



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန

“Tourism Vs Skills Development”

“ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး” အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ

မာ တိ ကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
၁	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစီအစဉ်	၁ - ၂
၂	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၏ အဖွင့်အမှာစကား	၃ - ၄
၃	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး၏ နိဂုံးချုပ် အမှာစကား	၅ - ၇
၄	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့မှ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်မြမြသက် ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၉ - ၁၈
၅	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ပညာပေးရေး ဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဦးနောင်နောင်လင်းအောင်၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၁၉ - ၃၂
၆	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်မှ အလုပ်မှုဆောင် ဒေါက်တာလှမွန် ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၃၃ - ၄၃
၇	အုပ်စု (က) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၄၅ - ၅၁
၈	အုပ်စု (ခ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၅၃ - ၆၁
၉	အုပ်စု (ဂ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၆၃ - ၆၆
၁၀	အုပ်စု (ဃ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်	၆၇ - ၇၆
၁၁	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ရလဒ်များ	၇၇ - ၇၉
၁၂	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ မှတ်တမ်းဓာတ်ပုံများ	၈၁ - ၈၆



**“Tourism Vs Skills Development”**

**“ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး”**

**အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစီအစဉ်**

- နေ့ရက် - ၇-၆-၂၀၂၂ (အင်္ဂါနေ့)
- အချိန် - နံနက် (၀၈ : ၃၀) နာရီမှ မွန်းလွဲ (၁၂ : ၃၀) နာရီအထိ
- နေရာ - ကျောက်စိမ်းခန်းမ၊ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန နေပြည်တော်

အစီအစဉ်	အကြောင်းအရာ	အချိန်
၁။	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ဖွင့်လှစ်ခြင်း	(၀၈:၃၀)
၂။	ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးကအဖွင့်အမှာစကားပြောကြားခြင်း	(၀၈:၃၀ - ၀၉:၀၀)
၃။	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးရန်ဝင်း က အမှာစကားပြောကြားခြင်း	(၀၉:၀၀ - ၀၉:၁၅)
၄။	အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်မြမြသက် က ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း	(၀၉:၁၅ - ၀၉:၃၅)
၅။	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ပညာပေးရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဦးနောင်နောင်လင်းအောင် က ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း	(၀၉:၃၅ - ၀၉:၅၅)
၆။	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်မှ အလုပ်မှုဆောင် ဒေါက်တာလူမွန်မှ ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း	(၀၉:၅၅ - ၁၀:၁၅)
၇။	အဖွဲ့ (၄) ဖွဲ့ခွဲ၍ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးခြင်း	(၁၀:၁၅ - ၁၁:၀၀)
၈။	အဖွဲ့(၄)ဖွဲ့မှ ကိုယ်စားလှယ်များက Panel Discussion ပြုလုပ် တင်ပြခြင်း	(၁၁:၀၀ - ၁၁:၅၀)

အစီအစဉ်	အကြောင်းအရာ	အချိန်
၉။	Question & Answer ပြုလုပ်ခြင်း	(၁၁:၅၀ - ၁၂:၀၅)
၁၀။	Moderator က ဆွေးနွေးချက်ရလဒ်များကို အခြေခံ၍ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားကဏ္ဍ ဝန်ထမ်းများကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးနှင့် ပတ်သက်၍ သုံးသပ်ဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်း	(၁၂:၀၅ - ၁၂:၁၅)
၁၁။	ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးက နိဂုံးချုပ်အမှာစကားပြောကြားခြင်း	(၁၂:၁၅ - ၁၂:၃၀)
၁၂။	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပြီးမြောက်ခြင်း	(၁၂:၃၀)

**ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ နေပြည်တော်တွင် ၂၀၂၂ ခုနှစ် ဇွန်လ ၇ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပသည့် “ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး” (Tourism Vs Skills Development) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင် ပြောကြားသော အဖွင့်အမှာစကား**

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင်က အဖွင့် အမှာစကားပြောကြားရာတွင် ဦးစွာပထမအနေဖြင့် ယခုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ကျင်းပရခြင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ (၂၆.၅.၂၀၂၂)ရက်နေ့မှာ ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့တဲ့ အမျိုးသားခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗဟိုကော်မတီ (၁/၂၀၂၂) ကြိမ်မြောက်အစည်းအဝေးမှာ ဗဟိုကော်မတီဥက္ကဋ္ဌ၊ နိုင်ငံတော်ဒုတိယဝန်ကြီးချုပ်က ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍတွင် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ မွေးထုတ်ပေးနိုင်စေရန် ရည်ရွယ်၍ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပပြုလုပ်သွားရန် လမ်းညွှန်မှာကြားခဲ့ပါကြောင်း၊ ဝန်ကြီးဌာနအနေနဲ့ ဒီလို အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွေကို ၂၀၂၁ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာမှ စတင်ကျင်းပလာခဲ့တာ အခုဆို (၁၂) ကြိမ်မြောက် ရှိပြီဖြစ်ကြောင်း၊ နိုင်ငံတော်မှမီးခဲပြာဖုံးဖြစ်နေတဲ့ ဝန်ထမ်းများရဲ့ အရည်အသွေးမြင့်မားလာစေရန်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရည်ရွယ်ပါကြောင်း၊

ခရီးသွားလုပ်ငန်းရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အကောင်အထည်ဖော်ရာမှာ ဒီလိုဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များကတစ်ဆင့် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေဖို့ ရည်ရွယ်ကျင်းပနေတာဖြစ်ပါကြောင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု (Skill) ဆိုသည်မှာ သတ်မှတ်ထားသော အချိန်ကာလတစ်ခုတွင်း အချိန်၊ လုပ်အား (သို့မဟုတ်) နှစ်မျိုးစလုံး အသုံးပြု၍ လုပ်ငန်းကိစ္စများကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရခြင်းဖြစ်ပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းကိစ္စများကို အောင်မြင်စွာပြီးမြောက်နိုင်စေရန်အတွက် ဗဟုသုတများ၊ လုပ်ကိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်၊ ကျွမ်းကျင်စွာတတ်မြောက်မှုတို့လိုအပ်ပြီး လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခုခုတွင် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များဖြစ်လာဖို့အတွက် သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အလိုက် (Skill) များကို ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်ရမည် ဖြစ်ကြောင်း၊

Hospitality industry ဆိုရင် Front Office, Housekeeping, F&B services, F&B Production ဆိုတဲ့အဓိက ကဏ္ဍကြီး (၄) ခုနဲ့ တစ်ခုချင်းစီအလိုက် အလုပ်အကိုင်တွေအများကြီး ကွဲပြားသွားကြောင်း၊ Travel Industry သည် Travel agent ၊ Tour Operator ၊ Tour Guide ၊ Transportation ၊ Destination များနှင့် အသေးစိတ်ရှိခြင်းနှင့် Supply Chain အလွန်ကြီးမားတဲ့ လုပ်ငန်းကြီးဖြစ်ပါကြောင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းအချိန်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အဖွဲ့အစည်းနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ခေါင်းဆောင်မှု အစရှိသည့် အထွေထွေ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုတဲ့ (General Skill) တွေလည်း လိုအပ်ပါကြောင်း၊ Skill နှင့်ပတ်သက်၍ Hard Skill နဲ့ Soft Skill ဆိုပြီး ခွဲခြားထားရှိကာ Hard Skill ကို နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု (Technical Skill) ဟုခေါ်တွင်ပြီး သက်ဆိုင်ရာအလုပ်အကိုင်အတွက် ရှိသင့်သည် အခြေခံဗဟုသုတနှင့် ပညာအရည်အချင်း ကို ဆိုလိုပါကြောင်း၊ Soft Skill ဆိုသည်မှာ လူတစ်ဦး၏ ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းနှင့် Job Skill, Life Skill, Labour Skill, Social

Skill, Professional Skill, Organizational Skill, Team Building Skill, Analytical Skill အစရှိသဖြင့် အမျိုးအစားများစွာရှိပါကြောင်း၊

ဝန်ကြီးဌာနအနေနဲ့ ရန်ကုန်မှာ Center for Tourism Development (CTD) သင်တန်းကျောင်းမှာ အရင်ကတည်းက ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းတွေကို တစိုက်မတ်မတ် သင်ကြား ပို့ချပေးခဲ့ပါကြောင်း၊ Development Partners များ၏အကူအညီနဲ့ သင်တန်းကျောင်းကို အဆင့်မြှင့်တင်ပြီး သင်တန်းအမျိုးအစားအသစ်တွေ တိုးချဲ့ဖွင့်လှစ်ပြီး ကိုဗစ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာပေးမှုများနှင့် ခရီးသွားကဏ္ဍရဲ့ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်နေပါကြောင်း၊ တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံရဲ့ ငွေကြေးအထောက်အပံ့ဖြစ်တဲ့ မဲခေါင်-လန်ချန်း အထူးရန်ပုံငွေ (၂၀၂၁) ထောက်ပံ့မှုဖြင့် “The Establishment of Bakery & Pastry Training” ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါကြောင်း၊ စီမံကိန်းများမှ တစ်ဆင့် လိုအပ်ချက်တွေရှိနေတဲ့ နေရာတွေမှာ skill တွေကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အာဆီယံနဲ့ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနဲ့လည်း နည်းပညာပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်နေတာတွေ ရှိပါကြောင်း၊

ခရီးသွားကဏ္ဍတွင်း Skill Development ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုကတော့ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနက ဦးစီးဆောင်ရွက်နေတဲ့ National Skills Standards Authority (NSSA) လို့ခေါ်တဲ့ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှု “စံ”သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေး ကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ခရီးသွားကဏ္ဍအတွက် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” သတ်မှတ်ရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းပြီး ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” များ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ဆောင်ရွက်နေပါကြောင်း၊ ရေးဆွဲထားပြီးသော အလုပ်အကိုင် “စံ” (၅၃) မျိုးရှိ၍ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလမှ ၂၀၂၀ ခုနှစ် (ကိုဗစ်ကာလမတိုင်ခင်) အထိ (NSSA) နှင့် ပူးပေါင်း၍ ကျွမ်းကျင်လုပ်သား (၁၂၅၀) ဦးအား အကဲဖြတ်စစ်ဆေးနိုင်ခဲ့ပြီး ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် ကျွမ်းကျင်လုပ်သား (၁၁၈၉) ဦးကို မွေးထုတ် ပေးနိုင်ခဲ့ပါကြောင်း၊ (NSSA) အသိအမှတ်ပြုထားသော ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားအလုပ် အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” အကဲဖြတ်တဲ့ Assessment Center (၂၉) ခု၊ Assessor စုစုပေါင်း (၄၇) ဦးနဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါကြောင်း၊

ပြည်တွင်းမှာ ဆောင်ရွက်နေတဲ့နည်းတူ တဖက်ကလည်း အာဆီယံခရီးသွားလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေးအစီအစဉ် (MRA-TP) လုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့်အတူ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါကြောင်း၊ ဒီလို ဆောင်ရွက်ချက်တွေကို ဒီနေ့ Speaker များ Panelist များက ပြည့်ပြည့်စုံစုံ တင်ပြ ဆွေးနွေးသွားဖို့ တိုက်တွန်းလိုပါကြောင်းနှင့် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားရှိမှုများကို သိရှိနားလည်ပြီး အကျိုးရှိမည့် ရလဒ်ကောင်းများနှင့် နည်းလမ်းများ ပေါ်ထွက်လာနိုင်ရေး ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေးအဖြေရှာကြစေလိုကြောင်း ပြောကြားပါသည်။

**ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ဝန်ထမ်းများကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (Tourism Vs Skills Development) အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင် ပြောကြားသော နိဂုံးချုပ်အမှာစကား**

ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင်က နိဂုံးချုပ်စကား ပြောကြားရာတွင် Group Discussion မှ Panelist တွေရဲ့ တင်ပြချက်တွေကို မှတ်သားထားရှိပြီး စဉ်းစားထားတာတွေ အများအပြားရှိပါကြောင်း၊ ကြားဖြတ်အနေနဲ့ အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာနမှညွှန်ကြားရေးမှူး မေးလိုက် တဲ့မေးခွန်းက ကောင်းမွန်တာကြောင့် Panelist တွေကြား အတော်လေး ပွဲစည်သွားတာကို တွေ့လိုက်ရပါကြောင်း၊ မေးခွန်းက Basic ကို မေးတာဖြစ်ပေမဲ့ သူတို့တွေ ဖြေလိုက်တဲ့ အဖြေတွေ သည် ရှေ့ကိုအရမ်းရောက်နေတာကို တွေ့ရပါကြောင်း။ ကျွန်တော် နားလည်တာက Recruitment အပိုင်း၊ Recruitment policy ကို စဉ်းစားရမှာဖြစ်ကြောင်း။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ကို သင်ပေးပြီး အလုပ်ပေးလိုက်တယ်။ ပြီးတော့ ဒီအလုပ်ကနေ ထွက်သွားတယ် (ဒါမှမဟုတ်) တခြားအလုပ်ကို ပြောင်းသွားတယ်။ ဘာဆက်လုပ်ကြမလဲ။ မြန်မာနိုင်ငံတင်မဟုတ်ပဲ နိုင်ငံတကာ (International) မှာလဲအလားတူပါပဲ။ အဓိကက Recruitment policy ရှိနေဖို့ပဲ။ ဒီ Policy ကို လက်တွေ့ အခြေ အနေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် Situational Analysis လုပ်ပြီးတော့ ဆောင်ရွက်သွားရမှာ ဖြစ်တယ်။

စောတုန်းက တင်ပြသွားတဲ့အထဲမှာ “Free Flow of Services” “5 categories” ရှိတယ်။ အဲ့ဒီမှာ Skills Labour က The Most important point လို့ပြောသွားတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် ကျွန်တော်တို့တွေ အာဆီယံမှာ MRA-TP ပေါ်လာအောင် ဘယ်လိုဆောင်ရွက်ခဲ့ရလဲ။ ဟိုးအစောကြီး ကတည်းက လုပ်ခဲ့ကြတာ။ ဒါတောင် ဒီ Ten Countries မှာ Different Group တွေဖြစ်နေတယ်။ အဲ့ဒီမှာ စဉ်းစားစရာတွေရှိတယ်။ ကိုယ့်ရဲ့ Personal Intention အရသော်လည်းကောင်း၊ Personal Interest အရသော်လည်းကောင်း အလုပ်ပြောင်းသွားတာတွေ၊ ထွက်သွားတာတွေရှိမယ်။ အလုပ်မှာ (၁၀) ယောက်ရှိမယ်။ ဒီ (၁၀) ယောက်ထွက်သွားရင် ဘာလုပ်မယ်ဆိုတာကို ကြိုစဉ်းစားထားဖို့ လိုတယ်။

ကျွန်တော် National Management Degree College မှာ စာသင်ခဲ့တယ်။ ဘွဲ့တွေရပြီး အဲ့ကလေးတွေထဲကပဲ ဝန်ကြီးဌာနမှာ အချို့အလုပ်ဝင်လာကြတယ်။ ဒါကြောင့် ကျွန်တော်တို့အနေနဲ့ ဒီလို Recruitment ဘယ်လိုရအောင်လုပ်မလဲဆိုတာ စဉ်းစားရမှာဖြစ်တယ်။ Right Man of the Right Spot အကုန်လုံးဖြစ်နိုင်ဖို့ဆိုတာ ခဲယဉ်းပါတယ်။ Public မှာရော Private မှာရော ထိုနည်းတူပဲ Contract ပဲချုပ်ချုပ်၊ လက်မှတ်ပဲထိုးထိုး သူပြောင်းချင်ရင် ပြောင်းသွားမှာပဲ။ ကိုယ်က ပြန်ပြီး အစားထိုးနိုင်ဖို့လိုပါတယ်။ အဓိကကတော့ လူသစ်တွေကို ကိုယ်ရတဲ့အနေအထားအရ မွေးယူ ရမယ်။ တချို့ကို Education level နဲ့မဟုတ်ပဲ Experience level နဲ့ မွေးထုတ်ယူရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကြိုးစားဆောင်ရွက်ဖို့နှင့် မြင်တတ်ဖို့ပဲလိုပါတယ်။ မြင်တတ်ဖို့ဆိုတဲ့နေရာမှာ အဝေးကြီးကို မြင်ရ မှာမဟုတ်ပဲ ကိုယ့်အဝန်းအဝိုင်းထဲမှာပဲ မြင်တတ်ဖို့လိုပါတယ်။

ဒီမှာရှိတဲ့လူတွေကလဲ Incentive ရမှ အလုပ်လုပ်တာမျိုးမဟုတ်ဘဲ ကိုယ့်ကိုကိုယ် sacrifice လုပ်ရဲဖို့က အရေးကြီးဆုံးဖြစ်တယ်။ “ငါ့ကိုသင်တန်းပို့လိုက်တယ်။ ဒါမကောင်း ကျောင်းပို့လုပ်တာ” ဆိုတဲ့ စိတ်ရှိနေရင် ဘာမှလုပ်လို့မရဘူး။ အဲ့လိုအတွေးမျိုးအစား သင်တန်းကနေ ဘာအတွေ့အကြုံ တွေရနိုင်မလဲ စာတွေ့သင်ခဲ့တာကို လက်တွေ့ဘယ်နေရာမှာ အသုံးပြုလို့ရမလဲဆိုတာ စဉ်းစားရမှာ ဖြစ်တယ်။ ဝန်ထမ်းတွေကို မွေးထုတ်တဲ့နေရာမှာလည်း စိတ်ဓာတ်တွေကောင်းအောင်၊ စိတ်ရင်း စေတနာကောင်းအောင်၊ ကြိုးစားချင်တဲ့သူဖြစ်အောင် မွေးထုတ်ရမှာဖြစ်တယ်။ ရတဲ့အခြေအနေ ရတဲ့ အနေထားမှာ ရှင်သန်အောင်၊ ကြီးပွားအောင်၊ တိုးတက်အောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ရမှာဖြစ်တယ်။ ဒီမှာတက်ရောက်လာကြတဲ့ အရာထမ်း၊ အမှုထမ်းများအနေနဲ့ ကြိုးစားကြဖို့ လိုပါတယ်။ ကြိုးစား လုပ်ဆောင်မယ်ဆိုရင် ခုနကပြောတဲ့ Skills တွေ ရလာမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအလုပ်တွေကို ငါတို့ ကြိုးစားဆောင်ရွက်မယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ရှိနေမှဖြစ်မယ်။ အခုဖြစ်နေတာက လုပ်တော့လုပ်နေတယ် နောက်လှည့်ကြည့်ရင်တော့မရှိဘူး။ ပန်းတိုင်ကိုတော့ ရောက်နိုင်မယ်။ ဒါပေမယ့် တဖြည်းဖြည်းပဲ ရောက်သွားမယ်။ ကျွန်တော်တို့ ဒီစိတ်ဓာတ်နဲ့သွားလို့မရဘူး။ အချိန်ပြည့်ကြိုးစားရမယ်။

လုပ်ငန်းတွေ ဆောင်ရွက်တဲ့နေရာမှာ ရာထူးအကြီးဆုံးကနေစပြီး ဟိုအောက်ဆုံးအဆင့်ထိ လုပ်ချင်ကိုင်ချင်စိတ် ရှိနေရမှာဖြစ်တယ်။ အဓိကကတော့ Practice ရှိနေဖို့လိုတယ်။ ပင်ပန်းခံရမယ်။ ကြိုးစားရမယ်။ ဒီလစာလေးနဲ့ ဒီလိုတွေလုပ်ရတယ်ဆိုပြီး ခိုကပ်နေလို့ကတော့ သူများထက် Outstanding ဖြစ်လာဖို့မလွယ်ဘူးလို့ မှတ်သားထားရမယ်။ ဆိုလိုတာက အားလုံး Cooperation, Coordination မြင်အောင်ကြည့်ပြီး ဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်ရင် ဘာမဆိုဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ HRD Strategy တွေမှာ Implementation ဘယ်လိုလုပ်လဲ ဖတ်ကြည့်လို့ရတယ်။ Master Plan 2013-2020 ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ခဲ့တာကို Review လုပ်ပြီး Update လုပ်ဖို့ပဲလိုတာ။ လုပ်ငန်းတစ်ခု ပေါ်လာရင် ပေါ်လာတဲ့အကြောင်းအရာကို တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှုနဲ့ လုပ်ဆောင်နိုင်ရမယ်။ တခြားသူတွေ ကလည်း ကိုယ်ဖိရင်ဖိနဲ့ ကူညီလုပ်ကိုင်ပေးရမယ်။ ဒီလို Attitude က Soft skills ဖြစ်တယ်။ အဲ့လို ဆောင်ရွက်သွားရင် ကျွန်တော်တို့ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ Value ဟာ မြင့်မားလာမှာဖြစ်ပြီး နေရာတိုင်း ဝင်ဆုံးနေမှာဖြစ်တဲ့အတွက် ကြိုးစားဖို့လိုပါတယ်။ ဌာနမှာ ရှိသင့်ရှိထိုက်တဲ့ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ အဆင့်တွေ ရှိတယ်။ အကုန်လုံးသည် Workable ဖြစ်ရဲ့လား၊ တကယ်ကို Dutiful ဖြစ်ရဲ့လား စဉ်းစားသုံးသပ်ဖို့ လိုပါတယ်။

NSSA ကဆောင်ရွက်နေတဲ့လုပ်ငန်းတွေမှာ ဟိုတယ်/ခရီးကဏ္ဍ အများကြီးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ အနေနဲ့ ထဲထဲဝင်ဝင် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ပေးရမှာဖြစ်တယ်။ နောက်တစ်ခါ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်တဲ့ကော်မတီမှာလဲ ဟိုတယ်/ခရီးက ကော်မတီဝင်အဖြစ် ပါဝင်တာကိုတွေ့ရမယ်။ ဌာန ကလုပ်ကိုင်ပေးနိုင်တဲ့ အကြံဉာဏ်ကို Contribute လုပ်ပေးရမယ်။ အဲတော့ အကုန်ချုပ်လိုက်ရင် Sector အလိုက် ဆွေးနွေးသွားကြတာ တွေ့ရတယ်။ အဲ့အတွက်လည်း ကျေးဇူးတင်ပါတယ်။ Topics တွေလဲ အများကြီးရတဲ့အတွက် အများကြီးအကျိုးရှိမယ်လို့ ထင်ပါတယ်။ တစ်စိုက်မတ်မတ် သေချာ နားထောင်နေတဲ့သူဆိုရင် ပိုပြီးတော့ အကျိုးရှိနိုင်ပါတယ်။

ဒီကနေ့ ဆွေးနွေးရလဒ်တွေ အကုန်လုံးကို ကျွန်တော်တို့ စာအုပ်အနေနဲ့ ထုတ်လာတာ ဒါနဲ့ဆိုရင် (၁၂)အုပ်မြောက် ရှိလာမှာ ဖြစ်တယ်။ မကြာသေးမီက ပြုလုပ်ခဲ့တဲ့ World Environment Day အခမ်းအနားမှာ နိုင်ငံတော်ဝန်ကြီးချုပ်က နေပြည်တော်ကို Clean City, Green City, Smart City ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း မိန့်ကြားထားတဲ့အတွက် တခြား Destination တွေလဲ ဒီလိုဖြစ်အောင် ကျွန်တော်တို့အားလုံး ကြိုးစားဆောင်ရွက်ဖို့ လိုပါတယ်။ အဲဒီတော့ ကျွန်တော်တို့ အားကြိုးမာန်တက် လုပ်နိုင်ရဲ့လား၊ တစ်နေ့လုပ်ပြီးသွားရင်၊ ငါဘယ်လောက် လုပ်နိုင်သလဲ၊ ငါဘယ်လောက် ဆက်လုပ်သွားရမလဲ၊ ဒါကို အမြဲစဉ်းစားဖို့လိုတယ်၊ အဲတာကိုက Skills ပါပဲ၊ ကျွန်တော်တို့မှာ လိုအပ်နေတဲ့ Skills ဆိုတာကို အဲတာက မီးမောင်းထိုးပြ နေတယ်၊ အကုန်လုံးက ရာနှုန်းပြည့် ပြီးပြည့်စုံတယ်ဆိုတာမရှိပါဘူး။ ကြိုးစားနေဖို့ပဲလိုပါတယ်။ ယခု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ Tourism vs Skills Development ခေါင်းစဉ်က ကျွန်တော်တို့အတွက် အများကြီး တန်ဖိုးရှိပါတယ်။ ဒီအတိုင်းဖြစ်အောင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ကြပါလို့ တိုက်တွန်းရင်း နိဂုံးချုပ်ပါတယ်။



အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲ  
မှ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်မြမြသက် ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက် Power Point



## Tourism & Skills Development: Role of National Skills Standards Authority (NSSA)

Daw Mya Mya Thet  
Director  
Department of Labour  
Ministry of Labour

## Content

- NSSA Background
- NSSA Organizational Structure
- National Skills Qualification Framework
- Skills Recognition and Certification Process
- Achievement and Progress in Skills Recognition and Certification
- Involvement of Hotel and Tourism Sector in NSSA
- Way Forward



## Brief Background of (NSSA)



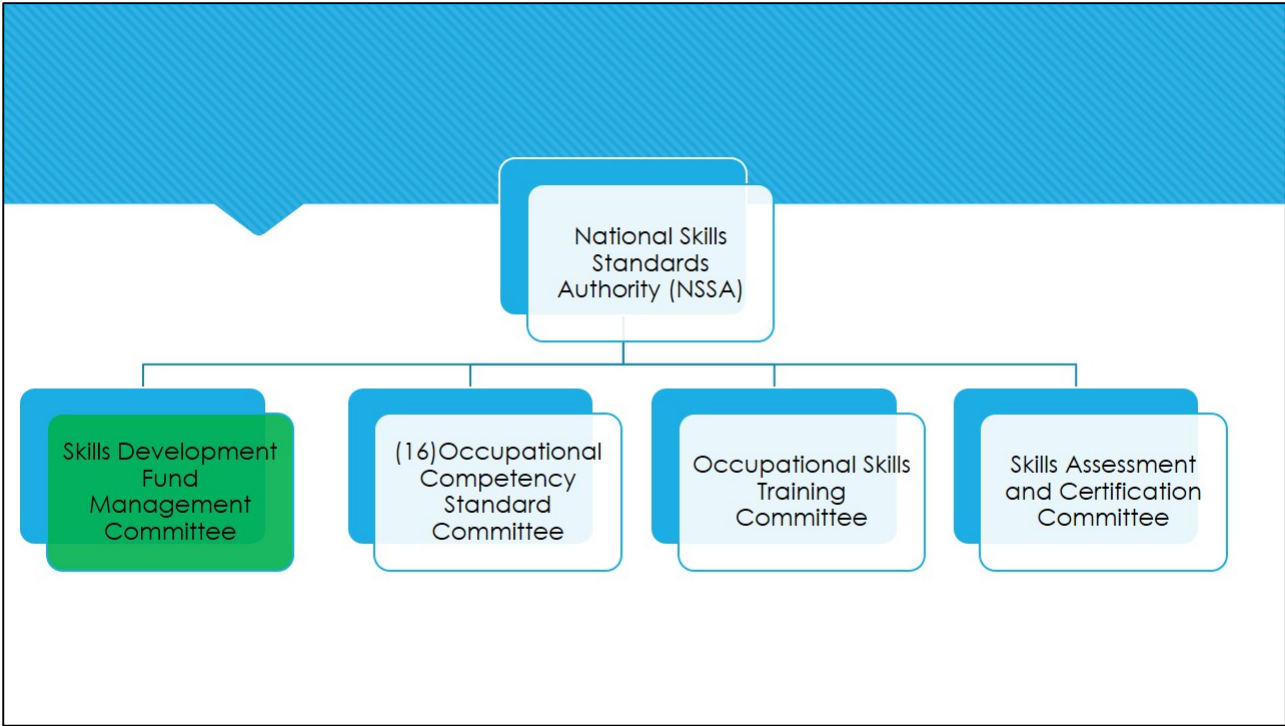
- Since 2007, Myanmar has launched the National Skills Standards Authority (NSSA), headed by Ministry of Labour (MOL) and comprised of various stakeholders (Government Ministries and private organizations) to facilitate the improvement of labour market flexibility to be in line with ASEAN region and to establish the National Occupational Skill Framework to enhance the labour productivity.

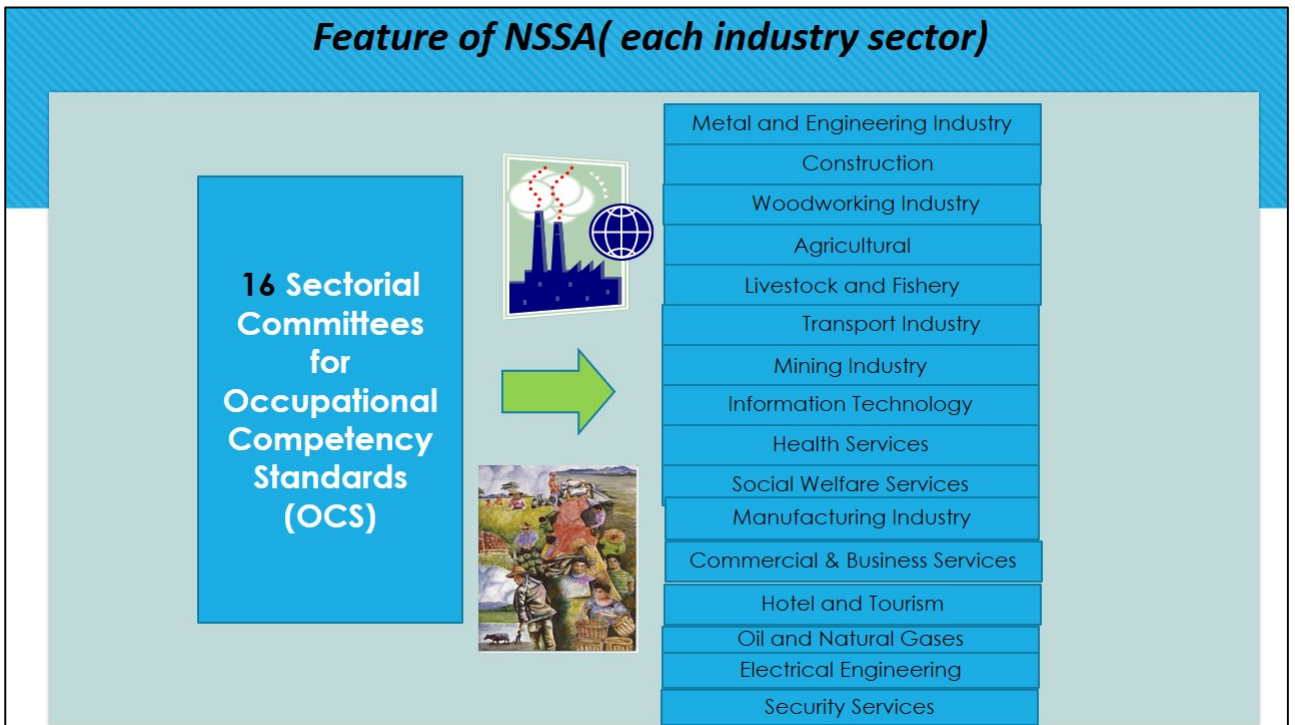
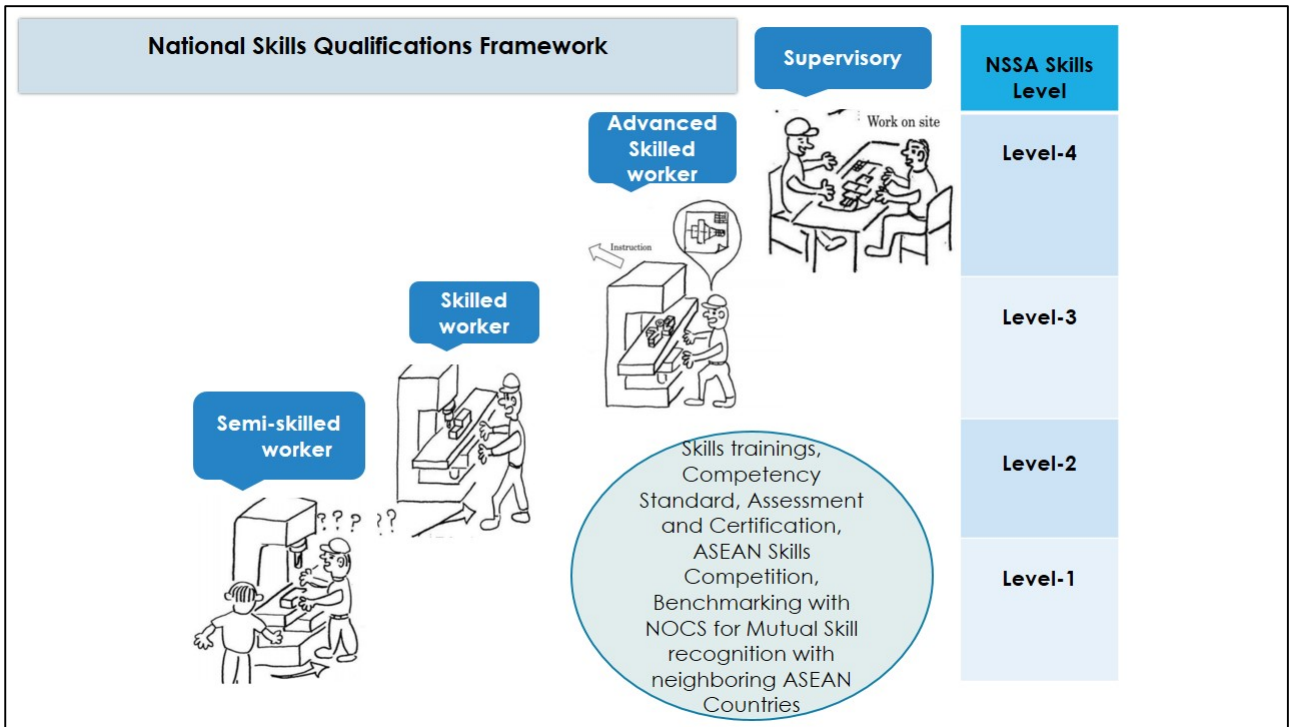
## Legal Framework – Organisational set-up(ESDL)

The Employment and Skills Development Law (ESD Law) enacted in 2013 provides a legal framework for the NSSA. (instead of formerly Employment and Training Act/ Apprenticeship Act)

### NSSA functions

- **skill standards & curriculum** development
- registration/**accreditation** of training providers
- **accreditation** of assessment centres & assessors
- organising and monitoring **assessment & certification**
- regulation of **in-company training/apprenticeships**
- managing **training (skill levy) fund**
- **awareness** building/marketing NSSA's services
- Skill competition

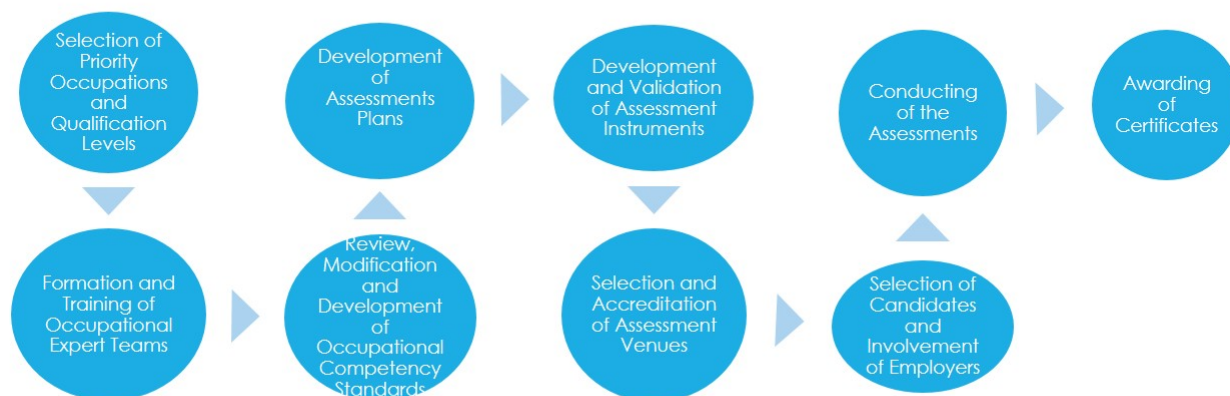




## Competency Standard Development

Sr. No.	Industry Sector	Occupation	Occupation by Level
1.	Metal and Engineering Industry Occupational Competency Standard Committee	16	29
2.	Construction Occupational Competency Standard Committee	8	11
3.	Hotel and Tourism Occupational Competency Standard Committee	12	15
4.	Agricultural Occupational Competency Standard Committee	3	4
5.	Commercial & Business Services Occupational Competency Standard	2	2
6.	Electrical Engineering Occupational Competency Standard Committee	1	2
7.	Mining Industry Occupational Competency Standard Committee	1	1
8.	Transport Industry Occupational Competency Standard Committee	1	1
9.	Wood-working Industry Occupational Competency Standard Committee	1	2
10.	Manufacturing Industry Occupational Competency Standard Committee	10	11
11.	Health Industry Occupational Competency Standard Committee	2	2
12.	Livestock Industry Occupational Competency Standard Committee	1	1
<b>Total</b>		<b>58</b>	<b>81</b>

## Skills Recognition and Certification Process

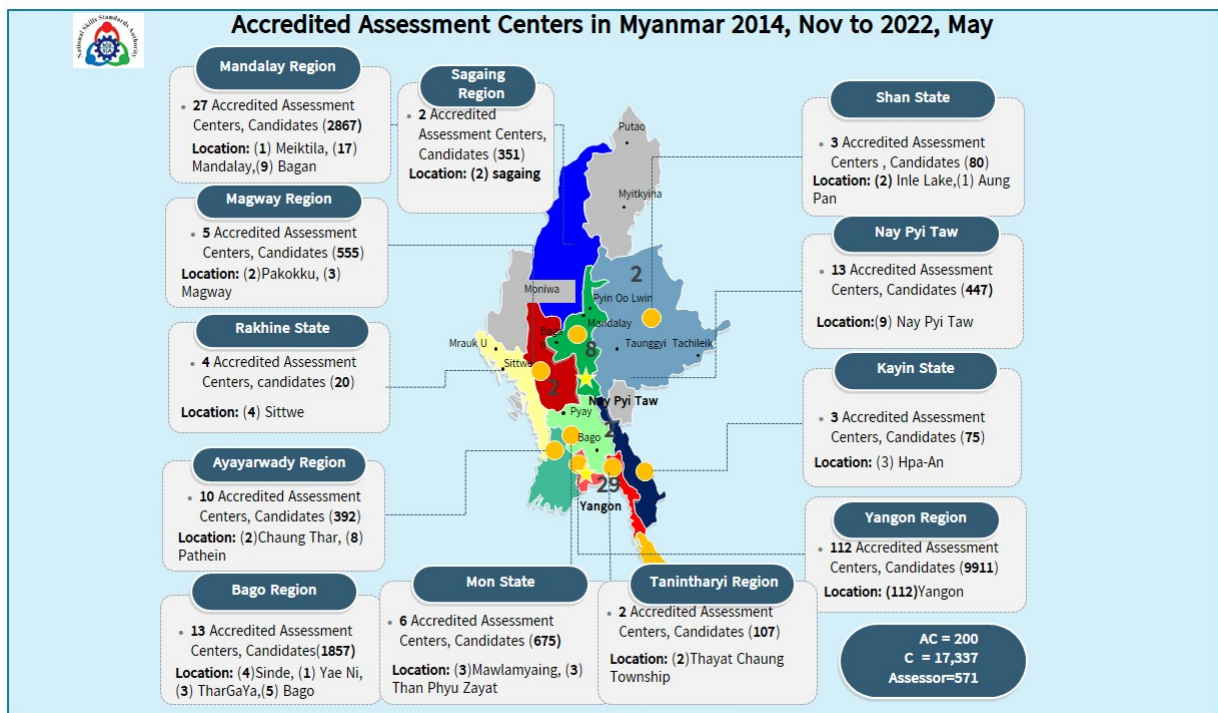


## Achievement and progress in collaboration with private sector from 2014 to May 2022

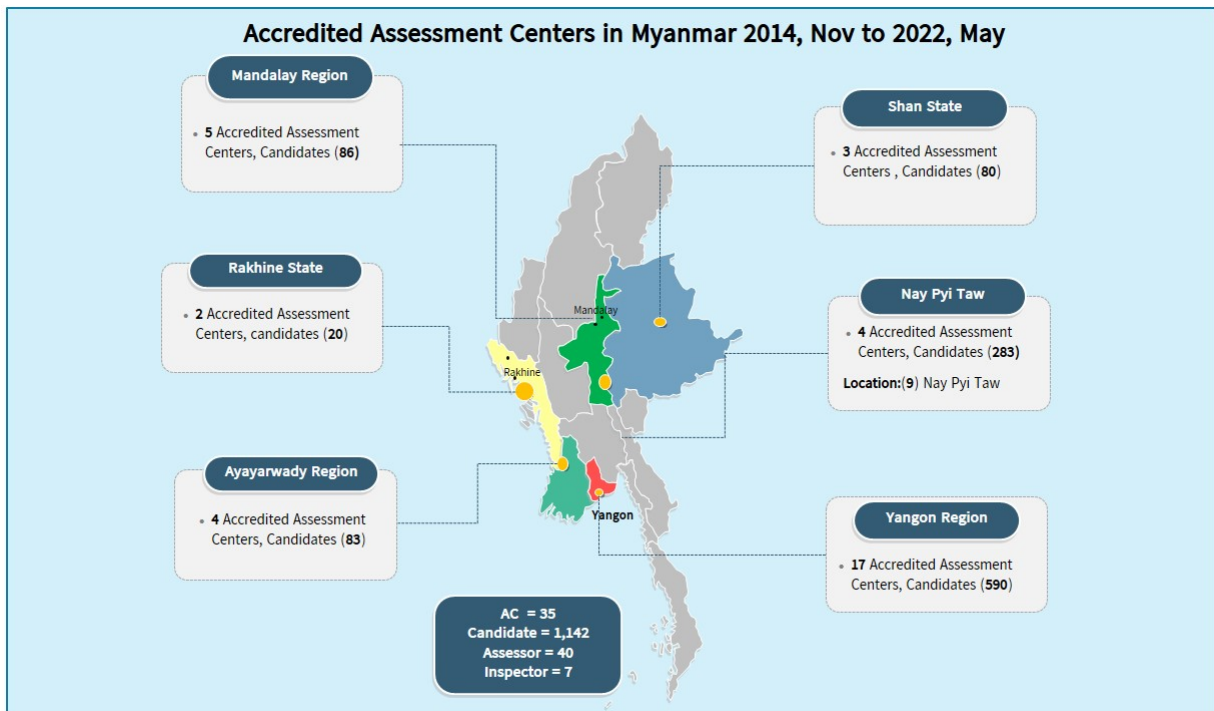
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 April	Total
NSSA accredited Assessment Center	6	11	21	41	33	51	30	2	5	200
Competency Standard	6	5	21	8	15	14	3	1	8	81
Certified Assessor	36	24	95	61	129	168	31	1	26	571
Certified Inspector	12	11	38	3	9	14	-	-	-	87
Competent Skilled Workers	102	517	442	2622	5776	5031	2029	424	394	17337

No	Occupation (Level 1)	Candidates			Competent Skilled Workers		
		M	F	T	M	F	T
1	Air- Con Installer	1083	-	1083	962	-	962
2	Electrician (Building)	2613	43	2656	2537	37	2574
3	Carpenter	975	16	991	795	14	809
4	MMAW	1062	3	1065	767	3	770
5	GMAW	639	1	640	557	1	558
6	Waiting Staff	386	272	658	374	267	641
7	Brick Layer	1025	7	1032	866	5	871
8	Garment Sewing Machine	373	5206	5579	341	4839	5180
9	Room Attendant	274	307	581	248	291	539
10	Automotive Mechanic	746	3	749	644	3	647
11	Machine Tool Operator/Machinist	207	7	214	191	7	198
12	Motorized Farm Mechanic	455	-	455	436	-	436
13	Tiler	409	-	409	325	-	325
14	Small Engine Mechanic	230	2	232	219	2	221
15	Hydraulic Excavator	508	-	508	489	-	489
16	Forklift Operator	189	-	189	181	-	181
17	Rubber Latex Harvesting	238	59	297	224	54	278
18	Foundry	32	1	33	32	1	33
19	FCAW	299	-	299	272	-	272
20	Cabinet Maker	55	2	57	44	2	46
21	Sales Person	1	23	24	-	21	21
22	Cashier	-	22	22	-	22	22
23	Bell Person	11	-	11	9	-	9
24	Bar Bender	44	-	44	40	-	40
25	Bamboo	7	1	8	5	1	6
26	Power Loom	3	2	5	3	2	5
27	Hand Loom	-	5	5	-	5	5
28	Traditional Loom	-	5	5	-	5	5
Sub Total		11,846	5,987	17,851	10,561	5,582	16,143

No	Occupation (Level 2)	Candidates			Competent Skilled Workers		
		M	F	T	M	F	T
1	Pneumatic	265	39	304	223	32	255
2	Air- Con Installer	323		323	309		309
3	Electrician (Building)	442	2	444	433	2	435
4	Brick Layer	66	1	67	37		37
5	Foundry	8		8	8		8
6	Carpenter	69		69	59		59
7	MMAW	25		25	15		15
8	Cabinet Maker	16		16	16		16
9	Garment Sewing Machine		40	40		40	40
10	Poultry Farm Worker	9	11	20	9	11	20
Sub Total		1,223	93	1,316	1,109	85	1,194
Total		13,087	6,080	19,167	11,670	5,667	17,337



Sr. No.	Competency Standard	Assessment Center	Inspector	Assessor	Skilled Workers	Training Center
1.	Waiting Staff Level 1	17	3	23	641	4
2.	Room Attendant Level 1	16	4	17	539	4
3.	Bell Person Level 1	1	-	-	9	-
4.	Public Area Attendant Level 1	1	-	-	-	-
5.	Laundry and Linen Attendant Level 1	-	-	-	-	-
6.	Tour Guide Level 1	-	-	-	-	-
7.	Tour Guide Level 2	-	-	-	-	-
8.	Tour Guide Level 3	-	-	-	-	-
9.	Bakery and Pastry Staff Level 1	-	-	-	-	-
10.	Bakery and Pastry Staff Level 2	-	-	-	-	-
11.	F & B Service Barista Level 2	-	-	-	-	-
12.	F & B Service Bartender Level 2	-	-	-	-	-
13.	F & B Service Captain Level 2	-	-	-	-	-
14.	Receptionist Level 2	-	-	-	-	-
15.	Travel Consultant Level 2	-	-	-	-	-



## 23 Draft NOCS without Trial Test

Draft NOCS	Draft NOCS	Draft NOCS
Assistant Cook Level 1	Public Area Supervisor Level 3	Sous Chef Level 4
Cook Level 2	Food and Beverage Supervisor Level 3	Outbound Sales Manager Level 4
Concierge Level 2	Sommelier Level 3	Operation Manager Level 4
Front Office Supervisor Level 3	Chef De Partie Level 3	Product Manager Level 4
Guest Relations Officer Level 3	Reservation Manager Level 3	Contracting Manager Level 4
Reservation Officer Level 3	Front Office Manager Level 4	Ticketing Manager Level 4
Floor Supervisor Level 3	Housekeeping Manager Level 4	Inbound Sales Manager Level 4
Laundry Supervisor Level 3	Restaurant Manager Level 4	-

## 15 Occupations to develop NOCS

Planned Occupation	Planned Occupation
Pool Attendant Level 1	Exhibition Coordinator Level 3
Event Assistant Level 2	Logistic Coordinator Level 3
Gym Instructor Level 2	Operations Supervisor Level 3
Spa Therapist Level 2	Spa Trainer Level 3
Sales and Marketing Coordinator Level 3	Personal Trainer Level 3
Event Coordinator Level 3	Event Manager Level 4
Conference Coordinator Level 3	Spa Manager Level 3
Banquet Coordinator Level 3	-

## Way Forward

- Holding Awareness Raising Workshops
- Selection of prioritized NOCS
- Establishment of Assessment Centers for prioritized NOCS
- Accreditation of Inspectors and Assessors
- Registration/ Accreditation of Training Centers
- Linkage with MRA-TP

Thank you very much  
for your attention

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ပညာ ပေးရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဦးနောင်နောင်လင်းအောင် ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်



## SKILLS DEVELOPMENT

**Skills development is the process of**

- (1) identifying your skill gaps, and
- (2) developing and honing these skills.

**Hard skills:** Skills relating to any specific task; they are usually easily quantifiable.

**Soft skills:** Skills relating to personality and tend to be transferable, such as communication, leadership, time management, stress management, decision making, adaptability, ability to deal with adversity, and networking.

\* Skills determine your ability to execute your plans with success\*



ENHANCE SKILL LEVEL

MAX

SKILL

2

The slide features a 'TOURISM' logo in the top left corner, which includes a globe and the word 'TOURISM'. The main content is titled 'SKILLS DEVELOPMENT' in blue. It defines skills development as a two-step process: identifying skill gaps and then developing them. It distinguishes between 'Hard skills' (specific, quantifiable) and 'Soft skills' (personality-related, transferable). A quote at the bottom states that skills determine the ability to execute plans successfully. On the right, there is a graphic showing a hand holding a glowing blue sphere labeled 'SKILL' next to a circular gauge with 'MAX' at the top and 'ENHANCE SKILL LEVEL' on the left. The slide number '2' is in a blue box at the bottom right.

**Contents**

<b>T &amp; T Employment</b>	<b>Skill Development in MOHT</b>	<b>Skill Development in Industry</b>	<b>Occupational Standards Development</b>	<b>Conclusion</b>
				

**3**



Employment



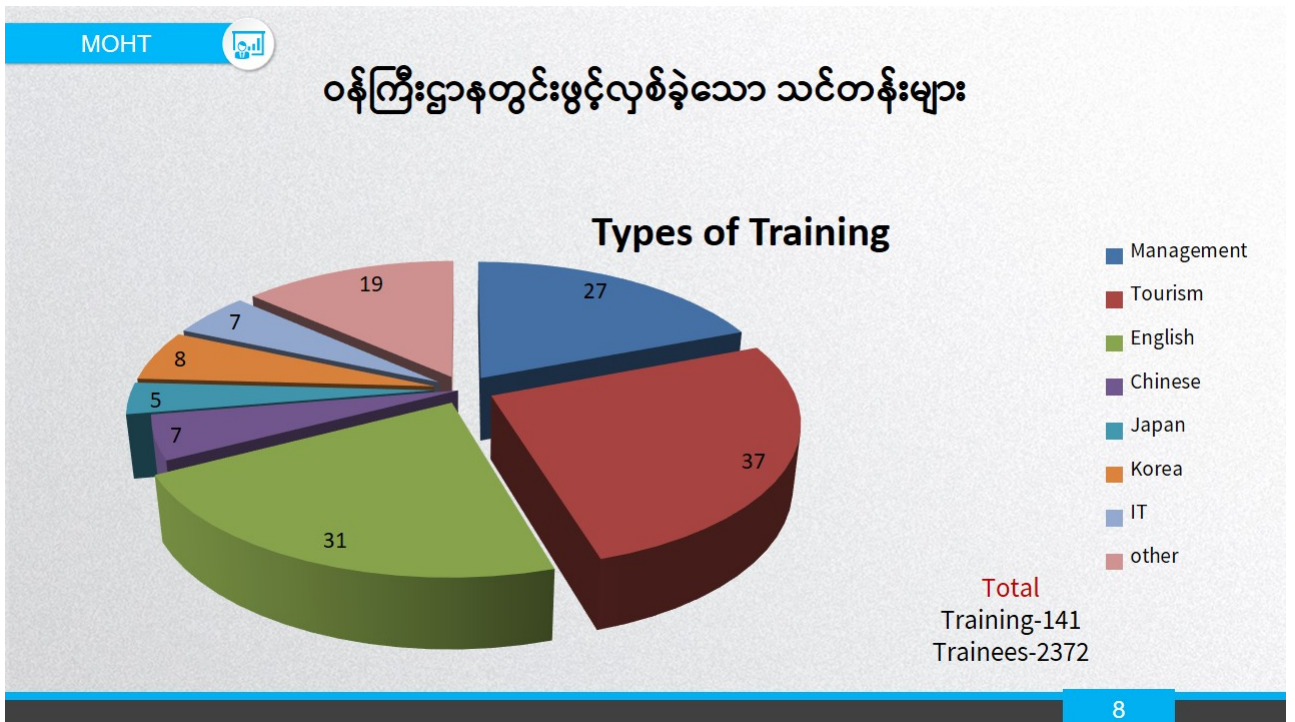
Asia-Pacific Key Data			Myanmar Key Data		
2019	2020	2021	2019	2020	
<b>Total contribution of Travel &amp; Tourism to GDP:</b> <b>9.8%</b> of Total Economy USD 3,294.3BN			<b>Total contribution of Travel &amp; Tourism to GDP:</b> <b>5.9%</b> of Total Economy Total T&T GDP = MMK7,471.3BN (USD5,504.8MN)		<b>-62.3%</b> Change in Travel & Tourism GDP vs +1.2% real economy GDP change
<b>4.1%</b> of Total Economy USD 1,358.9BN Change: -58.8% Economy change: -0.9%			<b>2.2%</b> of Total Economy Total T&T GDP = MMK2,815.7BN (USD2,074.6MN)		
<b>Total contribution of Travel &amp; Tourism to Employment:</b> <b>184.70MN</b> 9.9% of total jobs			<b>Total contribution of Travel &amp; Tourism to Employment:</b> <b>1,414.9</b> Jobs (000s) (6.3 % of total employment)		Change in jobs: <b>-23.2%</b> -328.8 (000s)
<b>149.88MN</b> 8.1% of total jobs Change: -18.9%			<b>1,086.1</b> Jobs (000s) (4.8 % of total employment)		
<b>Visitor Spend:</b> International: <b>USD 574.9 BN</b> 6.5% of total exports			<b>Visitor Impact International:</b> <b>MMK 3,858.3 BN</b> Visitor spend 16.9% of total exports (USD2,842.8MN)		Change in international visitor spend: <b>-83.8%</b> -USD 2,382.6 MN
Domestic: <b>USD 1,648.9 BN</b>			Domestic: <b>MMK 2,034.5 BN</b> Visitor spend (USD 1,499.0MN)		Change in domestic visitor spend: <b>-35.0%</b> -USD 525.4 MN
<b>USD 127.2 BN</b> 1.5% of total exports Change: -77.9%			<b>MMK 624.6 BN</b> Visitor spend 4.3% of total exports (USD460.2MN)		
<b>USD 70.7 BN</b> 0.7% of total exports Change: -44.4%			<b>MMK 1,321.5 BN</b> Visitor spend (USD 973.7MN)		
<b>USD 751.4 BN</b> Change: -54.4%					
<b>USD 981.6 BN</b> Change: +30.6%					

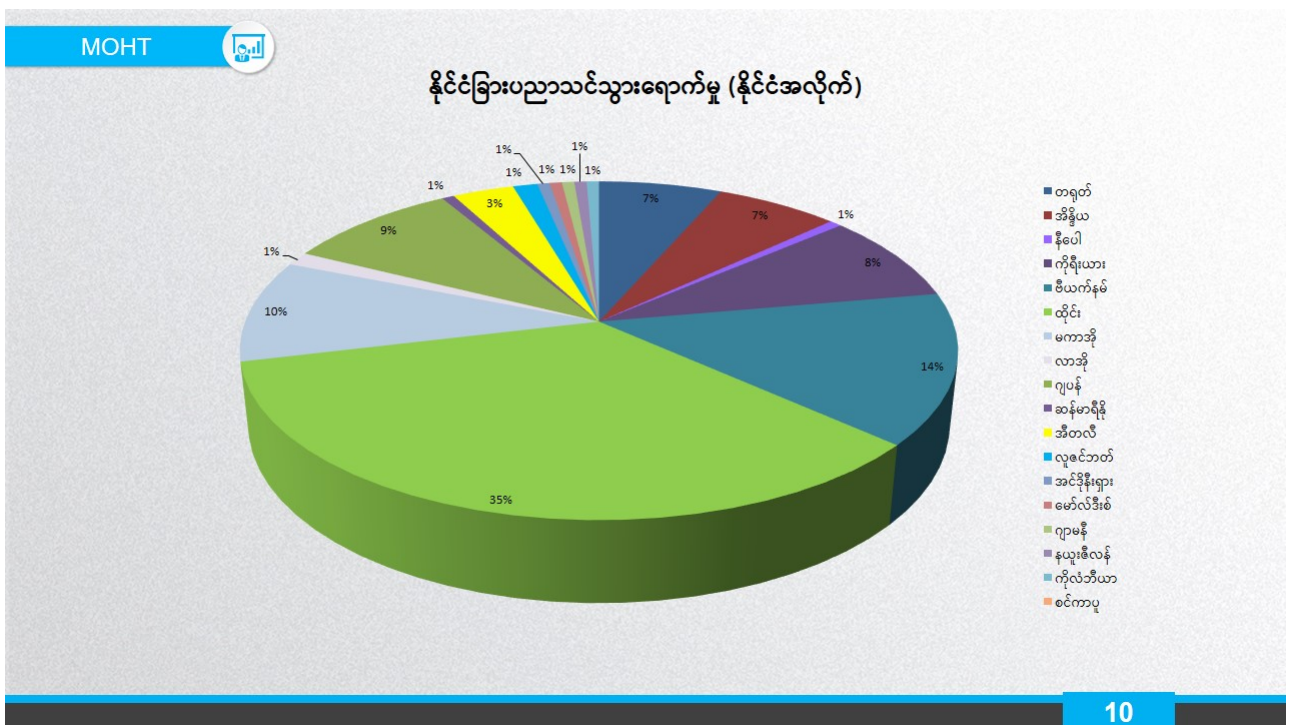
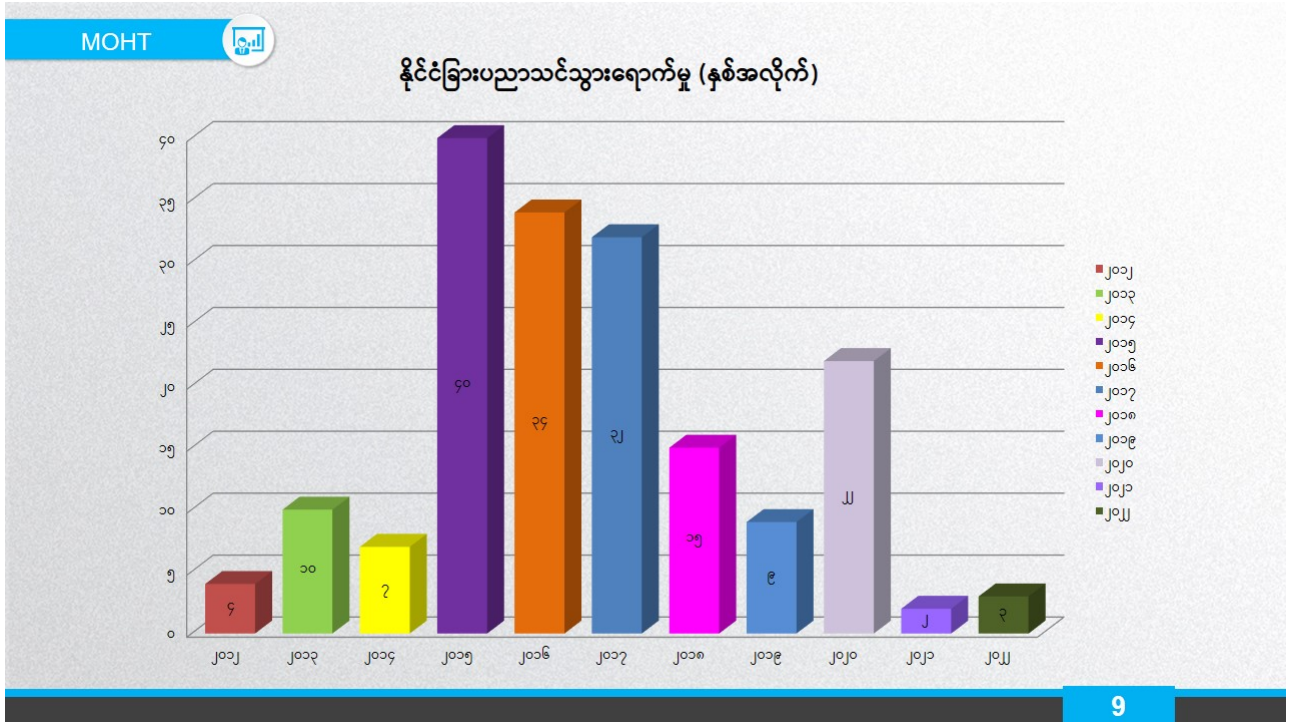
Employment

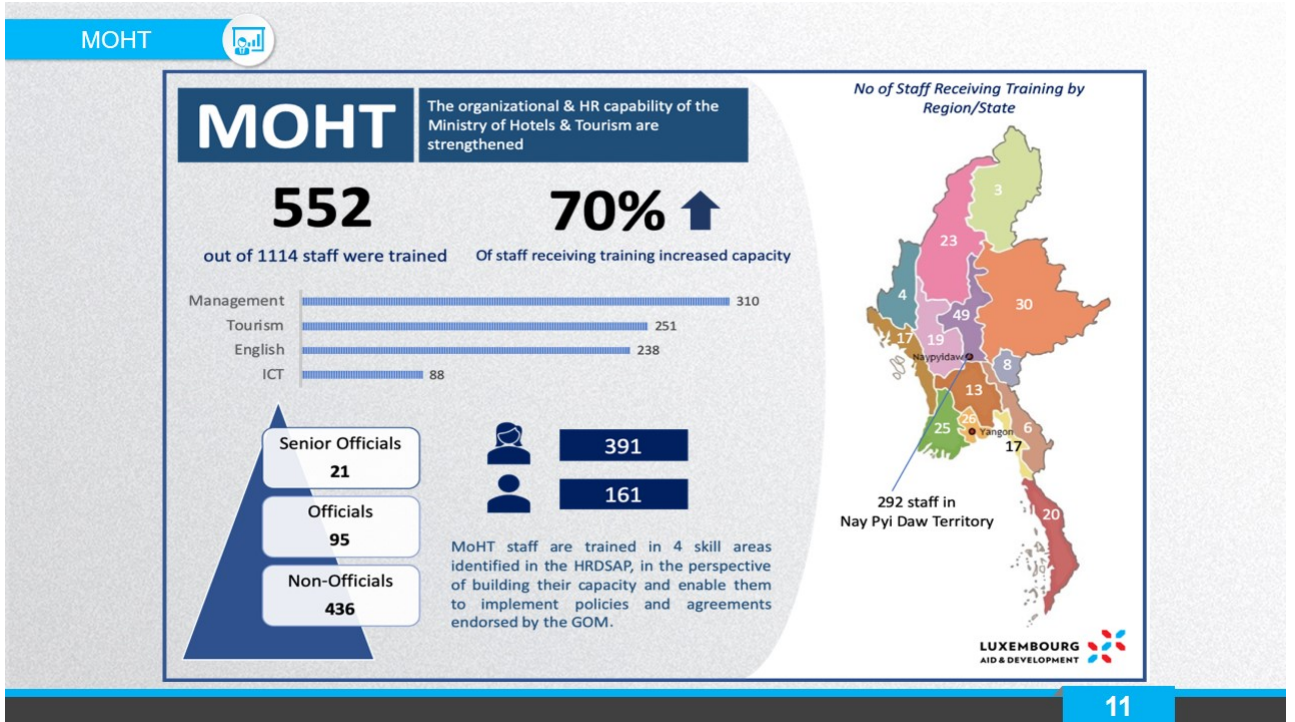


Travel & Tourism Development Index framework










INDUSTRY

### ၂၀၂၂ နှစ် ဧပြီလ အထိသင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု


စဉ်	သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု	ကြိမ်ရေ	ဦးရေ
၁	ညွှန်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ	၁၂၅	၁၅၉၇၆
၂	ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုသင်တန်းများ	၂၃၁	၂၃၅၆၉
၃	ဘာသာစကားသင်တန်းများ	၂၇	၈၈၈
၄	ခရီးသွားနဲ့ဆက်နွယ်သောအခြားသင်တန်းများ	၁၆	၂၇၀၅
၅	Online သင်တန်းများ	၁၁	၅၈၃
၆	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုဌာန	၅၀	၈၄၁
	စုစုပေါင်း	၄၆၀	၄၄၅၆၂

12

**INDUSTRY**  **ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုဌာန(ရန်ကုန်)တွင် ဖွင့်လှစ်သောသင်တန်းများ**

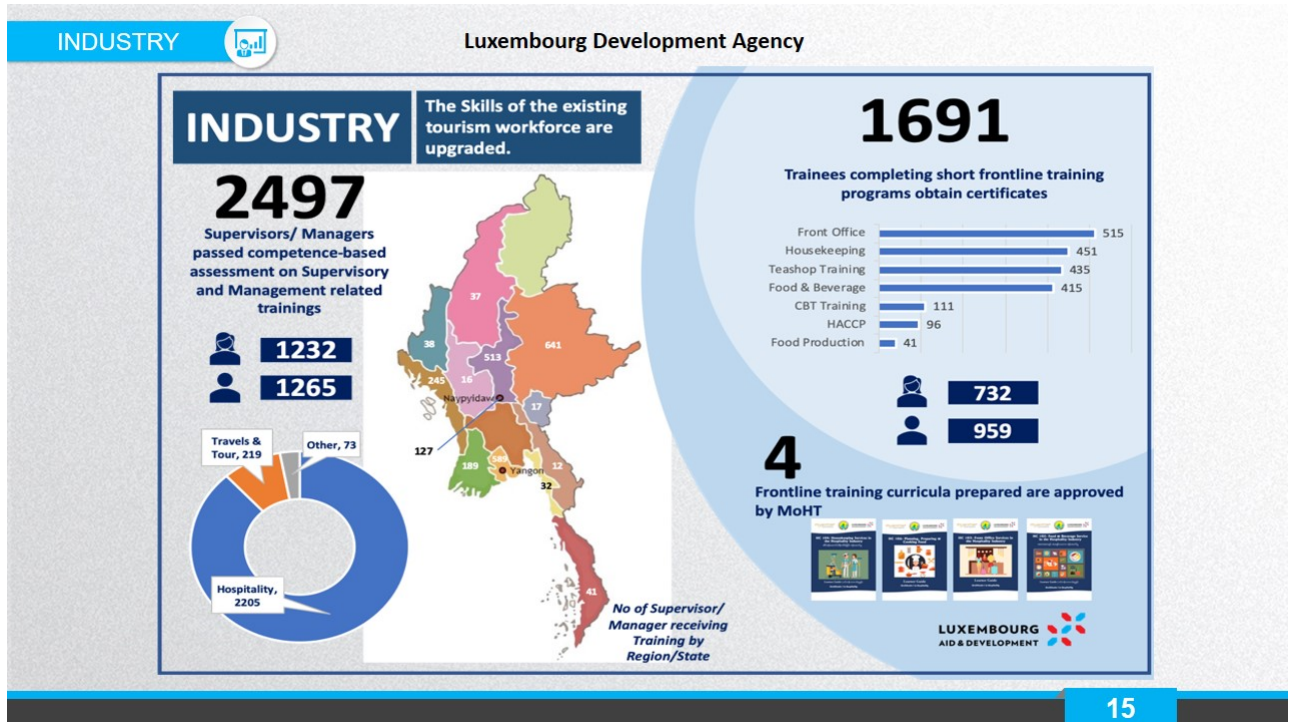
စဉ်	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုဌာန(ရန်ကုန်)တွင် ဖွင့်လှစ်သောသင်တန်းများ	ကြိမ်ရေ	ဦးရေ
၁	F&B (Service)	၃	၄၆
၂	ICT(In Company Trainer)	၂	၄၉
၃	Training Methodology	၁	၃၁
၄	Hospitality Supervision &Leadership Training	၃	၄၁
၅	Front Office	၃	၅၄
၆	House Keeping	၃	၄၇
၇	Hotel Operation Management	၂	၃၆
၈	Lodging Operation	၂	၃၃
၉	SM-1(Supervisory Management)	၄	၂၂
၁၀	HACCP(Hazard Analysis Critical Control Point )	၃	၆၂

**13**

**INDUSTRY**  **ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုဌာန(ရန်ကုန်)တွင် ဖွင့်လှစ်သောသင်တန်းများ**

၁၁	Assistant Cook	၂	၄၀
၁၂	Responsible Tourism Principle & Practices	၁	၄
၁၃	Certificate I, II, III in Travel &Tourism	၄	၉၄
၁၄	Certificate I, II in Hospitality Operation	၁၂	၁၈၉
၁၅	Planning &Operation (Banquets & Special Events)	၁	၁၀
၁၆	Colorful Pasta	၁	၅
၁၇	Fantastic Pizza	၁	၉
၁၈	TC-102 (International Travel & Tourism Destinations)	၁	၇
၁၉	TC-305(Passenger Fares and Ticketing)	၁	၁၂
	စုစုပေါင်း	၅၀	၈၄၁


**14**




Year	Hospitality Courses						WHS	FSH	MFELC	DM
	Learners	Hotel Staff	Hospitality Instructors	Technical Trainer	Master Trainer	Supervisory Skills				
2018	1036	456	196	-	-	12	-	-	-	
2019	1650	560	243	-	23	117	-	-	-	102
2020	-	-	145	112	-	547	261	210	-	81
2021	60	20	-	22	-	241	-	-	227	
<b>Total</b>	<b>2746</b>	<b>1036</b>	<b>584</b>	<b>134</b>	<b>23</b>	<b>917</b>	<b>261</b>	<b>210</b>	<b>227</b>	<b>183</b>

Note: WHS : Workplace Health and Safety  
 FSH : Food Safety and Hygiene  
 MFELC : Management Functions and Employee Lifecycle  
 DM : Digital Marketing

\*Trained 6,119 people and contributed to indirect training of 4,715 hotel line staff, totalling 10,834 beneficiaries.

**INDUSTRY** 




**MOHT**

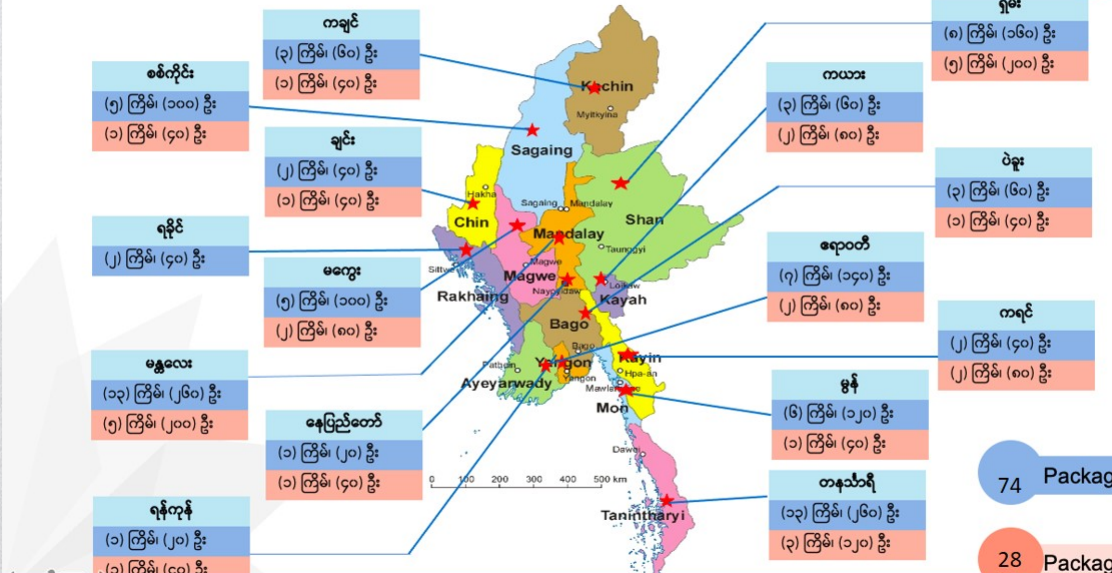
- Hospitality Training,
- English & ICT Training,
- Tour Guide Training
- Health & Safety Training

**DP**

- Management Training
- Supervisory Skill Training
- Hospitality
- Digital Marketing/ ICT

**INDUSTRY** 


**COVID-19 Relief Package သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချခဲ့မှု**



Region/State	Package 1 (74)	Package 2 (28)
ကချင်	(၃) ကြိမ် (၆၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
စစ်ကိုင်း	(၅) ကြိမ် (၁၀၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
ချင်း	(၂) ကြိမ် (၄၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
ရခိုင်	(၂) ကြိမ် (၄၀) ဦး	-
မကွေး	(၅) ကြိမ် (၁၀၀) ဦး	(၂) ကြိမ် (၈၀) ဦး
မန္တလေး	(၁၃) ကြိမ် (၂၆၀) ဦး	(၅) ကြိမ် (၂၀၀) ဦး
ရန်ကင်း	(၁) ကြိမ် (၂၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
ကယား	(၂) ကြိမ် (၆၀) ဦး	(၂) ကြိမ် (၈၀) ဦး
ရှမ်း	(၈) ကြိမ် (၁၄၀) ဦး	(၂) ကြိမ် (၈၀) ဦး
ဗမာ	(၃) ကြိမ် (၆၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
ဧရာဝတီ	(၇) ကြိမ် (၁၄၀) ဦး	(၂) ကြိမ် (၈၀) ဦး
ကရင်	(၂) ကြိမ် (၄၀) ဦး	(၂) ကြိမ် (၈၀) ဦး
ဗွဲ့	(၆) ကြိမ် (၁၂၀) ဦး	(၁) ကြိမ် (၄၀) ဦး
တနင်္သာရီ	(၁၃) ကြိမ် (၂၆၀) ဦး	(၃) ကြိမ် (၁၂၀) ဦး


**INDUSTRY** 

**COVID-19 ဘေးအန္တရာယ် ကင်းရှင်းရေးသင်တန်းများ**



- 01 HSP TOT Training**  
ဆရာဖြစ်သင်တန်း (၉) ကြိမ်၊ သင်တန်းသား (၂၇၀) ဦး မွေးထုတ်ခဲ့ပါသည်။
- 02 HSP Training**  
၂၀၂၀-၂၁ တွင် ဆင့်ပွားသင်တန်း အကြိမ် (၆၀)၊ သင်တန်း သားပေါင်း (၁၈၀၀) ဦး ကို မွေးထုတ်ပေးခဲ့ပြီး၊ သင်တန်းသားများအား နေ့တွက်စရိတ် (၄၈၀၀) နှင့် ဆရာများအတွက် ဉာဏ်ပူဇော် တစ်ချိန်လျှင် (၁၀၀၀၀) ချီးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။
- 03 HSP Training**  
၂၀၂၁-၂၂ တွင် နောက်ထပ် အကြိမ် (၆၀)၊ သင်တန်းသားပေါင်း (၁၈၀၀) ဦး ကို ဆက်လက် ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။
- 04 HSP Outsourcing Training**  
အသင်းအဖွဲ့များ၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များ၏ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြင့် **Outsourcing** သင်တန်းများကို ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအသီးသီးတွင် (၂၀၉)ကြိမ်၊ သင်တန်းသား (၈၉၉၈) ဦးဖြင့် ဖွင့်လှစ်ပေးခဲ့ပါသည်။

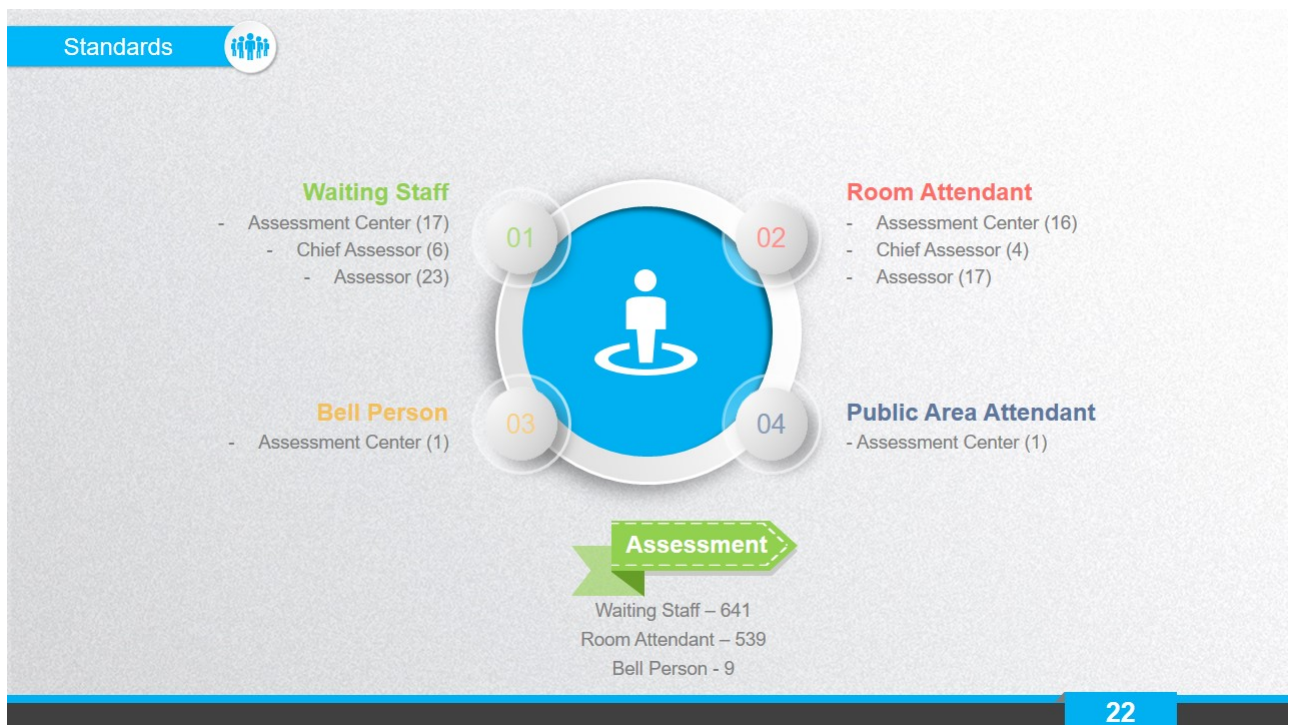
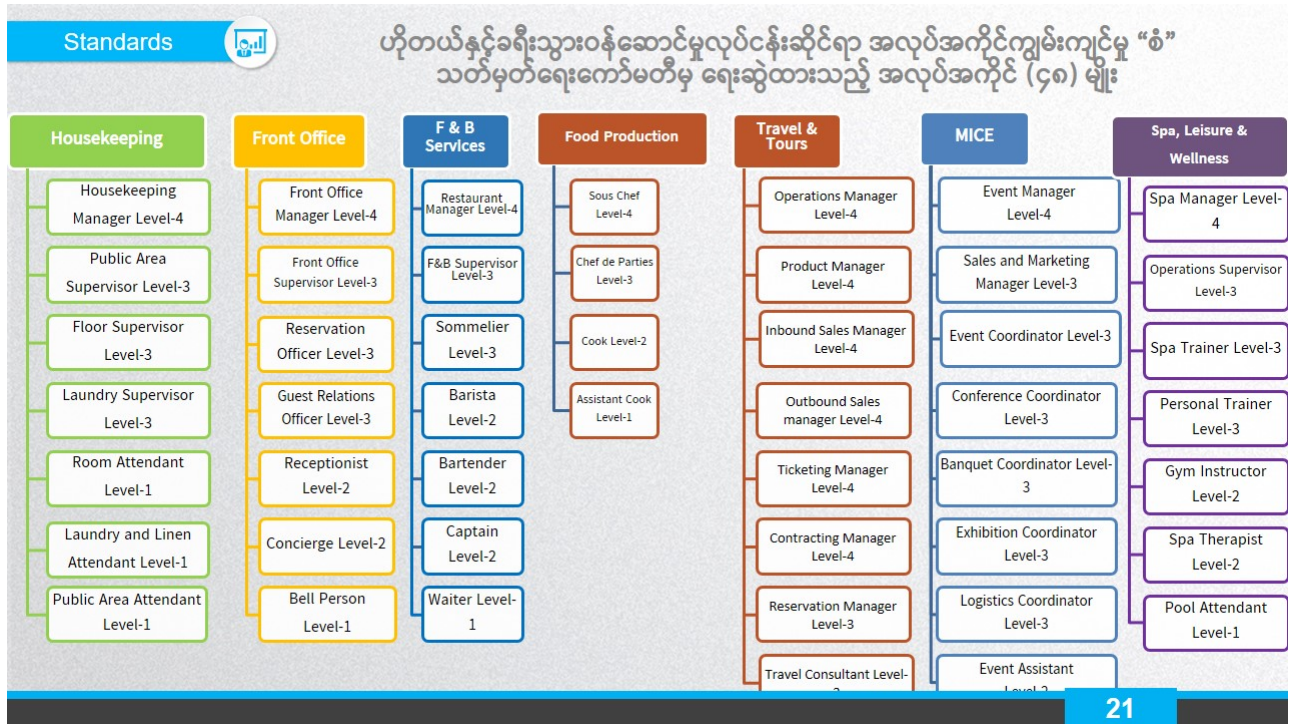
**19**

**INDUSTRY** 

**ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနမှကျင်းပပြုလုပ်ပြီးစီးသော အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ**

စဉ်	အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ	ရက်စွဲ
၁။	လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး နှင့်အနာဂတ်ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ	၂၀-၁၁-၂၀၂၀ ၂၇-၁၁-၂၀၂၀
၂။	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းဘုတ်အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ	၄-၁၂-၂၀၂၀
၃။	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံချက်ရေးဆွဲရေးဆိုင်ရာအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ	၁၁-၁၂-၂၀၂၀
၄။	သဘာဝအခြေခံခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ	၁၇-၁၂-၂၀၂၀
၅။	Digital Transformation in Tourism: The future of Myanmar	၂၃-၁၂-၂၀၂၀
၆။	သဘာဝဘေးအန္တရာယ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်း	၂၉-၁၂-၂၀၂၀
၇။	Civics vs Ethics: Sustainable Tourism Development for Myanmar	၁၁-၁-၂၀၂၂
၈။	“မောင်ရေခဲ/မရွှေဖဲနှင့် အာဆီယံခရီးသွား”	၃-၂-၂၀၂၂
၉။	Tourism Vs Statistics	၁၅-၂-၂၀၂၂
၁၀။	Tourism Vs Institutions	၂၅-၃-၂၀၂၂
၁၁။	အားလုံးအတွက် အဟန့်အတားမဲ့ခရီးသွား Barrier Free Tourism for All	၂၁-၄-၂၀၂၂

**20**



**Standards** 




- 1 Pastry & Bakery I**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 2 Pastry & Bakery II**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 3 Laundry & Linen Attendant**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 4 Barista**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 5 Bartender**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 6 Captain**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 7 Receptionist**
  - Assessment Center
  - Assessor
- 8 Travel Consultant**
  - Assessment Center
  - Assessor

**23**

**Standards**  NSSA သို့တင်ပြထားသော အလုပ်အကိုင် (၂၃)မျိုး

No.	Occupation	Level	No.	Occupation	Level
1.	Concierge	2	13.	Assistant Cook	1
2.	Front office Supervisor	3	14.	Cook	2
3.	GRO	3	15.	Chef de partie	3
4.	Reservation Officer	3	16.	Sous Chef	4
5.	Front Office Manager	4	17.	Travel Consultant	2
6.	Floor Supervisor	3	18.	Reservation Manager	3
7.	Laundry Supervisor	3	19.	Operations Manager	4
8.	Public Area Supervisor	3	20.	Product Manager	4
9.	Housekeeping Manager	4	21.	Contracting Manager	4
10.	F & B Supervisor	3	22.	Ticketing Manager	4
11.	Sommelier	3	23.	Inbound sales Manager	4
12.	Restaurant Manager	4			

**24**

Standards 

NSSA သို့တင်ပြရန် ဆောင်ရွက်နေသော အလုပ်အကိုင်(၁၅)မျိုး

No.	Occupation	Level
MICE		
1.	Event manager	4
2.	Sales and marketing manager	3
3.	Event coordinator	3
4.	Conference coordinator	3
5.	Banquet coordinator	3
6.	Exhibition coordinator	3
7.	Logistic coordinator	3
8.	Event assistant	2
Spa, Leisure and Wellness		
9.	Spa manager	4
10.	Operations supervisor	3
11.	Spa trainer	3
12.	Personal Trainer	3
13.	Gym instructor	2
14.	Spa therapist	2
15.	Pool attendant	1

**25**



conclusion

MOHT

- ❖ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များမှ သင်တန်းများ
- ❖ ဆက်စပ်ဌာနများမှ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာသင်တန်းများ
- ❖ ဝန်ကြီးဌာနမှ သင်တန်းများ
- ❖ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဘာသာရပ်ဆိုင်ရာသင်တန်းများ
- ❖ နိုင်ငံခြားနှစ်တို/နှစ်ရှည်သင်တန်းများ

Industry

- ❖ ဝန်ကြီးဌာနနှင့်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှပို့ချသောသင်တန်းများ
- ❖ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအလိုက်ပို့ချသောသင်တန်းများ
- ❖ ကျန်းမာရေးနှင့်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးသင်တန်းများ
- ❖ လုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှုစစ်ဆေးခြင်းနှင့်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များထုတ်ပေးခြင်း
- ❖ အာဆီယံခရီးသွားလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များအပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေးအစီအစဉ်များ

THANKS.

U Naung Naung Lin Aung  
 Director  
 Training & Education Department  
 067-406169, 09-796667888  
 email: training@tourism.gov.mm  
 naungnaungla@gmail.com

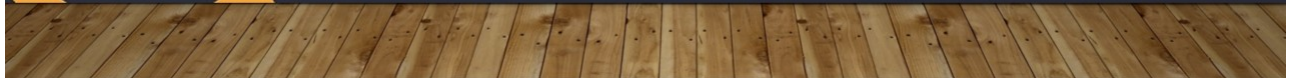
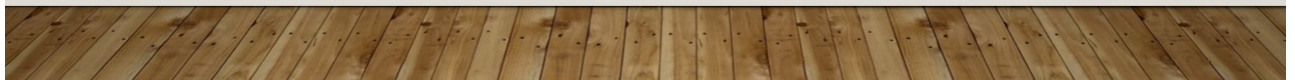
မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်မှ အလုပ်မှုဆောင် ဒေါက်တာလူမွန် ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်

# CONTINUOUS & ADAPTABLE SKILL DEVELOPMENT IN TOURISM

KEYNOTE

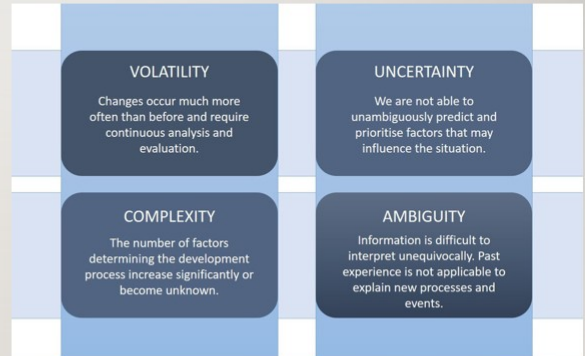
7 JUNE 2022

Dr. Lu Mon  
Myanmar Tourism Federation  
Tourism Executive Committee



## GLOBAL DRIVERS OF CHANGE

- Technology
- Globalization of value chains
- Pandemics
- War and terrorism
- Economic uncertainty
- Climate change
- Demographic shifts

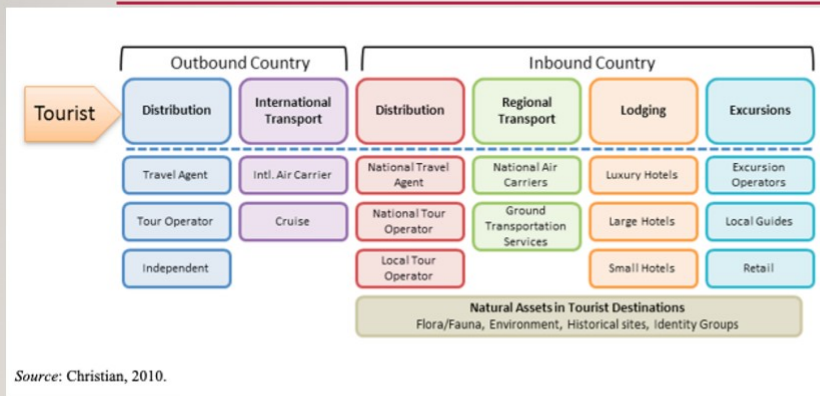


World Travel & Tourism Council

## TECH REVOLUTIONS FUEL TOURISM EVOLUTION

Key Events	Tourism	Skill Processors	Enablers
1 <sup>st</sup> Industrial Revolution (1760-1840) (Steam engine)	Leisure travel for wealthy family	Travel agency	Trains
2 <sup>nd</sup> Industrial Revolution (1870-1914) (Steel, Mass production of automobile)	Travel for middle class; packaged group tour	Travel agency; Tour operator; Service providers	Automobiles; cruises; passenger charter flights; hotel chains
3 <sup>rd</sup> Industrial Revolution (1947-2020) (ICT, Computer, Internet)	Low cost mass tourism  Personalized travel Independent travel Niche market tourism	Tour operator; Service providers,  Online platforms, Automation  Travelers	Budget airlines; Mobile phones; Credit card, Global distribution system; WWW; OTA; Booking Engines; online marketplace; Social media; peer review sites
4 <sup>th</sup> Industrial Revolution (Big Data, AI, Automation, Robotics, IoT)	Virtual tourism Smart tourism	AI	AR/VR technology; data analysts; AI Chatbots, Voice assistants, Robot concierge

## STREAMLINING TOURISM SERVICE VALUE CHAIN



Complex tourism service delivery and control of quality can be enhanced by use of digital technology.

## KEY ASSUMPTIONS ON FUTURE CHALLENGES

- The post COVID world remains VUCA. (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity) (eg., pandemics, recession, war & terrorism)
- The global shift towards a service economy will continue. (eg., health, education, hospitality, media, ICT)
- Work skills once important tend to become obsolete. (eg., management skill)
- AI and automation can and already replaced workforce in some industry (eg. manufacturing) and also in hospitality and tourism industry (eg., reservation, customer service)
- Digital skills and data analytical skills become important in hospitality and tourism industry



## Hard Skills & Soft Skills



Hard skills are related to specific technical knowledge and training

Soft skills are personality traits such as leadership, communication or creativity

## COMPREHENSIVE SKILL SET FOR 21<sup>ST</sup> CENTURY LABOR MARKET

- Cognitive skills - creativity, critical thinking, and problem-solving
- Socio-emotional skills - leadership, teamwork, self-control, and grit
- Technical skills
- Digital skills



The World Bank Group

## ESSENTIAL SOFT SKILLS IN TOURISM & HOSPITALITY

---

- Customer service skills
- Networking skills
- Communication skills
- Flexibility skills
- Organizational skills
- Language skills
- Commitment
- Can-do attitude
- Multi-tasking skills - juggle different tasks simultaneously
- Cultural Awareness



*EHL Hospitality School*

## SKILL SET NEEDED BY TRAVEL PROFESSIONALS AFTER COVID-19

---


- Adaptability / Flexibility
- Tech Intelligence
- Emotional Intelligence - connecting with people
- Continuous Professional Development – essential skills are always changing
- Critical Thinking - the ability to scan, question and collate information is critical
- Cooperation and Creativity

*World Travel Market*

# 2022 Skills Outlook

**Growing**

- 1 Analytical thinking and innovation
- 2 Active learning and learning strategies
- 3 Creativity, originality and initiative
- 4 Technology design and programming
- 5 Critical thinking and analysis
- 6 Complex problem-solving
- 7 Leadership and social influence
- 8 Emotional intelligence
- 9 Reasoning, problem-solving and ideation
- 10 Systems analysis and evaluation



COMMITTED TO IMPROVING THE STATE OF THE WORLD

**Declining**

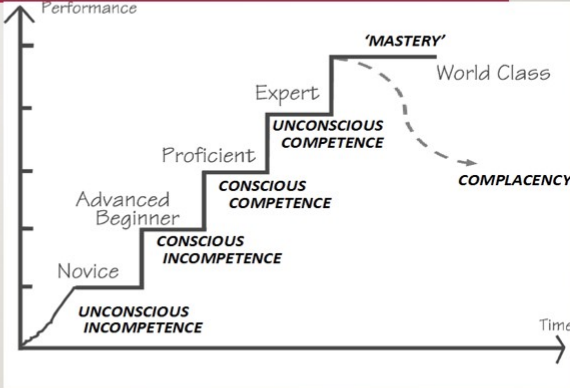
- 1 Manual dexterity, endurance and precision
- 2 Memory, verbal, auditory and spatial abilities
- 3 Management of financial, material resources
- 4 Technology installation and maintenance
- 5 Reading, writing, math and active listening
- 6 Management of personnel
- 7 Quality control and safety awareness
- 8 Coordination and time management
- 9 Visual, auditory and speech abilities
- 10 Technology use, monitoring and control

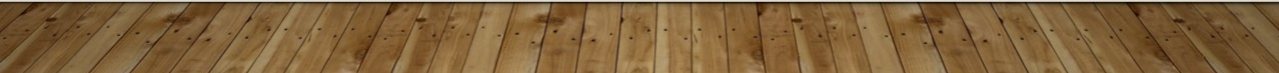
According to the World Economic Forum, 35 percent of skills deemed essential today will change.



## LEARNING A SKILL: THE 4 STAGES OF COMPETENCE

<b>UNCONSCIOUS INCOMPETENCE</b> <small>You are unaware of the skill and your lack of proficiency</small>	<b>UNCONSCIOUS COMPETENCE</b> <small>Performing the skill becomes automatic</small>
<b>CONSCIOUS INCOMPETENCE</b> <small>You are aware of the skill but not yet proficient</small>	<b>CONSCIOUS COMPETENCE</b> <small>You are able to use the skill, but only with effort</small>

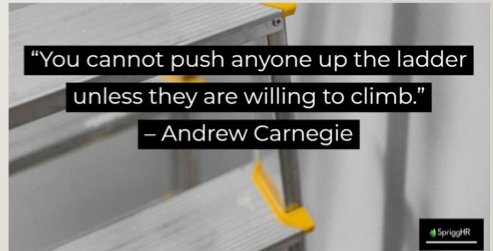




## CONTINUOUS PROFESSIONAL DEVELOPMENT AT A GLANCE

---

- Have a growth mindset – adaptability
- Upskill your existing skills and learn new skills when possible
- Achieve competency (skills, knowledge, behaviour, attitudes)
- Enroll in formal or informal learning programs
- Manage and improve personal capacity (health, energy, time, emotion)
- Develop performance capabilities (leadership, ethics, service)
- Have a career development plan (create, know, explore, plan)



**The Only Skill That Will Be  
Important In The 21st Century Is  
The Skill Of Learning New  
Skills. Everything Else Will Become  
Obsolete Over Time.**

~ PETER DRUCKER ~

Statustown.com

## SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AT A GLANCE

- **Capacity**

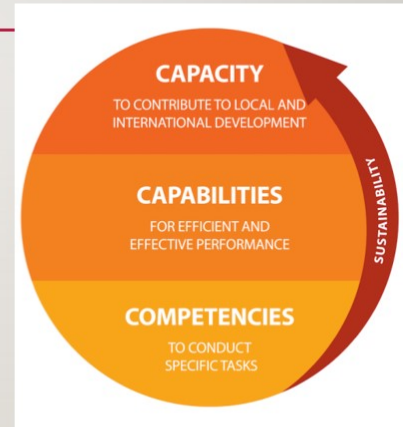
- current and future state of potential to achieve a result; it is process

- **Capabilities**

- Deployment and application of competencies to achieve a standard ; it is end point

- **Competencies**

- Skill, Knowledge, Attitude, Behavior



CITD.org.uk

## PROCESS TO SKILL DEVELOPMENT

### Skills Development



#### UPSKILLING

Helps improve a person's performance with their current work in their current role.



#### CROSS-SKILLING

Helps a person take on new work in their current role.



#### RESKILLING

Helps a person shift to a new role or adjust to dramatic change in their current role.

# SKILL TRANSFORMATION

Most of the skills that companies are increasingly focused on developing are social, emotional, and advanced cognitive.



McKinsey & Company

The nine key practices support three different phases of a skill transformation.

% of respondents who say their companies have successfully implemented each practice



<sup>1</sup>That is, specific technologies to use.  
<sup>2</sup>For example, that conducts skill and fit assessments, matches talent to new roles, and redeploys people accordingly.  
<sup>3</sup>For example, return on investment and impact on business outcomes.

McKinsey & Company

## POST-COVID RESILIENCE CAPABILITIES AT A GLANCE

- Financial Resilience (short term vs long term aim)
- Operational Resilience (production, supply chain)
- Technology Resilience (business continuity)
- Organizational Resilience (retain, upskill, reskill workforce)
- Reputational Resilience (mission, values, ESG)
- Business Model Resilience (innovation, entrepreneurship)

McKinsey Global

AMADEUS

### NextGen Traveler

#### Why the NextGen Traveler?

Adventurous **FREQUENT** travelers

Multi-channel online shoppers is becoming the **FIRST** touch-point for travellers

Travel industry is changing **FAST**

Heavy internet users

Between **18-30** years of age

Above 55 years of age who are **AFFLUENT** and have travel ambitions

Online information is **FREELY** available

### 3 KEY TRENDS

- 1 SMART CONSUMER**
  - WANT HONEST, TRANSPARENT OFFERS
  - EMPOWERED TO BUILD PERSONALIZED TRAVEL PACKAGES
  - OFFERS SHOULD BE DIFFERENT AND CREATIVE
  - ONLINE & OFFLINE CONTENT SHOULD BE SEAMLESS
  - CREATE OWN UNIQUE PATH IN BETWEEN
- 2 UNIQUENESS SEARCH**
  - CONSIDER THEMSELVES "EXPLORERS" VS. TOURISTS
  - COLLABORATION BETWEEN TRAVELER AND BRAND
  - WANT CUSTOMIZED TRAVEL PLANS
  - EXPECT AUTHENTIC OVERSEAS EXPERIENCE
- 3 SOCIAL INTERACTION**
  - TRAVELERS WANT TO FEEL VALUED
  - STAY CONNECTED 24/7
  - DESIRE TO ENGAGE WITH BRANDS
  - SOCIAL MEDIA IS THEIR PLAYGROUND

An organization needs to be adaptive to service skills that match the needs of its customer base.

# THANK YOU

*It is possible to fly without motors, but not without knowledge & skill.*

Wilbur Wright



အုပ်စု (က) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်

ဝန်ကြီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး



## Tourism Vs Skills Development

myanmar  
Be enchanted

### Skills Development for the MOHT Staff

#### Group (A)

Presented by

**Tay Zar Oke Kyaw**

M.M. International Tourism & Hospitality Management (Mahidol University),  
M.A. English Literature (Mandalay University),  
Advanced Diploma in International Tourism & Hospitality Management (Bologna University),  
A.G.T.I. (MP), B.A. (English), Certificate in English Language Teaching (American Center),  
Diploma in English Language Teaching (Mandalay University), Diploma in English (UFL)

Deputy Director  
Administration & Human Resource Management Division  
Minister's Office



## Contents

myanmar  
Be enchanted

- ❖ Cognitive Levels
- ❖ Grouping Staff
- ❖ Encouragement for the Training
- ❖ Monitoring and Evaluation



## Cognitive Levels



*"the mental action or process of acquiring knowledge and understanding through thought, experience, and the senses".*

# Cognition



Combining parts to make a new whole

**Create**

Judging the value of information or ideas

**Evaluate**

Breaking down information into component parts

**Analyze**

Applying the facts, rules, concepts, and ideas

**Apply**

Understanding what the facts mean

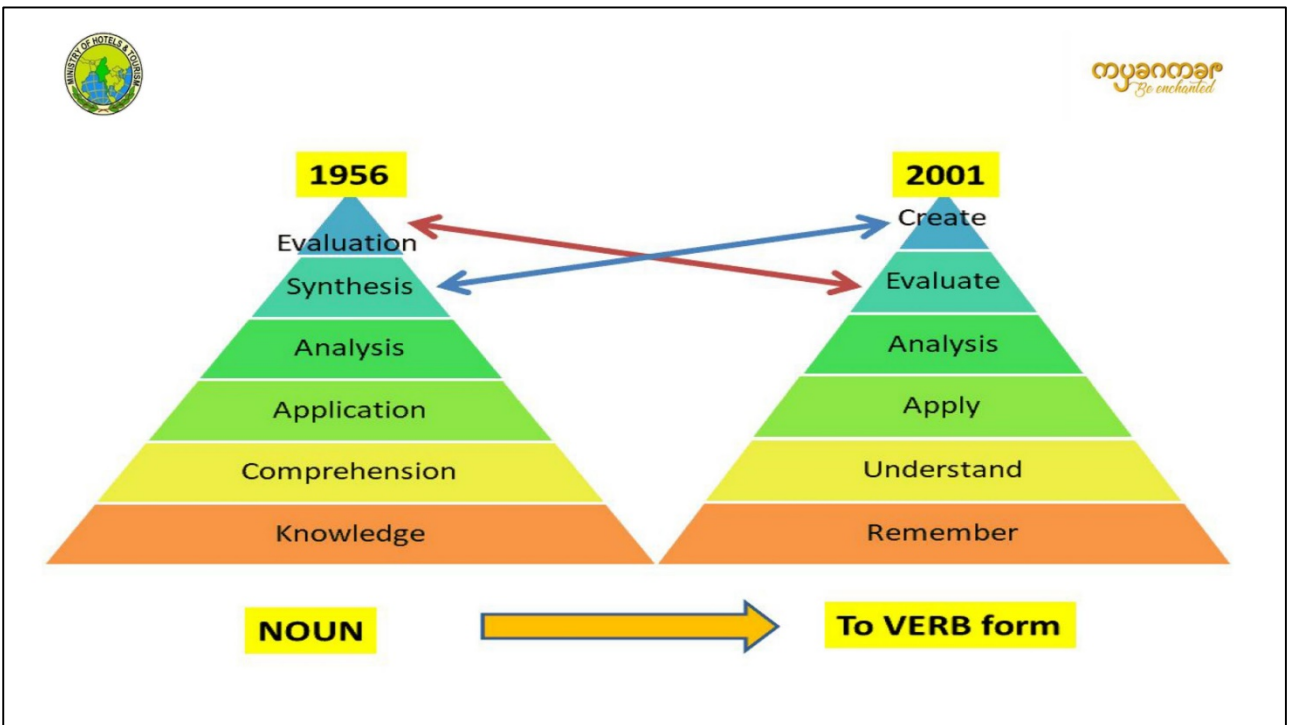
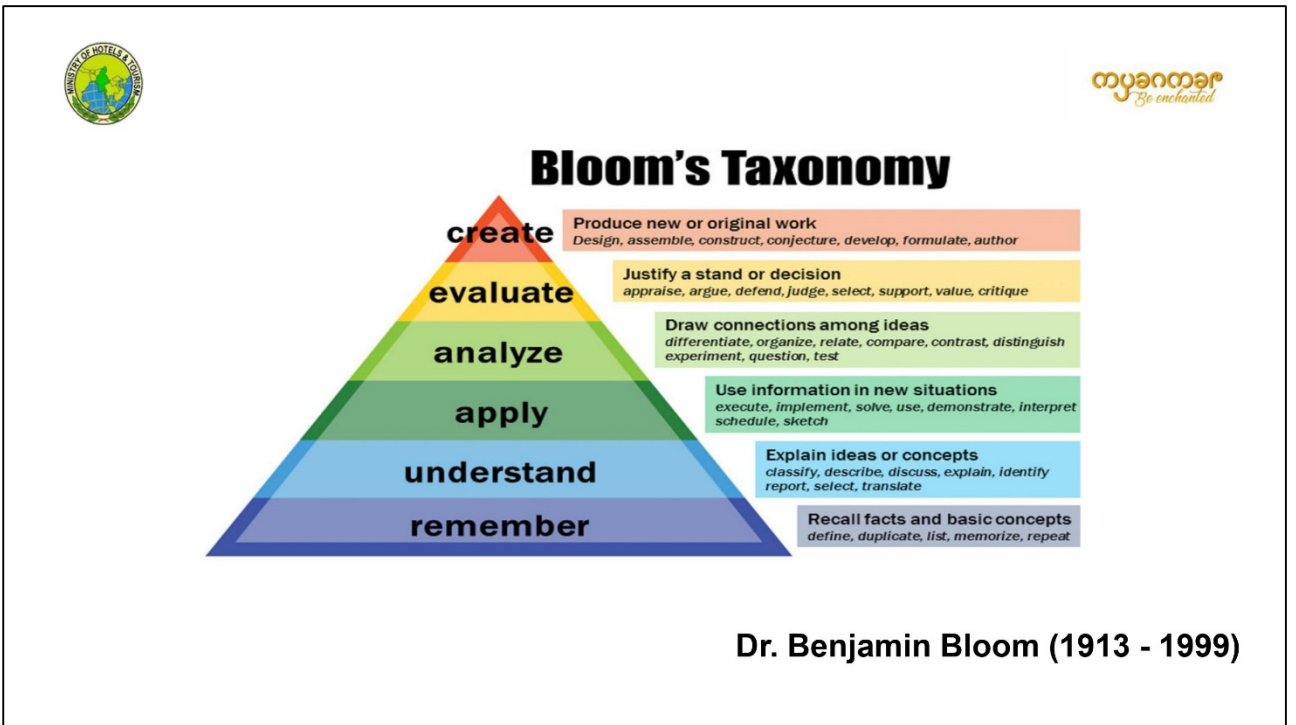
**Understand**

Recognizing and recalling facts

**Remember**

© tips.uark.edu

myanmar  
*Be enchanted*



# သု | စိ | ပု | ဘာ | ဝိ | လိ | သိ | ဓ

- သုဏေယျ = ကြားနာရာ၏
- စိန္တေယျ = ကြံရာ၏
- ပုစ္ဆေယျ = မေးမြန်းရာ၏
- ဘာသေယျ = ပြောဆိုရာ၏
- ဝိစာရေယျ = စူးစမ်းဆင်ခြင်ရာ၏
- လိခေယျ = ရေးမှတ်ရာ၏
- သိက္ခေယျ = လေ့ကျင့်ရာ၏
- ဓာရေယျ = နှုတ်တက်ဆောင်ရာ၏

အင်းဝခေတ်ရဟန်းစာဆိုကျော် - သျှင်မဟာရဋ္ဌသာရ (1468 - 1530)

## Grouping Staff

➤ Administration

➤ Finance

➤ IT Specialists

➤ Language Experts

➤ Specialized Subjects







## Encouragement for the Training

- Financial Assistance
- Prerequisite ( To be promoted as SO)
- Incentives & Rewards (Promotion)
- Limitations (Master / Doctorate)

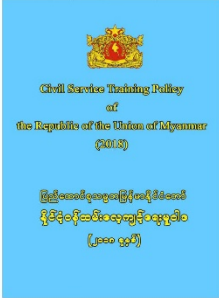

The diagram shows a central cloud containing the word "TRAINING" in red. Red arrows point from the cloud to seven surrounding terms: Workshop, Development, Skills, Coaching, Knowledge, Teaching, and Learn. The background is a whiteboard with hands and markers visible.

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆောင်ရွက်ချက်

၂၀၂၁-၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာနှစ်၊ (၆) လ အမျိုးသားစီမံကိန်း (အောက်တိုဘာလ မှ မတ်လ) အထိ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆောင်ရွက်နိုင်မှု အခြေအနေမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

(က) ပြည်တွင်းသင်တန်းများ/ဆွေးနွေးပွဲများ		(ဦးရေ)	
(၁) ဖွဲ့ဆောင်ရေးနှင့်ဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန (E- Learning)	၄		<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ (က) ၂၀၂၁-၂၀၂၂ ဘဏ္ဍာနှစ်၊ (၆) လ အမျိုးသားစီမံကိန်း (အောက်တိုဘာလ မှ မတ်လ) အထိ ပြည်ပနိုင်ငံများတွင် ဖွင့်လှစ်သည့် သင်တန်းအတွက် (၈) ဦး၊ အစည်းအဝေးနှင့် ဆွေးနွေးပွဲအတွက် (၁၃၃) ဦး၊ စုစုပေါင်း (၁၄၁) ဦးကို Online Training Programme နှင့် Video Conferencing စနစ်ဖြင့် တက်ရောက်ခဲ့ ပါသည်။ အစည်းအဝေးနှင့်ဆွေးနွေးပွဲအတွက် (၁၃၃) ဦးအနက်မှ ပြည်ပနိုင်ငံသို့ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာနမှ (၃) ဦး တက်ရောက်ခဲ့ပါသည်။</li> <li>❖ စုစုပေါင်းအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ (၁၂) ကြိမ် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။</li> </ul>
(၂) ဖွဲ့ဆောင်ရေးနှင့်ဆက်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန	၃		
(၃) ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး	၂		
(၄) ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ (အထက်မြန်မာပြည်)	၆		
(၅) ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ (အောက်မြန်မာပြည်)	၅		
(၆) နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန (IAI သင်တန်း E - Learning)	၅		
(၇) စီးပွားရေးနှင့်ကုသရေးဝန်ကြီးဌာန	၅		
(၈) ဥပဒေရေးရာဝန်ကြီးဌာန	၅		
<b>စုစုပေါင်း</b>		<b>၃၇ ဦး</b>	
(ခ) ပြည်ပသင်တန်းများ		(ဦးရေ)	
(၁) မော်လ်ဒီးယားနိုင်ငံ (Online)	၁		
<b>စုစုပေါင်း</b>		<b>၁ ဦး</b>	





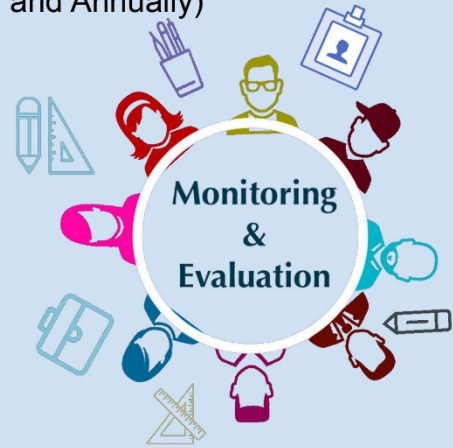




## Monitoring & Evaluation

myanmar  
Go enchanted

- Setting specific JDs & JSs
- Performance Appraisal ( Quarterly, Biannually and Annually)
- **Service Book**
- Remarks & Recommendations
- Reports
- Recruitments



myanmar  
Go enchanted

*Thank you for your kind attention!*





အုပ်စု (ခ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍရှိ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

# Tourism Vs Skills Development

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍရှိ ဝန်ထမ်းများ

ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

Group B

Daw Ei Ei Khin (Deputy Director)  
Ministry of Hotels and Tourism  
7<sup>th</sup> June 2022



**Better Skills, Better  
Tourism**

**Tourism Skills  
Development in Myanmar**

**Findings**



## SKILL DEVELOPMENT



- The development of skills or competencies which are relevant to the workforce. (Source: [UNEVOC/NCVER 2009, Global](#))
- The process through which learners and workers are systematically provided with learning required as qualifications for a job or range of jobs in a given occupation area. (Source: [TESDA 2010, Philippines](#))
- The development of work-related skills or competencies through vocational education and training. (Source: [NCVER 2013, Australia](#))
- The acquisition of practical competencies, know-how and attitudes necessary to perform a trade or occupation in the labour market. (Source: [EU Commission 2012, Europe](#))

3



## Better Skills, Better Tourism



### LABOUR INTENSIVE

Employment generating industry. Human capital issues are of strategic importance for the growth of the tourism sector.

### HETEROGENEOUS

This means that the product is not always the same. For example, inclement weather, flight delays or the bad mood of service staff can make one person's holiday experience very different from those travelling at a different time. (<https://study.sagepub.com>). The heterogeneous nature of the tourism jobs and the broad spectrum of skills required.

### DYNAMICS

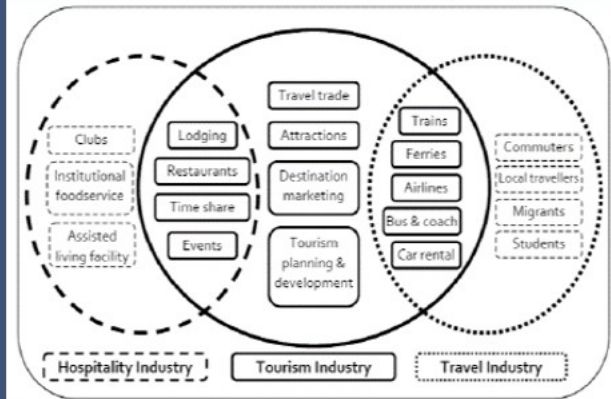
Skills and capacities in the sector require constant updating to cater to the ever changing demands of consumers ; changing lifestyles, and travel behaviours. New and higher level skills are needed to cater to new types of tourism.

4

# Tourism Supply Chain

“ Tourism supply chains involve many components - not just accommodation, transport and excursions, but also bars and restaurants, handicrafts, food production, waste disposal, and the infrastructure that supports tourism in destinations.

Richard, T., & Font, X. (2004)






## Travel Industry

- Transportation +++
- Travel Agent +++
- Tour Operator +++
- Tour Guide +++
- Destination Manager +++

7

## TOURISM SKILLS DEVELOPMENT IN MYANMAR | PUBLIC SECTOR



### Center for Tourism Development (CTD)

- MOHT has established Centre for Tourism Development (CTD) in Yangon.
- Trained almost 1,600 young people and industry staff in tourism, travel, hospitality and culinary skills with the support of Lux Development.
- A tourist guide training school was set up by MOHT in 1992 and has trained 9,860 national, regional and local tourist guides and licensed 4,982 tourist guides by mid-2020.
- This school has now been merged with CTD.

### TVET

- MOE has responsibility for all public higher education and TVET establishments, including those focused on tourism.
- MOE has been establishing hospitality training some of its GTHS and GTI institutions close to tourism destinations such as Inle, Bagan and elsewhere.

### Higher Education

- National Management Degree College (NMDC), Yangon
- Mandalay University in Mandalay.
- Deliver a four-year Bachelor of Arts degree in Hospitality and Tourism Management.

Source: LUX Dev; MTSRR BRIEFING NOTE #1 Myanmar Tourism HR Development, September 2020

8



## TOURISM SKILLS DEVELOPMENT IN MYANMAR | PRIVATE SECTOR

### Private Universities

- Since 2019 the government allowed private institutions to apply for registration as universities and most of these offer overseas franchised qualifications rather than home grown degrees.
- There are more than 20 private universities registered with DICA (Directorate of Investment and Company Administration) or with the Ministry of Education.

### Training Schools

- There are over 20 tourism and hospitality training providers clustered mainly in Yangon and Mandalay delivering a variety of mainly short, in demand courses for the hospitality and tourism sectors.
- Many of these private training providers belong to the MTHRDA (Myanmar Tourism HRD Association).

### 2 Categories

- Training providers vary significantly in their focus and can be divided into two categories,
- Higher education generally through diploma courses, which includes around eight institutions,
- Technical and vocational education and training, which embraces around 15 institutions.

Source: LUX Dev; MTSRR BRIEFING NOTE #1 Myanmar Tourism HR Development, September 2020

9



## TOURISM SKILLS DEVELOPMENT IN MYANMAR | INGOs & DEVELOPMENT PARTNERS



Significant training in hospitality has been conducted by SwissContact through their Hospitality Industry Training Initiative. Some 850 instructors were trained in local hotels from 2015 to 2019 and through these instructors, over 2,000 hotel staff were trained as trainers. They in turn trained around 5,700 young people in hospitality skills.

MOU with MOHT\_ Intended outputs; 650 Hotel Supervisors, 7000 learners and hotel line staff, 5 Training Providers (2019-2022)



Lux Development trained 2,500 managers, supervisors and trainers during a four year period from 2016 in almost every state and region in Myanmar.

Ad hoc training also takes place for hotels across the country by MOHT or their designated course provider, often trainers from the tourism associations or the private tourism colleges.

Additionally, INGOs, NGOs and other development partners provide short courses on demand.

Source: LUX Dev; MTSRR BRIEFING NOTE #1 Myanmar Tourism HR Development, September 2020

10

National Skills Standards Authority (NSSA)

မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ် ပြဋ္ဌာန်းရေး အဖွဲ့



ISO 9001:2015 CERTIFIED

- အာဆီယံစီးပွားရေးအသိုက်အဝန်း (AEC) အရ အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်း ကျွမ်းကျင်လုပ်သား များလွတ်လပ်စွာရွှေ့ပြောင်းသွားလာ နိုင်ရေးအတွက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေးစနစ်များ ထားရှိရန် သဘောတူညီခဲ့ကြသည်။
- အာဆီယံနိုင်ငံများအတွင်း ကျွမ်းကျင်မှုအသိအမှတ်ပြုရေးစနစ် (Skill Recognition System in ASEAN Project) ကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်မှ စတင်၍ အာဆီယံ-ဩစတြေးလျဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အစီအစဉ်အကူအညီဖြင့် စတင်ခဲ့ပါသည်။
- ပထမဦးစွာ အာဆီယံနိုင်ငံများအနက် အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ချက်များ မရှိသေးသည့် ကမ္ဘောဒီးယား၊ လာအို၊ မြန်မာ၊ ဗီယက်နမ်၊ ထိုင်း (CLMV/T) နိုင်ငံများတွင် နိုင်ငံအဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် သတ်မှတ်ချက်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် တိုးချဲ့စီမံကိန်း (Extension Project) ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။
- ဂဟေဆက်၊ လေအေးပေးစက်ပြင်၊ ကွန်ကရစ်လုပ်ငန်း၊ ဧည့်လမ်းညွှန်၊ ကြက်မွေးမြူရေး စသည့်နမူနာ အလုပ်အကိုင် (၅) မျိုး အတွက် ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" များကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျင့်သုံးလျက်ရှိသော ကျွမ်းကျင်မှုများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ရေးဆွဲခဲ့ပြီး တပြေးညီ ကျွမ်းကျင်မှု အဆင့် (၄) ဆင့်ဖြင့် သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။
- ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ (National Skills Standards Authority - NSSA) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး လုပ်သားများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုကို အသိအမှတ်ပြု ပေးလျက်ရှိပါသည်။

NSSA ကော်မတီများနှင့် ဆက်ကော်မတီများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံများ

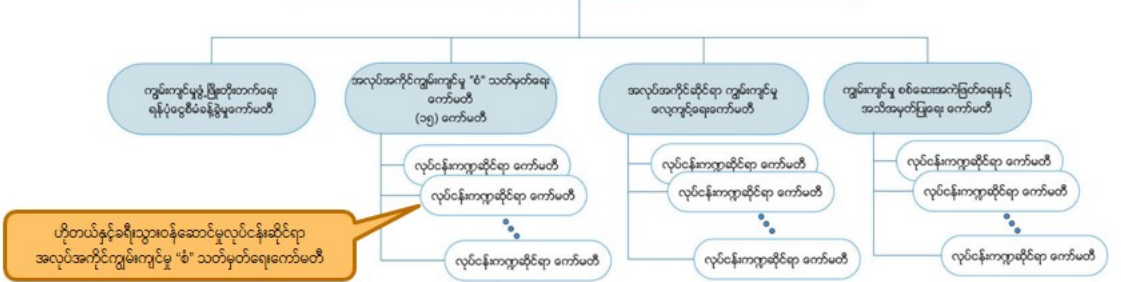
မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့၏ ဖွဲ့စည်းပုံ



ISO 9001:2015 CERTIFIED

မြန်မာနိုင်ငံ လုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေး အဖွဲ့

ဥက္ကဋ္ဌ - အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် (အလုပ်သမားရေးရာ - MOLIP)  
 ဒုဥက္ကဋ္ဌ - အမြဲတမ်းအတွင်းဝန် (စက်မှုရေးရာ - MOPFI)  
 အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် (DOL)  
 တွဲဖက်အတွင်းရေးမှူး - ညွှန်ကြားရေးမှူး (SDD - DOL)  
 အဖွဲ့ဝင်များ - သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များနှင့် မုဂ္ဂလိတ ကဏ္ဍအဖွဲ့အစည်းများမှ ဥက္ကဋ္ဌများ



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” (၅၃) မျိုး ရေးဆွဲထားရှိမှု အခြေအနေ



ပထမအကြိမ် NSSA အတည်ပြုပြီး စံ (၉) မျိုး	ဒုတိယအကြိမ် NSSA အတည်ပြုပြီး စံ (၁၀) မျိုး	Trial Test ဆောင်ရွက်ရန် အလုပ်အကိုင် (၂၃) မျိုး	ဆောင်ရွက်ဆဲ အလုပ်အကိုင် (၁၅) မျိုး
1. Waiting staff 1	1. Bell person 1	1. Concierge 2	1. Event manager 4
2. Room attendant 1	2. Laundry & Linen attendant 1	2. Front office supervisor 3	2. Sales and marketing manager 3
3. Pastry & Bakery 1	3. Public area attendant 1	3. Guest Relation officer 3	3. Event coordinator 3
4. Pastry & Bakery 2	4. Room attendant 1	4. Reservation officer 3	4. Conference coordinator 3
5. Bell Person 1	5. Waiter 2	5. Front office manager 4	5. Banquet coordinator 3
6. Public area attendant 1	6. Barista 2	6. Floor supervisor 3	6. Exhibition coordinator 3
7. Site guide 1	7. Bartender 2	7. Laundry supervisor 3	7. Logistic coordinator 3
8. Regional guide 2	8. Captain 2	8. Public area supervisor 3	8. Event assistant 2
9. National guide 3	9. Receptionist 2	9. Housekeeping manager 4	9. Spa manager 4
	10. Travel consultant 2	10. F&B supervisor 3	10. Operations supervisor 3
		11. Sommelier 3	11. Spa trainer 3
		12. Restaurant manager 4	12. Personal trainer 3
		13. Assistant cook 1	13. Gym instructor 2
		14. Cook 2	14. Spa therapist 2
		15. Chef de partie 3	15. Pool attendant 1
		16. Sous chef 4	
		17. Outbound sales manager 4	
		18. Reservation manager 3	
		19. Operations manager 4	
		20. Product manager 4	
		21. Contracting manager 4	
		22. Ticketing manager 4	
		23. Inbound sales manager 4	

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်ကျွမ်းကျင်မှု “စံ” သတ်မှတ်ရေးကော်မတီ



Assessment Center အရေအတွက်

စဉ်	အလုပ်အကိုင်	Center အရေအတွက်
1	Waiting Staff	14
2	Room Attendant	13
3	Bell Person	1
4	Public Area Attendance	1
	<b>Total</b>	<b>29</b>

Chief Assessor နှင့် Assessor အရေအတွက်

စဉ်	အလုပ်အကိုင်	Chief Assessor	Assessor
1	Waiting Staff	3	23
2	Room Attendant	4	17
3	Bell Person	-	-
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>40</b>



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်နိုင်မှု

စဉ်	အလုပ်အကိုင်	2014-2017		2017-2018		2018-2019 (6Months)		2018-2019		2019-2020		စုစုပေါင်း	
		စစ်ဆေး	အောင်မြင်	စစ်ဆေး	အောင်မြင်	စစ်ဆေး	အောင်မြင်	စစ်ဆေး	အောင်မြင်	စစ်ဆေး	အောင်မြင်	စစ်ဆေး	အောင်မြင်
1	Waiting Staff (Level-1)	48	48	222	210	98	96	200	195	90	92	658	641
2	Room Attendant (Level-1)	56	55	196	182	32	29	239	222	58	51	581	539
3	Bell person (Level-1)	-	-	-	-	-	-	-	-	11	9	11	9
	Total	104	103	418	392	130	125	439	417	159	152	1250	1189



## KEY FINDINGS



Myanmar has insufficient training and development opportunities. Training is limited by a shortage of qualified, experienced trainers, inadequate facilities and equipment and an outdated curriculum and teaching methodology.

Student inability to pay the real cost of training; and, low public financial support.

Many of the current hospitality training courses are not accessible to the broader population, especially to rural, regional and disadvantaged groups.

Challenges in developing and implementing online learning for technical subjects as well as training of teachers to facilitate online classes.





## CONCLUSION

*"People are a unique source of value and competitive advantage, driving innovation, delivering quality tourism services and supporting sustainable tourism development"*

*Skills development is a critical ingredient of success for any tourism business. Investing in employees' knowledge and skills building can not only contribute to the business' overall performance goals, but also help to stay competitive.*

(Stacey, J., 2015, "Supporting Quality Jobs in Tourism", OECD Tourism Papers, 2015/02, OECD Publishing). <https://www.trainingaid.org>





အုပ်စု (ဂ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်၊ ပုဂ္ဂလိက နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်အခြေအနေ



မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ဝန်ထမ်းများကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဆွေးနွေးပွဲ

ပုဂ္ဂလိက နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်အခြေအနေ

Mr. Kyaw Kyaw Sint



- Member of Myanmar Tourism Federation
  - Executive Director, TRC Business Group
  - B.A-Burmese Studies, RASU,
  - Postgrad Dip in Economics Development-Hankuk, Korea,
  - ASEAN Tourism Master Assessor (MRA-TP) Indonesia,
  - Competency Based Curriculum Specialist SPI-S'pore,
  - NSSA Certified Chief Assessor (F&B Service)
- Ph: 095005596 Email: kksint@trc-mm.com



၁။ မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ နှင့် ပုဂ္ဂလိက

မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ၂၀၂၀မတ်လ COVID 19 ကမ္ဘာ့ ကပ်ဘေးကြီးကူးစက်လာမှုမှ အစပြု၍လုံးဝနီးပါးရပ်ဆိုင်းသွားခဲ့သော စီးပွားရေးကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ် ဖြစ်ပြီး ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသည့် ဝန်ထမ်း လုပ်သားထုအများစုသည်အလုပ်လက်မဲ့အဖြစ်ရောက်ရှိကာတစ်ဦးချင်း ရော ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်း ကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ်လုံးရော ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှု အများဆုံး တွေ့ကြုံခဲ့ရပါသည်။



## ၂။ မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်

မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ၂၀၁၁ခုနှစ်မှအစပြုပြီး ဖွင့်လှစ်လာသော ဈေးကွက်စီးပွားရေးမူဝါဒနှင့်အညီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသော ပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်လာခဲ့ပြီး လုပ်သားဈေးကွက်တွင်ရေပန်းစားသောအလုပ်အကိုင်များစွာပါဝင်သည့်အတွက်ပြည်တွင်းပြည်ပအတွင်း ခရီးစဉ်ဒေသများတွင် ဒေသခံများစွာအား အလုပ်အကိုင်များစွာ ရရှိစေခဲ့သော ဝန်ဆောင်မှုစီးပွားရေးကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ်လည်း ဖြစ်သည်။



## ၃။ ပုဂ္ဂလိက နှင့် လုပ်သားဈေးကွက်

ယခုအခါ လုပ်သားထုအများစုသည် အလုပ်လက်မဲ့အဖြစ်ရောက်ရှိကာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအတွက် သင့်လျော်ရာအခြားအလုပ်အကိုင်များ သို့ပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်သွားခဲ့ရသဖြင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ ပြန်လည်စတင်ရန် ခေတ်စနစ်နှင့်အညီ ပြောင်းလဲလာသည့် လိုအပ်သော အလုပ်အကိုင်ရာထူးများအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသည့် ဝန်ထမ်း လုပ်သားများ ထပ်မံပိုမိုလိုအပ်လာပါသည်။



## ၄။ ပုဂ္ဂလိက နှင့် လုပ်သားဈေးကွက် အကြံပြုချက်

မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ပုဂ္ဂလိကပိုင်လုပ်ငန်းများအား နိုင်ငံ၏မူဝါဒများနှင့်အညီ စနစ်တကျဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အစိုးရမှ ထိမ်းကျောင်းပေးရသော စီးပွားရေးကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ်ဖြစ်သည့်အတွက်

က။ ခေတ်နှင့်လိုက်လျောညီထွေသည့် လုပ်သားထုအတွင်းရေပန်းစားနိုင် သည့် အလုပ်အကိုင်များအားပုဂ္ဂလိကစီးပွားရေးကဏ္ဍများတွင်ဖြည့်စွက် ထည့်သွင်းလာစေရေး



## ၄။ ပုဂ္ဂလိက နှင့် လုပ်သားဈေးကွက် အကြံပြုချက်

ခ။ သတ်မှတ်သောကျွမ်းကျင်မှု”စံ”များဖြင့်ပြည့်ဝသောဝန်ထမ်းလုပ်သား ထုများ ရရှိစေရေး

ဂ။ ဝန်ထမ်းလုပ်သားထု၏ ကျွမ်းကျင်မှုများသည် နိုင်ငံနှင့် အာဆီယံ ဒေသတွင်း ပညာရေးမူဘောင်နှင့်အညီ ဆက်လက်ကူးပြောင်း မြှင့်တင် နိုင်ရေး

တို့သည်အရေးကြီးသောအချက်များအဖြစ် တွေ့ရှိရပါကြောင်း ဆွေးနွေး အပ်ပါသည်။



### Participating & competing in 10<sup>th</sup> & 11<sup>th</sup> ASEAN Skills Competition



## ဆွေးနွေးအကြံပြုသူအားလုံးကိုကျေးဇူးတင်ပါသည်။

ဦးကျော်ကျော်ဆင့် (ဖုန်း - ၀၉၅၀၀၅၅၉၆)

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူ့စွမ်းအားရင်းမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်

အုပ်စု (ဃ) ၏ ဆွေးနွေးတင်ပြချက်

အာဆီယံနှင့် အာဆီယံဒေသတွင်းနိုင်ငံများ ဆောင်ရွက်ချက်၊ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုမှု အစီအစဉ်

## GROUP (D)

အာဆီယံနှင့် အာဆီယံဒေသတွင်းနိုင်ငံများဆောင်ရွက်ချက်၊  
အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုမှုအစီအစဉ်များ တင်ပြခြင်း

7-6-2022

အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုမှုအစီအစဉ်များ ဆိုတာဘာလဲ? ASEAN  
MRA-TP ဘယ်အထိ ခရီးပေါက်ပြီလဲ?

## Terminology of MRAs

Mutual Recognition Arrangements (MRAs) are framework arrangements established in support of liberalising and facilitating trade in services. MRAs aim to facilitate mobility of professionals/ skilled labor in ASEAN.

There are **five models** of mutual recognition of qualifications of professional services;

1. European Union (EU Model); (Implemented in 1991)
2. Trans-Tasmanian Model (**TTMRA**)
3. NAFTA Model (**North American Free Trade Agreement** (NAFTA) was implemented in 1994 to encourage trade between the U.S., Mexico, and Canada)
4. GATS Model;
5. ASEAN Model

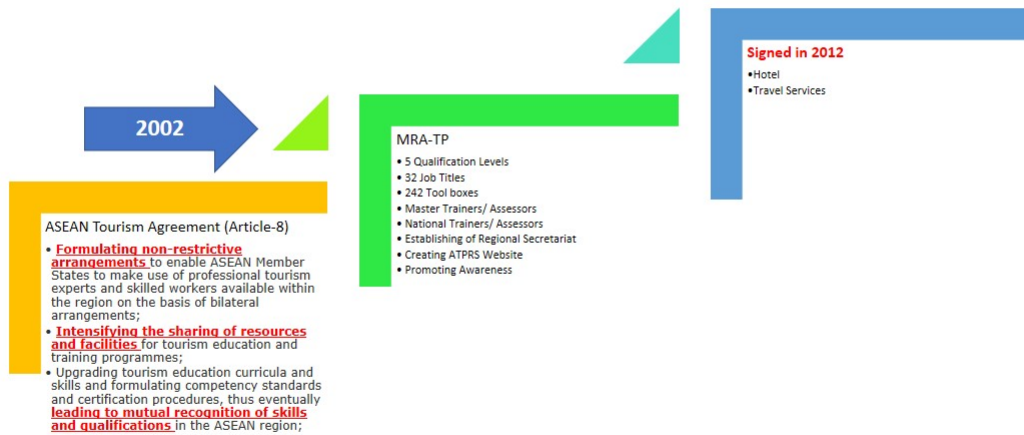
## Terminology of MRAs

The Trans-Tasman Mutual Recognition Agreement or **TTMRA** was signed between Australia and New Zealand in 1992 and it **adopts the EU Model**. The TTMRA covers, among others, all registrable occupations, except medicine which comes under a different MRA. TTMRA provides that a person registered to practice an occupation in Australia is entitled to practice an equivalent occupation in New Zealand, and vice versa, without the need for further testing or examination but subject to the need to notify the local registration authority.

**GATS** entered into force in January 1995 which is implemented by **many WTO members including ASEAN**, Mercosur, and some EFTA and EU free trade agreements.

**ASEAN Model**: Liberalisation and mutual recognition of professional services are governed and facilitated by the ASEAN Framework Agreement on Trade on Services (AFAS). AFAS builds on the **GATS-Plus principle** which states that liberalisation of trade in services under AFAS shall be directed towards achieving commitments beyond AMS commitments under GATS.

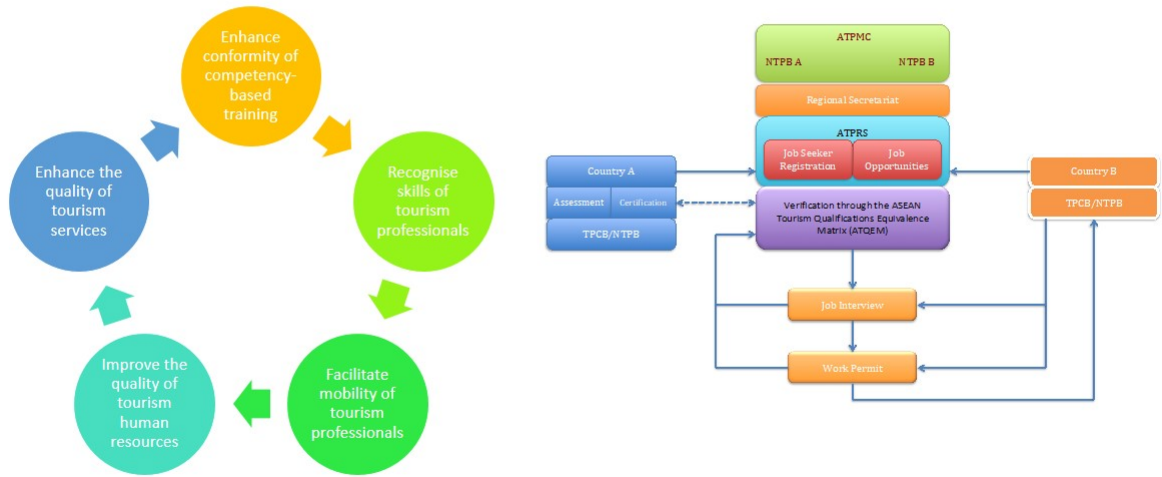
## Profile of ASEAN MRA-TP



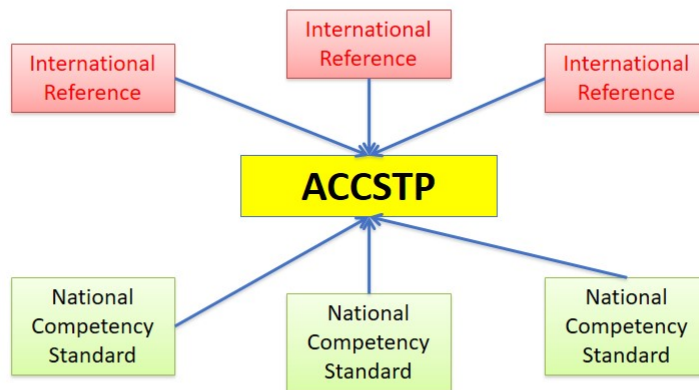
## Objectives of ASEAN MRA-TP

- To **facilitate mobility** of Tourism Professionals; and
- To **exchange information** on best practices in competency-based education and training for Tourism Professionals and
- To provide opportunities for cooperation and **capacity building** across ASEAN Member States

## Key Expectations and Mechanism of ASEAN MRA-TP



## Development of ACCSTP

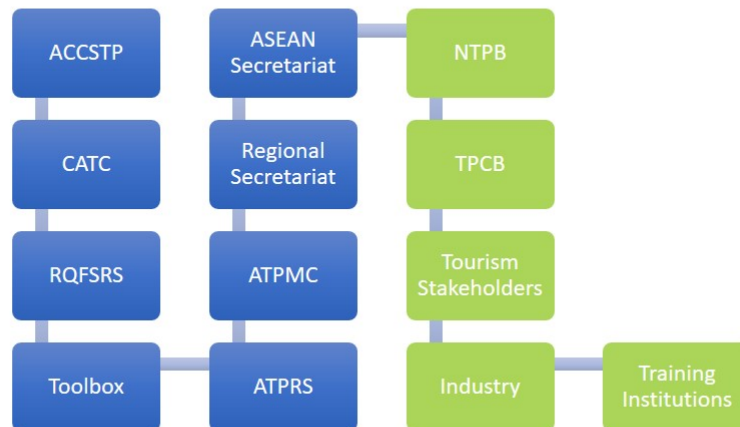


## CATC & RQFSRS – Design Principles

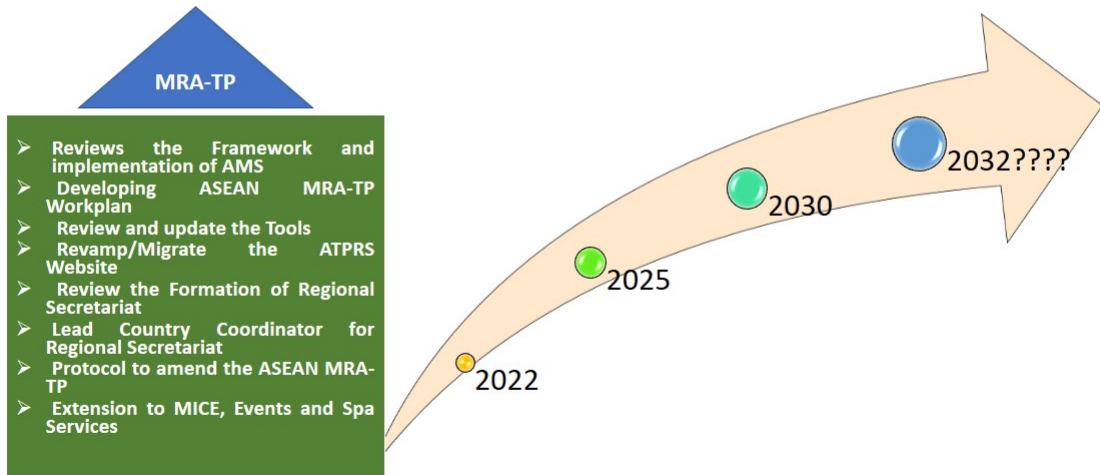
- **Structured but flexible**
  - **With clearly defined levels of qualifications:** 5 levels across 6 labour divisions
  - *Curriculum and Qualifications are mapped with job functions and levels.*



## Internal Components (MRA-TP)



## 2022 Onwards



အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံအချို့၏ အကောင်အထည်ဖော်  
ဆောင်ရွက်မှုများ လေ့လာတင်ပြခြင်း

## Cambodia

- ❑ Establishment of National Committee For Tourism Professionals
- ❑ ASEAN MRA-TP Curriculum integrated into **existing national program**
- ❑ **Continuing Training Approach**
- ❑ **In-House Training Program**
- ❑ Recognition of Prior Learning Mechanism (**Formalize the informal**)
- ❑ Establishment of Assessment Center
- ❑ Apprenticeship Program to be launched
- ❑ Newly Launched **ASEAN Tourism Curriculum Standard** for Technical and General High School

Establishing cooperation with private companies to implement the MRA through developing training centers and assessment centers targeted to certify 100 % with MRA-TP standards in 2025.

### Highlights of success stories

- **20 schools** implementing ASEAN Curriculum Standard
- **3 Assessment Centers**
- **30 ASEAN Assessors and Trainers**
- **611 National Assessors and Trainers**
- **4000 graduates** against AQP
- **2000 certified** through RPL Assessment
- **60 National Master Trainers** in Green Skills
- Adopted ASEAN Common Competency Standards for Spa Professional
- The first batch of graduates from technical and general high school
- Pilot project of Apprenticeship Program Undertaken



## Indonesia

- ❖ A task force within the Ministry of Tourism has been established in 2019.
- ❖ Piloting of tourism vocational high school under the Ministry of Education and Culture fully implementing the Common ASEAN Tourism Curriculum (CATC).
- ❖ Hosting Workshops on the awareness of the implementation of the ASEAN MRA-TP.
- ❖ CATC Implementation Roadmap for Indonesia's Vocational School is divided into two phases: Phase 1 (2019-2021), targeting 371 schools; and Phase 2 (2022-2024), targeting 600 schools.
- ❖ Certification of 65,000 tourism professionals as of 2021.
- ❖ Implementation of MRA-TP through hybrid learning model in Yogyakarta and Bandung.
- ❖ Collaboration with International Management Institute Switzerland.
- ❖ Awareness raising and new platform to promote MRA-TP.

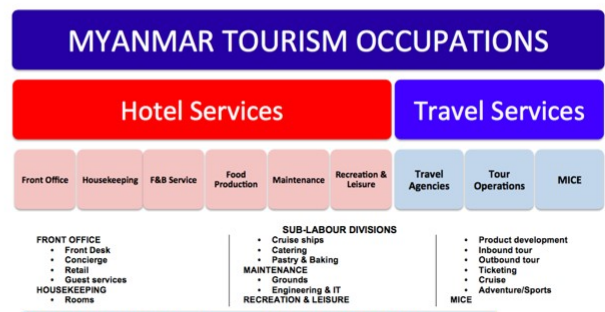
## Philippines

- There were the total 172 National Trainers and Assessors.
- 28 ASEAN Toolbox Immersion Workshops for Tourism Educators and Trainers had been conducted.
- 5,000 on-the-job Training Manuals have been printed and distributed.
- Rolling out of ASEAN Toolbox Immersion Workshops in other regions for Junior and Senior High School educators.
- Over 3000 Tourism Professionals had certified and registered at ATPRS Website.

## Myanmar

HOTEL SERVICES				TRAVEL SERVICES	
Front Office	House Keeping	Food Production	Food and Beverage Service	Travel Agencies	Tour Operation
Front Office Manager	Executive Housekeeper	Executive Chef	F&B Director	General Manager	Product Manager
Front Office Supervisor	Laundry Manager	Demi Chef	F&B Outlet Manager	Assistant General Manager	Sales & Marketing Manager
Receptionist	Floor Supervisor	Commis Chef	Head Waiter	Senior Travel Consultant	Credit Manager
Telephone Operator	Laundry Attendant	Chef de Partie	Bartender	Travel Consultant	Ticketing Manager
Bell Boy	Room Maid	Commis Pastry	Waiter		Tour Manager
	Public Area Cleaner	Baker			
		Butcher			

	Cert II	Cert III	Cert IV	Diploma	Advanced Diploma	Sub-Total
Food and Beverage Service	2	2	3	1	1	9
Food Production	2	3	3	1	1	10
Front Office	1	1	1	1	1	5
Housekeeping	1	1	1	1	1	5
Tour Operation	2	3	4	2	1	12
Travel Agencies	3	3	3	1	1	11
<b>Total</b>						<b>52</b>



Qualification	Job level	Skill, Knowledge and Attitude
Certificate 1	Semi-skill worker	Understands safety requirements Has basic practical skills and operational knowledge in a defined range of tasks Can carry out routine tasks given clear direction Can receive and pass on information Can access and record information Take limited responsibility
Certificate 2	Skilled worker	Has practical skills and operational knowledge in a range of tasks Can carry out skilled tasks Take limited responsibility for output of self
Certificate 3	Advanced skilled worker	Has some theoretical knowledge Has a range of well developed skills Can apply solutions to routine problems Can interpret available information Can take responsibility for output of others
Certificate 4	Supervisor	Has a broad knowledge base, and can apply some theoretical concepts Can identify and apply skills and knowledge Can identify, analyse and evaluate information Understands and can take responsibility for quality, safety and environmental issues

## Myanmar

ASEAN Master Trainers/ Assessors	-	32
ASEAN National Trainer	-	288
ASEN National Assessors	-	49
NSSA Certified Competency Based Curriculum Specialist	-	18
NSSA Certified Trainer (Instructing & Assessing)	-	87
Accredited Assessment Centres (waiting staff)	-	29
Accredited Assessment Centres (room attendant)	-	18
NSSA Certified Assessor (waiting staff)	-	19
NSSA Certified Assessor (room attendant)	-	17
NSSA Certified waiting staff	-	258
NSSA Certified room attendant	-	286

အကြံပြုတင်ပြချက်များ

## Observations & Recommendations

- ❖ အာဆီယံအပါအဝင် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများအနေဖြင့် Trade Facilitation အရွှေ့မှု Services ကဏ္ဍကို ဦးတည်ချက်ပြောင်းလဲနေပြီဖြစ်၍ Movement of Natural Person Agreement ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို မျက်ခြေမပြတ်စောင့်ကြည့်ပြီး အနာဂတ်ကာလ ဖြေလျော့မှုများအတွက် လုပ်သားများလုံလောက်စွာ မွေးထုတ်ထားရှိရေးကို အထူးဂရုပြုဆောင်ရွက်သင့်ပါကြောင်း
- ❖ Mobility or Mutual Recognition လုပ်ငန်းစဉ်များကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခြင်းထက် ပြည်တွင်း ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ/ လုပ်သားများ၏ အရည်အသွေး တိုးတက် မြှင့်မားရေးကို ဦးတည်ဆောင်ရွက် သင့်ပါကြောင်း၊
- ❖ ASEAN MRA-TP (NTPB/TPCB) ကို အခြေပြု၍ NSSA ၏ လုပ်ငန်းစဉ် ကွာဟချက်များကို လေ့လာဆန်းစစ်ပြီး Single Platform တစ်ခုတည်းဖြင့် Implementation Body ဖွဲ့စည်းတည်ထောင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် သင့်ပါကြောင်း၊

Thank you very much!

**အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များ**

၁။ (၂၆-၅-၂၀၂၂) ရက်နေ့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့သည့် အမျိုးသားခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုကော်မတီ(၁/၂၀၂၂) အစည်းအဝေး၌ နိုင်ငံတော်ဒုတိယဝန်ကြီးချုပ် က ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများ မွေးထုတ်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်၍ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပပြုလုပ်သွားရန် လမ်းညွှန်မှာကြားမှုအရ “Tourism vs Skills Development” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဦးဆောင်၍ ၇-၆-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

၂။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် “Tourism vs Skills Development” ခေါင်းစဉ်ဖြင့် Keynote Speaker များအဖြစ် အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်မြမြသက်၊ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ပညာပေးရေးဌာနခွဲမှညွှန်ကြားရေးမှူး ဦးနောင်နောင်လင်းအောင် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်မှ အလုပ်မှုဆောင် ဒေါက်တာလူမွန်တို့က သက်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ် များအလိုက် ရှင်းလင်းဆွေးနွေးတင်ပြခဲ့ပါသည်။

၃။ ထို့နောက် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အရာထမ်း၊ အမှုထမ်းများ၊ ပုဂ္ဂလိက အသင်းအဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တက္ကသိုလ်၊ ကောလိပ်များမှ ဆရာ၊ ဆရာမများပါဝင်သော အဖွဲ့(၄) ဖွဲ့တို့မှ အောက်ပါခေါင်းစဉ်များဖြင့် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးကြပါသည် -

- (က) ဝန်ကြီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
- (ခ) ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍရှိ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး
- (ဂ) ပုဂ္ဂလိကနှင့် လုပ်သားဈေးကွက် အခြေအနေ
- (ဃ) အာဆီယံနှင့် အာဆီယံဒေသတွင်း နိုင်ငံများ ဆောင်ရွက်ချက်၊ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုမှုအစီအစဉ်

၄။ အဖွဲ့(၄)ဖွဲ့၏ ဆွေးနွေးချက်များအပေါ် ရလဒ်များကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ထုတ်ရရှိပါသည် -

**ဝန်ကြီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး**

- (က) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်မှဖွင့်လှစ်သောသင်တန်း တက်ရောက်ချိန်တွင် လိုအပ်သည့် ငွေကြေးအကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးရန်၊
- (ခ) ပုဂ္ဂလိကမှ ပေးအပ်သည့် သင်တန်းများကို (ဥပမာ၊ Strategy First University, Wall Street English မှ ပေးအပ်သည့်သင်တန်းများ) ဝန်ထမ်းများ အခမဲ့ တက်ရောက်ခွင့် ရရှိရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊

- (ဂ) ဝန်ထမ်းများအား ရာထူးတိုးစဉ်းစားရာတွင် (အမှုထမ်းအဆင့်မှ အရာထမ်းအဆင့်သို့) ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဖွင့်လှစ်သော အနည်းဆုံးသင်တန်းတစ်ခုခု တက်ရောက်ပြီးစီးသူများကိုသာ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရေးမူဝါဒတစ်ရပ် ချမှတ်သွားရန်၊
- (ဃ) ဝန်ထမ်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုအပေါ်မူတည်၍ လူမှန်နေရာမှန် တာဝန်များခွဲဝေချထားပေးရန်၊
- (င) ဝန်ထမ်းများကို ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် စိတ်ပါဝင်စားမှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍများအပေါ် မူတည်၍ အုပ်စုများဖွဲ့စည်းကာ လုပ်ငန်းတာဝန်များပေးအပ်ခြင်းနှင့် ကျွမ်းကျင်ရာအုပ်စုအလိုက် စာမေးပွဲဖြေဆိုမှုများ ဆောင်ရွက်စေရန်၊
- (စ) ဝန်ထမ်းများ၏လေ့ကျင့်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်မှုများအား စောင့်ကြည့်အကဲဖြတ်ခြင်းများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် Service Book (အမှုထမ်းသက်မှတ်တမ်းစာအုပ်) အပေါ်မူတည်၍ ရာထူးတိုးကိစ္စရပ်များကို စဉ်းစားသွားရန်။

**ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍရှိဝန်ထမ်းများကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး**

- (က) လူသားများသည် ယှဉ်ပြိုင်စွမ်းရည်နှင့်အဖိုးထိုက်တန်မှု၊ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု၊ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် မတူထူခြားသော စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသူများ ဖြစ်ကြသည်။
- (ခ) ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအောင်မြင်မှုအတွက် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး၊ လုပ်သားများ၏ အသိပညာတိုးတက်ရေး၊ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးရေးတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းသည် လုပ်ငန်း၏ ယေဘုယျစွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်စေသည်သာမက လုပ်ငန်း၏ယှဉ်ပြိုင်စွမ်းရည်ကိုလည်း မြင့်မားစေနိုင်ပါသည်။
- (ဂ) မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားများကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် သက်မွေးပညာအဆင့်ကျောင်းများလိုအပ်လျှက်ရှိသည့်နည်းတူ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော သင်တန်းနည်းပြများလိုအပ်ခြင်း၊ ခေတ်မှီသင်ထောက်ကူပစ္စည်းများလိုအပ်ခြင်း၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ၊ သင်ကြားရေးနည်းလမ်းများ မြှင့်တင်ရန်လိုအပ်နေခြင်း၊
- (ဃ) ခရီးသွားဧည့်ဝန်ဆောင်မှုသင်တန်းအများစုသည် မြို့ကြီးများတွင်သာ တည်ရှိသဖြင့် ကျေးလက်နှင့်နယ်စပ်ဒေသများမှ လူများအတွက် သင်တန်းတက်ရောက်ရန် ခက်ခဲခြင်း၊ လက်လှမ်းမမှီသော သင်တန်းကြေးနှုန်းတစ်ခုသတ်မှတ်ရန် လိုအပ်ခြင်း၊
- (င) သက်မွေးပညာသင်တန်းများဖြစ်၍ Online Platform သို့ပြောင်းလဲရန် စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့ရခြင်း၊

**ပုဂ္ဂလိကနှင့် လုပ်သားဈေးကွက် အခြေအနေ**

- (က) ကိုဗစ်-၁၉ ကပ်ရောဂါကြောင့် ဝန်ထမ်းလုပ်သားများ အလုပ်လက်မဲ့ရောက်ရှိခဲ့ရပြီး တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းမှသည် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍကြီးတစ်ရပ်လုံး ထိခိုက်ဆုံးရှုံးမှုအများဆုံးတွေ့ကြုံခဲ့ရခြင်း၊
- (ခ) Covid-19 ကြောင့်ဝန်ထမ်းများလျော့ပါးသွားသဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုပြည့်ဝသည့်ဝန်ထမ်းများ ဖြည့်ဆည်းရန် လိုအပ်ခြင်း၊
- (ဂ) တက္ကသိုလ်ဆက်မတက်နိုင်ဘဲ နှုတ်ထွက်သည့်ကျောင်းသား/သူများအား အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းပညာနှင့်သက်ဆိုင်သော ဘာသာရပ်များ ဖန်တီးပေးရန် လိုအပ်ခြင်း၊
- (ဃ) ပြောင်းလဲလာသော ဈေးကွက်စီးပွားရေး မူဝါဒနှင့်အညီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာသော ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်သားဈေးကွက်၏ ရေပန်းစားသော အလုပ်အကိုင်များစွာပါဝင်သည့် ပြည်တွင်းပြည်ပအတွင်း ခရီးစဉ်ဒေသများတွင် လုပ်သားများ အလုပ်အကိုင်များ ရရှိစေရန်နှင့် ဖန်တီးပေးရန် လိုအပ်ခြင်း၊

**အာဆီယံနှင့် အာဆီယံဒေသတွင်း နိုင်ငံများဆောင်ရွက်ချက်၊ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုမှု အစီအစဉ်များ**

- (က) Mobility or Mutual Recognition လုပ်ငန်းစဉ်များကို အခြေပြု၍ ပြည်တွင်းဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ/လုပ်သားများ၏ အရည်အသွေးတိုးတက်မြင့်မားရေးကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန်၊
- (ခ) ကမ္ဘာ့နိုင်ငံများအနေဖြင့် Services ကဏ္ဍကို ဦးတည်ချက် ပြောင်းလဲနေပြီဖြစ်၍ Movement of Natural Person Agreement ဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များကို မျက်ခြေမပျက်စောင့်ကြည့်ပြီး အနာဂတ်ကာလ ဖြေလျော့မှုများအတွက် ကျွမ်းကျင်လုပ်သားများစွာမွေးထုတ်ထားရှိရန်၊
- (ဂ) NTBB/TPCB အစည်းအဝေးမှ ယခင်အတည်ပြုခဲ့သော အလုပ်အကိုင်(၆)မျိုးအတွက် Assessment Center တည်ဆောက်လျှောက်ထားခြင်း အပါအဝင် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များထုတ်ပေးနိုင်ရေး NTBB/TPCB ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြန်လည်စည်းဝေးဆောင်ရွက်ရန်၊



### အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ မှတ်တမ်းဓာတ်ပုံများ



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင် က အဖွင့်အမှာစကားပြောကြားစဉ်



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ တက်ရောက်လာသူများ



အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမားညွှန်ကြားရေးဦးစီးဌာန၊ ကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် ရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဒေါ်မြမြသက် က ဆွေးနွေးတင်ပြစဉ်



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားညွှန်ကြားမှုဦးစီးဌာန၊ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်ပညာပေးရေးဌာနခွဲမှ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဦးနောင်နောင်လင်းအောင် က ဆွေးနွေးတင်ပြစဉ်



အဖွဲ့ (၄) ဖွဲ့၏ ဆွေးနွေးချက်များပေါ် ရလဒ်များကို Panel Discussion ပြုလုပ်တင်ပြခြင်း



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး ဒေါက်တာဌေးအောင် က နိဂုံးချုပ်အမှာစကားပြောကြားစဉ်



ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်း နှင့် အမှတ်တရလက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း





ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်း နှင့် အမှတ်တရလက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း





ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်း နှင့် အမှတ်တရလက်ဆောင်ပေးအပ်ခြင်း



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားကဏ္ဍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့ Online ဖြင့် တက်ရောက်ကြသူများ