပြားတဲ့ပုံစံနဲ့ လက်ခံသိမ်းဆည်းတတ်ကြပါတယ်။ ဒီအကြောင်းအရာအသေးစိတ်ကို (Dewey's) ရဲ့ ၁၉၁၅ ခုနှစ်မှာ ရေးသားခဲ့တဲ့ လုပ်ဆောင်မှုဖြင့်သင်ယူ ခြင်း (Learning by Doing) နဲ့ Wolfeနဲ့ Byme တို့ ၁၉၇၅ ခုနှစ်မှာ ရေးသားခဲ့တဲ့ အတွေ့အကြုံကို အခြေခံသောသင်ယူခြင်း (Experienced -based Learning) ဆိုတဲ့ စာအုပ်တွေမှာ တွေ့ရှိနိုင်ပါတယ်။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်လောက်မှာတော့ Kolb ရဲ့ သင်ယူမှုနိယာမတစ်ခုကို မိတ်ဆက် ပေးခဲ့ပါတယ်။ သင်ယူမှုအဆင့်လေးခုကို အခြေခံထားတဲ့ခြားနားတဲ့ သင်ယူမှုပုံစံ လေးခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ဆောင်မှု၊ ခံစားမှု၊ ရှုမြင်ခြင်း၊

တွေးတောခြင်း အစရှိတဲ့အရာအားလုံးဟာ သင်ယူမှုပြုနေသူ တွေက သူတို့ရဲ့အတွေ့အကြုံ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ စိတ်ဝင်စားမှုနဲ့ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်တွေနဲ့ ကိုက်ညီမှုအပေါ်မူတည်ပြီး ဘယ်လိုသင်ယူမှု ပုံစံမျိုးနဲ့ သွားမယ်ဆိုတာကို တုံ့ပြန်မှုပြုခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်ထင်ထင်ရှားရှား သိမြင်ခဲ့ရတာတော့ လူတွေရဲ့ ပညာဆည်းပူးလိုမှုပုံစံတွေဟာ ကွဲပြားကြပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာလည်းပုံစံတစ်ခုတည်းနဲ့ ကျင့်သုံးတာမျိုး မဟုတ်ပါဘူး။ အခြေအနေပေါ် မူတည်ပြောင်းလဲမှုနဲ့ ချဉ်းကပ်မှုပေါင်းစုထားခြင်းဖြင့် စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်းနဲ့ စိတ်စွမ်းအားမြှင့်တက်ကာ သင်ယူမှုကို ပိုမို ကောင်းမွန်စေပါတယ်။ ဒီလိုအပ်ချက်နှစ်ခုဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) နယ်ပယ်မှာ အလွန်အရေးပါတဲ့ အရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်လို ပေါင်းစပ်မှုနည်းစနစ်ကိုအသုံးပြုသည်ဖြစ်စေ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေ က ဒီသင်ယူမှုရဲ့ အရှင်သခင်အဖြစ် သူတို့ကိုယ်တိုင်လုပ်ဆောင်ရမယ့် အစီအစဉ်တွေကို ကိုယ်တိုင်ပဲချမှတ်ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

“မြင်မြင်ခြင်း”

သော့ချက်ကျတဲ့စကားလုံးနှစ်လုံးရှိပါတယ်။

- (က) ညွှန်ကြားမှုအသားပေးသော (Directive)
- (ခ) စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော (Enabling) ဆိုတဲ့စကားလုံး နှစ်လုံးဟာ သင်ယူဆည်းပူးခြင်းနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ထဲမှာ ပါဝင်နေတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တွေကိုနားလည်စေဖို့ အခြေခံကျတဲ့စကားလုံးတွေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီစာလုံးနှစ်လုံးဟာ ဆည်းပူးသင်ယူခြင်းနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ရဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်အစွန်းတစ်ဖက်စီမှာ ရှိနေကြပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ဘဝအချိုးအကွေ့ ပန်းတိုင်ကိုရောက်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့တွေက ညွှန်ကြားပေးတဲ့နည်း၊ ဒါမှမဟုတ် စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးသောနည်းကို အသုံးပြုပြီး ထောက်ပံ့ကူညီနေတာလားဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ကြည့်ရပါမယ်။ လူသားဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် လိုအပ်တဲ့ခြားနားတဲ့ လုပ်ဆောင်

ချက်အသီးသီးကို အနုကြည့်မှန်ဘီးလူးနဲ့ ကြည့်လိုက်တဲ့အခါမှာ ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ပုဂ္ဂလိကအသီးသီး၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့စည်းအသီးသီး အတွက် ပိုပြီးကောင်းမွန်တဲ့ရလဒ်တွေ ယူဆောင်နိုင်ဖို့ ကူညီပေးပါတယ်။ အဖွဲ့အသီးသီးက သူတို့ရဲ့အခြေအနေတွေ၊ ပန်းတိုင်တွေနဲ့ လိုက်လျောညီထွေသင်ယူနိုင်မယ့် သင်ယူမှုပုံစံတွေကိုတော့ လိုအပ်ပါတယ်။

ဆက်လက်ပြီးဖော်ပြပေးမယ့် ပုံကြမ်းလေးက ပြင်ပကနေ သင်ယူဆည်းပူးရတဲ့ ညွှန်ကြားမှုအသားပေးချဉ်းကပ်မှု (Directive Approach) နဲ့ ကိုယ့်ရဲ့အထဲမှာရှိနေတဲ့ ပညာဗဟုသုတတွေကို အသုံးပြုပြီး စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးတဲ့ ချဉ်းကပ်မှု (Enabling Approach) ပုံစံနှစ်ခုကို သရုပ်ပြထားပါတယ်။



### ခြုံငုံရရှိခြင်း

ညွှန်ကြားမှုအသားပေးသော  
(Driceting)

စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးသော  
(Enabling)



နည်းပြဆရာကထိကာ အတိုင်ပင်ခံ၊ သင်တန်းနည်းပြ၊ လမ်းညွှန်သူ၊ ပံ့ပိုးကူညီသူသောအလင်းပြသူ

ရင်းမြစ်: Teamcoach အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ခြင်းနှင့်အလင်းပြခြင်းကျောင်း

ပုံမှန်သင်ကြားခြင်းနှင့် သင်တန်းပေးခြင်း အဆင့်တွေမှာ သမားရိုးကျ အပေါ်ကနေအောက်ကို သတင်းအချက်အလက်စီးဆင်း စေတဲ့အတွက် ဒီလိုအဆင့်မှာ သင်ယူသူက သူတို့ရဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှုမတိုင်မီ လိုအပ်တဲ့ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ဗဟုသုတတွေကို ရှာမှီးခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ ရဲ့လိုအပ်ချက်တွေအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမယ့် ချဉ်းကပ်မှုမျိုး ကိုရှာဖွေကြပါတယ်။ သူတို့ကိုပြောပြဖို့၊ ပညာပေးဖို့နဲ့ ကျွမ်းကျင်မှု နယ်ပယ်သစ်ထဲကို ဝင်ရောက်နိုင်ဖို့ ပြင်ဆင်ပေးမှုတွေကိုပဲ မျှော်လင့် တတ်တဲ့ အပေါ်ကနေ အောက်ကိုဆင်းသွားတဲ့ သင်ယူမှုမျိုးကိုရှာဖွေ တတ်ကြပါတယ်။

ဒီလိုအပိုင်းမှာပါဝင်ကြတဲ့ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေကတော့ နည်းပြတွေ၊ ဆရာတွေ၊ ကထိကတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ ညွှန်ကြားသွန်သင်မှုသဘောကို အခြေပြုတဲ့အခန်းကဏ္ဍကို လုပ်ဆောင် ကြပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီညွှန်ကြားမှုအသားပေးချဉ်းကပ်မှုမှာ ကိုယ်တိုင် ရှာဖွေဖော်ထုတ်မှုတွေကို ကန့်သတ်တားဆီးထားတဲ့ သင်ယူမှုပုံစံလို ဖြစ်နေပါတယ်။ ဒါအပြင် သင်ကြားမှုပုံစံတွေက ဖန်တီးဖော်ထုတ်မှု အားနည်းတာမျိုးတွေကိုဖြစ်စေပါတယ်။ ဒါကြောင့် ညွှန်ကြားမှုအသား ပေးတဲ့ သင်ယူမှုဝန်းကျင်မှာ စာသင်သားတွေအနေနဲ့ သူတို့လိုချင်တဲ့ အဖြေတွေကို ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေတာမျိုးကို အားပေးမှုနည်းပြီး ခံစားမှု နဲ့စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်မှု အားနည်းနေခြင်းပဲဖြစ် ပါတယ်။

ဖော်ပြထားတဲ့ကားချပ်ထဲက မျဉ်းတန်းလေးရဲ့ တခြားအစွန်း တစ်ဖက်ကတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) က စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင် ပေးတဲ့ချဉ်းကပ်မှုရဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု အဖြစ်ရှိနေပါတယ်။ ဒါကြောင့် စာသင်သားတွေအနေနဲ့ ကိုယ်ပိုင်အယူအဆအသစ်တွေကြားမှာ သင်ယူနိုင်ဖို့အထောက်အပံ့တွေ ဖန်တီးပေးကာ သင်ယူမှုနဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှု တွေအတွက် အတွေ့အကြုံတွေကိုအခြေခံပြီး ဆည်းပူးသင်ယူမှုတွေ ပြုနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching Process) အားဖြင့်

လမ်းခရီးတစ်ခုကို ထွင်တဲ့အခါမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ လက်ရှိပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ အသိပညာ ဗဟုသုတနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကိုပဲ ဆင်ခြင်ရင်းသူတို့ (တစ်ယောက်ခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်း) တွေရဲ့ ဖြစ်နိုင်ခြေစွမ်းရည် စိတ်အားထက်သန်မှုတွေကို အသုံးပြုပြီး သူတို့နဲ့သင့်တင့်လျော်ကန်တဲ့နည်းလမ်းတွေအတိုင်း လုပ်ဆောင်ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ အားသာချက်တစ်ခုခုကိုအထူးပြုတဲ့ ပညာရှင်ဖြစ်ဖို့မလိုအပ်တဲ့အတွက် သူတို့ရဲ့စွမ်းဆောင်မှုတွေက ဆရာ၊ဆရာမတွေ၊ သင်တန်းနည်းပြတွေနဲ့ကွဲပြားပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလင်းပြခြင်းဟာ သတင်းအချက်အလက်နဲ့ ညွှန်ကြားမှုခံယူရုံထက် ကိုယ်တိုင်အတွေးအမြင်သစ်တွေ ဖော်ထုတ်ပြီး သူတို့မှာရှိနေတဲ့ အသိဉာဏ်ပညာတွေကိုအပြည့်အဝ အသုံးပြုချင်တဲ့ သူမျိုးတွေအတွက် ပိုပြီးသင့်တော်ပါတယ်။ ဒါဟာ ကိုယ်ရှိနေတဲ့နေရာ တစ်ခုကနေ ပိုပြီးကောင်းတဲ့ အနာဂတ်တစ်ခုကိုရောက်အောင် သွားချင်တဲ့သူမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့မှာ ကိုယ်ပိုင်သို့မိမိထားတဲ့ အသိပညာဗဟုသုတရှိနေပြီး အဲဒီကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်တွေနဲ့ သူတို့ရဲ့မောင်းနှင်အားကို အထောက်အကူပေးပါတယ်။

ပြန်ပြီးချုပ်လိုက်ရမယ်ဆိုရင် အဆင်သင့်ဖြစ်နေတဲ့သူအတွက် အလင်းပြခြင်း (Coaching Process) က သင့်တင့်လျော်ကန်ပါတယ်။ အသိပညာဗဟုသုတနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုအားနည်းသူတွေအတွက်ကတော့ တိုက်ရိုက်သင်ကြားပေးတဲ့နည်းစနစ်ကတော့ ပိုပြီးသင့်တော်ပါတယ်။

ဒီနေရာမှာ မေးစရာရှိလာတာကတော့ လူတစ်ယောက်ဟာ ကိစ္စရပ်တစ်ခု၊ ဒါမှမဟုတ် ဘာသာရပ်တစ်ခုခုမှာ သူဘယ်လောက် သိနားလည်ထားလဲ၊ ရှေ့ကိုဆက်ပြီးတိုးနိုင်ဖို့ ဘာတွေဘယ်လောက် ထပ်ပြီးသိဖို့လိုလဲဆိုတာ ဘယ်လိုသိနိုင်မလဲ။ လူတစ်ယောက်ဟာ သူသိရှိပိုင်ဆိုင်ထားတဲ့ သူ့အထဲမှာရှိနေတဲ့ အသိပညာကျွမ်းကျင်မှုအပေါ် ယုံကြည်မှုရှိနေပြီဆိုရင် သူဘယ်ကိုရောက်ချင်တယ်၊ ဘယ်ကိုသွားရမယ်ဆိုတာကိုဖော်ထုတ်နိုင်ဖို့ သူ့ကိုအလင်းပြပေးမယ့်သူ လို၊ မလို

ဆိုတာ သူ့ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်တဲ့ သင့်ရဲ့အခန်းကဏ္ဍက ဒီနေရာမှာ အစပြုပါပြီ။

“စွမ်းအားဖြည့်တင်းပေးမှုအတွက် ဆည်းပူးသင်ယူခြင်း”

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ လက်ရှိ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ဆန်းသစ်တဲ့အတွေးတွေနဲ့ ပေါင်းစပ်ပြီး ကျွမ်းကျင်သူ (အောင်မြင်သူ) တစ်ယောက်ဘဝကို ရောက်ရှိအောင် လမ်းသစ်တွေကိုချပြပေးတဲ့ ဆန်းသစ်တဲ့ နည်းလမ်းတွေနဲ့ ပညာရပ်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေကို ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်သူတွေဖြစ်အောင် လုပ်ပေးရတဲ့သူတွေဖြစ်တဲ့ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ လေ့လာသင်ယူမှုကိုအားပေးကြပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေက သမားရိုးကျသင်ယူမှုမျိုးကို အတင်းအကျပ်ပြဋ္ဌာန်းမထားပါဘူး။ နည်းပုံစံတစ်ခုတည်းကို သတ်မှတ်တာမျိုးမဟုတ်တဲ့ သင်ယူမှုပုံစံက လူတစ်ဦး၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ပန်းတိုင်အတွက် ကိုယ်လျှောက်ရမယ့်လမ်းကိုကိုယ်တိုင်ဖော်ထုတ်နိုင်မှုကို အားပေးပါတယ်။ ဒါတွေကြောင့်ပဲ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ ပညာရေးနယ်ပယ်ထဲက ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေဖြစ်ကြပြီး သူတို့ရဲ့ အလားအလာကောင်းကို သိမြင်ကြတဲ့ဆရာ၊ ဆရာမတွေ၊ သင်တန်းပို့ချသူတွေ၊ ကထိကတွေနဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေကို လန်းဆန်းအားဖြည့်ပေးနိုင်ဖို့ ပိုပိုပြီး ထောက်ပံ့လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်တာကို တွေ့မြင်လာရပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဆိုတဲ့ခေါင်းစဉ်အောက်မှာ အတွေ့အကြုံကို အခြေခံထားတဲ့သင်ယူမှုကို အသုံးပြုခြင်းက စိန်ခေါ်မှု တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီပုံစံက လူတစ်ဦးစီ၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့စည်းတွေကို တွန်းဖယ်ပြီး ပါဝင်သူတွေအချင်းချင်းကြားမှာ တင်းကျပ်ပြင်းထန်တဲ့ သတ်မှတ်ချက်တွေနဲ့ တည်ဆောက်ထားတဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာတွေကို စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးပါတယ်။ ကိုယ်အကျွမ်းတဝင်မရှိတဲ့ အနေအထားတစ်ခုကို ဝင်ရောက်ပြီး နှိုက်နှိုက်ချွတ်ချွတ် ရှာဖွေဖော်

ထုတ်မှုတွေကို ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ်ပြန်လည်သိမြင်တဲ့ အခြေအနေရောက်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးပါတယ်။ ဒီလိုအလုပ်မျိုးက နုနယ်တဲ့အလင်းပြသူ (Coaches) တွေနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအတွက် စိုးထိတ်ပူပန်စရာဖြစ်နိုင်ပေမဲ့ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်ရှာဖွေတွေ့ရှိခြင်းဟာ အစွမ်းထက်ပြီး အားအင်ကြီးမားတဲ့ အတွေ့အကြုံတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုအတွေ့အကြုံမျိုးကို ထူးချွန်တဲ့ အလင်းပြသူတွေကသာ ရှာဖွေရယူပေးနိုင်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီအရည်အချင်းပြည့်ဝတဲ့အလင်းပြသူတွေက ဒီလိုလှုပ်ရှားသက်ဝင်မှုအပြည့်ရှိတဲ့ ပြောင်းလဲမှုပုံစံတွေကို သင်ယူမှုနဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ထဲမှာ အမြဲရှင်သန်စေမယ့်သူတွေဖြစ်လို့ပါပဲ။

နောက်ဆုံးမှာတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက သူတို့လိုလားတဲ့ပြောင်းလဲမှုနဲ့ ပန်းတိုင်အရောက်လှမ်းနိုင်မယ့် အလင်းပြခြင်း (Coaching) ထဲက ထွက်ပေါ်လာမယ့် အမှားမခံတဲ့တောင်းဆိုမှုနဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေကို နားလည်လာမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလွယ်ကူဆုံးနားလည်နိုင်ဖို့ပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching)၊ သင်တန်း (Training)၊ ဒါမှမဟုတ် လမ်းညွှန်မှုခံယူခြင်း (Mentoring) ထဲက တစ်ခုခုကို လုပ်ဆောင်ဖို့ရွေးချယ်တဲ့အခါမှာ အခြေအနေနဲ့ အချိန်အခါကိုကြည့်ပြီး သင့်တော်သလို မီးစင်ကြည့်ကပြီး ရွေးချယ်ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ လူသားတစ်ယောက်ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဟာ ဉာဏ်ပညာကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ စိတ်အားထက်သန်မှုအနေအထား အနိမ့်အမြင့်ကွာဟမှုအပေါ် မူတည်ပါတယ်။ အလုပ်တစ်ခုကို ဘယ်လိုလုပ်ရမယ်ဆိုတာကို သိရုံနဲ့မလုံလောက်ပါဘူး။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ သင်လုပ်ဆောင်လိုက်တဲ့ အရာတွေကိုတန်ဖိုးမြှင့်တင်ပေးနိုင်ဖို့ သင်အလင်းပြပေးနေတဲ့သူတွေရဲ့ ပြောင်းလဲမှုအတွက် သင်ကိုယ်တိုင်ထိတွေ့ လုပ်ဆောင်ပေးလိုတဲ့ ဆန္ဒမျိုးရှိရပါမယ်။ အဲဒီလိုဆန္ဒစေတနာ စိတ်မျိုးမရှိဘဲနဲ့ သင့်ရဲ့ အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ၊ ပညာတွေ၊ စိတ်ဓာတ်တတ်ကြွမှုတွေဟာ အနှစ်မပါတဲ့ အကာသက်သက်တွေသာဖြစ်ပြီး တိုးတက်



ပြောင်းလဲမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာမှာမဟုတ်ပါဘူး။

ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်မြင့်မားပြီး စိတ်အားထက်သန်မှု အပြည့် ရှိကြတဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာ တစ်ခါတစ်ရံမှာတော့ သူတို့တွေ မှာရှိနေတဲ့အတွေးအမြင်များစွာကြောင့် စိတ်ရှုပ်ထွေးနေတာမျိုးရှိ တတ်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာအလင်းပြခြင်း (Coaching) က သူတို့တွေရဲ့ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေစူးစမ်းမှုတွေကို မီးညှိပေးပြီး သူတို့တွေရဲ့ အလားအလာကောင်းတွေကို ဖော်ထုတ်ပေးလာနိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြ သူ (Coaches) တွေက သူတို့တွေရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းကို ထောက်ပံ့ ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူ တစ်ယောက်စီဟာ သူတို့ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကိုပြန်လည်သိရှိနိုင်ပြီး အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း(Team Coaching) ဖြစ်စဉ်ထဲက အများသဘောအခြေခံတဲ့ တုံ့ပြန်ဆွေးနွေး ပြောဆိုမှုတွေပြုလုပ်ကြပါတယ်။ အဲဒီကမှတစ်ဆင့် ကိုယ့်အဖွဲ့အစည်းရဲ့ သွားရမယ့်လမ်းစဉ်တွေကို ပုံဖော်ပြီး ကိုယ်ဆန္ဒပြုထားတဲ့ ပန်းတိုင်ကို အတူတကွရောက်ရှိအောင် သွားဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

အချုပ်ဆိုရရင်တော့ သင်ယူခြင်းနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုနယ်ပယ်ထဲက လူတွေရဲ့အကဲဆတ်မှုနဲ့ထိရလွယ်တဲ့ခံစားချက်တွေကို တုံ့ပြန်ကိုင်တွယ် တဲ့အခါ ဒီလေးစားမှုအားဖြင့် အလင်းပြခြင်းပုံစံ (R.E.S.P.E.C.T Model) ကို ဆိုင်းကြိုးတစ်ခုလို ချိန်ဆအသုံးချရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အရှေ့ပိုင်းမှာ ဖော်ပြသွားခဲ့သလိုမျိုးပါပဲ။ လူသားတစ်ယောက် မှာ ရှုပ်ထွေးတဲ့အခြေအနေတွေရှိတတ်ကြတဲ့အတွက် “ပုံစံတစ်ခုတည်းနဲ့ အားလုံးအဆင်ပြေမယ့် အလင်းပြခြင်း” မျိုးတော့မရှိပါဘူး။ ကွဲပြားတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုအမျိုးမျိုးကိုလုပ်ဆောင်ရပါမယ်။ သေချာတဲ့ ဦးတည်ချက် တစ်ခုကိုအခြေပြုတဲ့ပုံစံကို အသုံးပြုနိုင်သလို၊ ဘာမဆိုဖြစ်နိုင်တယ် ဆိုတဲ့ပုံစံမျိုးကိုလည်း အသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာဆွေးနွေးမှုမှာ ပါဝင်မယ့်အကြောင်းအရာကို သေချာစီမံဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း ရဲ့မူဘောင်တော့ မဟုတ်ဘူးပေါ့။

အလင်းပြသူက မမျှော်လင့်ဘဲလမ်းညွှန်မှုပေးဖို့လိုအပ်တာ

မျိုးရိုလာနိုင်တာကို သတိပြုရပါမယ်။ သာမန်အားဖြင့် ဒါမျိုးမလုပ်ရပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတစ်ခုအတွက် လိုအပ်လာတဲ့အခါ အလင်းပြသူ (Coach) က ဝင်ပြီး လမ်းကြောင်းပေးလိုက်ရတာမျိုးရိုလာနိုင်ပါတယ်။

ပန်းတိုင်တစ်ခုကိုရွေးချယ်သတ်မှတ်ခြင်းကပဓာနကျပါတယ်။ ရံဖန်ရံခါမှာ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) မှာ ကိုယ့်ရဲ့ ပန်းတိုင်နဲ့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ပန်းတိုင်ကြား သဘောထားကွဲလွဲတာမျိုးတွေ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ဥပဒေသကို စွဲကိုင်ထားမယ်ဆိုရင်တော့ အဖွဲ့ထဲက ထိပ်တိုက်စိန်ခေါ်မှုတွေကို လျော်ကန်သင့်မြတ်စွာကိုင်တွယ်နိုင်မှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါတွေကိုနောက်ပိုင်းမှာ သင်တွေ့ရိုရပါလိမ့်မယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching Process) ဟာ တစ်ဦးတစ်ယောက်နဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြားစေ့စပ်မှုပေးနိုင်ဖို့ အမှန်တကယ်လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပြီး ပါဝင်သူတိုင်းအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေနိုင်ပါတယ်။

“အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) ထဲကထွက်လာတဲ့ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ စုစုပေါင်းအသံတွေကို လေးစားတန်ဖိုးထားပါ။”

လေးစားမှုဖြင့်အလင်းပြခြင်းပုံစံ (R.E.S.P.E.C.T Model) ဟာ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) အတွက်ပိုပြီး သင့်တော်ကြောင်း ထင်ရှားစွာတွေ့မြင်နိုင်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုခြင်းနဲ့ အစုအဖွဲ့တစ်ခုအတွက် ပုံစံချထားတဲ့သင်ယူမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပုံစံထက်ပိုပြီး အရေးပါတဲ့အရာမရှိလို့ပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ လူအများနဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေကို လုပ်ဆောင်လာတာနဲ့အမျှ လူအများနဲ့ ဆက်နွှယ်နေတဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီး သေသေချာချာသုံးသပ်ရှုမြင်ဖို့ ပိုပြီးလိုအပ်လာမှာ အမှန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အပြန်အလှန်လေးစားမှုနဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ရလဒ်ကောင်းတွေအတွက် မရှိမဖြစ်လိုအပ်တဲ့အရာမျိုးပဲ ဖြစ်ပါ

တယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်နေတဲ့အချိန်အတွင်း အသစ်သောဆန်းသစ်မှုတွေအတွက် ကိုယ်စီအတွေ့အကြုံပေါ် အခြေခံပြီး ကိုယ်ယုံကြည်ရာ စွဲကိုင်ထားတဲ့အရာတွေကြောင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင် ထိခိုက်မှုတွေလည်းရှိတတ်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာအပြန်အလှန်လေးစားမှုတွေနဲ့ အချင်းချင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအပြည့်ရှိတဲ့ အလင်းပြခြင်းရဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ထင်ထင်ရှားရှားတွေ့မြင်ရတတ်ပါတယ်။

အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) မှာ ပါဝင်တဲ့သူ တစ်ယောက်စီက သူတို့ရဲ့အတွေ့အကြုံတွေ၊ ပါရမီဓာတ်ခံတွေ၊ ရည်မှန်းချက်တွေကိုအခြေခံပြီးယူဆောင်လာတဲ့ ခြားနားမှု၊ မတူကွဲပြားမှုတွေဟာ လေးစားမှုအပြည့်ရှိပြီး ကောင်းမွန်တဲ့ဆက်ဆံရေး အခြေခံစိတ်သဘောထားအတွင်းမှာရှိတဲ့ မြင့်မားတဲ့နားလည်မှုအဆင့်တစ်ခုကို ထင်ဟပ်ပြဋ္ဌာန်းပေးပါတယ်။

အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းဦးဆောင်သူတစ်ယောက်အနေနဲ့ အဖွဲ့လိုက်ပေါင်းစည်းပြီး ချလိုက်တဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုရဲ့ ရွှေ့နိုင်တဲ့အားကိုသိရှိနားလည်ဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ဒီလိုနားလည်ခြင်းက ကျွန်တော်တို့အလင်းပြသူတွေကို သင့်တော်တဲ့အလင်းပြမှုပုံစံကို အသုံးပြုပြီး အလင်းပြခြင်း ခံယူသူအဖွဲ့တွေရဲ့ ပန်းတိုင်ကိုရောက်ရှိစေဖို့ ခရီးလမ်းတစ်လျှောက် ကူညီမစပေးနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ၂၀၀၇ခုနှစ်က (John Wilay & Sons Inc က ထုတ်ဝေပြီး စာရေးသူ Sam Kanner ရဲ့ ကူညီမစသူများ၏လက်စွဲ Facilitators Guide စာအုပ်တစ်အုပ်ဖြစ်တဲ့ *Decision Making 2nd Edition* ဆိုတဲ့စာအုပ်ထဲမှာ (Kanner) က အခုလိုပြောထားပါတယ်။ အဖွဲ့လိုက်စုဖွဲ့ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ချဖို့လုပ်ကြတဲ့အခါမှာ ကျွန်တော်တို့မျှော်လင့် တွေးထင်ထားတဲ့အတိုင်း အမြဲတမ်းဖြစ်လာတတ်တာမျိုးမဟုတ်ဘူးဗျာ။ ဒီစကားလေးက အဖွဲ့စည်းတစ်ခုကို စီမံတဲ့အခါမှာ အခြေခံ အကြောင်းအရင်းများစွာရှိနေတတ်ပြီး အလင်းပြ

သူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ ဒီအကြောင်းအရင်းက ဘယ်လိုအကျိုး သက်ရောက်မှုမျိုးဖြစ်လာစေနိုင်မလဲဆိုတာကို သတိနဲ့ကြည့်ရှုနေရမှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

အခန်း (၂) မှာ ဖော်ပြပေးခဲ့သလိုပါပဲ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလင်းပြခြင်းအစည်းအရုံး (The International Association Of Coaching) က အလင်းပြခြင်းဆိုတာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ ပုဂ္ဂလိကရပ်တည်မှု၊ ဒါမှမဟုတ် ကိုယ့်ရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုပညာရပ်ကို သတိထားမိပြီး ရှာဖွေတွေ့ရှိ ကာ တိုးတက်ပြောင်းလဲစေဖို့ ပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်ပေးတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်လို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုထားပါတယ်။ ဒီဖွင့်ဆိုချက်ကိုအဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) အတွက်လည်း ဆွဲယူအသုံးပြုလို့ရပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဟာ သူတို့ရဲ့ လက်ရှိရပ်တည်မှုကိုသိရှိရမယ်။ အဲဒီနောက် သူတို့သွားချင်ရောက်ချင်တဲ့ အနာဂတ်ပန်းတိုင်အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေနည်းလမ်းအမျိုးမျိုးကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရမယ်။ ပြီးရင်တော့ တိုးတက်မှုအတွက် အသင့်တော်ဆုံးလုပ်ဆောင်မှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက အတူတကွလက်တွဲပြီး စုစုစည်းစည်းနဲ့ ပန်းတိုင်တစ်ခုကို ချမှတ်လိုက်တယ်ဆိုပါစို့။ ပါဝင်တဲ့အဖွဲ့သားတွေအတူတကွ ခေါင်းချင်းရိုက်အဖြေရှာကြမယ်။ ပြီးရင် ဖြစ်နိုင်ခြေအပြေအမျိုးမျိုးရပါမယ်။ အဲဒီအထဲက အကောင်းဆုံးအကြံအစည်တစ်ခုကို သဘောတူညီကြပြီးရင် လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကိုရေးဆွဲတယ်။ ဒါဆို အလုပ်ကပြီးပြီပေါ့။ ဒါပေမဲ့ လက်ရှိအခြေအနေက အဲဒီလိုအမြဲတမ်း ချောမွေ့နေတတ်တာမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။

“ပန်းတိုင်နဲ့ ရှုပ်ထွေးမှုပြဿနာ”

အပြန်အလှန်လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) မရှိတဲ့ အခြေအနေမှာတော့ ရှုပ်ထွေးမှုနဲ့ပြဿနာတွေက နေရာယူလာကြပါတယ်။ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ ကျွန်

တော်လှေလာတွေ့ရှိချက်တစ်ခုကတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေအကြား သဟဇာတမဖြစ်ကြတဲ့ပင်ကိုစရိုက်တွေ၊ အယူအဆတွေနဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်တွေရှိလာနိုင်ပါတယ်။ ဒါကိုသေသေချာချာဂရုစိုက်ဘဲ မျက်ကွယ်ပြုမိရင် ပါဝင်သူတိုင်းအတွက် သင့်တင့်တဲ့ရလဒ်ထက်ပိုပြီးနိမ့်ပါးတဲ့ရလဒ်မျိုးကိုရရှိစေတတ်ပါတယ်။ ပြဿနာတွေ၊ ရှုပ်ထွေးမှုတွေ၊ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုတွေ၊ ရည်ရွယ်ချက်မဲ့တဲ့လုပ်ဆောင်မှုတွေနဲ့ အလျင်စလိုချလိုက်ရတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေဟာ ညံ့ဖျင်းတဲ့အဖွဲ့ရဲ့ ရွှေ့အားကြောင့်ရရှိလာတဲ့ရလဒ်တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အဖွဲ့စည်းတစ်ခုအတွင်းဆွေးနွေးမှုတွေနဲ့ အစည်းအဝေးတွေ လုပ်ဆောင်တဲ့အခါ လုပ်ဆောင်ရမယ့်အလုပ်တွေကို သေချာပြင်ဆင်စီမံချက်ချထားတဲ့ ပုံစံတွေ မရှိဘူးဆိုရင် အောက်ပါအကြောင်းအရာတွေ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါတယ်။

- (၁) ချမှတ်ထားတဲ့ပန်းတိုင်ကို တချို့ကသဘောမတူကြဘူး။
- (၂) ချမှတ်ထားတဲ့ပန်းတိုင်ကို တချို့ကနားမလည်ကြပါဘူး။
- (၃) တချို့ကသူတို့အတွက် ဘယ်လိုအကျိုးရှိလဲဆိုတာမမြင်နိုင်ဘူး။
- (၄) တချို့က ဘာကြောင့် သူတို့ဒီကိစ္စမှာပါနေလဲဆိုတာ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မသိကြဘူး။
- (၅) တချို့က ဒါဟာဦးဆောင်သူခေါင်းဆောင်ရဲ့ အစီအစဉ်သာ ဖြစ်ပြီး သူတို့ကိစ္စကို သူတို့ကြည့်လုပ်လိမ့်မယ်လို့ ခံစားကြတယ်။
- (၆) တချို့ကတော့ လူကရှိနေပေမဲ့ စိတ်ကတော့ လက်ရှိအနေအထားနဲ့ လုပ်ဆောင်ဆွေးနွေးမှုထဲကို စိတ်ဝင်စားမှုမရှိဘူး။

ဒါအပြင် အဲဒီပန်းတိုင်ကို လူတိုင်းရှင်းလင်း နားလည်နိုင်အောင်လုပ်မထားဘူးဆိုရင်တော့ ဆွေးနွေးမှုတွေပြုလုပ်ကြတဲ့အခါမှာ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်တဲ့ အခက်အခဲတွေကို ဆက်ပြီးဖော်ပြပေးသွားပါဦးမယ်။



၁။ လူတစ်ဦးစီက အစုအဖွဲ့အနေနဲ့ မတွေးခေါ်ကြဘူး။

- ကိုယ့်ရဲ့ ပန်းတိုင်ကို ရှင်းလင်းစွာ သိရှိသူတွေက သူတို့ရဲ့ စိတ်ကူးတွေ၊ ထင်မြင်ချက်တွေကို တင်ပြလာလိမ့်မယ်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ပွင့်လင်းတဲ့စရိုက်ရှိသူတွေက သူတို့ရဲ့အမြင်တွေကို ပြောဆိုတင်ပြပြီး ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံမှုတွေရှိလာနိုင်ပါတယ်။ အသက်အရွယ်နဲ့ အဆင့်ရာထူးတူညီကြတဲ့ အဖွဲ့သားတွေ ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ အဖွဲ့ဖြစ်နေခဲ့ရင် ဘယ်သူကလုပ်ပိုင်ခွင့်အရှိဆုံးလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းနဲ့အတူအခွင့်အာဏာနဲ့ဆိုင်တဲ့ပြဿနာတွေပေါ်လာနိုင်တယ်။ အာဏာချိန်ခွင်လျှာညှိတဲ့ အကျိုးဆက်ပြဿနာတွေဖြစ်လာမယ်။

- ဒီအခြေအနေမှာတော့ အဖွဲ့အတွင်းစည်းလုံးမှုတည်ဆောက်ဖို့ ပိုပြီးခက်ခဲလာတဲ့အတွက် အစုဖွဲ့တွေးခေါ်အဖြေထုတ်နိုင်ဖို့ ခက်ခဲလာတတ်ပါတယ်။

၂။ ချန်လှပ်ခံရတဲ့ခံစားမှု

- အဖွဲ့ဝင်တချို့အတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုလိုအပ်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ်ရင်တော့ သူတို့နားမလည်တဲ့အရာတွေအတွက် စိတ်ပျက်အားလျော့တာမျိုးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အဲဒီကနေတစ်ဆင့် သူတို့ကို ဖယ်ကြဉ်ထားတယ်ဆိုတဲ့ခံစားချက်တွေနဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှုတွေစပြီး လျော့ပါးလာစေပါတယ်။

- ဆွေးနွေးမှုက စနစ်တကျမရှိ ပရမ်းပတာဖြစ်နေသလိုရှိနေပြီး အဖွဲ့ဝင်တချို့ဟာ ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံမှုကို ရှောင်ရှားနိုင်ဖို့နောက်တန်းမှာ ခပ်လျှိုလျှိုနေကြလိမ့်မယ်။

- အဖွဲ့သားတချို့ကတော့ ဆွေးနွေးမှုတစ်ခုလုံးကို အချိန်နဲ့ အရင်းအမြစ်တွေ ဖြုန်းတီးနေတာပဲလို့ခံစားရပြီး ပူးပေါင်းပါဝင်မှုမရှိကြပါဘူး။ တချို့က လူပဲရှိနေပြီး စိတ်ကတော့ တခြားနေရာရောက်နေတတ်ပါတယ်။

၃။ ဆွေးနွေးတဲ့ဖြစ်ရပ်အပေါ် တာဝန်ခံမှုအားနည်းခြင်းကြောင့် စိတ်ဝင်စားမှုလျော့ကျစေတယ်။

- တချို့တွေက သူတို့ရဲ့အယူအဆတွေကို တစ်ဖက်သတ် ဆုပ်ကိုင်ထားတတ်ကြပြီး ညှိနှိုင်းခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် လက်လွှတ်လိုက်တာ မျိုးကို မလုပ်နိုင်ကြဘူး။

- တချို့က စေ့စပ်ဆွေးနွေးမှုလုပ်စရာအကြောင်း မရှိဘူးဆိုပြီး ထွက်ခွာသွားလိမ့်မယ်။

၄။ မရေရာမှုနဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်မပြတ်သားခြင်း

- “ဟုတ်ကဲ့ . . . ဒါပေမဲ့ ဆိုတဲ့” စကားမျိုးတွေများစွာ ကြားရမယ်။

- ဘယ်လိုမှစည်းရုံးပြောဆိုလို့ မရနိုင်သူတွေရှိနိုင်ပြီး အဲဒီလူတွေ က သူတို့ရဲ့လုပ်အားကို တစ်ဝက်လောက်ပဲပေးတတ်တယ်။

၅။ အဆိုးမြင်ခြင်း (အပြုသဘောမဆောင်ခြင်း)

- ဆွေးနွေးမှုကပြဿနာကို ဗဟိုပြုသွားပြီး အဆိုးမြင်မှုတွေကို ဖြစ်ပေါ်တတ်တယ်။ ဒီအခြေအနေမျိုးဟာ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ ခွန်အားတွေ ကိုဆုံးရှုံးစေပြီး အဖွဲ့ဝင်တွေကို ပင်ပန်းနွမ်းနယ် စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေပါတယ်။

၆။ အလျင်စလိုဆုံးဖြတ်ချက်ချပြီး ကတိကဝတ်ပြုလုပ်ဆောင် မှုမရှိခြင်း

- ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ အစည်းအဝေးကိုရွှေ့ဆိုင်းလိုက်ခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် သတ်မှတ်ထားရှိချိန်ပြည့်လုတဲ့ အခြေအနေအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုက်ရတာမျိုးတွေဖြစ်လာတယ်။ အစည်းအဝေးကို စနစ်တကျပိတ်သိမ်းတာမျိုးမလုပ်နိုင်တော့ အဖွဲ့ဝင်တွေက လိပ်ခဲတည်း လည်းဖြစ်နေတဲ့ စိတ်နဲ့ထွက်ခွာသွားကြလိမ့်မယ်။

- အဲဒီလိုအဆုံးသတ်လိုက်ရတဲ့ ဆွေးနွေးပွဲတွေအတွက် ဆုံးဖြတ်ထားတဲ့အရာတွေကိုအကောင်အထည်ဖော်ရာမှာ ဘယ်အဖွဲ့ဝင်ကမှ အပြည့်အဝစိတ်နှစ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ပြီး အဆုံးသတ်အထိ လုပ်ဆောင်ပေးတာမျိုးမရှိနိုင်ပါဘူး။

၇။ စိတ်ဓာတ်ကျခြင်းနှင့် အောင်မြင်မှုမရခြင်း

- ဒီအခြေအနေမှာတော့ ကိုယ့်အဖွဲ့ရဲ့ အလားအလာကောင်းတွေကို သေချာမသိတဲ့အတွက် အသင်းအဖွဲ့စိတ်ဓာတ်အားမာန်တွေ ယိုယွင်းပျက်စီးလာတယ်။

- အောင်မြင်မှုကိုရယူနိုင်အောင် ဆက်လက်ကြိုးစားရင်း တန်ဖိုးရှိတဲ့ အရင်းအမြစ်တွေနဲ့အချိန်တွေကို ဆက်ပြီးဖြုန်းတီးနေမိတယ်။

စုပွဲပုဂ္ဂိုလ်အင်အား

ရှေ့မှာဖော်ပြသွားခဲ့သလိုပါပဲ အဖွဲ့တစ်ခုအတွင်းမှာရှိနေတဲ့ ကွဲပြားမှုတွေကိုလျစ်လျူရှုထားလို့မရပါဘူး။ ဒါကိုအသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားမှုအပြည့်ရှိရပါမယ်။ ဒါပေမဲ့ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ကွဲပြားမှုတွေကို လေးစားမှုအပြည့်ထားရင်း တစ်စုတစ်စည်းတည်းရှိနေတဲ့ အတွေးအခေါ် တစ်ခုဖြစ်လာဖို့ ဘယ်လိုချိန်ဆရမလဲ။ တူညီတဲ့ဦးတည်ချက်တစ်ခုအတွက် အတူရှိနေကြတဲ့လူတစ်ယောက်ချင်းစီကို ချဉ်းကပ်တဲ့အခါမှာ ဘယ်လိုအရာတွေကို သတိထားလုပ်ဆောင်ရမလဲ။

ဒီနေရာမှာ သော့ချက်စကားလုံးက “တစ်ဦးချင်းစီ” ဆိုတဲ့ စကားလုံးပါပဲ။ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ အစုအဖွဲ့တစ်ခုနဲ့ အလုပ်လုပ်ကြပေမဲ့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းစီက ကိုယ်စီဉာဏ်ပညာ အတွေ့အကြုံ ပါရမီနဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကွဲပြားစွာရှိနေကြတာကို သတိပြုရပါမယ်။ ဒါကြောင့် ကွဲပြားတဲ့အယူအဆနဲ့ ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံရမှုတွေ သေချာပေါက်ရှိလာမှာပဲ။ ဒါတွေက တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ဆန္ဒရှေ့တန်းတင်မှုနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့အစီအစဉ်ကို အလျော့မပေးလိုတဲ့ ဆန္ဒတွေကို ဦးမော့လာစေ

ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အဖွဲ့တစ်ခုကို အလင်းပြသူ (Team Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ အဲဒီအဖွဲ့ရဲ့ ရလဒ်ကောင်းတွေကို မျှော်လင့်နေရင်းနဲ့ပဲ ကွဲပြားမှုတွေကို သေချာနားလည်နိုင်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါဟာကောင်းမွန်တဲ့ညှိနှိုင်းမှုတစ်ခုပါပဲ။ ဒါဟာ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ရဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေကို ဖယ်ရှားပစ်လိုက်ဖို့မဟုတ်ဘဲ အဖွဲ့ရဲ့ ပန်းတိုင်နဲ့ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မယ့်နည်းလမ်းကို ရှာဖွေခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လည်ပတ်လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ ဖြစ်နိုင်ခြေနည်းလမ်းနှစ်သွယ်အထင်အရှားရှိနေပါတယ်။ မတူကွဲပြားမှုတွေကို ဖော်ပြလာကြတဲ့ အခါမှာအဖွဲ့တစ်ခုအနေနဲ့ တစ်ဦးချင်းစီက ကိုယ့်ရဲ့ကိုယ်စီ အမြင်တွေကို ပုံဖော်လုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိသေးတဲ့အချိန်တစ်ခုမှာ အနည်းငယ်စောင့်ဆိုင်းနိုင်ပါတယ်။

တချို့သောအဖွဲ့တွေက အများဆန္ဒကို ဗဟိုပြုတဲ့သဘောကို တခြားသောအဖွဲ့တွေထက် စောလျင်စွာ နားလည်ကြတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စေတဲ့ စွမ်းအားက အတူတကွပေါင်းစည်းပြီး စုပေါင်းလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ လွယ်ကူစေပါတယ်။ ဒီလိုအဖွဲ့ထဲမှာ ရှိနေကြတဲ့အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်စီဟာ မတူညီမှုတွေကို အလျင်အမြန်ပဲလေးစားလက်ခံကြပြီး တစ်စုတစ်စည်းတည်း စဉ်းစားတွေးတောနိုင်သူတွေဖြစ်ကြပါတယ်။

တချို့သောအဖွဲ့ဝင်တွေကတော့ အတူတကွ ပေါင်းစည်းပုံဖော်ခြင်းနဲ့ ပေါင်းစည်းအဖြေထုတ်ကြခြင်းတွေကို နားလည်နိုင်ဖို့ အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်စဉ်အတွင်း ကြားဝင်ဖြန့်ဖြေခြင်းတွေပိုပြီး လိုအပ်လေ့ရှိတတ်ကြပါတယ်။ အဲဒီနောက်မှာတော့ အဖွဲ့အနေနဲ့ထားရှိတဲ့ပန်းတိုင်ကို ပြန်ပြီးဦးတည်လျှောက်လှမ်းရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒီအလင်းပြခြင်းမှာ လေ့လာတွေ့ရှိရတတ်တဲ့အဖွဲ့တွေကို အမျိုးအစားနှစ်မျိုးဖြင့်ခွဲခြားလိုက်တဲ့အခါမှာတော့ “သမားရိုးကျအဖွဲ့” နဲ့ “ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တဲ့အဖွဲ့” ဆိုပြီး ခွဲခြားနိုင်ပါတယ်။ (Kanner)

ရဲ့ ဒီအဖွဲ့နှစ်မျိုးကြားက မတူညီမှုတွေကို အောက်ပါအတိုင်း သရုပ်ပြထားပါတယ်။

သမားရိုးကျအဖွဲ့ထဲမှာတော့ ပြောဆိုဆက်ဆံရေးနဲ့ ဆက်နွယ်မှု အခြေအနေစတဲ့ အကြောင်းအရာတွေပါဝင်ပါတယ်။ ဒီအရာတွေက အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) လုပ်ဆောင်ရာမှာ အဟန့်အတားတွေကိုဖြစ်ပေါ်စေပါတယ်။ ဒီအဖွဲ့ထဲမှာ သဘောတူညီမှုတစ်ခု ရဖို့ခက်ခဲစွာ ရုန်းကန်ကြရတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေနဲ့ ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ အဖွဲ့တစ်ခု ဆိုတာ သေချာပါတယ်။ ဒီလိုအဖွဲ့မှာ အဖွဲ့သားတွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့ အတ္တဆန္ဒတွေကို ဖယ်ရှားပြီး အတူတကွပေါင်းစည်းတွေးခေါ်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

သမားရိုးကျအဖွဲ့များ	ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့များ
အမြန်ဆုံးတွေးပြီး အရင်ဆုံးပြောနိုင်သူတွေပိုပြီး အခွင့်အရေးရတယ်။	လူတိုင်းပါဝင်ကြတယ်။ ဆွေးနွေးတင်ပြသူတချို့သာပါဝင်ခြင်း မဟုတ်။
တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်အမြဲတမ်း အနှောင့်အယှက်ပေးတယ်။	တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက်နေရာပေးပြီးအတွေးတွေကို ဖော်ထုတ်ခွင့်ပြုတယ်။
မတူညီတဲ့အယူအဆတွေကိုထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံမှုအဖြစ်ခံယူတယ်။ အဲဒီအယူအဆတွေကို ဖယ်ရှားပစ်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် အဖြေရှာဖို့ လုပ်ဆောင်ကြတယ်။	ဆန့်ကျင်ဘက်အမြင်တွေကိုခွင့်ပြုပြီး အတူတကွ ဆွေးနွေးပြီး တစ်ထပ်တည်းကျအောင် ကြိုးစားကြတယ်။
မေးခွန်းတွေမေးကြတဲ့အခါ အမေးခံရတဲ့သူက တစ်ခုခုအမှားလုပ်ထားသလို ထင်မြင်ခံစားချက်တွေနဲ့ စိန်ခေါ်မှုအဖြစ်တွေကြတယ်။	အထောက်အကူပြုမေးခွန်းတွေနဲ့ တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အတွေးအမြင်သစ်တွေကို ဆွဲထုတ်ယူကြတယ်။ ဥပမာ-သင်ဆိုလိုတာက ဒီလိုလား ဆိုတဲ့မေးခွန်းမျိုးမေးကြတယ်။

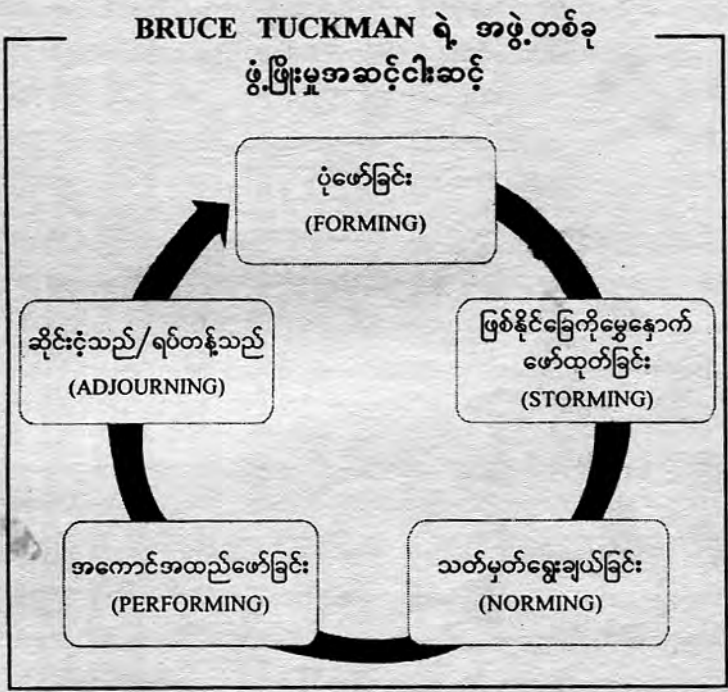


သမားရိုးကျအဖွဲ့များ	ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့များ
ပြောတဲ့သူက သူတို့အာရုံကိုမဆွဲဆောင် တဲ့အခါမှာ လူတွေကတစ်သားတည်း မရှိတော့ဘူး။ ခဲတံနဲ့ ဟိုခြစ်ဒီခြစ်လုပ် နေမယ်။ နာရီတကြည့်ကြည့်ဖြစ်နေ မယ်။	စကားပြောနေသူဆီကိုအာရုံစိုက်နား ထောင်ဖို့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးချင်းစီက အားထုတ်ကြတယ်။
ကိုယ်ပြောချင်ရာကို ဇာတ်တိုက်ပြင် ဆင်နေတာနဲ့ပဲ သူတစ်ပါးရဲ့ အတွေး အကြံတွေကို နားထောင်ဖို့ အခက် အခဲဖြစ်နေကြတယ်။	တစ်ဦးကိုတစ်ဦးသူ့အမြင်ကိုယ်အမြင် ကိုအပြန်အလှန်နားထောင်ပေးကြ တယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ကိုယ် ပေးတဲ့ အကြံဉာဏ်ကိုလည်း တခြားသူ တွေကို နားထောင်ပေးမယ်ဆိုတာသိ နေတယ်။
အငြင်းပွားစရာကိစ္စတချို့မှာအဖွဲ့ဝင် တချို့က နှုတ်ဆိတ်နေတယ်။ ဘယ် သူကဘယ်မှာရပ်တည်နေတယ်ဆိုတာ အယ်သူမှမသိကြဘူး။	အငြင်းပွားမှုဘယ်လောက်ပဲရှိနေရှိနေ အဖွဲ့ဝင်တိုင်းပြောဆိုပါဝင်ကြတယ်။ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ရပ်တည်မှုကို အား လုံးသိကြတယ်။
အဖွဲ့ဝင်တွေက သူတို့အမြင်တွေက ဘာကိုကိုယ်စားပြုလဲဆိုတာ သေသေ ချာချာတိတိကျကျဖော်ပြလေ့မရှိဘူး။ အကြောင်းကတော့သူတို့အမြင်တွေနဲ့ သူတို့အချင်းချင်းသဘောထားကွဲလွဲကြ တယ်။	အဖွဲ့ဝင်တွေကတခြားသူတစ်ယောက်ရဲ့ ရှုထောင့်အမြင်ကို သေသေချာချာ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ကြတယ်။ သူတို့နဲ့ သဘောတူညီမှုတစ်ထပ်တည်း မရှိတဲ့ အခါမျိုးဖြစ်တဲ့တိုင်အောင်ပေါ့။
အစည်းအဝေးခန်းထဲမှာတိုက်ရိုက်ပွင့် လင်းစွာပြောဆိုခွင့် ရှိတယ်လို့မခံစား ရဘူး။ အစည်းအဝေးပြီးမှ ဝေဖန် ပြောဆိုကြတယ်။	အချင်းချင်းဝေဖန်ပြောဆိုခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ကြတယ်။ အစည်းအဝေး ထဲမှာ ကိုယ်စီအမြင်တွေကို ပွင့်လင်း စွာဆွေးနွေးကြတယ်။

သမားရိုးကျအဖွဲ့များ	ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော အဖွဲ့များ
သဘောထားကွဲလွဲမှုတွေကျဉ်းမြောင်းတဲ့ အမြင်တွေသာရှိတဲ့ လူတွေဟာ သာမန်အားဖြင့်ပြောရဲဆိုင်ရဲမရှိကြဘူး။	ဦးဆောင်သူနဲ့အတိုက်အခံဖြစ်နေတဲ့ အခြေအနေမျိုးမှာပင်လျှင် လူတိုင်းကိုယ့်ရဲ့ယုံကြည်ချက်ပေါ် ရပ်တည်နိုင်ဖို့အားပေးကြတယ်။
အမြန်ဆုံးတွေးတဲ့သူက ပေးတဲ့အဖြေဟာ ပြဿနာရဲ့အဖြေလို့ ခံယူကြတယ်။ ကျန်တဲ့သူတွေအားလုံးက ဆုံးဖြတ်ချက်ကို နားလည်သည်ဖြစ်စေ၊ နားမလည်သည်ဖြစ်စေ ဆက်လုပ်ကြတယ်။	အဖြေတစ်ခုရဲ့ သက်ရောက်မှုခံစားရတဲ့သူတစ်ယောက်စီက အကြောင်းရင်းကို နားမလည်သရွေ့ပြဿနာအဖြေထွက်ပြီလို့ မခံယူဘူး။
သဘောတူညီမှုချမှတ်လိုက်တာနဲ့ အဖွဲ့ဝင်အားလုံးအတွေးတွေက တူညီသွားကြတယ်လို့ မှတ်ယူကြတယ်။	သဘောတူညီမှုတစ်ခုချမှတ်လိုက်တာနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်က ကျယ်ပြောတဲ့ အမြင်တွေကို ဆက်လက်ထင်ဟပ်စေမယ်လို့ မှတ်ယူကြတယ်။

အထောက်အထား။ ။ Sam Kanner ရေးသားပြီး John Wiley နှင့် သားများအရင်းအမြစ်ကုမ္ပဏီက ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ဒုတိယအကြိမ် ထုတ်ဝေသော *Facilitators Guide to Participatory Decision Making*။

(R.E.S.P.E.C.T) နည်းစနစ်ရဲ့ အခြေခံသဘောတရားကိုပဲအခြေပြုထားတယ်ဆိုတာကတော့ သံသယရှိစရာမလိုပါဘူး။



**ပုံဖော်ခြင်း (Forming)**

ကနဦးတွေ့ဆုံမှုအဆင့်မှာ စကားလက်ဆုံကျနိုင်ဖို့ ခက်ခဲတတ်ပါတယ်။ ယုံကြည်မှုနဲ့လေးစားမှုတွေကို အစောပိုင်းအချိန်တွေမှာရှိမနေသေးတာမျိုးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ လူတွေရဲ့စိတ်ထဲမှာ မရေရာမှုတွေရှိနေတယ်။ အထူးသဖြင့် အဖွဲ့ဝင်တွေအချင်းချင်း သိကျွမ်းမှုမရှိတဲ့အခါမျိုးမှာပေါ့။ ဒီအနေအထားကို ညွှန်ပြပေးတဲ့အရာတွေကတော့ အောက်ပါအတိုင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

- အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်းအပြင် လုပ်ဆောင်ရမယ့် အလုပ်ကို အကျွမ်းတဝင်မရှိဘူး။
- မဝံ့မရဲဖြစ်ခြင်း။
- လိုအပ်သည်ထက်ပို၍ ယဉ်ကျေးပျူငှာခြင်း။
- ဒွိဟဖြစ်နေတဲ့အရာတွေအတွက် ပူပန်ခြင်း။
- အစည်းအဝေးအတွင်း တိတ်ဆိတ်နေခြင်း။
- ကသိကအောက်ဖြစ်ပြီး အနေခက်ခြင်း။

“ဖြစ်နိုင်ခြေများကို ငွေ့နောက်ဖော်ထုတ်ခြင်း” (STORMING)

ဒီနေရာမှာ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့လိုအပ်ချက်နဲ့ ပန်းတိုင်အတွက် အတူလက်တွဲလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ အဖွဲ့တွင်း အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုတွေ စတင်လာတယ်။ အပြန်အလှန်ဆက်နွှယ်မှု၊ ပြောဆိုဆက်ဆံမှုတွေ၊ သင်ယူမှုအတားအဆီးတွေ၊ ငုပ်လျှိုးနေတဲ့ပုဂ္ဂလိက အခက်အခဲတွေ စသည်ဖြင့် အကြောင်းအရာတချို့ပေါ်လာမယ်။ ထင်မြင်ယူဆချက်တွေကို တင်ပြကြမယ်။ မတူညီတဲ့အမြင်တွေ၊ မကျေနပ်ချက်တွေကို မြင်သာလာမယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) က နောက်ထပ်အဆင့်တက်မယ့်လမ်းကို မပြင်ဆင်ခင် ဒီစိန်ခေါ်မှုတွေကိုသေချာမှတ်သားထားရပါမယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေကြားထဲက ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာမေးခွန်းတွေအတွက် ဒီလေးစားမှု (R.E.S.P.C.T) ဖြင့် အလင်းပြခြင်းပုံစံကိုအသုံးပြုပြီးသိမ်မွေ့ညင်သာထိရောက်စွာ (မြွေမသေ၊ တုတ်မကျိုး) ကိုင်တွယ်နိုင်ရပါမည်။ ဒီအဆင့်အခြေအနေမှာ လုပ်ဆောင်ပေးရမယ့် အလင်းပြခြင်း (Coaching) အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်တဲ့ အကြောင်းအရာတချို့ကတော့

- အောင်မြင်မှုအတွက် ခံနိုင်ရည်စွမ်းအား
- စီမံရအခက်ခဲဆုံးသောအခြေအနေ
- ကွဲပြားမှုကို တိုးတက်မှုအဖြစ်ပြောင်းလဲသွားအောင် ဖြေရှင်း

ပေးခြင်း။

- “ဆက်နွယ်မှုစွမ်းအား” အပေါ် မေးခွန်းထုတ်ခြင်း။
- တစ်ပါးသူရဲ့အမြင်ကို စောဒကတက်ခြင်း။
- ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာခြင်း။
- တုံ့ပြန်မှု၊ ခုခံပြောဆိုမှုရေချိန်မြင့်တက်နေခြင်း။
- သူတစ်ပါးရဲ့အမြင်ကိုနားထောင်နိုင်စွမ်းညံ့ခြင်း။
- ပါဝင်မှုမရှိခြင်း၊ စာရင်းသွင်းမခံရခြင်း။
- အုပ်စုဖွဲ့ခြယ်လှယ်ခြင်းတို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

“သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခြင်း” (NORMING)

ဒီအခြေအနေမှာတော့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ချင်းစီအကြား သက်သောင့်သက်သာရှိမှုတွေခံစားလာရတယ်။ စုစည်းမှုတွေရှိလာပြီး တူညီတဲ့ပန်းတိုင်ကိုတည်ဆောက်နိုင်လာတယ်။ ရှေ့ပိုင်းမှာ ရင်ဆိုင် ကိုင်တွယ်ခဲ့ကြတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့စပ်လျဉ်းပြီး စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေ ကို မူအရသော်လည်းကောင်း၊ လက်တွေ့ရေးဆွဲခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း သဘောတူညီမှုတွေရလာကြတယ်။ ဒီအဆင့်အခြေအနေမှာ တော့ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ အောက်ပါအကြောင်းအရာတွေကို ဖော်ဆောင်နိုင်စွမ်းရှိအောင် အလင်းပြသူ (Coach) က လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်မယ်လို့ ယုံကြည်လာကြတယ်။

- ကိုယ်စီအခန်းကဏ္ဍနဲ့ ဆယ်နွယ်မှုကိုတည်ဆောက်ပေးခြင်း။
- အများသဘောဆန္ဒကို ရှာဖွေတတ်လာခြင်း။
- အောက်ခြေစည်းမျဉ်းတွေကို သဘောတူညီမှုရှိခြင်း။
- ပိုမိုထောက်ပံ့မှုပြုနိုင်တဲ့ဝန်းကျင်ကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။

“အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း” (PERFORMING)

ဒါကတော့ တကယ်လုပ်ဆောင်မှုစတင်ဖြစ်ပေါ်တဲ့နေရာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ အပြန်အလှန် ယုံကြည်မှုနဲ့အတူ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု



တွေ စတင်ဖြစ်တည်သည့်အလျောက် ကနဦးထိုင်းမှိုင်းမှုတွေ၊ အတားအဆီးတွေကို ကျော်ဖြတ်ပြီး အသင်းဝင်အချင်းချင်းအကြား ပိုပြီးပွင့်လင်းမှုရှိလာတယ်။ ဒီ “အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း” အဆင့်မှာ အဖွဲ့တွင်းအသိပညာတွေ၊ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ အချင်းချင်းမျှဝေခြင်းတွေ၊ ဖလှယ်ခြင်းတွေကိုတွေ့လာရတယ်။ အခြေအနေတစ်ခုကို ဖန်တီးယူတတ်အောင်ရှုမြင်တတ်လာကြတယ်။ အဲဒီအဖွဲ့ဟာ အခုချိန်မှာတော့ -

- လုပ်ဆောင်ရမယ့်အလုပ်ပေါ်မှာပဲ အာရုံစိုက်ပြီး ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်လာကြတယ်။

- အချင်းချင်းရိုင်းပင်းလာကြတယ်။
- ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချကြတယ်။
- ပြဿနာတွေအတူဖြေရှင်းကြတယ်။
- ရင့်ကျက်မှုအဆင့်တစ်ခုကို ဖော်ပြလာကြတယ်။
- လိုချင်တဲ့ရလဒ်ကိုရယူနိုင်တယ်။

“ဆိုင်းငံ့ခြင်း၊ ရပ်တန့်ခြင်း” (ADJOURNING)

ဒီအချိန်က ထပ်ပြီးရှေ့ဆက်ရမယ့် အချိန်ဖြစ်ပါတယ်။ အဖွဲ့အနေနဲ့ ကိုယ်ရဲ့ခရီးဆုံးကိုရောက်ပြီးဖြစ်မယ်။ ဒါမှမဟုတ် ခရီးစဉ်ရဲ့ အလွန်ကောင်းတဲ့ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုကို ပေါက်မြောက်ခဲ့ပြီလို့ အနီးစပ်ဆုံးပြောလို့ရနေပြီ။ ရည်မှန်းချက်ကိုရောက်ရှိပြီးတဲ့အခါမှာ အဖွဲ့အတွင်းကျေနပ်အားရမှုတွေကို တွေ့မြင်ရပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) က နောက်ထပ်ခြေလှမ်းတွေကို စဉ်းစားနိုင်ဖို့အဖွဲ့ကို ဆက်ပြီး အားပေးနိုင်တယ်။ ဒါဟာ ရှေ့မှာရှိနေတဲ့ ခရီးရှည်ရဲ့အစ တစ်နေရာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာတော့-

- လုပ်ဆောင်ရမယ့်အလုပ်တွေ ပြီးမြောက်သွားခဲ့ပါပြီ။
- အဖွဲ့ကိုဖျက်သိမ်းပစ်လိုက်ကြမယ်။
- အဖွဲ့က နောက်ထပ်စီမံကိန်းတွေဆီကို ရှေ့ဆက်ကြတယ်။
- ပြီးဆုံးသွားပြီဖြစ်တဲ့အရာတွေအတွက် အဖွဲ့ထဲမှာ ဝမ်းနည်းမှု

တွေ့ကြုံတွေ့ရမယ်။

- စိတ်ခံစားမှုတွေ၊ အထူးသဖြင့် ဝမ်းနည်းကြေကွဲခြင်းတွေမြင်ရမယ်။

- ပန်းတိုင်သစ်တွေကို ဆက်လက်ရှာဖွေကြလိမ့်မယ်။

အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ ဒီအဆင့်ငါးဆင့်ကို ဖြတ်ကျော်ကြရမှာဖြစ်ပြီး ပန်းတိုင်ကိုလှမ်းကိုင်နိုင်ဖို့ ကြာမြင့်ချိန်ကတော့ အဆင့်တစ်ဆင့်ချင်းမှာ အချိန်ဘယ်လောက်ကြာအောင်အသုံးပြုခဲ့လဲဆိုတဲ့အပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) နည်းပုံစံဖြင့် အလင်းပြခြင်းက အဖွဲ့ရဲ့ ရွှေ့နိုင်အားကိုအသိအမှတ်ပြုမှု၊ လေးစားမှုအပြည့်ရှိပြီး အဆင့်တိုင်းကို ရှင်းလင်းတဲ့ ဦးတည်ချက်တွေနဲ့ ဖြတ်ကျော်သွားနိုင်ဖို့ ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။

ဒီလေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်းပုံစံ (R.E.S.P.E.C.T Model) ကို အသုံးပြုတဲ့ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြသူ (Team Coach) တွေ အနေနဲ့ အဖွဲ့တွေအတွင်း ကြားဝင်လုပ်ဆောင်ထိန်းညှိပေးခြင်းဖြင့် သမားရိုးကျအဖွဲ့တွေကို ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်တတ်တဲ့ အဖွဲ့တွေအဖြစ် အောင်မြင်စွာ ပြောင်းလဲပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း ကြေညာချက်ထုတ်ပြန်မှုတွေရှိခဲ့ပါတယ်။

အလင်းပြသူတွေက ဒီအဆင့်ငါးဆင့်ကို ဖြတ်သန်းခဲ့ရာမှာ ဒီလေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း (R.E.S.P.E.C.T Model) က သူတို့ကိုယ်လို အကူအညီပေးနိုင်ခဲ့လဲဆိုတာတွေကိုလည်း ဝေမျှပြောကြားခဲ့ကြပါတယ်။

“လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) နှင့် ရလဒ်ကိုအာရုံစိုက်သောချဉ်းကပ်မှု”

ရွှေ့အားမကောင်းတဲ့ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဟာ ထိရောက်တဲ့စုဖွဲ့လုပ်ဆောင်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေတဲ့အရာတွေကို ဖန်တီးမိခြင်းကြောင့် သူတို့ကို ပြဿနာဖန်တီးသူတွေအဖြစ် ကျွန်တော်တို့သေချာပေါက်ရှုမြင်တတ်သလိုပဲ အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာလည်း ပြဿနာကိုဗဟိုပြုမိခြင်းနဲ့ အန္တရာယ်ကိုသတိချပ်ဖို့ လိုအပ်လှပါတယ်။ ရှုံးနိမ့်မှုနဲ့အတား

အဆီးတွေကိုပဲဖက်တွယ်မိခြင်းဟာ စီးဆင်းနေတဲ့ စွမ်းအင်တွေကို ရပ်တန့်ပစ်လိုက်ပြီး ကျွန်တော်တို့ရှေ့ဆက်နေတာကို အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေပါတယ်။

လူတွေကို သူတို့ရဲ့အားနည်းချက်တွေနဲ့ ရှုံးနိမ့်မှုတွေအကြောင်း ပြန်သတိပေးဖို့မလိုပါဘူး။ သူတို့ကိုယ်သူတို့သိပြီးသားပါပဲ။ အလင်းပြ သူ (Coach) တွေက သူတို့အလင်းပြပေးရသူတွေအနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ အလားအလာကောင်းတွေနဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုတွေကိုတွေ့ရှိအောင် ကူညီပေးရပါတယ်။

သူတို့ရဲ့ ပြဿနာထဲကရုန်းထွက်ပြီး သူတို့ရဲ့အောင်မြင်မှုတွေ ကို (သေးငယ်တဲ့အောင်မြင်မှုဖြစ်နေပါစေ) မြင်နိုင်အောင် အားပေး ကူညီရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအကြောင်းအရင်းနဲ့စပ်လျဉ်းပြီး ကျွန်တော် သတိရမိတဲ့ အဖြစ်အပျက်လေးတစ်ခုကတော့ အရောင်းဌာန အစည်း အဝေးတစ်ခုအကြောင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအကြောင်းအရာလေးကို ဆင်ခြင်ကြည့်ကြရအောင်။

မန်နေဂျာ ။ ။ “အဖွဲ့ (က) မင်းတို့ရဲ့ အားထုတ်မှုတွေကို ငါစိတ် ပျက်မိတယ်။ မင်းတို့ဘာကြောင့် ရည်မှန်းအရောင်း ခြောက်ရာမပြည့်တာလဲ။ ဘာပြဿနာရှိနေတာလဲ”

အဖွဲ့ဝင်(၁) ။ ။ “ဟို . . . ကျွန်တော်တို့ . . . ဟို”

အဖွဲ့ဝင်(၂) ။ ။ “ကျွန်တော်တို့မှာ ဝန်ထမ်းနှစ်ယောက်လျော့နေ တယ်”

အဖွဲ့ဝင်(၃) ။ ။ “ပြိုင်ဘက်ပစ္စည်းသစ်တွေနဲ့ ယှဉ်ပြိုင်ရလို့ပါ။”

အဖွဲ့ဝင်(၄) ။ ။ “ဟုတ်တယ် . . . ဟုတ်တယ် . . . ကျွန်တော်တို့ ဝန်ထမ်းအင်အားလျော့နေတယ်”

အပေါ်ကအပြန်အလှန်ပြောဆိုကြတာကို သင်သတိပြုမိသလို ပဲ ဒီနေရာမှာဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အရာတွေကတော့-

(၁) မန်နေဂျာက အပြုသဘောမဆောင်တဲ့ မှတ်ချက်နဲ့အစပြုခဲ့ တယ်။

- (၂) မန်နေဂျာက ဘာကြောင့်လဲလို့ချက်ချင်းမေးပြီး ရှုံးနိမ့်မှုကို အာရုံစိုက်စေတယ်။
- (၃) မန်နေဂျာကခံစားမှုပြင်းထန်နေပြီး အကူအညီမဖြစ်စေတဲ့ စကားလုံးကိုအသုံးပြုခဲ့တယ်။ “စိတ်ပျက်မိတယ်”။
- (၄) အဖွဲ့ဝင်တွေကို အတင်းအကြပ်ဖိအားပေးပြီး အခက်တွေ့စေတယ်။
- (၅) အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ စမ်းတဝါးဝါးဖြစ်နေကြပြီး ချက်ချင်း ခုခံကာကွယ်မှုတွေလုပ်ဆောင်လာတယ်။
- (၆) အဖွဲ့ဝင်တွေက အကြောင်းပြချက်တွေ ချက်ချင်းပြန်ပေးကြတယ်။
- (၇) ပြဿနာကို မီးမောင်းထိုးနိုင်ဖို့အယောက်တိုင်းက ကြံဆနည်းလမ်းရှာကြတယ်။
- (၈) ပြစ်တင်ပြောဆိုမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်လာတယ်။

အထက်ပါ အကြောင်းအရာတွေဟာ ချက်ချင်းမြင်သာတဲ့ အရာတွေဖြစ်ပါတယ်။ မမြင်နိုင်တဲ့အရာတွေကတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ စိတ်ဓာတ်ကိုသက်ရောက် ထိခိုက်စေခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါအပြင်ဒီ အကြောင်းအရာကို ဒီအချိန်မှာပြောလိုက်ခြင်းဟာ ဘာအကျိုးဖြစ်စေနိုင်လဲဆိုတာ မမြင်ရဘူး။

ဒီအကြောင်းအရာကိုပဲ တခြားချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုနဲ့စဉ်းစားကြည့်ရအောင်။

မန်နေဂျာ ။ ။ “အဖွဲ့ (က) ကောင်းပြီ၊ မင်းတို့ ဒီလအတွက်ရောင်းအား သုံးရာရတယ်ဆိုတာကို တွေ့ရတယ်။ အဲဒီလို ရောင်းရအောင် မင်းတို့ ဘာတွေလုပ်ခဲ့သလဲ။ ဘယ်လိုလုပ်ခဲ့ကြသလဲ။”

အဖွဲ့ဝင်(၁) ။ ။ “တကယ်တော့ ကျွန်တော်တို့ဝန်ထမ်းအင်အား လျော့နေတဲ့ အခြေအနေမှာတောင် ရောင်းအား သုံးရာပြည့်အောင် စီမံနိုင်ခဲ့ပါတယ်။”

အဖွဲ့ဝင်(၂) ။ ။ “လူတော်တော်များများနဲ့ ကျွန်တော်တို့မျက်နှာချင်း ဆိုင်တွေ့ဆုံပြီး ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်ခဲ့ပါတယ်။”

အဖွဲ့ဝင် (၃) ။ ။ လက်ကမ်းကြော်ငြာတွေအများကြီးပေးပို့ဖြစ်ခဲ့ ပါတယ်။ တကယ်တော့ကိုယ့်ပြိုင်ဘက် ကုန်ပစ္စည်း ကလည်း အပြိုင်အဆိုင်ရှိနေခဲ့တယ်လေ။”

အဖွဲ့ဝင် (၄)။ ။ “ဝန်ထမ်းအင်းအားလျော့နည်းခဲ့ပေမဲ့ အနည်းဆုံး ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မျှော်မှန်းချက်ရဲ့တစ်ဝက်တော့ ရရှိခဲ့ပါတယ်။”

မန်နေဂျာ ။ ။ မင်းတို့ကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြတယ်ဆို တာကို ဒီအခြေအနေကြည့်ပြီးသိနိုင်ပါတယ်။ ဒါဖြင့်ဒီအခြေအနေကနေ မင်းတို့ဘယ်ကိုရောက် ချင်တာလဲ။ မင်းတို့ရဲ့ ပန်းတိုင်ကိုဆုပ်ကိုင်နိုင်ဖို့ ဘယ်လိုရှေ့ဆက်ရမလဲ။

ဒီအဖြစ်အပျက်လေးထဲမှာ ဘာကိုတွေ့ရပါသလဲ။ စေ့စပ်ပြော ဆိုမှု ပုံစံခြားနားမှုရှိပါသလား။ အဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ မန်နေဂျာအပေါ် တုံ့ပြန်မှုတွေထဲမှာ သင်ဘာကိုသတိပြုမိပါသလဲ။ မန်နေဂျာရဲ့ စဖွင့် လိုက်တဲ့ စကားတွေကိုဆင်ခြင်ကြည့်လိုက်ပါ။

သူ့ရဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေအပေါ် ဒေါသတကြီးဝေဖန်ပြောဆိုပါ သလား။ သူ့ရဲ့စိတ်ပျက်မှုကိုဖော်ပြသလား။ သူဟာအပျက်သဘော ဆောင်ပါသလား။ ချက်ချင်းသတိပြုမိနိုင်တာကတော့ မန်နေဂျာကြီးရဲ့ ထိပ်တိုက်မတွေ့တဲ့ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံပါပဲ။ ဒီနေရာမှာ သူ့အဖွဲ့သားတွေရဲ့ ကြီးစားအားထုတ်မှုကို သူ့အသိအမှတ်ပြုခဲ့တယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ မန်နေ ဂျာတွေအနေနဲ့ အောက်ခြေမှာ ဘာတွေတကယ်ဖြစ်နေလဲဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့မသိပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့အစည်းပေါ်မှာ ယုံကြည်မှုလေးစားမှုရှိနေရင်တော့ သူတို့ကိုသံသယအကျိုးခံစားခွင့်ကို ပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။

သူတို့ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေနဲ့ ရလဒ်တွေကို အသိအမှတ်ပြု



ပြောဆိုပေးခြင်းဟာ သူတို့ကိုယ့်ကြည်မှုပြသခြင်းဖြစ်ပြီး သူတို့မလိမ်ညာ  
 ဘူးဆိုတာကို လက်ခံပေးခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အောက်ခြေမှာ  
 တကယ်ဖြစ်နေတဲ့အရာကိုပြောပြနိုင်ဖို့ အခွင့်အရေးပေးလိုက်တာပဲ  
 ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီတော့ ပထမတုန်းက အဖြစ်အပျက်လို အကြောင်း  
 ပြချက်တွေပဲပေးနေတာမျိုး မရှိတော့ဘူးပေါ့။ ဒီလိုလုပ်ဆောင်ခြင်း  
 ကြောင့် သူတို့ကိုချောင်ပိတ်ဖမ်းတဲ့ အခြေအနေမျိုးမဖြစ်တော့ဘူး။  
 ဒါအပြင် သူတို့ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေအတွက် တွေ့ကြုံရ  
 တဲ့အခက်အခဲတွေကို သိရှိလာရပြီး သူတို့ကိုယ်တိုင် အဖြေရှာနိုင်အောင်  
 အားပေးတဲ့ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုပုံစံနဲ့ ပြောဆိုဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရှေ့ဆက်  
 သွားရမယ့်ခရီးအတွက် သူတို့ဘယ်လိုခံစားရလဲဆိုတဲ့ မေးခွန်းမေးပေး  
 လိုက်တဲ့အခါ သူတို့ရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ရယူနိုင်ဖို့ ဘာတွေလုပ်  
 ဆောင်ပေးဖို့လိုလဲဆိုတာ ဆက်စပ်တွေးခေါ်လာဖို့ အားပေးလိုက်  
 သလိုပါပဲ။

ဒီနေရာမှာ ကျွန်တော်တို့သတိပြုမိတာကတော့ တစ်ဦးတစ်  
 ယောက်လောက်ကို ခွန်အားဖြစ်စေခဲ့ပြီး “ငါလုပ်နိုင်တယ်” ဆိုတဲ့စိတ်မျိုး  
 ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်တဲ့ ပြောဆိုမှုပုံစံတစ်ခုပါပဲ။ မန်နေဂျာက သူ့ဝန်ထမ်း  
 တွေရဲ့သမာဓိအပေါ်မှာမေးခွန်းမထုတ်ဘူး။ သူတို့တွေဘယ်လိုတိုးတက်  
 ချင်လဲဆိုတာကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပေးချင်တဲ့ စိတ်အရင်းခံနဲ့အတူ  
 မှန်ကန်တဲ့ စကားလုံးတွေကိုသုံးနှုန်းခဲ့ပါတယ်။ ရလဒ်ကတော့ ယုံကြည်  
 ခြင်းခံရတဲ့အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ လွတ်လပ်စွာနဲ့ စုပေါင်းတွေးခေါ်ကြဖို့ အား  
 ပေးခံရပြီး သူတို့ရဲ့ စွမ်းရည်ပေါ် ပိုပြီးယုံကြည်မှုရှိကြောင်း ပြသနိုင်လာ  
 ပါတယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေဟာ ရှေ့ဆက်တိုးနိုင်ဖို့အသစ်သော ကြိုးစားမှု  
 တွေအတွက် အဆင်သင့်ဖြစ်လို့နေပါပြီ။

နှစ်ရှည်လများအလင်းပြခြင်း (Coaching) တွေလုပ်ဆောင်  
 ရင်း ထင်ထင်ရှားရှား တွေ့ရှိခဲ့တဲ့အရာတစ်ခုကတော့ မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်း  
 တွေကိုမေးပေးလိုက်ခြင်းအားဖြင့် ရှုံးနိမ့်မှုကို အဖိုးတန်စွမ်းအင်တွေ  
 အဖြစ်ပြောင်းလဲပေးနိုင်ပြီး အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးအတွက် အဘက်

ဘက်က တိုးတက်မှုတွေကိုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါတယ်။ “ဘာကြောင့်လဲ” ဆိုတဲ့မေးခွန်းတွေနဲ့ အလျှော့မပေးတဲ့ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတွေ ကြီးစိုးနေတဲ့အစည်းအဝေးမျိုးတွေရဲ့ ရလဒ်ကတော့ အကျင့်ဟောင်းတွေ သာမန်မျှော်မှန်းချက်တွေနဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ တွေးတောနိုင်မှု အားနည်းခြင်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ တစ်စုံတစ်ခုဖြစ်လာခြင်း၊ မဖြစ်လာခြင်းအတွက် “ဘာကြောင့်လဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမှာပဲအာရုံစိုက်လွန်းခြင်းဟာ ရှေ့ဆက်ရမယ့် လုပ်ဆောင်မှုတွေကို နှေးကွေးစေပါတယ်။ အကြောင်းပြချက်တွေအပေါ်မှာ သုံးသပ်မှုတွေလုပ်ဖို့ အချိန်မှာ အများကြီးအသုံးပြုလိုက်ရတယ်။ အဖွဲ့တွေအနေနဲ့ အသေးစိတ်ရှင်းလင်းမှုကို နာကြားရတယ်။ အစီရင်ခံစာတွေတင်ရတယ်။ အဲဒီအခြေအနေမှာ “ဘာလဲ” “ဘယ်မှာလဲ” “ဘယ်လိုလဲ” အစရှိတဲ့ မေးခွန်းတွေက ဒုတိယနေရာမှာပဲရှိနေပြီး ခရီးဆက်ဖို့နှောင့်နှေးနေရပါတော့တယ်။

ဒီလေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံအလင်းပြခြင်းရလဒ်အဖြေကိုအလေးထားတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုနဲ့ပုံဖော်ထားခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဒီပုံစံဟာ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ စိတ္တဗေဒပညာရပ်နဲ့ သဘောညီညွတ်လိုက်လျော့ညီထွေရှိပြီး သူ့ကို “လူတစ်ယောက်ချင်းစီကိုသော်လည်းကောင်း၊ လူမှုအသိုက်အဝန်းနဲ့ အဖွဲ့ကိုသော်လည်းကောင်း၊ ရှင်သန်စေမယ့် ခွန်အားနဲ့ အလေ့အကျင့်ကောင်းတွေကို လေ့လာခြင်းလို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုကြပါတယ်။” (Positive Psychology Institute, www.positvepsy chologyinstitute. com.au)

အပြုသဘောဆောင်ခြင်းဟာ အလွယ်တကူထိန်းသိမ်းထားနိုင်တဲ့အရာမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့်ကျွန်တော်တို့ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်အမြဲမပြတ်သတိပေးနေဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီအကြောင်းအရာမျိုးကို စိတ်ကူးယဉ်ဇာတ်လမ်းအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော ရသစာပေတွေမှာလည်း ရေးသားဖူးကြပါတယ်။ စာရေးဆရာကြီးတယ်ရီဂွဒ်ခိုင်း (Terry goodkind) က စည်းလုံးသူတို့၏သွေး (Blood of the fold) ဆိုတဲ့သူ့ရဲ့ စာအုပ်လေးထဲမှာ ခုလိုရေးသားထားပါတယ်။

‘သင်ရဲ့စိတ်နှလုံးထဲမှာ ဘယ်လိုအကြောင်းက သင့်ကိုရုံးနိမ့် စေနိုင်မလဲဆိုတဲ့အတွေးတွေနဲ့ ပြည့်နေမယ်ဆိုရင် သင်ဘယ်လိုအောင် မြင်နိုင်မယ်ဆိုတာကိုစဉ်းစားနိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။’

ဒေါက်တာ Mark Mckergow (Solution focus at work) ရဲ့ စကားလေးတစ်ခွန်းက တိုတိုလေးနဲ့ရှင်းပါတယ်။

“တကယ်လို့ သင်ကပြဿနာကိုပဲ ဂရုစိုက်နေရင် သင်ဟာ ပြဿနာမှာကျွမ်းကျင်သူဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။ တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ သင်ကသာ အဖြေကိုပဲဂရုစိုက်နေရင် သင်ဟာအဖြေရှာတဲ့ နေရာမှာ ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်လာမှာပဲဖြစ်ပါတယ်” လို့ ဆိုထားပါတယ်။

ဒီစကားလေးက အလင်းပြခြင်း (Coaching) အကြောင်းကို ဟောပြောတဲ့အခါမှာသာမက လုပ်ဆောင်တဲ့အချိန်မှာပါ ပြတ်သားတဲ့ ရွေးချယ်မှုကိုပြုလုပ်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ကို အားပေးပါတယ်။ ဒုတိယ စကားစုလေးကအပြုသဘောဆောင်ခြင်းကို ရည်ညွှန်းပြီး ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ အကျင့်စရိုက်တစ်ခုတည်ဆောက်နိုင်ဖို့ ဒီစကားစုလေးက အားပေး ကူညီပါတယ်။

ကွယ်လွန်သွားပြီးဖြစ်တဲ့ စတီဗ်ဒီရှာဇာ (Steve de Shazer) ဟာ စိတ်ကုထုံးပညာရှင်တစ်ယောက်လည်းဖြစ်သလို စာရေးဆရာတစ်ဦးလည်းဖြစ်ပြီး အဖြေရှာခြင်းကိုပဲ ဗဟိုပြုကုထုံး (Solution focused therapy) ကိုစတင်ဖော်ဆောင်ခဲ့တဲ့ ရှေ့ဆောင်တစ်ယောက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ၁၉၇၈ ခုနှစ်ထဲမှာ ဇနီးသည် Insoo Kim Berg နဲ့အတူ Brief မိသားစုကုသရေးစင်တာ (The Brief Therapy Center, BFTC) ကို အမေရိကန်နိုင်ငံ၊ Wisconsin ပြည်နယ်ထဲမှာရှိတဲ့ Milwaukee မြို့မှာ စတင်တည်ထောင်ခဲ့ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ဆောင်ပုဒ်ကတော့ “ပြဿနာအကြောင်းပြောခြင်းက ပြဿနာကိုဖန်တီးပါတယ်။ အဖြေအကြောင်းပြောခြင်းကတော့ အဖြေတွေကို ဖန်တီးပေးပါတယ်။”

အောက်မှာဖော်ပြပေးမယ့် ဇယားကွက်လေးကတော့အဖြေကိုပဲဗဟိုပြုတဲ့ချဉ်းကပ်မှုက လိုချင်တဲ့ရလဒ်ကိုရယူတဲ့အခါမှာ ဘယ်လို

စွမ်းဆောင်နိုင်စေလဲဆိုတာကို ဖော်ပြပေးပါလိမ့်မယ်။ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ဖြစ်စဉ်နှစ်ခုကို အရောင်းမြှင့်တင်ရေးအစည်းအဝေးတစ်ခုထဲမှာ နောက်ထပ်သုံးသပ်မှုတွေ ပြုလုပ်ကြည့်ပြီးတော့ အောက်မှာဖော်ပြ ထားတဲ့ ဘယ်အချက်အလက်တွေက သူနဲ့ဆက်စပ်တဲ့ ဘယ်အဖြစ် အပျက်တစ်ခုကို ထင်ဟပ်မြင်သာစေတယ်ဆိုတာကိုသုံးသပ်ကြည့်ပါ။

အဖြေရှာသောချဉ်းကပ်မှု	ပြဿနာရှာသော ချဉ်းကပ်မှု
- ကိုယ်လိုချင်တဲ့အရာကိုပဟိုပြု	- ကိုယ်မလိုချင်တဲ့အရာကိုပဟိုပြု
- ကိုယ်မှာရှိတဲ့အရာကိုပဟိုပြု	- ကိုယ့်မှာမရှိတဲ့အရာတွေကိုပဟိုပြု
- အလုပ်ဖြစ်တဲ့အရာကိုပဟိုပြု	- အလုပ်မဖြစ်တဲ့အရာတွေကိုပဟိုပြု
- ရနိုင်တဲ့အရာကိုပဟိုပြု	- မရနိုင်တဲ့အရာတွေကိုပဟိုပြု
- အလားအလာကောင်းကိုပဟိုပြု	- အတားအဆီးတွေကိုပဟိုပြု
- ရယူနိုင်ခဲ့တာကိုပဟိုပြု	- ရှုံးနိမ့်မှုတွေကိုပဟိုပြု
- ပြီးအောင်လုပ်ဖို့လိုတဲ့အရာကို ပဟိုပြု	- လုပ်လို့မပြီးသေးတဲ့အရာကိုပဟိုပြု
- ကြွယ်ဝမှုကိုပဟိုပြု	- လျော့နည်းနေတာတွေကိုပဟိုပြု

**အဖြေတိုသာ ပဟိုပြုခြင်းနှင့် ပြဿနာကိုပဟိုပြုခြင်း**

အပေါ်ကဇယားကွက်ထဲကနေပြီးတော့ အဖြေရှာတဲ့ ချဉ်းကပ် မှုက သင့်ကိုအပြုသဘောဆောင်ခြင်းစိတ်သဘောနဲ့ ဘောင်ခတ်ပေး တယ်။ ရိုးရိုးလေးပါပဲ။ ရှုံးနိမ့်မှုကိုဖြစ်စေတဲ့အရာ၊ ဒါမှမဟုတ် အောင် မြင်မှုလျော့နည်းတဲ့အစဉ်အခြေအနေထဲမှာပဲ ဖက်တွယ်မနေဖို့ပဲလိုအပ် ပါတယ်။

ဘယ်အရာကအလုပ်ဖြစ်လဲ၊ ဘယ်အရာတွေကိုရနိုင်လဲဆို တာကိုစဉ်းစားပါ။ ပြီးရင် အဲဒီအရာတွေကို ဘယ်လိုတန်ဖိုးမြှင့်တင်ပေး နိုင်မလဲဆိုတာကိုဆင်ခြင်ပါ။ ဒါဟာအဖြေရှာခြင်းရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပါပဲ။

စိန်ခေါ်မှုတွေကိုရင်ဆိုင်တဲ့အခါမှာ စိန်ခေါ်မှုရဲ့အရင်းအမြစ်တစ်ခု တည်းကိုပဲ စဉ်းစားနေဖို့မဟုတ်ပါဘူး။ အခက်အခဲတွေကျပ်တည်းမှုတွေ နဲ့ ရင်ဆိုင်ရတဲ့အခါမှာ ကျွန်တော်တို့တွေက အတားအဆီးတွေနဲ့ အခွင့် အရေးနည်းပါးတာတွေကိုပဲ အလျင်စလိုပြောဖြစ်ကြပါတယ်။

ဒါတွေကကျွန်တော်တို့ကို ဘယ်နေရာအထိခေါ်ဆောင်သွား နိုင်ပါသလဲ။ အလုပ်မဖြစ်တဲ့အရာတွေ၊ ဒါမှမဟုတ် ရှိနေတဲ့အခက် အခဲတွေကိုပဲ ဂရုစိုက်နေခြင်းဟာ သင်ဘယ်လိုရှေ့ဆက်သွားနိုင်မလဲ ဆိုတာနဲ့ပတ်သက်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကိုဖော်ထုတ်ဖို့ အကူအညီ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

ပြဿနာတွေကို ကျွန်တော်တို့သိနေပြီးမှတော့ ဘာကြောင့် များ ဒီပြဿနာတွေအကြောင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ထပ်ခါထပ်ခါ သတိပေး နေမှာလဲ။

ဘာကြောင့် ကျွန်တော်တို့ရဲ့အတွေးတွေကို ပြဿနာအကြောင်း တွေပဲ တွေးနေမယ့်အစား ကျွန်တော်တို့ ရယူနိုင်ခဲ့တဲ့အရာတွေ အကြောင်း ပြောင်းပြီးတွေးဖို့မလုပ်ကြတာလဲ။ အဲဒီလိုပြောင်းလဲလိုက်တဲ့အခါ ကိုယ့် ကိုယ်ကိုယ်စိတ်ခွန်အားတွေနဲ့ပြည့်စေပြီး ကောင်းမွန်တဲ့ ကြံဆနိုင်မှုနဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အတွေးတွေကို ပိုပိုပြီးရရှိစေနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါ တယ်။

ပြင်သစ်နိုင်ငံဖွားကဗျာဆရာတစ်ဦးဖြစ်သလို ၂၀ ရာစုအစော ပိုင်းက ထင်ရှားခဲ့တဲ့ Dada အနုပညာလှုပ်ရှားမှုရဲ့ ဦးဆောင်သူ Francis Picabia ရဲ့ စကားလေးကို ကျွန်တော်အထူးနှစ်သက်မိပါတယ်။ သူကခုလို ပြောပါတယ်။ “ကျွန်တော်တို့ရဲ့ခေါင်းက လုံးဝန်းနေတဲ့အတွက် အတွေး တွေက သူတို့ရဲ့လားရာကို ပြောင်းလဲပစ်နိုင်ပါတယ်” တဲ့။ ဝမ်းနည်းဖို့ ကောင်းတာက မကောင်းတဲ့အတွေးတွေကို အပြုသဘောဆောင်တဲ့ အတွေးအဖြစ် ပြောင်းလဲပစ်ဖို့လက်တွေ့ မှာ အမြဲတမ်းလွယ်ကူနေတတ် တာမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်မှာ မလွယ်ကူပါဘူး။ ဒါပေမဲ့ မဖြစ်နိုင် တာတော့လည်း မဟုတ်ပါဘူး။



“တွေးခေါ်မှုဖြစ်စဉ်ထဲက ပုံသဏ္ဍာန်များ”

အဖွဲ့လိုက်စုပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်ချရတဲ့ ဖြစ်စဉ်ထဲမှာ တွေးခေါ်မှုပုံစံနှစ်မျိုးပါဝင်နေတယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့နားလည်ထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကွဲပြားထွက်လာတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံနဲ့ တူညီတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံတွေဟာ အတွေးရောင်စဉ်တွေရဲ့ သီးခြားအစွန်းတစ်ဖက်စီမှာ ရှိနေကြပြီး တွေးခေါ်မှုပုံစံတစ်ခုခုက တခြားပုံစံတစ်ခုကိုပြဿနာပေါ် မှုတည်ပြီးအနိုင်ယူသွားလေ့ရှိကြပါတယ်။

အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်ရာမှာ ဒီတွေးခေါ်မှုပုံစံနှစ်မျိုးလုံးကို ရှင်သန်ခွင့်ပေးဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါမှသာ အပြုသဘောဆောင်ပြီး ထိုးထွင်းကြံဆတတ်တဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကိုအားဖြစ်စေပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချရမယ့်ဖြစ်စဉ်တွေကို တဖြည်းဖြည်းချင်းတွန်းအားပေးနိုင်မှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

(က) ကွဲပြားထွက်လာတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံ

များပြားတဲ့အတွေ့အကြုံတွေက မိုးကောင်းကင်အထိ ပြည့်လျှံလို့နေပါတယ်။ တစ်ယောက်ချင်းစီရော တစ်ဖွဲ့ချင်းစီပါ အကြောက်အရှံ့မရှိတဲ့ စိတ်သဘောထားတွေ အတွေ့အကြုံတွေကိုတွေးလာကြတယ်။ အဆိုးအကောင်း၊ ဖြစ်နိုင်ခြင်း မဖြစ်နိုင်ခြင်း၊ ရနိုင်တာရော မရနိုင်တာရော၊ လက်ခံလို့ရတာရော လက်မခံနိုင်တာရော စသည်ဖြင့် အတွေးမျိုးစုံဖြစ်ပေါ်လာတယ်။ ဒါတွေဟာ ဒီတွေးခေါ်မှုပုံစံကို လေ့ကျင့်ပေးနေပါတယ်။ ဒီနေရာမှာပါဝင်သူတိုင်းက ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ အတွေးအားလုံးကို ဖော်ထုတ်ပြီး အချင်းချင်းအကဲဖြတ်စီရင်ချက်ချတာမျိုးတွေမရှိဘူး။ ပိုပြီးအရေးကြီးတဲ့ အချက်ကတော့ အတားအဆီးမရှိ သွန်ချခွင့်ရတဲ့ လွတ်လပ်မှုမျိုးကို ရရှိခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ယေဘုယျအားဖြင့် နွေးထွေးမှုရဲ့အစောပိုင်း၊ ဒါမှမဟုတ် ဖြစ်နိုင်ခြေအတွေးတွေကို မွေနှောက်ဖော်ထုတ်ခြင်း (Brain Storming) အခြေအနေမျိုးမှာ ဒီလိုတွေးခေါ်မှုပုံစံတွေဖြစ်ပေါ်တတ်ပြီး အောက်ပါ

အတိုင်း မှတ်ချက်ပေးလိုရပါတယ်။

- အကြံဉာဏ်များကိုစုစည်း။

- ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ လွတ်လပ်စွာစီးဆင်း။

- ကွဲပြားခြားနားတဲ့ ရှုထောင့်အမြင်တွေကိုရှာဖွေ။

- အကဲဖြတ်ဝေဖန်ခြင်းတွေကို ရပ်တန့်ထား။

အရေးကြီးတာတစ်ခုကတော့ ဒီအခြေအနေမှာတစ်ဦးချင်းစီ

ရဲ့ အကြံဉာဏ်တွေစိတ်ကူးအမြင်တွေနဲ့ တန်ဖိုးတွေကို လေးစားစွာ

သုံးသပ်ဆင်ခြင်မှုတွေပြုကြတယ်။ ယုတ္တိမရှိဘူး၊ ဆက်စပ်မှုမရှိဘူးဆိုပြီး

ပစ်ပယ်လိုက်တာမျိုးမရှိဘူး။ ကွဲပြားထွက်လာတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံဟာ

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကွဲပြားတဲ့တန်ဖိုးတွေ၊ အတွေးတွေနဲ့ အပြုသဘောသဘာ

ဝဖြစ်စဉ်တစ်ခုအဖြစ် လက်ခံပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ အကြံဉာဏ်တွေ

စိတ်ကူးအမြင်တွေကို လူအများကြားသိလိုက်ခြင်းမရှိဘဲ ဆွဲအသွားတာ

မျိုးမဖြစ်ရပါဘူး။ လူတစ်ယောက်စီကို ထိုက်တန်တဲ့ လေးစားမှုတွေ

ပေးရမယ်။ ဒါဟာ အတွေးအမြင်တွေကို ထုတ်ဖော်လာသူတစ်ဦးချင်းစီ

ပေါ်မှာထားတဲ့ လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ကို အသိမှတ်ပြုကြောင်း

ထုတ်ဖော်ပြသခြင်းတစ်မျိုးပဲဖြစ်ပါတယ်။

တစ်နည်းအားဖြင့်ပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ “အတွေးအမြင်တွေကို စီးဆင်းခွင့်ပေးလိုက်ပါ။”

(ခ) တူညီတဲ့ တွေးခေါ်မှုပုံစံ။

စိတ်ကူးအကြံတွေကို ပွင့်လင်းလွတ်လပ်စွာချပြလိုက်တာ

နဲ့တစ်ပြိုင်နက် အဖွဲ့ဝင်တွေက ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတာနဲ့ ဖြစ်နိုင်ခြေမရှိတာ

တွေကို စိစစ်ခွဲခြားလိုက်ပါတယ်။ အဖွဲ့ဝင်တွေအနေနဲ့ သူတို့ရဲ့စိတ်ကူး

အကြံအားလုံးကို ထိန်းချုပ်မှုကင်းစွာ တင်ပြခွင့်ပေးခြင်းခံခဲ့ရသလို

ခုချိန်မှာတော့ ကိုယ့်ရဲ့ စိတ်ကူးအကြံတွေသာမက တခြားသူတွေရဲ့ စိတ်

ကူးတွေကိုပါ ပြန်လည်သုံးသပ်ခွင့်ရကြပါပြီ။ လွတ်လပ်ခွင့်တွေကိုလေး

စားမှုအပြည့်နဲ့ တန်ဖိုးထားမှု ဦးစားပေးမှုတွေနဲ့ ဆင်ခြင်တွေးခေါ်မှု

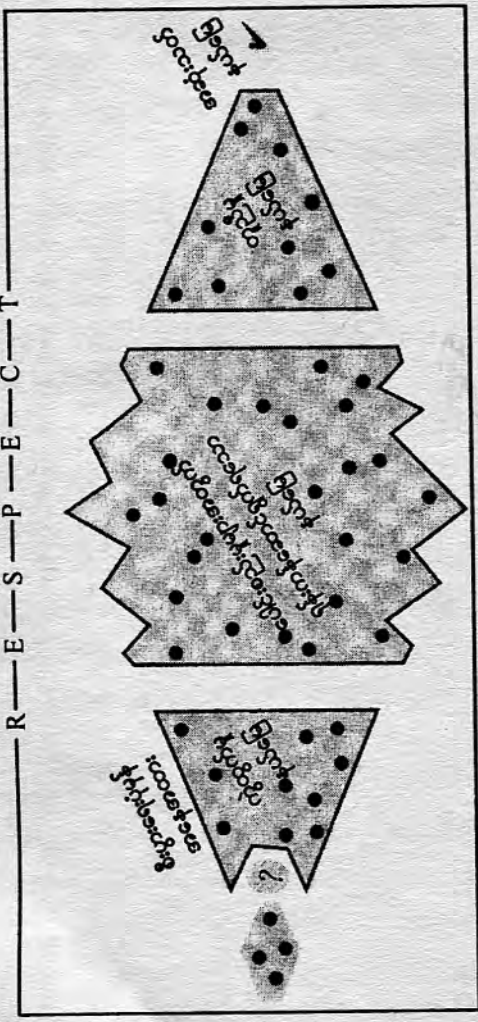
စနစ်တွေ စတင်ဝင်ရောက်လာတဲ့ တူညီတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံက ဆွေးနွေးပွဲ  
ကို စတင်ပုံဖော်လာပါတယ်။

တူညီတဲ့တွေးခေါ်မှုပုံစံကို ပုံဖော်တဲ့အခါမှာ ဖြစ်တတ်တဲ့အရာ  
တွေကတော့ . . .

- စိတ်ကူးအမြင်တွေကိုအမျိုးအစားခွဲကြတယ်။
  - အဓိကသော့ချက်တွေကိုပေါင်းစုပြီး အကျဉ်းချုံးလိုက်ကြ  
တယ်။
  - သဘောတူညီမှုအဆင့်ကို ရောက်လာကြတယ်။
  - အကဲဖြတ်ခြင်းကို လေ့ကျင့်လုပ်ဆောင်ကြတယ်။
- ပူးပေါင်းပါဝင်သူတွေကဝိုင်းပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချရတဲ့ စိန်ပွင့်ပုံစံ  
လေးရဲ့ ကွဲပြားထွက်တဲ့ တွေးခေါ်မှုနဲ့တူညီတဲ့ တွေးခေါ်မှုနယ်ပယ်နှစ်ခု  
မှာ တွေးခေါ်မှုပုံစံ နှစ်မျိုးဖြစ်ပေါ်လာပါတယ်။

ပိင်သူတွေကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ချက်ချလိုရတဲ့ စီနည်းပုံစံ

R—E—S—P—E—C—T



Source: Facilitators Guide to participatory Decision. Making  
2nd Edition Sam Kanner et.al John Wiley & Sons in 2007

“စီးပွားရေးပုံမှန်အနေအထား”

- အဖွဲ့ကပြဿနာအတွက် ရှင်းလင်းတဲ့အဖြေတွေကိုတင်ပြလာကြတယ်။ ရည်မှန်းချက်ကြီးကြီးနဲ့ အရဲစွန့်ရခြင်းတွေကို ရှောင်ကြဉ်ကြတယ်။

- အလင်းပြသူက လူတစ်ဦးချင်းစီရဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုအရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ကို ဂရုစိုက်ရပါမယ်။

“ကွဲထွက်မှုနယ်မြေ”

“စီးပွားရေးပုံမှန်အနေအထား” မှာရှိနေတဲ့နယ်ပယ်နဲ့ ခြားနားပြီး ဒီကွဲထွက်မှုနယ်ပယ်မှာ ခံစားမှုတွေ ကွဲပြားကြပါတယ်။

- အလင်းပြသူ (Coach) က အတွေးတွေကို မွေနှောက်ခြင်း (Brain Storming) နဲ့ လှည့်ပတ်မေးမြန်းခြင်းတွေကို အသုံးပြုပြီးအဖွဲ့ဝင်တွေရဲ့ ကွဲပြားထွက်လာတဲ့အမြင်တွေကို ဖော်ပြရာမှာ အကူအညီပေးဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) က လူတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ကိုယ်စီတွေးခေါ်မှုတွေကို ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြနိုင်ဖို့ ထင်ဟပ်ပြခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် တခြားနည်းနဲ့ လှည့်ပတ်ပြောဆိုခြင်းနည်းကို အသုံးပြုပြီးကူညီရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ လူတိုင်းလူတိုင်း ကိုယ့်ရဲ့ရှုထောင့်အမြင်တွေကို ဖော်ပြရာမှာ သက်သောင့်သက်သာစွာ ရှိနေနိုင်ဖို့လိုအပ်လှပါတယ်။

“ပေါင်းစည်းမှုအတွက် ရုန်းကန်လှုပ်ရှားရသောနယ်မြေ”

- အဖွဲ့အနေနဲ့ ရှုထောင့်အမြင်အားလုံးကို ဖော်ပြပြီးကြတာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက် တစ်ပါးသူရဲ့ကွဲပြားတဲ့အမြင်တွေကို အပြန်အလှန်နားလည်ပေးနိုင်မှုမရှိခဲ့လို့ အငြင်းပွားမှုတွေက ရှေ့တန်းကိုရောက်လာတော့တာပါပဲ။ အခြေအနေက သက်သောင့်သက်သာမရှိဘဲ ဗျာများနေသလို ခံစားရတတ်ပါတယ်။ လိုဏ်ဂူရဲ့အဆုံးမှာရှိနေတဲ့ ရောင်ခြည်အလင်းကို လူတွေက မမြင်တတ်ကြပါဘူး။



- အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့ တာဝန်က အဖွဲ့အနေနဲ့ Groan Zone လို့ခေါ်တဲ့ ပေါင်းစည်းမှုအတွက် တွန်းကန်လုပ်ဆောင်ရတဲ့ နယ်မြေထဲကို မဝင်ရောက်နိုင်အောင် ကာကွယ်ပေးဖို့မဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်တော့ တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ကွဲပြားတဲ့ အမြင်တွေကိုနားလည်နိုင်ဖို့ ကြိုးစားရာမှာ အကူအညီပေးဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုနာကျင်ရမယ့်နယ် မြေတစ်ခုကိုဖြတ်ကျော်ခြင်းကြောင့် နောက်ဆုံးမှာ ပြဿနာရဲ့အဖြေကို အတူတကွပေါင်းစည်းရှာဖွေနိုင်မှာဖြစ်တယ်ဆိုတာကို အဖွဲ့အနေနဲ့ စိတ်ချသေချာမှုရှိလာအောင် အလင်းပြသူကလုပ်ဆောင်ပေးရပါမယ်။

- အဖွဲ့အနေနဲ့ သူတို့တွေကို တူညီတဲ့တွေးခေါ်မှုနယ်ပယ်ထဲကို ခေါ်ဆောင်သွားမယ်။ မျှဝေထားတဲ့ (မျှတတဲ့) နားလည်မှု မူဘောင် တစ်ခုပေါ်မှာလုပ်ဆောင်ဖို့ စတင်နိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

“တူညီမှုနယ်မြေ”

- ဒီအခြေအနေမှာတော့ လူတစ်ယောက်စီတိုင်းက မျှဝေထားတဲ့ နားလည်မှု မူဘောင်တစ်ခုကိုရရှိထားပြီး ဆွေးနွေးမှုတွေကပိုပြီး ချောမွေ့လာပါတယ်။ လူတိုင်းတိုးတက်မှုကို ထပ်ပြီးဖော်ဆောင်နေကြ တယ်ဆိုတဲ့ ခံစားမှုကိုရရှိလာကြတယ်။ ဒါကြောင့် ထက်သန်တဲ့စိတ်တွေ နဲ့ပီပီပြင်ပြင် လုပ်ဆောင်သူတွေဖြစ်လာကြတယ်။

“အဆုံးသတ်နယ်မြေ”

- နောက်ဆုံးမှာတော့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ဖြစ်လာခဲ့ပါပြီ။ အလင်းပြ သူ (Coach) က အဖွဲ့သားတွေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတာကို ထိန်းကျောင်း ပေးရပါမယ်။ ဆုံးဖြတ်ချက်က ဘာကိုပုံဖော်ပြီး အားလုံးရဲ့ ထောက်ပံ့မှု တွေကို ဘယ်လိုခံယူတယ်ဆိုတာကို အားလုံးရှင်းလင်းနေဖို့လိုပါတယ်။

- သဘောတူညီမှုမဟာဏက ဆုံးဖြတ်ချက်ကိုထောက်ပံ့ပေးမယ့် အရာတွေကို ဆန္ဒခံယူနိုင်ဖို့ကူညီပေးနိုင်ပါတယ်။

“စုပွဲခြင်း၊ ဖွံ့ဖြိုးခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း”

ဒီ (R.E.S.P.E.C.T) ဆိုတဲ့ အလင်းပြခြင်းပုံစံဟာ အဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ တက်ကြွမှုနဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှုကနေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်တစ်လျှောက်ရှိ ရှုထောင့်အမြင်အဆင့်ဆင့်အထိ ကွဲပြားတဲ့တွေးခေါ်မှုအဆင့်အမျိုးမျိုးနဲ့ သင့်တော်ကိုက်ညီတဲ့နည်းစနစ်တစ်ခုအဖြစ် ပုံစံရေးဆွဲထားခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

Tuckman နဲ့ Kanner တို့ရဲ့ အဖွဲ့တစ်ခု၏ဖွံ့ဖြိုးမှုနဲ့ ပူးပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း သီအိုရီနှစ်ခုစလုံးကို စေ့စေ့ကြည့်ရှုမယ်ဆိုရင် စံနမူနာပုံစံအသီးသီးရှိတာကိုတွေ့ရပါတယ်။ ကျွန်တော့်ရဲ့ အလုပ်ခွင်ထဲမှာ လေ့လာတွေ့ရှိလာရတာကတော့ အဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှုနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအဆင့်တစ်ခုစီတိုင်းမှာ ဒီစာရေးဆရာ နှစ်ယောက်စလုံးက မှန်ကန်ပါတယ်လို့ အသီးသီးယူဆထားတဲ့ အဆိုနှစ်ခုဟာ ယှဉ်တွဲရပ်တည်နေပါတယ်။ စိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းစွာ တွေ့ရှိရတာကတော့ ဒီပုံစံနှစ်ခုကို ပေါင်းစည်းလိုက်တဲ့ ရလဒ်အနေနဲ့ ဒီစာအုပ်ထဲက R.E.S.P.E.C.T. Model (လေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း) ရဲ့ အမျိုးမျိုးသော ရှုထောင့်အမြင်တွေကို မတူညီတဲ့အဆင့်တိုင်းမှာ အသုံးပြုနိုင်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

(အောက်ဖော်ပြပါ ဇယားကွက်ကိုကြည့်ရှုပါ။) ဒါကြောင့် Tuckman နဲ့ Kanner တို့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့် ပူးပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း အဆင့်ဆင့်မှာပါတဲ့ ရှုထောင့်အမြင်တွေကနေ (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံကို အသုံးပြုပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ရှေ့ဆက်ပို့ဆောင်ပေးနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အနှစ်ချုပ်

ပါဝင်သူများအားလုံးဝိုင်းပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ စိန်ကွက်ပုံစံ	Tuckman ၏ အဖွဲ့လိုက်ဖွံ့ဖြိုးမှု အဆင့်များ	လေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း (R.E.S.P.E.C.T)
စီးပွားရေးပုံမှန် အနေအထား	ပုံဖော်ခြင်း	R.E
ကွဲထွက်မှုနယ်မြေ	ဖြစ်နိုင်ခြေကိုမွှေနှောက်ဖော်ထုတ်ခြင်း	S.E.P
ရုန်းကန်လုပ်ဆောင်ရ	ဖြစ်နိုင်ခြေကိုမွှေနှောက်ဖော်ထုတ်ခြင်း	S.P
တူညီမှုနယ်မြေ	သတ်မှတ်ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း	C.T
အဆုံးသတ်နယ်မြေ	အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ဆိုင်းငံ့ခြင်း (ရပ်တန့်ခြင်း)	T

- R = Rapport building
- E = Establishing Future project and current position
- S = Seeking Wisdom
- P = Possible Solutions
- E = Edifying and Affirming
- C = Clarifying and Comfirming
- T = Timeline and Action Plan

(မှတ်ချက်။ စာလုံးတစ်လုံးစီ၏ အသေးစိတ်ကို ရှေ့တွင်ဖော်ပြပြီး)

အခန်း (၅)

(R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံအလင်းပြခြင်းအတွက်  
လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုနှင့်  
ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုတွင် (R.E.S.P.E.C.T)  
ပုံစံကိုစွဲကိုင်အသုံးပြုခြင်း

ကျွန်တော်တို့မှာ ကြွယ်ဝတဲ့ ပါရမီဆုကျေးဇူးတွေရှိနေတယ်။  
အဲဒီဆုကျေးဇူးတွေကို သိမှတ်ပြီး ဝမ်းမြောက်ခြင်း၊ ကျေးဇူးတင်ခြင်း စိတ်  
တွေနဲ့ လက်ခံနိုင်ဖို့ နိုးကြားတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချဖို့ပဲလိုတာပါ။

ဗိုလ်ကြီး (ငြိမ်း) M. Shanmugam

“နားထောင်ခြင်းနှင့် ထင်ဟပ်ပြခြင်း”

“လူတော်တော်များများက နားလည်ဖို့ရည်ရွယ်ပြီး နားမထောင်တတ်ဘူး။ တုံ့ပြန်ဖို့အတွက်သာ နားထောင်ကြတယ်။”

Stephem Covey

လူတစ်ယောက်ဟာ ပါဝင်မှုအတွက် အားထုတ်လုပ်ဆောင်ဖို့လိုတယ်။ လူတိုင်းအတွက် အခန်းကဏ္ဍကို ကျွန်တော်တို့ဖန်တီးပေးရပါမယ်။

ပါဝင်ခြင်း (ထည့်သွင်းခြင်း) ပထမအဆင့်

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ ဖြစ်စဉ်ကိုဗဟိုပြုဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေက အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမယ့်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုဖန်တီးဖို့ ကြိုးစားကြပြီး ဒါဟာ စူးစမ်းခြင်းနဲ့ဖွံ့ဖြိုးမှုတွေကို စတင်နိုင်မယ့် အနေအထားဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူတွေဟာ ကွဲပြားတဲ့ အကြောင်းအရင်းအမျိုးမျိုးနဲ့ တက်ကြွစွာပါဝင်မှုတွေအတွက် နည်းလမ်းစုံကို အသုံးပြုပြီး လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်တဲ့အရာတွေကို စဉ်ဆက်မပြတ် အကောင်အထည်ဖော်ပေးရပါတယ်။ စူးစမ်းလုပ်ဆောင်မှု ဖြစ်စဉ်ရဲ့ အဆင့်တစ်ခုစီတိုင်းမှာ ပေါကြွယ်လှတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုအခင်းအကျင်း အမျိုးမျိုးကိုအသုံးပြုပြီး ခြားနားတဲ့တိုးတက်မှု အဆင့်အသီးသီးကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးရပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်ဆောင်ရာမှာ ပထမဆုံးလုပ်ဆောင်ဖို့ လိုအပ်တယ်လို့ ယူဆရတဲ့ “ရှာဖွေတွေ့ရှိမှု” အတွက် လုပ်ဆောင်ရပြီး အဲဒီနောက်မှာတော့ “လိုချင်တဲ့ရလဒ်” ကို ရှိဖို့လုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

သေချာတာကတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ တိုးတက်မှုအဆင့်ဆင့်ဟာ အထက်ကဖော်ပြခဲ့တဲ့အစီအမံတွေကို ဘယ်လိုစနစ်တကျ ဖော်ဆောင်ခဲ့လဲဆိုတဲ့အပေါ်မှာ မူတည်နေတဲ့သဘောပါပဲ။ ဒီချဉ်းကပ်မှုနဲ့ အစီအမံတွေက ကိုယ်လိုချင်တဲ့နောက်ဆုံးရလဒ်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးပါလိမ့်မယ်။ အခြေခံအားဖြင့် လူတစ်ဦးစီ၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့တွေ



အနေနဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုလိုလားလား ရွေးချယ်လိုက်ပြီဆိုတာနဲ့ ဒီလိုလုပ်ဆောင်ဖို့ သူတို့ရဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင် လုပ်ဆောင်မှုအတိုင်းအတာက သက်ရောက်မှုရှိတယ်ဆိုတာကို သူတို့ ရိပ်စားမိပြီးသားဖြစ်ပါတယ်။ ရလဒ်တွေကိုတွေ့မြင်ရဖို့ စေ့စပ်ပြောဆို လိုတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်က နေရာတိုင်းမှာရှိကြပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တခြားသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်အပေါ် ပွင့်လင်းစွာ တုံ့ပြန်မှုအတွက် လိုအပ်တဲ့ အဆင်သင့်ဖြစ်မှုနဲ့ စွမ်းရည်တွေကတော့ ကွဲပြားကြပါတယ်။

သတိရှိတဲ့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ကွဲပြားတဲ့ လူသားတွေရဲ့ အခြေအနေကို ထပ်တူကျကျရုစိုက်ပြီး စေ့စပ်ပြောဆို အားပေးမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွေနဲ့ ကူညီလုပ်ဆောင်ပေးပါတယ်။ အဲဒီလို လုပ်ဆောင်ရာမှာတော့ မတူကွဲပြားတဲ့ လိုအပ်ချက်နဲ့အခြေအနေအမျိုး မျိုးကို လက်ခံပေးတဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေနဲ့ ဖော်ဆောင်ကူညီပေးပါတယ်။

လူသားတွေရဲ့ သဘာဝနဲ့ပတ်သက်မှုအကြောင်း ပြောကြတဲ့ အခါမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူ တစ်ဦးနဲ့တစ်ဦးကြား စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှု အတွက် လုံလောက်တဲ့အဆင့်တစ်ခုကိုရောက်ဖို့ တူညီတဲ့ချဉ်းကပ်မှု ပုံစံမရှိပါဘူး။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching process) လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ရဲ့ အခြေခံအုတ်မြစ်ပေါ်မှာ တည်ဆောက်ထားတဲ့ ကောင်းမွန်တဲ့အလေ့ အကျင့်တွေကို သတိရှိရှိစွဲကိုင် အသုံးပြုလိုအပ်ပါတယ်။ အကူအညီ မဖြစ်စေတဲ့ အပြုအမူတွေရဲ့ နှောင့်ယှက်မှုတွေနဲ့အကြောင်းပြပြီး ပါဝင်မှု လျော့နည်းတာမျိုး၊ ဒါမှမဟုတ် လုံးဝပါဝင်မှုမရှိတာမျိုးကို လက်သင့်ခံလို့ မရပါဘူး။ အဲဒီလိုအခြေအနေကို လက်ခံဖို့အဖြေရှာပေးဖို့လိုပါတယ်။ ပိတ်ဆို့နေတဲ့အတွေးတွေနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းလို့မရခြင်း၊ ယုံကြည်မှုအား နည်းခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်း စတဲ့ လူတွေရဲ့ ဉာဉ်ဆိုးတွေကို အောင်မြင်စွာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပေးနိုင်ဖို့ ကိုယ်ကိုယ်တိုင်သေချာစဉ်းစား တွေးတောထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ လေးစားမှုဆိုတာ ကန့်သတ်ထားလို့ မရပါဘူး။ အလင်းပြသူ (Coach) ဟာ အလင်းပြခြင်း ခံယူလိုသူတိုင်း

အတွက် ဒီအချက်ကိုကျင့်သုံးပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အပြောကျယ်လှတဲ့သင်ကြားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး နယ်ပယ်မှာ ကွဲပြားပုံသဏ္ဍာန်အမျိုးမျိုးအတွက် စံနှုန်းမြင့်တဲ့လေးစားမှုကို လိုလားတတ်ကြပါတယ်။ အမျိုးမျိုးသော မတူညီမှုတွေဖြစ်တဲ့ ဉာဏစွမ်းအား၊ စိတ်စွမ်းအားတွေ၊ ဘာသာစကားအဆီးအတားတွေ၊ ကိုယ်ကာယနှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်နိုင်မှု အနိမ့်အမြင်တွေအပြင် ကွဲပြားဆန့်ကျင်တတ်တဲ့ ပုဂ္ဂလိကနောက်ခံအကြောင်းတရားနဲ့ တန်ဖိုးတွေကို အသိအမှတ်ပြုပေးဖို့လိုအပ်လှပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ထဲမှာ စွဲမှတ်ထားရမယ့် အချက်ကတော့ အလင်းပြခြင်းခံယူသူတွေ (Participant) တွေဟာ သူတို့ရဲ့သင်ယူနိုင်စွမ်း ဘယ်လိုအနေအထားမျိုးမှာ ရှိနေပါစေ ရလဒ်ကောင်းကို သူတို့မျှော်လင့်ကြပါတယ်။ သူတို့ရဲ့အခက်အခဲတွေကိုဖွင့်ဟဖော်ပြမှုတွေ အားနည်းနေပါစေ အလင်းပြခြင်းအစောပိုင်းမှာ သူတို့အတွက် ရလဒ်တစ်ခုကို မျှော်လင့်တတ်ကြတယ်ဆိုတာကို စွဲမှတ်ထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ဒါဟာ လူတစ်ယောက်စီအကြား အတားအဆီးကို ကျော်လွှားပြီး အားလုံးအကြားစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုနဲ့ တိုးတက်မှုတွေအတွက် ညီမျှတဲ့အခွင့်အရေးကိုဖန်တီးပေးနိုင်ဖို့ အကူအညီပေးနိုင်တဲ့ အစီအမံပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုအစီအမံမျိုးဟာ ပူးပေါင်းပါဝင်တဲ့ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံနဲ့ နည်းစနစ်တွေ၊ ပြီးတော့ လှုပ်ရှားမှုတွေနဲ့ အရင်းအမြစ်တွေကို သေချာစီမံရေးဆွဲထားတဲ့ အစီအမံမျိုးပဲဖြစ်ပါတယ်။

“နားထောင်ပါ။ နားထောင်ပါ။ နားထောင်ပါ။”

ဆွေးနွေးမှုစကားဝိုင်းထဲကို လူတိုင်းပါဝင်မှုရှိတယ်ဆိုတာကို သေချာစေဖို့ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေက ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်မလဲ။ ဒီအလင်းပြခြင်းဝန်းကျင်အတွင်း စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုတွေကို မျှတစွာဖော်ဆောင်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်မလဲ။

အဖွဲ့ထဲက စွမ်းဆောင်ရည်အားနည်းသူတွေအနေနဲ့ သူတို့

မှာရှိတဲ့ အဟန့်အတားတွေကိုကျော်ဖြတ်ပြီး အဖွဲ့တစ်ခုလုံးနဲ့ အပြည့်အဝချိတ်ဆက်ဆွေးနွေးလာနိုင်ဖို့ ဘယ်လိုအဆင့်တစ်ဆင့်ချင်းကို လုပ်ဆောင်လို့ရနိုင်မလဲ။ ဒီမေးခွန်းတွေဟာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ကမေးရမယ့် အရေးကြီးမေးခွန်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုဟာ အလင်းပြခြင်းအတွေ့အကြုံထဲက တကယ့်အခြေခံကျလို့ပါပဲ။

ကျွန်တော်တို့အချင်းချင်း ဆက်ဆံပြောဆိုကြတဲ့အခါမှာ နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးရှိပါတယ်။ ရိုးရာယဉ်ကျေးမှုစံတွေ၊ လူမှုဝန်းကျင်ရဲ့ မျှော်လင့်ချက်တွေ၊ ကိုယ်ပိုင်အခြေအနေနဲ့ ဦးစားပေးမှုတွေအပြင် နည်းဥပဒေသစည်းမျဉ်းတွေက အခြေအနေပေးသမျှ အတွင်းထဲကနေပြီး ကျွန်တော်တို့ ဘယ်အရာကို ဘယ်လိုဖော်ဆောင်နိုင်မယ်ဆိုတာကိုလမ်းညွှန်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒီအချက်ကိုသိနားလည်ခြင်းဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အဓိကအချက်ဖြစ်ပြီး အသွင်ခြားနားတဲ့ ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ အပြန်အလှန်အကျိုးပြုဖို့ အခွင့်အလမ်းတွေကို ဖန်တီးပေးပါတယ်။ နောက်ဆုံးပြောချင်တာကတော့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နှုတ်ဖျားကိုဖွင့်ဟလိုက်မှ ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုပြုတာမဟုတ်ပါဘူး။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ နှုတ်ဆိတ်နေရင်းနဲ့ပဲ သတင်းစကားပါး ဆက်သွယ်ဖြစ်ကြတယ်။ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ ခန္ဓာလှုပ်ရှားမှုနှင့် စိတ်ခံစားမှုတွေကို တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍ သော်လည်းကောင်း လူတွေရဲ့ရှေ့မှာ ဖော်ပြလုပ်ဆောင်လေ့ရှိတတ်ကြပါတယ်။

ဒီလိုအပြုအမူနဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတွေကနေပြီး အသံမြည်တဲ့ ဆက်သွယ်မှု ဒါမှမဟုတ် နူးညံ့ညင်သာတဲ့ အရိပ်အယောင်တွေကို ထုတ်လွှတ်ပေးလာပြီး အသုံးဝင်တဲ့ ဆက်သွယ်မှုသာမက အလုပ်မဖြစ်တဲ့ဆက်သွယ်မှုတွေကို ဖြစ်ပေါ်စေပါတယ်။ ဒါတွေဟာ အလင်းပြခြင်းပြုလုပ်နေတဲ့ အခြေအနေအဆင့်ဆင့်ပေါ် အဆိုးအကောင်းသက်ရောက်မှုတွေဖြစ်စေပါတယ်။

အလားတူပဲ အဖွဲ့တစ်ခုထဲမှာရှိနေတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေအချင်း

ချင်းကြားက အပြန်အလှန်ဆက်သွယ်ပြောဆိုကြတဲ့နေရာမှာ အလင်းပြခြင်းရဲ့ အရည်အသွေးတွေ (Coaching quality) နဲ့ မြင်သာတဲ့ ဆက်စပ်မှုတွေရှိနေပါတယ်။ အထူးသဖြင့် သင်ယူမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးနယ်ပယ်ထဲမှာ သူတစ်ပါးရဲ့ အသံကိုနားထောင်ခြင်းဟာ အင်မတန်မှအရေးကြီးကြောင်း သာဓကအဖြစ်ဖော်ပြလိုပါတယ်။ ဒါကြောင့် အလင်းပြသူတစ်ယောက်အတွက် အလင်းပြခြင်းကို အောင်မြင်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ကောင်းကောင်းနားထောင်တတ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုပညာဟာအလွန်အရေးပါလှပါတယ်။

ဒါမှသာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ သေချာနားထောင်တာထက်ပိုတဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေနဲ့ သေချာချိတ်ဆက်ပြီး အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမယ့် နားထောင်မှုမျိုးကို အကျိုးပြုနည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်စွဲကိုင်ပြီး အလင်းပြခြင်းကိုဖော်ဆောင်ပေးနိုင်မှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ နားထောင်တတ်ခြင်း အတတ်ပညာဆိုတာဘာတွေလဲ။ ဒီမေးခွန်းလေးကိုမမေးခင် အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ အသုံးပြုလေ့ရှိတဲ့ နားထောင်ခြင်းအဆင့် သုံးဆင့်ကို စူးစမ်းလေ့လာကြည့်ဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီအလေ့အကျင့်ဟာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဘဝမှာလည်း အသုံးတည့်တဲ့ ပညာရပ်တစ်ခုပါပဲဖြစ်ပါတယ်။

**နားထောင်ခြင်း (အဆင့်-၁)**

**"နားထောင်နေပေမဲ့ အာရုံတွေပြားနေခြင်း"**

ဒီအဖြစ်အပျက်မျိုးဟာ ကျွန်တော်တို့နားထောင်ပေးနေတဲ့ ပုံပေါ်ပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အတွေးတွေက ကျွန်တော်တို့ကြားနေရတဲ့ အသံနဲ့အတူ အဆက်မပြတ်လွင့်ပါနေတတ်ပါတယ်။ တစ်ဖက်ကပြောနေတဲ့စကားတွေဟာ အကြွင်းမဲ့ပွင့်ထွက်လာဖို့ အခွင့်မရဘဲ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ သတ်မှတ်တန်ဖိုးတွေ၊ အကဲဖြတ်ခြင်းတွေနဲ့ အဆက်မပြတ်ကြားဖြတ်ပြောဆိုပြီး တားဆီးခြင်းကိုခံရပါတယ်။

ဒီလိုအခြေအနေမျိုးဟာ အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ

အလင်းပြသူ (Coach) နဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူ (Participants) ကြား အဆီးအတားတွေကို ဖြစ်လာစေနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုနားထောင်ခြင်း၊ အဆင့် (Listening level) ကို ကျင့်သုံးနေမိတဲ့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် မေးခွန်းတချို့ပြန်မေးပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

ဒါဟာ ကျွန်တော်နားထောင်ပေးနေတဲ့လူအတွက် ဘယ်လို အသုံးဝင်လဲ။ ဒီလိုနားထောင်ပေးပုံမျိုးနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူက ဘာတွေ ရနိုင်မှာလဲ။

- ကိုယ်အလင်းပြပေးနေသူရဲ့ပြောစကားတွေကို နားထဲကြား နေရချိန်မှာပဲ ကိုယ့်ရဲ့အထဲကအသံတွေပဲ ကြားနေရတယ်ဆိုရင်တော့ ဒါဟာ အတားအဆီးကြီးတစ်ခုပါပဲ။

- အကဲဖြတ်ခြင်းတွေလုပ်ပြီး ကိုယ်အလင်းပြပေးသူရဲ့အကြောင်း ကိစ္စတွေကို စဉ်းစားပေးရမယ့်အစား ကိုယ်ရဲ့စိတ်သဘောထားနောက် ကိုပဲ လိုက်ပါသွားမယ်ဆိုရင်တော့ အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်နေမှုကို ထိခိုက်မှားယွင်းစေခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

**နားထောင်ခြင်း (အဆင့် - ၂)**

**“နားထောင်ပြီးတော့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်”**

ကျွန်တော်တို့ထဲက လူဘယ်လောက်များများက ဒီအကျင့်ခလေး ကို ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နေ့စဉ်ဆက်ဆံရေးမှာ အသုံးပြုနေကြပါသလဲ။ တခြားသူတစ်ယောက်နဲ့ စကားတွေပြောဆိုတဲ့အခါ ကျွန်တော်တို့ စိတ်ရောကိုယ်ပါ နှစ်မြှုပ်ပြောဆိုနိုင်ဖို့ ဘယ်လောက်လွယ်ကူပါသလဲ။ နားထောင်ပေးနေသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ တစ်ဖက်သူရဲ့ပြောစကားတွေ ကို ကျွန်တော်တို့သေချာလိုက်ပြီး နားထောင်ပေးနေတယ်ဆိုတာ သူတို့ယုံကြည်စိတ်ချစေဖို့ ကျွန်တော်တို့ဘယ်လိုလုပ်ရမလဲ။ ပိုပြီး အရေးကြီးတာက သူတို့ပြောတဲ့စကားလုံးတွေကို ကျွန်တော်တို့စိတ်ဝင်စား နားထောင်နေကြောင်းသိသာအောင် ကျွန်တော်တို့ဘယ်လို အမှတ်



ပြမလဲ။

ကျွမ်းကျင်သူဂျာနယ်လစ်တွေ၊ ဆွေးနွေးပွဲအစီအစဉ် တင်ဆက်သူတွေ၊ အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်တွေ၊ ဆရာဝန်တွေဟာ နားထောင်ပြီးမေးခွန်းတွေ မေးဖို့အတွက် ဉာဏ်ပူဇော်ခချီးမြှင့်ခံရတဲ့သူတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် သူတို့တွေဟာ တစ်ဖက်ကပြောစကားတွေကို အပြည့်အဝအာရုံစိုက်နားထောင်ပေးရပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်လည်း ထူးမခြားနားပါပဲ။ အလင်းပြသူတစ်ယောက်ဟာ သေချာအာရုံစိုက်နားထောင်ပြီး ဒီနားထောင်မှုကနေ အလင်းပြမှုခံယူသူအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေဖို့ လုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ စိတ်ဝင်စားမှုကို ထင်ရှားပေါ်လွင်နေစေရပါမယ်။ ပြီးရင် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက ပြောတဲ့စကားလုံးတွေကို ပြန်လည်သုံးသပ်အတည်ပြုပြီး အကောင်အထည်ဖော်နိုင်အောင်ကူညီပေးနိုင်တဲ့ အရည်အချင်းတွေရှိရပါမယ်။

ဒီနားထောင်ခြင်း (အဆင့်-၂) ရဲ့ လက္ခဏာတချို့ကို ဖော်ပြပေးချင်ပါတယ်။

- အလင်းပြမှုခံယူသူကိုပဲအာရုံစိုက်တယ်။
- တစိုက်မတ်မတ်နားထောင်ပေးပြီး ပြောသွားတဲ့ စကားတွေကို လေးလေးနက်နက်သတိထားရမယ်။
- ပြောသွားတဲ့စကားတွေကို အနှစ်ချုပ်ပြီး ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြပေးရမယ်။
- ပစ္စလက်မှန်ကို အသုံးပြုသည့်အလား အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ပြောစကားတွေကို ပဲ့တင်ထပ်သံကြားစေပြီး အတည်ပြုပေးရပါမယ်။

**နားထောင်ခြင်း (အဆင့် - ၃)**

‘လေးနက်စူးစိုက်မှုဖြင့် နားထောင်ခြင်း’

ဒီအဆင့်မှာတော့ ပိုပြီးမြင့်မားသာလွန်တဲ့ အာရုံစူးစိုက်မှုအဆင့်တစ်ခုရှိပါတယ်။ ဒီအာရုံစူးစိုက်မှုမျိုးက ဖော်ပြလာတဲ့အကြောင်းအရာကို ကျော်လွန်ပြီးကြားစေတယ်။ ဒါဟာအလင်းပြသူ (Coach)

ကနားထောင်ခြင်း (အဆင့်-၁) ကလို သူ့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်အမြင်နဲ့ အကဲဖြတ်ခြင်းမဟုတ်ဘူးဆိုတာကို သတိပြုစေလိုပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာ အလင်းပြသူက ကြားရတဲ့စကားတွေထဲကို ပိုပြီးနက်နက်နဲနဲ ရှာဖွေပြီး အဲဒီပြောစကားနဲ့ မသိမသာကွဲပြားနေတဲ့ အခြေအနေကို တွေ့ရှိနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) က ဒီလိုဖော်ထုတ်တွေ့ရှိမှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သူ့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်အမြင်ကိုမပေးဘဲ အလင်းပြမှုခံယူသူက ကိုယ်ပိုင်တွေးလာအောင်အကဲခတ်ပြီး တင်ပြချက်ပေးရုံလောက်ပဲ မေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနားထောင်ခြင်း (အဆင့်-၂) ရဲ့ လက္ခဏာတချို့ကတော့

- ပိုပြီးနက်နဲစွာနားထောင်တတ်အောင်လေ့ကျင့်ခြင်း။
- တစ်ဖက်ကပြောလာတဲ့စကားတွေနဲ့ သူတို့ဘယ်လိုသဘောနဲ့ပြောနေတာလဲဆိုတာကို ချိန်ညှိနားထောင်ခြင်း။
- တစ်ဖက်ကပြောနေတဲ့အသံတွေ၊ အဖြတ်အရပ်တွေ၊ အနိမ့်အမြင့်တွေ၊ အသက်ရှူသံတွေ၊ ကိုယ်ဟန်အမူအရာနဲ့ စကားလုံးရဲ့ အားပါမှုတွေကို သတိပြုမိခြင်း။
- ပြောနေတဲ့အကြောင်းအရာကိုကျော်ပြီး ပြောထွက်မလာတဲ့ စကားလုံးတွေကို ရွေးထုတ်ခြင်း။

ကျွမ်းကျင်အဆင့်မြင့် အလင်းပြသူတွေဟာ ဒီလိုနားထောင်ခြင်း (အဆင့်-၂) နဲ့ နားထောင်တတ်လို့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကိုလုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ ထိထိရောက်ရောက်ရှိလှပါတယ်။ ဒီလိုနားထောင်ခြင်းအဆင့်မျိုးကို လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးခြင်းဟာ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ကို အကောင်းဆုံးမေးခွန်းတွေနဲ့ တုံ့ပြန်မေးခွန်းထုတ်နိုင်ဖို့ တတ်စွမ်းစေနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုမေးခွန်းတွေဟာ အလင်းပြသူရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထင်ဟပ်စေရုံ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုကြားက ကွက်လပ်ကိုဖြည့်ပေးရုံ မေးခွန်းမျိုးမဟုတ်တော့ပါဘူး။

သေချာတွေးတောဆင်ခြင်ပြီး လက်တွေ့ကျတဲ့ မေးခွန်းတွေဖြစ်ပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို တွေးတောတတ်ခြင်းနဲ့ ရှေ့ဆက်နိုင်ဖို့

အလင်းပြပေးမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ တွေးတောတတ်ခြင်းလို့ဆိုတဲ့အခါမှာ မူလအတွေးအခေါ်တွေကို ရှင်းလင်းစေခြင်းမှသည် သူ့ရဲ့ပြောစကားတွေ အတိုင်း လုပ်ဆောင်ဖို့ဖြစ်ပြီး အဲဒီအတွေးတွေကို ထပ်ခါထပ်ခါရှင်းလင်း အောင်လုပ်ပေးပြီး တိုးတက်မှုတွေကို စွမ်းဆောင်ရယူလာနိုင်အောင် တွေးခေါ်တတ်လာဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့စကားဝိုင်းတစ်ခုကို စလိုက်ပြီဆိုတာနဲ့ တစ်ဖက် ကတုံ့ပြန်လာတာကို လက်ခံနိုင်ဖို့ပြင်ဆင်ထားရပါမယ်။ ဒါကိုရင်ဆိုင် ကြရအောင်ဗျာ။ ဒါဟာပြန်လှန်ပြောဆိုမှုနယ်ပယ် ပိုပြီးကျယ်ပြောတဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်နေပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူက သူတို့ ထမ်းပိုးထားရတဲ့အတွေးတွေ၊ ခံစားမှုတွေအားလုံးကို သင့်အပေါ်မှာလာ ပြီးသွန်ချလာမှာကြောင့်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့က ဒီအတွေးတွေ၊ ခံစားမှု တွေကို အကောင်အထည်ပေါ်နိုင်ဖို့ သင့်ကို မျှော်လင့်အားကိုးပြီးရောက် လာတာပဲလေ။ ဒါကြောင့် ပြောကြဆိုကြတာကောင်းပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဘာသာရပ်ကို အခြေခံ ပြီးပြောဆိုကြတဲ့အခါမှာတော့ ဦးတည်ချက်အပြည့်နဲ့ ပြောဆိုပေးဖို့ လိုပါတယ်။ နားထောင်ပေးခြင်းကလည်း အလားတူပါပဲ။ ဒီအဆင့်မှာ ပြောကြ နားထောင်ပေးကြတဲ့အခါမှာ မျှော်မှန်းရလဒ်တစ်ခုကို ရယူနိုင်ဖို့ ဦးတည်ပြောဆိုဖို့ သေချာစီမံဖို့တော့လိုအပ်ပါတယ်။

**အလင်းပြသူအတွက်နားထောင်ခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်များကို ကိုင်တွယ်စီမံခြင်း နားကတစ်စုံ၊ အသံတွေကစုံ !**

ကောင်းမွန်တဲ့ ရလဒ်တွေရရှိဖို့အတွက် ကောင်းမွန်တဲ့ နားထောင်ခြင်းအကျင့်ရှိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီအချက်ဟာ အဖွဲ့လိုက် အလင်းပြခြင်း (Team Coaching) ကို လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ အထူး သဖြင့် သက်ဆိုင်အကျုံးဝင်ပါတယ်။ သင့်မှာ နားကတစ်စုံပဲရှိတယ်။ စီစဉ်တကျမရှိတဲ့ ချဉ်းကပ်မှုတွေနဲ့ ကွဲပြားတဲ့သင်ယူမှုစွမ်းရည်

အမျိုးမျိုးကိုကိုယ်တွယ်ဖို့ သေချာပြင်ဆင်ထားခြင်း မရှိဘူးဆိုရင်တော့ တချို့သောသူတွေ ဘေးရောက်သွားတဲ့ အခြေအနေမျိုးနဲ့ သင်အဆုံး သတ်သွားရလိမ့်မယ်။

သင်တွေ့ကြုံရနိုင်တဲ့အခြေအနေကတော့ အားနည်းတဲ့သူဆို က အသံတွေပေါ်ထွက်လာအောင် သင်မကူညီနိုင်ဘူး။ ငါဘာမှစွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းမရှိဘူးဆိုတဲ့ အတွေးတိမ်တိုက်မဲကြီးရဲ့လွှမ်းမိုးမှုအောက်မှာ အသက်ရှင်နေထိုင်နေသူကို အားအင်ပြည့်လာအောင် လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ သင့်ရဲ့အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်လက်နက်တွေကို သင်သေချာပြင်ဆင်မထားဘူး။

ရလဒ်ကတော့ သင့်ရဲ့အလင်းပြခြင်းဟာ အရေအတွက် အနည်းငယ်သော လူတွေအတွက်သာ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေခြင်းဆိုတဲ့ အကန့်အသတ်နဲ့ပဲ အဆုံးသတ်သွားလိမ့်မယ်။

လမ်းပြသူတစ်ယောက်ဟာ မျှတမှုရှိရမယ်။

အချိန်ကရွေ့နေတယ်။ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အချိန်တစ်ခုအတွင်း မှာ လူတိုင်းရဲ့အသံကိုနားထောင်ပေးဖို့ အမြဲတမ်း လုံလောက်တဲ့အချိန် မရှိနိုင်ဘူး။ ဒါပေမဲ့ အချိန်ရအောင်ယူပြီး အခွင့်အလမ်းကို ဖန်တီးယူရမယ်။ ဒီနေရာမှာအပေးအယူ (ညှိနှိုင်းခြင်း) မရှိဘူး။ အလင်းပြသူတစ်ယောက်ဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူ တစ်ယောက်စီတိုင်းရဲ့အသံကို အမြဲတမ်းနားထောင်ပေးနိုင်အောင်လုပ်ရမယ်။ တစ်ယောက်စီတိုင်းရဲ့ အသံဟာအရေးပါတယ်။ ဒါဟာ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်စီတိုင်းက ယူဆောင်လာတဲ့အကြံဉာဏ်တွေကို လေးစားမှုပြုပြီး သူတို့တွေရဲ့ ပါဝင်မှုကို ပုံဖော်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်နဲ့ လုပ်ဆောင်မှုနဲ့ မဆိုင်ပါဘူး။

အလင်းပြသူ (Coach) က တစ်ဦးချင်းစီရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်၊ ဒါမှမဟုတ် အားနည်းမှုတွေကို သတိပြုပြီး အားကြီးတဲ့သူတစ်ယောက် ယောက်ရဲ့စကားက လွှမ်းမိုးခြယ်လှယ်လိုက်တာမျိုးမဖြစ်အောင် ဂရုစိုက်ရပါလိမ့်မယ်။ ကောင်းမွန်တဲ့အလင်းပြသူတစ်ယောက်မှာ သူ

လိုသလို အသုံးပြုနိုင်တဲ့ ကိရိယာတန်ဆာပလာတွေ၊ နည်းစနစ်နဲ့ ချဉ်းကပ်မှုတွေ အပြည့်ရှိနေရမယ်။ ဒါဟာအဖွဲ့တွင်းရှုပ်ယှက်ခတ်နေတဲ့အခြေအနေထဲမှာ ဘယ်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်ရဲ့ စကားကိုမှ နစ်မြုပ်ပျောက်ကွယ်မသွားအောင် အာမခံနိုင်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

**နားထောင်ခြင်းကို နှောင့်ယှက်မှုများ**

လူတစ်ယောက်တည်းကို နားထောင်ပေးရတာနဲ့နှိုင်းစာရင် အဖွဲ့လိုက်ရှိနေတဲ့လူတစ်စုရဲ့ အသံကိုနားထောင်ပေးဖို့ နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုတွေ ရှိနေမယ်ဆိုတာသိမှတ်ထားဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ပေါက်ကွဲမှုအားက ပိုပြီးကြီးမားသလို အလင်းပြသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ လူတိုင်းပါဝင်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ပိုပြီးအားထုတ်ရပါတယ်။

ဒါပေမဲ့နားထောင်ခြင်းကျွမ်းကျင်မှုအတတ်ရဲ့ အခြေခံ ဥပဒေတွေကတော့ လူတစ်ဦးချင်းစီပဲဖြစ်ဖြစ် အဖွဲ့လိုက်မှာပဲဖြစ်ဖြစ် အတူတူပါပဲ။ အလင်းပြသူတွေက အောက်မှာဖော်ပြပေးမယ့် အချက်တွေကို မလုပ်မိဖို့ သတိတရရှိမယ်ဆိုရင်တော့ ရလဒ်ကောင်းတွေရရှိမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒီအချက်တွေကအပြန်အလှန်ပြောဆိုတဲ့အခါမှာ စကားစီးမျောမှုနဲ့ အချက်အလက်ရယူမှုအရည်အသွေးတွေကို အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေလို့ပါပဲ။

နားထောင်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ ရှောင်ရှားရမယ့် အပြုအမူတွေကတော့

- မလိုအပ်ဘဲ အကြံမပေးပါနဲ့။
- အလင်းပြမှုခံယူသူကတင်ပြလာတဲ့ အရာတွေကို စီရင်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းမပြုပါနဲ့။
- အလင်းပြမှုခံယူသူကပြောလာတဲ့ အရေးကြီးအကြောင်းအရာကို အဆင့်လျှော့ခြင်းမပြုပါနဲ့။ (လေးနက်မှုကို မပေါ့စေပါနဲ့)
- အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို အပြစ်ဖော်ပြဆုံးမခြင်းမျိုးမပြုပါနဲ့။
- အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကပြောဆိုလာတဲ့ စကားတွေကို ဆန့်



ကျင့်မိတာမျိုးမပြုပါနဲ့။

- ကိုယ်ကြားနေတဲ့အရာကို စိတ်မဝင်စားတာမျိုးမပြုပါနဲ့။
- အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ပြောစကားတွေကို အဆုံးသတ်ပေးလိုက်တာမျိုး မလုပ်ပါနဲ့။

**တိတ်ဆိတ်ခြင်း၏စွမ်းပကား**

ကျွမ်းကျင်မှုရဲ့ တခြားတစ်ဖက်မှာ တိတ်ဆိတ်ခြင်း (ဆိတ်ငြိမ်ခြင်း) တွေဟာ နှိုးနှောပြောဆိုမှုပြုလုပ်နေတာကို လိုအပ်သလို ရပ်တန့်ပေးနိုင်ပြီး အလင်းပြခြင်း (Coaching) အတွက် အကူအညီဖြစ်စေတယ်ဆိုတာကိုမြင်တွေ့ရပါတယ်။ ပြောစရာစကားရှိမနေခြင်းဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ပြောစကားတွေကိုပြန်ပြီး ရှုမှတ်တတ်စေနိုင်တဲ့ စွမ်းပကားကြီးတဲ့ တန်ဆာပလာတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင်တော့

ဆိတ်ငြိမ်ခြင်း (တိတ်ဆိတ်ခြင်း) က တစ်ဖက်သူပြောတဲ့စကားတွေကို ပြန်ပြီးထင်ဟပ်ပေးခြင်းကို ပေးစွမ်းနိုင်ပြီး အလင်းပြသူအတွက် သတင်းအချက်အလက်တွေရယူဖို့ ပိုပြီးလွယ်ကူစေပါတယ်။

- အပြန်အလှန်စကားပြောနေရင်း တိတ်ဆိတ်သွားတဲ့အခါမျိုးမှာ သက်သောင့်သက်သာမရှိသလို ခံစားရတတ်ပြီး အဲဒီအခြေအနေ (တိတ်ဆိတ်ခြင်း) ကို မဖြစ်မနေချိုးဖျက်ပစ်ဖို့ လိုအပ်တယ်လို့ ခံစားရတတ်ပါတယ်။

- တိတ်တိတ်လေးနေပါ။ ဒါပေမဲ့ အချိတ်အဆက်ရှိနေစေပါ။ (အကြည့်တွေဖလှယ်ပါ။ သင့်တော်တဲ့ကိုယ်ဟန်အနေအထားနဲ့ နားထောင်ပေးပါ။) ဒါမှ တစ်ဖက်လူက ကိုယ်ဆွေးနွေးပြောဆိုကြတဲ့ ဘယ်လိုခေါင်းစဉ်မျိုးအတွက်မဆို သတင်းအချက်အလက်တွေကို လိုလိုလားလားထုတ်ဖော်ပြောကြားလာကြမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

**ပြန်လည်ထင်ဟပ်ခြင်း (Reflecting)**

ကျွန်တော်တို့ဟာ ကောင်းကောင်းနားထောင်ပေးတတ်တဲ့သူ

တွေ့ ဖြစ်ရဲ့လားဆိုတာကို ဘယ်လိုသိနိုင်မလဲ။ ရိုးရိုးရှင်းရှင်းပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ အလင်းပြမှုခံယူသူကသာ ဒီမေးခွန်းကို အကဲဖြတ်ဖြေကြားနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ နားထောင်ခြင်းကျွမ်းကျင်မှုပညာရပ်က နားထောင်သူအနေနဲ့ သူကြားလိုက်တဲ့ စကားလုံးကို ပြန်ပြီးထင်ဟပ်နားလည်စေနိုင်ရုံသာမက ပြောလိုက်တဲ့စကားပေါ်မှာ ထားရှိတဲ့ သဘောထားနဲ့ ဟန်ပန်အမူအရာတွေကိုပါ ထင်ဟပ်စေနိုင်ပါတယ်။ ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်း (Reflecting) ဟာ သေသေချာချာနားထောင်ပေးနေသူတစ်ယောက်အတွက် အလွန်အသုံးဝင်တဲ့ ကိရိယာတစ်ခုဖြစ်ပြီး ထုတ်လွှတ်လိုက်တဲ့ စကားလုံးတွေသာမက သိမ်းဆည်းထားတဲ့ရင်ထဲကစကားလုံးတွေကိုပါ သေချာတုံ့ပြန်ပေးနိုင်ပါတယ်။

သင်သေသေချာချာနားထောင်ပေးပြီး ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြပေးလိုက်တဲ့အခါမှာ သင့်တင့်လျှောက်ပတ်စွာ သင်တုံ့ပြန်ပြီးသားဖြစ်နေပါလိမ့်မယ်။ အကြောင်းကတော့ သင်နားထောင်ပေးနေရတဲ့ အကြောင်းအရာကို သင်သေချာ ဂရုစိုက်ပေးနေလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ သင်အပေါ်ယံကြားလိုက်တဲ့ စကားတွေကို ပြီးစလွယ်ခပ်မြန်မြန်တုံ့ပြန်လိုက်တာမျိုးမဟုတ်ပါဘူး။ ဒါဟာ သေသေချာချာနားထောင်ပေးခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြမှုခံယူသူဟာ သူတို့ပြောတဲ့စကားတွေကို သေချာနားထောင်ပေးပြီး နားလည်ပေးတယ်လို့ ခံစားလာရပြီဆိုတာနဲ့ သူတို့ရဲ့အကြောင်းတွေကို ပိုပြီးလိုလိုလားလားဖွင့်ဟလာသလို သူတို့ရဲ့ အတွေးတွေကို ပိုပြီးရှင်းရှင်းလင်းလင်းတင်ပြနိုင်လာတယ်။ ဒီလိုဖြစ်နေပြီဆိုရင်တော့ သေချာနားထောင်ပေးခြင်းရဲ့ သက်ရောက်မှုရှိခြင်းပါပဲ။ နားထောင်သူ (အလင်းပြသူ) ဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းတိုးတက်စေနိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေကို ရှာဖွေလုပ်ဆောင်ပေးရပါတယ်။ အဲဒီလိုလုပ်ဆောင်ရာမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေရဲ့ အတွင်းသဘောထိ ပိုပြီးနက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းတူးဆွပြီး သူတို့ပြောထွက်လာတဲ့ စကားတွေကို ပြန်လည်ချဉ်းကပ်သုံးသပ်ပြီး သူတို့ကိုယ်သူတို့ ပြန်လည်

မြင်နိုင်ကာ သူတို့ရဲ့နက်နဲတဲ့ဆန္ဒတွေကို အတည်ပြုပေးနိုင်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီဖြစ်စဉ်မှာအလင်းပြသူရော၊ အလင်းပြမှုခံယူသူပါ သူတို့အပြန်အလှန်ပြောကြတဲ့စကားတွေ၊ သူတို့လေးလေးနက်နက်နားထောင်ကြားနာရတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို ထင်ဟပ်စေမယ့် အခြေအနေတစ်ခုကိုရောက်ရှိသွားကြမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်းဟာနှစ်ဦးနှစ်ဖက်အတွက် ရှင်းလင်းမှုကိုပေးစွမ်းနိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူအတွက် သူ့စကားသံကိုနားထောင်ပေးတယ်၊ သေသေချာချာနားထောင်ပေးတယ်ဆိုတဲ့ ယုံကြည်မှုကိုပေးပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) အတွက်ကတော့ သူနားထောင်ပေးနေတဲ့အကြောင်းအရာအပေါ် သူ့ရဲ့ကိုယ်တိုင်နားလည်မှုအားကို တိုးတက်စေပြီး ရှေ့ကိုဆက်ပီးလျှောက်လှမ်းဖို့ အားပေးပါတယ်။

ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်းကို ရိုးရိုးလေးဖော်ပြရမယ်ဆိုရင်တော့ မှန်ကြည့်ခြင်းပါပဲ။ ဆိုလိုတာက ပြောလာတဲ့အရာကိုပြန်ပြီးပြောပြခြင်းဖြစ်တယ်။ ကောင်းမွန်စွာနားထောင်ပေးသူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်စကားလုံးတွေနဲ့ အကဲဖြတ်မှုတွေကြောင့် ထင်ဟပ်ပြခြင်းအခြေအနေကို မရှုပ်ထွေးစေဘူး။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ တစ်ဖက်က ဖွင့်ဟပြောဆိုလာတဲ့ စကားတွေရဲ့အဓိကစကားလုံး၊ ဒါမှမဟုတ် စကားတွေရဲ့အဖျားစွန်းလောက်ကိုသာ ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်းပြုရုံဖြင့်ပင် များစွာအသုံးဝင်တာကို တွေ့ရှိရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာနားထောင်ပေးရတဲ့ အချိန်တိုင်းမှာ လေ့ကျင့်ကြည့်ဖို့ ထိုက်တန်တဲ့ လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ ဒါဟာအလင်းပြသူရဲ့အာရုံစိုက်မှုနဲ့ နားလည်နိုင်စွမ်းကို အလင်းပြမှုခံယူသူက သိမြင်နိုင်ဖို့ဖော်ပြခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြမှုခံယူသူကို ပိုပြီးရင်းနှီး ပွင့်လင်းလာခြင်းဆီကိုခေါ်ဆောင်သွားခြင်းလည်းဖြစ်ပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ဖွင့်ဟလာတဲ့ ခံစားချက်တွေကို မျှဝေခံစားပြီး

နားလည်ပေးနိုင်ကြဖို့ မျှော်မှန်းကြလို့ပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဒီလိုအခြေအနေ မျိုးကို အတင်းလုပ်ယူတာမျိုးမဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ အဲဒီလိုမှမဟုတ်ရင် တော့ စက်ပစ္စည်းလိုဖြစ်သွားပါလိမ့်မယ်။

ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်းရဲ့နောက်ထပ် ပုံစံတစ်မျိုးကတော့ အဓိပ္ပာယ်ပြန်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာအလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ သေသေချာချာနားထောင်ပေးပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ ကြားခဲ့တဲ့ စကားကိုပြန်ပြောပြခြင်းမဟုတ် သူတို့ရဲ့ စကားလုံးအပေါ်နားလည်ပုံကို သူတို့ကိုယ်ပိုင်ပုံစံနဲ့ပြန်ပြီး ပြောပြခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ တခြားအဓိပ္ပာယ်တူ ဝါကျ၊ ဒါမှမဟုတ် စကားလုံးကို အသုံးပြုကောင်းပြုနိုင်ပေမဲ့ ကိုယ့်ရဲ့ အတွေးအမြင်ကို ဖော်ပြလေ့မရှိပါဘူး။ ဒါအပြင် အလင်းပြမှု ခံယူသူရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်နဲ့ အတွေးအခေါ်တွေကို မေးမြန်းပြီး မီးမောင်းထိုးခြင်းမျိုး ကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်ကြပါတယ်။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုခြင်းကို နည်းလမ်း မှန်မှန်ကန်ကန်နဲ့ လုပ်ဆောင်မယ်ဆိုရင်သင်ဟာအလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ပြောစကားနဲ့ ဆိုလိုရင်းအဓိပ္ပာယ်ကို နားလည်နိုင်အောင် ကြိုးစားနေ ကြောင်းကို ထင်ရှားပေါ်လွင်စေမယ့် နည်းလမ်းကောင်းတစ်ခုပဲဖြစ်ပါ တယ်။ တိုတိုရှင်းရှင်းပြောပြရရင် အလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ အစိတ် အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်တဲ့ ပြန်လည်ထင်ဟပ်ပြခြင်း (Reflecting) မှာ အောက် ဖော်ပြပါ အခြေခံသဘောတရားတွေရှိနေပါတယ်။ အဲဒီသဘောတရား လေးတွေကတော့

- တစ်ဖက်လူရဲ့ပြောစကားကို ခရေစေ့တွင်းကျ အသံနေ အသံ ထားနဲ့ ဟန်ပန်အမူအရာမကျန် တိတိကျကျပြန်ပြောပြခြင်း။
- ပြောလိုက်တဲ့စကားကို အတည်ပြုခြင်းဖြင့် တစ်ဖက်လူအနေ နဲ့ မိမိပြောစကားကို သေချာစိတ်ဝင်တစားနှင့် ဂရုတစိုက်နားထောင် ပေးနေတယ်လို့ ခံစားရစေခြင်း။
- အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ မိမိတို့ပြောခဲ့ပြီးတဲ့ စကားတွေ ကိုထပ်ပြန်ကြားပြီး ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်အောင်ကူညီခြင်း။
- မေးခွန်းမေးသည့်ပုံစံနဲ့ တစ်ဖက်ကပြောစကားကို ပြန်လည်

ပြောပြခြင်း စတာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ပြုလုပ်တဲ့အခါမှာ တစ်ယောက်စီ တိုင်းရဲ့ပါဝင်မှု (Inclusion) ဟာ ကိုယ့်ရဲ့ပုဂ္ဂလိကပန်းတိုင်၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့အစည်းရဲ့ပန်းတိုင်ကိုရရှိစေဖို့ ပဓာနကျလှပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အလင်းပြခြင်းရဲ့ဘယ်အဆင့်မှာမဆို ဒီလိုပါဝင်မှုမရှိပဲ (Exclusion) ဖြစ်နေတာမျိုးကို ကြိုတင်ကာကွယ်ပြင်ဆင်နိုင်မယ့် ဖြတ်လမ်းမျိုး ကတော့မရှိပါဘူး။ တစ်ယောက်စီတိုင်းက ကိုယ်တိုင်ပါဝင်နိုင်ဖို့ ကြိုးစား အားထုတ်ရပါမယ်။ တချို့သောအပိုင်းတွေမှာ ကွဲပြားမှု (Diversity) ကို ပြဿနာ၊ ဒါမှမဟုတ် စိန်ခေါ်မှုအဖြစ် မြင်ရနိုင်တယ်ဆိုတာ သိထား ဖို့လိုပါတယ်။

အလင်းပြမှု ခံယူနေကြတဲ့အချိန်မှာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက ဖော်ပြလာတတ်တဲ့ ကွဲပြားမှု (Diversity) တွေကို သေသေချာချာ ကိုင်တွယ်နိုင်ရင် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းပြီး ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်နိုင်မှုကို တိုးပွား စေနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ မှားယွင်းစွာ ကိုင်တွယ်မိရင်တော့ မညီမျှမှုတွေ နဲ့ အပယ်ခံခြင်း (မပါဝင်ခြင်း) တွေကို ဖြစ်စေနိုင်ပြီး တချို့သောသူ တွေအတွက် အောင်မြင်မှုအတိုင်းအတာကို ကန့်သတ်လိုက်သလိုဖြစ် သွားနိုင်ပါတယ်။

မေးခွန်းမေးခြင်း (Questioning)

“လူတစ်ယောက်ကို အကဲဖြတ်ဖို့ သူ့ရဲ့အဖြေတွေထက် သူ့ရဲ့ မေးခွန်းကိုကြည့်ပါ။”

Voltaire

ဒီအဆင့်ကတော့ မှန်ဝါးခြင်းဖုန်မှုန့်တွေကို ဖယ်ရှားပြီး မျှိုသိပ် ထားတဲ့စကားတွေကို ပွင့်ထွက်လာအောင် လုပ်ပေးရမယ့်အချိန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အရေးပါတဲ့ မေးခွန်းတွေက သင့်ကိုဘယ်လိုလုပ်ဆောင်နိုင် အောင်ကူညီပေးမလဲ ကြည့်ရအောင်။



မေးပါ။ ပြီးတော့သေချာမေးပါ။ ကောင်းကောင်းမေးပါ။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာ မေးခွန်းတွေကို အဓိက ဦးဆောင်ရွေးလျားစေသူအဖြစ် စတွေ့မြင်နိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေက ဘာကြောင့်မေးခွန်းတွေမေးကြရတာလဲ။ လူတွေက အလင်းပြမှု (Coaching) ကို ရှာဖွေရတဲ့ အကြောင်းရင်းကတော့ သူတို့စိတ်ထဲမှာဖြေလို့မရတဲ့၊ တစ်နည်းအားဖြင့် မဖြေနိုင်တဲ့မေးခွန်းတွေ ရှိနေလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

နောက်ထပ်အကြောင်းရင်းကတော့ လူတွေဟာ ပထမဆုံး အခြေနေတစ်ခုမှာ အကျပ်ရိုက်နေတာတွေ၊ စိတ်ရှုပ်ထွေးနေတာတွေ ကြောင့် အလင်းပြမှု (Coaching) ကို ခံယူဖို့ဆုံးဖြတ်ကြခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒါဖြင့် ဘာကြောင့်များ သူတို့ကိုမေးခွန်းတွေအများကြီးမေးရတာလဲ။ အကြောင်းကတော့ သူတို့လိုချင်တဲ့အဖြေဟာ ကျွန်တော်တို့ မေးလိုက်တဲ့ မေးခွန်းတွေရဲ့ အထဲမှာရှိနေလို့ပါပဲ။ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာ လမ်းကြောင်းအသစ်တစ်ခုကို ရှာဖွေကြသူတွေဖြစ်တယ် ဆိုတာကိုအမြဲသတိရပါ။ ဒါကြောင့် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအတွက် ရှင်းလင်းတဲ့အမြင်ကို ပေးစွမ်းနိုင်မယ့် မေးခွန်းတွေမေးပြီး အစပြုကြရအောင်။

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေက ဘယ်လိုမေးခွန်းမျိုးကို မေးသင့်ပါသလဲ။ ပန်းတိုင်ကို လှမ်းကိုင်နိုင်ဖို့မေးခွန်းတွေက ဘယ်လို အကြောင်းအရာတွေအတွက် အသုံးဝင်ပါသလဲ။

အလင်းပြသူ (Coaches) တွေအနေနဲ့ ကိုယ်နဲ့အလင်းပြမှုခံယူမယ့်သူကို ပထမဆုံးအကြိမ် တွေ့ဆုံလိုက်ရတဲ့အချိန်မှာပဲ ရှုပ်ထွေးတဲ့ အယူအဆတွေ၊ အတွေးအခေါ်တွေ၊ ပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒတွေကို သယ်ပိုးထားသူတွေနဲ့ မျက်နှာချင်းဆိုင်တွေ့ကြုံရပြီဆိုတာ သတိထားမိတတ်ကြပါတယ်။ ဒါတွေဟာ သူတို့ရဲ့စိတ်ထဲမှာ အချိန်အတော်ကြာ စွဲစွဲမြဲမြဲရှိနေနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုသူတို့ရဲ့ အတွေးစကြီးငယ်တွေကိုစုပေါင်းပြီး သူတို့အတွေးထဲမှာ ပြည့်ပြည့်စုံစုံပုံမပေါ်နိုင်သေးတဲ့ ပန်ချီကားတစ်ချပ်

ကို ပြီးပြည့်စုံတဲ့အထိ လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ အသင့်စောင့်ဆိုင်းနေပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ “သစ်ပင်ကိုပဲကြည့်တော့ သစ်တောကိုမမြင်” (သတိမမူ ဂူမမြင်) ဆိုတဲ့စကားလေးခေါင်းထဲဝင်လာတယ်။ လူတချို့က ထင်ရှားပေါ်လွင်တဲ့အရာတစ်ခုကိုသာမက အဲဒီအရာကိုကျော်ပြီးမြင်နိုင်တဲ့ အနီးကပ်အခြေအနေတစ်ခုကို ရောက်ရှိနေနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အနာဂတ်အတွက် ပူပန်စိတ်နဲ့ စူးစမ်းလိုစိတ်နှစ်ခုလုံး ဒွန်တွဲနေတတ်ပြီးဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ လိုအပ်လာတဲ့အခါမှာ သူတို့အစပြုရမယ့်လမ်းကို ဖွင့်နိုင်ဖို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘာပြန်မေးရမှန်းမသိသလိုဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။

ဒီလိုအချိန်မျိုးမှာတော့ မှန်ဝါးနေတဲ့အမြင်တွေကို ရှင်းလင်းစေပြီး ရင်ထဲကပြောမထွက်နိုင်တဲ့ စကားတွေကို ဖွင့်ထုတ်ရမယ့်အချိန်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ တော်တည့်မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတချို့က ဒီလိုအချိန်မျိုးမှာ အကူအညီဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာ တစ်ဦးချင်းစီကို အလင်းပြတဲ့အခါမှာသာမက အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်ရာမှာလည်း သင့်တော်လျောက်ပတ်ပြီး အသုံးတည့်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းမှာတော့ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံးရဲ့ စုပေါင်းတွေးခေါ်မှုနဲ့ အဖြေတွေကိုရရှိနိုင်ဖို့ အကူအညီပေးရာမှာ အထူးသဖြင့် အရေးပါလှပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ လူတစ်ဦးချင်းစီရဲ့ အတွေးအမြင်တွေဟာ အဖွဲ့ရဲ့ပန်းတိုင်နဲ့ အမြဲတမ်းအဝင်နေတတ်တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ ပိုပြီးတော့ ရှုပ်ထွေးဝေဝါးမှုတွေကိုပန်တီးတတ်လို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တကယ်ထားရှိထားတဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေကိုမမြင်နိုင်အောင် လှည့်ဖြားတတ်တဲ့ သဘောထားကွဲလွဲမှုတွေနဲ့ မရှင်းမလင်းဖြစ်နေတဲ့အတွေးတွေ၊ ပြီးတော့ မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေကို မေးနိုင်တဲ့အရည်အချင်းမရှိတဲ့ အခါမျိုးတွေမှာတော့ အဖွဲ့ဝင်တွေအတွက် အနာဂတ်လမ်းခရီးဟာ အမှောင်လွှမ်းပြီး မရောက်နိုင်တဲ့ ပန်းတိုင်တစ်ခုဖြစ်လို့နေပါတော့တယ်။

တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အတွက် ကြီးမားတဲ့စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုကတော့ အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ချင်း

စီရဲ့ကြားက အဟန့်အတားတွေကို မြင်နိုင်တဲ့စွမ်းရည်ရှိဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါအပြင် အဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ ပြောင်းလဲမှုတွေအတွက် အကြံဉာဏ်တွေကို ကာစီးထားမယ့်အရာတွေကို သိမြင်အောင်ကူညီပေးရပါမယ်။ “ပြောင်းလဲခြင်း” ဟုတ်ပါပြီ။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်အခြေအနေကို ပြောင်းလဲကြမှာလဲ။ ဘာအတွက်ပြောင်းလဲကြမှာလဲ။ “ပြောင်းလဲခြင်း” ဆိုတဲ့ စကားက ဘာကိုဆိုလိုပါသလဲ။ များသောအားဖြင့် လူတစ်ယောက်က ဘယ်အရာကိုပြောင်းလဲပစ်ချင်တာလဲ။ ဒီမေးခွန်းတွေကိုအလွယ်တကူတော့အဖြေပေးနိုင်မှာမဟုတ်ဘူး။ မေးလိုက်တဲ့မေးခွန်းတွေက စိတ်ထဲမှာ ကသိကအောက်ဖြစ်စေပါတယ်။

တစ်ဆင့်ချင်းပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ ပထမဆုံးအနေနဲ့ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေ မေးလိုက်တဲ့မေးခွန်းပုံစံတွေက တစ်ဖက်လူကို အားပေးကူညီပေးချင်တဲ့ဆန္ဒနဲ့ သူတို့ရဲ့စိတ်နဲ့ ခံစားမှုတံခါးတွေကို ဖွင့်ပေးနိုင်တဲ့မေးခွန်းမျိုးဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့စိတ်အထင်နဲ့ မှန်းဆတာမျိုးကို ရှောင်ရှားပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူအနေနဲ့ ကိုယ့်ရဲ့လိုအပ်ဆန္ဒတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းပြန်မြင်နိုင်ဖို့ သိမ်မွေ့စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ မေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကိုယ်မေးလိုက်တဲ့မေးခွန်းတွေက အရေးမကြီးဘူးလို့ ထင်ရပေမဲ့ သူတို့ရဲ့ပန်းတိုင်ကို ရယူဖို့ အသုံးဝင်တဲ့မေးခွန်းမျိုးဖြစ်ရပါမယ်။ တစ်ခါတစ်ရံမှာ နားဝင်မချိုတဲ့မေးခွန်းမျိုးကို မေးဖို့လိုအပ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ တစ်ဖက်သားကို ချောက်ချားစေတဲ့ ခြိမ်းခြောက်မှုဆန်တဲ့ပုံစံမျိုးဖြစ်မသွားဖို့ သတိထားဖို့လိုပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ်ရင်တော့ အခြေအနေကိုကြည့်ပြီး ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးကို လိုအပ်သလိုရှောင်ကြဉ်ရတာမျိုးလည်းဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

လူတွေရဲ့ရင်ထဲမှာ သိမ်းဆည်းမြုပ်နှံထားတဲ့အသံတွေကို ဖွင့်ဟလာစေပြီး သူတို့ရဲ့အမြင်တွေ ရှင်းလင်းစွာနဲ့ အနာဂတ်လမ်းကို ရှာတွေ့နိုင်စေဖို့ လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်တဲ့ စွမ်းရည်တွေဟာ ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ရင့်ကျက်ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို ကောင်းကောင်းမေးတတ်တဲ့ အရည်အချင်းတွေထဲက ပေါ်ထွက်လာတဲ့အရာ

အချင်းချင်းလေးစားမှုဖြင့် အလင်းပြခြင်း ၁၃၉

တွေ့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အကြောင်းအရာအားလုံးကို မေးခွန်းထဲမှာ (မေးခွန်း မေးခြင်းဖြင့်) တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒီမေးခွန်းတွေကပဲ ဆန္ဒတွေ၊ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ်ယုံကြည်မှုတွေ၊ စိတ်ခံစားမှုတွေကိုကွဲပြားသွားအောင် လွှမ်းမိုးနိုင် ပါတယ်။

တစ်ဖက်ကအဖြေပေးနေတဲ့သူက “မှန်လိုက်တာ” ဆိုတဲ့ခံစားမှု မျိုးဖြစ်စေမယ့် သူတို့ရဲ့ ကိုယ်တိုင်ဖြေတဲ့အဖြေတွေထွက်လာအောင် ကူညီပေးနိုင်တာကလည်း ဒီမေးခွန်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ အရေး ကြီးတဲ့မေးခွန်းတစ်ခုကတော့ အလင်းပြသူ (Coach) က ဒါတွေကို ဘယ်လိုလုပ်ဆောင်ပါသလဲ။

မေးခွန်းတွေမေးနိုင်ဖို့သေချာနားထောင်ပါ။

တကယ်တော့ သေသေချာချာနားထောင်ခြင်းက မေးခွန်း ကောင်းကောင်းမေးနိုင်ခြင်းရဲ့အစပဲဖြစ်ပါတယ်။ စေ့စေ့စပ်စပ်၊ သေသေချာချာနားထောင်တဲ့အခါမှာ သင်ဟာအလိုလိုစေ့စပ် သေချာ တဲ့မေးခွန်းတွေကိုမေးနိုင်လာမှာပါ။ ဆိုလိုချင်တာကတော့ ထိရောက် တဲ့မေးခွန်းတွေမေးနိုင်တာကတော့ တစ်ဖက်ကပြောလာတဲ့ အကြောင်း အရာကို သင်နားလည်ကြောင်းဖော်ပြရုံသာမက လူတစ်ယောက်က မိမိ ကိုယ်ကိုပြန်လည်ရှုမြင်ပြီး တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းလာဖို့ သင့်ကိုယ်သင် အငှား ချထားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

သေချာတာကတော့ အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ရာ မှာ မေးခွန်းတွေကို အဓိကစွမ်းအားအဖြစ် ရှုမြင်တတ်ကြပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ပြောလေ့ရှိကြတဲ့အတိုင်းပါပဲ မေးခွန်းတွေဟာ အတွေး ဖြစ်စဉ်တွေကို တိုးတက်မှုအခြေအနေတစ်ခုကနေ နောက်တစ်ခုကို သယ်ဆောင်ပေးတဲ့ ယာဉ်တစ်စင်းလိုပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရှုမြင်ခြင်းမှသည် လုပ်ဆောင်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို ရွေ့လျားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သင့်တော်လျောက် ပတ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ နည်းစနစ်ကိုအသုံးပြုထားတဲ့ မှန်ကန်တဲ့

မေးခွန်းတွေဖြစ်ဖို့တော့ လိုအပ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ကတော့ “စွမ်းအားပြည့် မေးခွန်းများ” လို့ ခေါ်လေ့ရှိပါတယ်။ ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးမှာ စွမ်းအားတွေ ပြည့်နေတတ်ပြီး လူတွေကိုစိတ်ကူးယဉ်တတ်အောင်၊ ဝေဝါးနေတဲ့ အရာတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမြင်တတ်အောင်၊ ငြိမ်သက်မှုတွေကို လှုပ်ရှားမှုတွေဖြစ်လာအောင် ပြောင်းလဲပေးနိုင်ပါတယ်။

အရေးတကြီးမှတ်သားထားရမှာကတော့ အလင်းပြခြင်းဆိုင်ရာမေးခွန်းတိုင်းဟာ စွမ်းအားပြည့်နေတဲ့မေးခွန်းမျိုးဖြစ်ရပါမယ်။ အဲဒီကနေစလို့ ကိုယ့်ရဲ့မေးခွန်းတွေက သင့်မြတ်မှန်ကန်တဲ့မေးခွန်းတွေဖြစ်လာမှာဖြစ်ပါတယ်။

**ရက်ရောပါ။**

“ဘာကြောင့်မေးခွန်းတွေမေးဖို့လိုအပ်တာလဲ” ဆိုတဲ့ ကနဦးမေးခွန်းကိုပြန်ကြည့်မယ်ဆိုရင် လေးစားမှုအပြည့်နဲ့မေးလိုက်တဲ့ အဖွင့်မေးခွန်း (Open-ended questions) တွေဟာ လူတစ်ယောက်ရဲ့ စိတ်ခံစားချက်နဲ့ အမြင်တွေကို ထိုးထွင်းမြင်နိုင်ဖို့အတွက် အလွန်အသုံးဝင်ပါတယ်။ ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးက အလင်းပြမှုခံယူသူတွေရဲ့ ပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒတွေနဲ့ ပိုမိုနက်နဲတဲ့အရာတွေကို တူးဆွဖော်ထုတ်နိုင်ဖို့အတွက် စိန်ခေါ်မှုတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဒါပေမဲ့ “အဖွင့်မေးခွန်း” ဆိုတာက ဘာတွေလဲလို့စဉ်းစားဖို့ ရှိလာပါတယ်။ ရိုးရိုးလေးပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ “အဖွင့်မေးခွန်း” (Open-ended questions) ဆိုတာ အပိတ်မေးခွန်း (Closed questions) ရဲ့ ဆန့်ကျင်ဘက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဆိုလိုတာ“ဟုတ်တယ်” “မဟုတ်ဘူး” ဆိုတဲ့ အဖြေလေးတစ်ချက်တည်း ဖြေလို့ရတဲ့မေးခွန်းမျိုးမဟုတ်ဘူး။

ကျွန်တော်လည်း အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်တိုင်း ဒီလို “အဖွင့်မေးခွန်း” တွေကို မရေတွက်နိုင်လောက်အောင်အသုံးပြုခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီမှာ ကျွန်တော်တွေ့ရှိလာတာကတော့ ကိုယ့်ရဲ့အဖြေတွေကို ကန့်သတ်ထိန်းချုပ်ထားတာမျိုးမရှိတဲ့အတွက် လူတစ်ဦးတစ်ယောက်။



ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုရဲ့ အကောင်းဆုံးတွေကို ရရှိနိုင်ဖို့ကူညီပေးပါတယ်။

အဖွင့်မေးခွန်း (Open - ended questions) တွေဟာ သဘာဝအားဖြင့် ရက်ရောမှုတွေရှိတယ်လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးတွေက လူတစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ဗဟုသုတ၊ စိတ်ခံစားမှုနဲ့ အမြင်တွေကို အခြေခံပြီးထွက်ပေါ်လာတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝတဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေကို ဆွဲထုတ်ပေးပါတယ်။ အဖြေပေးမယ့်သူအနေနဲ့ ရှဉ့်လည်းလျှောက်သာ၊ ပျားလည်းစွဲသာ အဖြေမျိုးပေးနိုင်သလို တိကျထိမိတဲ့အဖြေမျိုးလည်း ပေးနိုင်ပြီး တစ်မျိုးတည်းသော အဖြေရယ်လို့ ဘောင်ခတ်ထားတာမျိုး မရှိပါဘူး။

ဒီလိုအခြေအနေမှာ အလင်းပြသူက အလင်းပြမှုခံယူသူတစ်ယောက်စီတိုင်းကို ပိုပြီးသေချာ သိကျွမ်းရင်းနှီးစေဖို့ အခွင့်အရေးပေးပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့လည်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပိုပြီးရှာဖွေတွေ့ရှိစေနိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာအလင်းပြခြင်း (Coaching) ရဲ့ ပိုမိုအရေးပါတဲ့ပန်းတိုင်တွေထဲက တစ်ခုဆိုတာ သေချာပါတယ်။ အဖွင့်မေးခွန်းတွေက အကောင်းတကာအကောင်းဆုံး လက်နက်တစ်ခုပါပဲ။

**စည်းမကျော်ပါနဲ့။**

အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်တဲ့အချိန် အဖွင့်မေးခွန်းတွေမေးတဲ့အခါမှာ “ဘာကြောင့်” (Why) ဆိုတဲ့မေးခွန်းမျိုးကို သတိထားသုံးစွဲသင့်ပါတယ်။ ဥပမာအားဖြင့် ဘာကြောင့်နယ်ပယ်သစ်တစ်ခုမှာ မွမ်းမံသင်တန်းတက်နိုင်ရင်ကောင်းမယ်လို့ထင်မြင်ရတာလဲ။ ဒါမှမဟုတ် ဘာကြောင့်နောက်ထပ်အလုပ်ရှာချင်ရတာလဲ ဆိုတဲ့မေးခွန်းမျိုးပေါ့။

ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးက အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို ဖိအားပေးသလိုဖြစ်ပြီး စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ “ဘာကြောင့်” (Why) မေးခွန်းမျိုးမေးခြင်းဟာ ဘာမှအဆင်သင့်မဖြစ်တဲ့ အခြေအနေမှာရှင်းလင်းချက်တောင်းသလိုဖြစ်ပြီး အကြောင်းပြချက်တွေပဲတုံ့ပြန်

တာမျိုး ဖြစ်လာနိုင်ပါတယ်။ သေချာတာကတော့ ဒါဟာရှေ့ကိုဆက်ပြီး ရွှေ့နိုင်ဖို့ သိပ်ပြီး အကူအညီအထောက်အပံ့မဖြစ်ပါဘူး။ ကျွန်တော် တွေ့ရှိလာရတာကတော့ “ဘာလဲ” (What)၊ “ဘယ်မှာလဲ” (Where)၊ “ဘယ်သူလဲ” (Who)၊ ပြီးတော့ “ဘယ်လိုလဲ” (How) အစရှိတဲ့မေးခွန်း တွေကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို ပိုပြီးလွတ်လပ် စွာ ဖွင့်ဟပြောဆိုလာဖို့ လမ်းဖွင့်ပေးနိုင်ပါတယ်။ အကြောင်းပြချက်တွေ၊ ဖြေရှင်းချက်တွေ အမြဲတမ်းပေးကိုပေးရမယ်ဆိုတဲ့ သတ်မှတ်ချက်မျိုး တော့မရှိပါဘူး။ ဥပမာဆိုခဲ့ပြီးတဲ့ “ဘာကြောင့်” မေးခွန်းလေးကို ပိုပြီးသိမ်မွေ့တဲ့ ပုံစံတစ်မျိုးနဲ့ မေးနိုင်ပါတယ်။ “ဒါဖြင့် မွမ်းမံသင်တန်း တက်ရင်ကောင်းတယ်လို့ ခင်ဗျားထင်တယ်ပေါ့။ ကောင်းပြီ ဒါဆိုရင် မွမ်းမံသင်တန်းရဲ့ အကျိုးကျေးဇူးက ဘာတွေများဖြစ်မလဲ။”

ဒီလိုမေးလိုက်တဲ့အခါမှာတော့ ရှေ့ကို ဆက်ပြီးရွှေ့နိုင်ဖို့လိုအပ် တဲ့သတင်းအချက်အလက်တွေပါတဲ့အဖြေတွေ ထွက်ပေါ်လာနိုင် ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ သတိချပ်ထားရမယ့်အချက်ကတော့ “ဘာကြောင့်” (Why) မေးခွန်းတွေကို အသုံးမပြုရဘူးလို့မဆိုလိုပါဘူး။ ပါးပါးနပ်နပ်နဲ့ အချိန်မှန်နေရာမှန်သုံးတတ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ သတိထားရမှာက အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ရာမှာ “ဘာကြောင့်” (Why) မေးခွန်းတွေကို စောစောစီးစီးမေးမိတဲ့အခါမှာ တစ်ဖက်လူကိုစိတ် အနှောင့်အယှက်ပေးတယ်လို့ ယူဆသွားနိုင်ပါတယ်။ အားလုံးသော အရာတွေလိုပါပဲ။ ဒီအခြေအနေက တည်ဆောက်ထားပြီးတဲ့ အပြန် အလှန်ယုံကြည်မှုနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူနေသူရဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှု အတိုင်းအတာပေါ်မှာ အများကြီးမူတည်ပါတယ်။ အဆုံးစွန်ပြောရရင် ရှေ့မှာဖော်ပြပြီးသွားပြီးဖြစ်တဲ့ လေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) အတိုင်း အတာပမာဏ ဘယ်လောက်ရှိနေလဲဆိုတဲ့ကိစ္စပါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားဖို့ လိုလာပါတယ်။

သိပ်ကောင်းမွန်တဲ့မေးခွန်းတွေက ဘာတွေလုပ်ဆောင်ပေးသလဲ။

အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ မေးခွန်းတွေက တိကျတဲ့ဆောင်ရွက်မှုတွေ စတင်နိုင်မယ့် စုစည်းမှုစွမ်းအားတွေကို ဖော်ထုတ်ပေးပါတယ်။ မှန်ကန်တဲ့အချိန်မှာ မေးလိုက်တဲ့ မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေက ကျွန်တော်တို့ကို ဘယ်လိုကူညီနိုင်လဲဆိုတာ ဆက်လက် ဖော်ပြပေးသွားပါမယ်။

(က) လိုက်လျောညီထွေရှိမှုကိုတည်ဆောက်ပေးပါတယ်။

- အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုအတွင်း ပြုမူနေထိုင်ပုံတွေက ဘာတွေဖြစ်မလဲ။ အလင်းပြခြင်းဝန်းကျင်တစ်ခုကို သင်ဘယ်လို ဖန်တီးချင်ပါသလဲ။

သင့်ကိုတုံ့ပြန်ပေးမယ့် ဖြစ်နိုင်ခြေအဖြေတွေကတော့ ဖုန်းတွေ ပိတ်ထားပါ။ ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးပါ။ လျှို့ဝှက်ချက်တွေကို ထိန်းသိမ်းပါ။ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက်လေးစားပါ။ သဘောထားကွဲမှုတွေကို လက်ခံပါ။

(ခ) ပန်းတိုင်နှင့်ရလဒ်ကိုပေါ်လွင်စေတယ်။

- ဒီအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အပြီးမှာ သင့်အတွက် သင်လိုချင်တဲ့ တိကျတဲ့ရလဒ်တစ်ခုက ဘာများဖြစ်မလဲ။

(ဂ) လိုချင်တဲ့ပန်းတိုင်နဲ့ရလဒ်ကိုရှင်းလင်းစွာမြင်စေတယ်။

- သင့်အတွက် အောင်မြင်မှုဆိုတာဘာလဲ။

(ဃ) ပိုပြီးနက်နဲတဲ့နားလည်နိုင်မှုကို ဆန်းစစ်ပေးမယ်။

- ဒီအခြေအနေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး လက်ရှိသင် ဘယ်လိုခံစားရလဲ ဆိုတာ နည်းနည်းလောက်ပိုပြီး ဖြည့်စွက်ပြောပြပေးပါလား။

(၄) လုပ်ဆောင်ရမယ့်အရာတွေကို စီမံချမှတ်တယ်။  
- ဘာလုပ်ဖို့လိုအပ်သလဲ။ ဘယ်အချိန်အပြီး လုပ်ဖို့လိုအပ်သလဲ။

(၅) ကိုယ်ကိုယ်တိုင်ချမှတ်တဲ့ ကန့်သတ်ချက်တွေကို ဖယ်ရှားပေးတယ်။

- တကယ်လို့ ငွေရေးကြေးရေးက ပြဿနာမဟုတ်ဘူးဆိုရင် ခင်ဗျားဘာလုပ်မလဲ။

- သင်ရဲ့အကြံပြုချက်ကို သင့်သူဌေးက လက်ခံသဘောတူပြီဆိုရင် သင့်နောက်ထပ်ခြေလှမ်းက ဘာဖြစ်မလဲ။

(၆) ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်မြင်နိုင်စွမ်းကိုမြှင့်တင်ပေးတယ်။

- အလားတူကိစ္စတွေကို သင်အောင်အောင်မြင်မြင်ကိုင်တွယ်ခဲ့တဲ့အချိန်ကို ပြန်တွေးကြည့်ပါ။

- သင်ရဲ့ပန်းတိုင်ကို ရယူလိုက်နိုင်တဲ့အချိန်မှာ သင်ရဲ့သူဌေးက ဘာများပြောမလဲ။

(၇) တိကျတဲ့ခံယူချက်တွေကို ဖိတ်ခေါ်ပေးတယ်။

- သင်ဘယ်သူ့ကိုဖုန်းခေါ်မလဲ။ ဘယ်အချိန်မှာ သင်လိုချင်တဲ့ သတင်းအချက်တွေကိုမေးမြန်းမှာလဲ။

(၈) ထင်မြင်ချက်တွေကိုရှင်းလင်းနားလည်စေတယ်။

- ဒီဈေးကွက်ချဲ့ထွင်မယ့် အစီအစဉ်ပေါ်မှာ သင့်ရဲ့အမြင်ကို ပြောပြပေးစေချင်ပါတယ်။

(၉) ခြားနားတဲ့အမြင်တွေကို ရရှိစေပါတယ်။

- အဖွဲ့အစည်းရဲ့မဟာဗျူဟာကို ပိုမိုနားလည်နိုင်ဖို့ဘယ်သူတွေနဲ့နောက်ထပ်တွေ့ဖို့လိုမလဲ။

(၁၀) အမြင်တွေကိုထုတ်ဖော်ပေးတယ်။

- နောက်ထပ်ဘယ်လိုအမြင်မျိုး သင်စဉ်းစားလို့ရမလဲ။
- နောက်ထပ်ဘာများရှိပါသေးလဲ။

(၁၁) အရင်းအမြစ်များကိုသိမြင်ခြင်း။

- ဒီအလုပ်ကိုအပြီးသတ်လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ဘယ်လိုအရင်းအမြစ်တွေကို သင် ရယူရနိုင်မလဲ။

(၁၂) ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုတိုးပွားစေတယ်။

- သင့်ရဲ့ပန်းတိုင်ကို လှမ်းကိုင်နိုင်ပြီဆိုတဲ့အချိန်မှာ လူတွေသင့်ကို ဘယ်လိုသုံးသပ်ချီးမွမ်းကြမလဲ။
- သင့်ရဲ့ပန်းတိုင်ကိုရောက်ရှိခြင်းက သင့်အတွက် ဘယ်လိုခြားနားမှုတွေကိုဖြစ်စေမလဲ။

ဒီလေးစားမှု (R.E.S.P.E.C.T) ပုံစံဖြင့်အလင်းပြခြင်းနဲ့ စပ်ဆိုင်တဲ့ နမူနာမေးခွန်းတွေကို ရှေ့အခန်းမှာ သက်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ် အသီးသီးအောက်မှာ ဖော်ပြပေးပြီးဖြစ်ပါတယ်။

ဆိတ်ငြိမ်ခြင်း (Silence)

“မွတ်သိပ်စွာနားထောင်နေသူအတွက် ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းက အသံမြည်တဲ့အရာတစ်ခုဖြစ်တယ်”

Gwendolyn Bennett

ကျွန်တော်တို့ကြုံတွေ့ရတဲ့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဟာ အလင်းပြခြင်းအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ကူညီပေးနေရသူအတွက် သက်သက်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေအထားမျိုးမှာ ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးကိုမေးပါ။

“ဒီအလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်တာဟာ ဘယ်သူ့အတွက်လဲ။”

“ဘယ်သူ့ကရှေ့ဆက်တိုးတက်ဖို့လိုတာလဲ။”



**ဘာမှမပြောပါနဲ့၊ အထိတ်တလန့်လည်းမဖြစ်ပါနဲ့။**

ဒါဟာဖြစ်လေ့ရှိတယ်။ စကားလုံးတွေ စီးထွက်လာမှု ရုတ်တရက်ရပ်တန့်သွားတယ်။ အလင်းပြမှု လုပ်ဆောင်ပေးနေတာလည်း မမျှော်လင့်ဘဲ ရပ်တန့်သွားသလိုဖြစ်တယ်။ အဲဒီမှာဖိအားပြင်းတဲ့ တိတ်ဆိတ်ခြင်းတွေရှိနေတယ်။ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေဟာ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးကိုကြိမ်ဖန်များစွာ ကြုံတွေ့ဖူးပါတယ်။ ကိုယ့်ရှေ့ကလူရဲ့ အာရုံက တခြားနေရာကို ရွေ့သွားပြီး စိတ်ပါဝင်စားမှုမရှိတော့တဲ့ပုံမျိုး ဖော်ပြတတ်ကြတယ်။

သူတို့ပုံစံကလည်း ခါးခါးသီးသီးဖြစ်လာပါတယ်။ အဲဒီအချိန်မျိုးမှာ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေကလည်း အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ နောက်ထပ် ထင်မြင်ချက်တွေပေးချင်ပုံမရှိတော့တဲ့ ပုံစံတွေကိုသတိထားမိကြပါတယ်။ အဲဒီမှာ တွေ့ရတတ်တာကတော့ နှုတ်ခမ်းကိုရှုံ့ပြတာတွေ၊ လက်ပိုက်ထားတဲ့အပြုအမူတွေ၊ ဟိုအဝေးကြီးကိုငေးကြည့်နေတာမျိုးတွေ၊ ပြီးတော့ နှမ်းလျနေတဲ့ပုံတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

အဲဒီလိုအချိန်မျိုးမှာ ကိုယ့်ရဲ့အတွေးတွေကိုပဲ ကိုယ်ကြားနေရမယ်။ တကယ်တော့ မသက်မသာနဲ့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းတွေ အဆုံးသတ်သွားဖို့အချိန်တွေကိုဆန်းစစ်နေမိပါတယ်။ ဟုတ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းကိုလုပ်ဆောင်နေရင်းမှာပဲ ဒီလိုတိတ်ဆိတ်သွားတာမျိုး ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ဒါဖြင့် အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ။

တချို့သောအလင်းပြသူ (Coaches) တွေကတော့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မေးခွန်းတချို့မေးခြင်းနဲ့ သဘာဝအတိုင်းခပ်မြန်မြန်တုံ့ပြန်ကြပါတယ်။ မေးခွန်းတွေကတော့ . . .

- ဒီကိစ္စကိုဘယ်အရာကဆောင်ကြဉ်းလာခဲ့တာလဲ။
- ငါဘာများပြောလိုက်မိလဲ။
- သူ့စိတ်ထဲမှာဘာတွေဖြစ်နေတာလဲ။
- ဒီတိတ်ဆိတ်နေမှုကိုချိုးဖျက်ပြီး စကားစနိုင်ဖို့ ငါဘယ်လောက်

စောင့်ရမလဲ။

- တိတ်ဆိတ်နေတဲ့အခြေအနေကိုရပ်တန့်လိုက်ရမလား။  
 ဒီလိုတိတ်ဆိတ်မှုအခြေအနေကို လူတွေ ဘယ်လိုကိုင်တွယ်  
 ဖြေရှင်းလေ့ရှိကြသလဲ။ ပိုပြီးအရေးကြီးတာက ဒီလိုအခြေအနေမျိုးကို  
 လေးစားမှုအပြည့်နဲ့ ချောမွေ့စွာကိုင်တွယ်နိုင်ဖို့ အလင်းပြသူတစ်  
 ယောက်က ဘာတွေသင်ယူထားရမလဲ။ ကျွန်တော်တို့အလင်းပြသူတွေ  
 (Coaches) အနေနဲ့ ဒီလိုတိတ်ဆိတ်နေတဲ့ အခြေအနေမှာ ကသိ  
 ကအောက်ဖြစ်ပြီး တစ်ခုခုတော့စပြောဖို့လိုပြီလို့ မခံစားရမီအချိန်အထိ  
 ဒီဆွဲအနေတဲ့အခြေအနေကို ဘယ်လောက်အထိခွင့်ပြုပေးရမှာလဲ။

အလင်းပြမှုခံယူသူအနေနဲ့ သူ့ရဲ့အတွင်းစိတ်နဲ့ တိုက်ပွဲဝင်နေရ  
တယ်လို့ ကျွန်တော်တို့ယုံကြည်တယ်ဆိုရင် သူ့ကိုလုံခြုံမှုပေးဖို့ ကြံစည်  
အားထုတ်ပြင်ဆင်ထားတာဘာတွေရှိလဲ။ ဒါတွေဟာ အခြေအနေတစ်ခု  
ကိုမသုံးသပ်ခင် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်မေးသင့်တဲ့ မေးခွန်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်နေချိန်အတွင်း တဒင်္ဂနုတ်ဆိတ်  
နေမှုကို ဘယ်လိုကိုင်တွယ်ရမလဲဆိုတဲ့အချက်ဟာ တိတ်ဆိတ်မှုရဲ့  
တည်ရှိနေခြင်းနဲ့ ထပ်တူထပ်မျှအရေးကြီးပါတယ်။ အလင်းပြသူတစ်  
ယောက်အနေနဲ့ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ် ဒီလိုမေးခွန်းမျိုးမေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

- ဒီအလင်းပြခြင်းအချိန်ဟာ ဘယ်သူ့အချိန်လဲ။
- တိုးတက်မှုလိုအပ်နေတာဘယ်သူလဲ။
- ဒီအစီအစဉ်ကိုဘယ်သူ့အတွက် ပြင်ဆင်ထားတာလဲ။
- ဘယ်သူ့စကားတွေက ပဓာနကျတာလဲ။
- တိတ်ဆိတ်နေတာဘယ်သူလဲ။ (အလင်းပြသူလား၊ အလင်းပြမှု  
ခံယူသူလား)

သေချာတဲ့အဖြေကတော့ အရာရာတိုင်းဟာ အလင်းပြမှု  
ခံယူသူအတွက် ပြင်ဆင်ထားတဲ့အတွက် သူတို့နဲ့ပဲသက်ဆိုင်ပါတယ်။  
 အလင်းပြသူက ဒီအခြေအနေအားလုံးကို အလင်းပြမှုလုပ်  
 ဆောင်စဉ် တစ်လျှောက်လုံး သတိရှိထားရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အထူး

သဖြင့် ကြားဝင်ဖို့ လိုအပ်ပြီဆိုတဲ့အချိန်မျိုးပေါ့။ ဆိတ်ငြိမ်မှုအခိုက် အတန်ဟာ အရမ်းအရေးကြီးတဲ့အတွက် ပေါ့ပေါ့မတွေးမိပါစေနဲ့။ မှားယွင်းတဲ့ အချိန်မျိုးမှာဝင်ပြီး စွက်ဖက်မိခြင်းက ကြီးမားတဲ့ ထိခိုက်မှု တွေကို ဦးတည်စေပါတယ်။ ဒါကြောင့် အလင်းပြမှုတစ်ယောက်ဟာ အလင်းပြမှုခံယူနေသူရဲ့အသံကို ဘာမှမကြားရဘဲနဲ့ ဖြစ်နေတဲ့အခြေ အနေကို ထိန်းချုပ်နိုင်ဖို့ ပူပန်နေစရာမလိုပါဘူး။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ အခြေခံအားဖြင့် အလင်းပြမှုခံယူသူအတွက် ရည်ရွယ် လုပ်ဆောင်ပေးရတာဖြစ်တဲ့အတွက် အလင်းပြမှုခံယူသူကပဲ အလင်းပြ မှုဖြစ်စဉ် တစ်ခုလုံးကို ပုံပေါ်ဖို့ ရလဒ်တွေကိုရယူဖို့အတွက် သော့ကို ကိုင်ထားတဲ့သူဖြစ်တယ်ဆိုတဲ့ အချက်ကိုလိုက်နာဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

“ဆိတ်ငြိမ်ခြင်း” (Silence) ဟာ ဒီအခြေအနေကို ထင်ဟပ် ဖော်ပြခြင်းတစ်မျိုးပါပဲ။ ဒါကိုအသိအမှတ်ပြုလက်ခံခြင်းဖြင့် အလင်းပြ သူဟာ အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်နေချိန်မှာ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ဘယ် အခြေအနေမျိုးမှာမဆို အလင်းပြမှုခံယူသူနဲ့ ပတ်သက်ဆက်နွှယ် နေကြောင်း လက်ခံဖို့ သတိထားအားထုတ်ရပါတယ်။ အကြောင်းက တော့ အလင်းပြမှုခံယူသူကသာလျှင် ဒီအခြေအနေကိုဖြစ်ပေါ်လာစေ ချင်တဲ့သူတွေဖြစ်နေလို့ပါပဲ။ ဒါကြောင့်လည်း လိုအပ်တဲ့ တာဝန်ယူမှု တွေကို သူတို့လက်ခံကြပါတယ်။

**ဘယ်သူရဲ့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းလဲ။**

ဆိတ်ငြိမ်စွာရှိနေခြင်းဆိုတာ အလင်းပြမှုလုပ်ဆောင်နေစဉ် အတွင်းမှာ အလင်းပြခြင်းရဲ့ သက်ရောက်မှုရှိ မရှိသုံးသပ်နိုင်ဖို့ ကြုံတွေ့ ရတဲ့ အချိန်အခိုက်အတန့်လေးတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ သေချာတာ ကတော့ဆိတ်ငြိမ်စွာရှိနေခြင်းဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်တွေ့ရှိ နိုင်မယ့် လမ်းကြောင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ လိုအပ်တဲ့ အဖြေတွေကို ကိုယ်တိုင်ဖန်တီးနိုင်ဖို့ ဖြည်းဖြည်းချင်းကူညီနေ ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အမြဲတမ်းသတိချပ်ရမှာကတော့ အလင်းပြသူ (Coaches) တွေ အနေနဲ့အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်တိုင်းမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ အရိပ် အခြေကိုကြည့်ပြီး လိုက်ပါပုံပိုးပေးဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်းဆိုတာ အလင်းပြသူ (Coaches) က အလင်းပြမှုခံယူသူနဲ့အတူ သူတို့စတင် လာတဲ့ခရီးတစ်လျှောက် သူတို့ရဲ့ဘေးမှာရိုးရှင်းစွာလိုက်ပါရင်း ထောက် ပံ့ကူညီပေးဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့အလင်းပြသူတွေဟာ ရုပ်သေး ဆရာတွေမဟုတ်သလို အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာလည်း ရုပ်သေးရုပ် လေးတွေမဟုတ်ပါဘူး။

ဒီအကြောင်းအရာတွေကြောင့် ကျွန်တော်တို့ကြုံတွေ့ရတဲ့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်း (Silence) ဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) အားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ကူညီပေးနေတဲ့ သူတွေနဲ့သာလျှင် အကြွင်းမဲ့သက်ဆိုင် တယ်ဆိုတာကို အသိမှတ်ပြုလက်ခံဖို့ အလွန်တရာအရေးပါလှပါတယ်။ ဒီဆိတ်ငြိမ်ခြင်း (Silence) အခြေအနေကို စွက်ဖက်နှောင့်ယှက်ခြင်းဟာ အလင်းပြခြင်းရဲ့ ရလဒ်နဲ့သက်ရောက်မှုတွေအပေါ် အလင်းပြမှုခံယူ သူရဲ့ ပုဂ္ဂလိကတာဝန်ယူမှုအခန်းကဏ္ဍကို လျော့ပါးစေနိုင်ပါတယ်။

ဒါအပြင် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေ ကိုယ်တိုင်သေသေချာချာ ချမှတ်ထားတဲ့ သီးသန့်ဧရိယာတစ်ခုကို ချိုးဖျက်သလိုဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေနဲ့သာ သက်ဆိုင်တဲ့ပြိုင်ဘက်ကင်း အတွေးအမြင်တွေကို အကောင်အထည်ဖော်နေတဲ့နေရာထဲကို ပိုင်နက် ကျူးလွန်ဝင်ရောက် ဖျက်ဆီးခြင်းဧကန်ပါပဲ။

ဒီလိုဆိတ်ငြိမ်နေတဲ့အခြေအနေမှာ ပူပန်စိုးရွံ့မှုအနည်းငယ် ရှိနေနိုင်ပြီး နောက်ဆုံးမှာတော့ မရေရာမှုတွေနဲ့ ပြဿနာအကြောင်း အရင်းတွေ ဖြစ်နေတဲ့အရာတွေ၊ ပြီးတော့ ဘာတွေထပ်ဖြစ်လာမလဲဆို တဲ့ပူပန်မှုတွေဖြစ်တတ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလင်းပြသူက ဒီကသိကအောက်ဖြစ်စေနိုင်တဲ့ အခြေအနေကို ကျော်လွန်ရှုမြင်တတ်ရမယ်။ ပြီးရင်တော့ ဒီ “ဆိတ်ငြိမ် ခြင်း” (Silence) ကို အတွေးတွေ၊ ခံစားမှုတွေနဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်တွေကို

ထောက်ပံ့ကူညီပေးနိုင်မယ့် အင်မတန်မှအသုံးဝင်တဲ့ တန်ဆာပလာ  
လေးတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုတန်ဖိုးထားဖို့လိုပါတယ်။ အလင်း  
ပြမှုခံယူသူက ကိုယ့်ကိုစကားပြောလာဖို့လိုအပ်တဲ့ အချိန်ရောက်တဲ့  
အထိ စကားတစ်ခွန်းမှမပြောဘဲနေနိုင်အောင် အလင်းပြသူအနေနဲ့  
ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြင်ဆင်ထားဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

**တိတ်ဆိတ်နေရမယ့်အကြောင်းအရင်း**

တိတ်ဆိတ်နေတဲ့ အချိန်အပိုင်းအခြားအတွင်းမှာ ဖြစ်ပေါ်  
လာတဲ့အကြောင်းအရာအများကြီးရှိပါတယ်။ ဒါတွေကိုသတိပြုမိခြင်း  
က အလင်းပြသူတစ်ယောက်ကို လေးလေးနက်နက်ခံစားနားထောင်  
ပေးသူတစ်ယောက်အဖြစ် သူ့ရဲ့အခန်းကဏ္ဍကိုမြှင့်တင်ပေးပါတယ်။  
အလင်းပြမှုခံယူသူက သူ့ကိုယ်သူ (သူ့ရဲ့ခံစားချက်တွေကို) ဖော်ပြဖို့  
အခက်အခဲကြုံရတာမျိုးဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ အောက်မှာ ဖော်ပြပေး  
မယ့်အချက်တွေကတော့ နှုတ်ဆိတ်နေတဲ့အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ ခံစား  
ချက်ကိုညွှန်ပြပေးမယ့်အရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

- သူ့အဖြေပေးဖို့အဆင်သင့်မဖြစ်သေးဘူး။
- မေးခွန်းကနက်နဲလွန်းတဲ့အတွက် ဒါတွေကိုစဉ်းစားသုံးသပ်ဖို့  
အချိန်ပိုပြီးလိုအပ်တယ်။
- အပြန်အလှန်ယုံကြည်မှု နည်းနေသေးတဲ့အတွက် ဖွင့်ဟပြော  
ဆိုမှု ပြုဖို့ ပြင်ဆင်မထားဘူး။
- ဝန်ခံကတိမပြုချင်ဘူး။
- ခက်ခဲတဲ့အချိန်ကာလ ဘဝတစ်ကွေ့ဖြစ်နေလို့ အလောတကြီး  
တုံ့ပြန်ပြောဆိုမိတာမျိုး မလုပ်မိအောင် ရှောင်ထွက်တဲ့နည်းကို  
ရွေးချယ်တယ်။
- လက်ရှိဖြစ်နေတဲ့ တကယ့်အခြေအနေကိုပြန်ပြီး ပုံဖော်နေ  
တယ်။
- မေးခွန်းတွေကို ဖြည်းဖြည်းချင်းနားလည်အောင် လုပ်ပြီး



- ကိုယ်ပိုင်အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွေနဲ့ တင်ပြကြတယ်။
- သူ့ရဲ့အတွေးထဲမှာ ချိတ်ဆက်မှုပုံစံနဲ့ ကွန်ရက်အသစ်တွေ ကိုဖန်တီးတယ်။
- ကိုယ့်ရဲ့စိတ်ခံစားချက်တွေကို အလင်းပြသူသိအောင် မပြောပြ ချင်ဘူး။
- အခြေအနေ၊ ဒါမှမဟုတ် မေးခွန်းကို လေးလေးနက်နက် နား လည်တဲ့ အဆင့်ရောက်အောင်ကြိုးစားတယ်။
- အခြေအနေမှန်ကို ငြင်းပယ်တယ်။

နှုတ်ဆိတ်နေခြင်း၊ အသုံးဝင်ခြင်းနှင့် အပြုသဘောဆောင်ခြင်း

အလင်းပြမှုခံယူသူက အပေါ်မှာဖော်ပြထားတဲ့ ခေါင်းစဉ် ထဲကတစ်ခု၊ ဒါမှမဟုတ် တစ်ခုထက် ပိုပြီးကြုံတွေ့နေရချိန်မှာ ကိစ္စရပ် တစ်ခုစီဟာ လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်မှာရှိနေတယ်ဆိုတာ သေချာစေဖို့ အလင်းပြသူက ဘယ်လိုကူညီပေးနိုင်မလဲ။ ပြီးတော့ စကားလုံးတွေ မရှိတဲ့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းက ဘယ်လိုအသုံးဝင်ပါသလဲ။ ကျွန်တော်အဆို အမိန့်လေးတစ်ခုကြားဖူးပါတယ်။

“ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဟာ ဉာဏ်ပညာကို မျက်မှောက်ပြုခြင်း ဖြစ်ပါ တယ်။ စကားသံတွေမရှိခြင်း မဟုတ်ပါဘူး” လို့ဆိုပါတယ်။ ဒါဟာ တကယ်ပဲ စွမ်းအားဖြစ်စေတဲ့သတိပေးစကား ခံဝန်ချက်တစ်ခုလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ လူတွေ စကားမပြောဘဲ တိတ်ဆိတ်နေတဲ့အချိန်ဟာ သူတို့ရဲ့ထင်မြင်ချက်၊ ဒါမှမဟုတ် လိုအပ်တဲ့အဖြေကို မပေးနိုင်တာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါဟာပညာရေး၊ လူမှုရေးနဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာတွေမှာ သူတို့မှာစွမ်းဆောင်ရည်တွေလျော့နည်းနေတာ မဟုတ်ဘူးဆိုတဲ့ အချက် ကို ကျွန်တော်တို့လေးစားဂရုပြုရပါမယ်။ သူတို့တိတ်ဆိတ်နေတာဟာ သူတို့ရဲ့ ဉာဏ်ပညာအဆင့်ကို ထင်ဟပ်နေတာမဟုတ်ပါဘူး။ သူတို့ တွေ့ရဲ့ အတွေးတွေကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ရွေ့လျားရင်း အဓိပ္ပာယ် ပြည့်ဝတဲ့ အဖြေတစ်ခုကိုတည်ဆောက်နေဖို့ အချိန်ယူနေတာပဲ

ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီအခြေအနေကို ကျွန်တော်တို့က ခြားနားတဲ့ရွှေထောင့်ကနေ ပိုပြီးအပြုသဘောဆောင်တဲ့အမြင်နဲ့ ရှုမြင်ပြီး လူတွေ ဘာကြောင့် မလျော်ကန်တဲ့ အဖြေတွေ အလျင်စလိုတုံ့ပြန်တာတွေမလုပ်ဘဲ တိတ်ဆိတ်နေကြတာလဲဆိုတာကို နားလည်နိုင်ပြီဆိုရင်တော့ ကျွန်တော်တို့ အလင်းပြပေးနေသူတွေကို အကောင်းဆုံးဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့တွေက စိတ်ရှည်သည်းခံမှုတွေ နားလည်ပေးမှု တွေကိုဖော်ပြရင်း အလင်းပြမှုခံယူနေသူက မေးခွန်းတွေကိုဖြေဖို့ အဆင်သင့်ရှိမနေဘူး။ ပြီးတော့ အချက်အလက်တွေ ထပ်ပြီးပြောပြဖို့ အဆင်မပြေဘူးဆိုတဲ့အခြေအနေကို လက်ခံပေးရပါတယ်။ အလင်းပြမှု ခံယူသူဟာ ပိုပြီးနက်နဲစွာ တွေးနိုင်ဖို့ အသံတိတ်နည်းကိုပဲ ရိုးရိုးလေး အသုံးပြုပြီး မေးခွန်းတွေကို ပြန်လည်ထင်ဟပ်စဉ်းစားနေတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီလိုဆိတ်ငြိမ်ခြင်းကို အာရုံစိုက်ထားမယ်ဆိုရင် ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဟာ စွမ်းအားကြီးမားတဲ့ လက်နက်တစ်ခုဖြစ်တယ် ဆိုတာကို နားလည်လာပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူက တိတ်ဆိတ် ငြိမ်သက်သွားပြီဆိုရင် အဲဒီအခြေအနေကစပြီး အလင်းပြမှုဖြစ်စဉ်ဟာ အပြုသဘောဆောင်ပြီး တိုးတက်လာတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီနောက် မှာတော့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းကို ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်းရဲ့ တခြားပုံစံတစ်မျိုး အဖြစ်ရှုမြင်ဖို့လိုပါတယ်။ ဒါဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူအတွက် အမှီအခို ကင်းကင်းနဲ့ရှေ့ဆက်နိုင်မယ့် လမ်းတစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းက သူ့ရဲ့ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် သုံးသပ်ခြင်းလက်နက် တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရတဲ့ အခြေအနေမှာ အကူအညီဖြစ်စေပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့ အလင်းပြသူတွေအနေနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူနေသူ တွေက ကျွန်တော်တို့ဆီကနေ ဘာတွေမျှော်လင့်နေကြမယ်ဆိုတာကို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီးသတိပေးကြရအောင်။ ပြီးတော့ ဆိတ်ငြိမ်နေတဲ့ အချိန်ပိုင်းလေးကို ကျွန်တော်တို့ဘယ်လိုတုံ့ပြန်လဲဆိုတာ ကြည့်ကြရ

အောင်။

(၁) ယုံကြည်မှု

အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက သူတို့တွေဟာ ဘေးကင်းလုံခြုံတဲ့ ဝန်းကျင်တစ်ခုမှာ သူတို့ယုံကြည်ရသူနဲ့ရှိတယ်ဆိုတဲ့ ခံစားချက်မျိုးခံစား ချင်ကြတယ်။ သူတို့ရွေးချယ်လိုက်တဲ့ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းကို အပြုသဘော ဆောင်ပြီး မြင်ပေးဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြသူက မေးလိုက်တဲ့မေးခွန်း တွေနဲ့အမြင်တွေကို ချက်ချင်းမတုံ့ပြန်ဘဲ နှုတ်ဆိတ်နေချင်တဲ့ အလင်းပြ မှုခံယူသူရဲ့ရွေးချယ်မှုကို ယုံကြည်ပေးတယ်ဆိုတာကိုဖော်ပြပေးရပါ မယ်။ ချက်ချင်းအဖြေပေးဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် ဖြစ်ပျက်နေတဲ့အကြောင်း အရာနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ချက်ခြင်းတုံ့ပြန်ဖို့လိုအပ်ချိန်မှာ ဒီယုံကြည်မှုက ထင်ရှားပေါ်လွင်လာပါတယ်။

(၂) လေးစားမှု

အလင်းပြမှုခံယူသူတစ်ယောက်ဟာ သူယုံကြည်တဲ့အရာ တစ်ခုအတွက် သူ့ကိုလေးစားမှုပေးတယ်လို့ခံစားချင်တယ်။ ဒါကြောင့် အလင်းပြသူက သူ့လိုအင်တွေ၊ ရွေးချယ်မှုတွေနဲ့ သူ့ရဲ့ပုံစံကို အသိ အမှတ်ပြုပြီးလေးစားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ အလင်းပြသူကိုယ်တိုင် တိတ်ဆိတ်စွာနေခြင်းဖြင့် လူတစ်ဦးရဲ့ဆိတ်ငြိမ်မှုကိုလေးစားကြောင်း ပြသနိုင်ပါတယ်။ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဆိုတဲ့နေရာမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူကို အတင်းအကျပ် ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်စေတာမျိုးမပါဘဲ အေးဆေးငြိမ်သက် တဲ့ ခန္ဓာပိုင်းဆိုင်ရာအမှုအရာတွေကို ပေါ်လွင်နေစေဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာလက်ခံခြင်းအပိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူက လက်ခံ လမ်းဖွင့်ပေးတဲ့အခြေအနေကိုကြည့်ပြီးလိုက်ပါ ရွေ့လျားဖို့ပြင်ဆင် ထားကြောင်း ဖော်ပြခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူကဆိတ်ငြိမ်နေတဲ့ အခိုက်အတန့်မှာ အပြု သဘောဆောင်တဲ့ ကိုယ်ဟန်အမှုအရာတွေဖြစ်တဲ့ ခေါင်းညိမ်ပြခြင်း

စတာတွေကို ဖော်ပြပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူဘက်က နှုတ်ဆိုတ်နေတာကို အသိအမှတ်ပြုကြောင်း သေချာစေဖို့ ဖော်ပြပေးရပါတယ်။ နောက်ဆုံး မှာ မဖြစ်မနေဆက်ပြီး သွားဖို့လိုအပ်ပြီဆိုရင်တောင် အလင်းပြသူက ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ဖို့ အဆင်ပြေမပြေမေးမြန်းပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

(၃) ရင်းနှီးမှု

အလင်းပြခြင်းဆောင်ရွက်တဲ့အခါမှာ ပုဂ္ဂလိကအကြောင်း အရာတွေကို ကိုင်တွယ်ရတာဖြစ်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံမှာ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စတွေပါ ပါဝင်ပါတယ်။ ဒီလိုကိစ္စမျိုးက အဖွဲ့လိုက်အလင်းပြခြင်းမှာလည်း ဖြစ်ပေါ်လာတတ်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာ ဒီခြေအနေကို သတိပြုပြီး အဖြေတစ်ခုရှေ့ဆက်နိုင်ဖို့ မဖြစ်မနေတိုင်ပင်ညှိနှိုင်းရမယ့် ကိစ္စတွေရှိတယ်ဆိုတာကိုသိနေကြပါတယ်။ စိန်ခေါ်မှုတွေ၊ ဒါမှမဟုတ် စွဲဆောင်မှုမရှိတဲ့ ကိစ္စဖြစ်နေရင်တောင် သူတို့သေချာသိကြပါတယ်။ ဒါဟာတိကျတဲ့ အပြန်အလှန်လေးစားမှု စည်းအားဖြင့် ကွဲပြားမှုတွေကို သည်းခံနိုင်စွမ်းတဲ့ ခံနိုင်ရည်တွေနဲ့ တည်ဆောက်ထားတဲ့ မြင့်မားတဲ့ ရင်းနှီးမှုအဆင့်တစ်ခုကို အတည်ပြုပေးပါတယ်။

ဆိုက်ငြိမ်ခြင်းဆိုတာ ကျွမ်းကျင်ရင်းနှီးမှုဝန်းကျင်တစ်ခုကနေ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုပုံစံများစွာထဲက တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူက အဖြေတစ်ခုပေးဖို့ စိတ်အားဖြင့်သာမက ရုပ်ခန္ဓာအားဖြင့် အတင်းအကျပ်တွန်းအားပေးခံရခြင်းမရှိဘူးဆိုတာကို ခံစားရပြီး လုံခြုံစိတ်ချမှုနဲ့ ကိုယ်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်မှုလုံလုံလောက်လောက် ခံစားနေရဖို့လိုပါတယ်။ အလင်းပြသူက ဒီအခြေနေကို သူ့ရဲ့သဘာဝ အတိုင်းဖြစ်ခွင့်ပေးထားပါတယ်။ ဖြစ်လာအောင်လည်း ကြိုးစားပေးရ မယ်။ ဒါမှသာ အလင်းပြမှုခံယူသူက ရင်းနှီးစွာအလင်းပြမှုခံယူရင်း သူ့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်သီးသန့်နယ်မြေတစ်ခုကို လွတ်မြောက်ရောက်ရှိနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဆိုက်ငြိမ်မှုကိုနယ်မြေတစ်ခုကနေ လွတ်မြောက်ခြင်းအဖြစ် ရှုမြင် နိုင်ပါတယ်။ ဒီအချိန်ဟာ ကိုယ့်ရဲ့စိတ်အတွင်းမှာရှိတဲ့ ကိုယ်ပိုင်နယ်မြေ

လေးတစ်ခုကို တောင်းဆိုခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်ချိတ်ဆက်ဆင်ခြင်ခြင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး တောင်းဆိုမှုတွေ မရှိတဲ့ လူအများနဲ့ မသက်ဆိုင်တဲ့နေရာလေးပဲဖြစ်ပါတယ်။

(၄) ထောက်ပံ့ကူညီမှု

အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက “သွားပါ” ဆိုတဲ့ စကားလုံးကနေပြီး ထောက်ပံ့ကူညီမှုတွေလိုအပ်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်တာဟာ ထူးထူးခြားခြား အကြောင်းပြချက်တစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့လိုအပ်နေတဲ့ထောက်ပံ့ကူညီမှုတွေဟာ လက်တွေ့ကျတဲ့ လမ်းညွှန်မှုမှသည် စိတ်ခံစားမှုနဲ့ဆိုင်တဲ့ အကူအညီအထိ အမျိုးမျိုးဖြစ်နေနိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလင်းပြမှုခံယူနေသူတစ်ယောက်က မေးခွန်းတွေကို မတုံ့ပြန်နိုင်လို့ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့စိတ်ခံစားမှုကို မဖော်ပြနိုင်တာမျိုးဖြစ်နေတဲ့အချိန်မှာ အလင်းပြသူ (Coach) က သူ့ရဲ့ဘယ်လိုတုံ့ပြန်မှုမျိုးကိုမဆို ထောက်ပံ့ကူညီပေးဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါဟာ ရှေးချမှတ်သားထားခြင်းမရှိတဲ့ ဥပဒေသတစ်ခုပါပဲ။ ဒီအခြေအနေမျိုးမှာ အလင်းပြသူက ဆိတ်ငြိမ်မှုကို ရပ်တန့်ပစ်လိုက်ဖို့ လိုအပ်ပြီလို့မြင်ရင် အေးဆေးတည်ငြိမ်စွာနဲ့ အစွန်းနှစ်ဖက်လွတ်အောင် ဖော်ပြပြောဆိုဖို့ အလွန်အရေးကြီးလှပါတယ်။ “သင်အချိန်ယူ စဉ်းစားဖို့လိုတယ်ထင်တယ်” ဒါမှမဟုတ် “ဒီအချက်က သင့်ကို ဘယ်အထိစဉ်းစားဖို့ဖြစ်စေလဲ” စတဲ့မေးခွန်းမျိုးဟာ အလွန်ကောင်းတဲ့ မေးခွန်းတွေပါပဲ။

ဆိတ်ငြိမ်နေမှုအပေါ်တန်ဖိုးဖြတ်အကဲခတ်ခြင်းမျိုးနဲ့ ဝေးဝေးနေပါ။ “ဒီမေးခွန်းလေးကိုဖြေဖို့ ဘာကြောင့်ဒီလောက်တောင်ခက်နေတာလဲ” ဆိုတဲ့ မေးခွန်းကိုရှောင်ကြဉ်ရပါမယ်။

သတိပြုရမည့်အချက်

ဆိတ်ငြိမ်မှုကို မရပ်တန့်မီသေချာစဉ်းစားပါ။ အရမ်းစောလို့မရ



သလို အရမ်းနောက်ကျလို့မဖြစ်ပါဘူး။ အမြဲသတိရနေမှာကတော့ တကယ်လို့ လူတစ်ယောက်က လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုပိုင်ခွင့်ရှိခဲ့ရင် အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် နှုတ်ဆိတ်နေဖို့ သူ့မှာလွတ်လပ်ခွင့်ရှိ ပါတယ်။ နောက်ဆုံးသုံးသပ်ချက်မှာတော့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းကိုကြိုဆိုသင့်ပြီး ပြောဆိုဆက်ဆံမှုကို အတားအဆီးဖြစ်စေတဲ့အရာအဖြစ် မရှုမြင်သင့် ပါဘူး။ တကယ်တော့ ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဟာ ကိုယ့်ရဲ့အတွင်းသဘောထိ တိုးဝင်ရောက်ရှိပြီး ကိုယ့်အထဲမှာရှိနေတဲ့အရာတွေကို ဖော်ထုတ်ပေး မယ့် လက်နက်တစ်ခုပဲဖြစ်ပါတယ်။

ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းဟာ ကိုယ့်ရဲ့အသံကို ကိုယ်ပြန်ကြားပြီး ရှုမြင် သုံးသပ်တုံ့ပြန်တတ်သူအတွက်တော့ မဟာအခွင့်အရေးကြီးတစ်ခုပါပဲ။ နွေးပေမဲ့ လေးနက်စွာကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပြန်ပြီးနားလည်စေတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူစဉ်အတွင်း ဖြစ်လာတဲ့ စိန်ခေါ်မှုတွေနဲ့ တောင်းဆိုမှုတွေ ကို ကိုယ်ဘယ်လိုတုံ့ပြန်မယ်ဆိုတာကိုပဲ သတိပြုမိစေပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အရှည်ကြီးဆွေးနွေးခဲ့ကြသလိုပါပဲ။ ဆက်သွယ်ပြောဆို ခြင်းဆိုတာ စကားပြောနေဖို့လိုတယ်ဆိုပြီး အမြဲတမ်းကန့်သတ်ထားတာ မျိုးတော့မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဆိတ်ငြိမ်မှုကို ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဖော်ပြနိုင် တဲ့ အရေးကြီးပုံစံတစ်ခုအဖြစ်ရှုမြင်ကြဖို့လိုပါတယ်။ သူပေးတဲ့ရလဒ်က စကားပြောပြီး တုံ့ပြန်တာနဲ့ထပ်တူ အရေးပါပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် ပိုပြီး တော့တောင် အရေးပါတယ်လို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။

ဆိတ်ငြိမ်ခြင်းကိုရပ်တန့်ဖို့ တစ်ခုခုမပြောခင် အချိန်ဘယ် လောက်ယူမလဲ။ မေးစရာရှိတာက “အလင်းပြသူတွေဟာ ဆိတ်ငြိမ်နေ တဲ့အခြေအနေကိုလွှတ်ထားဖို့ အခွင့်ပေးထားလို့ရပါသလား။ အထူး သဖြင့် ဆိတ်ငြိမ်မှုကြောင့် နေမထိထိုင်မသာဖြစ်လာချိန်မျိုးမှာပေါ့။” နောက်ထပ်မေးခွန်းတစ်ခုကတော့ “အဖွဲ့ကလက်ခံနိုင်တဲ့အချိန်အတိုင်း အတာကိုကျော်လွန်ပြီး စကားပြောထွက်လာဖို့ ရုန်းကန်နေရတဲ့သူ အတွက် ဆိတ်ငြိမ်မှုအခြေအနေမျိုးမှာ အလင်းပြသူက အဲဒီလူကိုအချို့ သပ်စည်းရုံးပြောဆိုပေးတာမျိုး လုပ်ပေးလို့ရပါသလား။”

အဖြေကတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူနဲ့ အလင်းပြသူကြားမှာရှိတဲ့ ဆက်နွယ်မှု၊ ပြီးတော့ အလင်းပြသူရဲ့လူတစ်ယောက်စီ၊ ဒါမှမဟုတ် အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့စီအပေါ်မှာအသုံးပြုတဲ့ ဆက်ဆံပြောဆိုမှု နည်းလမ်းတွေပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ အကူအညီဖြစ်စေမယ့် နည်းလမ်းတချို့ကို ကျွန်တော်တွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။

- (၁) တိတ်ဆိတ်နေတဲ့ အခြေအနေမှာ စကားစပြီး မပြောခင် ၂၁ အထိ အမှတ်စဉ်ရေတွက်ပါ။
- (၂) အချိန်ထပ်ယူဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် တခြားအမြင်တစ်ခုလိုအပ်နေပြီ လားဆိုတာ ညင်သာစွာမေးကြည့်ပါ။
- (၃) ချထားတဲ့ပန်းတိုင်ကို ပြန်သုံးသပ်ဖို့၊ ဒါမှမဟုတ် လတ်တလော အကြောင်းအရာကို ခဏလောက်ယာယီဘေးဖယ်ထားဖို့ စသည်ဖြင့် တခြားနည်းလမ်းတွေကို လုပ်ဆောင်ကြည့်ဖို့အကြံ ပေးပါ။
- (၄) အဖွဲ့တစ်ခုထဲမှာဆိုရင် နှုတ်ဆိတ်နေသူကို အတင်းဖိမေး တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ တခြားသူတစ်ယောက်ယောက်ကများ အဖြေ ပေးဖို့ အဆင်သင့်ဖြစ်နေပြီလားဆိုတာကို မေးကြည့်ပါ။ (ဒါဟာ နှုတ်ဆိတ်နေသူအနေနဲ့ အချိန်ပိုယူဖို့လိုအပ်တယ်ဆို တာကို သင်ကနားလည်ကြောင်း ဖော်ပြခြင်းဖြစ်ပါတယ်။)

ဆိတ်ငြိမ်မှုထဲကနေ သင်ဆန်းစစ်တွေ့ရှိချက်အရ အလင်းပြမှု ခံယူသူဟာ ရှေ့ဆက်လျှောက်လှမ်းလိုစိတ်ရှိနေတာဆိုရင် အထက်ပါ အချက်တွေက သူတို့ကိုကူညီပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒီ R.E. S. P.E.C.T ဆိုတဲ့ လေးစားမှုကို အခြေပြုထားတဲ့ အလင်းပြခြင်းပုံစံနဲ့ အလင်းပြမှု လုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ လက်တွေ့ကျင့်သုံးခြင်းက ယူဆောင်လာပေးတဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ရလဒ်တွေကို နောက်လာမယ့်အခန်းမှာ သင် တွေ့မြင်ရပါလိမ့်မယ်။ ဒီလိုအသံတိတ်ချိတ်ဆက် လုပ်ဆောင်မှု အခြေ အနေထဲမှာ သာမက အလင်းပြမှုခံယူသူကိုယ်တိုင်က သူ့မှာဘာစကားမှ ပြောစရာမရှိအောင်ဖြစ်နေပါတယ်လို့ ပြောတဲ့အခြေအနေမျိုးမှာတော့

ဒီလိုရလဒ်ကောင်းတွေကို တွေ့ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

**အတည်ပြုပေးခြင်း (Affirming and Validation)**

အတည်ပြုပေးခြင်းက တံခါးကိုဖွင့်ပေးပါတယ်။ ဒါဟာပြောင်းလဲခြင်းသို့သွားရာလမ်းမထက်က စမှတ်တစ်ခုပါပဲ။

Louis L.Hay

ကြားနာခြင်းသည် ယုံကြည်ခြင်းကိုဖြစ်စေပါတယ်။ ဒီစကားလေးအတိုင်းပါပဲ။ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေဟာ သူတို့ကြားပြီး ယုံကြည်ချင်တဲ့ အရာတွေကိုပဲနားထောင်ချင်ကြပါတယ်။ အတည်ပြုပေးခြင်းဟာ လိမ်ညာမှုတစ်ခုမပါခဲ့ရင် ဒါဟာ အတွေးပွားစရာ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

**အလင်းပြခြင်း၏ ယုတ္တိရှိတဲ့ပဉ္စလက်ပြကွက်**

မယုံကြည်နိုင်လောက်အောင် အမြန်ဆုံးတိုးတက်ရွေ့လျားနေတဲ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကမ္ဘာမြေပေါ်မှာ အလင်းပြခြင်း (တခြားသောနည်းလမ်းနဲ့ စွမ်းဆောင်စေနိုင်မှုအပါအဝင်) က အခြေခံကျတဲ့အစဘဝဆီ လှည့်ပြန်ချင်တဲ့ လူတွေရဲ့လိုအပ်မှုတွေကို ဖြည့်တင်းပေးပါတယ်။ နည်းပညာဆိုင်ရာထိပ်ဆုံးရောက်ခြင်းနဲ့ တစ်စုံတစ်ခုကို မှီခိုအားထားနေရတဲ့ ဘဝအခြေအနေဟာလည်း ထုံးတမ်းစဉ်လာမပျက်ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှုရဲ့ လိုအပ်မှုတွေကို မပစ်ပယ်နိုင်သေးပါဘူး။

အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှုရဲ့ ကျွမ်းကျင်ရင်းနှီးမှုထဲကနေပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူတစ်ယောက်အနေနဲ့ လူသားဆန်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုပေးနိုင်မယ့် အလင်းပြသူမျိုးကို မျှော်လင့်တတ်ကြပါတယ်။ သူတို့တွေဟာ တကယ်ပဲ စစ်မှန်တဲ့တုံ့ပြန်မှုတွေကို မြင်တွေ့ကြုံဖူးချင်တယ်။ အလင်းပြမှုခံယူစဉ်အတွင်း ဖြစ်လာတဲ့အပြန်အလှန်ပြောဆို ဆက်ဆံမှုတွေကို တကယ်ပဲဟန်ဆောင်မှုကင်းတဲ့ အရာတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူထားတယ်။

ပြီးတော့ တကယ်ပဲ သက်သောင့်သက်သာရှိတဲ့နှုန်းအတိုင်း လုပ်ဆောင် စေချင်ကြတယ်။ အခြေခံလိုအပ်ချက်တွေက လုပ်ဆောင်မှုနှုန်းထားရဲ့ ရှေ့အရေးပါတဲ့ နေရာကလာရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်အနေနဲ့ နားထောင်ခြင်း၊ မေးခွန်းထုတ်ခြင်းနဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေလုပ်ဆောင်ရင်း အပြန်အလှန်လေး စားမှု (Respect) ကို ဘယ်လိုလေ့လာဖော်ထုတ်ပြီး ထိန်းသိမ်းရမယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းတွေကို ဆွေးနွေးပြောဆိုခဲ့ကြပြီးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ ထပ်ပြီးသတိပေးချင်တာကတော့ အလင်းပြမှု (Coaching Session) လုပ်ဆောင်စဉ်အတွင်း အချက်အလက်ရယူခြင်း၊ တုံ့ပြန်မေးမြန်းမှု ပြုခြင်းတွေလုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ သာတူညီမျှမှုအပြည့်ရှိတဲ့ လုပ်ဖော် ဆောင်ဖက်သဘောကိုအခြေခံပြီး လူသားဆန်ဆန်အချက်အလက် တိုင်းကို ဆင်ခြင်သုံးသပ်လုပ်ဆောင်ဖို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလေးထားလုပ်ဆောင်ရမယ့် အရာတိုင်းဟာ လူသားချင်း အပြန်အလှန်လေးစားမှု အဖွဲ့တစ်ခု၏အကဲခတ်မှု (ထိခိုက်လွယ်မှု)၊ အထူးသဖြင့် အာဏာပြခြင်းမရှိတဲ့ အခြေအနေတွေအပေါ်မှာ အများ ကြီးမှုတည်နေပါတယ်။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမေးမြန်းမှုတွေကို ပျင်းဖို့ကောင်းလောက်အောင်လုပ်ဆောင်နေဆဲမှာပဲ၊ အရေးတကြီး သတိပြုရမယ့်အချက်ကတော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ အံ့ဩဖွယ်အဖြေတွေကို ပဉ္စလက်ဆန်ဆန်ဖော်ထုတ်ပေးမယ့် ပဉ္စလက် ဆရာမဟုတ်ဘူးဆိုတဲ့အချက်ပါပဲ။ တကယ်တော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ ပဉ္စလက်ဆရာကို ထောက်ပံ့ပေးနေတဲ့ အကူ တစ်ယောက်မျှသာဖြစ်ပါတယ်။ ပဉ္စလက်ဆရာက ကောင်းကောင်း သရုပ်ပြပြီး ဦးထုပ်ထဲကနေ ယုန်ကလေးကိုဆွဲထုတ်ပြနိုင်အောင် အကူ ဖြစ်သူလုပ်ဆောင်ရမယ့် အဆင့်တစ်ခုစီကို မှန်မှန်ကန်ကန်ထောက်ပံ့ ပေးသလိုပါပဲ။ အလင်းပြသူနဲ့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ကြပြီး ပဉ္စလက်ပြကွက်ရဲ့ နောက်ဆုံးအဖြေက ဦးထုပ်ကိုင်ထားတဲ့ ပဉ္စလက်ဆရာရဲ့လက်ထဲမှာပဲရှိသလို အလင်းပြမှု

ခံယူသူကသာလျှင် အလင်းပြခြင်းတစ်ခုလုံးရဲ့ အရှင်သခင်အဖြစ် အရာရာတိုင်းက သူ့ရဲ့လက်ထဲမှာပဲ ရှိနေမှာဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူတစ်ယောက်စီတိုင်းကတော့ ကိုယ်အလင်းပြ ပေးရသူတိုင်းက သူတို့လားရာ ပန်းတိုင်းခရီးရဲ့အစလုံခြုံမှုမရှိနိုင်သေးတဲ့ အခြေအနေမျိုးမှာတောင် သူတို့ဆီက ပဉ္စလက်ဆန်ဆန် အောင်မြင်မှု တွေကိုထွက်ပေါ်လာစေချင်ကြပါတယ်။ ဒီလိုပြောင်းလဲမှုတွေကို ဖြစ်စေ နိုင်ဖို့ အရေးကြီးတဲ့အပိုင်းကတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ နှလုံးသားနဲ့ စိတ်ခံစားမှုတွေကိုဖမ်းဆုပ်သိမ်းဆည်းလိုက်နိုင်ဖို့အတွက် ကွဲပြားနေတဲ့ ပြောဆိုဆက်သွယ်မှုတွေကို လျှောက်ပတ်သင့်တော်အောင် လုပ်ဆောင် ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်လိုစေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုပုံစံက မျက်လှည့်ဆရာ အတွက် ယုန်တွေကို အလိုက်သင့်ပြင်ဆင်ဖန်တီးပေးနိုင်မှာလဲ။ ဘယ်လို တိကျတဲ့ဆက်သွယ်မှုပုံစံက သတ်မှတ်ပန်းတိုင်ကို ရောက်စေမယ့် ကောင်းမွန်တဲ့အလင်းပြခြင်း မဟာဗျူဟာအဖြစ်အသုံးပြုလို့ရမလဲ။ ဒါတွေဟာ လူတွေအချင်းချင်း အပြန်အလှန်တုံ့ပြန်မှုရဲ့ ဗဟိုချက်ကို ရှုမြင်စေတဲ့ အခြေခံမေးခွန်းတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

အမြဲသတိရနေမှာကတော့ မှန်ကန်တဲ့ မေးခွန်းတွေကို မေးနိုင် ဖို့က အလင်းပြသူ (Coach) ရဲ့ အလုပ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အလင်း ပြသူဟာ သူ့ရဲ့စကားတွေ ကိုယ်အမှုအရာတွေက အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ တိုးတက်မှုအတွက် အကူအညီဖြစ်မဖြစ်ကို အမြဲစူးစမ်းနေရမှာပဲဖြစ်ပါ တယ်။ အလင်းပြမှုခံယူသူရဲ့ စွမ်းဆောင်နိုင်စွမ်းကို ကူညီမြှင့်တင် ပေးနိုင်ဖို့ လိုအပ်နိုင်တဲ့ တခြားသောအပြန်အလှန် ပြောဆိုမှုပုံစံတွေကို အလင်းပြသူက လေ့လာသိရှိလိုစိတ်ရှိနေရပါမယ်။

အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက အာရုံစိုက်နားထောင်တတ်ပြီး သဘာဝကျကျစူးစမ်းမေးမြန်းတတ်တဲ့ ဝမ်းတွင်းအသိရှိသူမျိုးကို လိုအပ် ပါသလား။ အဖြေကတော့ “လိုအပ်ပါတယ်”။ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေ ဟာ ရှာဖွေနေသူတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ လတ်ဆတ်တဲ့ စတင်ခြင်းအသစ် တွေနဲ့ လမ်းသစ်ကို ရှာဖွေသူတို့ရဲ့ သဘာဝအတိုင်းပဲ သူတို့တွေရဲ့



အတွေ့အကြုံတွေ၊ သိရှိထားတဲ့အရာတွေအားလုံးကို အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်မှုဆီကို ယူဆောင်လာတတ်သလို မရေရာမှုတွေ၊ ရှုပ်ထွေးမှု တွေလည်း ပါလာတတ်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ လမ်းညွှန်မှု အလျောက် တုံ့ပြန်လုပ်ဆောင်မှုတွေကို စနစ်တကျထုတ်ဖော်လာတာ မျိုးမဟုတ်ဘဲ ယုတ္တိတန်တဲ့ စွက်ဖက်မှုထက်ပိုပြီးလိုအပ်ပါတယ်။ သူတို့ကို တွန်းအားပေးနိုင်ဖို့ မှန်ကန်တဲ့အသံတွေလိုအပ်ပါတယ်။ နောက် တစ်နည်းပြောရမယ်ဆိုရင်တော့ ကောင်းမွန်ပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိတဲ့ လူသား ဆန်တဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေလိုအပ်ပါတယ်။ ဒီတုံ့ပြန်မှုတွေ သူတို့ကိုလူသား တစ်ယောက်လို အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝတဲ့ခံစားမှုတွေ ဖြစ်ပေါ်စေပါတယ်။ ဒါတွေဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေလိုအပ်တဲ့ “အတည်ပြုပေးခြင်း” တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

**ပြောရန်နှင့်နားထောင်ရန်**

အမှန်တော့ လူသားတွေဟာ လိုအပ်ချက်အရ စကားများများ ပြောတတ်သူနဲ့ သိုသိပ်ကွယ်ဝှက်တတ်သူတွေဖြစ်ကြပါတယ်။ သူတို့တွေ အချင်းချင်းမျှဝေပြောပြတတ်ကြတယ်။ အကြောင်းတစ်စုံတစ်ခုကြောင့် ဖုံးကွယ်ထားတာတွေ လိမ်ညာတာတွေရှိတတ်ကြပါတယ်။ စကားပြောတဲ့ နေရာမှာလည်း ကန့်သတ်ချက်ရှိပါတယ်။ လူတစ်ယောက်ဟာ စကား အရမ်းနည်းတာ စကားအရမ်းများတာဖြစ်နိုင်သလို စောစောစီးစီး ပြောတတ်တာ၊ ဒါမှမဟုတ် နောက်ကျပြီးမှ ပြောတတ်တာစသည်ဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် လူတစ်ယောက်က အလင်းပြမှု ခံယူဖို့ရွေးချယ်လိုက် ပြီဆိုရင် သူဖွင့်ဟပြောဆိုချင်တဲ့အရာတွေအတွက် အဆင့်သင့်ရှိနေပြီ ဆိုတဲ့ သဘောအဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်သလို သူပြောချင်တဲ့ အရာတွေ မပြောဘဲ ဖုံးကွယ်ထားချင်တဲ့အရာတွေအတွက် သေချာစဉ်းစားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ချက်ချတယ်လို့ နားလည်နိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ အလင်းပြမှု ခံယူသူက သူပြောတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို အာရုံစိုက်နားထောင် ပေးဖို့မျှော်လင့်ရုံသာမက သူတို့ပြောသင့်တယ်လို့ ထင်မြင်ယူဆထားတဲ့ အရာတွေအတွက် အတည်ပြုချက်ရယူဖို့အတွက်လည်း မျှော်လင့် ကြပါတယ်။ ထူးချွန်တဲ့ အလင်းပြသူတစ်ယောက်ဟာ ဒီလိုလူတစ် ယောက်ရဲ့အခြေခံလိုအပ်ချက်အစကို သေသေချာချာသတိပြုပြီး လိုအပ် တဲ့ ပြင်ဆင်မှုတွေကို သေသေချာချာလုပ်ထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

သဘာဝအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့က စကားပြောတဲ့အခါ ကျွန် တော်တို့ပြောတာကို သေချာနားထောင်ပေးစေချင်တယ်။ ကျွန်တော် တို့နားထောင်ပေးတဲ့အခါမှာတော့ တုံ့ပြန်မှုပြုချင်ပြန်တယ်။ ဒီညီမျှခြင်း မှာတော့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်အသံကိုကြားနိုင်ဖို့ဆိုတာ မွေးရာပါ လိုအပ်ချက်ပါပဲ။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့ကို နားလည်မှုလွဲတာမျိုးမရှိ ဘူးဆိုတာ သေချာအောင်ထပ်အတည်ပြုရပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့တွေ က ကိုယ်ပြောတာကိုနားထောင်ပေးနေတဲ့သူကို အသံပြုနိုင်တဲ့နံရံ တစ်ခုလိုဖြစ်စေချင်တယ်။ ဒါမှလည်း ကျွန်တော်တို့အတွက် ပဲ့တင်သံတွေ ဖန်တီးပေးပြီး တစ်နည်းအားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ယုံကြည်ချက်၊ အတွေး အမြင်သစ်တွေကို အားပေးကူညီပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီလိုမဟုတ်ရင်တော့ ကျွန်တော်တို့တွေဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်ပြီးစကားတွေ ထပ်ခါထပ်ခါ ပြောရင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် နှစ်သိမ့်ပေးတတ်ကြတယ်။ ထပ်ပြောချင်တာက တော့ ရှည်လျားပြီး ခက်ခက်ခဲခဲလုပ်ရမယ့် အရာတွေကို ထပ်ခါထပ်ခါ ပြောဖြစ်ရင် သင်လည်းလက်ခံလာနိုင်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျွန်တော်တို့ တွေက ဘယ်နှယောက်ကများ ဒီလိုလုပ်ဖို့သတိတရရှိပါသလဲ။ ဒါမှ မဟုတ် ဘယ်သူတွေက ဒါတွေကို ပထမဆုံးအခြေအနေမှာကတည်းက လုပ်ဆောင်ဖို့တတ်နိုင်ကြပါသလဲ။ ကံမကောင်းစွာပဲ ကျွန်တော်တို့တွေ ဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်အပြစ်ရှာလေ့ရှိပြီး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ချီးကျူးပြောဆိုဖို့ အတွက်တော့ ရှားရှားပါးပါးပါပဲ။

ဒီအခြေအနေဟာ အလင်းပြသူတစ်ယောက်ရဲ့ ကဏ္ဍပါဝင်

လာပြီး အလင်းပြမှုခံယူသူ တစ်ယောက်ချင်းစီရဲ့ စကားတွေကို အတည်ပြုပေးတဲ့ အတွေ့အကြုံကို တစ်ယောက်ချင်းစီကတွေ့ကြုံခံစား နိုင်အောင် လုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ “ကြားနာခြင်းက ယုံကြည် ခြင်းဖြစ်ပါတယ်”။ တကယ်တော့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက သူတို့ ယုံကြည်ချင်တဲ့အရာတွေကို ကြားချင်ကြတယ်။

ဒါဟာ သူတို့ကိုယ်သူတို့ယုံကြည်မှုတွေ ပိုပြီးတိုးပွားအောင် သေချာပေါက်လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်ပါတယ်။ အလင်းပြသူ (Coach) ကလည်း အလင်းပြမှုခံယူသူတွေရဲ့ရင်ထဲက တိတ်တခိုးဆန္ဒတွေကို ပို့ဆောင်ပေး ရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လက်လွတ်စပယ်လုပ်ဆောင်ပေးတာမျိုး တော့မဟုတ်ပါဘူး။ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ရဲ့ အတည်ပြုပေး လိုက်တဲ့အချက်တွေဟာ ရိုးသားမှု၊ တာဝန်ယူမှုအပြည့်ရှိပြီး အရေး ကြီးဆုံးကတော့ မှားယွင်းတဲ့လိုခြံမှုကို ပေးဖို့မဟုတ်ပါဘူးဆိုတဲ့အချက် ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကောင်းကောင်းနားထောင်ပေးတတ်တဲ့အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဟာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို အတင်းအကျပ်၊ အရမ်းကာရောပြောသမျှကို အတည်ပြုပေးတာမျိုးမဟုတ်ဘဲ မှန်ကန် တဲ့အချိန်တစ်ခုကိုစောင့်ပြီး မှန်ကန်တဲ့ အကြောင်းပြချက်တွေနဲ့အတူ အတည်ပြုမှုတွေကိုလုပ်ဆောင်ပေးရမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

**မှန်ကန်စွာကြားပြီး၊ မှန်ကန်စွာပြော**

အတည်ပြုပေးတယ်ဆိုတဲ့နေရာမှာ သေချာစဉ်းစားတွေးခေါ် မှုရဲ့ နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်မှုဖြစ်ပြီး တစ်ဖက်လူရဲ့အတွေးတွေ၊ ခံစားမှုတွေကိုသေချာနားထောင်ပေးပြီး ကောင်းကောင်းနားလည် ကြောင်းဖော်ပြခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုဖော်ပြဖို့ တုံ့ဆိုင်းမနေပါနဲ့။ သင့်ရဲ့ခံစားမှုတွေကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖော်ပြလိုက်ပါ။ ဟန်ဆောင် တုံ့ပြန်မှုတွေကို အလွယ်တကူသိမြင်နိုင်ပြီး ဒီလိုဟန်ဆောင်မှုတွေက ယုံကြည်မှုနဲ့ အပြန်အလှန်လေးစားခြင်း အခြေခံအုတ်မြစ်တွေကို ဖျက်ဆီးပစ်လိုက်နိုင်ပါတယ်။ အတည်ပြုပေးခြင်းက နောက်ဆုံး

မှာတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူအနေနဲ့ မှန်ကန်တဲ့လမ်းကြောင်းပေါ်မှာရှိ နေတယ်ဆိုတာကို သေချာစေပါတယ်။ အတည်ပြုပေးခြင်းဆိုတဲ့အခါမှာ ခြားနားတဲ့ အခြေအနေနှစ်ခုရှိပါတယ်။ ပထမတစ်ခုက အလင်းပြမှု ခံယူနေသူရဲ့ အနေအထားနဲ့ခံစားချက်ကို သေချာနားထောင်ပေးပြီး နားလည်ကြောင်း ဖော်ပြကာ သူဘက်ကရပ်တည်မှုကို ဖော်ပြတဲ့စကား လုံးတွေကိုသုံးနှုန်းတဲ့ အတည်ပြုပေးခြင်း (Affirmation) ဖြစ်ပါတယ်။

တခြားတစ်ဖက်မှာတော့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေအနေနဲ့ သူတို့ ရင်ဆိုင်ခံစားနေရတာတွေဟာ ပြဿနာမဟုတ်ဘူးဆိုတာကိုပြောပြပြီး သူတို့ရဲ့ ခံစားမှုတွေဟာ သဘာဝကျတယ်ဆိုတာကို အတည်ပြုအသက် ဝင်စေတဲ့ (Validation) ပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအခြေအနေနှစ်ခုဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ပိုပြီးလေးလေးနက်နက် ယုံကြည်ဖို့နဲ့ ရည်ရွယ်ရာ ပန်းတိုင်ကို ခြေတစ်လှမ်းပိုပြီးနီးလာဖို့ မှန်ကန်တဲ့ရှေ့တိုးလုပ်ဆောင်မှု တွေလုပ်ဆောင်တဲ့နေရာမှာ တူညီမှုအချက်တွေရှိနေပါတယ်။

ပထမအခြေအနေဖြစ်တဲ့ အတည်ပြုပေးခြင်း (Affirming) နဲ့ ဆက်စပ်ပြီး Marrian- webster အဘိဓာန်ရဲ့ ဖွင့်ဆိုချက်တွေထဲက ကျွန် တော်နှစ်သက်မိတာလေးကို ပြောပြချင်ပါတယ်။

- တစ်စုံတစ်ခုက မှန်ကန်ကြောင်း ယုံကြည်မှုအပြည့်နဲ့ပြောရန်။
- အရေးကြီးတဲ့ အကြံအစည်ကဲ့သို့သော အရာတွေအပေါ်မှာ ပြင်းပြတဲ့ယုံကြည်မှု ဒါမှမဟုတ် စူးစိုက်နှစ်မြှုပ်ထားမှုကို ဖော်ပြ ရန်။
- လွတ်ရုံးဥပဒေအရ တခြားသောစီရင်ချက်တွေဟာ မှန်ကန် ကြောင်းဆုံးဖြတ်ရန်။

ဒုတိယအခြေအနေအတည်ပြုပေးခြင်း (Validation) ရဲ့ ဖွင့်ဆိုချက်နဲ့ ဆက်စပ်ပြီး Oxford အဘိဓာန်မှာ ဖော်ပြထားတာ ကတော့ -

\* လူတစ်ယောက်ရဲ့တန်ဖိုး၊ ဒါမှမဟုတ် သက်ဝင်အတည်ပြုခြင်း၊ ဒါမှမဟုတ် သူတို့ရဲ့ ခံစားချက်တွေအမြင်တွေကို အတည်ပြု

ပေးဖို့အတွက် လုပ်ဆောင်ချက်။

ဒါကြောင့် ဒီအခြေအနေမှာ အတည်ပြုပေးခြင်း (Validation) က အတူရှိနေခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဆိုလိုတာက သင့်ရဲ့ဂရုစိုက်မှုကိုအပြည့် အဝပေးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အလင်းပြသူတစ်ယောက်က သူ့ရဲ့ ကျွမ်းကျင်တဲ့ ပညာရပ်နဲ့အတူ အလင်းပြမှုခံယူသူက ဝေမျှပြောပြတဲ့ အကြောင်းအရာတွေအပေါ်မှာ စီရင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းမရှိတဲ့ ပြန်လည် ထင်ဟပ်မှုတွေကိုပေးနိုင်တယ်ဆိုတာကို မြင်သာစေဖို့ ကိုယ်ရောစိတ်ပါ နှစ်မြှုပ်ပြီး ကတိကဝတ်ပြု ပေးဆပ်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြသူက လူတစ်ယောက်ကိုကူညီရာမှာ အဲဒီလူရဲ့ အတွေးတွေကို ပြန်သုံးသပ်စေခြင်းဖြင့် သူတို့ရဲ့အတွေးနဲ့ စိတ်ခံစား မှုကြားက ဒွိဟစိတ်ကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းခွဲခြားသိမြင်အောင် သင်ယူနိုင် မယ့်အခွင့်အရေးတွေကို ဖန်တီးနိုင်ဖို့ တုံ့ပြန်မေးမြန်းပေးခြင်းအားဖြင့် ကူညီပေးရပါတယ်။ သူတို့ပြောတဲ့စကားလုံးတွေကို ပြန်ပြီးပြောပြ ရတယ်။ စိတ်ခံစားမှုလား၊ သူတို့ရဲ့ တကယ်အတွေးစိတ်ကူးတွေလား ဆိုတာကို ရှင်းလင်းမေးမြန်းရတယ်။ ပြီးရင်တော့ သူတို့ရဲ့ခံစားချက် တွေဟာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ပြန်လည်သုံးသပ်ဖို့နဲ့ အသစ်သောအရာတွေကို စူးစမ်း ဖော်ထုတ်ဖို့အတွက် အရေးကြီးတဲ့ အစိတ်အပိုင်းဖြစ်တယ်ဆိုတာ ကို သင်ကလက်ခံကြောင်း သင့်ရဲ့စိတ်ခံစားမှုကို တင်ပြဖော်ပြပေးရပါ မယ်။ ဒါပေမဲ့ကျွန်တော်တို့သတိပြုရမယ့် အချက်ကတော့ အလင်းပြ မှုခံယူသူတွေကို အတည်ပြုပေးချင်တဲ့ စိတ်ထက်သန်မှုနဲ့ တကယ် အမှန်တရားကို အပေးအယူမလုပ်မိပါစေနဲ့။

အလင်းပြမှုခံယူသူဘက်ကပြောလာတဲ့ အကြောင်းအရာတွေ ကိုသိမှတ်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ လုပ်ဆောင်မှုတစ်ခု အစပြုနိုင်ဖို့ လိုအပ်တဲ့အတည်ပြုချက် (Validation) ရယူနိုင်ဖို့အတွက် သူတို့ကို အရမ်းချီးမြှောက်တာ၊ အသိမှတ်ပြုပေးတာတွေကို မလုပ်မိပါစေနဲ့။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ စိတ်ခံစားမှုက စကားလုံးတွေထက် ပိုပြီးမြန်မြန် ရွေ့လျားနေတတ်ပါတယ်။ သင်က ရိုးရိုးသားသားလုပ်ဆောင်တဲ့အခါ



မှာ လူတွေက ဒါကိုခံစားမိပါတယ်။

**အလုပ်ဖြစ်တဲ့ သံလိုက်အိမ်မြှောင်**

အခြေခံအားဖြင့် အတည်ပြုမှုတွေကို စတင်လိုက်တာနဲ့ တစ်စုံတစ်ခုဖြစ်လာတယ်ဆိုတာကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းပါပဲ။ ဒါဟာ အလင်းပြခြင်း (Coaching) မှာ အထူးသဖြင့် ဆက်စပ်မှုရှိပါတယ်။ အကြောင်းကတော့ လူတွေဟာ သူတို့ရွေးချယ်မှု လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ် ရှိနေတယ်ဆိုကြောင်း အသိမှတ်ပြုပြောပေးတာကိုလိုအပ်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် ရင်တော့ သူတို့တွေဟာ မဝံ့မရဲဖြစ်လာပြီး နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမယ့် အရာတွေက မရေရာမှုတွေ ဖြစ်တည်လာပါတော့တယ်။

မျက်စိကိုအဝတ်နဲ့ စည်းနှောင်ထားလို့ ဘာမှမမြင်ရတဲ့လူတစ်ယောက် ခေါ်လိုက်ပါ။ အာမခံချက် အပြည့်ပေးတဲ့စကားသံတွေနဲ့အတူ လှမ်းလိုက်တဲ့ ခြေလှမ်းတိုင်းက သူမလျှောက်ဖူးသေးတဲ့ လမ်းတစ်လျှောက် ရင်ဆိုင်ရုန်းကန်ပြီး နောက်ထပ်ခြေလှမ်းသစ်တွေလှမ်းနိုင်ဖို့ ခွန်အားပေးနေမှာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ “မှန်တယ်” “ဆက်သွားပါ” ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေက လျှောက်လှမ်းမှုပြုနေသူတစ်ယောက်ရဲ့ လုပ်ဆောင်မှုကိုအတည်ပြုပေးပြီး ရှေ့ဆက်လျှောက်လှမ်းဖို့ ပြောပေးနေပါတယ်။ လက်ခံ သဘောတူညီမှုနဲ့ နှစ်သိမ့်မှုပေးတဲ့စကားသံတွေဟာ စိတ်ဖိစီးမှုဖြစ်ပေါ်စေတဲ့ဟိုမုန်းတွေကို ငြိမ်သက်သွားစေနိုင်ပါတယ်။ ပြီးတော့ မရေရာမှုတွေနဲ့ စူးစမ်းလေ့လာမှုပြုနေသူ တစ်ယောက်ကို စိတ်လှုပ်ရှားကြောက်ရွံ့မှုတွေကနေ ကာကွယ်ပေးနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုနေရာမျိုးမှာတော့ တိတ်ဆိတ်နေခြင်း (Silence) က အလုပ်မဖြစ်ဘူးပေါ့။

တစ်ဖက်ကပြောလာတဲ့စကားတွေကို ကျွန်တော်တို့က စကားလုံးလေးတွေနဲ့အတူအတည်ပြုပေးတဲ့ ကိုယ်မှုဟန်ပန်တွေနဲ့ အသိမှတ်ပြုတုံ့ပြန်လေလေ စွမ်းအားပြောင်းလဲမှုတွေက ပိုပြီးများလာလေလေပါပဲ။ ဒီလိုအမှန်အမှားကိုတွေ့ရှိမှုနဲ့ မတွေ့ရှိမှုကြားက ဆန်းကြယ်လှတဲ့ဘဝခရီးအစမှာ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေက သံလိုက်အိမ်မြှောင်မပါတဲ့

တစ်ကိုယ်တည်းခရီးသွားတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။

သေလောက်အောင်တိတ်ဆိတ်ငြိမ်သက်ခြင်းက သူတို့အတွက် ဘာလုပ်ပေးနိုင်မှာလဲဆိုတာ မှန်းဆကြည့်ပါ။ ဒါမှမဟုတ် ပျက်ယွင်းနေတဲ့ သံလိုက်အိမ်မြှောင်တစ်ခုကို ပေးလိုက်တယ်လို့ မှန်းဆကြည့်လိုက်ပါ။ သူဟာမှန်ကန်တဲ့လမ်းကြောင်းကို ဦးတည်နေကြောင်း သူ့ကိုယ်သူသိစေမယ့်နည်းလမ်းသူ့မှာမရှိနိုင်ပါဘူး။ ဒီနေရာမှာအလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်က အလုပ်ဖြစ်တဲ့ သံလိုက်အိမ်မြှောင်တစ်ခုလိုပဲ။ စိုးထိတ်ပူပန်မှုတွေနဲ့ ခရီးသွားနေသူတစ်ယောက်ရဲ့လက်ထဲမှာ မှန်ကန်တဲ့ ခြေလှမ်းလှမ်းလိုက်တိုင်း တစ်ချက်ချက်နဲ့ မြည်သံပေးလို့နေပါတယ်။ မြည်သံမပေးတဲ့အချိန်မှာတော့ သင်ဟာ အဲဒီခရီးသွားရဲ့ အဖိုးမဖြတ်နိုင်တဲ့ လမ်းညွှန်မှုတွေကို ပိတ်ပင်ထားခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒါဟာ အတည်ပြုခြင်း (Affirmation) နဲ့ ဆက်စပ်နေတဲ့ အကြောင်းအရာတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အတည်ပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း (Validation) ကတော့ နည်းနည်းပိုပြီး လေးနက်မှုရှိပါတယ်။ အတည်ပြုလုပ်ဆောင်ခြင်း (Validation) က စိုးထိတ်ပူပန်မှုတွေနဲ့ ခရီးပြုနေသူရဲ့ လက်ကိုဆွဲပြီး သူတို့ဖော်ပြလာတဲ့ ဆုံးရှုံးမှုတွေ၊ ကြောက်ရွံ့မှုတွေနဲ့ မရေရာမှုစတဲ့ စိတ်ခံစားချက်တွေနဲ့ အတူ စီးမျောခံစားပေးတယ်။ သူတို့ရဲ့စိတ်ခံစားမှုတွေကိုမပစ်ပယ်ဘူး။ ဒါကြောင့် မတင်မကျဖြစ်နေတဲ့ စိတ်ခံစားမှုမျိုးကို တွေ့ကြုံရင်ဆိုင်ဖို့ ဘာမှပြဿနာမရှိဘူးဆိုတာကို သူတို့စပြီး ခံစားမိလာကြတယ်။ ပြီးတော့ အဲဒီစိတ်ခံစားမှုတွေကို တည်ငြိမ်မှုအပြည့်နဲ့ အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့် ကိုင်တွယ်နိုင်လာတယ်။

အတည်ပြု လုပ်ဆောင်စေတဲ့အခါမှာ အားသာချက်နဲ့ အတိတ်က အောင်မြင်မှုတွေကို ပြန်ပြီးသိမြင်စေပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ သာဓကလေးတစ်ခု ပြောပြချင်ပါတယ်။ အလင်းပြမှုခံယူတစ်ယောက်က ကျွန်တော့်ကိုပြောပြဖူးတယ်။ သူ့ရဲ့ စိန်ယာတစ်ယောက်ကို အလင်းပြခြင်း (Coaching) လုပ်ဆောင်ပေးဖို့ရှိတဲ့အခါမှာ သူ့အနေနဲ့ပူပန်မှုတွေနဲ့ကြောက်ရွံ့မှုတွေရှိနေခဲ့တယ်။ ဒါနဲ့ သူ့ရဲ့ခံစားမှုကို တိတိကျကျ

သိရအောင်ဖော်ပြပေးဖို့ ကျွန်တော်သူ့ကိုမေးခွန်းမေးခဲ့တယ်။ ပြီးတော့ နားထောင်ပေးခဲ့တယ်။ အဲဒီနောက်မှာတော့ သူ့ရဲ့ခံစားမှုတွေက အရင် အတိုင်းပဲလားလို့ ကျွန်တော်သူ့ကိုမေးခဲ့တယ်။ နောက်ဆုံးမှာတော့ အခြေအနေတစ်ခုကိုသူပြန်ပြီး အမှတ်ရလာတယ်။ မေးခွန်းတချို့ မေးဖြစ်ပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ အဲဒီအခြေအနေကိုကိုင်တွယ်ဖို့ သူ့ဘယ်လို လုပ်ဆောင်သင့်ကြောင်း သူပြောထွက်လာတဲ့ အခြေအနေရောက် အောင် ကျွန်တော်သူ့ကိုခေါ်ဆောင်သွားနိုင်ခဲ့တယ်။ အဲဒီနောက်မှာ တော့ သူ့စိတ်ထဲမှာနေသာထိုင်သာရှိလာပြီး သူတွေ့ကြုံနေတဲ့အခြေ အနေကို ကျော်လွန်နိုင်မယ့်အဖြေကို ကျွန်တော်တို့အတူ ရှာဖွေနိုင်ခဲ့ကြ တယ်။ ဒီကိစ္စရဲ့ အဓိကအချက်ကတော့ သူ့ရဲ့စိတ်ခံစားမှုတွေကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေရတဲ့အပေါ်မှာ ရှိနေတဲ့သူရဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ ခံစား ချက်တွေကို အတည်ပြုလုပ်ဆောင်ဖို့ ဖြစ်လာတဲ့အခါမှာတော့ သူ့အတွက်အရာရာဟာ ပိုပြီးရှင်းရှင်းလင်းလင်းရှိလာခဲ့ပါတယ်။ အတည် ပြုခြင်း (Affirming) နဲ့ အတည်ပြုလုပ်ဆောင်စေခြင်း (Validation) တွေက အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို ကူညီပေးနိုင်တဲ့နည်းလမ်းတချို့ ကတော့ . . .

- (၁) အကြံအစည်သစ်တွေကို ဖော်ပြလာကြတဲ့အခါမှာ အတည်ပြု ခြင်းက အဲဒီအကြံအစည်တွေရဲ့ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိတဲ့ အလားအလာ ကောင်းတွေနဲ့ ဒီအကြံအစည်တွေကို အကောင်အထည်ဖော် နိုင်ဖို့ အလင်းပြမှုခံယူသူတွေကို သွေးဆောင်လမ်းပြပေးနိုင် ပါတယ်။
- (၂) အဖြေတွေတွေ့လာတဲ့အခါမှာ ဆက်ပြီးလုပ်ဆောင်ရမယ့် အရာတွေကို ဖော်ဆောင်နိုင်ဖို့ခွန်အားတွေပေးပါတယ်။
- (၃) သူတို့လုပ်ရမယ့်အရာတွေဟာ လျော်ကန်ကောင်းမွန်တယ်လို့ သူတို့ခံစားရတဲ့အခါမှာ ကောင်းမွန်တဲ့အရာတွေကို ပိုပြီး လုပ်ဆောင်ဖြစ်ဖို့ စိတ်ဓာတ်ခွန်အားတွေဖြစ်လာပါတယ်။
- (၄) ခွန်အားဖြစ်စေတဲ့ တုံ့ပြန်မှုတွေကိုကြားရတဲ့အခါမှာ ကိုယ်

ဟာ တစ်ယောက်တည်းမဟုတ်ပါလားဆိုတာကို ခံစားလာရပြီး သူတို့ ပြောဖြစ်ခဲ့တဲ့စကားတွေကို ပြန်ပြီးကြားယောင်ဆင်ခြင် နိုင်လာတယ်။

(၅) သူတို့ထားရှိခဲ့မိတဲ့ အပြုသဘောမဆောင်တဲ့ ခံစားမှုတွေကို သိမြင်လာပြီး အဲဒီစိတ်ခံစားမှုတွေကို လက်ခံနိုင်ကာ ပိုပြီး ကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ဖို့ ခွန်အားတွေဖြစ်လာပါတယ်။

(၆) သူတို့မှာရှိနေတဲ့ အပြုသဘောဆောင်တဲ့ သဘောထားတွေ အတွက် ကောင်းမွန်တဲ့ခံစားချက်တွေနဲ့ ပိုပြီးရဲရင့်တဲ့ခြေလှမ်း တွေကို လျှောက်လှမ်းနိုင်ပါတယ်။

တကယ်တမ်းတော့ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက်ဖြစ်နေ ရင်တောင် အတည်ပြုခြင်းတွေ၊ အတည်ပြုလုပ်ဆောင်စေခြင်းတွေ လိုအပ်ပါတယ်။ အပြုံးလေးတစ်ချက်၊ ခေါင်းလေးတဆတ်၊ တင်းတင်း ဆုပ်ပြီးလက်တွဲနှုတ်ဆက်ခြင်းတစ်ခု၊ နှလုံးသားကို နွေးထွေးစေတဲ့ တုံ့ပြန်မှု၊ ဒါမှမဟုတ် ကျေးဇူးတင်စကားလေးတစ်ခွန်း - ဒါတွေအား လုံးဟာ ပဉ္စလက်ဆရာရဲ့လက်ထောက် (အလင်းပြသူ) ကို အခြေ အနေတွေ ဘယ်လောက်ကောင်းလဲဆိုတဲ့ ခံစားမှုအာရုံတစ်ခုကို ပေးစွမ်း နိုင်ပါတယ်။ ဒါဟာဉာဏ်မမီနိုင်တဲ့ လျှို့ဝှက်ချက်တွေမဟုတ်ပါဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ လူတိုင်းလူတိုင်းမှာ စိတ်ချလုံခြုံမှုတွေကို ရံဖန် ရံခါ (မကြာမကြာ) လိုအပ်လေ့ရှိတယ်ဆိုတာကို ကျွန်တော်တို့အားလုံး သိနေကြလို့ပဲဖြစ်ပါတယ်။



## အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်

နှစ်ပေါင်းများစွာ အလင်းပြသူတစ်ယောက်အဖြစ် အသက်မွေးရင်း ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ဆန်းစစ်မှုတွေ၊ မိတ်ဆွေတွေ၊ မိသားစုဝင်တွေ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေနဲ့ လမ်းညွှန်မှုပေးသူတွေ (Mentors) ကြားက အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝလှတဲ့ ဆွေးနွေးဖလှယ်မှုတွေ လုပ်ဖြစ်ကြပြီးတဲ့နောက်မှာတော့ ဒီ R.E.S. P.E.C.T ဆိုတဲ့ စာအုပ်လေးထုတ်ဝေနိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ဇနီးမောင်နှံအကြံရခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီနေ့ကတည်းကစလို့ ကျွန်တော်တို့အလေးအနက်ထားလုပ်ဆောင်ခဲ့တယ်။ ဒီစာအုပ်လေးဟာအလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်နေချိန်တိုင်းမှာ နက်နဲမှုတွေကို ဖြည့်စွက်ပေးပြီး ပိုပြီးကြီးမားပြီး အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ဝတဲ့ အရာတွေကိုပေးအပ်ဖို့ဆိုတဲ့ အကန့်အသတ်မဲ့ယုံကြည်မှုအပေါ်မှာ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ မျှော်မှန်းချက်နဲ့ ပြင်းပြတဲ့ဆန္ဒတွေကို သံမိစ္ဆာသလိုရိုက်ထားခဲ့ပါတယ်။

ဒီအပြန်အလှန်လေးစားမှု R.E.S.P.E.C.T ရဲ့အားကို အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်တဲ့အခါမှာ သေချာအသုံးပြုဖို့ အာရုံစူးစိုက်လုပ်ဆောင်မှုသာမက ပြင်းထန်တဲ့ ယုံကြည်မှုလိုအပ်ပါတယ်။ ဒါအပြင် ဒီအကြောင်းအရာတွေက အလင်းပြခြင်း လုပ်ဆောင်မှုပေါ်မှာ တန်ဖိုးတွေကိုထပ်တိုးဖြည့်တင်းပေးတယ်ဆိုတာ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ယုံကြည်မှုအပြည့်ရှိဖို့လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီလိုဖြစ်လာဖို့အတွက် ဒီစာအုပ်ထဲက အကြောင်းအရာကို အမြဲမပြတ်ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်



နေတဲ့အကြောင်းအရာနဲ့ လိုက်လျောညီထွေရှိစေဖို့ လိုအပ်သလို ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်မှုတွေပြုလုပ်ပြီး စိန်ခေါ်မှုအသစ်တွေကိုရင်ဆိုင် နိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ စနစ်ကျနမူရှိတယ်။ သူ့ရဲ့ အထဲမှာရှိတဲ့ ဒီအပြန်အလှန်လေးစားခြင်း R.E.S.P.E.C.T ဟာလည်း သူ ပုံစံရဲ့ အခြေခံကျတဲ့ သမာဓိ၊ ယုံကြည်မှုနဲ့ နှိမ့်ချတတ်မှုတွေကို ထိန်းသိမ်း ဖော်ဆောင်ရင်း သူ့ရဲ့စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို ဖော်ပြပေးပါတယ်။ ဒီစာအုပ် ထဲက R.E.S.P.E.C.T ဆိုတဲ့ အကြောင်းအရာလေးဟာ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆက်ဆံရေးအပြင် စိတ်ချင်းဆက်နွယ်မှုနဲ့ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုရှိတဲ့ ဆက်ဆံရေးကောင်းတွေ အကြောင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့နိစ္စ ဓူဝလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှုတွေမှာ အပြန်အလှန်လေးစားမှု ရှိကြတဲ့အခါ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကိုယ်၊ စိတ်၊ နှလုံးသားသုံးပါးဟာ မျှမျှ တတလှုပ်ရှား အသက်ရှင်နိုင်ဖို့ ထိန်းညှိပေးပါတယ်။

အလင်းပြခြင်းလုပ်ဆောင်မှုက ဒီအခြေအနေကို ပုံဖော်ပေး ပါတယ်။ ဘာဖြစ်လို့လဲဆိုတော့ နောက်ဆုံးသောအချိန်တစ်နေ့မှာ အပြန်အလှန်လေးစားမှုက လူတွေရဲ့နေထိုင်မှု၊ အသက်ရှင်မှု အလုပ် အကိုင် ပြီးတော့ခံစားချက်တွေ ပိုပြီးကောင်းမွန်လာစေဖို့ ကျေနပ်မှု တွေကိုပေးစွမ်းပါလိမ့်မယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ဘဝကို ထိန်းညှိချင်တဲ့သူတွေအတွက် ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ထိန်းညှိမှုတွေလုပ်ပြီး အဲဒီလိုလုပ်နိုင်ဖို့ တွန်းအားပေး တတ်တဲ့ လူမျိုးတွေလိုအပ်ပါတယ်။

ဒီ R.E.S.P.E.C.T နည်းလမ်းကို အလင်းပြခြင်းရဲ့ တန်ဆာပလာ တစ်ခုအဖြစ် အောင်မြင်စွာအသုံးပြုနိုင်တာကို မြင်ရဖို့က ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ရှုပါရုံပါပဲ။ အဲဒီရှုပါရုံကပဲ တွေးခေါ်ဆင်ခြင်တတ်ကြတဲ့လူအသိုက် အဝန်းတစ်ခုကို ရေရှည်မှာ ဖန်တီးပေးပါလိမ့်မယ်။ ဒီစာအုပ်လေးအား ဖြင့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေ၊ သာမန်အဖွဲ့အစည်းတွေ၊ မိသားစုဝင်တွေ သာမက လူငယ်၊ လူကြီးတစ်ယောက်စီတိုင်းဟာ ပိုပြီးအပြုသဘောဆောင် တဲ့တင်ပြနိုင်မှုတွေနဲ့ သင်ကြားရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုနယ်ပယ်ကို စိတ်ပါဝင်စား

လာဖို့ရည်ရွယ်ပါတယ်။

ပွင့်လင်းမှုတွေနဲ့ တခြားသူတွေရဲ့အမြင်နဲ့ ယူဆချက်တွေကို လေးစားခြင်းအားဖြင့် ကိုယ့်ရဲ့တန်ဖိုးကို သစ်လွင်တဲ့ ရှုထောင့်ကနေ နားလည်လာပြီး တိုးတက်လာမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီ R.E.S.P.E.C.T နည်းစနစ်လေးဟာ ကွဲပြားတဲ့အမြင်ကို အသိအမှတ်ပြု နေရာပေးမှုနဲ့ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုထဲမှာ အတူတကွပါဝင်မှုကို ရှင်သန်စေပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဒီနည်းစနစ်ကို ပိုမိုအသုံးပြုတာနဲ့အမျှ ပိုပြီးခိုင်မာတဲ့ ဆက်ဆံမှုကို တည်ဆောက်ပေးနိုင်မှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ နည်းပညာဖွံ့ဖြိုးမှုကနေ များစွာသော အချက်အလက်တွေကို အလွယ်တကူ ရယူနိုင်တဲ့ အချိန်မှာပဲ အများနဲ့ပြောဆိုဆက်ဆံရတာတွေ၊ ခြားနားတဲ့မျိုးဆက် (လူကြီး၊ လူငယ်) တွေနဲ့ ပတ်သက်ရတာတွေ။ လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ပညာဉာဏ်တွေကိုမေ့ပစ်လို့မရပါဘူး။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ဟာ ဒီမေ့ပစ်လို့မရတဲ့အရာတွေကို အသက်ရှင်စေပြီး အပြန်အလှန်လေးစားခြင်းဆိုတဲ့ ဒီ R.E.S.P.E.C.T ဆိုတဲ့နည်းစနစ်လေးက အလင်းပြမှုအသက်မွေးပညာရပ်ဝန်းရဲ့ စည်းတွေဘောင်တွေထဲကနေ လူသားဆန်မှုကို အသက်သွင်းပေးပါတယ်။ ဒါတွေကို လေ့ကျင့်ပေးတဲ့အခါမှာ လူသားတွေရဲ့ အောင်မြင်မှုအပေါ် ဝမ်းမြောက်ဂုဏ်ယူတတ်ပြီး ခြားနားမှုတွေကို လက်ခံတတ်လာပါတယ်။ အပြန်အလှန်လေးစားခြင်းတည်းဟူသော ဒီ R.E.S.P.E.C.T ဆိုတဲ့နည်းစနစ်ကို ဖြန့်ကြက်အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ကျွန်တော်တို့မှာဘာမှ ဆုံးရှုံးစရာမရှိပါဘူး။ အရာရာတိုင်းဟာ အကျိုးဖြစ်စေမှာပါ။

“အလင်းပြသူ (Coach) ဆိုတာအလင်းရောင်ကိုပေးစွမ်းသူပါပဲ။”

Capt.(Rtd) M. Shanmugam



## “စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း”

Shan ဟာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချသူ (Trainer)၊ ကူညီမှုပေးသူ (Facilitator)၊ အလင်းပြသူ (Coach) တစ်ယောက် ဖြစ်ပါတယ်။ ၁၈ နှစ်တာကာလအတွင်းမှာ အာရှဒေသတွင်းတစ်ခွင် များစွာသော သင်တန်းသားတွေကို လေ့ကျင့်ကူညီအလင်းပြပေးခဲ့သူ ဖြစ်ပါတယ်။ အလင်းပြခြင်း (Coaching) ကို ဗဟိုပြုပြီးအမျိုးမျိုးသော ခေါင်းဆောင်မှု ပညာအဖွဲ့တွေရဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ အဖြေရှာခြင်းတွေကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါတယ်။ သူ့ရဲ့ဆန်းသစ်မှုနဲ့ထိရောက်တဲ့ ချဉ်းကပ်လုပ် ဆောင်ပြောဆိုမှုတွေကြောင့် သူ့ရဲ့သင်တန်းသားတွေအနေနဲ့ ကိုယ်ကိုယ် တိုင်သာမက ကိုယ့်ရဲ့အဖွဲ့အစည်းအတွင်း တိုးတက်မှုတွေကို ဖော် ဆောင်နိုင်အောင် ကူညီပေးနိုင်ခဲ့တယ်။

Shan ဟာ နိုင်ငံတကာအခြေစိုက် သင်တန်းနဲ့ အရင်းအမြစ် ကုမ္ပဏီကြီးတွေမှာ အဆင့်မြင့်ရာထူးနဲ့ လုပ်ကိုင်နေသူဖြစ်ပါတယ်။ ယခင်တပ်မတော်အရာရှိတစ်ယောက်ဖြစ်တာနဲ့အညီ ပါရမီတွေကို တိုးတက်ရင့်သန်လာစေမယ့် သက်ကြီးဗဟိုပြုသင်ကြားရေးဆိုင်ရာ သင်ယူမှုနည်းစနစ်တွေကို ထူးခြားတဲ့အမြင်တွေနဲ့ အကောင်အထည် ဖော်ခဲ့တယ်။ မိန့်ခွန်းတွေပြောကြားသူအဖြစ် အများဆုံးရှာဖွေခံရသူ ဖြစ်တယ်။ ဌာနအတွင်းသာမက နိုင်ငံတကာပရိသတ်တွေအတွက် ဆွေးနွေးပွဲတွေ၊ အစည်းအဝေးပွဲကြီးတွေမှာ မိန့်ခွန်းတွေပြောကြားပေး

ရလေ့ရှိတယ်။

Shan ဟာ ကျွမ်းကျင်အလင်းပြသူ လက်မှတ်ရရှိသူတစ်ယောက်ဖြစ်တယ်။ Solution Focus Coach လက်မှတ်ရရှိထားတယ်။ ကျွမ်းကျင်ကူညီမှုပေးသူ (Certified Professional Facilitator) တစ်ယောက်ဖြစ်သလို John Maxwell ရဲ့ အသိအမှတ်ပြုတိုက်တွန်းစကားပြောကြားသူ၊ သင်တန်းပို့ချသူနဲ့ အလင်းပြသူ (Coach) ဖြစ်တယ်။

Shan ဟာ Global Board Governors, International Association of Coaching (IAC) အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ပါတယ်။ ဟားဗတ်ဆေးကျောင်းလက်အောက်ခံ Mclean ဆေးရုံမှာရှိတဲ့ Institute of Coaching Professional Association မှာလည်း တည်ထောင်သူအဖွဲ့ဝင်တစ်ယောက်ဖြစ်သလို International Association of Coaching (IAC), Malaysia Chapter ရဲ့ တည်ထောင်သူ ဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးလည်းဖြစ်ပါတယ်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွေနဲ့ သင်တန်းများစွာကို ယိုးဒယား၊ ဘရူနိုင်း၊ စင်္ကာပူ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်၊ အိန္ဒိယ၊ အင်ဒိုနီးရှား၊ ထိုင်ဝမ်၊ သီရိလင်္ကာ၊ တရုတ်နှင့်ဆွစ်ဇာလန်နိုင်ငံတွေမှာ ပို့ချပေးခဲ့ပါတယ်။



## “ဘာသာပြန်သူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း”

ကလောင်အမည် ။ ။ စောဒေးဗစ်  
အမည်ရင်း ။ ။ စောဒေးဗစ်

ဘာသာပြန်သူစောဒေးဗစ်ဟာ ဖခင်မောင်သာနဲ့ မိခင်နော်အယ်ဖောတို့ရဲ့ တတိယမြောက်သားအဖြစ် ကေတုမတီတောင်ငူမြို့၌ ၁၉၇၈ ခုနှစ်မှာမွေးဖွားခဲ့ပါတယ်။ တောင်ငူမြို့ အထက (၅) မှာ အထက်တန်းကျောင်းပညာသင်ယူခဲ့ပြီးနောက် တောင်ငူမြို့ စက်မှုလက်မှုသက်မွေးပညာကျောင်းမှာ လျှပ်စစ်စွမ်းအားအဓိကဘာသာရပ်နဲ့ ၁၉၉၈ ခုနှစ်မှာ ကျောင်းပြီးခဲ့ပါတယ်။

၁၉၉၉ ခုနှစ်မှစတင်ပြီး လက်ရှိအချိန်အထိ လေကြောင်းလိုင်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းမှာ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပါတယ်။ Federation University အသိအမှတ်ပြု Certified Professional Coach တစ်ဦးဖြစ်ပြီး (Train Of Trainer) FIATA အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်နဲ့ The Licensed LPI Trainer လက်မှတ်ရရှိထားသူ သင်တန်းနည်းပြဆရာတစ်ယောက်လည်းဖြစ်ပါတယ်။

Teamcoach International Myanmar ရဲ့ ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးဖြစ်ပြီး (Coaching) ဆိုင်ရာသင်တန်းတွေကို သင်ကြားပြန်ဝေပေးရင်း ဇနီးသည်၊ သားတစ်ယောက်၊ သမီးတစ်ယောက်နဲ့အတူ ပျော်ရွှင်စွာနေထိုင်လျက် စာတွေကိုရေးသားနေပါတယ်။



TODAY စာအုပ်တိုက်တွင် ရရှိနိုင်သောစာအုပ်များ

- ၁။ ၂၁ ရာစုနည်းပညာများကို စိန်ခေါ်ခြင်းနှင့်  
အခြားကွန်ပျူတာ ဆောင်းပါးများ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၂။ ဆိုက်ဘာရွာထဲက အသိဉာဏ်ရှိတဲ့အိမ်ကလေးနှင့်  
အခြားကွန်ပျူတာဆောင်းပါးများ ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၃။ ငြင်းဆိုခြင်းသည်အပြစ်မဟုတ်ပါ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၄။ ကြီးမဲ့ဆက်သွယ်ရေး ဘယ်လိုအလုပ်လုပ်သလဲ  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၅။ ရိုဘော့မှာလည်းအသည်းနဲ့ပါနှင့် အခြားကွန်ပျူတာဆောင်းပါးများ  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၆။ ကိုယ်တိုင်လေ့လာလက်ပံတော့ပုံကွန်ပျူတာ  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၇။ လွယ်ကူလေ့လာကွန်ပျူတာ (2011 Version)  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၈။ ကွန်ပျူတာတွေဘယ်လို အလုပ်လုပ်သလဲ (2011 Version)  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၉။ လွယ်ကူလေ့လာအင်တာနက်နည်းပညာ (2011 Version)  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၁၀။ ကိုယ်တိုင်လေ့လာ Windows 8 နည်းပညာ  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၁၁။ လွယ်ကူလေ့လာ ကွန်ပျူတာအဆင့်တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့်  
ပြုပြင်ခြင်းပညာ (Upgrade Version) ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)
- ၁၂။ ပီစီတွေ အသက်ငင် လားပင်စင်ပေးရတော့မလားနှင့်  
အခြားမိုလ်ဘိုင်းနည်းပညာဆောင်းပါးများ  
ဖိုးနိုင်ဝင်း (Masterpiece)

လူငယ် စာစဉ်

၁၃။ ဖက်ရှင်အလှ နေ့စဉ်ဘဝ (တင်မိုးလွင် - Talents & Models)

၁၄။ ဖေဖေပေးခဲ့မယ့်အမွေ (မြတ်ငြိမ်း)

လှူစီးပွား စာစဉ်

၁၅။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဖွယ်ရာမှုလမ်းညွှန် (မောင်ဆုရှင်)

၁၆။ အကောင်းဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်နိုင်ဖို့ (မြတ်ငြိမ်း)

၁၇။ ကိုယ်ကျင့်တရားနှင့်ဘဝအောင်မြင်ရေးအလေ့အကျင့်များ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၁၈။ အပြုသဘောစိတ်ကောင်းနှင့်ယှဉ်ပြိုင်  
နေတတ်သောအလေ့အကျင့် (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၁၉။ ပေါင်းသင်းရခက်သူတို့နှင့် အဆင်ပြေစွာဆက်ဆံနည်းများ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)

၂၀။ ဖအေနှစ်ဦးသင်ပေးတဲ့ ဆင်းရဲနည်းချမ်းသာနည်း (မြတ်ငြိမ်း)

၂၁။ ငွေမိုးများရွာစေသူ ရဲမြင့်(စွန်ဦးတီထွင်)

၂၂။ စိတ်ဖိစီးမှုလျော့ချနည်းများ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၂၃။ အနှစ်ရွာ၊ အကာပစ် ဘဝသစ်မှာမွေ့ပျော်ခြင်း (မြတ်ငြိမ်း)

၂၄။ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုအတတ်ပညာ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၂၅။ မင်းဒိန်ခဲကိုရွှေတာ . . . ငါ ရဲမြင့်(စွန်ဦးတီထွင်)

၂၆။ နိုင်ငံတကာဆောင်းပါးပေါင်းချုပ် ရဲမြင့်(စွန်ဦးတီထွင်)

၂၇။ ဘဝတွင် အောင်မြင်ပျော်ရွှင်သူတို့၏လျှို့ဝှက်ချက်၁၀၀ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)

၂၈။ စီးပွားဖြစ် သစ်ခွစိုက်ပျိုးရေး (နေမျိုးနိုင်)

၂၉။ မိတ်ဖွဲ့ကြလျှင် ကမ္ဘာတစ်ခွင် (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)

၃၀။ သီရိဂေဟာနည်း ၁၀၀ (ကြည်မင်း)

၃၁။ တကယ်တိုးတက်ကြီးပွားလိုလျှင် . . . . . ဆောင်းပါးများ  
ရဲမြင့်(စွန်ဦးတီထွင်)

ရသ စာစဉ်

- ၃၂။ အံ့ဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန် ဇာတ်လမ်းတိုများ  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၃၃။ မိုးနတ်မင်းကြီးအပြစ်ပါနှင့် အခြားဆောင်းပါးများ  
(ဒေါက်တာအောင်ကျော်မြင့်)
- ၃၄။ အံ့ဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းတိုများ - ၂  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၃၅။ ငပြည့် (ကာတွန်းမောင်မောင်လေး)
- ၃၆။ ကျွန်တော်ဒေါက်တာဂေါ်လဖာ (ဒေါက်တာအောင်ကျော်မြင့်)
- ၃၇။ နိုင်ငံတကာဟာသ (ရဲတင့်)
- ၃၈။ အံ့ဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းတိုများ - ၃  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

ကျန်းမာရေး စာစဉ်

- ၃၉။ A-Z မိသားစု ကျန်းမာရေးလမ်းညွှန် (ဒေါက်တာမေမိုးနွယ်)
- ၄၀။ ရင်သွေးလေး လမ်းစလျှောက်ပြီဆိုလျှင် . . .  
(ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၄၁။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်လောင်းများလက်စွဲ (ဒေါက်တာခင်အေးထွေး)
- ၄၂။ ရင်သွေးငယ်အတွက်အိမ်တွင်းသမားတော် (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၄၃။ နိုင်ငံတကာရိုးရာဆေးဝါးများ  
(ဒေါက်တာအောင်နိုင်၊ ဒေါက်တာ ဖြူဖြူဝင်း)
- ၄၄။ သွေးချို-ဆီးချိုရောဂါ ကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရေးအတွက်  
မှန်ကန်သည့်စားသောက်နည်း (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၄၅။ မိခင်လောင်းတို့အတွက် ကျန်းမာရေးလမ်းညွှန်  
(ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၄၆။ သက်ရှည်ကျန်းမာတရုတ်ရိုးရာဓာတ်စာ  
ဒေါက်တာအောင်နိုင် (ဆေးသုတေသန)
- ၄၇။ နှလုံးနှင့်သွေးကြောရောဂါများကာကွယ်ထိန်းသိမ်းရေး  
အတွက် မှန်ကန်သည့်စားသောက်နည်း (ဒေါက်တာလှကြည်)

- ၄၈။ သက်ကြီးဘဝအာဟာရနှင့်ကျန်းမာရေး (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၄၉။ အဆီ၊ ကစီနှင့် ကယ်လိုရီ (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၅၀။ အသစ်စက်စက်ဖေဖေ မေမေနဲ့ပေါက်စလေး (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၅၁။ အရက်နှင့်ဆက်နွယ်နေသောစိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများ (မောင်မီးအိမ်)
- ၅၂။ အရိုးပွ အရိုးပါးအကြောင်းသိကောင်းစရာ (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၅၃။ သက်ရှည်ကျန်းမာဆောင်းပါးများ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၅၄။ သွေးဆုံးချိန်ခါ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၅၅။ အိပ်မပျော်ဘူးလား (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၅၆။ သားအိမ်ခေါင်းကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၅၇။ ဆီးကျိတ်ကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းထွဋ်)
- ၅၈။ အစာအိမ်ဝေဒနာမေး-ဖြေ ၁၀၀ ဒေါက်တာမြင့်သန်း(ညောင်လေးပင်)
- ၅၉။ မိုင်ဂရိန်းခေါင်းကိုက်ရောဂါ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာအောင်နိုင် (ဆေးသူတေသန)
- ၆၀။ လေဖြတ်ဝေဒနာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းထွဋ်)
- ၆၁။ သတ္တုအာဟာရဓာတ်နှင့်ကျန်းမာရေး (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၆၂။ သွေးတိုးဝေဒနာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းထွဋ်)
- ၆၃။ ရင်သားကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၆၄။ သားသမီးမြူခြင်းဆိုင်ရာ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာမြင့်သန်း (ညောင်လေးပင်)
- ၆၅။ ဆီးချိုသွေးချိုနှင့်အဆင်ပြေအောင်  
စားသောက်နေထိုင်နည်း (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၆၆။ ကင်ဆာကုထုံးမေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းထွဋ်)
- ၆၇။ သားအိမ်ကင်ဆာမေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းသန်းဝင်း)
- ၆၈။ စိတ်ခံစားချက်များနှင့် နေထိုင်ခြင်း (ဒေါက်တာစိုးမင်း)
- ၆၉။ ကျောက်ကပ်တုဖြင့် သွေးသန့်စင်ခြင်း မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာမိုးအောင်ကျော်နိုင်)
- ၇၀။ အူမကြီးကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာမြင့်သန်း (ညောင်လေးပင်)

- ၇၁။ အာဟာရနှင့်ကျန်းမာရေးအထောက်အကူပြုဖျော်ရည်များ  
(တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၇၂။ ကင်ဆာဝေဒနာသည်များကို အားပေးစောင့်ရှောက်ခြင်း  
(ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၇၃။ ရင်သွေးငယ်အာဟာရသန္ဓေသားမှစ (ဒေါက်တာလှကြည်)
- ၇၄။ အယ်လ်ဇိုင်းမားရောဂါ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာကေ)
- ၇၅။ အကြောတက်ဝေဒနာမေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာသန်းသန်းဝင်း)
- ၇၆။ ကလေးများတွင် ဖြစ်တတ်သောစိတ်အစွဲအလမ်းကြီးမားမှု၏  
နောက်ဆက်တွဲစိတ်ကစဉ်ကလျားရောဂါပြဿနာ  
မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၇၇။ အသည်းကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀ (ဒေါက်တာညိုမိခိုင်သန်းလှိုင်)
- ၇၈။ သက်ရှည်ကျန်းမာနေလိုငြား လိုရင်းတို့ရှင်းနည်းလမ်းများ  
(ဒေါက်တာမာမာဆွေ)
- ၇၉။ ပါကင်ဆင် (ပါဒရက်) ရောဂါ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာအောင်နိုင်(ဆေးသုတေသန)
- ၈၀။ နှလုံးအားပြတ်ခြင်းဆိုသည်မှာ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာခင်မောင်အေး (နှလုံး)
- ၈၁။ အာဟာရနှင့် ကျန်းမာရေးအထောက်အကူပြုဖျော်ရည်  
(ဒုတိယအကြိမ်) (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၈၂။ ဦးနှောက်ကင်ဆာ မေး-ဖြေ ၁၀၀  
ဒေါက်တာမြင့်သန်း (ညောင်လေးပင်)
- ၈၃။ အဖိုးတန်ကျန်းမာရေး ဗဟုသုတများ  
ဒေါက်တာတင်လတ် (ဒေါက်တာအောင်ဇော်ထိုက်)

ကလေးသူငယ် စာစဉ်

- ၈၄။ ရောင်စုံဆေးခြယ် စာသင်မယ် (၁) (ကာတွန်းသံချောင်း)
- ၈၅။ ရောင်စုံဆေးခြယ် စာသင်မယ် (၂) (ကာတွန်းသံချောင်း)
- ၈၆။ ရောင်စုံခြယ်စဉ် စာလည်းသင် (မောင်မောင်လေး)



- ၈၇။ သင့်ကလေး ဉာဏ်ကြီးရှင်ဖြစ်အောင် (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၈၈။ ဤကမ္ဘာမှ လစိမာန်သို့ (ရဲဒွေး)
- ၈၉။ ကမ္ဘာ့အံ့ဖွယ်တိရစ္ဆာန်များ ဘုန်းမြင့် (မြန်မာစာ)
- ၉၀။ ကလေးလူငယ်သုတစွယ်စုံကျမ်း အမေး-အဖြေ ၅၀၀ (မောင်ဆူရှင်)
- ၉၁။ Picture Dictionary 1000 Words and Pictures (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၉၂။ ဗုံလုံဗုံရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းဇော်ဝိတ်)
- ၉၃။ မြန်မာ့ပွဲတော်မြန်မာ့ရွှေခင်းရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းချစ်သူ)
- ၉၄။ ကာတွန်းဇာတ်ကောင်ရေးဆွဲနည်း (ကလောင်စုံ)
- ၉၅။ တော်ပျော်လေးဘော်ဘော် ရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းမောင်မောင်လေး)
- ၉၆။ ပြိုဟ်သားကလေး မောင်ခခွေး ရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းသစ်ထွဏ်း)
- ၉၇။ ဒိုးဒိုးရှုန်းရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းနိုင်လင်း)
- ၉၈။ မြန်ပြည်သား (မင်းယုဝေ)
- ၉၉။ နိုင်ငံတကာအထင်ကရနေရာများရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းမောင်မောင်လေး)
- ၁၀၀။ နိုင်ငံတကာနှင့်ရိုးရာကစားနည်းများရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းမိုးထက်မိုး)
- ၁၀၁။ နိုင်ငံတကာနှင့်တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများ ရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းမောင်မောင်လေး)
- ၁၀၂။ ရွှေဘဲနဲ့ဝက်ထောရောင်စုံဆေးခြယ် (ကာတွန်းစမ်းချောင်းကိုကိုအောင်)
- ၁၀၃။ ကုန်း၊ ရေ၊ လေနေ သတ္တဝါများအကြောင်း စွယ်စုံကျမ်းငယ် (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၁၀၄။ နှင်းဆီပန်းထဲက နတ်သူငယ်လေးနှင့် အခြားပုံပြင်များ (တက္ကသိုလ်မလေးခိုင်)
- ၁၀၅။ ရုပ်ပုံပဟေဠိ (ဘဌေးကြည်)

၁၀၆။ နတ်သမီးရဲ့လက်ဆောင်ဆုနှင့်အိပ်ရာဝင်ပုံပြင်များ  
(တက္ကသိုလ်မလေးခိုင်)

အထူးအမြင် စာစဉ်

၁၀၇။ ထာဝရအောင်မြင်ရေးနိတိများ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)

၁၀၈။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ကိုးကွယ် (မြတ်ငြိမ်း)

၁၀၉။ ဘဝရည်မှန်းချက်များ ပြည့်ဝအောင်မြင်ရေးလမ်းညွှန်  
(ဦးလှမင်း)

၁၁၀။ မင်ဒဲလားထွင်သောလမ်း မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

၁၁၁။ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုကို ပြောင်းလဲပါ (မင်းဗထူး)

၁၁၂။ ကွန်ပျူရှပ်ကို နှလုံးသွင်း၍ (တော်ကောင်းမင်း)

၁၁၃။ ကိုယ်ကျင့်တရား ရဲမြင့် (စွန်ဦးတီထွင်)

၁၁၄။ ဘုရားသခင်ဘယ်သောအခါမှ မျက်တောင်မခတ်ပါ  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

၁၁၅။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းစူးစိုက်ဆင်ခြင်ရမည့်အချက်များ  
(ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)

၁၁၆။ ဘဝတွင်ထဲထဲဝင်ဝင်ပါဝင်လှုပ်ရှားခြင်း မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

၁၁၇။ ဆုံးရှုံးခြင်းဝေဒနာ (ဒေါက်တာမင်းနှင့်ဒေါက်တာလင်း)

၁၁၈။ လင်ဂိုတန်ရဲ့ဘဝဇာတ်လမ်းစုံ၊ မှတ်တမ်းအဖုံဖုံ  
(ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၁၁၉။ ဗိုလ်ချုပ်ကြီးပက်တန်၏တစ်မိနစ်အမှာစကား (မင်းဗထူး)

၁၂၀။ HP ရဲ့ ကျင့်ထုံး (ဦးလှမင်း)

၁၂၁။ နောက်ဆုံးဟောပြောပွဲဘဝသင်ခန်းစာများ မျိုးလွင် (MBA)

၁၂၂။ ဆိုခရေးတီးစ်နှင့် နံနက်စာသုံးဆောင်ခြင်း (မောင်မီးအိမ်)

၁၂၃။ သင်သာလျှင် သင့်ဘဝဖန်တီးရှင် မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

၁၂၄။ ကွန်ပျူရှပ်ကို မျက်မှောက်ပြု၍ (တော်ကောင်းမင်း)

၁၂၅။ လူငယ်တို့အတွက် လက်ဆောင်မွန် (တူဒေးစာရေးဆရာများ)

၁၂၆။ ခွေးတစ်ကောင်၏အမြင်နှင့်အခြားရင်ခွန်ဖွယ်ဖြစ်ရပ်များ  
ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)

- ၁၂၇။ ဂူးဂဲတည်ထောင်သူလူငယ်နှစ်ဦး ရဲမြင့် (စွန်ဦးတီထွင်)
- ၁၂၈။ George Soros ၏ ဟောပြောပို့ချချက်များ  
ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၁၂၉။ အာရှမှအအောင်မြင်ဆုံးအင်တာနက်အကျော်အမော်တို့၏  
လျှို့ဝှက်ချက်များ (ဇော်ဇော်ထက်)
- ၁၃၀။ ဘဝပျော်ရွှင်ရေးအတွက် တစ်သက်စာအဖော်မွန်  
(ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၁၃၁။ မြေးကလေးသို့ပေးစာများ မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၁၃၂။ အံ့ဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းတိုများ - ၄  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၁၃၃။ ထိပ်တန်းသို့လှမ်းတက်ခဲ့သူ Jeremy Lin ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၁၃၄။ အကန့်အသတ်မဲ့လူသားနှင့်ယုံကြည်ခြင်းသင်ခန်းစာများ (ရန်ဝင်း)
- ၁၃၅။ အံ့ဖွယ်တိုက်ဆိုင်မှုဖြစ်ရပ်မှန်ဇာတ်လမ်းတိုများ - ၅  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၁၃၆။ ဘဝအတွက်တာစစ်တုရင်နည်းဗျူဟာမောင်မောင်လွင် (စစ်တုရင်)
- ၁၃၇။ ခေတ်သစ်ရဲမက်တစ်ယောက်၏လမ်းစဉ် (ဇော်ဝင်းကြူပျဉ်းမနား)

**Myanmar Series**

- ၁၃၈။ Presenting Myanmar (Maung Kyaa Nyo)
- ၁၃၉။ Myanmar Attraction and Delights (BaThan)
- ၁၄၀။ Myanmar Culture (K)
- ၁၄၁။ Myanmar Gems (Dr Khin Maung Nyunt)
- ၁၄၂။ Myanmar Memorabilia (U Tin U - Myaung)
- ၁၄၃။ Myanmar Images & Memory Yay-Chan (Mandalay)
- ၁၄၄။ Myanmar Wonderland (Thaw Kaung)
- ၁၄၅။ Myanmar In My Life-Time (K)
- ၁၄၆။ Modern Myanmar Short Stories Yay-Chan (Mandalay)
- ၁၄၇။ More Facets of Myanmar Khin Aung (English)

- ၁၄၈။ Myanmar Dance and Drama (Ye Dway)
- ၁၄၉။ The Sixth Enemy and Other Stories By Ma Sandar (Mra Hninzi)
- ၁၅၀။ Interesting Places of The Past In Yangon (Maung Khin Zaw)
- ၁၅၁။ Canvases & Miniatures Volume I (K)
- ၁၅၂။ Canvases & Miniatures Volume II (K)
- ၁၅၃။ Myanmar Performing Arts Through The Ages (Ye Dway)
- ၁၅၄။ Anawrahta of Bagan Dynasty (Maung Maung)

သုတ စာစဉ်

- ၁၅၅။ လူမိုက်၊ လူတော်၊ ပညာရှိ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၁၅၆။ အိုပရာရဲ့ အကောင်းစားအိုများ (ဝါဝါဆွေ)
- ၁၅၇။ အချိန်ကုန်ငွေကုန်သက်သာစေဖို့  
(ဒုတိယအကြိမ်) (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၁၅၈။ မုန်တိုင်းကိုမမှု အန်တုလေသော် (မိုးမိုးတာရောစန်)
- ၁၅၉။ လူ့အဖိုးတန် (ဒေါက်တာကေ)
- ၁၆၀။ အိမ်ဖြူတော်ကိုတန်းစီခြင်း (ကြည်မင်း)
- ၁၆၁။ ဟောပြောပွဲအတွေ့အကြုံ (ပါမောက္ခဒေါက်တာအောင်ထွန်းသက်)
- ၁၆၂။ မွန်ရည်မှုကိုပျိုးထောင်ခြင်း (ကြည်မင်း)
- ၁၆၃။ ဘဝတစ်သက်တာအလှဖက်စရာ (ကြည်မင်း)
- ၁၆၄။ အမြင့်မားဆုံးပျော်ရွှင်ချမ်းမြေ့မှု (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၁၆၅။ မိသားစုနှင့်လူမှုရေးအမေးအဖြေများ  
ပါမောက္ခဒေါက်တာခင်အေးဝင်း (စိတ်ပညာ)
- ၁၆၆။ ကိုလိုနီခေတ်ကောလိပ်ကျောင်းများသမိုင်းနှင့်  
ကောလိပ်ရေးရာဆောင်းပါးများ (တက္ကသိုလ်ခင်မောင်ဇော်)
- ၁၆၇။ ယဉ်ကျေးလိမ္မာသောလူငယ်မှသည်  
လူကြီးလူကောင်းအဖြစ်သို့ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
- ၁၆၈။ ပန်းခင်းသောလမ်းမဟုတ်ပါ (မိုးမိုးတာရောစန်)
- ၁၆၉။ ကမ္ဘာ့သမိုင်းမှတ်စုငယ် မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)

- ၁၇၀။ ငယ်သေးတယ်လို့ အမြဲတွေးပါ  
တင်မိုးလွင် (Talents & Models)
- ၁၇၁။ မြန်မာ့နိုင်ငံရေးနှင့် ဆက်စပ်အတွေးများ (မင်းဗထူး)
- ၁၇၂။ မြန်လည်ရင်ကြားစေရေးနှင့် ဖောက်ထွက်ခြင်းမဟာဗျူဟာ  
(မင်းဗထူး)
- ၁၇၃။ အေဘရာဟင်လင်ကွန်း မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၁၇၄။ အာရှအားပြိုင်ပွဲ တရုတ်၊ ဂျပန်၊ အိန္ဒိယ ရဲတင့်
- ၁၇၅။ ယနေ့မှစပိုမိုကောင်းမွန်သောဖခင်ဘဝ မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၁၇၆။ မိသားစုနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ မေး-ဖြေ ဦးခင်မြင့်

**ယဉာဏ် စာစဉ်**

- ၁၇၇။ သင့်ရင်သွေး မိမိကိုယ်မိမိယုံကြည်မှုပျိုးထောင်ရေး  
(ဒေါက်တာကျော်စိန်)
- ၁၇၈။ မိဘကောင်းတို့ ရင်သွေးပြုစုပျိုးထောင်နည်း  
(ပါမောက္ခဒေါ်အေးသန်း)
- ၁၇၉။ အားလပ်ရက် ဂေါက်သီးသင်ခန်းစာများ (ဆန်းထွန်း)
- ၁၈၀။ အပျို-လူပျို အကြိုနှစ်များ (ပါမောက္ခဒေါ်အေးသန်း)
- ၁၈၁။ အိမ်မွေးမွေးများကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း  
(ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၁၈၂။ ဖခင်ဘဝဇာတ်လမ်းစုံ (ဒေါက်တာကျော်စိန်)
- ၁၈၃။ စာရေးသူလက်စွဲ (မောင်ဆူရှင်)
- ၁၈၄။ ရေချိုအလှမွေးငါးမွေးမြူခြင်းနှင့် မျိုးပွားခြင်းလက်စွဲ  
တင်ဝင်း (Hein Aquarium)
- ၁၈၅။ ကုမ္ပဏီဝန်ထမ်းများအတွက်အင်္ဂလိပ်စာ  
(ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)
- ၁၈၆။ အိတ်ဆောင်ဂေါက်သီးသော့ချက်များ (ဆန်းထွန်း)
- ၁၈၇။ ဂေါက်ရိုက်ကြရအောင် (ဆန်းထွန်း)
- ၁၈၈။ လက်တွေ့မိဘဘဝတည်ဆောက်နည်း (အောင်မြတ်ကျော်စိန်)



- ၁၈၉။ စနေ၊ တနင်္ဂနွေအားလပ်ရက်တွင် ခွေးကို လှေကျင့်ခြင်း  
(ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၁၉၀။ အခြေခံဒီဇိုင်းနှင့် ဂရပ်ဖစ်အနုပညာ (ဆန်နီညိမ်း)
- ၁၉၁။ သင့်ကလေး လူကောင်း-လူတော်ဖြစ်အောင် ပုံဖော်နည်း  
(ဒေါက်တာကျော်စိန်)
- ၁၉၂။ နိုင်ငံတကာသတင်းမီဒီယာ (ရဲတင့်)
- ၁၉၃။ အယ်ဇေးရှင်းကို ပြုစုစောင့်ရှောက်ခြင်း (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၁၉၄။ အသုံးချအင်္ဂလိပ်စာ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)
- ၁၉၅။ စွယ်စုံသုတအင်္ဂလိပ်စာ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)
- ၁၉၆။ ပညာရေးအစ . . . ဒီမိုကရေစီအခြေခံ  
(ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၁၉၇။ ရုံးသုံးမြန်မာစာရေးသားနည်း (မောင်ခင်မင်-ဓနုဖြူ)
- ၁၉၈။ မေတ္တာဖွဲ့နှောင်ပန်းလက်ဆောင် မြစန္ဒီမင်းစိန် (Sandy's Floral)
- ၁၉၉။ စွယ်စုံသုတအင်္ဂလိပ်စာ-၂ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)
- ၂၀၀။ မီဒီယာဝေါဟာရ (ရဲတင့်)
- ၂၀၁။ စွယ်စုံသုတအင်္ဂလိပ်စာ-၃ (ဘဝသစ်ဦးအောင်ကျော်)

**စိမ့်သန့်မှု စာစဉ်**

- ၂၀၂။ စံပြခေါင်းဆောင်၊ စံပြခေါင်းဆောင်မှု (မောင်ပေါ်ထွန်း)
- ၂၀၃။ ရဲဝံ့စိတ်ဖြင့် ဘဝကို အနိုင်ယူပါ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၂၀၄။ ခေါင်းဆောင်တစ်ဦးရဲ့ နှလုံးသား (ကြည်မင်း)
- ၂၀၅။ မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ငန်းခွင် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ  
(တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၂၀၆။ အဆင့်မြင့်ဝန်ဆောင်မှုနည်းဗျူဟာများ (ကြည်မင်း)
- ၂၀၇။ အသေးအမွှားအရေးမထားဖို့ နည်းလမ်း ၁၀၀ (မောင်ဆုရှင်)
- ၂၀၈။ အမှုဆောင်အရာရှိချုပ် ရဲမြင့် (စွန်ဦးတီထွင်)
- ၂၀၉။ စနစ်ကျသောအစည်းအဝေးများ (ကြည်မင်း)
- ၂၁၀။ အရောင်းမန်နေဂျာကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်မြောက်ရေး  
(ဒေါက်တာဇော်သန်း)

- ၂၁၁။ ဆွန်ဇူး၏ရှင်သန်အောင်မြင်ရေးနည်းလမ်းများ (ကြည်မင်း)
- ၂၁၂။ ပါဝဲလ်မူ (၂၄) ချက် (ကြည်မင်း)
- ၂၁၃။ အစေခံခေါင်းဆောင် (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၁၄။ မြို့တော်ဝန်၏ခေါင်းဆောင်မှု (နိုင်ဇော်)
- ၂၁၅။ အချိန်စီမံခန့်ခွဲနည်းမှတ်စုများ (ကြည်မင်း)
- ၂၁၆။ စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် (ဒုတိယအကြိမ်) ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၁၇။ ကုမ္ပဏီပျက်ကိန်းဟောစာတမ်းနှင့်  
စီမံခန့်ခွဲရောင်းဝယ်မှုဆောင်းပါးများ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၁၈။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ (ကြည်မင်း)
- ၂၁၉။ သခင်ယေရှု၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများ  
(ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၂၀။ လေ့ကျင့်အောင်မြင်လုပ်ငန်းရှင် (ဒုတိယအကြိမ်) (ကြည်မင်း)
- ၂၂၁။ စီမံခန့်ခွဲမှု ရှေ့ပြေးပညာရှင်ပီတာဒရပ်ကား၏  
စီမံခန့်ခွဲရေးအဆိုများ (မောင်ဆုရှင်)
- ၂၂၂။ လုပ်စရာရှိတာ လုပ်သာလုပ် (ကြည်မင်း)
- ၂၂၃။ ဧကရာဇ်အလက်ဇန္ဒားထံမှ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ (ကြည်မင်း)
- ၂၂၄။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းတွင် ရှိအပ်သည့်  
ခေါင်းဆောင်လက္ခဏာ ၂၁ ရပ် (ဦးလှမင်း)
- ၂၂၅။ အောင်မြင်လိုသူအတွက် အကြံပြုချက် (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၂၆။ ဦးဆောင်စွန့်စား စီးပွားတည်ဆောက်ခြင်း (ကြည်မင်း)
- ၂၂၇။ တစ်မိနစ်မန်နေဂျာ၏ ခိုင်မာသောစိတ်ဓာတ်၊  
ဖျတ်လတ်သောကိုယ် (ကြည်မင်း)
- ၂၂၈။ အောင်မြင်လိုလျှင် လူတွေအောင်မြင်အောင် ကူညီပါ  
(ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၂၂၉။ စက်၏လူသား ဟွန်ဒါ (ဒုတိယအကြိမ်) (ကြည်မင်း)
- ၂၃၀။ ဂရိတ်ဘော့စ်ဖြစ်စေမည့်ကျင့်ထုံးနည်းလမ်းများ (ခင်ပပလင်း)
- ၂၃၁။ အရှုံးမှသည် အောင်ပွဲဆီသို့ (ဦးလှမင်း)
- ၂၃၂။ Jack Welch နည်းလမ်းများ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)

၂၃၃။ ရွှေမိုးငွေမိုးရွာစေသူတို့၏လျှို့ဝှက်ချက်များ (ဦးလှမင်း)

၂၃၄။ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာအမေးအဖြေများ ၁+၂ (ဒေါက်တာခင်စန်းရီ)

၂၃၅။ ကမ္ဘာ့မီဒီယာဘုရင် ရူးပတ်မားဒေါ့၏လျှို့ဝှက်ချက်များ  
ရဲမြင့် (စွန်ဦးတီထွင်)

၂၃၆။ သန်းကြွယ်သူဌေးကြီး Donald Trump ၏  
အောင်မြင်မှုကိုရနိုင်သောနည်းလမ်းများ (ကျော်ကျော်လှိုင်)

၂၃၇။ အောင်မြင်သူဖြစ်လာနည်းနှင့်လက်တွေ့တိုးတက်  
အောင်မြင်ရေးနည်းလမ်းများ (ဒေါက်တာမောင်မောင်သိမ်း)

၂၃၈။ တနင်္လာနံနက်ခင်းရဲ့မင်္ဂလာရှိသောရွေးချယ်မှု (ဦးလှမင်း)

၂၃၉။ ဘဝကိုပြောင်းလဲစေသောအရာများ  
(လူ့သဘောထားရပ်တည်ချက်) (မင်းဗထူး)

၂၄၀။ ခေါင်းဆောင်လက်စွဲ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)

၂၄၁။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုလက်စွဲ (ဒေါက်တာအောင်မြတ်ကျော်စိန်)

၂၄၂။ မန်နေဂျာလက်စွဲ (ဦးလှမင်း)

၂၄၃။ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်ဆွန်ဇူး၏လမ်းပြမှတ်တိုင်များ  
(ဦးလှမင်း)

၂၄၄။ ၂၄ နှစ်မှာ အောင်မြင်သူ John Lee (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)

၂၄၅။ ကိုယ်တိုင်ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်အောင်လေ့ကျင့်နည်း  
(ဒေါက်တာသိန်းလွင်)

၂၄၆။ မေတ္တာစေတနာဖြင့်စီမံအုပ်ချုပ်နည်း ၂၂၅ သွယ် (ကြည်မင်း)

၂၄၇။ စီမံဆက်ဆံရေးတွင်ဆောင်ရန်ရှောင်ရန် ၂၂၆ချက် (ကြည်မင်း)

၂၄၈။ အချိန်ကိုအကျိုးရှိရှိစီမံခန့်ခွဲနည်း ၂၆၂ သွယ် (ကြည်မင်း)

၂၄၉။ မန်နေဂျာကောင်းအတွက် အချက်အလက် ၂၉၀ (ကြည်မင်း)

၂၅၀။ အကျပ်အတည်းအတွင်းခေါင်းဆောင်ခြင်း (မင်းဗထူး)

၂၅၁။ အမေရိကန်စစ်တက္ကသိုလ်မှာသင်ကြားပေးတဲ့  
ခေါင်းဆောင်မှုပညာ (ဦးလှမင်း)

၂၅၂။ မန်နေဂျာတစ်ဦးပြင်ဆင်ရန် (ဒေါက်တာခင်စန်းရီ)

- ၂၅၃။ အာရှမူသစ်သုံး CEO ၏အောင်မြင်သော  
စီးပွားရေးစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းသစ်များ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၅၄။ ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် တိုးတက်စေ (မင်းဗထူး)
- ၂၅၅။ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်မှုလက်စွဲ (ဦးလှမင်း)
- ၂၅၆။ အပြင်းထန်ဆုံး Navy Seals သင်တန်းမှ  
အလေးနက်ဆုံးသင်ခန်းစာများ (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၂၅၇။ အခက်အခဲ၊ စိန်ခေါ်မှုနှင့်အခွင့်အရေး  
(ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၅၈။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းသိသင့်သောလမ်းညွှန်မှုနည်းလမ်းများ (ဦးလှမင်း)
- ၂၅၉။ စိတ်စေတနာကောင်းဖြင့် အကျိုးဆောင်ခြင်း  
(ဒုတိယအကြိမ်) (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၂၆၀။ စီမံခန့်ခွဲမှုကို မွမ်းမံခြင်း ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၆၁။ အသင်းအဖွဲ့၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၂၆၂။ အဖွဲ့အစည်းဝင်တို့ရှိရမည့် ဂုဏ်ရည် ၁၇ချက် (ဒေါက်တာသိန်းလွင်)
- ၂၆၃။ အချိန်မီစေ့စပ်သေချာမန်နေဂျာ ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၆၄။ ခေါင်းဆောင်ကောင်းဖြစ်မည့်စိတ်နေသဘောထား  
ဒေါက်တာရဲ (ကလေးအထူးကုဆရာဝန်)
- ၂၆၅။ လုပ်ငန်းခွင်ပြဿနာအမေးနှင့်အဖြေများ  
ကျော်ကျော်လှိုင်၊ ကျော်တင်၊ ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၆၆။ အင်တာဗျူးလျှို့ဝှက်ချက်များ ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၆၇။ ခေါင်းဆောင်တိုင်းအတွက် အောင်မြင်ရေးအခြေခံမှုများ  
(တက္ကသိုလ်ဟန်စိုးဦး)
- ၂၆၈။ လမ်းကောက်လျှောက်မယ့်လူဖြောင့် ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၆၉။ လူအများနှင့်ညှိနှိုင်းဆက်ဆံခြင်း (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၇၀။ နိုင်ငံများ၏ဥစ္စာဓန (ရဲတင့်)
- ၂၇၁။ အခြားသူများကို စီမံခန့်ခွဲနည်းလျှို့ဝှက်ချက်များ  
(ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၂၇၂။ အလုပ်နဲ့တွန်းအား ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)

- ၂၇၃။ ရှင်းလင်းတင်ပြမှု၏လျှို့ဝှက်ချက်များ (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၂၇၄။ စိတ်စွမ်းအားလျှို့ဝှက်ချက်များ မြနှင်းဆီ (Mrs Hninzi)
- ၂၇၅။ အခြားသူများအား တွန်းအားပေးရန် နည်းလမ်း ၁၀၀  
ရဲညွန့် (မဟာဝိဇ္ဇာ၊ နိုင်-ဆက်)
- ၂၇၆။ သင့်လုပ်ငန်းတွင် မွေ့လျော်ရန် နည်းလမ်း ၁၀၀ သွယ်  
မြနှင်းဆီ (Mrs Hninzi)
- ၂၇၇။ အထိရောက်ဆုံးဈေးကွက်ထိုးဖောက်နည်းလျှို့ဝှက်ချက်များ  
(ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၂၇၈။ ကမ္ဘာကျော်ကုန်အမှတ်တံဆိပ်များ၏ပထမခြေလှမ်းများ  
ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၇၉။ ခေါင်းဆောင်နှင့်သူ၏စကား (မင်းဗထူး)
- ၂၈၀။ ကမ္ဘာ့ဒုတိယအချမ်းသာဆုံးလုပ်ငန်းရှင်ကြီး Warren Buffett ၏  
စီမံခန့်ခွဲမှုလျှို့ဝှက်ချက်များ ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၈၁။ အကျပ်အတည်းလွန်သင်ခန်းစာ (တူဒေးအယ်ဒီတာအဖွဲ့)
- ၂၈၂။ Virgin တံဆိပ်ဖန်တီးရှင်၏စီးပွားရေးလုပ်နည်းလုပ်ဟန်  
(ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၂၈၃။ လုပ်ငန်းဘဝကို စီမံမှု (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၂၈၄။ သင့်လုပ်ငန်းအတွက်မရှိမဖြစ်မဟာဗျူဟာ  
(ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၂၈၅။ ကုန်ပစ္စည်းရောင်းဝယ်ဖောက်ကားသူများလက်စွဲ (ဦးလှမင်း)
- ၂၈၆။ တရုတ်ပြည်မှာအောင်မြင်ဖို့ (ငြိမ်းသော်ထူး)
- ၂၈၇။ ခေါင်းဆောင်မှုဆိုင်ရာရက်သတ္တပတ်များ (ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၈၈။ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းတွေ  
အောင်မြင်စေမယ့်လျှို့ဝှက်ချက်များ (ဦးလှမင်း)
- ၂၈၉။ အောင်မြင်မှု မြနှင်းဆီ (Mrs Hninzi)
- ၂၉၀။ တစ်မိနစ်စွန့်ဦးတီထွင်လုပ်ငန်းရှင် ရဲမြင့် (စွန့်ဦးတီထွင်)
- ၂၉၁။ ခေါင်းဆောင်မှုအတွက်စည်းမျဉ်းများ (ဒေါက်တာဉာဏ်ဟိန်းလတ်)
- ၂၉၂။ သင်၏အချိန်ကို စီမံခန့်ခွဲပါ ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)



- ၂၉၃။ သမ္မာကျမ်းလာ ခေါင်းဆောင်များထံမှသင်ယူခြင်း  
(ဒေါက်တာသာထွန်းဦး)
- ၂၉၄။ အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် သေနင်္ဂဗျူဟာ  
ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၂၉၅။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနည်း မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၂၉၆။ Online တွင်အမှတ်တံဆိပ်တည်ဆောက်ခြင်း အောင်ကို (တောင်ငူ)
- ၂၉၇။ Google နှင့် ရာစုသစ်စီမံခန့်ခွဲမှု (ဇော်ဇော်ထက်)
- ၂၉၈။ စီးပွားရေးတစ်ခုမှရသောသင်ခန်းစာ ၉၉ချက် (ဒေါက်တာခင်စန်းမော်)
- ၂၉၉။ လုပ်ငန်းစီမံချက်တစ်ခုရေးဆွဲနည်း ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)
- ၃၀၀။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အယူအဆ ၁၀၀ ညွှန်သောင်း
- ၃၀၁။ စီမံခန့်ခွဲမှု အယူအဆ ၅၀ ဒေါက်တာဒေါ်ရီရီမြင့်
- ၃၀၂။ အောင်မြင်သူများလျှောက်သည့်လမ်း စောဒေးဗစ်
- ၃၀၃။ ငွေကြေးပညာရှင်မဟုတ်သူမန်နေဂျာများအတွက်ငွေကြေးပညာ  
ရဲညွန့်
- ၃၀၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဥပဒေသများ ဇော်နိုင်ထွန်း
- ၃၀၅။ နေ့စဉ်ခေါင်းဆောင်မှုအကြံပြုချက်များ ဒေါက်တာသာထွန်းဦး
- ၃၀၆။ တစ်ခါတလေနိုင်မယ် တစ်ခါတလေသင်ခန်းစာရမယ်  
မြနှင်းဆီ (Mra Hninzi)
- ၃၀၇။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အထင်ကရဆုံးဖြတ်ချက်များ ကိုဇေ (ရေဦး)
- ၃၀၈။ အရေးအကြီးဆုံး စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာမေးခွန်းများ  
ဇော်ဝင်းကြူ (ပျဉ်းမနား)

TODAY<sup>®</sup>  
BOOKSTORE

တူဒေးစာအုပ်ဆိုင်

ထာဝရမိတ်ဆွေ . . . စာအုပ်စာပေ

### ရန်ကုန်မြို့

- ❖ ဂမုန်းပွင့်ကုန်တိုက် (စံရိပ်ငြိမ်)၊ အခန်း ၃၄၅၊ တတိယထပ်  
လှည်းတန်း၊ ကမာရွတ်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
- ❖ ဂမုန်းပွင့်ကုန်တိုက်၊ ၃-လွှာ၊ ဘိုကလေးဈေးအနီး၊  
ကုန်သည်လမ်း၊ ဗိုလ်တစ်ထောင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။
- ❖ ဂမုန်းပွင့်ကုန်တိုက်၊ အမှတ် ၂၄၅၊ ဒုတိယထပ်၊  
ဗားကရာလမ်း၊ စမ်းချောင်းမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်မြို့။

### မန္တလေးမြို့

- ❖ အမှတ်-၄၅၊ ၂၈လမ်း၊ ၇၂ x ၇၃ လမ်းကြား၊  
ချမ်းအေးသာဇံမြို့နယ်၊ မန္တလေးမြို့။
- ဖုန်း - ၀၉၉၁၀၂၇၅၂၄ ၊ ၀၉ ၄၄၃၂၄၃၂၆၉