



ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම අධිකාරිය



නයිටා ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාම
පිළිබඳව කරනු ලබන
විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනය

2014



ඩබ්.පී.සමන් කුමාර
සංඛ්‍යාලේඛනාඥ

අසිත රත්නායක
පුහුණු කිරීමේ නිලධාරී

පිටුම

**දිගු ගමනකට
මං පෙන පාදා දුන්
ආදරණීය දෙමව්පියන්ට
සහ
ගුරුවරුන්ට.....**

ස්තූතිය

- අධ්‍යනය සාර්ථක කර ගැනීමට තොරතුරු ලබාදුන් ආධුනිකයින්ට
- මෙම පර්යේෂණය සිදු කිරීම සඳහා අපහට අවසර ලබා දුන් අප අධිකාරියේ ගරු සභාපතිතුමාට, උප සභාපතිතුමාට, අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් තුමියට ඇතුළු සියළු කාර්ය මණ්ඩලයට
- මෙම පර්යේෂණය සිදු කිරීමට අවස්ථාව සහ මූල්‍ය ප්‍රතිපාදන ලබාදුන් තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන කොමිසමේ සභාවේ අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් තුමාට, සැලසුම් හා පර්යේෂණ අංශයේ අධ්‍යක්ෂතුමා ඇතුළු සියළු කාර්ය මණ්ඩලයට
- අප හට මේ කාර්යය සිදු කිරීමේදී පරිගණක සහය ලබා දුන් සැලසුම් අංශයේ කළමණාකාර සහකාර නංසනී මෙනවියට සහ අංශයේ අනෙකුත් සියළුම නිලධාරීන්ට

පටුන

පිළිම	i
ස්තූතිය	ii
පටුන	iii-iv
පරිච්ඡේදය 01	
හැඳින්වීම	01
අධ්‍යයන ගැටළුව	03
අධ්‍යයනයේ අරමුණ	03
අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම	03
අධ්‍යයනයේ සීමාවන්	04
චාර්තාවේ පෙළ ගැස්ම	04
පරිච්ඡේදය 02	
සාහිත්‍ය විමර්ශනය	05
පරිච්ඡේදය 03	
පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය	07
පරිච්ඡේදය 04	
දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම හා විශ්ලේෂණය	10
පරිච්ඡේදය 05	
නිගමන හා යෝජනා	29
නිගමන	29
යෝජනා සහ විසඳුම්	32
ඇමුණුම් - ප්‍රශ්නාවලිය	34
පරිශීලන ග්‍රන්ථ	39
<u>වගු ලේඛනය</u>	
වගුව 01 පුහුණු තොරතුරු පිළිබඳ සාරාංශය 2003 - 2013	02
වගුව 02 පුහුණුව හැරයාම මුළු ආධුනිකයන් සංඛ්‍යාවට සාපේක්ෂව	12
වගුව 03 වෘත්තීන් අනුව පුහුණුව හැරයාමේ ව්‍යාප්තිය (සමුච්චිත සංඛ්‍යාන වක්‍රය)	12
වගුව 04 පවුලේ ආදායම හා ආයතනයේ සිට නිවසට පවතින දුර අතර සම්බන්ධතාවය අධ්‍යයනය කිරීම	16

වගුව 05	පුහුණු කාලය තුළ අධිකාරිය මගින් ආධුනිකයා කෙරෙහි දක්වන දායකත්වය	19
වගුව 06	පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ට පුහුණු ආයතනය මගින් ලබාදුන් දායකත්වය	20
වගුව 07	පුහුණුව හැරගියේ කුමක් අරමුණු කරගෙනදැයි අධ්‍යයනය කිරීම	20
වගුව 08	පුහුණුව හැර ගිය ආධුනිකයන් වර්තමාන රැකියා ස්වභාවය හා පුහුණු ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම.	22

ප්‍රස්ථාර ලේඛනය

ප්‍රස්ථාරය 01	පුහුණුව හැරයාම ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව වෙනස් වීම	10
ප්‍රස්ථාරය 02	පුහුණුව හැරයාම පුහුණු වර්ගීකරණය අනුව වෙනස් වීම අධ්‍යයනය කිරීම.	11
ප්‍රස්ථාරය 03	පුහුණුව ලැබූ වෘත්තීයේ පුහුණු කාලය පිළිබඳ ආධුනිකයන් (පුහුණුව හැරගිය) දරණ ආකල්පය.	14
ප්‍රස්ථාරය 04	පවුලේ ආදායම අනුව නියැදියේ ව්‍යාප්තිය	15
ප්‍රස්ථාරය 05	පුහුණු ආයතනය හා නිවස අතර දුර අනුව පුහුණුව හැරයාම.	15
ප්‍රස්ථාරය 06	ආධුනිකයන්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටමට සාපේක්ෂව පුහුණුව හැරයාම.	16
ප්‍රස්ථාරය 07	ආධුනිකයන්ගේ අනාගත රැකියා අභිලාෂය අනුව නියැදි ව්‍යාප්තිය	17
ප්‍රස්ථාරය 08	ආධුනිකයින් (පුහුණුව හැරගිය) වෘත්තීය පුහුණුවක් කිරීමට තීරණය කළ සාධකය අධ්‍යයනය කිරීම.	18
ප්‍රස්ථාරය 09	පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ වර්තමාන රැකියා පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම.	21
ප්‍රස්ථාරය 10	රැකියා සඳහා දෝලනය	23
ප්‍රස්ථාරය 11	වර්තමානයේ රැකියාවල නිරතවන පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ වැටුප් ව්‍යාප්තිය.	24
ප්‍රස්ථාරය 12	පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ට නැවත පුහුණු අවස්ථාවක් ලබා දුන්නහොත් පුහුණු ආයතනය තෝරා ගැනීම අධ්‍යයනය කිරීම.	25
ප්‍රස්ථාරය 13	පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ කැමැත්ත සංසන්දනය කිරීම.	25
ප්‍රස්ථාරය 14	පුහුණුවට ලියාපදිංචි වූ ක්‍රමවේදය අනුව පුහුණුව හැරයාම අධ්‍යයනය කිරීම.	26
ප්‍රස්ථාරය 15	ආධුනිකත්ව දීමනාව හා පුහුණුව හැරයාම අධ්‍යයනය කිරීම	27

හැඳින්වීම

වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ ආධුනිකත්ව පුහුණුව සපයන එකම ආයතනය හැටියට ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය හැඳින්විය හැක. 1971 අංක 49 දරණ පනතින් ජාතික ආධුනිකත්ව මණ්ඩලය ලෙස ආරම්භ කරන ලදුව 1990 අංක 20 දරණ තෘතීයික හා වෘත්තීය අධ්‍යාපන පනත යටතේ ජාතික ආධුනිකත්ව හා කාර්මික පුහුණු කිරීම් අධිකාරිය ලෙස කාර්යභාරය හා වගකීම තව දුරටත් පුළුල් කරන ලදී. මේ වන විට නයිටා ආයතනයට වසර 43 ඉතිහාසයක් ඇත. වසර 43ක පමණ දීර්ඝ ගමනක් ආ නයිටා ආයතනය මේ වන විට වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ විශේෂතම ආයතනයක් බවට පත්වී ඇත. නයිටාහි පුහුණු ක්‍රමවේදය ප්‍රධාන වශයෙන් කොටස් කිහිපයකට බෙදා දැක්විය හැකිය. එය පහත පරිදි වේ.

- කර්මාන්ත පාදක ආධුනිකත්ව පුහුණුව
- ආයතනික පුහුණුව / මධ්‍යස්ථාන පාදක ද්විත්ව පුහුණුව
- යන්ත්‍රාගාර පුහුණුව (විශේෂ කර්මාන්ත පුහුණුව)
- කාර්යස්ථ පුහුණුව

මෙම ක්‍රමවේද තුළින් විශේෂ තැනක් හිමිවන්නේ කර්මාන්ත පාදක ආධුනිකත්ව පුහුණුවටයි. මෙහි විශේෂත්වය වන්නේ ආධුනිකයා පුහුණුව ලබන්නේ වැඩ පරිසරයක වැඩකරමිනි. පුහුණුව අවසන් වීමේදී අධුනිකයාට අදාළ වෘත්තීය ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ පළපුරුද්දක් ලැබෙයි. මේ තුළින් කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රය තුළට අවශ්‍යම නිපුණත්වයෙන් හෙබි පුද්ගලයන් බිහිවෙයි. මෙම පුහුණු ක්‍රමය කොටස් 03ක් යටතේ ආධුනිකයාට ලබාදෙයි. එනම් කර්මාන්ත ශිල්පී, ස්ථානානුරූපී සහ ග්‍රාමීය මට්ටම වශයෙනි.

මීට අමතරව ආධුනිකත්ව පුහුණුව ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් ක්‍රමයට (NVQ) පරිවර්තනය කිරීමේ ක්‍රියාමාර්ගයක් හැටියට තෝරාගත් වෘත්තීන් කිහිපයක් සඳහා ජාතික වෘත්තීය සුදුසුකම් ක්‍රමය යටතේ ද ආධුනිකයන් බඳවාගැනීම සිදුවේ.

එසේම මධ්‍යස්ථාන පාදක ද්විත්ව පුහුණු ක්‍රමයද විශ්ව විද්‍යාල උපාධි හා ඩිප්ලෝමා ලාභීන්ට අවශ්‍ය කරන යන්ත්‍රාගාර පුහුණුවද, වෙනත් පුහුණු ආයතන වල පුහුණුවන්නන්ගේ ආයතනික පුහුණුව අවසන් වූවාට පසු අවශ්‍ය කරන කාර්යස්ථ පුහුණුවද නයිටා ආයතනය මගින් සපයනු ලබයි.

අප අධිකාරිය මගින් වාර්ෂිකව ආධුනිකයින් 30000කට ආසන්න ප්‍රමාණයක් ඉහත වර්ගීකරණයන් යටතේ පුහුණුව සඳහා බඳවාගනු ලබයි. ඒ වගේම ආධුනිකයින් 20000 - 25000 අතර ප්‍රමාණයක් වාර්ෂිකව පුහුණු කාලය අවසන් කරනු ලබයි. එමෙන්ම මෙම ක්‍රමවේදයන් යටතේ වාර්ෂිකව සහතික 15000 - 20000 අතර ප්‍රමාණයක් නිකුත්කරනු ලබයි. පසුගිය වසර 10ක පමණ සිට අධ්‍යයනය කිරීමේදී පුහුණු කාලය අවසන් කර ඇති ලෙස වාර්තා වන්නේ බඳවාගත් ප්‍රමාණයෙන් 85%කි. එමෙන්ම වාර්ෂික වාර්තා වලට අනුව පුහුණුව අවසන් කළ ප්‍රමාණයෙන් සහතික නිකුත් කර ඇත්තේ 55% - 60% වැනි ප්‍රමාණයකි. මේ ආකාරයේ බඳවාගැනීම්, පුහුණු කාලය අවසන් කිරීම සහ සහතික නිකුත් කිරීම අතර සංඛ්‍යාත්මක වශයෙන් විචලනයක් පැවතීම අවධානය යොමු කළ යුතු ගැටළුවකි. මෙම අධ්‍යයනයේ බලාපොරොත්තුව මෙම ගැටළුව පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීමයි.

පසුගිය වසර 10 පමණ කාලය අධ්‍යයනය කිරීමේදී නයිට්‍රා ආයතනයේ බඳවා ගැනීම්, පුහුණුව අවසන් කළ හා, පුහුණුව හැරගිය සංඛ්‍යාව සහ සහතික නිකුත් කළ සංඛ්‍යාව ඒ ඒ වර්ෂය තුළ විවිධ ආකාරයෙන් වෙනස් වී ඇත.

පහත සඳහන් දත්ත වගුව අධ්‍යයනය කිරීමේ දී බඳවා ගැනීම්, පුහුණුව අවසන් කිරීම ,පුහුණුව හැරයාම් සහ සහතික නිකුත් කළ සංඛ්‍යාව පිළිබඳව දළ අවබෝධයක් ලබා ගත හැකිය.

වගුව 01 - පුහුණු තොරතුරු පිළිබඳ සාරාංශය 2003 - 2013 (යන්ත්‍රාගාර පුහුණුව හැර)

වර්ෂය	මුළු ආයුධික සංඛ්‍යාව (බඳවා ගැනීම + පසුගිය වසරේ සිට පැමිණි)	පුහුණුව හැරගිය සංඛ්‍යාව	මුළු ආයුධික සංඛ්‍යාවේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස	පුහුණු කාලය අවසන් කළ සංඛ්‍යාව	සහතිකපත් ලබාදුන් සංඛ්‍යාව	සහතිකපත් ලබාගොදුන් සංඛ්‍යාව	පුහුණු කාලය අවසන් කළ සංඛ්‍යාවේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස සහතික ලබා ගොදුන් සංඛ්‍යාව
2003	25241	4984	20%	6742	6518	224	3%
2004	21955	3240	15%	5500	4447	1053	19%
2005	25477	4004	16%	6336	-	-	-
2006	29708	4729	16%	7849	3981	3868	49%
2007	33960	4637	14%	8200	5919	2281	28%
2008	44420	6369	14%	13435	6018	7417	55%
2009	54308	7039	13%	15440	8421	7019	45%
2010	57505	7937	14%	19984	11939	8045	40%
2011	55800	5390	10%	22400	13469	8931	40%
2012	55540	8553	15%	23251	12094	11157	48%
2013	48054	6437	13%	19657	10701	8956	46%

මූලාශ්‍රය :- වාර්ෂික වාර්තා 2003 - 2013

ආයතනයේ පවතින වාර්ෂික වාර්තාව හා ප්‍රගති වාර්තා අධ්‍යයනය කර බැලීමේ දී මෙය තව දුරටත් සනාථ කරගත හැකිය.

අධ්‍යයන ගැටළුව

නයිට්‍රා ආයතනය මගින් වාර්ෂිකව පුහුණුව සඳහා බඳවා ගැනීම ආසන්න වශයෙන් ආධුනිකයින් 30,000ක් පමණ වුවත් වර්ෂිකව පුහුණුව අවසන් කරන්නේ 85% වැනි ප්‍රමාණයකි. මේ තුළින් සනාථ වන්නේ බඳවාගන්නා ප්‍රමාණයෙන් 14% - 15% පමණ ප්‍රමාණයක් වාර්ෂිකව පුහුණු කාලය අවසන් වීමට පෙර පුහුණුව හැර යන බවයි. එසේම වාර්ෂිකව පුහුණුව අවසන් කරන ආධුනිකයින්ගෙන් සහතික ලබාගෙන ඇත්තේ පුහුණුව අවසන් කරන ප්‍රමාණයෙන් 55% - 60%ක් වැනි ප්‍රමාණයකි. නයිට්‍රා ආයතනය විසින් මේ එක් ආධුනිකයෙක් වෙනුවෙන් විශාල මුදලක් වැය කරයි. යම් යම් කාල වලදී පුහුණුව හැරයන ප්‍රමාණය අඩු කිරීම සඳහා විවිධ උපක්‍රම භාවිතා කළද මේ වන විටත් මේ සඳහා නිසි විසඳුමක් ලබාගැනීමට නොහැකි වී ඇත. මේ අධ්‍යයනය තුළින් අදහස් වන්නේ ආධුනිකයින් පුහුණුව හැර යාමට බලපාන සාධක මොනවාද? එම සාධක අතර පවතින සම්බන්ධය කුමක්ද? එම සාධක අවම කිරීම සඳහා ගතයුතු ක්‍රියාමාර්ග මොනවාද යන්න හඳුනා ගැනීමයි.

අධ්‍යයනයේ අරමුණ

- ❖ නයිට්‍රා ආයතනයේ වාර්ෂිකව පුහුණුව හැරයාම ඉහළ ප්‍රතිශතයක් වාර්තා කිරීමට බලපානු ලබන සාධක හඳුනා ගැනීම.
- ❖ පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය අවම කිරීම සඳහා ගත යුතු ක්‍රියාමාර්ග හඳුනා ගැනීම.

අධ්‍යයනයේ වැදගත්කම

වර්තමානයේ අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රය තුළ වෘත්තීය අධ්‍යාපනය ප්‍රධාන අංශයක් බවට පත් වෙමින් පවතී. කර්මාන්ත හා සේවා අංශයේ වර්ධනයත් සමඟ රැකියා වෙළඳපොළේ ශ්‍රාස්ත්‍රීය අධ්‍යාපනයට වඩා ඉහළ ඉල්ලුමක් වෘත්තීය අධ්‍යාපනයට හිමිවී ඇත. වෘත්තීය පුහුණු ක්ෂේත්‍රයේ දැවැන්තයකු වන නයිට්‍රා ආයතනය ආධුනිකත්ව පුහුණුව සපයන එකම ආයතනය බවට පත්වී ඇත. මෙම පුහුණු ක්‍රමය තුළ ආධුනිකයා පුහුණුව ලබන්නේ කර්මාන්තය තුළ වැඩ කරන සේවකයෙකු වශයෙන් වැඩ කරමින්ය. මෙහි විශේෂත්වය වන්නේ පුහුණුව අවසන් කරන විට ආධුනිකයාට වැඩකරන පරිසරය තුළ සේවා පළපුරුද්දක් ලැබීමයි. මේ තුළින් රැකියා වෙළඳපොළට අවශ්‍යම කරන පළපුරුදු කාර්මිකයින් බිහිවෙයි. මෙම අධ්‍යයනයෙන් අදහස් කරන පරිදි පුහුණුව හැරයාමට බලපාන සාධක හඳුනාගෙන එය අවම කිරීමට උත්සාහ ගැනීම තුළින් ඉහළ කුසලතාවයකින් හා දැනුමකින් යුතු කාර්මිකයින් පිරිසක් බිහිකිරීමට අවස්ථාවක් ලැබේ. ඒ තුළින් රටේ ආර්ථික වර්ධනයට යම් කිසි දායකත්වයක් ලබාදීම තුළින් රටේ ස්ථිර නිරසාර සංවර්ධනයක් සඳහා දායකත්වයක් ලබාදීමට අවස්ථාවක් උදාවෙයි.

අධ්‍යයනයේ සීමාවන්

මෙම අධ්‍යයනය සිදුකිරීමේදී අධ්‍යාපනයට භාජනය කළ යුතු ක්ෂේත්‍රය ඉතා පුළුල් වෙයි. එබැවින් මෙම අධ්‍යයනය සිදුකිරීමේදී විවිධ දූෂිතතාවලට මුහුණ පෑමට සිදුවෙයි. එම හේතූන් මත අධ්‍යයනයේ පවතින විවිධ සීමා තත්වයන් නිසා මෙම ස්වයං අධ්‍යයන වාර්තාව යම් යම් සීමාවන්ට ලක් කිරීමට සිදුවෙයි.

- තෝරා ගනු ලබන සම්පූර්ණ නියදිය දිවයිනේ සෑම දිස්ත්‍රික්කයක්ම නියෝජනය වන නිසා තොරතුරු එකතු කිරීමේ දූෂිතතා වලට මුහුණ දීම.
- කාලය පිළිබඳ ගැටළුවකට මුහුණ දීම
- විවිධ පළාත්වල විවිධ භාෂාවන් භාවිත කරන ජන වර්ගයා පීච් විම නිසා තොරතුරු එකතු කරගැනීමේ සහ තොරතුරු සන්නිවේදනය කිරීමේ ගැටළු හට ගැනීම.
- ගමනා ගමනයේ දූෂිතතා පැවතීම.
- අධ්‍යයනය සඳහා අවශ්‍ය ප්‍රතිපාදන ලබාගැනීමේ දූෂිතතාව.

වාර්තාවේ පෙළ ගැස්ම

- ✓ පළමු පරිච්ඡේදය මගින් අධ්‍යයන ගැටළුව, එහි වැදගත්කම, අධ්‍යයනයේ අරමුණු, ක්‍රමවේදය හා සීමාවන්,
- ✓ දෙවන පරිච්ඡේදය තුළින් අධ්‍යයනයට භාජනය වන විෂය පථයේ සාහිත්‍ය පසුබිමත්,
- ✓ තෙවන පරිච්ඡේදය තුළින් සංඛ්‍යාත විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රම භාවිතයෙන් දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම සහ විශ්ලේෂණය,
- ✓ හතරවන පරිච්ඡේදය තුළින් නිගමන හා යෝජනා.

පරිච්ඡේදය 02

සාහිත්‍ය විමර්ශනය

විවිධ පර්යේෂකවරුන් හැරයාමට බලපාන විවිධ සාධක විවිධ පර්යේෂණ වලින් සොයාගෙන ඇත. ඒ අතර (Honda 2005) හැරයාමට බලපාන සාධක ප්‍රධාන කොටස් 2 ට වෙන්කර ඇත. උසස් (විශාල) ප්‍රමාණයේ සාධක සහ කුඩා (ශුක්ෂම) ප්‍රමාණයේ සාධක වශයෙනි.

විශාල ප්‍රමාණයේ සාධක හැටියට සමාජීය සාධක , උසස් අධ්‍යාපනය සඳහා නැඹුරුවීම සහ කර්මාන්ත ව්‍යුහයේ සිදුවන වෙනස් වීම් හඳුනාගෙන ඇත.

ඒ අතර සමාජීය සාධක හැටියට වයස ,ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය ,ආගම ,ආබුහිකයා ජීවත්වන ප්‍රදේශය ලෙස තවදුරටත් වෙන්කර ඇත.

බොහෝ තරුණ වයස්වල සිටින තරුණ තරුණියන් වැඩි පුහුණු කාලයක් පවතින වෘත්තීන් සඳහා වැඩ කරමින්තක් නොදක්වන බව මෙම පරීක්ෂණවලදී සොයාගෙන ඇත. ඒ වගේම ආගම පුහුණුව දිගින් දිගටම කරගෙන යාමට බාධකයක් වන බව (Hebber 2006) සොයාගෙන ඇත.

උසස් අධ්‍යාපනය පුළුල් වීමත් සමඟ ඒ සඳහා බොහෝ අය යොමුවීම තුලින් ආබුහිකත්ව පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රවණතාවයක් පවතින බව මෙම පර්යේෂණ වලදී සොයා ගෙන ඇත.

එසේම කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ සිදුවන ව්‍යුහාත්මක වෙනස්වීම් නිසා, එනම් කර්මාන්තවල වැඩ සඳහා පහළ අධ්‍යාපන මට්ටම් ඇති පිරිස් සොයාගැනීම හේතුකොට ගෙන නැවත පුහුණුව සඳහා ආබුහිකයින් යොදාගැනීමට නොහැකිවීමෙන් හැරයාමේ ප්‍රවණතාව වැඩිවිය හැකි බව සොයාගෙන ඇත.

කුඩා (ශුක්ෂම) ප්‍රමාණයේ සාධක හැටියට පවුලේ ස්වභාවය අධ්‍යාපනය හා ශ්‍රම වෙළඳපොළේ තත්වය හඳුනාගෙන ඇත. (Handa 2005) පවුල් පරිසරයේ ස්වභාවය හැරයාමට ප්‍රධාන සාධකයක් වන බව පර්යේෂණ වලදී තහවුරු කරගෙන ඇත. (Boníletal 2002, Hara 2005, Honda 2005) පවුලේ ආදායම අඩුවත්ම ආබුහිකයින්ට ආබුහිකත්ව පුහුණුව කරගෙන යාමේ අපහසුතා පවතින බව අනාවරණය කරගෙන ඇත.

2013 වර්ෂයේ කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයේ කළමනාකරණ පීඨයේ පී.කේ.ඉෂානි මල්ෂා ශිෂ්‍යාව විසින් නයිටා කර්මාන්ත ශිල්පී ආබුහිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාම පිළිබඳව අවසන් වසර පර්යේෂණ නිබන්ධනයෙන් පහත සඳහන් සාධක පුහුණුව හැරයාමට බලපාන බව සොයාගෙන ඇත.

- ආබුහිකයන්ගේ මූල්‍ය දුෂ්කරතා සහ පවුල්වල පවත්නා මූල්‍ය දුෂ්කරතා වල ස්වභාවය
- පුහුණු පරිසරයේ පවතින අඩුපාඩු
- පුහුණු ආයතන පිළිබඳ සමාජයේ පවතින පිළිගැනීමේ ස්වභාවය
- පරීක්ෂකවරුන්ගේ සෘණ ආකල්ප
- පාඨමාලා කාලයේ ප්‍රමාණය

2014 වර්ෂයේ කැලණි විශ්ව විද්‍යාලයේ මහාචාර්ය සුනන්ද මද්දම බණ්ඩාර ඇතුළු පර්යේෂණ කණ්ඩායමක් විසින් සිදු කරනු ලැබූ "NAITA පාඨමාලාවන්ගේ ආර්ථික ශක්‍යතාව සහ සමාජ ආර්ථික බලපෑම පිළිබඳව සමීක්ෂණය" තුළින් නයිටා ආබුහිකයන්ගේ පුහුණුව හැරයාමට පහත සාධක බලපා ඇති බව හඳුනාගෙන ඇත.

1. ආධුනිකයින්ට දීමනාව නොලැබීම.
2. නේවාසිකාගාර පහසුකම් නොලැබීම.
3. පුහුණු ආයතනය හා පදිංචිය අතර දුර.
4. පුහුණු කාලය වැඩි වීම.
5. දිනපතා පුහුණුවට සම්බන්ධවීමට සිදු වීම.

අධිකාරියේ ඉහළ පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතයක් පවතින බව රාජ්‍ය විගණන අංශය විසින්ද අනාවරණය කරගෙන ඇත. ඒ අනුව පුහුණුව හැරයාමට ප්‍රධාන හේතුව ලෙස විගණන වාර්තාවේ සඳහන් වන්නේ ආධුනිකයින් රඳවාගැනීම සඳහා නිසි ක්‍රමවේදයක් නොමැති බවත් මේ සඳහා අවශ්‍ය කරන ක්‍රමවේදයක් ඉදිරියේදී සකස් කර පුහුණුව හැර යාම අවම කිරීමට කටයුතු යොදන ලෙසයි. මෙහි අදහස ආධුනිකයින් රඳවා ගැනීම සඳහා නිසි ක්‍රමවේදයක් අධිකාරිය තුළ නොමැති නිසා ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුව හැර යාම ඉහල ගොස් ඇත යන්නයි.

මීට ඉහතදී නයිටා ආයතනය මගින් මේ පිළිබඳ විධිමත් පර්යේෂණයක් සිදු නොවුවද ඉහත කළමණාකාරීත්වයේ සහ විවිධ නිලධාරීන් මේ පිළිබඳ විවිධ මත ප්‍රකාශ කර ඇත. ඒවා අතර පුහුණුව හැරයාමට බලපාන ප්‍රධාන සාධක ලෙස හඳුනාගෙන ඇත්තේ පුහුණු කටයුතු නිසි ලෙස අධීක්ෂණය සිදු නොවන බවයි. එනම් ආධුනිකයා බඳවා ගත් පසු ඔහුගේ පුහුණු කටයුතු පිළිබඳව අධීක්ෂණය කර, ඔහුගේ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගෙන පුහුණුව අවසන් වෙත තෙක් ආධුනිකයා පිළිබඳ විමසිල්ලෙන් සිටිය යුතුය. නමුත් එය නිසි ලෙස සිදු නොවන බව හඳුනාගෙන ඇත.

අධීක්ෂණයක් නොවීමට ප්‍රධාන සාධකයක් ලෙස හඳුනාගෙන ඇත්තේ අධිකාරියේ අවශ්‍යතාවය අනුව පරීක්ෂකවරුන් ප්‍රමාණවත් නොවීම ද බලපා ඇත යන්න නිලධාරීන්ගේ මතයයි.

ආධුනිකත්ව දීමනාවද පුහුණුව හැරයාමට බලපාන සාධකයක් ලෙස බලපා ඇති බව පරීක්ෂකවරු ප්‍රකාශ කර ඇත. කෙසේදයත් ආධුනිකත්ව පුහුණුව සඳහා වැඩි පුහුණුවන්නන් පිරිසක් පැමිණෙන්නේ දුර බැහැර ගම්බද ප්‍රදේශවලින් බැවින් ආධුනිකත්ව දීමනාව කපා හැරීම පුහුණුව හැරයාමට විශාල ලෙස බලපා ඇත.

එසේම නයිටා ආයතනයේ බොහෝ වෘත්තීන් සඳහා විශාල පුහුණු කාලයක් පවතීම හේතුකොට ගෙන ආධුනිකයින් පුහුණු කාලය අතර තුර පුහුණුව හැර යාමට බලපා ඇත. වර්තමාන බොහෝ තරුණ තරුණියන් කැමැත්තක් දක්වන්නේ කෙටිකාලීන පාඨමාලා හදාරා ඉක්මනින් රැකියාවක් ලබා ගැනීමයි.

පරිච්ඡේදය 03

පර්යේෂණ ක්‍රමවේදය

දත්ත රැස්කිරීම :-

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා ප්‍රාථමික හා ද්විතියික දත්ත යන දෙවර්ගයම භාවිතා කිරීමට සිදුවිය. මෙම අධ්‍යයනයට අනුව බහුලව යොදාගනු ලැබුවේ ප්‍රාථමික දත්තයි. මක්නිසාද යත් මෙම අධ්‍යයනයට අනුව අවධානය යොමු කළ යුතු ප්‍රධානතම පාර්ශවය පුහුණු හැරගිය ආධුනිකයන්ය. ඔවුන්ගෙන් තොරතුරු එක් රැස් කර ගැනීම සඳහා තැපැල් මාර්ගික ප්‍රශ්නාවලි ක්‍රමය මෙන්ම ඔවුන්ගෙන් සැලකිය යුතු කොටසක් තෝරාගෙන සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් තොරතුරු එක්රැස් කර ගන්නා ලදී.

එමෙන්ම පරීක්ෂකවරුන්ගෙන්, ආයතන ප්‍රධානීන්ගෙන්, රැකියා වෙළඳපොළ ආශ්‍රිත නිලධාරීන්ගෙන්, උපදේශකවරුන්ගෙන් තොරතුරු ලබාගැනීම සඳහා අදාළ පිරිස සෘජුව සම්බන්ධ කරගෙන සම්මුඛ සාකච්ඡා මගින් හා ප්‍රශ්න මාලාවක් ලබාදීම මගින් තොරතුරු එක්රැස් කර ගන්නා ලදී.

මීට අමතරව තොරතුරු එක් රැස් කරගැනීම සඳහා වාර්ෂික වාර්තා, ප්‍රගති වාර්තා වැනි කලින් රැස්කර ගන්නා ලද තොරතුරුද උපයෝගී කරගනු ලැබීය.

නියදීමේ ක්‍රමය :-

නයිටා ආයතනයේ පසුගිය වර්ෂ 3ක (2011, 2012, 2013) පුහුණු කාලය ඉක්මයාමට පෙර ආධුනිකත්ව පුහුණුව (මධ්‍යස්ථාන පුහුණුව හැර) හැරගිය සියළුම ආධුනිකයින් සංගහනය ලෙස යොදාගෙන ඔවුන් නියෝජනය වන පරිදි 5% නියදියක් තෝරා ගන්නා ලදී.

මෙම අධ්‍යයනය සඳහා සරල සසම්භාවී නියදි ක්‍රමය,ස්තූත නියදි ක්‍රමය හා පහසු නියදි ක්‍රමද භාවිතා කිරීමට සිදු විය. මක්නිසාද යත් මේ සඳහා නයිටා ආයතනයේ පසුගිය වර්ෂ 03 තුල පුහුණුව හැරගිය සියළුම සිසුන් නියෝජනය වන පරිදි වර්ෂ 03 වෙන වෙනමද දිස්ත්‍රික්ක වෙන වෙනමද පුහුණු ක්ෂේත්‍ර වෙන වෙනමද වශයෙන් වෙන් කිරීමට සිදුවිය. එම ස්ථාන නියෝජනය වන පරිදි සරල සසම්භාවී නියදීම භාවිතා කරමින් තොරතුරු එක් රැස්කිරීමට ද සිදුවිය. ඒ වගේම තොරතුරු රැස්කරගැනීමට අපහසු අවස්ථා වලදී සංගහනය නියෝජනය වන පරිදි පහසු නියදීමේ ක්‍රමයද භාවිතා කිරීමට සිදුවිය.

දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම:-

සමීක්ෂණයේදී මෙන්ම ද්විතියික දත්ත මගින් රැස්කරගන්නා තොරතුරු ඉදිරිපත් කිරීම සඳහා ස්ථම්භ ප්‍රස්ථාර, වට ප්‍රස්ථාර, වගු ලේඛන, රේඛීය ප්‍රස්ථාර යොදාගනු ලබයි. මෙම අධ්‍යයනයේදී ගුණාත්මක තොරතුරු විශාල වශයෙන් යොදා ගැනීමට සිදුවන බැවින් සංඛ්‍යාන විශ්ලේෂණ ක්‍රම යොදා ගැනීම සීමා කිරීමට සිදුවෙයි. එම නිසා තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමට වගු ප්‍රස්ථාර වැනි උපක්‍රම බහුලව භාවිතා කිරීමට සිදුවේ.

දත්ත විශ්ලේෂණය කරන ක්‍රමය

මෙම අධ්‍යයනයේදී පරායත්ත විචල්‍ය වන්නේ පුහුණුව හැරයන ප්‍රමාණයයි. ස්වායක්ත විචල්‍ය වන්නේ පුහුණුව හැරයාම සඳහා බලපාන්නේයැයි උපකල්පනය කරනු ලබන පහත සඳහන් සාධකයි.

මෙම ස්වායක්ත විචල්‍යයන් ස්වාධීන ලෙස සලකා පුහුණුව හැරයාම සඳහා කෙබඳු බලපෑමක් ඇති කරයිද යන්න වගේම පුහුණුව හැරයාම සඳහා එම සාධකයන්ගේ සම්බන්ධතාවයක් පවතීද යන්න විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා සහසම්බන්ධතාව වැනි ශිල්ප ක්‍රමද ගුණාත්මක විචල්‍යයන්හි වෙනස් වීම අධ්‍යයනය කිරීම සඳහා කයි වර්ග පරීක්ෂාව වැනි සංඛ්‍යාන විද්‍යාත්මක ශිල්ප ක්‍රමද භාවිතා කිරීම මගින් මෙම විශ්ලේෂණය සිදුකිරීමට අදහස් කරනු ලබයි.

එසේම දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම සඳහා විස්තරාත්මක සංඛ්‍යාන විශ්ලේෂණ ක්‍රමද භාවිතා කරනු ලබයි.

සංඛ්‍යා විශ්ලේෂණ ක්‍රම මගින් (කයි වර්ග පරීක්ෂාව) විශ්ලේෂණය කිරීමට නොහැකි ගුණාත්මක තොරතුරු සාරාංශ කර ඉදිරිපත් කිරීමටද මෙම විශ්ලේෂණය මගින් සිදුකරනු ලබයි.

මෙම සියළු තොරතුරු විශ්ලේෂණය කිරීමට SPSS, MINITUB වැනි පරිඝණක මෘදුකාංග ද එසේ ලබාගන්නා තොරතුරු ගබඩාකර තැබීම සඳහා Microsoft Access වැනි පරිඝණක පැකේජයන් මෙන්ම CDs හා Pen Drive වැනි උපකරණද භාවිතා කරනු ලබයි.

අධ්‍යයනයේ කල්පිතයන්:-

නයිටා ආයතනයේ පුහුණුව හැරයාමට පහත සඳහන් සාධක බලපාන්නේ යැයි උපකල්පනය කරයි.

- පුහුණු කාලය
- පුහුණු ක්‍රමවේදය
- පරිඝණකවරයාගේ අධීක්ෂණය
- පුහුණුව ලබන කර්මාන්ත වල හා පුහුණු ආයතන වල ස්වභාවය
- වෘත්තීන්ගේ යෝග්‍යතාව (වර්තමාන රැකියා වෙළඳපොළ සමඟ ගැලපේද?)
- බඳවාගැනීමේ ක්‍රමවේදයේ පවත්නා දුර්වලතා
- අනෙකුත් පුහුණු ආයතන වල තරගකාරීත්වය
- ආධුනිකත්ව දීමනාව
- න්‍යායාත්මක දැනුම
- ආර්ථික පසුබිම

අප්‍රතිෂ්ඨේය කල්පිතය:-

නයිටා ආයතනයේ ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාම හා ඉහතින් සඳහන් කර ඇති සාධක අතර සම්බන්ධතාවයක් නැත.

වෛකල්පික කල්පිතය :-

නයිටා ආයතනයේ ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාම හා ඉහතින් සඳහන් කරන ලද සාධක අතර සම්බන්ධතාවයක් පවතී.

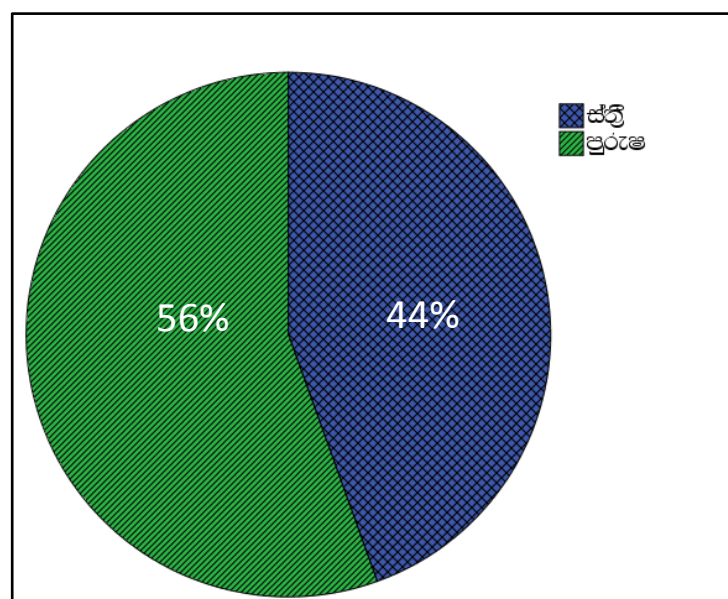
මෙම අධ්‍යයනයේ සම්පූර්ණ තොරතුරු ගුණාත්මක දත්ත මත පදනම් වන නිසා අනුමිතික සංඛ්‍යානමය ශිල්ප ක්‍රම භාවිතා කිරීමේ හැකියාව සීමාවෙයි. එබැවින් මෙම අධ්‍යයනය සඳහා විස්තරාත්මක සංඛ්‍යානයේදී භාවිතා වන ප්‍රතිශත, වගු, ප්‍රස්ථාර වැනි ශිල්ප ක්‍රම භාවිතා කර ප්‍රතිඵල පරිශීලකයාට ලබා දීමට අදහස් කරයි. එමෙන්ම මෙම අධ්‍යයනය සඳහා පුහුණුව හැරගිය ආබුතිකයන්ගේ නියැදිය පමණක් භාවිතා කිරීම නිසා එක් එක් සාධක වල පවතින සම්බන්ධතාවය අධ්‍යයනය කිරීමට කයිවර්ග පරීක්ෂාව භාවිතා කිරීමද මෙම අධ්‍යයනයේදී සීමාකාරීත්වයක් පවතී.

පරිච්ඡේදය 04

දත්ත ඉදිරිපත් කිරීම හා විශ්ලේෂණය

මෙම පරිච්ඡේදයේදී එක්රැස්කර ගන්නා ලද දත්ත විවිධ ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ විශ්ලේෂණය කිරීම මගින් පරිශීලකයාට තේරුම් ගැනීමට හැකිවන ආකාරයෙන් පෙළගැස්වීමට අදහස් කරයි.

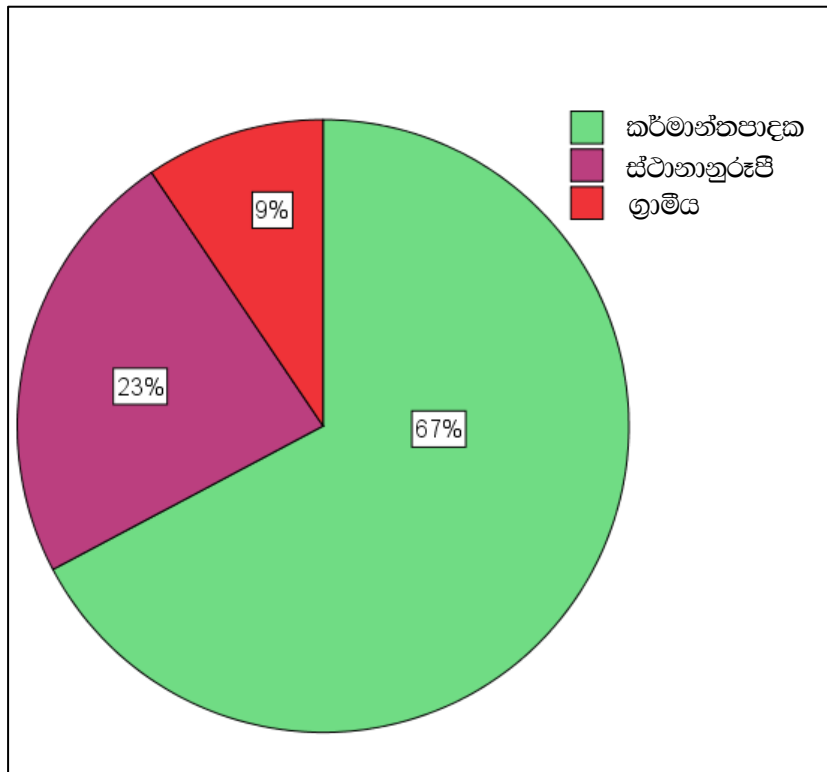
ප්‍රස්ථාරය 01 - පුහුණුව හැරයාම ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය අනුව වෙනස් වීම



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර සටහන අනුව පුහුණුව හැරගිය අයගෙන් 56% පුරුෂ පක්ෂයේ ආධුනිකයන්ය. 44% ස්ත්‍රී පාර්ශවයේ ආධුනිකයින්ය. මෙම ප්‍රස්ථාර සටහන් අධ්‍යයනය කිරීමෙන් පුහුණුව හැර යාම ස්ත්‍රී පුරුෂ අතර සැලකිය යුතු වෙනසක් නොමැති බව පෙනීයයි.

ප්‍රස්ථාරය 02 - පුහුණුව හැරයාම පුහුණු වර්ගීකරණය අනුව වෙනස් වීම අධ්‍යනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය :- නියැදි සමීක්ෂණය

මෙම ප්‍රස්ථාර සටහන අනුව වැඩි පිරිසක් පුහුණුව හැරගොස් ඇති බවට වාර්තා වී ඇත්තේ කර්මාන්ත ශිල්පී ආධුනිකයන්ය. එම ප්‍රමාණය තෝරා ගන්නා ලද නියැදියෙන් 67% නියෝජනය කරයි.

වාර්ෂික වාර්තා තොරතුරු අනුවද වැඩි ප්‍රතිශතයක් පුහුණුව හැරගිය බවට වාර්තා වී ඇත්තේ කර්මාන්ත ශිල්පී ආධුනිකයන්ය. (වගුව 02)

වගුව 02 - පුහුණුව හැරයාම මුළු ආධුනිකයන් සංඛ්‍යාවට සාපේක්ෂව

පුහුණු වර්ගය	පුහුණු වර්ගීකරණය	මුළු ආධුනික සංඛ්‍යාව (බඳවා ගැනීම + පසුගිය වසරේ සිට පැමිණි)		පුහුණුව හැරගිය සංඛ්‍යාව		මුළු ආධුනික සංඛ්‍යාවේ ප්‍රතිශතයක් ලෙස	
		2012	2013	2012	2013	2012	2013
2) කර්මාන්තපාදක ආධුනිකත්ව පුහුණුව	2.1) කර්මාන්ත ශිල්පී	14,063	13447	2839	2513	20%	19%
	2.2) ස්ථානානුරූපී	12,649	10405	2451	1545	19%	15%
	2.3) ග්‍රාමීය මට්ටම	4,922	3665	247	480	5%	13%

මූලාශ්‍රය :- වාර්ෂික වාර්තා 2012¹ 2013

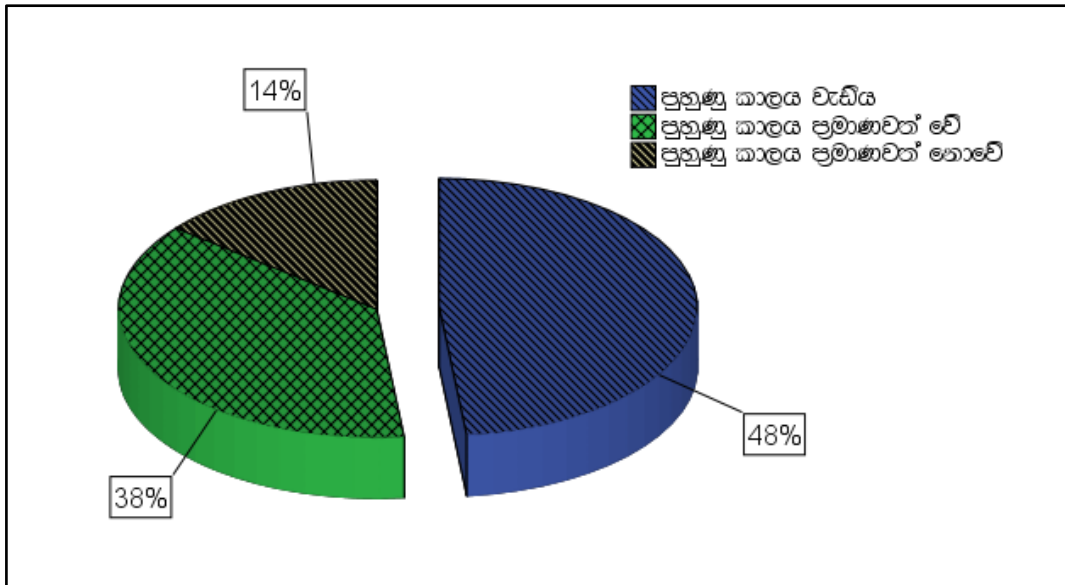
මේ පිළිබඳ තවදුරටත් විශ්ලේශණය කිරීමේදී අධ්‍යයනයට භාජනය කරන ලද වෘත්තීන් 49න් වැඩි පුහුණු කාලයක් නියෝජනය කරන කර්මාන්ත ශිල්පී වෘත්තීන් 7ක් මුළු පුහුණු හැරගිය ප්‍රමාණයෙන් 47%ක් නියෝජනය කරමින් පුහුණු කාලය වැඩි වෘත්තීන්හි පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය වැඩි බව තවදුරටත් සනාථ කර ඇත. (වගු අංක 03 බලන්න)

වගුව 03 - වෘත්තීන් අනුව පුහුණුව හැරයාමේ ව්‍යාප්තිය (සමුච්චිත සංඛ්‍යාත වක්‍රය)

වෘත්තිය	කාලය	පුහුණු ක්‍රමවේදය	සංඛ්‍යාතය	සමුච්චිත සංඛ්‍යාතය
ඇඳුම් මසන්නා (කාන්තා හා ලමා)	මාස 18	කර්මාන්ත ශිල්පී	16	8.00%
මෝටර් සයිකල් යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 24	කර්මාන්ත ශිල්පී	16	16.00%
මෝටර් යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 48	කර්මාන්ත ශිල්පී	15	23.50%
වායු සම්කරණ යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 30	කර්මාන්ත ශිල්පී	13	30.00%
කෝකි	මාස 36	කර්මාන්ත ශිල්පී	13	36.50%
කළමනාකරණ සහකාර	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	11	42.00%
පෑස්සුම් ශිල්පී	මාස 36	කර්මාන්ත ශිල්පී	11	47.50%
පිළිතුරු සපයා නැත			9	52.00%
මුළුතැන්ගෙයි සේවක	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	7	55.50%
පරිගණක යෙදවුම් සහායක	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	6	58.50%
පිළිගැනීමේ නිලධාරී	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	6	61.50%

හෝජනාගාර සේවක	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	6	64.50%
ලිපිකරු	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	4	66.50%
පරිගණක ක්‍රියාකරු	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	4	68.50%
යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	4	70.50%
කාමර සේවක	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	4	72.50%
මහන යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	4	74.50%
මෝටර් රථ පින්තාරු ශිල්පී	මාස 36	කර්මාන්ත ශිල්පී	4	76.50%
ගිණුම් ලිපිකරු	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	3	78.00%
හෙද සහායක	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	3	79.50%
බේකරි සහ පේස්ට් කෝකි	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	80.50%
ගණකාධිකාරී	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	2	81.50%
පරිගණක සහායක	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	2	82.50%
ඉදිකිරීම්	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	2	83.50%
ක්ෂේත්‍ර නිලධාරී (තේ)	මාස 18	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	84.50%
හෝටල්	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	2	85.50%
ජුකි යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	2	86.50%
කළමනාකරණ (ගිණුම්)	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	2	87.50%
හිතකරණ සහ වායුසමීකරණ යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 24	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	88.50%
ගබඩා ලිපිකරු	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	89.50%
ත්‍රී රෝද රථ යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	90.50%
ටින්කර් ශිල්පී	මාස 18	කර්මාන්ත ශිල්පී	2	91.50%
මෝටර් වාහන ටින්කර් ශිල්පී/ පැස්සම් ශිල්පී	මාස 30	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	92.00%
රූපලාවණ්‍ය ශිල්පී	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	92.50%
පොත් බඳින්නා	මාස 24	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	93.00%
ගොඩනැගිලි අධීක්ෂක	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	93.50%
ඩිසල් එන්ජින් යාන්ත්‍රික ශිල්පී	මාස 30	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	94.00%
විදුලි කාර්මික ශිල්පී	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	1	94.50%
ඉලෙක්ට්‍රොනික්	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	1	95.00%
විධායක නිලධාරී	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	1	95.50%
පාවහන් මසන්නා	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	96.00%
ඇඳුම් කපන්නා (මසා නිමකල ඇඳුම්)	මාස 12	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	96.50%
පුස්තකාල සහායක	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	97.00%
කළමණාකරු	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	97.50%
ප්‍රචාරක	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	98.00%
මිග්සෙට් මුද්‍රණ යන්ත්‍ර ක්‍රියාකරු	මාස 36	කර්මාන්ත ශිල්පී	1	98.50%
පින්තාරුකරු	මාස 12	ග්‍රාමීය මට්ටම	1	99.00%
ප්‍රමාණ සංවේදීතා	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	99.50%
දුරකථන ක්‍රියාකරු	මාස 12	ස්ථානානුරූපී	1	100.00%

ප්‍රස්ථාර 03 - පුහුණුව ලැබූ වෘත්තීයේ පුහුණු කාලය පිළිබඳ ආධුනිකයන් (පුහුණුව හැරගිය) දරණ ආකල්පය.



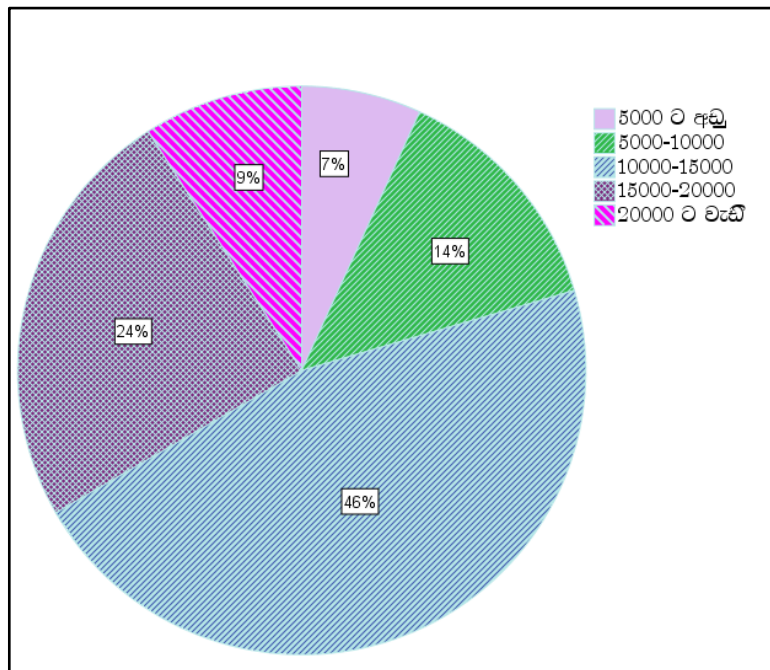
මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රස්ථාර 03 සටහන අනුවද 48% ක්ගේ අදහස නයිටා ආයතනයේ පුහුණු පාඨමාලා සඳහා පුහුණු කාලය ඉතා වැඩි බව සඳහන් කර ඇත. එමෙන්ම කර්මාන්ත ශිල්පී ආධුනිකයින් වැඩි ප්‍රතිශතයක් පුහුණුව හැරයාම තුළින් මේ පිළිබඳව තව දුරටත් සනාථ වෙයි. මක්නිසාද යත් කර්මාන්ත ශිල්පී වෘත්තීයයේ පුහුණු කාලය අනෙකුත් වෘත්තීයවලට වඩා වැඩිවීමයි.

පවුලේ ආදායම අධ්‍යයනය කිරීම

පහත ප්‍රස්ථාර සටහන තුළින් පවුලේ මාසික ආදායම අනුව ආධුනිකයන් ගේ පුහුණුව හැරයාමේ ව්‍යාප්තිය පෙන්වුම් කරයි. එයින් වැඩිම ප්‍රතිශතයක් පුහුණුව හැරගොස් ඇත්තේ පවුලේ ආදායම 10000 - 15000 අතර ආධුනිකයන්ය. එම අගය තෝරාගන්නා ලද නියැදියෙන් 46% පෙන්වුම් කරයි. ඊට අමතරව පුහුණුව හැරගිය පිරිසෙන් 24%ක් පවුලේ ආදායම 15000 - 20000 අතර ආධුනිකයන්ය. පවුලේ ආදායම 20000ට වැඩි ආධුනිකයන් පුහුණුව හැරගොස් ඇති ලෙස වාර්තා වන්නේ 9% කි.

ප්‍රස්ථාරය 04 - පවුලේ ආදායම අනුව නියැදියේ ව්‍යාප්තිය

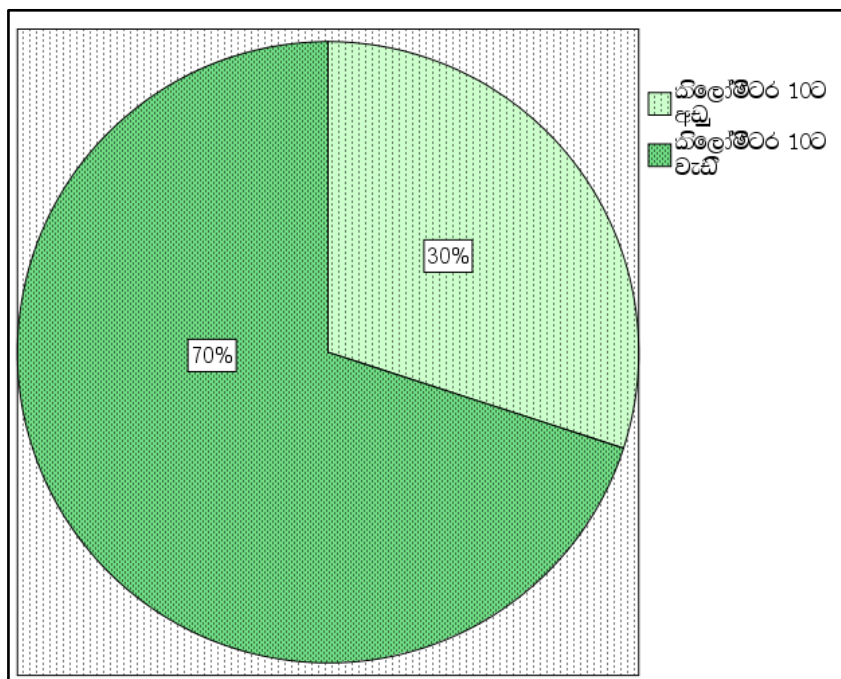


මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

වැඩබිම හා නිවස අතර පවතින දුර අනුව පුහුණුව හැර යාමේ ව්‍යාප්තිය අධ්‍යනය කිරීම

නියැදි සමීක්ෂණයට අනුව පුහුණුව හැරගිය අයගෙන් 70%ක් නිවසේ සිට පුහුණු ආයතනයට දුර කිලෝමීටර 10ට වැඩි ආධුනිකයන්ය.

ප්‍රස්ථාර 05 - පුහුණු ආයතනය හා නිවස අතර දුර අනුව පුහුණුව හැරයාම.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රධාන වශයෙන් නයිට්‍රා ආයතනයට පුහුණුව සඳහා සම්බන්ධ වී ඇත්තේ ග්‍රාමීය තරුණ තරුණියන්ය. නමුත් කට්ඨාන සහ පුහුණු ආයතන නාගරිකව ව්‍යාප්ත වීම නිසා පුහුණුව සඳහා නගරයට ඒමට සිදු වී ඇත. පුහුණු ආයතනය හා ආධුනිකයාගේ නිවස අතර දුර වැඩිවත්ම පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය ඉහළ ගොස් ඇත. සමීක්ෂණයට අනුව නිවස හා පුහුණු ආයතනය අතර දුර කිලෝමීටර් 10 ට වඩා අඩු ආධුනිකයින් පුහුණුව හැර ගොස් ඇත්තේ 30% කි.

පවුලේ ආදායම හා ආයතනයේ සිට නිවසට පවතින දුර අතර පවතින සම්බන්ධතාවය අධ්‍යනය කිරීම

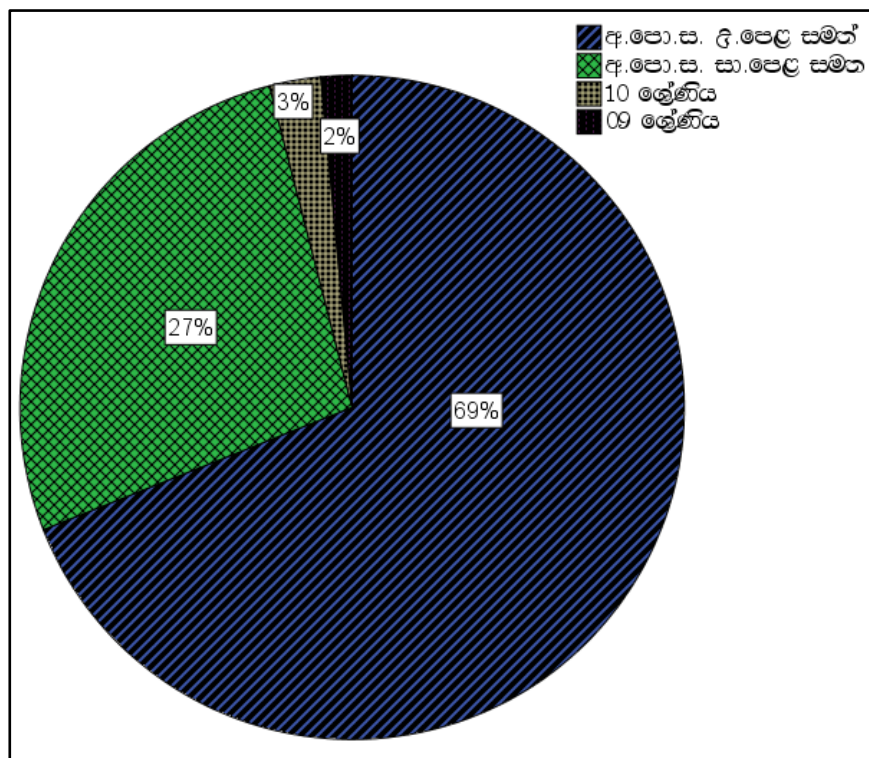
පහත අංක 04 වගුවේ පරිදි පවුලේ ආදායම 15000 අඩු සහ නිවසේ සිට ආයතනයට පවතින දුර කිලෝමීටර් 10ට වැඩි ආධුනිකයින් 46% පුහුණුව හැරගොස් ඇත. මෙයින් පැහැදිලි වන කරුණ වන්නේ ආධුනිකයින්ගේ පවුලේ ආදායම අඩුවත්ම හා නිවසේ සිට ආයතනයට ඇති දුර ප්‍රමාණය වැඩිවත්ම පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය වැඩි වී ඇත.

වගුව 04 - පවුලේ ආදායම හා ආයතනයේ සිට නිවසට පවතින දුර අතර සම්බන්ධතාවය අධ්‍යනය කිරීම

		පවුලේ ආදායම	
		ආදායම 15000ට අඩු	ආදායම 15000ට වැඩි
දුර	කිලෝමීටර් 10ට අඩු	21%	9%
	කිලෝමීටර් 10ට වැඩි	46%	24%

මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රස්ථාර 06 - ආධුනිකයින්ගේ අධ්‍යාපන මට්ටමට සාපේක්ෂව පුහුණුව හැරයාම.

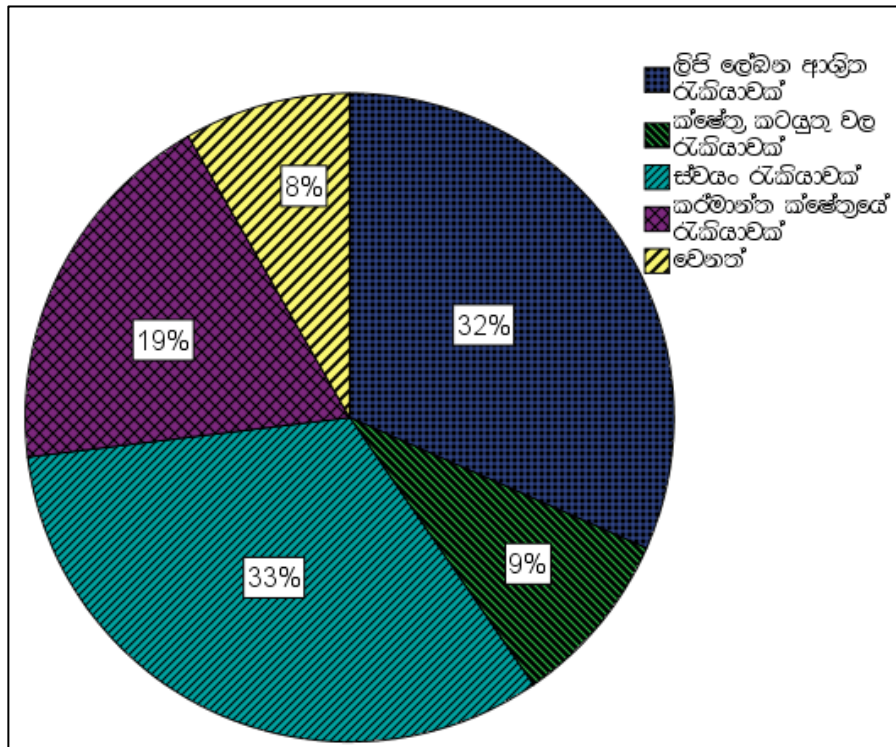


මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර සටහනේ පෙන්නුම් කරන පරිදි පුහුණුව හැරගිය ආබාහිකයන්ගෙන් 69% උසස් පෙළ සමත් පිරිස නියෝජනය කරන අතර 27% සාමාන්‍ය පෙළ සමත් ආබාහිකයන් නියෝජනය කරයි. අධ්‍යාපන මට්ටම අඩු ආබාහිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය අඩු මට්ටමක පවතින බව තෝරා ගන්නා ලද නියැදියෙන් අනාවරණය විය.

අධ්‍යයනයට යොදා ගන්නා ලද නියැදියට අනුව අධ්‍යාපන මට්ටම ඉහල යත්ම, ආබාහිකත්ව පුහුණුව තුළ පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය ඉහල ප්‍රතිශතයක් බව අනාවරණය විය.

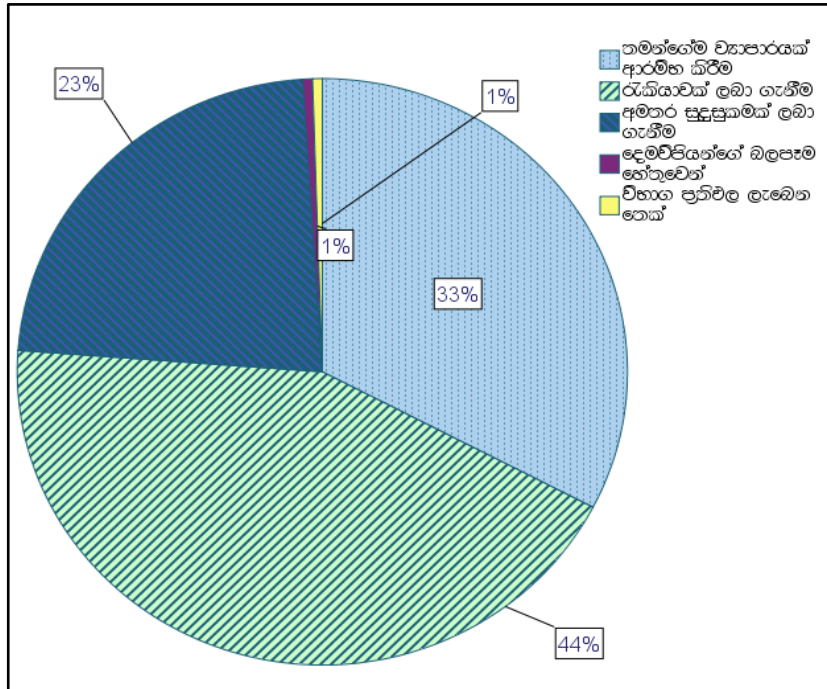
ප්‍රස්ථාර 07 - ආබාහිකයන්ගේ අනාගත රැකියා අභිලාෂය අනුව නියැදියේ ව්‍යාප්තිය



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

පුහුණුව හැරගිය ආබාහිකයන්ගෙන් 33% අනාගත අභිලාෂය තමන්ගේම රැකියාවක් ආරම්භ කිරීමට කැමති බව අනාවරණය විය. ඒ වගේම 32%ක් කාර්යාලයක රැකියාවක් කිරීමට අපේක්ෂා කරන අතර 19% කර්මාන්ත ක්ෂේත්‍රයේ රැකියාවක් කිරීමට අදහස් කරන බව අනාවරණය විය.

ප්‍රස්ථාරය 08 - ආධුනිකයින් (පුහුණුව හැරගිය) වෘත්තීය පුහුණුවක් කිරීමට තීරණය කළ සාධකය අධ්‍යයනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රස්ථාර 08 සටහන පරිදි 44%ක් වෘත්තීය පුහුණුව ලැබීමට තීරණය කර ඇත්තේ රැකියාවක් ලබා ගැනීමේ අපේක්ෂාවෙනි. 33%ක් පුහුණුවට සම්බන්ධ වී ඇත්තේ තමන්ගේම ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමේ අරමුණෙනි. එමෙන්ම අමතර සුදුසුකමක් ලබා ගැනීමේ අරමුණින් 23%ක් වෘත්තීය පුහුණුව ලැබීමට තීරණය කර ඇත.

පුහුණු කාලය තුළ නයිට් ආයතනයේ දායකත්වය අධ්‍යයනය කිරීම.

පහත සඳහන් වගු අංක 05 මගින් අධිකාරිය ආධුනිකයන් කෙරෙහි දක්වන දායකත්වය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කර ඇත. ඒ අනුව ආධුනිකයින්ට ලබාදෙනු ලබන පාඩම්මාලා නිසි ලෙස ලැබී තිබෙනවාද ඔවුන්ට න්‍යායාත්මක දැනුම නිසි ආකාරව ලැබී තිබෙනවාද පරීක්ෂකවරයාගේ අධීක්ෂණය නිසිපරිදි සිදු වුණාද, යන සාධක කෙරෙහි අවධානය යොමුකර ඇත.

වගුව 05 - පුහුණු කාලය තුළ අධිකාරිය මගින් ආධුනිකයා කෙරෙහි දක්වන දායකත්වය

දායකත්වය	දායකත්වයේ ප්‍රමාණය	ප්‍රතිශතය
විෂය පිළිබඳ දැනුම (න්‍යායාත්මක දැනුම) ලබාදීම	ප්‍රමාණවත් පරිදි ලැබීම	34%
	ප්‍රමාණවත් පරිදි නොලැබීම	66%
වෘත්තීය පිළිබඳ පාඩම්මාලා	ලැබීම	36%
	නොලැබීම	64%
නයිටා ආයතනයේ නිලධාරියෙකුගේ අධීක්ෂණය	ලැබීම	74%
	නොලැබීම	24%
පරීක්ෂකවරයාගේ අධීක්ෂණය	මසකට දෙවරක්	21%
	මසකට වරක්	50%
	මාස දෙකකට වරක්	25%
	කලාතුරකිනි	4%
පරීක්ෂකවරයාගේ සහයෝගය	සතුටුදායකයි	79%
	අසතුටුදායකයි	21%
ආධුනිකත්ව දීමනාව/වෙනත් දීමනාවක්	ලැබීම	34%
	නොලැබීම	66%

මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

වගු අංක 05 හි පෙන්නුම් කරන පරිදි පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගෙන් 66%ට විෂය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක දැනුම ප්‍රමාණවත් පරිදි නොලැබුණු බව සනාථ කර ඇත. එමෙන්ම පාඩම් මාලා බෙදා හැරීමේදී 64%ට නිසි පරිදි පාඩම් මාලා නොලැබී ඇති බව අධ්‍යනයේදී අනාවරණය කරගත හැකි විය.

එමෙන්ම අධිකාරියේ පරීක්ෂක නිලධාරීන්ගේ දායකත්වය අධ්‍යනය කිරීමේදී සතුටුදායක තත්ත්වයක් පෙන්නුම් කර ඇත. එහිදී ආධුනිකයා අධ්‍යනය කිරීම සඳහා මසකට එක්වරක් හෝ දෙවරක් ආයතනය වෙත පැමිණි බව 71% තහවුරු කර ඇත. එමෙන්ම ඔහු හෝ ඇය විසින් දක්වන ලද සහයෝගය සතුටුදායක බව අධ්‍යනය සඳහා යොදා ගන්නා ලද නියැදියෙන් 79% ක් තහවුරු කර ඇත.

එමෙන්ම අධිකාරිය මගින් ආධුනිකත්ව දීමනාව හෝ වෙනත් කිසිම දීමනාවක් 66% කට නොලැබුණු බව අධ්‍යනයේදී ලැබුණු තොරතුරු අනුව පැහැදිලිවේ.

මෙහිදී විශේෂයෙන් අවධානය යොමුකළ යුතු සාධක කිහිපයක් පවතී. පරීක්ෂකවරයාගේ අධීක්ෂණය සතුටුදායක බව පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයින් පැවසුවද න්‍යායාත්මක දැනුම සහ පාඩම්මාලා නිසි ආකාරව නොලැබීම පරීක්ෂකවරයා විසින් අවධානය යොමුකළ යුතු කරුණකි.

වගුව 06 - පුහුණුව හැරගිය ආබාහිකයන්ට පුහුණු ආයතනය (පෞද්ගලික, රාජ්‍ය ආයතන) මගින් ලබාදුන් දායකත්වය

දායකත්වය	ප්‍රමාණය	ප්‍රතිශතය
පුහුණු කාලය තුළ වෘත්තීයට අදාළ පුහුණුව	ලැබීම	77.3%
	නොලැබීම	22.7%
පුහුණුවට අදාළ උපකරණ ආයතනය තුළ නිසි පරිදි	නිබීම	61.9%
	නොනිබීම	38.1%
පුහුණුවට අදාළ සහිතාරක්ෂක පහසුකම්	නිබීම	72.1%
	නොනිබීම	27.9%
පුහුණු කාලය තුළ ආයතන හිමියාගෙන් සහයෝගය	ලැබීම	67.4%
	නොලැබීම	32.6%

ඉහත වගු අංක 06 අනුව පුහුණුව හැරගිය ආබාහිකයින් ලබාදුන් තොරතුරු අධ්‍යයනය කිරීමේදී 77%ක් වෘත්තීයට අදාළ පුහුණුව ලැබුණු බවද ඒ වගේම පුහුණුවට අදාළ උපකරණ නිසි පරිදි ආයතනය තුළ තිබුණු බව 62%ක් සනාථ කර ඇත. එමෙන්ම ආයතනය තුළ සහිතාරක්ෂක පහසුකම්ද, ආයතන හිමියාගේ සහයෝගයද සතුටුදායක මට්ටමක පැවතුනු බව නියදිය අධ්‍යයනයේදී පැහැදිලි විය.

ඒ වගේම මෙහිදී විශේෂයෙන් අවධානය යොමු කළ යුතු කරුණක් හැටියට ආබාහිකයින්ට පුහුණුවට අදාළ නොවන වැඩකටයුතුද ආයතනය මගින් ලබාදුන් බව නියැදි සමීක්ෂණයේදී අනාවරණය විය.

වගුව 07 - පුහුණුව හැරගියේ කුමක් අරමුණු කරගෙනදැයි අධ්‍යයනය කිරීම

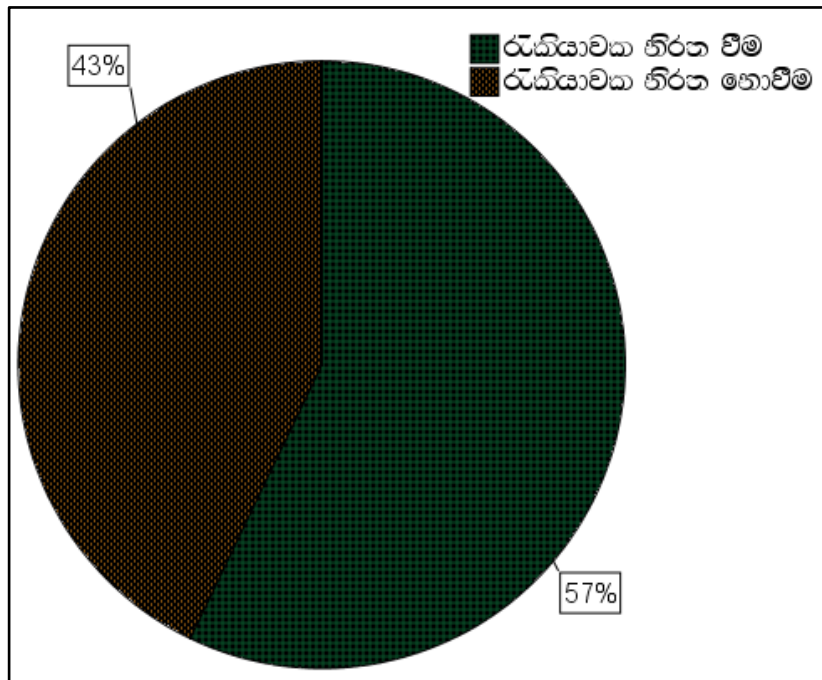
	අරමුණ	ප්‍රතිශතය
පුහුණු කාලය අතර මගදී නතර කිරීමට හේතු පාදක කරගත් සාධකය	රැකියාවකට යාම	53%
	වෙනත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතනයක වෘත්තීය පාඨමාලාවක් හැදෑරීම	22%
	පාසල් අධ්‍යාපනය	2%
	උසස් අධ්‍යාපනය සහ නැවත විභාගය හැදෑරීම	10%
	පුහුණුවෙන් කිසිම දැනුමක් නොලැබීම	6%
	දෙමව්පියන් රැකබලා ගැනීම	1%
	ගෙදරදොර වැඩකටයුතු සඳහා උපකාර කිරීම	6%

මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

පුහුණුව සඳහා බැඳුණු ආබාහිකයින් පුහුණුව හැර ගියේ කුමක් අරමුණු කර ගෙනද යන්න ප්‍රශ්න කිරීමේදී පහත සඳහන් අරමුණු මේ සඳහා බලපා ඇති බව අනාවරණය විය.

වගු අංක 07ට අනුව 53% පුහුණුව හැරගොස් ඇත්තේ රැකියාවකට යාම සඳහාය. ඒ වගේම 22% ක් වෙනත් ආයතනයක වෘත්තීය පුහුණුවක් සඳහාද 10% උසස් අධ්‍යාපනය හෝ නැවත විභාගය හැදෑරීම සඳහා පුහුණුව හැර ගොස් ඇත

ප්‍රස්ථාර 09 - පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ වර්තමාන රැකියා පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සම්මන්ත්‍රණය

ප්‍රස්ථාර 09 සටහනේ පෙන්නුම් කරන ආකාරයට පුහුණුව හැර ගොස් ඇති ආධුනිකයින්ගේ 57% වර්තමානය වන විට රැකියාවල නිරතවෙයි. මේ පිළිබඳ විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනයක් පහත වගු අංක 08හි දක්වා ඇත.

පහත වගුවට අනුව ඒ ඒ ක්ෂේත්‍ර වල රැකියා වල නිරතවීම පිළිබඳ තොරතුරු ප්‍රධාන කොටස් 2කට වෙන් කර ඇත. එනම් ආධුනිකයා බඳවා ගන්නා ලද ක්ෂේත්‍ර හා දැනට රැකියාවක නියැලෙන ක්ෂේත්‍රය වශයෙනි.

වගු අංක 08 සහ ප්‍රස්ථාර සටහන් 10 අනුව බඳවා ගන්නා ලද ක්ෂේත්‍රය සහ පුහුණුව හැරයාමෙන් පසු රැකියාවේ නායැලෙන ක්ෂේත්‍රය අතර වෙනස්කම් පවතින බව පැහැදිලි වේ.

වගුව 08 - පුහුණුව හැර ගිය ආධුනිකයන් වර්තමාන රැකියා ස්වභාවය හා පුහුණු ක්ෂේත්‍රය පිළිබඳ අධ්‍යයනය කිරීම.

ක්ෂේත්‍රය	බඳවාගන්නා ලද ක්ෂේත්‍රය	රැකියාවේ නිරතවන ක්ෂේත්‍රය			රැකියා සඳහා දෝලනය
		නිරත වීම	නිරත නොවීම	එකතුව	
පිළිතුරු සපයා නැත	5%		2%	2%	-3%
කෘෂිකර්මය හා පශුසම්පත්	1%	3%		3%	2%
මෝටර් වාහන අළුත් වැඩියා හා නඩත්තු	16%	10%	5%	15%	-1%
ගොඩනැගිලි හා ඉදිකිරීම්	2%	6%	2%	8%	6%
විදුලි, විද්‍යුත් හා විදිලි සංදේශ	2%	3%	1%	4%	2%
සම් සහ පාවහන්	1%				-1%
හෝටල් හා සංචාරක (බේකරි හා සුපර්වේදී)	18%	12%	5%	17%	-1%
පරිගණක හා තොරතුරු තාක්ෂණය	7%	2%	2%	4%	-3%
වෛද්‍ය හා සෞඛ්‍ය විද්‍යාව	2%		1%	1%	-1%
ලෝහ හා අලෝහ විද්‍යාව	3%	1%	1%	2%	-1%
කාර්යාල කළමනාකරණය	13%	4%	7%	11%	-2%
වෙනත්	5%	5%	3%	8%	3%
මුද්‍රණ හා ඇසුරුම්	1%		1%	1%	0%
ශිතකරණ හා වායුසම්කරණ	12%	2%	7%	9%	-3%
රෙදිපිළි හා ඇඟලුම්	12%	9%	6%	15%	3%
	100%	57%	43%	100%	

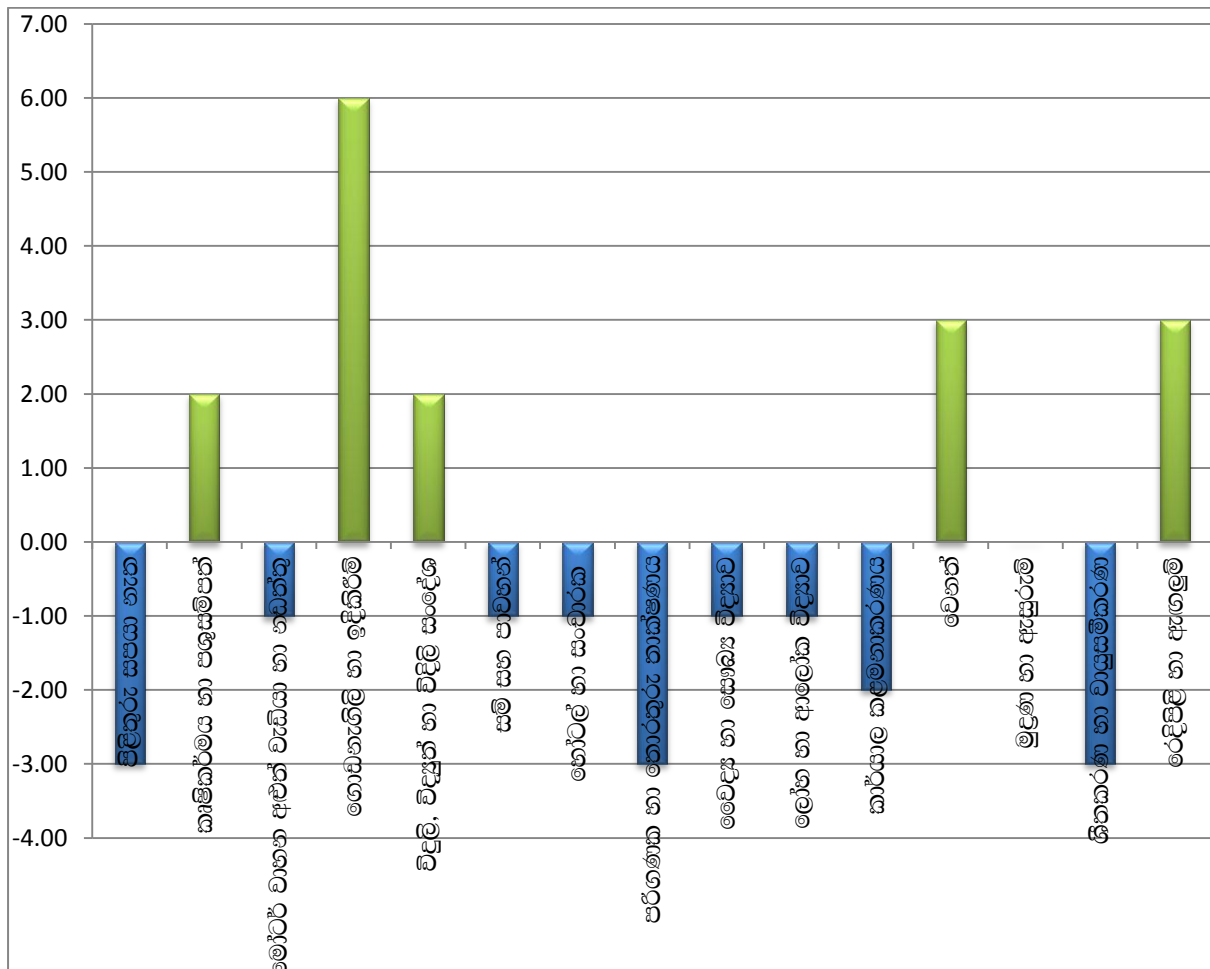
මූලාශ්‍රය - නියැදි සම්කෂණය

පර්යේෂණයට අනුව කෘෂිකර්ම, ගොඩනැගිලි හා ඉදිකිරීම්, විදුලි, විද්‍යුත් හා විදුලිසංදේශන, රෙදිපිළි හා ඇඟළුම් හා වෙනත් යන ක්ෂේත්‍රවලට අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල සිට ආධුනිකයන් රැකියා සඳහා දෝලනය වී ඇත.

ඒ වගේම පරිගණක හා තොරතුරු තාක්ෂණය, කාර්යාල කළමනාකරණය සහ ශිතකරණ හා වායු සම්කරණ වැනි ක්ෂේත්‍ර වලින් අනෙකුත් එනම් ඉහත සඳහන් ක්ෂේත්‍ර කරා ආධුනිකයන් දෝලනය වී ඇත.

මෝටර් වාහන හා අලුත් වැඩියා, හෝටල් හා සංචාරක, ලෝහ හා අලෝහ වැනි ක්ෂේත්‍ර වලින් ආධුනිකයන් අනෙකුත් ක්ෂේත්‍ර සඳහා දෝලන වී ඇත්තේ ඉතා අඩු ප්‍රතිශතයකි. ඔවුන් පුහුණුව හැරගියද එම ක්ෂේත්‍ර වලම රැකියා සඳහා යොමු වී ඇත.

ප්‍රස්ථාර 10 - රැකියා සඳහා ප්‍රේමනය (%)

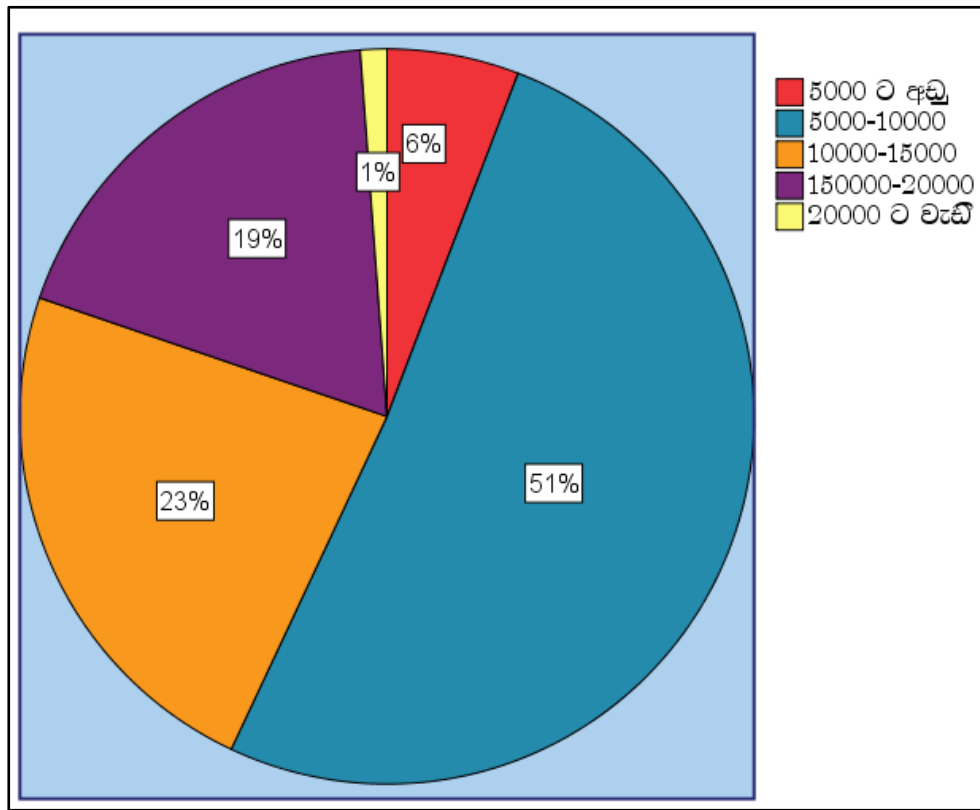


අනෙකුත් ක්ෂේත්‍රවල සිට මේ ක්ෂේත්‍ර කරා
රැකියා සඳහා ප්‍රේමනය වීම.

මෙම ක්ෂේත්‍රවල සිට අනෙකුත් ක්ෂේත්‍ර කරා
රැකියා සඳහා ප්‍රේමනය වීම

මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ප්‍රස්ථාර 11 - වර්තමානයේ රැකියාවල නිරතවන (පුහුණුව හැරගිය) ආධුනිකයන්ගේ වැටුප් ව්‍යාප්තිය.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

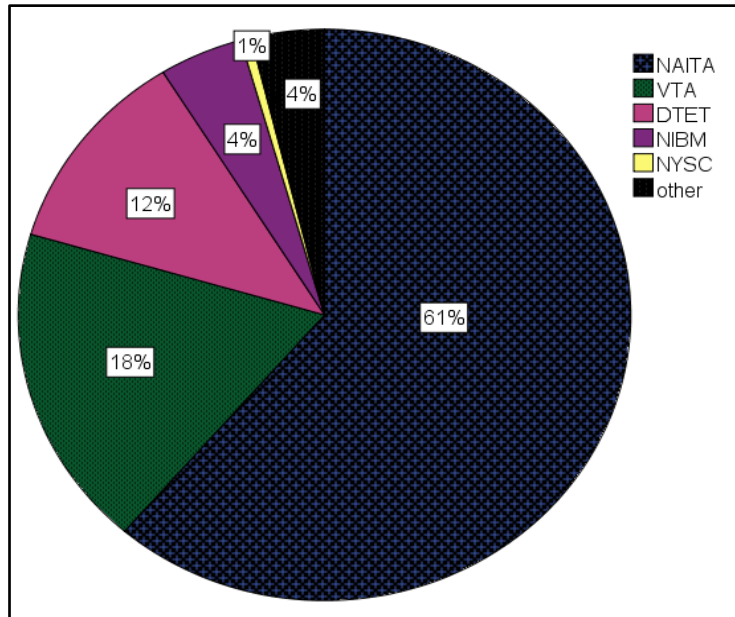
පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගෙන් 57% ක් කුමන හෝ රැකියාවක නිරත වී සිටියද රැකියා වල නිරත වන පිරිසෙන් 51% ගේ වැටුප 5000 - 10000 අතර පිහිටයි. 23% ගේ වැටුප 10000 - 15000 අතර පිහිටයි. මෙම පිරිසෙන් වැටුප 15000 ට වඩා වැඩියෙන් ලබා ගන්නා ප්‍රමාණය 20% කි.

මෙම ප්‍රස්ථාර සටහනේ පෙන්නුම් කර ඇති තොරතුරු ඉහත ප්‍රස්ථාර 4 සටහන සමඟ සම්බන්ධ කර බැලීමේදී අඩු ආදායම් ලබන පවුල් වල ආධුනිකයින් අඩු වැටුප් ලබන කුමන හෝ රැකියාවකට පුහුණුව හැර යාමෙන් පසු යොමු වී ඇත.

පුහුණුව හැර යාමට අනෙකුත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වල බලපෑමක් පවතී දැයි අධ්‍යයනය කිරීම.

ආධුනිකත්ව පුහුණුව සපයන එකම ආයතනය නයිටා අධිකාරිය වන නිසා පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ නියැදිය අධ්‍යයනය කර බැලීමේදී පුහුණුව හැර යාමට අනෙක-ත් ආයතන වල සෘජු බලපෑමක් නොමැති වුවත් පුහුණුව හැරගිය පිරිසෙන් 22% අනෙකුත් ආයතන වල වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා යොමුවී ඇත. (වගුව 07 බලන්න)

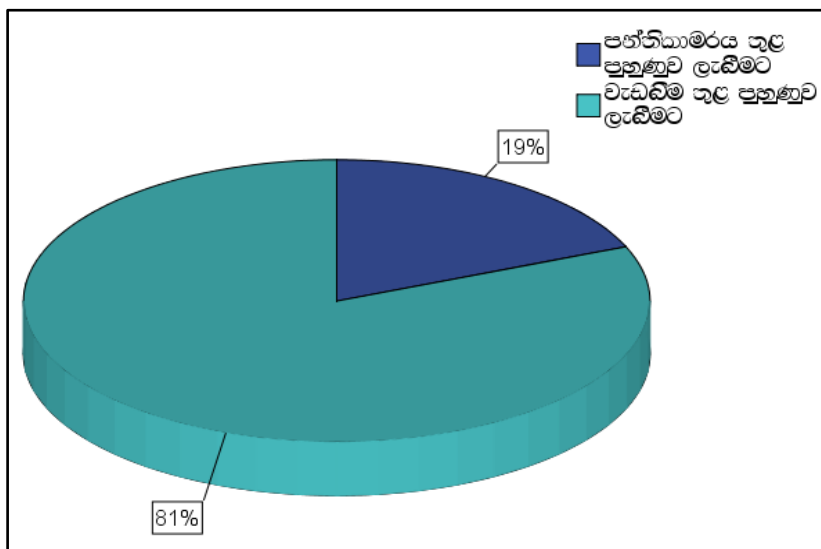
ප්‍රස්ථාරය 12 - පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ට නැවත පුහුණු අවස්ථාවක් ලබා දුන්නහොත් පුහුණු ආයතනය තෝරා ගැනීම අධ්‍යයනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

එමෙන්ම පුහුණුව හැරගිය පිරිසට නැවත පුහුණු අවස්ථාවක් ලබා දුන්නහොත් 39% ක් නයිටා පුහුණුව ප්‍රතික්ෂේප කර වෙනත් ආයතන වල පුහුණුව සඳහා යොමුවන බව සඳහන් කර ඇත.

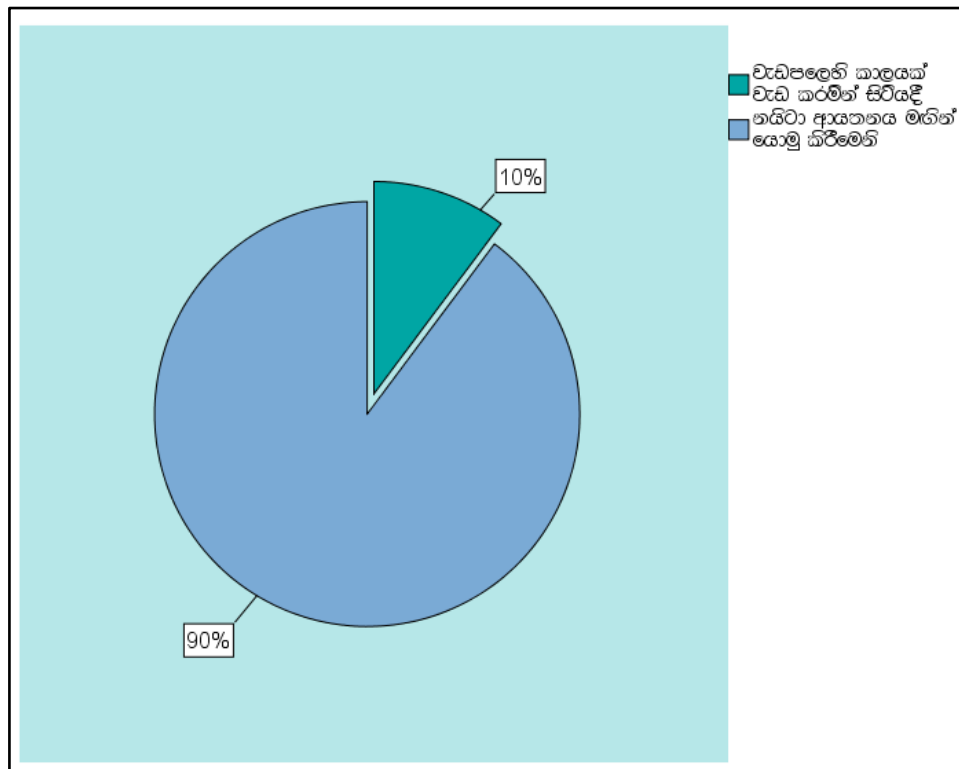
ප්‍රස්ථාර 13 - පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගේ කැමැත්ත සංසන්දනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමයේ සිට පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගෙන් 19% ක් ප්‍රතිකාමය පුහුණුවට කැමැත්ත ප්‍රකාශ කර ඇත. ප්‍රතිකාමය පුහුණුව සඳහා වැඩි කැමැත්තක් දක්වන්නේ සාමාන්‍ය පෙළ හා උසස් පෙළ සමත් පිරිස වේ. මෙම පිරිස ආධුනිකත්ව පුහුණුව සඳහා එතරම් කැමැත්තක් නොදක්වයි.

ප්‍රස්ථාරය 14 - පුහුණුවට ලියාපදිංචි වූ ක්‍රමවේදය අනුව පුහුණුව හැරයාම අධ්‍යයනය කිරීම.



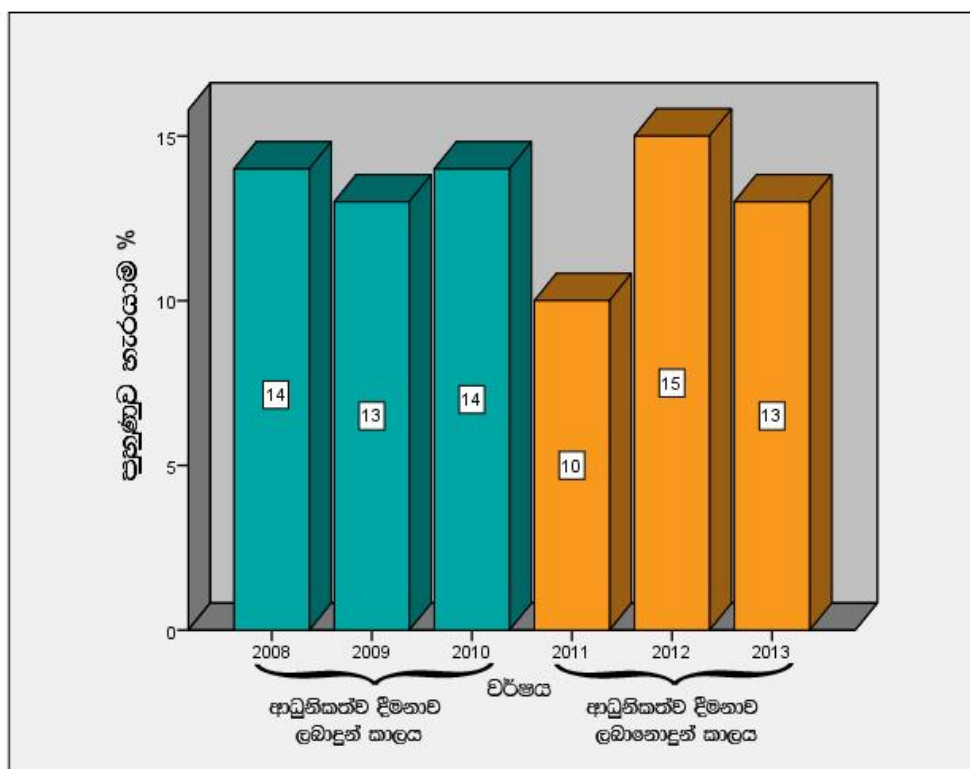
මූලාශ්‍රය - නියැදි සමීක්ෂණය

ඉහත ප්‍රස්ථාර සටහන අනුව 90% ක් පුහුණුව හැරගොස් ඇති බවට වාර්තා වන්නේ හයිටා ආයතනය මගින් සෘජුව යොමු කරන ලද ආධුනිකයන්ය. ආයතනයේ කාලයක් වැඩ කරමින් සිට ලියාපදිංචි වූ ආධුනිකයින් 10% ක් පුහුණුව හැරගිය බවට වාර්තා විය.

ආධුනිකත්ව දීමනාව ආධුනිකයන්ගේ පුහුණුව හැරයාම සඳහා බලපා ඇත්දැයි පරීක්ෂා කිරීම.

පහත ප්‍රස්ථාර සටහනෙන් ඉදිරිපත් කර ඇත්තේ 2008 සිට 2013 දක්වා පුහුණුවේ හැරයාමේ ප්‍රතිශතය විචලනය වී ඇති ආකාරයයි. ඒ අනුව 2008 සිට 2010 දක්වා ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබාදෙන කාලය සහ 2011 සිට 2013 දක්වා කාලය ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබා නොදෙන කාලයයි. ප්‍රස්ථාර සටහනට අනුව ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබාදෙන කාලය සහ ලබා නොදෙන කාලය අතර පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතයන්හි වෙනසක් නොමැති බව පැහැදිලි වේ.

ප්‍රස්ථාරය 15 - ආධුනිකත්ව දීමනාව සහ පුහුණුව හැරයාම අධ්‍යයනය කිරීම.



මූලාශ්‍රය :- වාර්ෂික වාර්තා 2008 - 2013

ආධුනිකත්ව දීමනාව මාසිකව රු.1000 මුදලක් බැවින් පවුලේ ආදායම කෙරෙහිද එතරම් බලපෑමක් සිදුකර නොමැති නිසා ආධුනිකත්ව දීමනාව නතර කිරීම පුහුණුව හැරයාමට බලපෑමක් සිදුකර නොමැති බව ඉහත ප්‍රස්ථාර සටහනින් පැහැදිලි වේ.

මේ පිළිබඳව තවදුරටත් පහත ANOVA වගුව භාවිතාකොට සිදු කරනු ලබන කල්පිත පරීක්ෂාව මගින් සනාථ කරගත හැකිය.

μ_1 = ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබාදෙන කාලය තුල පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතයන්ගේ මධ්‍යන්‍යය

μ_2 = ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබානොදෙන කාලය තුල පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතයන්ගේ මධ්‍යන්‍යය

$H_0 \quad \mu_1 = \mu_2$

$H_1 \quad \mu_1 < \mu_2$

පරීක්ෂණ සංඛ්‍යාතය

ANOVA

විචල්‍ය ප්‍රභවය	වර්ගයික ඓක්‍ය	සුවලන අංකය	වර්ගයික මධ්‍යන්‍යය	F අගය	P අගය
Between Groups	1.500	1	1.500	.450	.539
Within Groups	13.333	4	3.333		
එකතුව	14.833	5			

තීරණ නීතිය :- P අගය 0.05 ට වඩා අඩු නම් H_0 ප්‍රතික්ෂේප කරනු ලබයි.

තීරණය :- P අගය 0.05 ට වඩා වැඩි නිසා නම් H_0 පිළිගැනීමට තරම් සාක්ෂි පවතී.

නිගමනය :- ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබාදීම හෝ නොදීම පුහුණුව හැර යාමට බලපෑමක් සිදුනොකර ඇතිබව 95% විශ්වාස මට්ටමකින් නිගමනය කළ හැකිය.

නිගමන හා යෝජනා

නිගමන

නයිටා ආයතනයේ ආධුනිකයින් පුහුණුව හැරයාම පිළිබඳ සිදුකරන අධ්‍යයනයේදී පහත සඳහන් නිගමන වලට එළඹීමට සිදුවිය.

- පුහුණුව හැර යාමට බලපාන ප්‍රධාන සාධකයක් හැටියට ආධුනිකයින්ගේ පවුලේ ආදායම හඳුනා ගන්නා ලදී. එය කෙසේද යත් ආධුනිකයින් පුහුණුව හැරයාමේදී 53%ක් පුහුණුව හැරගොස් ඇත්තේ රැකියාවක් අපේක්ෂාවෙනි. ඒ වගේම සමීක්ෂණයේදී 57% ක් විවිධ ක්ෂේත්‍රවල රැකියාවල නිරත වන බවද අනාවරණය විය. මොවුන්ගේ 51%ට වඩා වැඩි ප්‍රමාණයක් රු.10,000 ක් වඩා අඩු වැටුපක් යටතේ රැකියාවල නිරත වෙයි. මෙම ආකාරයේ අඩු වැටුපක් යටතේ රැකියා වල නිරත වන පිරිසගේ පවුලේ ආදායම අඩු මට්ටමක පවතින බව අධ්‍යයනයේදී අනාවරණය විය. එනම් 60% වඩා වැඩි පිරිසකගේ පවුලේ ආදායම 15,000 වඩා අඩුය. තෝරා ගන්නා ලද නියදිය තුළ පවුලේ ආදායම 20,000 වඩා ලබා ගන්නා ප්‍රමාණය 9% කි. මේ අනුව පුහුණුව හැරයාමට පවුලේ ආදායම බලපා ඇති බව මේ තුළින් නිගමනය කළ හැකිය.
2014 වර්ෂයේදී කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලය මගින් සිදු කරනු ලැබූ පර්යේෂණයේදී පුහුණුව හැර යාමට ආධුනිකයාගේ මූල්‍ය දුෂ්කරතා බලපාන බව අනාවරණය කරගෙන ඇත.
- පුහුණුව හැරයාමට වෘත්තීය පුහුණු කාලය බලපාන බව මෙම අධ්‍යයනයේදී අනාවරණය විය. එනම් පුහුණු කාලය වැඩි වෘත්තීය නියැළුණු ආධුනිකයින් වැඩි වශයෙන් පුහුණුව හැරගොස් ඇත. පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයින්ගෙන් 48%ක් වෘත්තීය පුහුණු කාලය වැඩි බව සනාථ කර ඇත. ඒවගේම පුහුණුව හැරගිය මුළු ප්‍රමාණයෙන් 67% ක් කර්මාන්ත ශිල්පී ක්‍රමවේදය නියෝජනය කිරීමද අධ්‍යයනය සඳහා යොදා ගන්නා ලද වෘත්තීන් 49න් වැඩිම පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතයක් එනම් 47% ක් පුහුණු කාලය වැඩි වෘත්තීන් 7ක් නියෝජනය කිරීම මෙම තත්වය තවදුරටත් සනාථ කරයි. 2013 සහ 2014 වර්ෂවල කොළඹ හා කැළණිය විශ්ව විද්‍යාල මගින් සිදු කරන ලද පර්යේෂණ දෙකකදී වෘත්තීන් සඳහා පුහුණු කාලය වැඩි වීම පුහුණුව හැරයාමට බලපාන බව අනාවරණය කරගෙන ඇත.
- නයිටා අධිකාරිය මගින් ආධුනිකත්ව පුහුණුව යටතේ පුහුණුව ලබාදෙන සමහර වෘත්තීන් රැකියා වෙළඳපොළ තුළ ඉල්ලීමක් නොමැති වෘත්තීන් පවතින බවට මෙම අධ්‍යයනයේදී අනාවරණය විය. මෙම සාධකයද පුහුණුව අතරමගදී නතර කිරීමට එක් හේතුවක් වී ඇත. වගු අංක 08 ට අනුව බඳවා ගැනීමේදී ආධුනිකයින් රැඳී සිටි ක්ෂේත්‍රය සහ පුහුණුව හැර ගියාට පසු රැකියාවේ නියැලෙන ක්ෂේත්‍රය අතර වෙනස්කම් පැවතීම මෙම තත්වය සනාථ කරයි.

- ආධුනිකයින් පුහුණුව හැරයාමට තම නිවසේ සිට ආයතනයට ඇති දුරද බලපා ඇත. නයිටා අධිකාරියේ පුහුණුව සඳහා බොහෝ විට සම්බන්ධ වී ඇත්තේ ග්‍රමීය වශයෙන් අඩු ආදායම් ලබන පවුල් වල තරුණ තරුණියන්ය. පුහුණු ආයතන බොහෝ විට නගරයට ආසන්නව පැවතීම නිසා නිවසේ සිට ආයතනයට ඇති දුර අනුව පුහුණුව හැර යාමේ ප්‍රතිශතය වෙනස්වී ඇත. නිවසේ සිට කිලෝමීටර 10ට වැඩි ආධුනිකයින් 70% ක් පුහුණුව හැරගොස් ඇත. නිවසේ සිට ආයතනයට කිලෝමීටර 10ට අඩු ආධුනිකයින් පුහුණුව හැර ගොස් ඇති ලෙස වාර්තා වන්නේ 30% කි. 2014 වර්ෂයේදී කැළණිය විශ්ව විද්‍යාලයේ මහාචාර්ය සුදන්ද මද්දම බණ්ඩාර ඇතුළු පර්යේෂණ කණ්ඩායමද පර්යේෂණයකදී මෙම තත්වය පුහුණුව හැරයාමට බලපාන බව අනාවරණය කරගෙන ඇත.
- වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා ආධුනිකයන් බඳවා ගැනීමේදී නිවැරදි කණ්ඩායම බඳවා නොගැනීමද වැඩි ප්‍රතිශතයක් පුහුණුව හැර යාමට බලපා ඇත. ආධුනිකත්ව පුහුණුවේදී ප්‍රධාන ඉලක්ක කණ්ඩායම බවට සනාථ වන්නේ පාසල් අධ්‍යාපනය අතර මගඳී නතර කරන ලද තරුණ තරුණියන්ය. නමුත් මෙම ක්‍රමය තුල වැඩි වශයෙන් සා/පෙළ සමත් හා උසස් පෙළ සමත් පිරිසට අවධානය යොමු කිරීම තුළින් ඔවුන් පුහුණුව සඳහා සම්බන්ධ වුවද අතර මගඳී පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය ඉළ මට්ටමක පවතින බව අනාවරණය විය. එනම් උසස් පෙළ සමත් 69% ද සා/පෙළ සමත් 27% ද වේ. මෙම අධ්‍යයනයේදී 9 වසර සහ 10 වසර දක්වා අධ්‍යාපනය ලැබූ පිරිස පුහුණුව හැරගොස් ඇත්තේ 5% වැනි අඩු ප්‍රමාණයකි. එනම් ආධුනිකත්ව පුහුණුව සඳහා නිවැරදි ඉලක්ක කණ්ඩායම තෝරා නොගැනීමද පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය ඉහළ යාමට බලපා ඇත.
- ආධුනිකයාගේ පුහුණු කාලය තුළ වෘත්තීය පිළිබඳ මූලික දැනුම ලබාදිය යුතු වුවද පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයින්ට ඒ වෘත්තීය පිළිබඳ මූලික දැනුම 66% ට ප්‍රමාණවත් පරිදි ලැබී නැත. එමෙන්ම පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයන්ගෙන් 64% ක් පාඩම් මාලා ලැබී නොතිබීමද සැලකිල්ලට යුතු ප්‍රතිශතයකි. මේ ආකාරයට න්‍යායාත්මක දැනුම අඩු වීම, ආධුනිකත්ව ක්‍රමය ප්‍රතික්ෂේප කිරීමටද බලපා ඇත. එය කෙසේදයත් අනෙකුත් පුහුණු ආයතන හා සැසඳීමේදී ආධුනිකත්ව පුහුණුව ලබන ආධුනිකයන්ගේ න්‍යායාත්මක දැනුම සහ මූලික දැනුම නොමැති වීම හේතු කොටගෙන නයිටා ආධුනිකයන් කම්කරුවන් බවට පත් වීමෙන් වෘත්තීයට අදාළ නොවන කාර්යයන්ද සිදු කිරීමට සිදුවේ. මෙම තත්වය සමීක්ෂණයේදී ද අනාවරණය විය. මෙම සාධකයද පුහුණුව හැරයාමට බලපෑමක් ඇති බව සමීක්ෂණයේදී නිගමනය විය.
- ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමය තුළින් ආධුනිකයින් පුහුණුව හැර යාමට අනෙකුත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතන වල බලපෑමක් සෘජුව නොමැති වුවත් වක්‍රාකාරව බලපෑමක් පවතින බව තහවුරු විය. කෙසේද යත් අනෙකුත් පුහුණු ආයතන වල පවතින පාඨමාලා වල පුහුණු

කාලය කෙටි කාලයකට සීමාවීම සහ විශේෂයෙන් උසස් පෙළ සහ සාමාන්‍ය පෙළ සමත් සිසුන් මධ්‍යස්ථාන පාදක ක්‍රමයට වැඩි කැමැත්තක් දැක්වීම තුළින් අනෙකුත් ආයතන කරා දෝලනය වී ඇත. එමෙන්ම ප්‍රස්ථාර 12 සටහනට අනුව පුහුණුව හැර ගිය ආධුනිකයින්ට නැවත පුහුණු අවස්ථාවක් ලබාදන්නොත් 39% ක් නයිටා ආයතනය ප්‍රතික්ෂේප කිරීම ඉහත සාධක තවදුරටත් තහවුරු වෙයි. තවද ආර්ථිකය තුළ කම්මාන්ත නගරයට පමණක් සීමා වීම සහ ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමවේදය ග්‍රාමීය වශයෙන් ව්‍යාප්ත නොවීම වැනි සාධකද අනෙකුත් ආයතන කරා යොමු වීමට බලපා ඇත.

- පුහුණුව හැරගිය ආධුනිකයින්ට පුහුණුව ලැබූ ආයතනය/කම්මාන්තය මගින් ලැබුණු සහයෝගය පිළිබඳ අධ්‍යනයේදී සතුටුදායක මට්ටමක පැවතුණු බව අනාවරණය විය. එනම් වෘත්තීයට අදාළව පුහුණුව ලැබීම, උපකරණ නිසි ආකාරව පැවතීම, සහිතාරක්ෂක පහසුකම් සහ ආයතන නිමියාගේ සහයෝගය වැනි විචල්‍යයන් කෙරෙහි මෙහිදී අවධානය යොමු විය. නමුත් පුහුණුව ලැබූ වෘත්තීයට අදාළ නොවන වෙනත් කාර්යයන්ද සිදු කිරීමට සිදු වූ බව 63% ක් තහවුරු කර ඇත.
- පරීක්ෂකවරයාගේ අධීක්ෂණය පිළිබඳ අධ්‍යනයේදී සතුටුදායක මට්ටමක පවතින බව ආධුනිකයින් 79% ක් සනාථ කර ඇත. නමුත් ආධුනිකයා රඳවා ගැනීමට නිසි ක්‍රමවේදයක් නොතිබීම මෙන්ම පුහුණුව හැරගිය 50% - 60% අතර පිරිස පුහුණුව හැරගොස් ඇත්තේ බඳවාගෙන මාස 06ක් ඉක්මයාමට පෙරය.
- ආධුනිකත්ව දීමනාව ලබා නොදීම පුහුණුව හැර යාමට බලපෑමක් කර නැති බව අධ්‍යනයේදී අනාවරණය විය.

ඉහතින් සඳහන් නිගමන වලට අනුව ආධුනිකත්ව පුහුණුව හැරයාමට පහත සඳහන් සාධක බලපාන බව සාරාංශ ගතව ඉදිරිපත් කළ හැක.

- පවුලේ ආදායම අඩු වීම.
- වෘත්තීන්හි පුහුණු කාලය වැඩි වීම.
- රැකියා වෙළඳපොළට උචිත නොවන සමහර වෘත්තීන් ඇතුළත් වීම.
- නිවසේ සිට පුහුණු ආයතනයට ඇති දුර.
- පුහුණුව සඳහා නිවැරදි ඉලක්ක කණ්ඩායම තෝරා නොගැනීම.
- න්‍යායාත්මක දැනුම හා මූලික දැනුමේ ස්වභාවය
- අනෙකුත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතන.

යෝජනා සහ විසඳුම්

- ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමවේදය තුළ වෘත්තීය පුහුණු කාලය අඩුකර, නව ක්‍රමවේදයකට හුවමාරු වීමේ අවශ්‍යතාව පවතී. වර්තමානය වන විට මෙම ක්‍රමවේදයට ප්‍රවේශයක් ගත්තද, එහි දුර්වලතා හඳුනාගෙන තාර්කික ක්‍රමවේදයන් ඔස්සේ පුහුණුව ලබාදීමට කටයුතු කළ යුතුය. ආධුනිකත්ව පුහුණු ක්‍රමය තුළින් ජාතික වෘත්තීය යෝග්‍යතා සහතිකයක් ලබාදීමේ ක්‍රමවේදය ප්‍රතිපත්තිමය සහ සම්මත ක්‍රමයකට සකස් විය යුතුය. ඒ වගේම ආධුනිකත්ව පුහුණුවට සම්බන්ධ ආයතන ප්‍රතිභාව කිරීම සඳහා වෙනමම ක්‍රමවේදයක් හඳුන්වා දිය යුතු අතර මෙම ආයතන වල පුහුණුව ලබන ආධුනිකයින්ගේ පුහුණු කාලය නොසලකා නිපුණතා මට්ටම් පරීක්ෂාකර සහතික ලබාදීමේ ක්‍රමවේදයකට ප්‍රවේශ වීම තුළින් ආධුනිකයින් අතරමගදී පුහුණුව හැරයාම අවම කළ හැකිය.
- ජාතික හා ජාත්‍යන්තර ශ්‍රම වෙළඳපොළෙහි ඉල්ලුමක් පවතින ක්ෂේත්‍රයන් කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කළ යුතුය. එනම් රටේ දෑදෙහි: වැඩි දායකත්වයක් දරන අංශ කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කර ඒ ඒ අංශ කෙරෙහි වැඩි වශයෙන් ආධුනිකයින් බඳවා ගැනීමට කටයුතු කළ යුතුය. ඒ වගේම සෑම දිස්ත්‍රික්කයකම රැකියා සඳහා යොමු කිරීමේ ඒකකයක් ආරම්භ කර, ඒ ඒ ප්‍රදේශ වල පවතින රැකියා ඇඳහර්තු කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කර ඒ අනුව ආධුනිකයින් පුහුණු කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය.
- වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා බඳවා ගැනීමේදී උසස් පෙළ සහ සාමාන්‍ය පෙළ අසමත් වන සහ ඊට පෙර, පාසල් අධ්‍යාපනය අතර මගදී නතර කරන සිසුන් කෙරෙහි වැඩි අවධානය යොමු කිරීම.
- ආධුනිකයින්ට න්‍යායාත්මක දැනුම ලබාදීමට නිසි ක්‍රමවේදයක් සකස් විය යුතුය. මේ සඳහා එක් දිස්ත්‍රික්කයක අවම වශයෙන් මූලික පුහුණු මධ්‍යස්ථාන 3ක්වත් ආරම්භ කළ යුතුය. මෙම මධ්‍යස්ථාන මගින් කර්මාන්ත/ආයතන වල පුහුණුව ලබන සෑම ආධුනිකයෙක් සඳහාම ඔවුන්ගේ වෘත්තීය පිළිබඳ මූලික දැනුමක් ලබාදිය යුතුය. ඒවගේම පාඨමාලා බෙදා දීම සහ පුහුණු උපකරණ බෙදාහැරීම සඳහා වෙනම ඒකකයක් ස්ථාපිත කර නිසි ක්‍රමවේදයක් ඔස්සේ බෙදා දීමට සහ එහි ප්‍රගතිය වෙනත් අංශයක් විසින් අධීක්ෂණය කිරීමට කටයුතු කළ යුතුය. තවද දැනට පිළියෙල කර නොමැති පාඨමාලා පිළියෙල කිරීමට සහ කලින් පිළියෙල කර ඇති පාඨමාලා පුනරීක්ෂණය කිරීමටද එම පාඨමාලා ජාතික වෘත්තීය යෝග්‍යතා (NVQ) සහතිකයට සරිලන පරිදි පරිවර්තනය කිරීමටද අවධානය යොමු කළ යුතුය.

- පුහුණුවට සම්බන්ධ ආධුනිකයින් අතරින් අඩු ආදායම් ලබන පවුල් හඳුනාගෙන ඔවුන්ට ශිෂ්‍යත්ව අරමුදලක් පිහිටුවා එමඟින් ශිෂ්‍යත්ව ලබාදීමට කටයුතු කිරීම සහ ස්ථිර හෝ තාවකාලික නේවාසිකාගාර ක්‍රමයක් ස්ථාපිත කර දුර බැහැර ප්‍රදේශවල සිට පැමිණෙන ආධුනිකයින් හඳුනාගෙන නේවාසිකාගාර පහසුකම් ලබාදීමට කටයුතු කිරීම තුළින් පුහුණුව හැරයාමේ ප්‍රතිශතය අවම කරගත හැකිය.
- පුහුණුව සපයන ආයතන සඳහා උපකරණ, තාක්ෂණික සහය, හින් උපදෙස් සහ උපදේශනාත්මක සේවා ලබාදීමට කටයුතු කිරීම.

නයිට්‍රා ආධුනිකයින්ගේ පුහුණුව හැරයාම පිළිබඳ සිදු කරනු ලබන විශ්ලේෂණාත්මක අධ්‍යයනය

(ඔබ සපයන තොරතුරු වල රහස්‍යභාවය ආරක්ෂා කරන්නෙමු)

1) මූලික තොරතුරු :-

i. පදිංචි දිස්ත්‍රික්කය :-

ii. ප්‍රාදේශීය ලේකම් කොට්ඨාශය :-

iii. නියෝජනය කරන ජනවර්ගය

සිංහල

දෙමළ

මුස්ලිම්

වෙනත්

iv. ස්ත්‍රී පුරුෂ භාවය

ස්ත්‍රී

පුරුෂ

v. ඉහලම අධ්‍යාපන මට්ටම

අ.පො.ස.
෭/පෙ
සමත්

අ.පො.ස.
සා/පෙ
සමත්

10 වසර
සමත්

9 වසර
සමත්

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

vi. පවුලේ සාමාජිකයන් ගණන

vii. ඔබගේ පවුලේ ජර්ධන ආදායම් මාර්ගය

වෙළඳ
ව්‍යාපාරික
කටයුතු වලිනි

රාජ්‍ය අංශයේ හෝ පෞද්ගලික
අංශයේ රැකියාවෙනි

ගොවිතැන් කටයුතු වලිනි

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

viii. ඔබගේ පවුලේ මාසික ආදායම (කැමතිනම් පමණක් සඳහන් කරන්න)

5000 ට අඩු

5000 - 10,000

10,000 - 15,000

15,000 - 20,000

25,000 වැඩි

.....

ix. ඔබගේ අනාගත බලාපොරොත්තුව කුමන ක්ෂේත්‍රයක රැකියාවක් කිරීමටද?

ලිපි ලේඛන
ආශ්‍රිත
කාර්යාලයක
රැකියාවක්
කිරීමටය

ක්ෂේත්‍ර කටයුතු
වල රැකියාවක්
කිරීමටය

තමන්ගේම
ව්‍යාපාරයක්
ආරම්භ කිරීමටය

වෘත්තීය පුහුණු
ක්ෂේත්‍රයේ
රැකියාවක්
කිරීමටය

වෙනත් (සඳහන් කරන්න)

2) පුහුණුව පිළිබඳ තොරතුරු

i. ඔබ නයිටා ආයතනයේ ලියාපදිංචි වී පුහුණුව ලැබූ ආබුනිකයෙක් බව දැනගෙන සිටියේද?

ඔව්

නැත

ii. ඉහත පිළිතුර ඔව් නම් ඔබ නයිටා ආයතනයේ ලියාපදිංචි වූයේ,

වැඩපලෙහි කාලයක් වැඩකරමින් සිටිය

නයිටා ආයතනය මගින් යොමු කිරීමෙනි

iii. පුහුණුව ලැබූ වෘත්තිය :-

iv. පුහුණුව ලැබූ කර්මවේදය :-

කර්මාන්ත
ශිල්පී

ස්ථානානුරූපී

ග්රාමීය
මට්ටම

v. පුහුණුව ලැබූ කර්මාන්තයේ හෝ ආයතනයේ නම :-

.....

vi. ඔබ පුහුණු වීමට තෝරාගත් පාඨමාලාව අනාගතයේ කිරීමට බලාපොරොත්තුවන වෘත්තිය (රැකියාව) සමඟ ගැලපේද?

හොඳින්
ගැලපේ

තරමක් දුරට
ගැලපේ

නොගැලපේ

කිසිසේත්ම
නොගැලපේ

vii. ඔබ වෘත්තිය පුහුණුව ලැබීමට තීරණය කළේ

තමන්ගේම ව්‍යාපාරයක් ආරම්භ කිරීමේ අරමුණින්
රැකියාවක් ලබා ගැනීමේ අරමුණින්
අමතර සුදුසුකමක් ලබා ගැනීමටය
දෙමව්පියන්ගේ බලපෑම නිසාය
විභාග ප්රතිඵල ලැබෙන තුරුය

viii. ඔබ වඩාත් ප්රිය කරනුයේ,

පන්තිකාමරය තුළ පුහුණුව
ලැබීමටය

වැඩබිම් තුළ පුහුණුව
ලැබීමටය

3) ඔබගේ පුහුණු කාලය තුළ,

i. විෂය පිළිබඳ දැනුම (න්‍යායාත්මක දැනුම) ලබාදීම

ප්රමාණවත්
පරිදි ලැබුණි

සාමාන්‍යයෙන්
ලැබුණි

ප්රමාණවත්
නොවේ

කිසිසේත්ම
ප්රමාණවත්
නොවේ

ii. වෘත්තිය පිළිබඳ පාඩම්මාලා (මොඩියුල) නිසි වේලාවට ලැබුණේද?

ඔව්

නැත

- iii. ඔබ අධීක්ෂණය සඳහා නයිටා ආයතනයේ නිලධාරියෙකු පැමිණියේද? ඔව් නැත
- iv. ඉහත පිළිතුර ඔව් නම් ඔහු හෝ ඇය සාමාන්‍යයෙන් පැමිණියේ මසකට දෙවරකි මසකට වරකි මාස දෙකකට වරකි කලාතුරකිනි
- v. ඔබගේ පුහුණුව සඳහා නයිටා නිලධාරියා ලබාදුන් සහය ඉතා හොඳය සතුටුදායකය විශේෂයක් නැත අසතුටුදායකය
- vi. ආධුනිකත්ව දීමනාව හෝ වෙනත් දීමනාවක් ලැබුණේද? ඔව් නැත

4) ඔබ පුහුණු ලැබූ ආයතනය පිළිබඳ තොරතුරු

- i. ඔබගේ පුහුණු කාලය තුළ වෘත්තීයව අදාළ පුහුණුව ලැබුණේද? ඔව් නැත
- ii. පුහුණුවට අදාළ උපකරණ ආයතනය තුළ නිසි පරිදි තිබුණේද? ඔව් නැත
- iii. පුහුණුවට අදාළ සන්නිවේදන පහසුකම් ආයතනය තුළ තිබුණේද? ඔව් නැත
- iv. ඔබට පුහුණුව ලැබීමට ආයතන හිමියාගෙන් සහයෝගය ලැබුණේද? ඔව් නැත
- v. ඔබට ආයතනයේ අනෙකුත් නිලධාරීන්ගෙන් පුහුණුවට අදාළ උපකාර ලැබුණේද? ඉතාහොඳින් ලැබුණි හොඳින් ලැබුණි සාමාන්‍ය පරිදි ලැබුණි නොලැබුණි කිසිසේත්ම නොලැබුණි
- vi. ඔබේ වැඩකටයුතු අධීක්ෂණය කිරීමට ආයතනයේ නිලධාරියෙකු සිටියේද? ඔව් නැත
- vii. පුහුණු කාලය තුළ ආයතනය මගින් දීමනාව ලැබුණේද? ඔව් නැත
- viii. දීමනාවක් ලැබුණේනම්, එය කොපමණද? 1000 - 3000 3000 - 5000 5000 - 8000 8000 වැඩි
- ix. ඔබට පුහුණුවට අදාළ නොවන වෙනත් වැඩ කිරීමට සිදුවුණේද? ඔව් නැත

X.	ඉහත පිළිතුර ඔව් නම්, එම වැඩ ඔබ කළේ,	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		ඉතා කැමැත්තෙනි	කැමැත්තෙනි	අකමැත්තෙනි	ඉතාම අකමැත්තෙනි

xi. වැඩබිම් හා ඔබේ නිවස අතර දුර කොපමණද?

xii.	ඔබ පුහුණුව සඳහා ආයතනයට පැමිණයේ	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		බසයෙනි	බයිසිකලයෙනි	පයින් ගමන් කිරීමෙනි
		<input type="text"/>		

ආයතනයේ නැවතී සිටීමෙනි

5) ඔබ පුහුණු කාලය අතර මහදී නතර කිරීමට හේතු වූයේ,

i.	රැකියාවකට යාම සඳහාය	<input type="text"/>
ii.	වෙනත් වෘත්තීය පුහුණු ආයතනයක වෘත්තීය පාඨමාලාවක් හැදෑරීම සඳහාය	<input type="text"/>
iii.	පාසල් අධ්‍යාපනය සඳහාය	<input type="text"/>
iv.	උසස් අධ්‍යාපනය සඳහාය	<input type="text"/>
v.	පුහුණුවෙන් කිසිම දැනුමක් නොලැබීම නිසාය	<input type="text"/>
vi.	දෙමව්පියන් රැකබලා ගැනීම සඳහාය	<input type="text"/>
vii.	ගෙදරදොර වැඩකටයුතු සඳහා උපකාර කිරීම සඳහාය	<input type="text"/>
viii.	වෙනත් (සඳහන් කරන්න)	

6)	ඔබ පුහුණුව ලැබූ වෘත්තියේ, පුහුණු කාලය පිළිබඳ කුමක් සිතන්නේද?	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
		පුහුණු කාලය වැඩිය	පුහුණු කාලය ප්රමාණවත් වේ	පුහුණු කාලය ප්රමාණවත් නොවේ

7)	i.	ඔබ වර්තමානයේ රැකියාවක නිරත වන්නේද?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			ඔව්	නැත
	ii.	ඉහත පිළිතුර ඔව් නම්, එම රැකියාව ඔබ නයිටා ආයතනයේ පුහුණුව ලැබූ වෘත්තීය හා ගැලපේද?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			ඔව්	නැත
	iii.	ඔබගේ රැකියාව සම්බන්ධව ඔබ විශේෂ පුහුණුවක් ලැබුවේද?	<input type="text"/>	<input type="text"/>
			ඔව්	නැත
	iv.	ඉහත පිළිතුර ඔව් නම්, එය කුමන ආයතනයේද?.....		

V.	ඔබ රැකියාවක නිරත වන්නේනම්, ඔබගේ වැටුප කුමන පරාසය තුළ පිහිටන්නේද?	5000 ට අඩු	<input type="text"/>
		5000 - 10,000	<input type="text"/>
		10,000 - 15,000	<input type="text"/>
		15,000 - 20,000	<input type="text"/>
		25,000 වැඩි	<input type="text"/>

8) i. නයිටා ආයතනයේ පුහුණු ක්රමවේදය වර්තමාන රැකියා වෙළඳපොළට ගැලපේ, මෙම ප්රකාශයට ඔබ අනිශ්චිත එකඟවේ එකඟ නොවේ කිසිසේත්ම එකඟ නොවේ

ii. ඔබ දීර්ඝ කාලීනව පුහුණුවේ රැඳී සිටියේනම්, ඔබගේ ආර්ථික තත්වය මීට වඩා සාර්ථක වේ යැයි ඔබ සිතන්නේද? ඔව් නැත

9) i. ඔබට නැවත වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා අවස්ථාවක් උදාවුවහොත්, ඔබ වෘත්තීය පුහුණුව සඳහා තෝරා ගන්නේ,

නයිටා ආයතනයයි (NAITA)
 වෘත්තීය පුහුණු අධිකාරියයි (VTA)
 කාර්මික අධ්යාපන දෙපාර්තමේන්තුව (කාර්මික විද්යාල)
 ජාතික ව්යාපාර කළමනාකරණ ආයතනය(NIBM)
 ජාතික තරුණ සේව සභාව
 වෙනත්

ii. ඔබ පිළිතුරට බලපාන එක් හේතුවක් සඳහන් කරන්න

10) ඔබ නයිටා ආයතනයේ පුහුණුව වැඩිදියුණු කිරීමට ඉදිරිපත් කරන යෝජනා මොනවාද?

පරිශීලන ග්‍රන්ථ

- Hebbar, L.(2006). Vocational trining for unemployed: Its impact on uncommonly served group. *International Journal of Manpower*, 27(4), 377-395. doi: 10.1108/01437720610679223
- Honda, Y. (2005, Summer). 'Freeters': Ypung Atypical Workers in Japan. *Japan Labour Review*, 2(3), 5-25.
- Prof. Sunanda Maddumabandara, Prof. Lal Mervin Dharmasiri, Dr. Wasantha Subasinghe, (2014) Survey on Economic Viability and Socio-economic Impact of NAITA Programs in Sri Lanka.
- ලාල් මර්වින් ධර්මසිරි, 2004, සමාජීය විද්‍යා පර්යේෂණ
- වාර්ෂික වාර්තා 2003 - 2013
- www.google.com