Sri Lanka Journal of Co-operative studies, Volume 02, Issue 01, 2022
ISSN- 2579-1745, pp. 76–85.

ග්‍රාමීය සමුපකාර සමිති නියෝජනය කරන සාමාජිකයින් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මතුවන ගැටලු පිළිබඳ අධ්‍යනය.

චරිත් අමරසේකර[1]

[1]සහකාර කථිකාචාර්ය, ජාතික සමුපකාර සංවර්ධන ආයතනය පොල්ගොල්ල.

සංක්ෂේපය

රාජ්‍ය ආයතන, රාජ්‍ය නොවන ආයතන හා පෞද්ගලික ආයතන මඟින් නිරන්තරයෙන් ග්‍රාමීය ප්‍රජාව සඳහා මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කරනු ලබයි. එලෙසම, ග්‍රාමීය සමිති ඉලක්ක කර ගනිමින් ඉතා විශාල ප්‍රමාණයක පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක වුවද ඒවා තුළින් ග්‍රාමීය සමිති නියෝජනය කරන ජනතාවට ලැබී ඇති ප්‍රතිලාභ හා ප්‍රතිඵල සම්බන්ධයෙන් සෑහීමකට පත්විය හැකිද යන ගැටලුව ඇත. ග්‍රාමීය සමිති නියොජනය කරන සාමාජික සාමාජිකාවන් සඳහා ක්‍රියාත්මක වන පුහුණු වැඩසටහන් තුළ දක්නට ලැබෙන ගැටලු හඳුනා ගැනීම පිළිබඳ පර්යේෂණාත්මකව විග්‍රහයක් සිදු කිරීම මෙම අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන අරමුණ විය. මෙම පර්යේෂණය සඳහා කෑගල්ල දිස්ත්‍රික්කය නියෝජනය කරන ග්‍රාමීය සමුපකාර සමිති 10ක් අධ්‍යන නියැදිය ලෙස සම්බන්ධ කර ගනිමින් ගුණාත්මක පර්යේෂණයක් සිදු කරන ලදී. ප්‍රාථමික දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා සන්දර්භ විශ්ලේෂණය යොදා ගන්නා ලදී. දත්ත විශ්ලේෂණයෙන් අනාවරණය කරගත් කරුණු අනුව පුහුණු මොඩියුලයක් සැකසීමේදී පුහුණු රවුම (Training cycle) ආකෘතිය භාවිතා කර ඉගෙනීමේ පරමාර්ථ හඳුනා ගනිමින් පුහුණු මොඩියුලයක් සැලසුම් කර ගත යුතු වේ. තවදුරටත්, පුහුණු මොඩියුල සැකසීමේදී ද අදාළ ඉලක්ක කණ්ඩායමේ සහභාගීත්වය ද ලබා ගැනීම තුළින් ගැටලු අවම කර ගත හැකි වේ. ඊට අමතරව පසුවිපරම් වැඩසටහන් තුළින් ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා ඇති වී තිබෙන බලපෑම පිළිබඳව ඇගයීම් කරමින් තොරතුරු හුවමාරු කර ගැනීම සිදු කළ යුතු වේ. එසේම, පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කිරීම සඳහා පුහුණුකරුවන්ගේ සංචිතයක් නිර්මාණය කර ගැනීම ඉතාමත් වැදගත් වේ. පුහුණුකරුවන් සඳහා ද පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම සිදු කළ යුතු වේ.

මූල පද: *පුහුණු වැඩසටහන්, ග්‍රාමීය සමුපකාර සමිති, පුහුණුකරුවන්*

1. හැඳින්වීම

ශ්‍රී ලංකාව තුළ ග්‍රාමීය සමිති ඉලක්ක කර ගනිමින් නිර්මාණය කරන පුහුණු මොඩියුල (Training modules) සහ පුහුණු වැඩසටහන් (Training Programmes) විශාල ප්‍රමාණයක් දක්නට ලැබේ. රාජ්‍ය ආයතන, රාජ්‍ය නොවන ආයතන හා පෞද්ගලික ආයතන මඟින් නිරන්තරයෙන් ග්‍රාමීය ප්‍රජාව සඳහා මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කරනු ලබයි. බොහෝ විට ග්‍රාමීය ප්‍රජාව සඳහා සිදු කරන පුහුණු වැඩසටහන් තුළදී ග්‍රාමීය සමිති සහභාගී කර ගැනීම අනිවාර්යයෙන්ම සිදුවන්නකි. සණස සමිති, සමුපකාර සමිති, සුභසාධන සමිති, ග්‍රාම සංවර්ධන සමිති, කාන්තා සමිති, ක්‍රීඩා සමිති හා ළමා සමිති සහභාගී කර ගනිමින් විවිධ පුහුණු වැඩසටහන් මෙරට තුළ ක්‍රියාත්මක වේ. මෙම සමිති නියෝජනය කරන සාමාජික සාමාජිකාවන් බොහෝ ප්‍රමාණයක් අඩුම තරමින් එක් පුහුණු වැඩසටහනකට හෝ සහභාගී වී ඇති බව පෙනී යයි. නමුදු, මෙම ග්‍රාමීය සමිති ඉලක්ක කර ගනිමින් ඉතා විශාල ප්‍රමාණයක පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක වුවද ඒවා තුළින් ග්‍රාමීය සමිති නියෝජනය කරන ජනතාවට ලැබී ඇති ප්‍රතිලාභ හා ප්‍රතිඵල සම්බන්ධයෙන් සෑහීමකට පත්විය හැකිද? යන ගැටලුව ඇත. දරිද්‍රතාවය පිටු දැකීම, ව්‍යවසාය සංවර්ධනය, කාන්තාවන් බලසතුකරණය, ගැටුම් නිරාකරණය ආදී වූ විවිධ ක්ෂේත්‍රයන් පදනම් කරගෙන මෙරට තුළ පවත්වා ඇති පුහුණු වැඩසටහන් ප්‍රමාණය පිළිබඳ සැලකීමේදී එම පුහුණු වැඩසටහන් වල අරමුණු ඉටු කරගෙන ඇත්තේ අවම මට්ටමකින් බව පෙනී යයි. "පුහුණුව යනු අධ්‍යාපනය ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා ක්‍රමානුකූල හා සැලසුම් කරන ලද ක්‍රියාකාරකම්වල භාවිතාවක් ලෙස හඳුන්වනු ලබයි." (Armstrong, 2009). එසේ නම් ග්‍රාමීය සමිති සඳහා පවත්වන ලද පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී හෝ ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී හෝ යම් අඩුපාඩුවක්, අතපසු වීමක් සිදු වී ඇති බව පැහැදිලිය. "සමුපකාර සාමාජිකයින්ට සමුපකාර අධ්‍යාපනය හා පුහුණුවීම් ලබා නොදීම නිසා සාමාජිකයා පක්ෂපාතී නොවීම, ණය කල්පසු කිරීම, ණය පැහැර හැරීම හා රැස්වීම් සඳහා සහභාගී නොවීම ආදිය සිදු වේ". (Kinyuira, 2018). මෙලෙස ග්‍රාමීය සමිති නියොජනය කරන සාමාජික සාමාජිකාවන් සඳහා ක්‍රියාත්මක වන පුහුණු වැඩසටහන් තුළ දක්නට ලැබෙන ගැටලු හඳුනා ගැනීම පිළිබඳ පර්යේෂණාත්මකව විග්‍රහයක් සිදු කිරීම මෙම අධ්‍යයනයේ ප්‍රධාන අරමුණ වේ.

2. පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

මෙම පර්යේෂණය සඳහා කෑගල්ල දිස්ත්‍රික්කය නියෝජනය කරන ග්‍රාමීය සමුපකාර සමිති 10ක් අධ්‍යන නියැදිය ලෙස සම්බන්ධ කර ගනිමින් ගුණාත්මක පර්යේෂණයක් (Qualitative research) සිදු කරන ලදී. අධ්‍යන නියැදිය තෝරා ගැනීම සඳහා පහසු නියැදීම ක්‍රමය (Convinience sampling tecnique) යොදා ගන්නා ලදී. නිරීක්ෂණය සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම් සම්මුඛ සාකච්ඡා පර්යේෂණ විධික්‍රම ලෙස භාවිතා කරන ලදී. ඊට අමතරව පැමිණීමේ නාම ලේඛන, වාර්තා, ග්‍රන්ථ ආදී ද්විතීය දත්ත මෙම පර්යේෂණය සඳහා භාවිතා කරන ලදී. ප්‍රාථමික දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා සන්දර්භ විශ්ලේෂණය (Content Analysis) යොදා ගන්නා ලදී.

3. ග්‍රාමීය සමුපකාර සමිති නියෝජනය කරන සාමාජිකයින් සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මතුවන ගැටලු

මෙම පර්යේෂණයේ පළමු පියවර ලෙස තෝරා ගන්නා ලද විශේෂඥයෙකු විසින් පුහුණු මොඩියුලයක් සකස් කරනු ලබයි. දෙවන පියවර ලෙස පුහුණු කරන ලද පුහුණුකරුවන් (TOT) යොදා ගනිමින් එම වැඩසටහන් යම්කිසි සමිතියක තෝරා ගත් සාමාජික සාමාජිකාවන් සඳහා ඉදිරිපත් කරනු ලබයි. එසේම, මෙහි තුන්වන පියවර ලෙස පළමු පුහුණු වැඩසටහනේ සිට සති දෙකකට පසු පසුවිපරම් වැඩසටහන් පවත්වනු ලබයි. ඉන් සති හතරකට පසු නැවත දෙවන පසුවිපරම සිදු කරන අතර එය මෙම පර්යේෂණයේ හතරවන පියවරයි. ඒ ආකාරයෙන් සිදු කරන ලද මෙම පර්යේෂණය තුළින් සොයා ගන්නා ලද තොරතුරු ප්‍රධාන ක්ෂේත්‍ර 3ක් යටතේ විග්‍රහ කෙරේ. එනම්, පුහුණු මොඩියුලය සැකසීමේදී මතුවන ගැටලු, පුහුණුවීම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මතුවන ගැටලු, පුහුණුවීම් සංවිධානය කිරීමේදී මතුවන ගැටලු ලෙස හඳුනාගන්නා ලදි.

I. මොඩියුල සැකසීමේදී මතුවන ගැටලු

ග්‍රාමීය සමිති අරමුණු කරගනිමින් ක්‍රියාත්මක වන ඇතැම් පුහුණු වැඩසටහන් උචිත හා ප්‍රතිඵලදායක නොවීම හඳුනාගත හැකි ප්‍රධාන ගැටලුවකි. එම නිසා මෙම ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීමේදී ඒවා සාමාජික සාමාජිකාවන්ගේ වත්මන් ජීවිතයට සමීප වන ලෙසත් උචිත වන ලෙසත් සකසා ගැනීම ඉතාම වැදගත් වේ. ඒ සඳහා ග්‍රාමීය ප්‍රජාව හා ග්‍රාමීය සමිති පිළිබඳ සිදු කර තිබෙන පර්යේෂණවල සොයාගැනීම් භාවිතා කළ හැකිය. නැතිනම් නව පර්යේෂණ සිදු කර එයින් ලබාගන්නා තොරතුරු මත පදනම් වී පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීමට හැකි නම් ඒවා තිරසාර භාවයෙන් අනූන කර ගත හැකිය. සමකාලීන සමාජයට යෝග්‍ය වන ලෙස පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය නොකිරීම නිසා ඉලක්ක කණ්ඩායම පුහුණු වැඩසටහන තුළ පවතින අරමුණු වලින් දුරස්ථ වීමටත් තම ජීවිතයට උකහා ගත් දැනුම ප්‍රායෝගිකව අනුගමනය නොකිරීමටත් හේතු වී ඇති බව ප්‍රත්‍යක්ෂ වේ. එබැවින්, පුහුණු මොඩියුලයක් සැකසීමේදී පුහුණු චක්‍රය හෝ ADDIE ආකෘතිය භාවිතා කරන්නේ නම් ඒවා ග්‍රාමීය සමිති වලට ගැළපෙන අයුරින් සකසා ගැනීමට හැකිවනු ඇත. මෙම ක්‍රම ද්විත්වයෙන්ම පැහැදිලි කරනු ලබන්නේ පුහුණු වැඩසටහන් සංවර්ධනය කිරීමේදී ක්‍රමානුකූල එළඹුමක් අනුගමනය කළ යුතු බවයි. එනම්, විශ්ලේෂණය (Analysis) සැලසුම් නිර්මාණය (Design), සංවර්ධනය (Develop), ක්‍රියාත්මක කිරීම (Implement) හා ඇගයීම (Evaluate) යන පියවර ඔස්සේ පුහුණු වැඩසටහනක් සංවර්ධනය කළ යුතු බවයි. ඊට අමතරව පුහුණු මොඩියුලයක් සැකසීමේ දී පුහුණු අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණයක් (Training Need Analysis) සිදු කිරීමේ වැදගත්කම ඉහත සඳහන් ක්‍රම තුළින් අවධාරණය කරයි. "පුහුණුව හා සංවර්ධනය යන්න පියවර පහකින් සමන්විත වේ. එනම් අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය, සැලසුම් කිරීම, වලංගු කිරීම, ක්‍රියාත්මක කිරීම හා ඇගයීම ආදියයි." (Dessler, 2008). ග්‍රාමීය සමිති සඳහා අවශ්‍ය කරන පුහුණු ඉලක්ක සහ එම සමිති නියෝජනය කරන සාමාජික සාමාජිකාවන් සඳහා දියුණු කළ යුතු දැනුම හා කුසලතාවයන් පිළිබඳ හඳුනාගැනීමක් පුහුණු අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය තුළින් සිදුවේ. මෙහිදී, පුහුණු වැඩසටහන සඳහා සහභාගී වන ඉලක්ක කණ්ඩායම හා ඔවුන්ගේ අවශ්‍යතාවයන් පැහැදිලිව හඳුනාගනී. ඉන් අනතුරුව ඉගෙනීමේ පරමාර්ථ හඳුනාගනිමින් පුහුණු මොඩියුලයක් සැලසුම් කර ගත

හැකිය. මෙලෙස පුහුණු අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණය කිරීමේදී අදාළ ප්‍රජාවේ බිම් මට්ටමේ පවතින යථාර්ථය හා සැබෑ අවශ්‍යතාවය හඳුනාගැනීමට හැකිවේ. ඒ තුළින් යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක් ඉලක්ක කණ්ඩායමට උචිත හා ප්‍රතිඵලදායක අයුරින් නිර්මාණය කර ගැනීමට හැකිවනු ඇත. පුහුණු මොඩියුල සැකසීම සඳහා සිටින විශේෂඥයින්ගේ හිඟයක් පැවතීමද හඳුනාගත හැකි තවත් ගැටලුවකි. මෙයින් අදහස් කරන්නේ පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීම සඳහා මෙරට තුළින් විශේෂඥයින් සොයා ගැනීමට නොහැකි බව නොවේ. මෙරට තුළ බොහෝ විශේෂඥයින් සිටියද සමුපකාර දර්ශනය සහිත සමිති සඳහා පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීම සඳහා සැලකිය යුතු විශේෂඥයින් පිරිසක් සොයා ගැනීම අසීරු කරුණක් වී තිබේ. උදාහරණයක් ලෙස සමුපකාර ප්‍රතිපත්ති සහිත සමිති ඉලක්ක කර ගනිමින් නිර්මාණය කිරීමට අපේක්ෂිත ගෘහස්ථ කාන්තාවන්ගේ භූමිකාව කළමණාකරණය සහ ව්‍යවසායකත්වය වෙනස්කම් කළමණාකරණය (Change Management) ආදී පුහුණු මොඩියුල සැකසීම සඳහා සුදුසුකම් හා අත්දැකීම්ලත් විශේෂඥයින් සොයාගැනීම පහසු කටයුත්තක් නොවීම දැක්විය හැක. එමනිසා ඇතැම් අවස්ථා වලදී විදේශ විශේෂඥයින්ගේ දායකත්වය ලබා ගැනීමටද සිදු වේ. නමුත් දේශීය හෝ විදේශීය ඇතැම් විශේෂඥයින් තුළින් පිළිඹිබු වූයේ ඔවුන්ට සමුපකාර දර්ශනයෙන් යුත් සමිති පිළිබඳ පවතින දැනුම හා අත්දැකීම් ඉතා සීමිත බවයි. එබැවින්, මෙවැනි වූ සමිති ප්‍රජාව තුළ බිම් මට්ටමින් ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබඳ ප්‍රමාණවත් වූ අවබෝධයක් ඔවුන් තුළ පවතිනවා දැයි සැකයක් පවතී. එපමණක් නොව, ඇතැම් විශේෂඥයින් විසින් ඉල්ලා සිටින උපදේශක ගාස්තුව ද ඉතා ඉහළ අගයක් ගනී. නැතිනම් එම විශේෂඥයින් කාර්ය බහුල වීම නිසා ඔවුන්ගේ දායකත්වය ලබා ගැනීමට අපහසු වී ඇත. මෙවැනි හේතු සාධක මත පුහුණු මොඩියුලයක් නිර්මාණය කිරීම සඳහා සැලකිය යුතු කාලයක් ගත වීමද අත්විඳීමට සිදුවන තවත් ගැටලුවකි. එසේම ඇතැම් මොඩියුල ඉංග්‍රීසි භාෂාවෙන් ලියැවෙන අතර ඒවා සිංහල භාෂාවට පරිවර්ථනය කිරීමේදී වචනවල, වාක්‍යවල හා ඒවාහී අරුත්වල වෙනස්කම් ඇති වීමට ඉඩකඩ පවතී. බොහෝවිට තාක්ෂණික වචන සිංහල භාෂාවට පරිවර්ථනය කිරීමේදී මෙම අසීරුතාවයට වැඩි වශයෙන් මුහුණදීමට සිදු වේ. මෙවැනි තාක්ෂණික වචන (Technical Words) පුහුණුකරුවන්ගේ ඉදිරිපත් කිරීම් (Presentations) සඳහා ද යොදා ගැනීම හේතුවෙන් ඒවා තේරුම් ගැනීමට පුහුණු වැඩසටහන් වලට සහභාගීවන්නන්හට අපහසු වී ඇත. ග්‍රාමීය සමිති සඳහා සකසා තිබෙන පුහුණු වැඩසටහන් අසාර්ථක වීම සඳහා බලපෑ ඇති තවත් එක් හේතුවක් වන්නේ ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා ලබා දෙන්නා වූ ප්‍රතිලාභ අවම වීමයි. ඇතැම් විශේෂඥයින් විසින් නිර්මාණය කර දෙන්නා වූ පුහුණු මොඩියුල ග්‍රාමීය සමිති වල සාමාජිකයින්ගේ අරමුණු ඉටු කර දීමට අසමත් වී ඇත. නැතිනම් ඉලක්ක කණ්ඩායම් තුළ පවතින යථාර්ථයන්, අපේක්ෂාවන්, අවශ්‍යතාවයන් හා හැඟීම් නිවැරදි ආකාරයෙන් ග්‍රහණය කර ගැනීමට එම විශේෂඥයින් විසින් අසමත් වී ඇත. මේ නිසා පුහුණු මොඩියුලයක් සැකසීමේදී අදාළ ඉලක්ක කණ්ඩායමේ සහභාගීත්වයද සක්‍රීයව ලබා ගැනීම තුළින් මෙවැනි ගැටලු අවම කර ගත හැකි වේ. මේ සඳහා පවතින හොඳම ක්‍රමවේදයක් වන්නේ සම්පත්දායක මණ්ඩලයක් පත් කර ගැනීමයි. මෙම මණ්ඩලය සඳහා විශ්ව විද්‍යාල මහාචාර්යවරුන්, ආචාර්යවරුන්, අදාළ ක්ෂේත්‍රයේ විශේෂඥයින්, ග්‍රාමීය සමිති නියෝජනය කරන නිළධාරීන් හා සාමාජිකයින්, තරුණයින්, කාන්තාවන් යනාදීන්ගේ නියෝජනය ලබා ගැනීම ඉතා වැදගත් වේ. මෙම මණ්ඩලයේ සිටින නියෝජිතයින් විසින් පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීම සඳහා තෝරාපත් කරගෙන සිටින විශේෂඥයා සමඟ මූලික සාකච්ඡාවක් පැවැත්වීම මෙහි පළමු පියවර ලෙස සඳහන් කළ හැකිය. එහිදී, එම මණ්ඩලය විසින් පුහුණු මොඩියුලය සැකසිය යුතු ආකාරය

පිළිබඳවත් එහි අන්තර්ගතය පිළිබඳවත් භාවිතා කළ යුතු පුහුණු විධික්‍රම සහ පුහුණු උපකරණ පිළිබඳවත් අවශ්‍ය කරන දැනුම හා අත්දැකීම් විශේෂඥයාට ලබා දෙයි. ඉන් අනතුරුව විශේෂඥයාට අවශ්‍ය වේ නම් ක්ෂේත්‍ර නිරීක්ෂණය සඳහා ද අවස්ථාව ලබා දිය යුතුය. උදාහරණයක් ලෙස වෙනස්කම් කළමනාකරණය පිළිබඳව පුහුණු මොඩියුලයක් නිර්මාණය කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේ නම් ඒ සඳහා තොරතුරු රැස් කර ගැනීමට තෝරා ගත් සමිති කිහිපයක් නිරීක්ෂණය කිරීම සඳහා අදාළ විශේෂඥයාට අවස්ථාව ලබා දීම සඳහන් කළ හැකිය. එහිදී යම් කිසි සමිතියක් නියෝජනය කරන අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලය, බැංකු නිළධාරීන් හා සාමාජික - සාමාජිකාවන් සමඟ සම්මුඛ සාකච්ඡාවක් පැවැත්වීමටත් සමීප නිරීක්ෂණයක් සිදු කිරීමටත් එම විශේෂඥයාට හැකි වේ. එලෙස නිර්මාණය කර ගන්නා පුහුණු මොඩියුලය නැවත එම සම්පත්දායක මණ්ඩලය වෙත ඉදිරිපත් කිරීමක් මඟින් ප්‍රදර්ශනය කිරීම මෙහි දෙවන පියවරයි. මේ තුළින් පුහුණු මොඩියුලය තව දුරටත් සංවර්ධනය කිරීම අපේක්ෂා කරනු ලබයි. මෙමඟින් පුහුණු මොඩියුලය තුළ පවතින අරමුණු, අන්තර්ගතය, පුහුණු විධික්‍රම තවදුරටත් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා යෝග්‍ය කර ගැනීමට හැකි වේ. එහිදී, මොඩියුලය තුළ පවතින දුර්වලතා ඉවත්කර ගැනීමට හැකිවන අතර නව කරුණු ද එකතු කර ගැනීමට හැකි වේ. එලෙස සම්පත්දායක මණ්ඩලයේ අනුමැතිය ලැබුණු පසු එම පුහුණු මොඩියුලය පුහුණුකරුවන්ගේ පුහුණුවීම් (TOT) සඳහා භාවිතා කළ හැකි වේ. ඉන්පසු එම පුහුණු මොඩියුලය අදාළ ඉලක්ක කණ්ඩායම සමඟ නියමු පුහුණු වැඩසටහන් (Pilot Programmes) පැවැත්වීම සිදුකළ යුතු වේ. එමඟින් මෙහි පවතින ගැටලු හා දුර්වලතා තවදුරටත් හඳුනාගැනීමටත් ඒවා සඳහා ඉක්මන් විසඳුම් හා අනුකූලනයන් ඉදිරිපත් කරමින් ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා වඩා යෝග්‍ය වන පුහුණු වැඩසටහනක් නිර්මාණය කර ගැනීමට හැකියාව පවතී.

II. පුහුණුවීම් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මතුවන ගැටලු

ග්‍රාමීය සමිති සඳහා පුහුණු මොඩියුල නිර්මාණය කිරීමේදී මුහුණපාන්නට සිදුවන ගැටලු පිළිබඳව ඉහත පරිච්ඡේද තුළින් සාකච්ඡා කරන ලදී. ඊට අමතරව පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේදී මතුවන ගැටලු කිහිපයක්ද අපට හඳුනාගත හැකිය. එහිදී, සහභාගීවන්නන්ගේ සක්‍රීය දායකත්වය ලබා ගැනීමට අපහසු වීම දක්නට ලැබෙන ප්‍රධාන ගැටලුවකි. යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක් පවත්වන අතරමඟදී ඇතැම් සහභාගීවන්නන් තමන්ගේ පෞද්ගලික වැඩ කටයුතු සඳහා බැහැරවීම දක්නට ලැබේ. තමන්ගේ ව්‍යාපාර කටයුතු හා දරුවන්ගේ කටයුතු සඳහා එසේ බොහෝ දෙනෙකු නික්මයන බව පෙනී යයි. ඇතැම් පුද්ගලයින් නැවත පුහුණු වැඩසටහන සඳහා සම්බන්ධ වීම දක්නට ලැබුණ ද ඔවුන්ට පුහුණු වැඩසටහන තුළින් මඟහැරුණු දැනුම ඉතා විශාල වේ. තවත් සමහරු පුහුණු වැඩසටහන අවසන් වන තුරු පුහුණු තුළ රැඳී නොසිටීමද දක්නට ලැබුණු කරුණකි. මේ නිසා ඇතැම් අවස්ථා වලදී සහභාගීවන්නන්ගේ සක්‍රීය දායකත්වය ලබා ගැනීමට නොහැකි වීම නිසා පුහුණු වැඩසටහන තුළින් සැලසුම් කරන ලද අරමුණු ඉටු කර ගැනීමට අසීරු වනු ඇත. එසේම, සහභාගීවන්නන් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා නියමිත වේලාවට නොපැමිණීමද දක්නට ලැබේ. යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක් උදෑසන 9.00 ට ආරම්භ කිරීම සඳහා සැලසුම් කළ ද එය නියමිත වේලාවට ආරම්භ කිරීමට අසීරු වී තිබේ. නමුත්, පුහුණු වැඩසටහන ආරම්භයේ සිට සම්බන්ධ වී සිටින සහභාගීවන්නන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකු වැඩසටහන අවසානය දක්වාම රැඳී සිටින බව පෙනී යයි. එබැවින් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සැලසුම් සහගතව කාලය වෙන්

කර ගැනීමට හැකිවන්නේ නම් මෙවැනි ගැටලු වළක්වා ගැනීමට හැකි වනු ඇත. මෙවැනි සමිති පදනම් කරගෙන ක්‍රියාත්මක වන පුහුණු වැඩසටහන් වලට සහභාගී වන බොහෝ සාමාජික සාමාජිකාවන් පැවැත්වීමට නියමිත පුහුණු වැඩසටහන පිළිබඳව පූර්ව දැනුවත්භාවයකින් හෝ සූදානමකින් තොරව සම්බන්ධ වන බව දක්නට ලැබේ. මන්ද, ඔවුන්ගෙන් බොහෝ දෙනෙකුගේ අවබෝධය වන්නේ එදිනට කුමන හෝ පුහුණු වැඩසටහනක් පවතින බවයි. එය කුමන ආකාරයේ වැඩසටහනක්ද?, එය වඩාත් සුදුසු වන්නේ කාහටද? යන්න පිළිබඳව දැනුවත්භාවයක් නොමැති බව හඳුනාගත හැකි විය. ප්‍රධාන වශයෙන් තම සාමාජික සාමාජිකාවන් පූර්ව දැනුවත් කිරීම පිළිබඳ වගකීම එම සමිතිවල නිළධාරී මණ්ඩලය සතුවන අතර සහභාගීවන්නන්ද පැවැත්වීමට නියමිත පුහුණු වැඩසටහන පිළිබඳ දැනුවත් වීම පිළිබඳ වගකීමෙන් බැඳී සිටී. බොහෝ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගීවන්නන්ගෙන් බහුතරය වන්නේ කාන්තාවන්ය. ප්‍රධාන වශයෙන් සණස සමිතිවල වැඩි නියෝජනය කාන්තාවන් විසින් දැරීම එයට එක් හේතුවක් විය හැකිය. ඊට අමතරව මෙරට තුළ පුරුෂයා පවුලේ ප්‍රධාන උපයන්නා ලෙස සමාජ සංස්කෘතිය තුළින් සැලකීම නිසා ඔවුන් රැකී රක්ෂා වල නියැළීමද පිරිමි සහභාගීත්වය අඩු වීමට බලපා ඇත. කෙසේ වෙතත්, මෙම වැඩසටහන් සඳහා දායක වන තරුණ නියෝජනය පිළිබඳ කිසිසේත් සෑහීමකට පත්විය නොහැක. සහභාගීවන්නන්ගෙන් බොහෝදෙනෙකු විශ්‍රාමිකයන් හා ගෘහනියන් බව හඳුනාගත හැකි විය. සහභාගී වූ සියලු දෙනාටම පසුවිපරම් (Follow up sessions) නව අත්දැකීමක් බවට පත් වී ඇත. එලෙසම, පළමු පුහුණු වැඩසටහනට සහභාගී වූවන්ගෙන් පසුවිපරම් වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වීම අඩු මට්ටමක පවතී. පහත දක්වා ඇති වගුව තුළින් පැහැදිලි කරනු ලබන්නේ පුහුණු වැඩසටහන් සහ පසු විපරම් සැසි සඳහා ග්‍රාමීය සමිතියක සාමාජික සාමාජිකයින් සහභාගීත්වය ලබා දුන් ආකාරය පිළිබඳ විස්තරයයි.

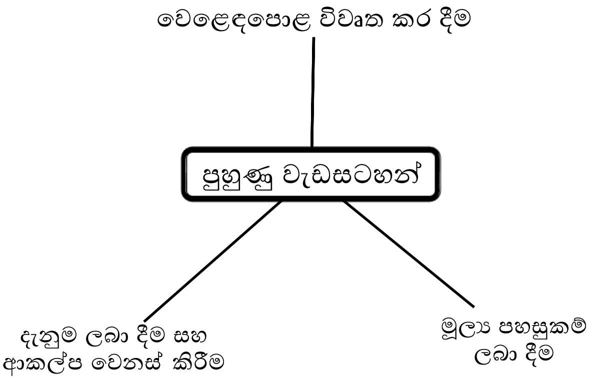
වගුව 01: පුහුණු වැඩසටහන් සහ පසු විපරම් සැසි සඳහා සහභාගීවූවන්ගේ සංඛ්‍යාව

සමිතිය	පුහුණු වැඩසටහන	පසු විපරම් සැසිය 1	පසු විපරම් සැසිය 2
ප්‍රාථමික සමිතිය 1	12	7	4
ප්‍රාථමික සමිතිය 2	19	9	5
ප්‍රාථමික සමිතිය 3	17	9	8
ප්‍රාථමික සමිතිය 4	12	8	6
ප්‍රාථමික සමිතිය 5	13	9	4
ප්‍රාථමික සමිතිය 6	11	8	8
ප්‍රාථමික සමිතිය 7	11	6	5
ප්‍රාථමික සමිතිය 8	14	5	4
ප්‍රාථමික සමිතිය 9	15	6	4
ප්‍රාථමික සමිතිය 10	10	7	4
එකතුව	134	74	52

මූලාශය : ක්ෂේත්‍ර සමීක්ෂණ, 2018

ඉහත සඳහන් කර තිබෙන දත්ත පිළිබඳ සැලකීමේදී පෙනී යන්නේ පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වූවන්ගෙන් 60 දෙනෙකු (44.7%) පළමු පසු විපරම් සැසිය සඳහා සහභාගී වී නැති බවයි. මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී වූ මුළු සාමාජිකයින්ගෙන් දෙවන පසුවිපරම් සැසිය සඳහා පැමිණ ඇත්තේ පුද්ගලයින් 52ක් (38.8%) පමණි. පළමු පසුවිපරම් සැසිය සඳහා සහභාගීවූ මුළු සාමාජිකයින්ගෙන් ද පුද්ගලයින් 22ක් දෙවන පසුවිපරම් සැසිය සඳහා සහභාගී

වී නැත. මෙම සෑම ප්‍රාථමික සමිතියක් තුළින්ම දක්නට ලැබෙන්නේ පුහුණු වැඩසටහනේ සිට පසුවිපරම් සැසි 1 සහ පසුවිපරම් සැසි 2 දක්වා සහභාගීවූ සාමාජිකයින්ගේ ක්‍රමික අඩුවීමකි. පසුවිපරම් සැසි සඳහා සහභාගීත්වය අඩු වීමට බලපෑ එක් කරුණක් වන්නේ පුහුණු වැඩසටහන තුළදී ලබා දුන් අභ්‍යාස සහ ගෙදර වැඩ සම්පූර්ණ කිරීමට නොහැකි වීමයි. ඊට අමතරව එම අභ්‍යාසයන් තේරුම් ගැනීමට අපහසු වීම හා ලිවීමේ කියවීමේ හැකියාව නොමැති වීම ආදී කරුණු හේතුකොට ගෙනද ඔවුන් පසුවිපරම් සැසි සඳහා සහභාගී නොවීමට බලපා ඇත. එසේම, මේ සඳහා බලපාන තවත් ප්‍රධාන හේතුවක් වන්නේ පුද්ගලයා තුළ පවතින පරායීනභාවයයි. මන්ද, මෙරට ක්‍රියාත්මක වන පුහුණු වැඩසටහන් තුළදී ප්‍රජා සහභාගීත්වය ලබා ගැනීම සඳහා ඉලක්ක කණ්ඩායමට මුදල් ලබා දීම, භාණ්ඩ බෙදා දීම වැනි කටයුතු සුලභව සිදුවන නිසා නිරායාසයෙන්ම සහභාගීවන්නන් පුහුණු වැඩසටහන් මඟින් එවැනි ප්‍රතිලාභ අපේක්ෂා කරයි. පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් පුද්ගලයින්ගේ දැනුම වර්ධනය කිරීමත් ආකල්ප වෙනස් කිරීමත් නවෝත්පාදන අදහස් ජනිත කිරීමත් අරමුණු කරන බැවින් ඇතැම් විට ඔවුන්හට ද්‍රව්‍යමය ආධාරයන් නොලැබේ. පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් ඇතැම් සාමාජික සාමාජිකාවන් බලාපොරොත්තු වන්නේ මූල්‍යමය ආධාර හා ද්‍රව්‍යමය ආධාර බව හඳුනාගැනීමට හැකි විය. එක් පැත්තකින් විමසූ විට ග්‍රාමීය සමිති සඳහා සංවර්ධනය පදනම් කරගත් ව්‍යවසායකත්ව පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා දැනුම ලබා දීම හා ආකල්ප වෙනස් කිරීම යනාදිය පමණක් නොව මූල්‍යමය පහසුකම් ඇති කිරීමටත්, වෙළෙඳපොළ විවෘත කර දීමටත් උත්සහ කරන්නේ නම් බොහෝ පුහුණු වැඩසටහන් සාර්ථකත්වයට පත්වනු ඇත.



මූලාශය: පර්යේෂක විසින් ගොඩනඟන ලදි.

මේ අනුව දිළිඳුකමින් මිදීමට උත්සාහ කරන ජනතාව මූල්‍යමය ආධාර බලාපොරොත්තු වීමද අයුක්ති සහගත නොවන බව පෙනී යයි. පුහුණු වැඩසටහන් මෙහෙයවන පුහුණුකරුවන්ගේ කැපවීම හා දායකත්වයද මෙවැනි වැඩසටහන් සාර්ථක වීමට ඍජුව බලපානු ලබයි. පුහුණුකරුවා කොපමණ දැනුමකින් හා අත්දැකීම් ප්‍රමාණයකින් යුක්ත වුවද නියමිත දිනට යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක් ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා පූර්ව සූදානමකින් යුක්ත නොවන්නේ නම් එමඟින් ගැටලු රැසක් මතු කරයි. ඉන් එක් ගැටලුවක් වන්නේ සහභාගීවන්නන් හට පුහුණු වැඩසටහන ආකර්ෂණීය ලෙස ඉදිරිපත් කිරීමට නොහැකි වීමයි. මන්ද, පුහුණුකරුවා යම්කිසි මාතෘකාවකට අදාළව පිළියෙල කරගන්නා ලද ඉදිරිපත් කිරීම් ප්‍රදර්ශනය කරමින් ඒවා කියවාගෙන යන්නේ නම් එයින් සහභාගීවන්නන්ගේ අවධානය යොමුකරවා ගැනීමට අසමත්

වනු ඇත. ඊට අමතරව පුහුණු වැඩසටහන තුළ අන්තර්ගත වන මාතෘකාව පිළිබඳ පවතින දැනුමෙන් හා අත්දැකීම් වලින් අනූන වීමත් ඉදිරිපත් කිරීමේ දක්ෂතාවයෙන් හා සන්නිවේදන කුසලතාවයෙන් පිරිපුන් වීමත් පුහුණු වැඩසටහනක් සාර්ථක වීම සඳහා සෘජුවම බලපානු ලබයි. කාලය කළමනාකරණය කිරීමත්, ඉලක්ක කණ්ඩායම මෙහෙයවන ආකාරයත්, අසීරු සහභාගීවන්නන් පාලනය කරගන්නා ආකාරයත්, මතුවිය හැකි ගැටුම් නිරාකරණය කරගන්නා ස්වරූපයත්, ස්ත්‍රී පුරුෂ සමාජභාවය පිළිබඳ පවතින මනා අවබෝධයත් යනාදී කුසලතාවයන් තුළින් පුහුණුකරුවා පෝෂණය වීම ඉතාම වැදගත් වේ. එපමණක් නොව පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා නොගැළපෙන විහිළු කිරීම, නිදර්ශන ඉදිරිපත් කිරීම හා ක්‍රියාකාරකම් ලබාදීම ආදිය තුළින්ද පුහුණුකරුවා වැළකී සිටීම සිදු කළ යුතුය. සහභාගීවන්නන් හඳුනා ගැනීම සඳහා සහ ප්‍රබෝධමත් වීම සඳහා සිදු කරන ක්‍රියාකාරකම් සහ පුහුණු වැඩසටහනේ මාතෘකාවට හා අරමුණු වලට උචිත විය යුතු වේ. යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක් සඳහා පුහුණුකරුවන් තෝරාගැනීමේදී එම වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක වන කලාප හෝ ප්‍රදේශ තුළින්ම බඳවා ගැනීම සිදුකරන්නේ නම් ගැටලු රාශියක් අවම කර ගැනීමට හැකි වේ. නියමිත වේලාවට වැඩසටහන ආරම්භ කිරීමට හා අවසන් කිරීමට හැකි වීම, ක්ෂේත්‍ර සංචාරය සඳහා වැය වන වෙහෙස අවම වීම හා වියදම අඩු වීම, ප්‍රාදේශීය සංස්කෘතීන් පිළිබඳ අවබෝධය තිබීම යනාදිය ඒ සඳහා උදාහරණ කිහිපයකි. ග්‍රාමීය සමිති නියෝජනය කරන දැනටමත් පුහුණු වැඩසටහන් සිදුකරන පුහුණුකරුවන් හෝ නිළධාරීන් හෝ සාමාජික සාමාජිකාවන් පුහුණුකරුවන් ලෙස බඳවා ගැනීමට හැකි වේ නම් එම සමිති ක්‍රියාත්මක වන ආකාරය පිළිබඳවත්, ඒවාහි පවතින නීතී රීතී, ප්‍රතිපත්ති, සාරධර්ම හා ආයතනික සංස්කෘතිය පිළිබඳවත් මනා අවබෝධයකින් ඔවුන් අනූන වේ. එමඟින් ඉලක්ක කණ්ඩායම තුළින් මතුවන ගැටලු සඳහා ඉතා සාර්ථකව පිළිතුරු ලබා දීමටද පුහුණුකරුට හැකි වේ. කෙසේවෙතත්, එම සමිති තුළින් පුහුණුකරුවන් බඳවා ගැනීමේදී මතුවන ගැටලු කිහිපයක්ද හඳුනාගත හැකි වේ. ඉන් එක් ගැටලුවක් වන්නේ දැනටමත් ග්‍රාමීය සමිති සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කරන පුහුණුකරුවන් හා නිළධාරීන් කාර්ය බහුල වීම නිසා ඔවුන් වෙනත් වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී කරවා ගැනීමට අපහසු වීමයි. ප්‍රධාන වශයෙන් මොවුන් සමිතිවල හා බැංකුවල නිලතල හොබවන බැවින් බාහිර කටයුතු සඳහා ඔවුන්ගේ සේවාව ලබා ගැනීමට අසීරු වී තිබේ. පුහුණුකරුවන් බඳවා ගැනීම සඳහා පවත්වන සම්මුඛ පරීක්ෂණයට පවා ඔවුන්ට සහභාගී වීමට නොහැකි වී ඇත. ග්‍රාමීය ප්‍රජාව තුළ ක්‍රියාත්මන වන සමිතිවල සිටින සාමාජිකයින් පුහුණුකරුවන් ලෙස තෝරා පත්කර ගනු ලැබුවද ඇතමුන්ට පුහුණු කිරීම් සම්බන්ධව පවතින්නේ අඩු දැනුමක් හා අත්දැකීම් ප්‍රමාණයකි. එබැවින්, ඔවුන් පුහුණුකරුවන් ලෙස සංවර්ධනය කිරීමට සිදු වේ. එහිදී ක්ෂේත්‍රයට ගොස් පුහුණු වැඩසටහන් පැවැත්වීමට දක්ෂ හා උචිත පුහුණුකරුවෙකු බිහිකිරීම සඳහා සැලකිය යුතු කාලයක් වැය කිරීමට හා වියදමක් දැරීමට සිදු වේ. මොවුන් සංවර්ධනය කිරීම සඳහා පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම, නියාමන පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීම සහ මෘදු කුසලතා සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී කරවීම වැනි ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනය කිරීමට සිදු වේ. මෙලෙස සංවර්ධනය වන පුහුණුකරුවන් මෙම සමිති සඳහා අනාගත ආයෝජනයක් හා දියුණු වූ සම්පතක් වන නිසා ඔවුන්ව පුහුණු කිරීම සඳහා කැපකරන කාලය හා වැය කරන වියදම සඳහා වටිනාකමක් හිමි වේ. කෙසේ වෙතත්, පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා පුහුණු මොඩියුල සැකසීමේදී ඒවා පිළියෙල කරන ආයතන තුළින් පුහුණුකරුවන්ගේ නව අදහස් හා යෝජනා ලබා ගැනීමත් ඔවුන්ට පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කිරීම සඳහා අවශ්‍ය හා ගැළපෙන නිදහස ලබා දීමත් සිදු කළ යුතුය. නැතිනම්

පුහුණු මොඩියුලයට පමණක් කොටු කරමින් පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කිරීමට සැලසුම් කිරීම ප්‍රතිඵලදායක නොවනු ඇත.

III. පුහුණුවීම් සංවිධානය කිරීමේදී මතුවන ගැටලු

ග්‍රාමීය සමිති සඳහා පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී මතුවන තවත් ගැටලුවක් වන්නේ එම වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීමේදී ඇතිවන්නා වූ අඩුලුහුඩුකම් වේ. මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කිරීමේදී ප්‍රධාන වශයෙන් කණ්ඩායම් දෙකක් සඳහා වගකීම් පැවරේ. ඉන් එක් කණ්ඩායමක් වන්නේ පුහුණු වැඩසටහන නිර්මාණය කරන, ක්‍රියාත්මක කරන ආයතනයයි. අනෙක් කණ්ඩායම වන්නේ පුහුණුවීම් සඳහා සහභාගීවන්නන් නියෝජනය කරන සමිතියයි. මෙම කණ්ඩායම් ද්විත්වයේම මනා අවබෝධයත්, සන්නිවේදනයත්, කැපවීමත් මත පුහුණු වැඩසටහනක සාර්ථක හෝ අසාර්ථක භාවය තීරණය වේ. උදාහරණයක් ලෙස වර්තමානය වන විට සණස ජාත්‍යන්තර ආයතනය සහ සණස අධ්‍යාපන මණ්ඩපය තුළින් ප්‍රාථමික සමිතිවල හා ව්‍යවසායකයින්ගේ ධාරිතා සංවර්ධනයට අදාළව සිදු කරන පුහුණු වැඩසටහන් තුළදී ඉහත සඳහන් කළ ආයතන සමඟ සණස ප්‍රාථමික සමිති ගොඩනගා ගෙන ඇති මනා සම්බන්ධතාවයත් කැපවීමත් ක්‍රියාත්මක ව්‍යාපෘතියේ සාර්ථකත්වය සඳහා ඍජුව බලපා තිබීම සඳහන් කළ හැක. කෙසේ වෙතත්, ග්‍රාමීය ප්‍රජාව තුළ ක්‍රියාත්මකවන සමිති මඟින් ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා යෝග්‍ය නිළධාරීන් හා සාමාජික සාමාජිකාවන් පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගී කරන්නේ නම් මනා සන්නිවේදනය තුළින් පුහුණු වැඩසටහන් නියමිත දිනට, වේලාවට ආරම්භ කිරීමට සංවිධානය කර දෙන්නේ නම් පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳ තම නිළධාරීන්, සාමාජික - සාමාජිකාවන් දැනුවත් කරන්නේ නම් එම තත්වයන් පුහුණු වැඩසටහන මෙහෙයවන ආයතනය සඳහා ලබාදෙන්නේ විශාල සහයෝගයකි. යම්කිසි සමිතියක අධ්‍යක්ෂක මණ්ඩලයේ හා බැංකු නිළධාරීන්ගේ කැපවීමත්, අව්‍යාජ උවමනාවත් පුහුණු වැඩසටහනක් සාර්ථක වීම සඳහා ඍජුවම බලපානු ලබයි. සමිතියක ඉහළ නිලතල දරන නිළධාරීන් සතුව අධ්‍යාපනය හා පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳව පවතින ආකල්පය ධනාත්මක හා ශුභවාදී නම් පුහුණු වැඩසටහන් සංවිධානය කර ගැනීමටත්, පසුවිපරම් වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමටත් පුහුණු වැඩසටහන් වල අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමටත් සමිතියේ සාමාජික සාමාජිකාවන්ට ප්‍රතිලාභ ළඟා කර ගැනීමටත් හැකිවනු ඇත. එසේම, පුහුණු වැඩසටහන මෙහෙයවනු ලබන ආයතනය මඟින්ද මනා සන්නිවේදනය තුළින් අදාළ සමිතිවල නිළධාරීන් දැනුවත් කළ යුතුය. යම්කිසි පුහුණු වැඩසටහනක අරමුණු, අවශ්‍යතාවය, ලබාගත හැකි ප්‍රතිලාභ සහ ඉලක්ක කණ්ඩායම පිළිබඳ නිවැරදි හා පැහැදිලි තොරතුරු ලබා දෙමින් දැනුවත් කිරීම පුහුණු වැඩසටහන මෙහෙයවන ආයතන මඟින් සිදු කළ යුතු කාර්යභාරයකි. ඊට අමතරව පසුවිපරම් වැඩසටහන් තුළින් ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා ඇති වී තිබෙන බලපෑම පිළිබඳව ඇගයීම් කිරීම එම ආයතන වල වගකීමකි. එලෙස සොයාගන්නා තොරතුරු අදාළ සමිති සමඟ හුවමාරු කර ගැනීම සඳහා කටයුතු කරන්නේ නම් පුහුණු මොඩියුල මෙන්ම පුහුණු වැඩසටහන් ද තවදුරටත් සංවර්ධනය කර ගැනීමට හැකිවනු ඇත.

4. නිගමන හා යෝජනා

පුහුණු මොඩියුලයක් සැකසීමේදී පුහුණු රවුම (The training cycle) හෝ ADDIE ආකෘතිය භාවිතා කරන්නේ නම් ඒවා ග්‍රාමීය සමිති වලට ගැළපෙන අයුරින් සකසා ගැනීමට හැකිවනු ඇත. ඉන් අනතුරුව ඉගෙනීමේ පරමාර්ථ (Learning outcomes) හඳුනා ගනිමින් පුහුණු මොඩියුලයක් සැලසුම් කර ගත යුතු වේ. එසේම, සහභාගී වන්නන්ගේ සක්‍රීය දායකත්වය ලබා ගැනීමට අපහසු වීම දක්නට ලැබෙන ප්‍රධාන ගැටලුවකි. එම ගැටලුව නිරාකරණය කිරීම සඳහා ඔවුන්ට ප්‍රතිලාභ හිමිවන ලෙස පුහුණු මොඩියුල සැකසිය යුතු වේ. පුහුණු මොඩියුල සැකසීමේදී ද අදාළ ඉලක්ක කණ්ඩායමේ සහභාගීත්වය ද ලබා ගැනීම තුළින් මෙවැනි ගැටලු අවම කර ගත හැකි වේ. ඊට අමතරව පසුවිපරම් වැඩසටහන් තුළින් ඉලක්ක කණ්ඩායම සඳහා ඇති වී තිබෙන බලපෑම පිළිබඳව ඇගයීම් කරමින් තොරතුරු හුවමාරු කර ගැනීම සිදු කළ යුතු වේ. එසේම පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කිරීම සඳහා පුහුණුකරුවන්ගේ සංචිතයක් නිර්මාණය කර ගැනීම ඉතාමත් වැදගත් වේ. පුහුණුකරුවන් සඳහා ද පුහුණුකරුවන් පුහුණු කිරීමේ වැඩසටහන් පැවැත්වීම සිදු කළ යුතු වේ.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ නාමාවලිය

Armstrong, M.(2006). A handbook of human resource management (10th edition), *Ashford colour press* ltd, London.

Dessler, G.(2008). Human resource management, 11 th edition, *Pearson College* Div, London.

Kinyuira, D.(2018). Assessing the impact of co-operative education/training on Co-operatives' performarmance, *Journal of strategy and performance management*, 17 publication, Jomo kenyatta university of Agri culture and technology, Kenya.