



လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးသည့် ကွန်ယက် (PSEA ကွန်ယက်) ၊
မြန်မာ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှု နှင့် အကြမ်းဖက်မှုမှ အကာအကွယ်ပေးမှု (PSEA)/Safeguarding ကို
မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း- အကြံပြုလွှာ

နိဒါန်းမိတ်ဆက်

ယခုအကြံပြုလွှာသည် PSEA ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပြီး ဖော်ထုတ်ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်ပြီး ရန်ပုံငွေအဆင့်ဆင့်ထောက်ပံ့မှုတွင် အဖွဲ့ငယ်များ (ဆိုလိုသည်မှာ ပိုမိုသေးငယ်သော သို့မဟုတ် ဒေသခံ တွင်းဖြစ်သော) မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းမှ (သို့မဟုတ် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း)မဆို PSEA/safeguarding မူဝါဒ ဖော်ထုတ်မှု နှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု ဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ရေးသားထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ရန်ပုံငွေအဆင့်ဆင့်ထောက်ပံ့မှုလမ်းကြောင်းတွင် အထက်ပိုင်းမှ ရှိနေသော (တနည်းအားဖြင့် အလှူငွေကို ပေးအပ်သော upstream partner) အဖွဲ့အစည်းများတွင် ၎င်းတို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် အနိမ့်ဆုံး လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် စံနှုန်းများနှင့် မူဘောင်များ အသင့်ရှိနေပြီး ဖြစ်မည်ဟု ယခု ကွန်ယက်မှ အသိမှတ်ပြုထားပါသည်။ ယခုအကြံပြုလွှာသည် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုအနေဖြင့်သာ ရည်ရွယ်ရေးသားထားပြီး အဖွဲ့အစည်းများစွာ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှု နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုဆိုင်ရာ နောက်ခံ အတွေ့အကြုံများအပေါ်အခြေခံထားပါသည်။ ယခုစာတမ်းသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်၏တိုးတက်လာစေရန်သာ အကြံပြုပြီး နောက်ဆုံးအတည်အနေဖြင့် မယူဆဘဲ လိုအပ်သလို မွမ်းမံပြင်ဆင်သွားရမည်ဖြစ်သည်။

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီတွင် မတူညီသော လိုအပ်ချက်များ ရှိနိုင်ပြီး ယခုအကြံပြုလွှာသည် ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် ကဏ္ဍများနှင့် အစီအစဉ်တကျ တိကျပြီးတသမတ်တည်းရှိသည့် လမ်းညွှန်ချက် ပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ပါ။ ဥပမာ- မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် PSEA/safeguarding မူဝါဒ ရေးသားဖော်ဆောင်ထားပြီး ဖြစ်နေနိုင်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင်သာ စိန်ခေါ်မှုများ ရှိနေနိုင်သည်။

မှတ်ချက်- ရန်ပုံငွေအဆင့်ဆင့်ထောက်ပံ့မှုတွင် အောက်ပိုင်းရှိ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် PSEA/safeguarding အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အတွက် သတ်သတ်မှတ်မှတ်ရှိသည့် အရင်းအမြစ်များ



လိုအပ်သည်ကို အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သတိထားရမည်။ ထို့ကြောင့် မိတ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်တိုင်းတွင် ၎င်းကို အရှိန်မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် နှင့် ခွဲတမ်းအရ စီမံကိန်းများနှင့် ဘတ်ဂျက်အသုံးပြုရမည့် အချိန်အတိုင်းအတာအတွင်း အသုံးပြုနိုင်ရန် သီးသန့် ဘတ်ဂျက်ကို ချန်ထားရန် အကြံပြုလိုပါသည်။ ထို့ပြင် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် တဖြည်းဖြည်းဖြစ်သော လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်ပြီး ဝေါဟာရအသုံးအနှုန်းများနားလည်ခြင်း နှင့် လေ့ကျင့်မှုပုံစံပြောင်းလဲလာရန် ထောက်ခံပြောဆိုခြင်းဖြင့် စတင်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့်လည်း ယခုအကြံပြုလွှာတွင် ထည့်သွင်းထားသော ပထမဆုံးတွေ့ရမည့် အဆင့် ၂ ဆင့် - အထက်တန်း စီမံခန့်ခွဲမှု၏ ပူးပေါင်းမှု ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် ပြင်ဆင်ခြင်း စသည့် အဆင့်များသည် မည်သည့်မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက်မဆို ရေရှည်တည်တံ့စေရန် အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်သည်။

၁။ စီမံခန့်ခွဲမှု အရာရှိ သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်များ (Senior Management Team) ၏ ပူးပေါင်းမှု ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း

PSEA/safeguarding အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အောင်မြင်မှုရရှိစေရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှု ခေါင်းဆောင်များ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုသည် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးပါသည်။ ထိုသို့ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုရရန် ပြုလုပ်နိုင်သည့် ဥပမာများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည်။

က) စီမံခန့်ခွဲသူများထဲမှ တစ်ဦးအား PSEA ဆိုင်ရာ အဓိက ဆက်သွယ်ရမည့်သူအဖြစ် မဖြစ်မနေ သတ်မှတ်ခြင်း၊

ခ) နောက်ထပ်ပြုလုပ်မည့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုများမပြုလုပ်ခင် ပထမအဆင့်အနေဖြင့် အကြီးတန်း အထက်တန်း စီမံခန့်ခွဲသူများကို ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စေခြင်း သို့မဟုတ် အသိပညာပေးခြင်း

ဂ) စီမံခန့်ခွဲသူများ မန်နေဂျာများ နှင့်/သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုးသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ (Code of Conduct) နှင့် ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့မှုနှင့် ချိတ်ဆက်ထားခြင်း သေချာစေရန် (ယင်းသည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ (Code of Conduct) သို့မဟုတ် အခြား) သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် သဘောတူညီမှု ရယူပါ။

ဃ) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ပြုလုပ်ပေးရမည့် PSEA ဆိုင်ရာ တိကျသော ကတိကဝတ်များကို သိရှိရန် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ မိတ်ဖက်သဘောတူစာချုပ်ကို ပြန်လည်စစ်ဆေးပြီး မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ယင်းကတိကဝတ်များကို ပြုလုပ်ပေးရမည်ဆိုပါက မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ အကြီးတန်း ခေါင်းဆောင်များကို သတိပေးပါ။



- င) အဖွဲ့အစည်း၏ ယုံကြည်လေးစားခံရမှု နှင့် ပညာရှင်ဆန်မှု နှင့် အနာဂတ်တွင် ရန်ပုံငွေရရှိနိုင်မှု တို့အတွက်လည်း PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းသည် မည်မျှ အရေးပါကြောင်းကို အထက်တန်းစီမိခန်းသူများအား အလေးပေး ပြောဆိုခြင်း
- စ) စီမံခန့်ခွဲသူများကို အသိပညာတိုးပွားစေရန် GBV ၊ ဂျန်ဒါ၊ လူ့အခွင့်အရေး ဆိုင်ရာ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့များ၊ နှင့် PSEA ကွန်ယက်တို့ နှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း
- ဆ) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအတွင်း PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို တွန်းအားပေး ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် ချန်ပီယံများ ရွေးချယ်ဖော်ထုတ်ပါ။
- ဇ) ထိုဝန်ထမ်း၏ လက်ရှိ အသိဗဟုသုတပေါ်မူတည်၍ PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ အခြေခံသင်တန်း/အသိပညာပေးအချိန်များ၊ ၎င်း၏ အဖွဲ့အစည်းများအတွက်အရေးပါမှု စသည်တို့ သင်စီစဉ်ပေးနိုင်သည်။ ထိုသင်တန်း/ပညာပေးချိန်များ တက်ရောက်သူများတွင် အထက်တန်းစီမိခန်းသူများလည်း ပါဝင်ပါသည်။

၂။ ပြင်ဆင်ခြင်း

- က) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တည်ဆောက်ပုံ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များကို ပိုမိုလေးလေးနက်နက် နားလည်သဘောပေါက်စေရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတွင် ရှိနေပြီးဖြစ်သော မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ နှင့် အခြား သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများ (လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ (Code of Conduct)၊ မကျေနပ်ချက် တိုင်တန်းမှုများ ကိုင်တွယ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ စသည်) တို့ကို လေ့လာပါ။
- ဘက်ပေါင်းစုံမှ လေ့လာသည့် ချဉ်းကပ်မှုမျိုး (ဥပမာ- လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ (Code of Conduct) သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွက် အကျိုးဝင်ပြီး အချို့သော ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် စီမံကိန်းတစ်ခုအတွက်သာ မဟုတ်စေရန်) သေချာအောင် ပြုလုပ်ပါ။
- ခ) နည်းလမ်းမျိုးစုံ (အီးမေးလ်၊ အဖွဲ့လိုက်ပြောသော Chat ၊ ဖုန်း၊ မက်ဆင်ဂျာ စသည်) တို့ဖြင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြောဆိုဆက်သွယ်ပြီး အစည်းအဝေးများအတွက် အချိန် ညှိနှိုင်းပါ။
- ဂ) အစည်းအဝေးမတိုင်ခင် လိုအပ်သော မိတ်ဆက်ပေးသည့် စာရွက်စာတမ်းများအား သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဝေမျှထားပါ။



ဃ) တိကျရှင်းလင်းသော လုပ်ငန်းစဉ်များ တည်ဆောက်ပါ။ (ယင်းတို့သည် သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ သို့မဟုတ် အလှူရှင်မှ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည်) ဥပမာ-အချိန်ဇယား၊ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း စီမံကိန်းအား အသေးစိတ်ဖော်ပြချက်၊ စသည် နှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းအား ပြောဆိုဆက်သွယ်ပါ။

င) သင့်အဖွဲ့အစည်းမှ အခြားသော စီမံကိန်းလုပ်ဆောင်နေသည့် ဝန်ထမ်းများ (ဥပမာ- ထိုမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအတွက် အဓိကဆက်သွယ်ရမည့်သူ အဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများ) ပူးပေါင်းပါဝင်လာစေရန် စဉ်းစားပါ။

စ) SEA စွပ်စွဲတိုင်တန်းမှု တစ်ခုခုရှိခဲ့သော် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းအား အထူးသဖြင့် ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူများ၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ စသည်တို့အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း/အကူအညီပေးခြင်း တို့ ပြုလုပ်နိုင်သည့် သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင်း ရရှိနိုင်သော အထောက်အပံ့များကို ရှင်းလင်းအောင် ပြုလုပ်ထားပါ။

၃။ အစည်းအဝေးများ နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း

က) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းနှင့်အတူ ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့ အသုံးပြုလိုသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုကို အသုံးပြု၍ သုံးသပ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုမှ ယင်းဆန်းစစ်လေ့လာမှုပုံစံကို ပေးနိုင်သလို သို့မဟုတ် MIMU PSEA စာမျက်နှာ တွင်ရှိသော PSEA ကွန်ယက်၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု နမူနာပုံစံကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

ခ) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းနှင့်အတူ ပူးပေါင်း၍ သင်တန်းပေးရန် လိုအပ်ချက်များအပေါ် မူတည်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတွင်း သင်တန်းအစီအစဉ် တစ်ခု ရေးဆွဲပါ။ ၎င်းသင်တန်းသည် ပုံမှန်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၏ တစိတ်တပိုင်း တစ်ခု (ဥပမာ-ဘေးကင်းလုံခြုံမှု ရက်သတ္တပတ်များ) သို့မဟုတ် သီးသန့် သတ်မှတ်ထားသည့် အချိန်များ ဖြစ်နိုင်သည်။ အောက်ထစ်ဆုံး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အောက်ပါတို့ကို သိရှိနေရမည်။

၁။ မတက်မနေရဖြစ်သော မည်သည့် အွန်လိုင်း PSEA/safeguarding သင်တန်းမဆို ဝန်ထမ်းတိုင်း မဖြစ်မနေ တက်ရောက်ရမည်။

၂။ မူဝါဒများ၊ အလုပ်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ချက်များ (TORs) စသည်တို့ အပါအဝင် PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ ကိုးကားစရာ အရင်းအမြစ်များကို မည်သို့ ရှာဖွေရမည် ကို သိရှိရမည်

၃။ ကျား၊မ တန်းတူညီမျှခြင်း နှင့် လူ့အခွင့်အရေး၊ GBV စသည်တို့ကို အခြေခံအဆင့် နားလည်နေရမည်။



ဂ) အဆိုပြုထားသော PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ အနိမ့်ဆုံးလိုအပ်ချက်များကို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းနှင့်အတူ ဆွေးနွေးပြီး ထိုအဖွဲ့အစည်း၏ အဓိက ဦးစားပေးများမှာ မည်သည်များဖြစ်သည်ကို ဖော်ထုတ်ပါ။

ဃ) စီမံကိန်းများ၏ အသေးစိတ်အချက်အလက်များ၊ အချိန်ဇယား စသည်တို့အား ဆွေးနွေးပြီး PSEA/safeguarding ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် သဘောတူညီမှု ရယူပါ။

င) အဖွဲ့အစည်းမှ PSEA/safeguarding မူဝါဒ ဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များ သတ်မှတ်ရာတွင် ကူညီပေးပါ။

စ) အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ်/ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် မူကြမ်းရေးဆွဲနိုင်ရန် ကူညီပေးပါ။

၄။ မူဝါဒနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း

က) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းနှင့်အတူ ပူးပေါင်း၍ ၎င်းတို့ အသုံးပြုလိုသော အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုကို အသုံးပြု၍ သုံးသပ်ပါ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခုမှ ယင်းဆန်းစစ်လေ့လာမှုပုံစံကို ပေးနိုင်သလို သို့မဟုတ် [MIMU PSEA](#) စာမျက်နှာ တွင်ရှိသော PSEA ကွန်ယက်၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု နမူနာပုံစံကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

ခ) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် PSEA/safeguarding မူဝါဒ နှင့်/သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုး သဘောတူထားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ (Code of Conduct) ရေးသားနိုင်သည်။ ယင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များတွင် အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးမှ ထုတ်ပြန်ကြေငြာသည့် သတင်းတို့တွင် ပါဝင်သည့်အတိုင်း SEA အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် ပါဝင်ရမည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ အပြင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီတွင် အကာအကွယ်ပေးခြင်း ဆိုင်ရာ သတင်းပေးသူ မူဝါဒ (ယင်းသည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များ သို့မဟုတ် PSEA/safeguarding မူဝါဒထဲတွင် ထည့်သွင်းနိုင်သည်)၊ မကျေနပ်ချက်များ တိုင်တန်းမှု ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၊ နှင့် ကျား၊မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု လွှဲပြောင်းညွှန်းပို့ခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် ရှင်သန်ကျန်ရစ်သူအား အထောက်အပံ့ပေးမှု စသည်တို့ ရှိရမည် ဖြစ်သည်။

ဂ) လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ကျင့်ဝတ်များသည် ဝန်ထမ်းအားလုံးမှ လက်မှတ်ရေးထိုး သဘောတူရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းကို အလုပ်ခန့်အပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မည်သို့ ထည့်သွင်းနိုင်ကြောင်း မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဆွေးနွေးပါ။ MIMU PSEA စာမျက်နှာတွင် ရှိသော ပိုမိုအန္တရာယ်ကင်းသော အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို သင်ကိုးကားနိုင်ပါသည်။



၅။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် (Work plan) ရေးဆွဲဖော်ဆောင်ခြင်း

- က) PSEA/safeguarding ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲပြီး ရှိနေသော ကွာဟချက်များကို ဖြေရှင်းရန် တိုက်တွန်းလိုပါသည်။
- ခ) PSEA/safeguarding ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ စီမံကိန်းများတွင် ဘတ်ဂျက်ထည့်သွင်းထားရန် အားပေးတိုက်တွန်းပါ။

၆။ နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း

- က) သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင် အချို့သော အချိန်သတ်မှတ်ချက်များအတွင်း လိုက်နာပြီးဖြစ်ရမည့် အနိမ့်ဆုံးလိုက်နာရမည့် စံနှုန်းများ ရှိနေနိုင်ပြီး ယခုအကြံပြုလွှာသည် နောက်ဆက်တွဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း နှင့် မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်း၏ တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း နှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း စသည်တို့အတွက် လမ်းညွှန်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။
- ခ) ထိုသို့ မဖြစ်ပါက အချိန်သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုအတွင်း ၎င်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဦးစားပေး အကောင်အထည်ဖော်လိုသည်များကို ဆွေးနွေးရန် အကြံပြုလိုပါသည်။
- ဂ) စိန်ခေါ်မှုများကို မည်သို့ ကျော်လွှားရမည်ကို မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးပြီး PSEA မှ ကွန်ယက်ညှိနှိုင်းရေးမှူးများ၊ အလှူရှင်များ သို့မဟုတ် အခြားသက်ဆိုင်သူများထံမှ အကူအညီ တောင်းယူစေပါ။
- ဃ) အောင်မြင်မှုများ၏ သက်သေသာဓကများကို အတူတုံ့မျှသုံးနေသော cloud/drive များမှတစ်ဆင့် စုဆောင်းထားပါ။
- င) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာ ပြီးအောင်ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်နိုင်ပြီး သို့မဟုတ် တနည်းအားဖြင့် ၎င်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပြုလုပ်ခဲ့သော ကနဦး အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှုကို ထပ်မံပြုလုပ်ရန် သင့်အနေဖြင့် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။
- စ) မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းကို နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာ ပြီးအောင်ပြုလုပ်ရမည့် နောက်ဆုံးရက်ထက် တစ်လကြိုတင်၍ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု မပြုလုပ်မီ ကြိုတင် သတိပေးစာ ပေးပို့ပါ။