

[03]

බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් මගින් පුද්ගල සංවර්ධනයට සිදු කරනු ලබන බලපෑම

එස්. රමේෂ් මධුෂාන් ජයසිංහ, ඩී. පුබුදිනි මිහිරාචි, ආර්. ප්‍රසන්න මහේෂ් රත්නායක,
ඩී. රුවනි වික්‍රමාරචි, සී. එම්. බී. ආර්. ඩී. වන්දසේකර

1. හැඳින්වීම

වර්තමානයේ සංවිධාන අරමුණු ඉටුකර ගැනීමේදී මානව සම්පත් කළමනාකරණය කෙරෙහි වැඩි අවධානයක් යොමුව තිබේ. ව්‍යාපාර සංවිධානයක් තුළ වඩාත් වැදගත් සාධකයක් ලෙස මානව සම්පත හඳුනාගෙන ඇති බැවිනි. වර්තමානය තුළ වඩාත් අවධානයට යොමු කළ යුත්තේ, තරගකාරී වාසි අත්පත්කර ගැනීමේ අරමුණින් මානව සම්පත දැනුම, කුසලතා හා ආකල්පවලින් සංවර්ධනය කිරීමයි. එහි ලා ඔවුන්ගේ දැනුම, කුසලතා, ආකල්ප වර්ධනය කිරීමට විවිධ වැඩසටහන් සංවිධාන කළමනාකාරීත්වය විසින් සංවිධානය කරනු ලබයි. ඒ අතුරින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් විශේෂ තැනක් ගනී. මෑත කාලයේදී ශ්‍රී ලංකාව තුළ පෞද්ගලික අංශයේ බොහෝ ව්‍යාපාර බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් සේවක කාර්යඵල වර්ධනය කිරීමට උත්සුක වෙයි. මෙම ලිපියෙන් අවධානය යොමු කෙරෙන්නේ එම බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් පිළිබඳවය.

2. බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් යනු

Richard සහ Campbell¹ සඳහන් කරනුයේ බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්, කණ්ඩායම් හා පුද්ගල හැසිරීම් වර්ධනය කිරීම සඳහා කළමනාකරුවන් විසින් යොදාගනු ලබන ප්‍රබල උපකරණයක් බවට පත්වී ඇති බවයි. පුහුණු උපාංගයක් වන මෙම බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් බොහෝ පුහුණු වෘත්තීයයන්ගේ පැසසුමට මෙන්ම විවේචනයටද ලක්වී ඇත. වචනානුසාරයෙන් ගත් කල මෙය ක්‍රියාකාරී ඉගෙනීම ලෙසද හැඳින්වේ.

සාම්ප්‍රදායික පංති කාමරය තුළ ලබන්නා වූ ඉගෙනීමට වඩා මෙය ප්‍රතිඵලදායී හෙයින් වර්තමානයේදී ඒ සඳහා වැඩි නැඹුරුවාවක් දක්නට ඇත. Richard සහ Campbell² වැඩිදුරටත් සඳහන් කරනුයේ එළිමහන් ඉගෙනුම නැතහොත් බැහැරගත පුහුණු ක්‍රමය එයටම ආවේණික වූ අද්විතීය ප්‍රතිලාභ රාශියක් ජනිත කරනු ලබන බවයි. එහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස පුද්ගලයින් ක්‍රියාකාරීව ක්‍රියාකාරකම් සඳහා යොමු කිරීමට ඔවුන් තුළම පෙළඹවීමක් ඇති කරන බව වැඩිදුරටත් සඳහන් කරයි.

බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් ගැටළු විසඳීම, කණ්ඩායම් හැඟීම සහ අන්තර් පුද්ගල සබඳතා වැනි විනෝදාත්මක හා ත්‍රාසජනක ක්‍රියාවන් සහිත ක්‍රියාකාරකම්වලින්ද සමන්විත වේ. ත්‍රාසජනක අත්දැකීම් පදනම් කරගත් වැඩසටහන් 1970 මුල් භාගයේදී එක්සත් ජනපදයේද, 1980 මුල් භාගයේ පටන් ඇමරිකා එක්සත් ජනපදයේ ද භාවිතා කොට ඇත. නායකත්වය, කළමනාකරණය හා විශ්වාසය ඔප්නැංවීම අරබයා මෙකී වැඩසටහන් සංවිධානය කොට ඇත³. Psychometric World⁴ වෙබ් අඩවියට අනුව ත්‍රාසජනක ඉගැනුම් ක්‍රමවේදයන් තුළින් කණ්ඩායම අභිප්‍රේරණය කිරීමටත් කණ්ඩායම් හැඟීම වර්ධනය කිරීමටත් හේතු වන බව පෙන්වා දෙනු ලැබේ. Munshi සහ Deshpande⁵ ප්‍රකාශ කරනුයේ බැහැර ගත පුහුණු වැඩසටහන් පන්ති කාමරයෙන් පරිබාහිරව සිදු කරන ස්වභාවික පරිසරයට විවෘත වූ වැඩසටහනක් ලෙසයි.

3. බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහනෙහි සම්භවය

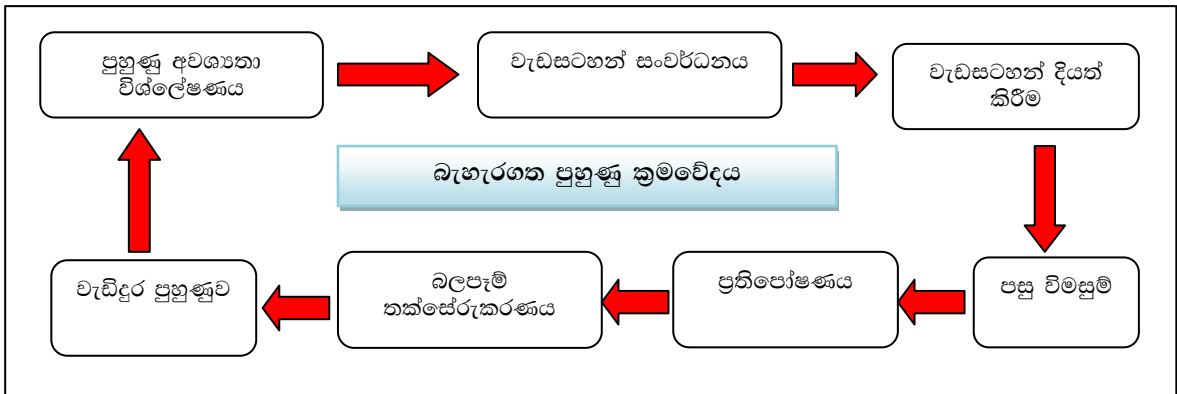
American Management Association⁶ සඳහන් කර ඇති පරිදි දෙවන ලෝක යුද්ධ සමයෙහි ඇති වූ හදිසි අනතුරුදායී තත්ත්වයන්ගෙන් මිදීමට නාවික හමුදා නිලධාරීන් භාරලක්ෂ පනස්දහසක් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන හරහා පුහුණු කොට තිබේ. Powell සහ Yalcin⁷ ගේ අධ්‍යයනයට අනුව 1952 සිට 2002 කාල සීමාව තුළ බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි කාර්යක්ෂමතාවය වර්ධනය වී ඇති බව පෙන්වා දී තිබේ. Diamantidis, Anastasios සහ අන් අය⁸ විසින් ග්‍රීක සංවිධානවල මාධ්‍ය හා දීර්ඝ කාලසීමාවක් තුළ පුහුණු වැඩසටහන්හි බලපෑම් පිරික්සන ලද අතර ඔවුන්ගේ මතයට අනුව පුහුණු වැඩසටහන් නිර්මාණය, ආයතනයන්හි තීරණාත්මක සාධකයක් බවත් එය රැකියා කාර්යඵලයන්ට සෘජුව බලපාන බවත් පෙන්වා දී ඇත.

Crawford⁹ සඳහන් කර ඇති පරිදි බැහැරගත පුහුණු ක්‍රමය ආචාර්ය කර්ට් හාන් විසින් සංවිධානය කරනු ලැබුවක් වන අතර ඔහු විසින් එය දෙවන ලෝක යුද්ධ සමයේ දී උතුරු මුහුදේ අර්බුදකාරී මුහුදු තත්ත්වයන් යටතේ ජීවත් වීමට අවශ්‍ය කුසලතා නාවිකයන්ට ලබාදීම සඳහා භාවිතා කොට ඇත. ආචාර්ය හාන් මෙහිදී ඉතා වටිනා සංකල්ප ක්‍රිත්වයක් ලොවට දායාද කර ඇත. ඒවා නම් අන්තර් සම්බන්ධතා ගොඩනගා ගැනීමට අවශ්‍ය දයාව, නව්‍යතා නිර්මාණය කිරීමේ චින්තනය සහ සාමූහික බුද්ධියයි. මෙහිදී පුද්ගලයින් කණ්ඩායමකට නුපුරුදු පරිසරයක් තුළදී අභියෝග සමූහයක්, සීමා සහිත සම්පත් සැපයුමක් යටතේ විසඳීමට පවරයි. ඔවුන් සතු වටිනාම සීමිත සම්පත වනුයේ ඔවුන් සතු සාමාජිකයන්ය.

4. ක්‍රමවේදය

කණ්ඩායම් ගොඩනැඟීමේ ප්‍රමුඛ සමාගම් තම සේවාදායකයන්ට ඔවුන්ගේ බලාපොරොත්තු අනුව විවිධාකාර දෙස් විදෙස් පුහුණු වැඩසටහන්, බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් හා වෙනත් විවිධ සේවාවන් සැපයීමට කටයුතු කරයි¹⁰. පුහුණුකරුවන් විසින් කණ්ඩායම් ගොඩනැඟීමේදී හා බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේදී ආරක්ෂිත, සැලසුම්ගත සහ ව්‍යුහගත ප්‍රවේශයන් යොදා ගෙන ඇත. ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් පන්තිකාමර ඉගැනුම් ක්‍රියාකාරකම්වලින් සහ විවිධාකාර බැහැරගත ක්‍රියාකාරකම්වලින් සමන්විත වේ¹¹.

Outlife¹² වෙබ් අඩවියේ සඳහන් පරිදි පහත රූපසටහන මගින් දැක්වෙනුයේ පුහුණුකරුවන් විසින් අනුගමනය කරනු ලබන බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි ක්‍රියාපටිපාටියයි.



පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම බැහැරගත පුහුණු ක්‍රමවේදයෙහි ප්‍රථම පියවර වේ. එලදායි පුහුණු විමක් ආරම්භ වනුයේ නිසි අයුරින් පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමත් සමඟය¹³. Great Hyderabad Adventure¹⁴ තවදුරටත් සඳහන් කරනුයේ සාර්ථක පුහුණු අවශ්‍යතා විශ්ලේෂණයක් තුළින් පුහුණු කිරීම් අවශ්‍ය වන්නේ කා සඳහා ද සහ කුමන ආකාරයේ පුහුණු කිරීම් අවශ්‍යවන්නේ ද යන්න හඳුනා ගත හැකි බවයි. Dissanayake¹⁵ ගේ මතයට අනුව පුහුණු වීම් අවශ්‍ය පුද්ගලයන්ට අදාළ පුහුණු ක්‍රමවේදය තුළින් පුහුණුව ලබා දීම ඉතා වැදගත් වන බවත් නිසි පුහුණු වීම් නිසි පුද්ගලයන්ට නොලැබුණ හොත් එය පුද්ගල කාර්යඵලයන්ට හානිදායක විය හැකි බවත් ඒ තුළින් මූලික පුහුණු අවශ්‍යතා තක්සේරුව, සම්පත් ප්‍රමාණවත්ව හා එලදායිව බෙදා හැරීමකට හේතු වනු ඇති බව පෙන්වා දී ඇත. Burke, Veronika සහ අන් අයගේ¹⁶ මතයට අනුව සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබා ගැනීමට පුහුණු වැඩසටහන් සපයන්නන් හා පුහුණු අවශ්‍යතා ඇති ආයතන අතර මනා අවබෝධයක් තිබිය යුතු වේ. Jones සහ Oswick¹⁷ ගේ මතයට අනුව බැහැරගත පුහුණුව සඳහා විශ්වාසවන්ත තොරතුරු ලබාගතහැකි එකම ක්‍රමවේදය වනුයේ ආයතනය විසින් ම සංවර්ධනය කළ ඇගයීම් ක්‍රියාවලියක් හරහා බව පෙන්වා දී ඇත. HR Survey¹⁸ අධ්‍යයනය යටතේ සඵලදායි පුහුණු කිරීම් හා ඇගයීම් ක්‍රමවේද අතර ඇති සබැඳියාව සහ එහි පැවැත්ම හඳුනා ගෙන ඇත.

Peak Performance Training ආයතනය¹⁹ විසින් ඔවුන්ගේ වෙබ් අඩවිය හරහා ඉදිරිපත් කළ මූලික පුහුණු අවශ්‍යතා තක්සේරු ක්‍රමවේදයන් පහතින් සඳහන් වේ.

- ප්‍රශ්නාවලි
- ප්‍රධාන තනතුරු දරන පුද්ගලයන් සමඟ සහ/හෝ විශේෂිත දැනුම සහිත පුද්ගලයන් සමඟ සාකච්ඡා
- අදාළ සාහිත්‍ය සමාලෝචන
- සම්මුඛ සාකච්ඡා
- ඉලක්ක කණ්ඩායම්
- ඇගයීම්/සමීක්ෂණ
- වැඩසාම්පල
- සෘජු නිරීක්ෂණ

5. උදාහරණ

Irvine, Johniy Wilson²⁰ ගේ මතයට අනුව බැහැරගත පුහුණුව භාවිතා කරනුයේ ආයතනය තුළ ඇති වි ඇති අර්බුදකාරී වතාවරණයන්ට විසඳුම් සැපයීම උදෙසා බව සඳහන් වේ. සාම්ප්‍රදායික පන්ති කාමර පුහුණුව විශේෂයෙන්ම ධනාත්මක ආකල්ප වර්ධනය, අභිප්‍රේරණය, කණ්ඩායම් හැඟීම් ගොඩනැඟීම, නායකත්ව සහ ජීවන කුසලතා වර්ධනය කිරීම ආදිය සම්බන්ධයෙන් යම් යම් සීමාවන් ඇති කරන බව

National Youth Corps²¹ හි වෙබ් අඩවියේ සඳහන් වේ. බැහැරගත ඉගැනුම් ක්‍රියාවලියේ ආවේණික ප්‍රවේශය වන ජීවිතය තුළින් ඉගැනුම ඉහත සීමාවන් අවම කිරීමට උපකාරී වන බවත් වත්මන් අභියෝගයන් සඳහා ජනතාව සුදානම් කිරීම සඳහා ක්‍රාසජනක අන්දැකීම් පාදක කර ගත් ඉගැන්වීම් ක්‍රමයක් වන බවත් හා ස්වයං සංවර්ධනය සඳහා විෂය පථය සපයන බවත් එම වෙබ් අඩවියේ වැඩිදුරටත් සඳහන් වේ. එම වෙබ් අඩවිය හරහා ලබාගත් බාහිරගත පුහුණු වැඩසටහන් තුළ අන්තර්ගත විවිධ වූ ක්‍රියාකාරකම් පහතින් දැක්වේ.

ISSN: 2012-7235



ආරක්ෂක බෝට්ටු පැදීම



කඳවුරු ගැසීම



දැල කරණය



මකුළු දැල



ස්වයං අභිප්‍රේරණ දැල



කඹ කරණය



විශ්වාසය ගොඩනැංවීම



ආත්ම විශ්වාස පාලම



පැද්දෙන පාලම



ලාවා මතින් කරණය



චතුර පැනීම

මූලාශ්‍රය: youth corps (2015).outbound-training [online], Available at:<http://www.youthcorps.lk/english/outbound-training/>

6. මූලධර්ම, උපකල්පන සහ අපේක්ෂා

Nowels²² ගේ මතයට අනුව බාහිරගත පුහුණුවට අදාළ වැඩිහිටි ඉගෙනුම් මූලධර්ම හයක් (6) හඳුනාගෙන ඇත. ඒවා නම් ස්වයං අධ්‍යයනය හා අභිප්‍රේරණය, ජීවන අත්දැකීම් තුළින් දැනුම ඒකරාශී කිරීමට ඇති කැමැත්ත, වැඩිහිටි අරමුණු හා එහි අදාළත්වය පිළිබඳව සැම විටම සිතා බැලීම, වැඩිහිටියන් තාර්කික හා ප්‍රායෝගික වීමත්, ඔවුන් ගරුත්වයට ආශා කිරීමත් යනාදියයි. Camp wild²³ වෙබ් අඩවියේ Bindraban ට අනුව බාහිරගත පුහුණුවට සහභාගී වන්නන් හට අත්දැකීම් තුළින් ඉගෙනුම හා අන්තර් පුද්ගල සන්නිවේදනය පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබිය යුතු බව පෙන්වා දී ඇත. Campus Recruit Blog²⁴ වෙබ් අඩවියේ සඳහන් වන උපකල්පන ලෙස වැඩිහිටියන් අභිප්‍රේරණය වන බවත්, ගෞරවය අපේක්ෂා කරන බවත්, තාර්කික ප්‍රවේශයක් ඇති බවත් පෙන්වා දෙනු ලබයි.

Nowels²⁵ හඳුනාගත් උපකල්පන මෙසේය, සාර්ථකත්වය සඳහා වන ඉතාමත් වැදගත් හා මූලිකම සාධකය වන්නේ ස්වයං විශ්වාසය බවත් මිනිසා සාමාන්‍යයෙන් ඔවුන්ගේ සම්පත් හා හැකියාවන් අවතක්සේරු කරන බවත් කුඩා, විවිධ කණ්ඩායම්වලට අභියෝග ජය ගැනීමේ

විශාල ශක්තියක් ඇති බවත් හා ඔවුහු ශාරීරික හා මානසික ආතතිය ඇති කරන අභියෝගයන්ට සාර්ථකව මුහුණ දීමට සමත් වෙන බවත් ඔහු පෙන්වා දී ඇත. දිගු කාලීන ඉගෙනුම් කෙටි කාලීන අත්දැකීම් හරහා ලබා ගත හැකි බවත්, බාහිරගත පුහුණුව වැදගත් කාර්යයභාරයක් ඉටු කරන ඵලදායී මෙවලමක් ලෙසටත් මොහු තවදුරටත් හඳුනාගෙන ඇත.

7. වැදගත්කම

Mayraac²⁶ ට අනුව බැහැරගත පුහුණු වැඩමුළු තනි පුද්ගල හා කණ්ඩායම් කාර්යයසාධනය වැඩි කිරීමට යොදාගත හැකි ඉතා ප්‍රබල පුහුණු වැඩසටහන් විශේෂයක් වේ. මෙම බැහැරගත පුහුණු කළමනාකරණ වැඩසටහන් තුළින් නිපුණතා වැඩි දියුණු කිරීම, කණ්ඩායම් හැඟීම, කණ්ඩායම් බැඳීම, සන්නිවේදනය, නායකත්වය, කාල කළමනාකරණය, ගැටළු විසඳීම, තීන්දු තීරණ ගැනීම, අභිප්‍රේරණය, වෙනසට අනුගත වීම හා පෞද්ගලික සංවර්ධනය ආදිය අත්පත් කරගත හැකිය. Dianty සහ Lucas²⁷ පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාවලියේ වැදගත්කම පෙන්වා දී ඇත. Thomos සහ Cooper²⁸ විසින් බැහැරගත පුහුණු වීම්, කණ්ඩායම් ගොඩනැංවීම කෙරෙහි සිදුකරන බලපෑම පිළිබඳ අධ්‍යයනය කර ඇති අතර එහි වාසි සහ අවාසි පිළිබඳව ද සාකච්ඡා කොට තිබේ.

Bizvantage²⁹ පුහුණු උපදේශක සමාගම විසින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් එළිමහනේදී පැවැත්වීම ඉතා වැදගත් පුහුණු මාධ්‍යයක් ලෙස පෙන්වා දී ඇත. එමෙන්ම Kass සහ Grandzol³⁰ බැහැරගත පුහුණුව බිය, සැක, අවතක්සේරුව දුරු වීම, විශ්වාසය ගොඩනැඟීම, හැකියාවන් පිළිබඳ හැඟීමක් ඇතිවීම, සහෝදරත්වය වර්ධනය හා කණ්ඩායම් දිරිමත් කිරීම සඳහා යොදාගත හැකි ඉහළ ගුණත්වයෙන් යුතු පුහුණු මාධ්‍යයක් ලෙස පිළිගනී. Williams, Gramham සහ Barer³¹ සඳහන් කර ඇති පරිදි බැහැරගත පුහුණු වීම්, පුහුණුවන්නන්ගේ ඉගෙනුම් අත්දැකීම් කෙරෙහි ප්‍රබල බලපෑමක් එල්ල කරනු ලැබේ. Joseph³² විසින් පුහුණුකරුවන්ට පුහුණු වැඩසටහන්හි වාසි පිළිබඳ දැනගැනීමේ වැදගත්කම පෙන්වා දී ඇති අතර Sharma³³ ගේ මතයට අනුව කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් නිර්මාණය කිරීමේ අරමුණ වනුයේ කණ්ඩායම් හැඟීම පිළිබඳ දැනුම වර්ධනය කිරීම බව පෙන්වා දී ඇත.

Lance, Berger සහ අන් අය³⁴ වැඩිදුරටත් සඳහන් කරනුයේ බැහැරගත පුහුණුව ආත්ම විශ්වාසය ඉහළ නැංවීම සඳහා යොදා ගත හැකි වඩාත් උචිතම ක්‍රමය බවය. බාහිරගත පුහුණුව රැකියා පරිසරයේ සාර්ථකත්වය සඳහා යොදාගත හැකි අයුරු Bizvantage³⁵ පුහුණු උපදේශක සමාගම විසින් තවදුරටත් පහත පරිදි පෙන්වා දී තිබේ. ඒවා නම්,

1. අභියෝග කිරීම: රැකියාව තෘප්තිමත් හා ස්වයං අභිප්‍රේරණයක් සහිතව සිදු කරන ආකාරය පිළිබඳ අවබෝධයක් බැහැරගත පුහුණුවේදී ලබා දෙයි. මෙම පුහුණුව තුළින් ඔවුන්ගේ උද්යෝගය නැවත ඇති කිරීම හා වැඩිදියුණු කිරීම පිළිබඳවත් ඔවුන්ට නව අභියෝගාත්මක ඉලක්ක ස්ථාපිත කර ගන්නා ආකාරයත් උගන්වනු ලැබේ. එසේම ලබාගත් අත්දැකීම් කාර්යාලය තුළ සිය රැකියා ඉලක්ක හා අරමුණු ලගා කර ගැනීමට යොදාගන්නා ආකාරය පිළිබඳ පැහැදිලි කිරීමක්ද ලබා දෙයි.
2. උපාය මාර්ගික අරමුණු ඉටුකර ගැනීම: විශේෂිත දෙපාර්තමේන්තු හා කාර්ය මණ්ඩලයන්හි කළමනාකරුවන්, සංවිධානයේ අරමුණුවලින් බැහැර විය හැක. ඔවුන් සමාගම තුළ අනෙක් අංශයන්හි අරමුණු සාක්ෂාත් කිරීමට උත්සාහ කළ ද උපාය මාර්ගික අරමුණු ඉටුකර ගැනීමෙන් බැහැර විය හැක. විදේස් පුහුණු පාඨමාලාවන් තුළින් ඔවුන්ගේ පටු අරමුණු ඉක්මවා ගිය සහ සමාගමේ සමස්ථ උපායමාර්ග සමග

සන්ධානගත වීමේ හැකියාව වර්ධනය කළ හැක. මෙම හැකියාව නූතන, වේගයෙන් වෙනස්වන ව්‍යාපාර ලෝකය තුළ විශේෂයෙන්ම වැදගත් වන සාධකයක් වේ.

3. **කණ්ඩායම් වටිනාකම් වර්ධනය:** බොහෝ අවස්ථාවලදී "කාලීන කණ්ඩායම්" ඉතා උදවේගකාරී වන අතර එහිදී අර්ථ විරහිත ක්‍රියාවන් නිසා ආයතනික සැලසුම් හා අරමුණු හීන වීමට ඉඩ ඇත. නමුත් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් හරහා කණ්ඩායම් හැඟීම අවදි කිරීමට උපකාර වන අතර ආයතනික සංස්කෘතිය හා කණ්ඩායම් වටිනාකම් ඇති කරමින් සේවක කැපවීම් ඉහළ නංවයි.
4. **සහයෝගීතා ක්‍රියාවලිය:** බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම් නිසා පුහුණුවන්නන්ගේ හැකියාවන්, ශක්තීන් හඳුනාගෙන ඔවුන්ගේ දුර්වලතා අවම කරගැනීමට දිරිගන්වයි. එහිදී සාමූහික සහ සහයෝගී ක්‍රියාකාරකම් හරහා ඵලදායී ලෙස අවදානම් කළමනාකරණය කිරීමට ඔවුන්ට උගන්වයි.
5. **ඉහළ කාර්යය සාධනය:** බොහෝ විට සේවකයන්හට සිය වගකීම් හා යුතුකම් පිළිබඳව පැහැදිලි අවබෝධයක් නොමැති අතර රැකියා ස්ථානයේ වැරදි වැටහීම් හා ගැටුම් ඇති වීමට මෙය හේතුවක් වී ඇත. නමුත් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්, නායකත්ව වර්ත හා කණ්ඩායම් ගොඩනැගීමත් සාර්ථකත්වය සඳහා අවශ්‍ය කාර්යය සාධන තත්වය දියුණු කිරීම සඳහා උපකාරී වේ.

8. බැහැරගත පුහුණුවීමේ ප්‍රතිඵල

Krouwel සහ Goodwill³⁶ ගේ අධ්‍යයනයට අනුව බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි ප්‍රතිඵලයන් මැනිය හැකි වනුයේ එයින් ලද අත්දැකීම් පිරික්සීම තුළින් බව යෝජනා කරන අතර Kandasamy, Yuvaraj සහ Ragothaman³⁷ ගේ අධ්‍යයනයට අනුව බොහෝ ආයතන බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි ප්‍රතිඵල ඔවුන්ගේ සිතැඟියාවන්ට අනුව තීරණය කරන බව දක්වා ඇත. Alvin³⁸ ගේ විශ්ලේෂණයට අනුව බැහැරගත පුහුණුව තුළින් ආසියාතිකයන් තුළ ධනාත්මක බලපෑමක් ඇති වූ බව පෙන්වා දී ඇත. Rickinson, Dillon සහ අන් අය³⁹ ගේ මතයට අනුව බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි සංකල්පනාත්මක හා හැසිරීම්වලට අදාළවන වාසිසහගත තත්වයන්ට වඩා අන්තර් පුද්ගල හා සමාජීය සාධකයන්ට අදාළව වැඩි වාසි අත්වන බව පෙන්වා දී තිබේ. Wildrife⁴⁰ වෙබ් අඩවිය සඳහන් කරනුයේ පුහුණුකරුවන් විසින් සියයට සියයක් සාර්ථක සුපිරි කණ්ඩායමක් බිහි නොකරන බවත් පුහුණුවන්නන් වඩා සාර්ථක ඉලක්කයන් කරා ගමන් කරවීමට මග පෙන්වන බවත්ය.

Pareek සහ Udai⁴¹ ගේ අදහසට අනුව බැහැර ගත පුහුණුවෙන් අනතුරුව පුහුණුවන්නන්ගේ ප්‍රතිචාරය මත බැහැරගත පුහුණුවේ සාර්ථකත්වය හෝ අසාර්ථකත්වය රඳාපවතින බව දක්වා තිබේ. Marimuthu සහ Sankar⁴² සඳහන් කරන පරිදි අනිකුත් පුහුණු ක්‍රමවේදයන්ට සාපේක්ෂව බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් තුළින් ප්‍රබල උත්තේජනයක් ආයතනික සේවකයන් කෙරෙහි ඇති කරයි. Sakofs, Mitchell සහ අන් අය⁴³ පවසන ආකාරයට පුහුණුවන්නන් තුළ පහත සඳහන් විචල්‍යයන් කොතෙක් දුරට පවතීද යන්න බැහැරගත පුහුණුව තුළින් මැනිය හැකිය.

1. **ස්වයං විරුද්ධත්වය ප්‍රකාශ කිරීම (Self-deprecation):** මෙම විචල්‍යය සඳහා අඩු ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයින් අඩු ස්වයං-සංකල්පයක් ඇති බව නිරූපණය කරනු ලබන අතර අන් අය සිතන දේ ගැන වැඩි අවධානයක් යොමු කරමින් ඔවුන්ගේ අනුමැතිය ලබා ගැනීමට උත්සාහ කරයි. තව ද මෙම විචල්‍යය සඳහා ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා

පුද්ගලයින් ආත්ම හැඟීමකින් තොර සහ අත්‍යන්ගේ හැකියාවන් සාමාන්‍ය මට්ටමට වඩා බෙහෙවින් අඩු බව විශ්වාස කරනු ලබයි.

2. **සමාජශීලීත්වය (Sociability):** මෙම විචල්‍යය සඳහා ඉහළ ලකුණු ලබා ඇත්නම් ඔහු/ඇය හොඳ සමාජ කුසලතා ඇති අයෙකු වන බවත් අන් අය සමඟ පහසුවෙන් සම්බන්ධ වන බවත් සඳහන් වේ.
3. **සාධන අභිප්‍රේරණය (Achievement motivation):** මෙම විචල්‍යය පිළිබඳව ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයින් දෘඪ සේවකයෙකුගේ ගතිලක්ෂණ (Hard worker) පෙන්නුම් කරන අතර දුෂ්කරතාවන්ට හොඳින් මුහුණ දෙමින් රැකියාව අගය කරයි.
4. **සමාජ විඥනය (Social Consciousness):** මෙම විචල්‍යය පිළිබඳව ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයා ඉහළ සමාජ දැනුමක් ඇති අයෙකු බව සඳහන් වන අතර වඩා දියුණු ලොවක් බිහිකිරීම උදෙසා තම සේවය, ශ්‍රමය අවශ්‍ය බව දැඩි ලෙස විශ්වාස කරයි.
5. **බලාපොරොත්තු රහිත බව සහ සමාජ අශුභවාදී ආකල්ප (Hopelessness & Social Pessimism):** මෙම විචල්‍යය පිළිබඳව ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයා අනාගතය පිළිබඳව අශුභවාදී දැක්මක් දරන්නෙකු බවත් අඩු ලකුණු ලබන්නා ධනාත්මක ආකාරයෙන් සමාජ බලවේගවලට බලපෑම් කිරීමට හැකි අයෙකු බවත් පෙන්නුම් කරයි.
6. **ආත්ම විශ්වාසය (Self-confidence):** මෙම විචල්‍යය පිළිබඳව ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයා ස්වයං-විශ්වාසය හා ආත්ම අභිමානය ඇති අයෙකු බව පෙන්නුම් කරයි.
7. **සාමාන්‍ය යහපැවැත්ම (General well-being):** මෙම සංයුක්ත විචල්‍යය පිළිබඳව ඉහළ ලකුණු ලබාගන්නා පුද්ගලයා ස්වයං අභිප්‍රේරණයක් සහිත, ධනාත්මක, හොඳ සමාජ කුසලතාවලින් හෙබි, සමාජය දෙස ධනාත්මකව බැලීමට හුරු වී ඇති පුද්ගලයෙකු බව පෙන්නුම් කරයි.

9. බැහැරගත පුහුණුව සහ කාර්යඵල අතර ඇති සබැඳියාව

Smith⁴⁴ ගේ අදහසට අනුව, බැහැරගත පුහුණුව හරහා ආධුනිකයන්ට ඔවුන්ගේ වැඩ පරිසරයේ කාර්යයන්ට අදාළ පුහුණුවක් හා ඊට පරිබාහිර වූ කාර්යයන් සම්බන්ධයෙන් කුසලතා සංවර්ධනයක් අත්පත් කර ගත හැකි බව සඳහන් වේ. එමෙන්ම Singla⁴⁵ ට අනුව බැහැරගත පුහුණුව සඳහා ආධුනිකයන්ට වඩා, දැනටමත් රැකියාවේ නිරතවන්නන් වැඩි ඇල්මක් දක්වන බව සඳහන් කර තිබේ. එමෙන්ම බැහැරගත පුහුණුව සහ රැකියා කාර්යඵල අතර සමීප සබඳතාවයක් ඇති බව සමහර කතුවරුන් ගෙනහැර දක්වයි. Betts⁴⁶ දක්වන පරිදි, එවැනි සබඳතාවයක් ප්‍රායෝගිකව ගොඩනැගිය නොහැකි බව තර්ක කර ඇත. Satpathy, Litt සහ අන් අය⁴⁷ දක්වන ආකාරයට බැහැරගත පුහුණුව හා කාර්යඵල අතර සබඳතාවය පිළිබඳ සරලව හුවා දැක්වීමකින් තොරව බැහැරගත පුහුණු සේවා සපයන ආයතන හා එම සේවා අපේක්ෂා කරන ආයතන අතර පැවතිය යුතු අන්‍යෝන්‍ය ගරුත්වය සලකා බැලිය යුතුව ඇත. Kass සහ Grandol⁴⁸ විසින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්හි වැදගත්කම හඳුනාගත් අතර

ඔවුන්ගේ මතයට අනුව සේවකයන්ගේ රැකියා හා පෞද්ගලික ජීවිතයේ කුසලතා ඇගයීම් තුළින් පුහුණු වැඩසටහන්හි සඵලදායීත්වය මැනිය හැකි බව පෙන්වා දී තිබේ.

10. බැහැරගත පුහුණුවේ සහ රැකියාස්ථ පුහුණුවේ වෙනස්කම් සහ සැබැඳියාව

බැහැරගත පුහුණුව සහ රැකියාස්ථ පුහුණුව අතර ප්‍රධාන වෙනස්කම් සහ සම්බන්ධතා Project Guru⁴⁹ වෙබ් අඩවියේ සඳහන් පරිදි පහත අයුරින් ලැයිස්තු ගත කර ඇත.

1. රැකියාස්ථ පුහුණුව මඟින් සැබෑ වැඩ පරිසරය තුළදීම පුහුණුව ලබා දී එම කාර්යය පිළිබඳ විශ්වාසය ගොඩනැගීමට මැදිහත් වන අතර, බැහැරගත පුහුණුව මඟින් සැබෑ වැඩ පරිසරයෙන් බැහැර වටපිටාවක් තුළ පුහුණුව ලබා දීමට කටයුතු කරයි.
2. රැකියාස්ථ පුහුණුව යටතේ පුහුණුව සහ කාර්ය සාධනය එකවර සිදුවන අතර එම නිසා ඒ තුළින් පුහුණු කාලය තුළ ආයතනික නිෂ්පාදනයට බාධා සිදුවිය හැක. නමුත් බැහැරගත පුහුණුව සිදුවෙන්නේ රැකියා ස්ථානයෙන් පරිබාහිරව වනබැවින් ආයතනික නිෂ්පාදනයට බාධාවක් ඇති නොවේ.
3. රැකියාස්ථ පුහුණුවේ මූලික පරමාර්ථය වනුයේ යම් නිශ්චිත රැකියාවකට අදාළ සුවිශේෂී වූ භාවිතයන් වර්ධනය කිරීමයි. නමුත් බැහැරගත පුහුණුවේදී රැකියාව සාර්ථකව ඉටුකිරීමට අවශ්‍ය නිපුණතා හා මූලික කරුණු පිළිබඳ පොදු අවබෝධයක් ලබා දෙයි.
4. සාමාන්‍යයෙන් රැකියාස්ථ පුහුණුව ලබාදෙනුයේ රැකියා ස්ථානයේ පළපුරුදු කම්කරුවන් හා පළමු පෙළ අධීක්ෂකයන් විසිනි. බැහැරගත පුහුණුව සැබෑ සේවා ස්ථානය හැර වෙනත් ඕනෑම තැනකදී අධ්‍යාපනඥයන් සහ වෘත්තිකයන් මඟින් ලබා ගත හැක.
5. පුහුණුලාභීන් සංඛ්‍යාව සීමා වන විට හා රැකියාවේ ස්වභාවය අන්තරාදායක නොවනවිට රැකියාස්ථ පුහුණුව වඩාත් සුදුසු වන අතර සේවකයන් ඕනෑම සංඛ්‍යාවකට පුහුණු කිරීමේදී සහ අවදානම් සහිත රැකියා සඳහා පුහුණු කිරීමේදී බැහැරගත පුහුණුව යොදා ගත හැකිය.
6. සේවා ස්ථාන හා සමාගම් අධීක්ෂකයන් යොදා ගනු ලබන රැකියාස්ථ පුහුණුව සරල හා අඩු වියදම් ක්‍රමයක් වන අතර, බැහැරගත පුහුණුවේදී විශේෂඥයින්ගේ සහය ලබා ගැනීම වෙනුවෙන් හා කෘතීම වැඩපරිසරයන් නිර්මාණය කිරීම වෙනුවෙන් විශාල පිරිවැයක් දැරිය යුතුය.
7. වඩාත් ජනප්‍රිය රැකියාස්ථ පුහුණුක්‍රම ලෙස රැකියා භ්‍රමණය (Job rotation) සහ ආධුනිකත්ව පුහුණුව (Apprenticeship training) සඳහන් කළ හැකි අතර වඩාත් ජනප්‍රිය බැහැරගත පුහුණු ක්‍රම ලෙස පන්ති කාමර දේශන හා අනුරූපන අභ්‍යාස සඳහන් කළ හැකිය.
8. රැකියාස්ථ පුහුණුව සාමාන්‍යයෙන් යොදා ගනු ලබන්නේ නිෂ්පාදන ආයතනයන්හි නිෂ්පාදනය සම්බන්ධ රැකියා සඳහා පුහුණුව ලබා දීමට වන අතර බැහැරගත පුහුණුව බොහෝදුරට කළමනාකරණ හා නිෂ්පාදන නොවන රැකියා ආශ්‍රිත පුහුණුව ලබා දීම සඳහා යොදා ගනු ලබයි.

11. ගැටළු සහ විවේචන

බැහැරගත පුහුණුව බොහෝ ගුණාංග වර්ධනය කිරීමේදී ලා උපකාරී වුවද ඒ සඳහා බොහෝ විවේචන ද ඉදිරිපත් වී ඇත. මෙම විවේචන නිසාවෙන් බැහැරගත පුහුණුව ඉගෙනුම් ක්‍රමයක් ලෙස යොදාගන්නවාද නැද්ද යන්න පිළිබඳව සලකා බැලීමට අධ්‍යාපන ආයතන පෙළඹී තිබේ. Freeman⁵⁰ ගේ අදහසට අනුව මෙම මාතෘකාව හරහා එවැනි විවේචන ත්‍රිත්වයක් සලකා බැලීමට අපේක්ෂා කරයි. ඒවා නම් බැහැරගත පුහුණුව හමුදා පුහුණු ක්‍රමයක් බව, බැහැරගත පුහුණුවේ දිගුකාලීන ප්‍රතිලාභ පිළිබඳව ඇති අවිනිශ්චිතභාවය හා බැහැරගත පුහුණුව හරහා ගුණාංග වර්ධනයට ඇති වූ බලපෑම මැනීමේ අපහසුතා වේ.

Freeman⁵¹ ගේ පළමු විවේචනය වන, හමුදා පුහුණුව හා බැඳුණු ක්‍රියාකාරකම් බැහැරගත පුහුණුව හා බැඳී පැවතීම පිළිබඳව සලකා බැලීමේදී Hahn සහ අන් අය හමුදා පුහුණුව හා බැඳුණු හිතකර ගුණාංග ඉස්මතු කරන ඇති අතර එම ගුණාංග ප්‍රථමයෙන් හඳුනාගනු ලැබුයේ ඇමෙරිකානු දාර්ශනිකයෙකු වන William James විසින් 1906 දී බව සඳහන් කළ හැක. යුධ කටයුතු හේතුවෙන් Martial virtues ක්‍රියාත්මක කිරීම හා පුද්ගලයින් තුළ එම ගුණාංග සංවර්ධනය කිරීම සඳහා මං පෙත් විවරකර දුන් අතර යුධකාමී පරිසරයකින් තොර වුවද මෙම ගුණාංගය පුද්ගලයින් තුළ වැඩිදියුණු කළ හැකි බවත් ඒ සඳහා ඊට අවශ්‍ය වටපිටාවක් නිර්මාණය කළ යුතු බවත් ඔහු විසින් තර්ක කර ඇත. තවද විවිධ කතුවරුන් විසින් බැහැරගත පුහුණුව ජාතික ආරක්‍ෂක සේවාවන් වන යුධ හමුදා සේවය, පොලිස් සේවය වැනි සේවාවන් සඳහා ඇතුළත් වීමට බලාපොරොත්තු වන පුද්ගලයින් සඳහා වඩාත් යෝග්‍ය බව පෙන්වා දී තිබේ.

Lance, Berger සහ අන් අය⁵² පවසනු ලබන ආකාරයට බැහැරගත පුහුණුව, සංවර්ධන ක්‍රමෝපායක් ලෙස එහි මුල් අදියරේ සිටම නිශ්චිත අරමුණු සහ ප්‍රතිඵල පිළිබඳව නිසි ඇගයීමක් සහිතව ක්‍රියාත්මක කළ යුතුය. ඔවුන්විසින් වැඩිදුරටත් සඳහන් කරනුයේ බැහැරගත පුහුණුවෙන් වන පුද්ගල සංවර්ධනය තුළින් පුද්ගලයාට හෝ ආයතනයට පමණක් සීමා නොවී සමාජයටද ප්‍රයෝජන රැසක් ලබා දෙන බවත් බැහැරගත පුහුණු අත්දැකීම් හරහා ලැබෙන ආත්ම තෘප්තිය මඟින් සමාජයට වැදගත් යමක් ලබා දීමට අවස්ථාව උදා කර දෙනු ලබන බවත්ය.

Freeman⁵³ ගේ දෙවන විවේචනය වන්නේ පුද්ගල හැකියාවන් සහ නායකත්ව කුසලතා වැඩිදියුණු කිරීම සඳහා බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වල කාල සීමාව නොඑසේ නම් කාල පරාසය ප්‍රමාණවත් නොවන බවයි. මොහුගේ සොයාගැනීම්වලට අනුව බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහනක ප්‍රතිඵල සති හතරක් වැනි කෙටි කාලයක් පමණක් පවතින බව හෙළි වී ඇත. බැහැරගත පුහුණුව සඳහා කැපවුණු බොහෝ විචාරකයන් පවා මෙමඟින් ලැබෙන ඉගැන්වීම් කෙටිකාලීන විය හැකි බවට පෙන්වා දී ඇත. මෙහි ප්‍රතිඵලයක් ලෙස බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වල කාල සීමාව සති හතරකට වඩා දීර්ඝ කිරීම පිළිබඳව සලකා බලා ඇත. තවද බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් හරහා ලද ඉගැන්වීම් පුද්ගලයින් තුළ වැඩි කාලයක් පවත්වා ගෙන යාම සඳහා පසු කාලීන වැඩමුළු පැවැත්වීමට උත්සාහ ගත්ත ද බොහෝ කතුවරුන් එය ඵල රහිත බව පෙන්වා දුන්නේ බොහොමයක් පුද්ගලයින් එය නිවාඩු දිනයක් ලෙස සැලකීමට පුරුදු වීමට පෙළඹීමක් ඇති බවත් මෙම කරුණ බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා ද පොදු බවත් පෙන්වා දෙමිනි. මේ සඳහා විසඳුමක් ලෙස බැහැරගත පුහුණු ආදිශ්‍ය සංගම් පිහිටුවා ඇත. මෙය පුහුණුව ලද සිසුන්ගේ එකමුතුවක් වූ අතර ඔවුන් විවිධ පොදු

ISSN: 2012-7235

වැඩකටයුතුවල සාමූහිකව නිරත වෙයි. නමුත් මෙම සංවිධාන මගින්, අදාළ සිසුන් වෙතත් සංවිධානවල සිසුන්ගෙන් වෙන් කර තබන ලදී. මේ නිසාවෙන් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වල මූලධර්මයක් වන නායකත්ව කුසලතා වැඩිදියුණු කිරීම මෙහිදී නොසලකා හැර ඇති බව තවදුරටත් දැක්විය හැකිය.

Freeman⁵⁴ ට අනුව තෙවන සහ වඩාත් වැදගත් විවේචනය වන්නේ බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් මගින් ජාතික වන ඉගෙනුම හරහා ඇති වන බලපෑමේ ප්‍රමාණය මැන දැක්වීමට ඇති අපහසුතාවයි. මේ සඳහා නිර්මාණය කරන ලද ශිල්ප ක්‍රම කිහිපයක් ඇති නමුදු එම ක්‍රම භාවිතයේදී ගැටලුකාරී තත්වයන් රැසකට මුහුණ දීමට සිදුවුණි. මන්ද 1920 සහ 1930 කාල සීමාවේදී අදාළ දත්ත රැස් කිරීම සඳහා භාවිතා කරන ලද්දේ විවිධ සිසුන්ගේ ස්වකීය කරුණු දැක්වීම් (Self Reports) සහ සාමාන්‍ය හැඟීම් වේ. වර්තමානයේදී පුද්ගල කුසලතා වර්ධනය, විනය පිළිබඳ වාර්තා, සේවා සහතික සහ ස්වයං ඉදිරිපත්වීම් වැනි දුර්වල මැනීම් ක්‍රම මත පදනම් වූ ඉගෙනුම් ක්‍රමයක් බව සමහර කතුවරුන් පෙන්වා දී ඇති අතර පුහුණුවෙන් පසු සිදුකරන පෞරුෂ සංවර්ධන පරීක්ෂණයන්හි ප්‍රතිඵල සතුටුදායක මට්ටමක නොපවතින බවද ඔවුන් පෙන්වා දී ඇත⁵⁵. Alison, Smith සහ අන් අය⁵⁶ විසින් ඇගයීම් ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳව විවේචනාත්මකව මත ඉදිරිපත් කරනු ලබයි. ඔවුන්ගේ ගවේෂණයට අනුව පුහුණු ඇගයීම් ක්‍රම වැදගත් යැයි සැලකුව ද එයින් පුහුණු වැඩසටහන්හි ප්‍රතිඵල මැනීමට ඇති කරනු ලබන බලපෑම ඉතා අල්ප බවට තර්ක කරනු ලැබේ. Tannenbaum සහ Yukl⁵⁷ සඳහන් කරන පරිදි පුහුණුවන්නන්ට, ඉගැනීම අවශ්‍ය කාරණයක් වුවද ඔවුන්ගේ හැසිරීම වෙනස් වීම මැනීම සඳහා එය ප්‍රමාණවත් මිනුමක් නොවන බව පෙන්වා දී තිබේ.

Anderson⁵⁸ විසින් ආයතනය සහ පුහුණුවන්නන් පිළිබඳව, ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමය යටතේ අධ්‍යයනයන් දෙකක් සිදුකළ ද එයට ම ආවේනික වූ ගැටළු නිසා මෙම අධ්‍යයනයන් ස්වාධීන ඒවා නොවන බවට මත ඉදිරිපත් වුණි. පසුකාලීනව Arthur සහ Bennett⁵⁹ විසින් ඕනෑම තත්වයක් යටතේ භාවිතා කළ හැකි මැනීමේ ක්‍රම ශිල්පයක් ඉදිරිපත් කළ අතර ඒ හරහා ඔවුන් විසින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වලින් කුසලතා සහ පුද්ගල වර්තය වර්ධනයට ඇති බලපෑම දිගුකාලීනව සීමා සහිත බව පෙන්වා දෙන ලද නමුදු Anderson⁶⁰ විසින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් පුද්ගල කුසලතා වර්ධනයට මහත් පිටිවහලක් සපයන බවට ප්‍රකාශ කර ඇත. Anderson⁶¹ විසින් බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වල බලපෑම මැනීමට ඇති අපහසුතාවය සහ නොහැකියාව නිසාවෙන් මෙහි ඉදිරි සංවර්ධනය පිළිබඳව ගැටලුකාරී තත්වයක් නිර්මාණය වී ඇති අතර මෙයට තවත් හේතුවක් ලෙස මෙහි ඇති මිල අධිකභාවය ද පෙන්වා දී ඇත.

Alliger, George සහ අන් අය⁶² පවසන පරිදි Kirkpatrick 1959 දී යෝජනා කළ ඇගයීම් රාමුව, ඇගයීම් තාක්ෂණය සහ පුහුණුව ඇගයීමට සුදුසුම ආකෘතිය බවත් මෙකී Kirkpatrick ගේ ඇගයීම් ආකෘතිය තුළින්, පුහුණු කාර්යක්ෂමතාවය ඇගයීම, සාමාන්‍ය ප්‍රතිචාර, ඉගෙනුම්, හැසිරීම හෝ ප්‍රතිඵල අනුව කාර්යක්ෂමතාව පිළිබඳ ප්‍රශ්න කිරීමක් සිදු කරයි. මේ අනුව පුහුණු කාර්යක්ෂමතාව ඇගයීම සඳහා මෙය වඩාත් උචිත ක්‍රමය ලෙස තීරණය කර ඇත. මීට අමතරව Bank⁶³ කළමනාකරණය සංවර්ධනය සඳහා එළිමහන, ඵලදායී ලෙස භාවිතා කිරීම හා වැඩ කටයුතු සඳහා අවශ්‍ය සංකල්පමය රාමුවක් ඉදිකිරීම සිදු කළ යුතු බව නිගමනය කළේ එහි ඉගෙනුම් අභිප්‍රාය ස්ථාපිත කිරීම සඳහායි.

Crawford⁶⁴ ගේ පර්යේෂණ, අත්දැකීම් ගෙනහැර දැක්වීමට කළ උත්සාහයක් ලෙස, එළිමහන් සංවර්ධන වැඩසටහනක වටිනාකම තක්සේරු කිරීමට ඔහු පෙළඹුණි. ඔහු ඒ බව පෙන්වා

දෙනු ලැබුයේ එළිමහන් කළමනාකරණ සංවර්ධනය සැලකිය යුතු වටිනාකමක් ලබා දෙන්නේ අන් අය සමඟ හොඳින් වැඩ කිරීම තුළින් බවයි. Attia⁶⁵ පුහුණු ඇගයීම් වැඩසටහනේ ඇති ප්‍රධාන සීමාවක් ලෙස පෙන්වා දෙන්නේ එය සැබැවින්ම ප්‍රමාණාත්මක ප්‍රතිඵල ගෙන දුන්න ද ආත්මීය නොවන ප්‍රතිඵල ගෙන නොදෙන බවයි. Honeycutt සහ Stevenson⁶⁶ ගේ සොයා ගැනීම්වලට අනුව මහා පරිමාණ ආයතන විසින් කාලය සහ මුදල් යොදවා මෙම පුහුණු වැඩසටහන් සිදු කළද ඔවුන් හට පුහුණු දත්ත සපයා ගත නොහැකි වීම නිසාවෙන්, ආයතනය තුළ සිදු වූ වර්ධනය සහ වෙනස්කම් නිවැරදිව තක්සේරු කර ගැනීමට අපොහොසත් වී ඇත.

12. නිගමනය

බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන්වල ප්‍රධාන අරමුණු වූ පුද්ගල කුසලතා සංවර්ධනය සහ නායකත්ව කුසලතා වර්ධනය, මෙම සංකල්පයෙහි නිර්මාතෘන් වූ Kurt Hahn සහ අනෙකුත් මුල් කාලීන කතුවරුන් දක්වා ඇති ආකාරයෙන් බොහෝ වෙනස් වී ඇති ආකාරයක් පසුගිය වසර 25 ක කාලය තුළදී දක්නට ලැබේ. බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් පුද්ගලයින් තුළ මනා විනයක් ඇති කිරීම උදෙසා ඉමහත් දායකත්වයක් සපයන බව සාක්ෂි මඟින් හෙළිදරවු වී ඇති අතර පුද්ගලයින් පුනරුත්ථාපනය කිරීම උදෙසා මෙම ඉගැන්වීම් ක්‍රමය බොහෝ රටවල් විසින් යොදා ගනු ලබන ප්‍රචලිත උපකරණයක් බවට පත් වී ඇත. 1970 මැද භාගයේදී බැහැරගත පුහුණුව සඳහා පැන නැඟුණු ප්‍රධානම විවේචනය වූයේ බැහැරගත පුහුණු වැඩසටහන් ප්‍රධාන වශයෙන් අභියෝග හරහා පුද්ගලික සංවර්ධනය සඳහා මගපාදනු විනා එය පුද්ගල චරිතය සංවර්ධනය තුළින් සමාජයට ඇති කරනු ලබන මෙහෙවර පිළිබඳව ගැටලුකාරී තත්ත්වයක් පවතින බවයි.

එ නමුදු වර්තමානයේදී මෙම මතය සම්බන්ධයෙන් වෙනස් ආකාරයේ අදහස් ඉදිරිපත් කර ඇත. උදාහරණයක් ලෙස Freeman⁶⁷ දක්වන පරිදි මෙම වෙනස්වීම් පවසන තරමට සිදුවී නැති බවත් වර්ත සංවර්ධනයෙන් පුද්ගලික සංවර්ධනයට සිදු වී ඇතැයි පවසන හුවමාරුව අසම්පූර්ණ බවත් මෙම කරුණ පිළිබඳව සලකා බැලීමේදී පුද්ගල චරිතය පිළිබඳව ඇති වර්තමාන අදහස් සැලකිල්ලට ගතයුතු බවත් සඳහන් කර ඇත.

ආශ්‍රිත ග්‍රන්ථ

1. Richard, J & Campbell, WJ 1994, 'Outdoor-based Experiential Training: Improving Transfer of Training Using VirtualReality', *Journal of Management Development*, vol. 13, Iss. 7 pp. 4 – 11.
2. Ibid
3. Ibid
4. The psychometric world 2004, 'Outbound-training-programs', *online*, Available at: <http://www.thepsychometricworld.com/training-and-certifications/outbound-training-programs.html>, Accessed 07th May 2015.
5. Munshi, MM and Deshpande, S 2014, *The IUP Journal of Soft Skills* IJSS. 51409.
6. American Management Association 2008, 'Coaching A Global Study of Successful Practice', *Journal of Current Trend by Future Possibilities-2008 to 2018*.
7. Powell, KS & Yalcin, S 2009, 'Managerial training effectiveness: A meta-analysis 1952-2002', *Personnel Review*, vol. 39, Iss 2, pp. 227 – 241.
8. Diamantidis, L, Anastasios, D, Chatzoglou, NS & Prodromos, D 2014, 'Employee post-training behavior and performance: evaluating the results of the training process International', *Journal of Training & Development*, vol. 1, no. 3, pp. 149-170.
9. Crawford, N 1988, 'Outdoor Management Development: A Practical Evaluation', *Journal of European Industrial Training*, vol. 12, Iss. 8, pp. 17 – 20.

10. Mayraac 2015, 'Outbound-training', *online*, Available at, <http://www.mavraac.com/outbound-training.html>, Accessed 27th March 2015.
11. Great Hyderabad Adventure 2015, 'Outlife - Outbound Training - Team Building', *Online*, Available at: <http://www.ghac.in/outbound.html>, Accessed 02nd April 2015.
12. Outlife 2015, 'Outbound-training', *online*, Available at: <http://www.outlife.in/outbound-training.html>, Accessed 02nd April 2015.
13. Dissanayake, SI 1994 , *An Approach to Evaluate Effectiveness of Training* , Steplton Publications , Nawala, pp.54.
14. Great Hyderabad Adventure 2015, 'Outlife - Outbound Training - Team Building', *Online*, Available at: <http://www.ghac.in/outbound.html>, Accessed 02nd April 2015.
15. Dissanayake, SI 1994 , *An Approach to Evaluate Effectiveness of Training* , Steplton Publications , Nawala, pp.54.
16. Burke, AA, Veronica, DA, Collins, N & David, CL 2004, 'Optimizing skills transfer via outdoor management development: Part I: the provider's perspective', *The Journal of Management Development*, vol. 23, Iss. 8, pp. 678 – 696.
17. Jones, PJ & Oswick, C 1993, 'Outcomes of Outdoor Management Development: Articles of Faith?', *Journal of European Industrial Training*.
18. Hr-Survey 2015, 'Determining training needs', *online*, Available at, http://www.hr-survey.com/Determining_Training_Needs.html, Accessed 02nd April 2015.
19. Peak trainings 2015, 'Outbound training', *online*, Available at: http://www.peaktrainings.com/outbound_training.php, Accessed 02nd April 2015.
20. Irvine, D, John, P & Wilson, ER 1994, 'Outdoor Management Development – Reality or Illusion?', *Journal of Management Development*, vol. 13, iss. 5, pp. 25 – 37.
21. Youth corps 2015, 'Outbound training', *online*, Available at: <http://www.youthcorps.lk/english/outbound-training/>, Accessed 02nd April 2015.
22. Nowels, DB 1970, *Three Hundred Zeroes*, Blanchard Ltd, Indiana, pp. 125-128.
23. Camp wild (n.d), 'Outbound training programmes', *online*, Available at, <http://www.campwilddhauj.in/activities/outbound-training-programs>, Accessed 07th April 2015.
24. Ibid
25. Nowels, DB 1970, *Three Hundred Zeroes*, Blanchard Ltd, Indiana, pp. 125-128.
26. Mayraac 2015, 'Outbound-training', *online*, Available at, <http://www.mavraac.com/outbound-training.html>, Accessed 27th March 2015.
27. Dainty, P & Lucas, D 1992, 'Clarifying the Confusion: A Practical Framework for Evaluating Outdoor Development Programmes for Managers', *Journal of Management Education & Development*, vol. 23, part. 2, pp. 106-22.
28. Thomas, A & Cooper, HC 2001, 'The impact of outdoor management development (OMD) programmes', *Leadership & Organization Development Journal*, vol. 22, Iss. 7 pp. 330 – 340.
29. Bizvantage 2010, 'Outbound Training', *Online*, Available at: http://bizvantage.in/outbond_training.asp, Accessed 02nd April 2015.
30. Kass, D & Grandzol, C 2012, 'Evaluating the Value-Added Impact of Outdoor Management Training for Leadership Development in an MBA Program', *Journal of Experiential Education*, vol. 35, no. 3, pp. 112.
31. Williams, SD, Graham, TS & Baker, B 2003, 'Evaluating outdoor experiential training for leadership and team building', *Journal of Management Development*, vol. 22, no. 1, pp. 45-59.
32. Joseph, PP 2007, 'Usage And Value Of Kirkpatrick's Four Levels Of Training Evaluation'.
33. Sharma, A 1996, 'Advantageous of outbound training activities', *online*, Available at, <http://www.selfgrowth.com>, Accessed 06th May 2015.
34. Lance, A, Dorothy, R & Berger 2004, *The Talent Management Handbook : Creation Organizational Excellence by Identifying, Developing and Promoting Your Best People*, Tata McGraw- Hill Publishing, New Delhi, PP. 13.
35. Bizvantage 2010, 'Outbound Training', *Online*, Available at: http://bizvantage.in/outbond_training.asp,

- Accessed 02nd April 2015.
36. Krouwel, B & Goodwill, S 1992, 'Achieving Your Aims in the Outdoors', *Training Officer*, pp. 220.
 37. Kandasamy, V, Yuvaraj, D & Ragothaman, S 2012, 'A study on efficiency of outbound training', *Indian Journal of applied research*.
 38. Alvin, H 2001, 'Adventure learning Influence of collectivism on team and organizational attitudinal changes', *Journal of Management Development*, vol. 20, no. 5, pp. 424-440.
 39. Rickinson, M, Dillon, J, Teamey, K, Morris, M, Choi, MY, Sanders, D & Benefield, P 2014, *A review of research on outdoor learning*, National Foundation for Educational research and King's College, London.
 40. Wildrift (n.d.), 'Corporate outbound training', *online*, Available at: <http://www.wildrift.com/change/corporate-outbound-training/>, Accessed 07th May 2015.
 41. Pareek, J & Udai, 2011, '*Training for Developmen*' Sage Publication.
 42. Marimuthu, KN & Sankar, M 2014, 'Impact of Out-Bound Training (OBT) on MBA Students in Developing Their Leadership Skill: A Study on South India', *International Journal of Innovative Research & Development*, ISSN. 2278 – 0211 (Online), vol. 3, Issue 12.
 43. Sakofs, H, Mitchell, S 1998, *The Cooperstown Outward Bound Summer Program: An Informal Look at the Program's Impact on the Lives of Students*, Edna McConnell Clark Foundation, New York.
 44. Smith, E 2002, 'Theory and practice: the contribution of off-the-job training to the development of apprentices and trainees', *Journal of Vocational Education & Training*, vol. 54, no. 3, pp. 43-456.
 45. Singla, RK 2009-10, *Business Management Semester II*, New Delhi, VK, India.
 46. Betts, PW 1973, *Supervisory Studies*, Butler & Tannar Ltd, London.
 47. Satpathy, A, Litt, N, Patnaik, KL & Anamika, S 2014, *The Journal Of Outbound Training and Its Effect on Employee Performance*, Vol. 2, Issue -11, ISSN. 2321-1784.
 48. Kass, D & Grandzol, C 2012, 'Evaluating the Value-Added Impact of Outdoor Management Training for Leadership Development in an MBA Program', *Journal of Experiential Education*, vol. 35, no. 3, pp. 112.
 49. Project guru 2015, 'difference-between-on-the-job-and-off-the-job-training', *online*, Available at: <http://www.projectguru.in/publications/difference-between-on-the-job-and-off-the-job-training/>, Accessed 02nd April 2015.
 50. Freeman, M 2011, 'character-training to personal growth the early history of Outward Bound 1941–1965. History of Education', *Journal of the History of Education*, vol.40, no. 1, pp. 21- 43.
 51. Ibid
 52. Lance, A, Dorothy, R & Berger 2004, *The Talent Management Handbook :Creation Organizational Excellence by Identifying, Developing and Promoting Your Best People*, Tata McGraw- Hill Publishing, New Delhi, PP. 13.
 53. Freeman, M 2011, 'character-training to personal growth the early history of Outward Bound 1941–1965. History of Education', *Journal of the History of Education*, vol.40, no. 1, pp. 21- 43.
 54. Ibid
 55. Ibid
 56. Alison, J, John, SA, Piper, P 1990, 'The Tailor made Training Maze: A Practitioner's Guide to Evaluation', *Journal of European Industrial Training*, vol. 14, Iss. 8 pp. 102-106.
 57. Tannenbaum, SI & Yukl, G 1992, 'Training and development in work organizations', *Journal of Annual Review of Psychology*, vol. 43, pp. 399–441.
 58. Anderson, AH 2000, *Training in Practice-Successful Implimentation of Plans*, Cambridge Press, New Delhi, pp. 10-15.
 59. Arthur, WJ & Bennett, W 2003, 'Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features', Texas A&M University, *Journal of Applied Psychology*.
 60. Anderson, AH 2000, *Training in Practice-Successful Implimentation of Plans*, Cambridge Press, New Delhi, pp. 10-15.

ISSN: 2012-7235

61. Ibid
62. Alliger, T, George, M, Tannenbaum, K, Scott, I, Bennett, D, Winston, J, Traver, CB, Holly, N, Shotland, KR & Alison, J 1997, *Personnel Psychology*, Summer 50, no. 2, pp. 341.
63. Bank, J 1983, 'Outdoor Development: A New Perspective in Management Education', *Journal of Leadership & Organization Development*, vol. 4, no. 3, pp. 1-44.
64. Crawford, N 1988, 'Outdoor Management Development: A Practical Evaluation', *Journal of European Industrial Training*, vol. 12, Iss. 8, pp. 17 – 20.
65. Attia, AM 1988, *Measuring And Evaluating Sales Force Training Effectiveness: A Proposed & An Empirically Tested Model*, Old Dominion University, London, pp. 143.
66. Honeycutt, G, Earl, P & Stevenson, T 1989, 'Evaluating Sales Training Programs', *Journal of Industrial Marketing Management*, vol. 18, no. 3, pp. 215-222.
67. Freeman, M 2011, 'character-training to personal growth the early history of Outward Bound 1941–1965. History of Education', *Journal of the History of Education*, vol.40, no. 1, pp. 21- 43.



එස්. රමේෂ් මධුෂාන් ජයසිංහ



සී. රචනි වික්‍රමාරච්චි



සී. ප්‍රුද්‍රිති මිහිරාච්චි



සී. එම්. බී. ආර්. සී. චන්ද්‍රසේකර



ආර්. ප්‍රසන්න මහේෂ් රත්නාසක