



# මෘදු කුසලතා සංවර්ධනය පිළිබඳ පුහුණු මොඩියුලය

පුහුණු කරුවන්ගේ අත්පොත

*තරුණයා වැඩලෝකයට සංක්‍රමණය වීමේදී  
බලපාන තීරසර ප්‍රතිපත්ති ප්‍රවලිත කිරීම*



Foundation for  
Strengthening  
Human Skill

## පෙරවදන

වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශන විෂයෙහිදී තමන්ගේ රුචි අරුචිකම්, සුදුසුකම් හැකියාවන්ට ගැලපෙන වෘත්තීයක් තෝරා ගැනීම පිණිස කටයුතු කිරීමේදී කැමති, ගැලපෙන, සුදුසුකම් සහිත තෝරා ගත් රැකියාව ලබා ගැනීමට ප්‍රධානතම සාධනීය පරිසරය නිර්මාණය කරනු ලබන්නේ මෘදු කුසලතා නො එසේනම් ජීවන කුසලතායි.

රැකියාවට පමණක් නොව එදිනෙදා සාමාන්‍ය ජීවිතයේදී පවා පහසුවෙන් තමන්ගේ කාර්යයන්, අවශ්‍යතා ඉටු කර ගැනීමට මෘදු කුසලතා අත්‍යාවශ්‍යය. මෙකී කුසලතා ඇති කර යුතු මෙන්ම ප්‍රගුණ කළ යුතු සහ ඇති කර ගත හැකි හා ප්‍රගුණ කළ හැකි කුසලතාවයන් වෙයි.

මිනිසා සමාජීය සත්වයෙක් නිසාම රංචු, කණ්ඩායම් ලෙස ජීවත්වීම පරිනාමයේ සිටම පුහුණු කළ වර්‍යාවකි. මේ අනුව මෘදු කුසලතා එකලෙස සියළු කාලයන්හිදී සියළු තත්ත්වයන් හමුවේ වැදගත් වූ බවත් හා අනාගතයේදී ද ඒවා වැදගත් වන බවත් පැහැදිලිය.

මානසික සහනය, ආතතියෙන් මිදීම මෙන්ම පහසු සාමකාමී සහ සතුටින් පිරි ජීවිත ගත කිරීමටද මෘදු කුසලතා අත්‍යාවශ්‍යයි. මෘදු කුසලතාවයන් ජීවිතය පහසු කරවන බවත් අවිවාදාත්මකව පිළිගත යුත්තකි.

මෙම මොඩියුලය නිර්මාණය කර තිබෙන්නේ අත්‍යාවශ්‍යය මෘදු කුසලතාවයන් හඳුනාගැනීම සහ පුහුණු කිරීමේ ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකම්ද සහිතවය. මෙයින් වෘත්තීය සාර්ථකත්වයන් ඉන් ඔබ්බට සතුටින් පිරි සමාජයක් ගොඩනැඟීමටත් අවසානාත්මක ලෙස අපේක්ෂිතය.

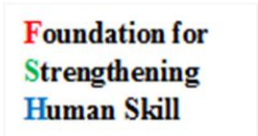
## කතුවැකිය.

මාදු කුසලතා පිළිබඳවත්, එකී කුසලතාවයන්හි වැදගත්කම පිළිබඳවත් වර්තමාන ලෝකයේ වැඩි අවධානයක් යොමුව තිබේ. මිනිසා සමාජමය වශයෙන් හුදකලාවීම හා තාක්ෂණික දියුණුව මගින් මිනිසා හුදකලාබවට පත් කිරීමේ පරිසරයක් නිර්මාණය කිරීම මත අප සතුව පවතින මාදු කුසලතා අවම වීමටත්, ඉගෙනිය යුතු අතවශ්‍ය මාදු කුසලතා අත්හැර දැමීමටත් හේතු කාරක වූ බව පැහැදිලිය.

මෙම තත්ත්වය නව පරම්පරාව කෙරෙහි අතිශය බැරැරුම් ලෙස බලපා ඇති බව ඔවුන්ගේ වර්ගාවන් අධ්‍යයනය කිරීමේදී ගම්‍යමාන වේ. වැඩලෝකය හැමවිටම කණ්ඩායම් වැඩ අපේක්ෂා කරයි. වැඩලෝකයේ බොහෝ ජයග්‍රහණ සාමූහික ප්‍රයත්නයන්හි ප්‍රතිඵලයන් වෙති. ඉලෙක්ට්‍රොනික, තාක්ෂණික ඩිජිටල්කරණය සමාජය මිනිසා හුදකලා කර තිබේ. වැඩලෝකයේ ඉල්ලුම් කරන පුද්ගලයාත් ඩිජිටල්කරණය තුළ හුදකලා වූ පුද්ගලයාත් අතර හිඬැස පිරවීමට සමත්වන සුවිශේෂී මෙවලම මාදු කුසලතාවයන් වෙති. මෙකී මාදු/ ජීවන කුසලතා වල අත්‍යවශ්‍යභාවය සලකමින් මෙම මොඩියුලය සම්පාදනය කර තිබේ.

මෙම මොඩියුලය හොඳින් සහ පූර්වයෙන් පරිශීලනය කරමින් පුහුණු වැඩසටහන සඳහා සුදානම් විය යුතුය. එමෙන්ම මෙම මොඩියුලය පුහුණු වැඩසටහන සඳහා මග කියාපාන අත්පොතක් පමණි අමතර දැනුම එක්කර ගැනීම පුහුණු කරුවාගේ අත්හැරිය නොහැකි වගකීමකි. එම නව දැනුම මෙම මොඩියුලය සමග මිශ්‍ර කිරීමේදී මූලික හරයට හානියක් නොවන ලෙස හා ස්වයං විසංවාදී ලෙස අදාල කොටස් එක් කිරීම නොකල යුතුය. ඒ පිළිබඳව ද දැඩි අවධානයකින් කටයුතු කිරීම පුහුණු කරුවාගේ වගකීමකි. සාර්ථක, ඵලදායී පුහුණුවක් කිරීමට ඔබට ශක්තිය ලැබේවා!

ඔබට ජය !



අන්තර්ගතය

**01 කොටස**

**පිටු අංකය**

පුහුණු කරුවන් සඳහා උපදෙස්

පොදු හා සුවිශේෂී අරමුණු

පුහුණු මොඩියුලයේ අරමුණු

පුහුණු අරමුණු



05

**02 කොටස**

මෘදු කුසලතා නිර්වචනය කිරීම

06

මෘදු කුසලතා වල වැදගත්කම

06

තමාට හඳුනාගැනීම

07-08

නව්‍ය නිර්මාණශීලී චින්තනය

08-10

ගැටළු කළමනාකරණය

11-12

පුද්ගල ආතතිය සහ චිත්තවේග කළමනාකරණය.

13-14

නායකත්වය

15

කණාඩායම් ගතවීම

15-26

සන්නිවේදනය

26-32

සැසි සැලැස්ම

33

## 01 කොටස

### පුහුණුකරුවන් සඳහා උපදෙස්.

පොදුවේ ලබා දුන් උපදෙස් අතර තිබෙන මොඩියුලය පුහුණු කිරීමේ කාලය පිළිබඳ අදහස් මෙම මොඩියුලයටත් ආදේශ කර ගැනීම සුදුසුය. පුහුණුවන්නන්ගේ දක්ෂතාවය, දැනුම හා තත්ත්වය පාදක කර ගනිමින් පුහුණුවේ කාලය පිළිබඳ තීරණය කිරීමේ වගකීම පුහුණු කරුවා විසින් දැරිය යුතුය.

එමෙන්ම තම අත්දැකීම් වලින් මොඩියුලය පෝෂණය කරමින් පුහුණුවන්නන්ගේ ප්‍රතිචාරවලට සාර්ථක ප්‍රතිචාර දක්වමින් වඩා සාර්ථක පුහුණුවක් ක්‍රියාත්මක කිරීමටත්, එලෙස ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් වඩාත් යහපත් ප්‍රතිඵල අත්පත් කරගැනීමත් අපගේ අපේක්ෂාවයි.

### පොදු හා සුවිශේෂී අරමුණු.

වැඩලෝකයේ අපේක්ෂාවක් කරන මෘදු කුසලතා වලින් හෙබි තරුණ ශ්‍රමිකයන් වැඩලෝකයට දායාද කිරීම.

### පුහුණු මොඩියුලයේ අරමුණු.

මෘදු කුසලතාවලින් පෝෂිත සහ ප්‍රායෝගිකව කණ්ඩායම් සමඟ යහපත් ගනුදෙනුවකින් අවසන් ආයතනික ඉලක්කයන් ජය ගැනීමට හැකි වැඩලෝකයේ ශ්‍රමික අපේක්ෂාව හැකි උපරිමයෙන් තෘප්ත කිරීම.

පුහුණුවේ ස්වාභාවය හා පුහුණු කාලය.

ස්වභාවය	කාලය	වෙනත්
ධාරිතා වර්ධන පුහුණු වැඩමුළුව.	දින තුනයි.	නේවාසික
පසු විපරම් පුහුණු වැඩමුළුව.	දින එකයි.	අනේවාසික

### Learning objectives - පුහුණු අරමුණු.

මෙම පුහුණු මොඩියුලය හැදෑරීමෙන් පසුව සහභාගිකයන්ට පහත සඳහන් ඉලක්ක කරා ලඟාවීමට හැකි වේ.

1. **Soft Skills** යනු මොනවාද? යන්න පැහැදිලි කල හැකිය.
2. **Soft Skills** එදිනෙදා ජීවිතයේදී භාවිතයට ගත හැකි ආකාරයන්
3. ජීවිතයේ මුහුණදෙන අභියෝග සඳහා විශ්වාසයෙන් යුක්තව මුහුණ දීමේ හැකියාව
4. අකමැති පුද්ගලයන්ට හා අකමැති අවස්ථා වලට පවා සාර්ථකව මුහුණ දීමේ හැකියාව
5. නිර්මාණශීලී ලෙස තම හැකියාවන් ප්‍රකට කිරීමේ හැකියාව.
6. මනා පුද්ගල කලමනාකරණය තුලින් නායකත්ව කුසලතා හඳුනා ගැනීමට හා ප්‍රකට කිරීමේ හැකියාව.
7. පුද්ගල සංවේදනා මනාලෙස හසුරුවා ගනිමින් වෘත්තීමය හා සමාජ පරිසරය තුල කැපීපෙනෙන පුද්ගලයන් බවට පත්වීමේ හැකියාව.

**Soft Skills**

**මෘදු කුසලතා (හැඳින්වීම / නිර්වචනය කිරීම)**

පුද්ගලයෙකු එදිනෙදා ජීවිතයේදී මුහුණ දෙන අභියෝග සහ බලපෑම් වලට සාර්ථක ලෙස මුහුණ දෙමින් ඒ සඳහා ධනාත්මක අනුගතවීම සඳහා අවශ්‍ය වන හැකියාවන් මෘදු කුසලතා ලෙස හඳුන්වාදිය හැකිය. මෙමගින් ජීවන අභියෝග වලට පුද්ගලයෙකුට වඩාත් ඵලදායී ලෙස මුහුණ දීමට අවශ්‍ය ආත්ම විශ්වාසය ගොඩනගා ගැනීමට හැකිවේ.

තවත් නිර්වචන කිහිපයක් ඇසුරෙන් මෘදු කුසලතා පිළිබඳව පැහැදිලි විනයක් මවා ගනිමු :

- 1) පුද්ගලයන් අනිච්ඡානුකව හා පුරුද්දක් ලෙස ප්‍රදර්ශනය කරන වර්යාවන් හා වර්ත ලක්ෂණයන් මෘදු කුසලතාවයන් ය.  
(Daytona Beach Community College)
- 2) මෘදු කුසලතා රැකියාවේ සාර්ථකත්වයට මෘදු කුසලතා 85% කින් දායක වන අතර තාක්ෂණික කුසලතා 15% කින් පමණක් දායක වේ.
- 3) මෘදු කුසලතා භාවිතයෙන් හා අත්දැකීම් අනුසාරයෙන් ඉගෙන ගනියි.  
(DDI International)
- 4) රැකියාවේ ඵලදායී වෘත්තීමය සේවයක් ලබාදීම සඳහා තාක්ෂණික කුසලතාවයක් ලබා දෙමින් මෘදු කුසලතා ඔබව රැකියාවේ ඉහලට ගෙන යයි.

ජීවන අභියෝග ජයගැනීම සඳහා ඉවහල් වන ප්‍රමුඛ මෘදු කුසලතා කිහිපයක් මෙම මොඩියුලය මගින් හඳුන්වාදෙමු.

මෘදු කුසලතාවල වැදගත්කම පිළිබඳව සහභාගිකයන් සමග සාකච්ඡා කරන්න. ඔවුන්ගේ අදහස් පෙලගස්වන්න. පසුව ජීවන කුසලතා වල වැදගත්කම පහත මාතෘකා වලට අනුව සාකච්ඡා කරමින් ඔවුන්ට අවධාරණය කරන්න.

**මෘදු කුසලතා වල වැදගත්කම :**

- ❖ අන්තර් පුද්ගල සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම හා වර්ධනය කිරීමට.
- ❖ කාලෝචිත / අර්ථාන්විත තීරණ ගැනීමට.
- ❖ ඵලදායී සන්නිවේදනයට.
- ❖ වෘත්තීමය සංවර්ධනයට යහපත්ව බලපෑම් කිරීමට.
- ❖ ඵලදායී, කාර්යක්ෂම, ඉහල කාර්ය සාධනයන් ඇතිකර ගැනීමට.

**මෘදු කුසලතාවයන්.**

1. තමාව හඳුනාගැනීම.
2. නව්‍ය නිර්මාණශීලී චින්තනය.
3. ගැටලු කළමනාකරණය.
4. පුද්ගල ආතතිය සහ විත්තවේග කළමණාකරණය.
5. නායකත්වය.
6. කණ්ඩායම්ගත වීම. ( අවස්ථා 04 )
7. සන්නිවේදනය.

**01. තමාව හඳුනාගනිමු.**

පුද්ගලයෙකු තම ජීවන අභියෝග / ඉලක්ක කරා ලඟාවීමේදී මුහුණ දෙන ප්‍රධාන ගැටලුවක් වන්නේ තමන් කවද? යන්න නොදැනීමයි. එම නොදැනීම නිසාම තම පුද්ගල අරමුණු කරා ලඟාවීමේදී පැන නැගෙන ගැටලු සාර්ථකව විසඳා ගැනීමට හෝ ඒවායේ වාසි අවාසි සලකමින් තර්කානුකූලව නිවැරදි අරමුණකට යාම පිළිබඳව තමන් නිවැරදි තීරණ ගැනීමට අපොහොසත් වේ. එම නිසා මෙම මාතෘකාව තුළින් පුද්ගලයෙකුට තම හැකියාවන්, අභිමතීන් ගුණාංග සහ පෞරුෂය යනාදිය හඳුනාගැනීමට අවකාශය සලසමු.

**ක්‍රියාකාරකම සඳහා උපදෙස්**

සහභාගිවන්නන් සියලු දෙනාටම අංක 1 ආකෘති පත්‍රය අනුව සැකසුණු ජොහාරි කවුළුවේ ආදර්ශ පිටපත බැගින් ලබාදෙන්න. එහි ඇති කොටු හතර පිළිබඳව අවබෝධයක් ද ඔවුන්ට ලබාදෙන්න.

අංක 1 කොටුවේ ඔබ පිළිබඳව ඔබත් හොඳින් දන්නා මෙන්ම අන් අයත් හොඳින් දන්නා දේවල් සටහන් කරමු.

අංක 2 කොටුවට ඔබ ඔබ ගැන නොදන්නා එහෙත් අන් අය ඔබ ගැන දන්නා සිතන දෑ (ඔබට තක්සේරුව) සටහන් කරමින් සම්පූර්ණ කර ගනිමු. සෙසු සහභාගිකයන්ට විවෘත ආරාධනයක් කිරීම තුළින් මෙම කොටුව සම්පූර්ණ කරගත හැකිය.

අංක 3 කොටුව සම්පූර්ණ කිරීමේදී ඒ සඳහා ඇතුළත්විය යුතු කරුණු වන්නේ ඔබ ගැන ඔබ පමණක් දන්නා කරුණු වන අතර එම කරුණු අන් අය කිසිසේත් නොදැන සිටිය යුතුය. එය රහස්‍ය තොරතුරු කොටුව වේ.

අංක 4 කොටුව ඔබ ඔබ ගැනත් නොදන්නා අන් අය ඔබ ගැන නොදන්නා කොටුවයි. එය අන්ධකාර කොටුවයි. එයද හඳුනාගැනීමෙන් කුඩා කර ගැනීමට උත්සාහ කරමු.

මෙම ක්‍රියාකාරකම ආශ්‍රයෙන් අවධානයට ගත යුතු කරුණු :

1. එහිදී අංක 2 කොටුවට (ඔබ නොදනී එහෙත් අන් අය දනී ) වැඩි අවධානයක් යොමු කරමින් අන් අය ඔබ කෙරෙහි දක්වන සුභවාදී ආකල්ප තුළින් තමාගේ ශක්තිය හඳුනාගන්න. අසුභවාදී ආකල්ප තුළින් දුර්වලතා හඳුනාගෙන ඒවා ශක්තීන් බවට පරිවර්තනය කර ගැනීමට පියවර ගනිමු.
2. අංක 3 කොටුව ( මම දනී අන් අය නොදනී ) සම්බන්ධයෙන් අවධානය විශේෂයෙන් යොමුකල යුතුය. එයට ඔබ රහස්‍යයැයි කියා සිතූ සමහර කරුණු අන්අය දැන සිටියද සමහර විට එම කොටුව සමාජය සමග සාර්ථකව කටයුතු කිරීමේදී කුඩා විය හැකිය.

**අංක 01 ආකෘතිය.**

අන් අය දනී  
Others Know

අන් අය නොදනී  
Others Don't Know

**I Know**  
මම දන්නා

<p>1.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ මගේ නම , ගම</li> <li>❖ ගීත ගායන හැකියාව</li> <li>❖ මගේ පෙනුම</li> <li>❖ මගේ ගුණාංග</li> </ul> <p><b>White</b></p>	<p>2.</p> <p><b>Red Color</b></p>
<p>3. උදා :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ ත්‍යාගශීලී පුද්ගලයින්</li> <li>❖ සමාජශීලී</li> </ul> <p><b>Green</b></p>	<p>4.</p> <p><b>Black</b></p>

**I Don't now**  
මම නොදන්නා

**02. නව්‍ය නිර්මාණශීලී චින්තනය**

පුද්ගලයෙකු තම ජීවිතයේදී මුහුණ දෙන ගැටලු බාධක සහ අභියෝග සාර්ථක ලෙස ජයගැනීමට සම්ප්‍රදානුකූල ක්‍රමවේදයන්ගෙන් බැහැරව නිර්මාණශීලී චින්තනයකට නැඹුරු විය යුතුවේ. ඒ මගින් තම ජීවිත ඉලක්ක කරා නව්‍ය ක්‍රමවේද භාවිත කරමින් අන් අයට වඩා සුවිශේෂී ආකාරයකින් අවම ශක්තියකින් පහසුවෙන් ලගාවිය හැකිය. සම්ප්‍රදායික සිතුවිලි, ආකල්ප වලින් මිදී නිර්මාණශීලීත්වය වර්ධනය කර ගැනීමට හැකි ක්‍රියාකාරකම් කිහිපයකින් සිදු කරමු.



**ක්‍රියාකාරකම 02**

**තින් නවයේ ගැටළුව.**

**අරමුණ**

ගැටළුවක විසඳුම සඳහා බොහෝ දුරට එහි සීමාවෙන් පිටතට පැමිණිය යුතු බව සහ පුළුල් චින්තනයක අවශ්‍යතාවය අවබෝධ කරවීමට :

**සහභාගික සංඛ්‍යාව :**

සහභාගී කර ගත හැකි ප්‍රමාණයක් මෙම ක්‍රියාකාරකම සඳහා යොමු කරගත හැකිය.

**කාලය :**

විනාඩි 25 කි.

**අවශ්‍ය උපකරණ :**

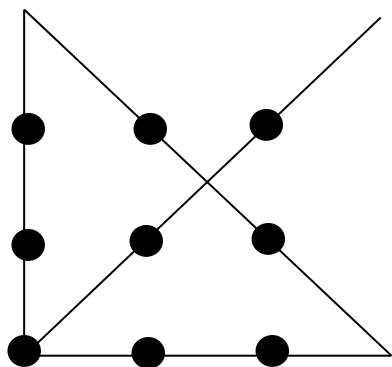
කළුලේලක් හෝ සුදු ලේලක් සහ සංඛ්‍යාව අනුව කොළ සහ පෑන් කාටත් පෙනෙන සේ පුවරුවක මෙවැනි තින් නවයේ සටහන් කළ යුතුය.

**ඉදිරිපත් කරන ආකාරය :**

මෙම තින් නවය රේඛා හතරකින් කපා දක්වන ලෙස උපදෙස් ලබාදිය යුතුය. එහිදී පෑන නොඑසවමින් නොකඩවා එක දිගට රේඛා 04 සටහන් කිරීමටත්, පෑන නොඉස්සීමත් එකම රේඛාව මත යලි පෑන ගෙන නොයන ලෙසටත් අවධාරණය කළ යුතුය. තමා සතුව ඇති කඩදාසි මත මෙම කොන්දේසි අනුගමනය කරමින් ප්‍රභේලිකාව විසඳන ලෙසත්, විසඳුම සොයාගත් පසු කඩදාසිය අනෙක් පස හරවා තබන ලෙසටත් උපදෙස් ලබාදිය යුතුය. මේ සඳහා විනාඩි 8ක කාලයක් ප්‍රමාණවත් වේ.

මෙය දුෂ්කර ලෙස දැනුණා ද යන්න සාකච්ඡා කළ යුතුය. බොහෝ දෙනාට එසේ වන්නට ඇත්තේ රාමුවෙන් කොටුවෙන් පිටතට යාමට තිබූ අකමැත්ත නිසා බවත්, එහෙත් එවැන්නක් වලක්වන කොන්දේසියක් නොතිබූ බවත් පැහැදිලි කළ යුතුය.

**ආදර්ශය :** යමක යථාර්තය විමර්ශනය කිරීමේදී සම්මත රාමුවෙන් පිටතට ගමන් කිරීමටද සිදුවනු ඇති බව වටහා ගැනීමටත් සම්ප්‍රදායික රාමුවෙන් බැහැරව නිර්මාණශීලී ලෙස පිළිතුරු සොයන්නේ නම් අප හමුවේ ඇති අභියෝග ගැටලු වලට සාර්ථකව මුහුණ දිය යුතු බවත් සහභාගිකයින්ට ඒත්තු ගැන්විය යුතුය.



**ක්‍රියාකාරකම 03**

**පුරුක් හතේ මාල කැල්ල**

බංකොලොත් වූ ව්‍යාපාරිකයෙක් නගරය අත්හැර ගමට යනවිට රැ බෝවී ඇති බැවින් නවාතැනක් සොයාගැනීමට උත්සාහ කරයි. එහිදී එම අතරමැදි නගරය තම ව්‍යාපාරික කටයුතු නැවත ඇරඹීම සඳහා යෝග්‍ය දැයි පරීක්ෂා කර බැලීම සඳහා දින කිහිපයක් එම නගරයේ රැදී සිටීමටද ඔහු සැලසුම් කරයි. අවසානයේ කාන්තාවක් විසින් පවත්වාගෙන යන නවාතැන් පොලක් හමුවේ. කාන්තාව විසින් නවාතැන් සැපයිය හැකි බවට ව්‍යාපාරිකයාට දන්වන අතර ඒ සඳහා මුදල් අවශ්‍ය බවද දන්වයි. දුප්පත් ව්‍යාපාරිකයා තමන් සතුව මුදල් නොමැති බව ඇයට පවසන අතර රන් මාලයක පුරුක් හතක කැල්ලක් තිබෙන බවත් එයින් එක් පුරුකකට දිනක් නවාතැන් දෙන ලෙස ඉල්ලා සිටියි. කාන්තාව එක් පුරුකකට දිනක් නවාතැන් දීමට එකඟ වන නමුත් එම කාන්තාව ඒ සඳහා කොන්දේසියක් ද දක්වයි. එනම් මාලපුරුක් 07 තැන් දෙකකින් පමණක් කඩන ලෙස හා සිටින එක් දිනක් වෙනුවෙන් එදිනම පුරුක බැගින් ලබාදීම එම කොන්දේසියයි. ඒ අනුව දුප්පත් ව්‍යාපාරිකයා පුරුක් 07 ස්ථාන 02 කින් කඩා එක් දිනකට එක පුරුක බැගින් ගනුදෙනු කර දින 07 ම නවාතැන් ගනියි.

ප්‍රශ්නය : මාල කැල්ල කඩන ස්ථාන 02 සහ කාන්තාවට දෛනිකව කාමර ගාස්තු ගෙවූ ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

සහභාගිකයන් සමග බෙදාගත යුතු ආදර්ශය :

අභියෝගයක් පැමිණි විට හානිය අවම කර ගනිමින් ප්‍රතිලාභය උපරිම කර ගනිමින් කටයුතු කිරීමට නිර්මාණශීලීත්වය පිටුවහලක් වේ.

පිළිතුර :

පුරුක් 01 ක් හා 02 ක් ලෙස ස්ථාන දෙකකින් කඩනු ලැබේ. පළමු පුරුක පළමු දවස සඳහා ගෙවන අතර ,දෙවන දිනයේදී පුරුක් 02 ලබාදී පළමු දින ලබාදුන් මාල පුරුක නැවත ඉල්ලා ගනු ලැබේ. තෙවන දිනයේදී නැවත තනි පුරුක ලබාදෙනු ලැබේ. සිව්වන දිනයේදී පුරුක් 04 කොටස ලබාදී පුරුක් 02 සහ 01 කොටස් දෙකම නැවත ඉල්ලා ගනු ලැබේ. පස්වන දිනයේදී තනි පුරුකෙන් කාමරයේ මිල ගෙවනු ලබන අතර සයවන දිනයේදී නැවත පුරුක් 02 ලබාදී තනි පුරුක ඉල්ලා ගනු ලැබේ. සත්වන දිනයේදී තනි පුරුකෙන් කාමර කුලිය ගෙවනු ලැබේ.

### 03.ගැටලු කළමනාකරණය :

එදිනෙදා ජීවිතයේදී ගැටලු වලට මුහුණ දීම අපගේ දින වර්ෂාවේ කොටසක් නමුත් ගැටලු නිසියාකාරව හඳුනාගත නොහැකි නිසා පුද්ගලයින්ගේ බලාපොරොත්තු කඩවීම් සහ අවසානයේදී ජීවිතය නසාගැනීමට පවා පෙළඹුණ අවස්ථා තිබේ. එම නිසා ගැටලු කළමනාකරණය අද අපට මෘදු කුසලතාවයක් ලෙස පුරුදු පුහුණු කිරීම අනිවාර්ය වී තිබේ.

### ක්‍රියාකාරකම 04

#### කෙසෙල් වෙළෙන්දාගේ කථාව (තනි පුද්ගල අභ්‍යාසයකි.)

දවසක් කෙසෙල් ව්‍යාපාරිකයෙක් කෙසෙල් කැන් විකිණීමට සඳහා ගෙන ඒම සඳහා පාරුවකින් 50m පලල ගඟ තරණය කර දූපතකට පිවිසියේය. අනතුරුව ඔහු දූපතේ කෙසෙල් වගා කරන ගොවියාත් එක් තැනකට ගෙඩි 50 බැගින් තිබෙන කෙසෙල් කැන් 02 ක් මිලදී ගෙන එය රැගෙන ගො ඉවුරට පැමිණියා.

කෙසෙල් කැන් මිලදී ගත් ව්‍යාපාරිකයා ගඟ තරණය කිරීම සඳහා තොටියාගෙන් කෙසෙල් කැන් 02 එගොඩට ගෙන ගොස් දෙන ලෙස ඉල්ලා සිටින ලදී. එවිට තොටියා ඒ සඳහා ප්‍රවාහන කුලිය වශයෙන් එක් කෙසෙල් කැනක් මීටරයක් දුර ගෙනයාමට එක් කෙසෙල් ගෙඩියක් අවශ්‍ය බව දැන්වීය. එයට ව්‍යාපාරිකයා එකඟවීය.

ව්‍යාපාරිකයා එකඟතාවය බිඳනොහෙලමින් ගඟෙන් එගොඩ වී කෙසෙල් ගෙඩි ප්‍රමාණයක්ද ඉතිරි කර ගත්තේය.

#### ප්‍රශ්නය

1. ගඟ තරණය කලාට පසුව ව්‍යාපාරිකයාට කෙසෙල් ගෙඩි කීයක් ඉතිරි වීද ?
2. ඉතිරි වූයේ නම් කෙසෙල් ගෙඩි ගණන කීයද?
3. කෙසෙල් ගෙඩි වලින් ප්‍රවාහන කුලිය තොටියාට ගෙවූ ආකාරය පැහැදිලි කරන්න.

ඉහත ගැටලුව විසඳීම සඳහා පහත පියවර අනුගමනය කිරීමට සහභාගිකයෙක් පොළඹවන්න.

1. ගැටලුව නිවැරදිව හඳුනාගැනීම.
2. ගැටලුවට හේතුව සොයා බැලීම.
3. ගැටලුව විසඳීම සඳහා ඇති විකල්ප උපරිම ලෙස හඳුනාගැනීම.
4. විකල්ප අතරින් හොඳම විකල්ප තෝරා ගැනීම.
5. එකී විකල්පය ක්‍රියාත්මක කිරීම සහ ඇගයීම.

යන ගැටළු විසඳීමේ පස් වැදෑරුම් ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳව ද පැහැදිලි කරන්න. එකී පියවරයන් එදිනෙදා ගැටළු විසඳීම සඳහා යොදාගත හැකි ආකාරයද පැහැදිලි කරන්න. එය පුරුද්දක් ලෙස යොදාගැනීමට ධන උපස්ථම්බනයක් සහභාගිකයන් තුළ ඇති කරන්න.

**ක්‍රියාකාරකම 05 – ඇමරිකානු ජ්‍යෙෂ්ඨය**

**( කණ්ඩායම් අභ්‍යාසයකි )**

සහභාගීවන්නන් 6 දෙනෙකු බැගින් එක කණ්ඩායමකට ඇතුළත් වන සේ සියලුම සහභාගීකයන් බෙදා ඔවුන්ට පවුලක් ලෙස කටයුතු කිරීමේ භූමිකා රංගනයක් මෙම ක්‍රියාකාරකම තුළින් හඳුන්වා දෙන්න. එහිදී එම පවුල තුළ අම්මා, තාත්තා, ආච්චි, දුව, ලොකු පුතා සහ බාල පුතා යන වර්ත වලට කණ්ඩායම බෙදා ඔවුන්ට පහත ගැටලුව හඳුන්වා දෙන්න.

ගැටලුව : තම පවුලේ ලොකු පුතා ඇමරිකානු තරුණියක සමඟ පෙම් සම්බන්ධතාවයක් පවත්වාගෙන යාම.

මෙම ක්‍රියාකාරකම තුළ පවුලේ සාමාජිකයින් හට ගැටලුව තම පවුලේ සාමාජිකයින් අතර සාකච්ඡා කර එකඟතාවයකට පත්වීම සිදුවිය යුතුය. එක් එක් වර්තයේ නම් සහ ආකල්ප සඳහන් කර තිබෙන කාඩ්පත් පුහුණුකරු විසින් අදාළ භූමිකා රඟ දක්වන්නන් බෙදාදිය යුතුය. (ඒ සඳහා පුහුණුකරු කලින් කාඩ්පත් සකසාගෙන සුදානම්ව සිටිය යුතුය.)

මෙම ක්‍රියාකාරකම තුළින් ගැටළු විසඳීමේ ක්‍රමවේදයේ පියවරයන් හඳුනාගත හැකිය.

1. ගැටලුව හඳුනාගැනීම
2. ගැටලුවට හේතු හඳුනා ගැනීම.
3. ගැටලුව සඳහා විකල්ප හඳුනා ගැනීම.
4. විකල්ප ඇගයීමට ලක් කිරීම.
5. සුදුසු විකල්පයක් තෝරා ගැනීම.
6. තෝරාගත් විකල්ප 06 ක්‍රියාත්මක කිරීම.
7. ඇගයීම හා පාලනය.

යන ගැටළු විසඳීමේ සත් වැදෑරුම් ක්‍රමවේදයන් පිළිබඳව ද පැහැදිලි කරන්න. එකී පියවරයන් එදිනෙදා ගැටළු විසඳීම සඳහා යොදාගත හැකි ආකාරයද පැහැදිලි කරන්න. එය පුරුද්දක් ලෙස යොදාගැනීමට ධන උපස්ථම්බනයක් සහභාගීකයන් තුළ ඇති කරන්න.

(මෙම කොටසේදී ඒ සඳහා මූලික අවබෝධයක් ලබාදෙන අතර මෙම මාතෘකාව පිළිබඳ වැඩි දැනුමක් ලබා ගැනීම සඳහා 04 මොඩියුලය පරිශීලනය කිරීම යෝග්‍ය බව නිර්දේශ කරමු.)

**04. පුද්ගල ආතතිය සහ චිත්තවේග කළමනාකරණය.**

පුද්ගලයෙකුගේ වැඩ පරිසරය සහ සංකීර්ණ හා පුළුල් සමාජ පසුබිම ආතතිය සඳහා බලපාන ප්‍රධානතම සාධකයන් දෙකකි. එමෙන්ම කාල කළමනාකරණය හා ආතති කාලමනාකරණය අතර සෘජු සබඳතාවයක් පවතී. පමණ ඉක්මවා වැඩ, එනම් රැකියාවේ නියුතු කාලය තුළ හමාර කළ නොහැකි වැඩ ප්‍රමාණය , පමණ ඉක්මවා එනම් තම වැඩ ධාරිතාවය ඉක්මවූ වැඩ යන සාධකයන් ඔබගේ ආතතිය වර්ධනයට සෘජුවම සම්බන්ධ ය.

අපි රැකියාවට යන්නේ අපේ පෞද්ගලික ගැටලු රාශියක් හිසමත තබාගෙන වන අතර එයින් රැකියාව කාර්යක්ෂමව හා ඵලදායීව ඉටුකරලීමේ ගැටලු මතු වේ. එමෙන්ම අප නැවත නිවසට පැමිණෙන්නේ රැකියාවේ ගැටලු මෙන්ම රැකියාවේ ඵලදායී ලෙස නොයෙදීම මත ඇතිකරගත් නව ගැටලු සහගත තත්වයන්ද හිසමත දරාගෙනය. මෙම තත්වය විෂම චක්‍රයක් ලෙස ක්‍රියාත්මක වන බැවින් ඉවසීම, දරාගැනීම හීනවන අතර මනසෙහි නිරන්තර අවිචේකී බවක් මෙන්ම ඒ හරහා වර්ෂාවල කලබලකාරී බවත් නිරූපණය වේ.

ගැටුම් ඉහල යාම, ගැටලු සඳහා විකල්ප පිළිතුරු අවම ලෙස පෙනී යාම, නිර්මාණශීලීත්වය අඩුව යාම, අන්තර්පුද්ගල සබඳතා දුර්වලවීම මත හුදකලා බවට පත්වීම වැනි තත්වයන් මෙන්ම මානසික ගැටලු වලට මුහුණ දීම දක්වා වර්ධනය තත්වයන්ට පුද්ගල ආතතිය පත්විය හැකිය.

පුද්ගල ආතතියේ අවශ්‍ය ආතතිය ලෙස ධනාත්මක ප්‍රවේශයක්ද පවතී. උදාහරණයක් ලෙස විභාගයකට ඇති බිය මත හටගන්නා ආතතිය නිසා පාඩම් කිරීමට / අධ්‍යයනය කිරීමට පෙළඹීම පෙන්වා දිය හැකිය.

කෝපය, දුක, සතුට වැනි චිත්තවේගයන් කළමනාකරණය ද ආතති කළමනාකරණය සමග සෘජුවම සම්බන්ධ වේ. නිදහස් හා විචේකී මනස කෝපයෙන් ඔබව දුරස් කරයි. එමෙන්ම තමන්ගේ චිත්තවේගයන් අන් අයටද තමන්ටද හානියක් නොවන පරිදි කළමනාකරණය කිරීම හොඳ පෞරුෂයක ලක්ෂණයන් වෙති.

චිත්තවේගයන් කළමනාකරණය යනු අදාල චිත්තවේගයන් පිටකිරීමට ඉඩනොදීම නොවේ. එනම් දුක දැනුන විට හැඹිම, සතුට දැනුනු විට සිනාසීම හෝ හඬනගා සිනාසීම වැනි දෑ සඳහා ඉඩ ලබාදිය යුතුය. මෙහිදී අවධාරණය කරනුයේ තමන්ටද, අන් අයටද හානියක් නොවන පරිදි චිත්තවේග පිටකිරීම හෝ පාලනය බව සහභාගිකයන්ට වටහා දිය යුතුය. විශේෂයෙන් හැඹිම පිරිමින් සඳහා යෝග්‍ය නොවන බවද එය උන පෞරුෂ ලක්ෂණයක් යැයි වන සමාජ මිත්‍යාවද බිඳ හෙලිය යුතුය. ඒ පිළිබඳ සහභාගිකයන්ට පැහැදිලි කර දිය යුතුය.

ඔබගේ ආතතිය කළමනාකරණය කරගන්න ඔබට පහසුවක් දැනේවි.

- ❖ ප්‍රශ්න මතුවන විට කල්යාමට නො එසේනම් වැඩි වර්ධනය අවස්ථා වලට පත්වීමට ඉඩනොදී ඒවා නිරාකරණය කරගැනීම.
- ❖ යථාර්ථවාදී බලාපොරොත්තු පමණක් ඇතිකර ගැනීම.එනම් ඉටුකර ගැනීමට කිසිලෙසකින් නොහැකි පමණ ඉක්මවූ බලාපොරොත්තු වලින් තොරව සඵල කරගතහැකි බලාපොරොත්තු සමග ජීවත්වීම.
- ❖ රැකියාවෙන් පිටත ඔබව උනන්දුකරවන ක්‍රියාකාරකම් ඇතිකර ගන්න.එමෙන්ම විනෝදාංශයක් ඇතිකර ගන්න ඒවායේ නිරතවන්න.
- ❖ දිනපතාම කෙටිකාලයක් හෝ සැහැල්ලු වීමේ අභ්‍යාසයක් ප්‍රගුණ කරන්න.
- ❖ නිරන්තර ව්‍යායාම වල යෙදෙන්න.
- ❖ විශ්වාසවන්ත මිතුරන් සමඟ සහකරු/සහකාරිය සමඟ ගැටලුකාරී තත්වයන් බෙදා ගන්න.සාකච්ඡා කරන්න.ඔවුන් සමඟ ජීවිත අපේක්ෂා සාකච්ඡා කරන්න.
- ❖ හොඳ සැලසුමක් සකස් කරගන්න. ඒ තුලින් කාලය කළමනාකරණය කරගන්න.
- ❖ සෑම පැය දෙකකටම වරක් වැඩවලින් කෙටි විවේකයක් ගන්න.
- ❖ අවශ්‍ය ප්‍රමාණයට නින්ද ලබාගන්න.
- ❖ ඔබ ගන්නා ආහාරවේල සෞඛ්‍යමත් දැයි විමසා බලන්න. සෞඛ්‍යමත් නොවේ නම් සෞඛ්‍යමත් ආහාර වේලකට ආහාර රටාවකට පුරුදුවන්න.
- ❖ වාර්ෂිකව පූර්ණ වෛද්‍ය පරීක්ෂණයකට භාජනය වන්න.
- ❖ ජලය අවශ්‍ය පමනට (වෛද්‍ය නිර්දේශය අනුව) පානය කරන්න.
- ❖ ජලය පානය කිරීමේ පුරුද්දක් ඇතිකර ගන්න.
- ❖ පාදය පොලවට ස්පර්ශ වන සේ ඇවිදින්න.(වැලි පොලොව,තණකොල වැවුන පොලොව,උඳුපියලිය වැවුන පොලොව.
- ❖ එලෙසින්ම විය යුතුමයි,එලෙස වීම අනිවාර්යයි යන සිතුවලි වලින් බැහැර වීම.

**පුහුණුකරුගේ මැදිහත් වීම.**

තනි පුද්ගලයෙකු ලෙස පලමු ක්‍රියාකාරකමටත්,කණ්ඩායමක් ලෙස දෙවන ක්‍රියාකාරකමත් කිරීමේදී ගැටලුවක් විසදීමේ දී ඇති අපහසු බව හා ඒ සඳහා ගත යුතු වෙහෙස පිළිබඳ සිතීමටත් ඇගයීමටත් සහභාගිකයින්ට යොමුකරවන්න. එතුලින් එම කුසලතාවය සහභාගිකයන් තුල ප්‍රමාණවත් ලෙස ගොඩනැගී තිබේද? යන්න පිළිබඳව තක්සේරුවකට එළඹීමට ඔවුන්ට සහය වන්න. එදිනෙදා ජීවිතයේ හමුවන ගැටලු විසදීම සඳහා ඉහතින් යෝජිත ක්‍රමවේදය හා එහි පියවරයන් අනුගමනය කිරීමෙන් අපහසුවකින් තොරව පහසුවෙන් ගැටලුව කළමණාකරණය කර ගැනීමට ඇති හැකියාව සහභාගිකයන්ට ඒත්තු ගන්වන්න..

## **05. නායකත්වය**

නායකත්වය පිළිබඳ සංකල්පයන් හඳුනාගනිමු. එහිදී පවුලේ , සමාජයේ , ආයතනයේ, පොදු අරමුණක් ඉෂ්ඨ කර ගැනීමට දායක වන පුද්ගලයන් මනාලෙස හසුරුවමින් නිසියාකාරයෙන් පොළඹවමින් ඉලක්කගත අරමුණු ලඟා කර ගන්නා පුද්ගලයා නායකයා ලෙස අර්ථගැන්විය හැකිය.

අද සමාජයේ බොහෝ දෙනෙක් තමන් තුළ පවතින නායකත්ව කුසලතා හඳුනා ගැනීමට අපොහොසත් වීම මත නායකත්වය ලැබෙන තුරු බලා සිටින තත්වයකට පත්ව ඇත. නායකත්වය ලැබුණද එය පවත්වාගෙන යාමද අභියෝගාත්මකය. එබැවින් නායකත්ව කුසලතාව මෘදු කුසලතාවක් ලෙස වර්ධනය කරගත යුතු තවත් වැදගත් ගුණාංගයකි.

## **ක්‍රියාකාරකම 06 .**

### **නායකත්වය හඳුනාගැනීම.**

මෙම නායකයින් ගැන ඔබ දකින දෑ

1. නෙල්සන් මැන්ඩෙලා
2. මහත්මා ගාන්ධි
3. ඇඩොල්ෆ් හිට්ලර්
4. මාර්ටින් ලූතර් කිං
5. රතු ඉන්දියානු නායක සියැටෙල්

## **06. කණ්ඩායම් ගතවීම.**

- මෙහිදී කණ්ඩායම යන්න හඳුනාගැනීම වැදගත් වේ.
- පුහුණුලාභීන් සමඟ කණ්ඩායමක ලක්ෂණ හඳුනාගැනීම සඳහා සාකච්ඡාවක යෙදෙන්න.
- එකී ලක්ෂණ සහභාගිකයන්ගේ එකඟතාවය අනුව පෙලගස්වන්න.
- අනතුරුව පහත නිර්වචනයන්හි අන්තර්ගත කණ්ඩායම් ලක්ෂණයන් සමඟ පුහුණුලාභීන් ඉදිරිපත් කළ ලක්ෂණයන් සසඳන්න.
  - පොදු අරමුණක් තිබීම.
  - පොදු අරමුණ ජයගැනීම සඳහා සාමාජිකයන් එකිනෙකාගේ දායකත්වය අවශ්‍ය වීම.
  - සාමාජිකයන් එකිනෙකා අතර අන්තර් ක්‍රියා සිදුකිරීම.

කණ්ඩායම් පිළිබඳව තවත් නිර්වචන කිහිපයක් සලකා බලමු.

එකිනෙකා තමතමන්ගේ සමාජිකත්වය පිළිබඳවත්, අන්‍යෝන්‍ය අරමුණු කරා යාම පිණිස උත්සාහ දැරීමේදී ඔවුන්ගේ ධනාත්මක අත්තර් යැපීම් පිළිබඳවත් දැනුවත් වූ සෙසු සාමාජිකයන් පිළිබඳවත් සම්මුඛ අත්තර්ක්‍රියාවල යෙදෙන දෙදෙනකු හෝ ඊට වැඩි සංඛ්‍යාවක් කණ්ඩායමකි.

(ජොන්සන් සහ ජොන්සන් 1987,8)

කණ්ඩායමක් යනු එකිනෙකා අතර කාර්යභාර සම්බන්ධතාවයකින් හෙබි ස්ථිර අන්‍යෝන්‍ය බැඳීමකින් යුතු, යම් සමාජ තරාතිරමකින් යුතු පුද්ගලයන් සමූහයකි.

කණ්ඩායමක් යනු පැහැදිලිව ප්‍රකාශිත සහ ව්‍යංගයෙන් පවත්නා ඇගයීම් හෝ සම්මානයන්ගෙන් යුතු සෑම සාමාජිකයකුගේම හැසිරීම් විධිමත්ව පවත්වාගනිමින් එම කණ්ඩායමට අවම වශයෙන් හෝ වැදගත්වන කරුණු අනුව බෙදාහදාගත් ආකල්ප, මනෝභාව, අභිලාශයන්, ඉලක්කවලට අදාළව නිසැක වශයෙන්ම කා හටත් පොදු සම්මතයක් ඇති පුද්ගල සමූහයකි. (හොග් සහ ආබ්‍රහම්ස් 2001)

කණ්ඩායමක සංවර්ධන අවධි.

පළමු අවධිය - කණ්ඩායම් ගතවීම.

සමාජිකයන් එකට එකතුවීමේ සහ එකිනෙකා හඳුනාගැනීමේ අවධියයි.

දෙවන අවධිය - කුණාටු සමය.

භූමිකා සහ ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳව සාකච්ඡා කෙරෙන, තර්ක කෙරෙන හා නායකත්වය පිළිබඳව තරඟකාරීත්වයක් ඇති කෙරෙන අවධියයි.

තෙවන අවධිය - ප්‍රතිමාන සැකසීම.

සමාජිකයන් එකතු වී, එකඟත්වයක් සහිතව වර්යාවන් නිර්වචනය කෙරෙන සහ ක්‍රියාකාරීත්වය හා වර්යාවන් ස්ථාපනය කරන අවධියයි.

සිව්වන අවධිය - කාර්යයන් ඉටුකිරීම.

කණ්ඩායම් තම කාර්යයන් ඉටුකිරීම ආරම්භ කෙරෙන හා ස්ථාවරත්වයක් පෙන්වන අවධියයි.

පස්වන අවධිය - කල් දැමීම/ශෝක වන/විසිර යාම.

විසිර යාමට උත්සාහ කරන සහ කණ්ඩායම තවදුරටත් පවත්වාගෙන යාමට උත්සාහ කරන්නන් අතර ගැටුම් හටගන්නා අවධියයි.

(කර්ට් ලෙවින් 1930 USA)



**එලදායි කණ්ඩායමක ලක්ෂණයන්.**

- අරමුණු සහ කාර්යයන් ඉෂ්ට කිරීම.
- පොදු අරමුණු සහ කාර්යයන් ඉෂ්ට කරගැනීමේ අදහසින් (අභ්‍යන්තරිකව) පවත්වාගෙන යාම.  
(කාර්යයන් මෙන්ම අන්තර් සබඳතා පවත්වා ගනිමින් කණ්ඩායම් නඩත්තුවද සමබරතාවයකින් යුතුව පවත්වාගෙන යාම.)
- එලදායිතාවය ඉහළ යන ආකාරයට සංවර්ධනාත්මක වෙනස් වීම.

ඉහත කණ්ඩායම්වල අවධි පිළිබඳවත්, එලදායි කණ්ඩායමක ලක්ෂණ පිළිබඳවත් සහභාගිකයන්ට ඉහළ අවබෝධයක් එමෙන්ම ආයතනික අරමුණු හා ඉලක්කයන් ලභාකරගැනීම කණ්ඩායම් ක්‍රියාවලියක් බවත්, කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් එකිනෙකාට කිසිසේත්ම සමාන නොවූ වෙනස් වූ පෞරුෂයන් හා වර්ගවලින් හෙබි අය බවත් ඔවුන් සමග එකට වැඩ කිරීම කලාවක් බවත් පැහැදිලි කරගන්න.

එලදායි කණ්ඩායමක එලදායි සාමාජිකයකු ලෙස ආයතනික ඉලක්කයන් ද තමන්ගේ පෞද්ගලික නිෂ්ඨාවන් ද ළඟා කරගතහැකි බව පැහැදිලිය. අපගේ පෞද්ගලික ඉලක්කයන් ජය ගැනුම ද හුදෙකලාව කළ නොහැකි අතර ඒ සඳහා ද එකිනෙකාගේ සහයෝගය අත්‍යාවශ්‍ය බව සහභාගිකයන්ට ඒත්තු ගන්වන්න.

**එලදායි කණ්ඩායමක්,**

- අවසන් ඉලක්කය හා අරමුණු කණ්ඩායමේ සියළුදෙනා හොඳින් හඳුනාගෙන, අවබෝධ කරගෙන සිටිති. එකී අරමුණු කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන්ගේ අරමුණු හා බද්ධ මෙන්ම අන්තර් යැපීම් හා උසස් මට්ටම් කැපවීමක් ළඟාකරගතහැකි ඒවා විය යුතුය.
- කණ්ඩායම අතර එලදායි සන්නිවේදනයක් තිබිය යුතුය.
- නායකයන් හෝ සාමාජිකයන් තුළ සැඟවුණු අරමුණු හා න්‍යාය පත්‍රයන් නොතිබිය යුතුය.
- සියළුම සාමාජිකයන් වගකීම් දැරිය යුතුය. වගකීම් හා යුතුකම් නියමිත ආකාරයෙන් නියමිත කාල සීමාවේදී ඉටු කළ යුතුය. සහභාගිත්වය හා නායකත්වය සාමාජිකයන් අතර බෙදී යා යුතුය. තමන්ගේ සාමාජිකත්වය පිළිබඳව සාමාජිකයන් තෘප්තිමත් විය යුතුය.
- පොදු එකඟතා තිබිය යුතුය. ඒවා සියල්ලන් රැකිය යුතුය. අවස්ථානුකූලව උචිත තීරණයන් ද ගත යුතුය.
- බලය සහ බලපෑම සමානව තිබිය යුතුය.
- විරුද්ධ මත සහ අදහස් ගැටීම් ප්‍රවර්ධනය කළ යුතුය. එය ගුණාත්මක තීරණයන් සඳහා පෝෂණය සපයයි.
- සාමාජිකයන් අතර සහයෝගය, අන්‍යෝන්‍ය විශ්වාසය, එකමුතුබව, පිළිගැනීම, එකිනෙකා කෙරෙහි ප්‍රියමනාපභාවය හා ගෞරවය තිබිය යුතුය.
- ගැටළු විසඳීම ඉහළ මට්ටමකින් තිබිය යුතුය.
- කණ්ඩායමේ එලදායි හා සංවර්ධනාත්මක ක්‍රියාකාරිත්වය ඇගයීම පිණිස ක්‍රමවේදයක් මෙන්ම පුද්ගල දායකත්වය, කැපවීම හා ඇගයුම් ක්‍රමවේදයන් ද ස්ථාපිතව තිබිය යුතුය.

කණ්ඩායම් ගොඩනැගීම

ක්‍රියාකාරකම 07

කැඩුණු චතුරය (අඩු අවධානමේ සිට මධ්‍යස්ථ අවධානම දක්වා)

නීතිය ක්‍රියා කිරීමේ වෘත්තීය ඇකඩමියේ සංස්කරණයක් මත පදනම් කරගෙනය.

[www.union.k12.us/leca/instructor/brokensquares.doc](http://www.union.k12.us/leca/instructor/brokensquares.doc)

මෙම අභ්‍යාස සඳහා නිසි වේලාවට පෙර සුළු සුදානමක් අවශ්‍ය වේ.

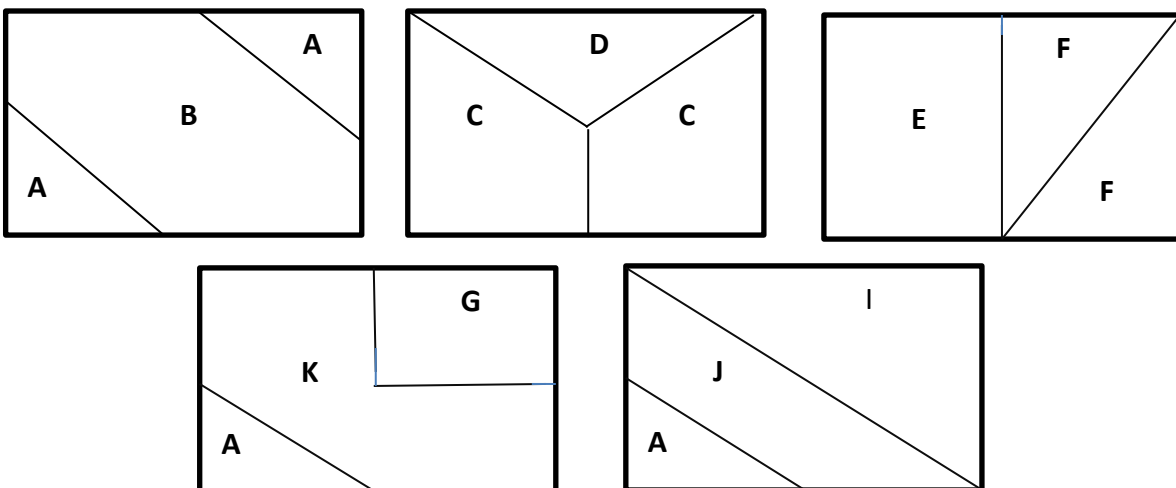
පුහුණු වැඩසටහනේදී පළමුව කණ්ඩායම කුඩා කණ්ඩායම් වලට බෙදාගන්න. ඔබ විසින් පිහිටුවනු ලබන සෑම කුඩා කණ්ඩායමකටම කැඩුණු චතුරය කට්ටලය බැගින් පහත දක්වා ඇති පරිදි සුදානම් කළ යුතුය. සෙන්ටිමීටර් 15 x 15 පමණ කාඩ්බෝඩ් චතුරය පහක් කපාගන්න. පසුව පැන්සලෙන් අකුරු සහ ඉරි මකා දැමීමට හැකිවන පරිදි අත බුරුලෙන් ලකුණු කරන්න.

ඉරි ඇඳිය යුත්තේ කපා වෙන් කළ විට “a” වශයෙන් ලකුණු කරන ලද සෑම කැබැල්ලකම එකම ප්‍රමාණයේ වන අතර “c” වශයෙන් ලකුණු කරන ලද සෑම කැබැල්ලකින්ම නියම වශයෙන් එකම ප්‍රමාණයට සිටින පරිද්දෙනි.

සමචතුරසුවල ඉරි ඇඳීමෙන් පසුව සහ ඉංග්‍රීසි අකුරුවලින් සලකුණු කිරීමෙන් අනතුරුව ලකුණු කර ඇති ආකාරයටම සෑම චතුරසුයක් ම කුඩා ඒවා ප්‍රභේලිකාවේ කොටස් වන පරිද්දෙන් කපා ගන්න.

1,2,3,4 හා 5 වශයෙන් කවර පහක් ලකුණු කරන්න. කාඩ්බෝඩ් කැබැලි පහත සඳහන් පරිදි කවර පහ අතරේ බෙදාහරින්න.

- 1 කවරයට I,H,E කැබැලි අයත්ය.
- 2 කවරයට A,A,A කැබැලි අයත්ය.
- 3 කවරයට A,J කැබැලි අයත්ය.
- 4 කවරයට D,F කැබැලි අයත්ය.
- 5 කවරයට G,B,F,C කැබැලි අයත්ය.



එක් එක් කැබලිලේ පැත්සලෙන් ලියන ලද අකුර මකා අදාළ කවරයේ ඉලක්කයට ලියන්න මෙසේ කිරීමෙන් පසුවකණ්ඩායමක් වෙත පවරන ලද කාර්යය සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව කැබලි නියමිත කවරයට පහසුවෙන් දැමිය හැකිය.

එක් කණ්ඩායමකට සහභාගී වන්නන් පස් දෙනෙකු ඇතුළත්වන පරිදි කණ්ඩායම් සාදා, නිරීක්ෂණය කරන තීරකවරයකු පත් කරන්න. අමතර සහභාගී වන්නන් සිටි නම් තීරකවරුන් එක් අයෙකුට වැඩියෙන් පත් කළ හැකිය.

- එක් එක් කණ්ඩායමට කැඩුණු සමචතුරස්‍ර ඇතුළත් කවර පහ බැගින් දෙන්න.
- (පහත දක්වා ඇති) කැඩුණු සමචතුරස්‍ර කණ්ඩායම් උපදෙස් පත්‍රිකාවේ පිටපතක් බැගින් එක් එක් කණ්ඩායමට දෙන්න.
- නිරීක්ෂක/ තීරක උපදෙස් පත්‍රිකාවේ පිටපතක් නිරීක්ෂකයන්ට දෙන්න. (පහත සපයා ඇත.)
- පවරන ලද කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා සහ එක හා සමාන සමචතුරස්‍ර පහක් සෑදීම සඳහා එක් කණ්ඩායමකට විනාඩි 20ක් ලැබෙන බව දන්වන්න.
- නීතිරීති පිළිපදින බවට සහතික කරගැනීම සඳහා වැඩි අධීක්ෂණය කරන්න.

පවරන ලද කාර්යය කණ්ඩායම් විසින් සම්පූර්ණ කළ පසු ලද අත්දැකීම් සාකච්ඡා කරන්න. නිරීක්ෂකවරුන් දුටු දේ කණ්ඩායම බෙදාහදා ගැනීමට ඉඩ සලස්වන්න. සැබෑ ලෝකයේ තත්ත්වයන්ට මෙම ක්‍රියාකාරකමේ අත්දැකීම් සම්බන්ධ කරන්න. මගපෙන්වීම සඳහා ප්‍රශ්න පහත දැක්වේ.

- අභ්‍යාසයේදී ඔබට ඇතිවූහු සමහර හැඟීම් මොනවාද?
- වෙනත් කණ්ඩායම් සමඟ වැඩ කරන විටදී ඔබට මේ හා සමාන හැඟීම් ඇතිවී තිබේද?
- ඔබේ වැඩවලට හෝ ප්‍රජාවේ පවතින තත්ත්වයන්ට අභ්‍යාසයේ ඇති සම්බන්ධතාවය කවරේද?

සහයෝගීතාවය යනුවෙන් අදහස් කරන්නේ කුමක්ද? යන්න සාකච්ඡා කර ගැටළු විසඳීමේ දී සාර්ථක සහයෝගීතාවය පිළිබඳ කල්පිත (hypothesis) ගොඩනගන්න. උද්ගත විය හැකි වැදගත් කරුණු වනුයේ,

- සෑම පුද්ගලයකුම සම්පූර්ණ ගැටලුවම අවබෝධ කරගත යුතුය.
- සෑම පුද්ගලයකුම ගැටලුව නිරාකරණය කිරීම පිණිස දායක වන්නේ කෙසේ ද යන්න තේරුම්ගත යුතුය.
- අනෙකුත් පුද්ගලයන්ගේ දායකත්ව ශක්තීන් පිළිබඳව ගැටළුවට සම්බන්ධ සෑම සාමාජිකයෙකුම දැනුවත් විය යුතුය.

**කැඩුණු සමචතුරස්‍ර කණ්ඩායම් උපදෙස් පත්‍රිකාව.**

ඔබ එක් එක් අයකු ළඟ චතුරස්‍ර සෑදීම සඳහා කාඩ්බෝඩ් කැබැලි ඇතුළත් කවරයක් ඇත. පුහුණුකරු විසින් ආරම්භ කරන ලෙස සංඥාවක් දුන්විට ඔබ කළයුතු කාර්යය වන්නේ සමාන චතුරස්‍ර පහක් සෑදීමය. එක් එක් පුද්ගලයා එනම් ඔහු / ඇය ඉදිරියේ හරි හතරැස් එකම ප්‍රමාණයේ කොටුවක් අනික් කණ්ඩායමේ සාමාජිකයන් ඉදිරියේ සම්පූර්ණ කරන තෙක් කාර්යය අවසන් නොවේ.

කණ්ඩායම වෙත පනවනු ලබන නිශ්චිත නීති.

1. කිසිදු සාමාජිකයකු කතා නොකළ යුතුය.
2. කිසිදු සාමාජිකයකු වෙනත් සාමාජිකයකුගෙන් කැබැල්ලක් ඉල්ලා නොසිටිය යුතු අතර ඔහු/ඇය විසින් වෙනත් සාමාජිකයකුට කැබැල්ලක් තමාට දෙන ලෙස සංඥාවක් කළ යුතු ද නැත. (සාමාජිකයන්ට තම කැමැත්තෙන් අනෙක් සාමාජිකයන්ට කැබලි දිය හැකිය)

**කැඩුණු චතුරස්‍ර නිරීක්ෂක/ තීරණ උපදෙස් පත්‍රිකාව.**

ඔබගේ කාර්යය කොටසක් නිරීක්ෂක, කොටසක් තීරක වේ. සහභාගී වන සෑම පුද්ගලයකුම පහත සඳහන් නීති පිළිපදින බවට තීරක වශයෙන් ඔබ වගබලාගත යුතුය.

- කතා කිරීම හෝ සංඥා කිරීම හෝ වෙනත් අන්දමේ සන්නිවේදන කිසිවක් නොකළ යුතුය.
- වෙනත් සහභාගී වන්නන්ට සෘජුව කැබැලි දීමට සාමාජිකයන්ට හැකිය. එහෙත් වෙනත් සාමාජිකයන්ගෙන් කැබැලි ලබාගතයුතු නැත.
- සහභාගීවන්නන් විසින් වෙනත් සහභාගීවන්නන්ට පාවිච්චි කිරීම සඳහා කැබලි මැදින් තැබිය යුතු නැත.
- ඔහු/ඇය දැනටමත් සමචතුරස්‍රයක් නිර්මාණය නර ඇතත් ඔහුගේ/ඇයගේ ප්‍රභේලිකාවේ කැබලි සියල්ලම දීමට අවස්ථාව තිබේ.

නිරීක්ෂකයකු වශයෙන් පහත කරුණු පිළිබඳව සැලකිලිමත් වන්න.

- චතුරස්‍රයේ කැබැලි දීමට කැමති පුද්ගලයා කවරෙක් ද?
- කිසියම් පුද්ගලයකු තම චතුරස්‍රයේ සම්පූර්ණ කිරීමෙන් අනතුරුව කණ්ඩායම් ගැටලු විසඳීමෙන් ඉවත් වන්නේ ද?
- ඔහුගේ/ඇයගේ කැබලි සමග දිගින් දිගටම සැකසීමට වෙහෙසෙන එහෙත් කැබලි එකක් හෝ සියල්ලම දීමට අකැමති යමකු සිටීද?
- පුද්ගලයන් කොතරම් සංඛ්‍යාවක් චතුරස්‍ර කැබලි එකතු කිරීමේ කාර්යයෙහි ක්‍රියාකාරී ලෙස නිරත වී සිටී ද?
- ඉවඡාභංග සහ නොසන්සුන් මට්ටමක් තිබේද?
- කණ්ඩායම සහයෝගීව කටයුතු කිරීම ආරම්භ කිරීම හා එමගින් මෙතෙක් සිදුවූ ක්‍රියාවලිය වෙනස් වන අවස්ථාවක් තිබුණේද?
- අනෙකුත් සභායක සාමාජිකයන්ට ගැටලුව විසඳීමට උපකාර කිරීමේ මාර්ගයක් වශයෙන් කිසියම් පුද්ගලයකු කතා කිරීම හෝ සංඥා කිරීම මගින් නීති උල්ලංඝනය කිරීමට ප්‍රයත්න දරන්නේ ද?

ගැටුම් සමථකරණය/ කළමනාකරණය

ගැටුම යන්නෙන් කුමක් අදහස් වේද?

එය නිර්වචනය කිරීමට උත්සාහ ගන්න. එකී නිර්වචනයේ සඳහන් විය යුතු කරුණු පෙළ ගස්වන්න. පසුව පහත නිර්වචනයන් සමඟ ඔබගේ උත්සාහය සසඳන්න.

ගැටුම යනු එක් පාර්ශවයක් විසින් තවත් පාර්ශවයක් වෙත විශේෂයෙන් සලකා බලන දෙයක් සම්බන්ධයෙන් අහිතකර ආකාරයෙන් බලපෑමක් ඇතිවිය හැකි අවස්ථාවක් තුළින් ඇතිවන තත්වයකි.

( රොබින්ස් එම් එල්, 1994)

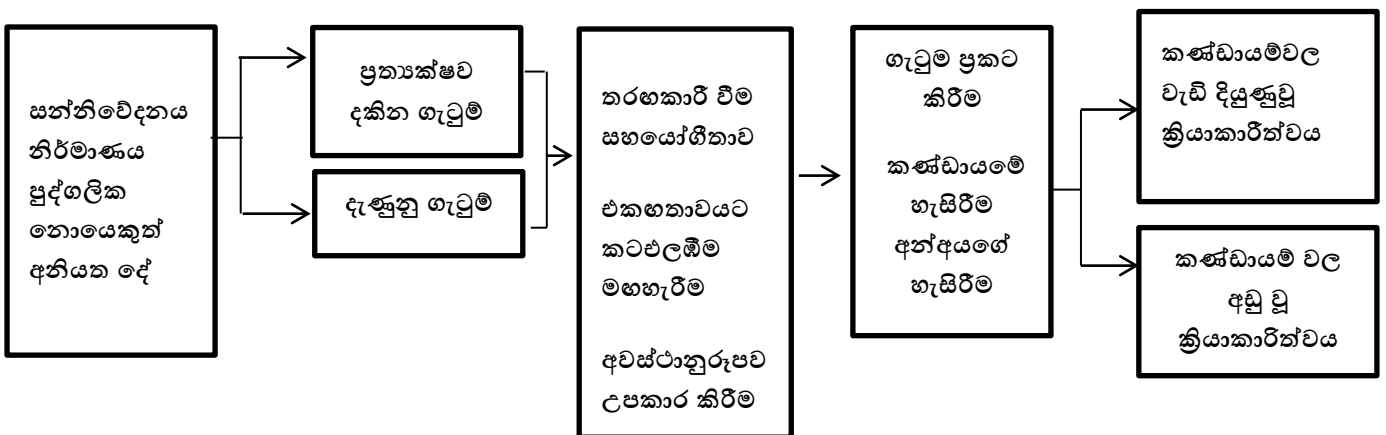
ගැටුම සරලව ගතහොත් කොටස් දෙකකට බෙදේ.

1. කාර්යයක් පිළිබඳව ඇතිවන ගැටුම්  
කාර්යයක් කරන්නේ කෙසේද පැනනගින ක්‍රියාකාරීත්වයේ එකඟතාවයකට නොපැමිණීම මත ඇතිවන ගැටුම්.
2. සම්බන්ධතා මත ඇතිවන ගැටුම්.  
පුද්ගලයෙක් හෝ කණ්ඩායමක් අතර පූර්ව එදිරිවාදිකම් මත ඇතිවන ගැටුම්.

විවිධ ගැටුම් තලයන්

1. අන්ත:පුද්ගල ගැටුම - පුද්ගල අභ්‍යන්තරයේ ඔහුගේම විඥානය තුළ ඇතිවන ගැටුම.
2. පුද්ලාන්තර ගැටුම
3. කණ්ඩායමක් තුළ ඇතිවන ගැටුම.
4. කණ්ඩායම් අතර ගැටුම.

අවස්ථාව 1 ගැටුම සඳහා ඇති විභවය	අවස්ථාව 2 ගැටුම හඳුනාගැනීම	අවස්ථාව 3 ගැටුම ගැන කටයුතු කිරීමේ ක්‍රමවේද	අවස්ථාව 4 ගැටුම් අවස්ථාවන්හි හැසිරීම	අවස්ථාව 5 ගැටුම්වල ප්‍රතිඵලය
--------------------------------------	----------------------------------	---	---	------------------------------------



**ගැටුම් හැසිරවීමේ ශෛලීන්**

මිනිසුන් විසින් ගැටුම් පිළිබඳ කටයුතු කරන්නේ කෙසේද ? ගැටුම සමනය කිරීමේදී ඉතා සුදුසු ක්‍රමවේද මොනවාද? එසේම කුමන උපක්‍රම සර්ථක වූයේ ද? මේ රටාවන් හෝ උපක්‍රම සියල්ල මිනිසුන්ගේ අදහස් හා ඔවුන් ගේ සංජානන සහ නිසිම හැසිරීම් ක්‍රම එක් කල හැකි ඒවා විය යුතුයි.කිසියම් ගැටුමක් එක්තරා ක්‍රමයකට අනුව විසඳීම සඳහා මිනිසුන් විසින් යොදන උපක්‍රමවලට අදාළ කල්පනාකාරීව ගන්නා තීරණ ඔවුන් විසින් ගැටුම් විසඳීම සඳහා ලැබූ පුහුණුවේ ප්‍රතිඵලය විය හැකිය. එක්තරා ක්‍රමයකට මෙය ඥාණාත්මික උපක්‍රමශීලී භාවයක් වුවද සමහර විට ඒවා තැනට ඔබින ඒවා මෙන්ම නොහොඹිනා ඒවා ද විය හැකිය.

ගැටුම් විසඳීම සඳහා ඇත්තේ එකම මාර්ගයක් පමණක් නොවන බව යන හැඟීම ඉතා වැදගත් ය. එය රඳා පවත්නේ අදාළ තත්වයේ පවතින නිශ්චිත කොන්දේසි මතය.එසේ වුවද එය රඳා පවත්නේ අදාළ තත්වය මතය.ඒ සඳහා ඉතා සුදුසු වන්නේ කිසියම් ආකාරයක හෝ ශෛලියක ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රමවේදයක් ය.

ඉතා සාර්ථක අයුරින් ගැටුමක් විසඳීම සඳහා ඕනෑම මිනිසාම තෝරාගන්නා විසඳුම් ශෛලිය එය සාර්ථකව විසඳා ගැනීමේ මාර්ගය බව වටහා ගැනීම අවශ්‍ය වේ.ගැටුම් තත්වයේ අනෙකුත් ප්‍රධාන වර්තවල හෝ වර්තයේ හැසිරීම් රටාවට අනුකූලව ප්‍රතිචාර දැන්වීමට පෙර , ප්‍රථමයෙන් ඔබ විසින් ඔවුන්ගේ බලාපොරොත්තු මොනවාදැයි උපකල්පනය කොට ඔවුන්ගේ එම යෝජනා මත ඔබේ උපක්‍රම මොනවාදැයි ඔබ විසින් පදනම් කර ගත යුතුවේ. මෙහිදී ගැටුමට අදාළ කොටස්වල අදහස් මනාව විශ්ලේෂණය කිරීම ඉතා වැදගත් වන්නේ මෙම ගැටුම එක් පාර්ශවයකින් උග්‍ර කිරීමට උත්සාහ ගන්නා අතර අනෙක් පාර්ශවයේ ක්‍රියාවන් තුලින් ඒ පිලිබඳ වැරදි බලාපොරොත්තු ඉදිරිපත් කිරීමට ද ඉඩ ඇති හෙයිනි.මෙහිදී ඔබ විසින් ඔබගේම මතකයට ගත යුතු එක් කරුණක් නම් මිනිසෙකුගේ චිත්තවේග උණුසුම්ව කිපෙන සුළු වූ විට ඔහුගේ හැසිරීම් විලාසය මගින් ඔහුගේ අපේක්ෂා බොහෝවිට නිවැරදි ලෙස පිළිබිඹු නොවන බවයි.

ගැටුම් නොමැත

සහමුලින්ම වනසා දමන ගැටුම

සුළු මතභේද හෝ දුරවබෝධය	විවාහව ප්‍රශ්න නැගීම හෝ අභියෝග කිරීම	තර්ජනය කිරීම සහ අන්තිම නිවේදනය ඉදිරිපත් කිරීම	ගැටුමක් ඇති කිරීමට ශාරීරිකව පහරදීම	අනෙක් පක්ෂය විනාශ කිරීමට ගන්නා විවාහ උත්සාහය
------------------------	--------------------------------------	---	------------------------------------	--

ස්ථවන් පී රොබින්ස් (1974) “ගැටුම් ප්‍රබලවීම නොනවත්වා කර ගෙන යාම “ යන ග්‍රන්ථයෙන් ගැටුම් හැසිරීමේ වර්ධනය වීම පිළිබඳව කල් ඇතිව දැන ගැනීමේ මාර්ග ඉදිරිපත් කරයි.

කෘත්‍යවාදී වීමේ ප්‍රතිඵල

ගන්නා වූ තීරණවල ගුණාත්මක භාවය වැඩි දියුණු වූ විට ; ( ගැටුම කාර්ය බද්ධ වේ) ජනතාව නවතම, නිර්මාණාත්මක වඩාත් උපක්‍රමශීලීව ප්‍රබෝධමත් වූ අවස්ථාවන්හිදී ; තමා ගැනම ඇගයීමකට පාත්‍ර වී ධෛර්යමත් වූ විට ; වෙනස් වීම් නිසා උත්තේජනය වූ විට ඇතිවන ගැටුම් කාර්ය බද්ධ වේ. සුළුතර කණ්ඩායම් දරණ අදහස්වලට අනුබල දුන්විට සහ ඔවුන් සිතන දේ වැදගත් තීරණවලට සම්බන්ධකර ගත්විට ගැටුම් ඇතිවීම ස්ථිර ය.

ගැටුම මගින් එක තැන රැඳී සිටීම නැවැත්විය හැකි වන අතර කණ්ඩායමක් විසින් තීරණ ගැනීමේදී කිසියම් ප්‍රශ්ණයකට අදාළ සියළු අංශ ආවරණය වනවා මෙන්ම එය වැදගත් තීරණ ගැනීමට ද ආධාර වේ. මහා පරිමාණයේ කටයුතුවල දී ගැටුම ඕනෑම තරාතාරමක අය අභියෝගයට ලක් කරන තම මහජනතාවගේ අවශ්‍යතා සහ ප්‍රතිචාර අනුව රටවල සහ දේශපාලන පකෂ වල ඔවුනොවුන්ගේ ප්‍රතිපත්ති සහ වැඩසටහන් නැවත සංශෝධනය කිරීමට සමත් වේ.

උදාහරණයක් වශයෙන් නැම්බියාව වර්ෂ ගණනාවක පැවති දරුණු ගැටුම්වලින් අනතුරුව ඉතා පහසු සහ ප්‍රසන්න අන්දමින් ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදය කරා ඵලඹුණ බහුජන වාර්ගික සමාජයකින් යුතු රටකි. නිදහස ලබා වර්ෂ තුනකට පසු එනම් 1993 වර්ෂයේ දී මෙරට පොදුරාජ්‍ය මණ්ඩලයේ තමන් වැනි ප්‍රවණ්ඩකාරී ක්‍රියා කැළඹීලී තත්ත්වයකට පාත්‍ර නොවූ අන් රටවලට ප්‍රථමයෙන්, ජාතික තරුණ ප්‍රතිපත්තියක් පිලියෙල කිරීමේ කටයුතුවල නිරතවූයේ එවැනි දෙයක් ගැන අවි රටවල් අදහස් කිරීමටත් පෙරාතුවය.

සී.වයි.පී. අප්‍රිකානු මධ්‍යස්ථානයේ හිටපු අධ්‍යක්ෂවරයා වන රිචඩ් මිකන්දේව්ස් එවකට නැම්බියාවේ තරුණ කටයුතු සහ ක්‍රීඩා කටයුතු පිලිබඳ ඇමති පෙන්ඩ්‍රිකීනි ඉතානා මහත්මිය මුණගැසී මෙසේ ජාතික තරුණ ජ්‍යෙෂ්ඨතාවයක් පිලියෙල කිරීමේදී උද්ගතවන ප්‍රශ්න ගැන සාකච්ඡා කර ඇත.

ගැටුම් අවසන් කිරීම.

ස්ථීරව ගැටුම සංසිදුවීමේ අප්‍රීතානු මධ්‍යස්ථානය (ඒ.සී.සී.ඕ.ආර්.ඩී)ගෙන් වර්ෂ 1998 දී පිළියෙළ කර ඇති ගැටුම් කළමනාකරණය, මැදිහත් වී බේරුම් කිරීම් සහ අදහස් හුවමාරු කර ගෙන බේරුම් කිරීම යන ග්‍රන්ථයෙහි දක්වා ඇති ආකාරයට ගැටුම් සමථයකට පක් කර අවසාන කිරීම සඳහා ඇත්තේ මූලික ප්‍රවේශ ක්‍රම තුනක් පමණි.

**1. බලය පාවිච්චි කිරීම**

බලය නිවැරදිය යන ප්‍රවේශය. මේ ක්‍රමය අප සියළුදෙනාටම සුපුරුදු එකකි. මෙසේ විශාල ප්‍රමාණයෙන් අවසන් කිරීම නිත්‍යානුකූල ලෙස සලකනු ලැබේ. එසේ වුවද මෙසේ ක්‍රියා කර ආරවුල් විසඳීමෙන් දෙපාර්ශවයටම සතුටුදායක වන අයුරින් ප්‍රතිඵල ගෙන දීමක් සිදුවන්නේ ඉතාමත් කලාතුරකින් වේ.

**2. අයිතිවාසිකම් හෝ ප්‍රමිතීන් අනුව කටයුතු කිරීම**

අධිකරණ උසාවි සහ නීති සම්පාදනය පදනම් කොට ඇත්තේ , බලය පසුබිම් කොටගෙන එළඹෙනු ලබන තීරණවල බරපතලකම අඩු කිරීම් සඳහා මෙන්ම, ඒ ඒ පාර්ශව වල අය විසින් තම බල පරාක්‍රමය යොදාගනිමින් ගනු ලබන තීරණ, අදාළ වූ විවිධ අවස්ථාවන් හි පවත්නා කරුණු වල සාපේක්ෂ කුසලතාව මත පදනම් විය යුතුය යන්න සහ සදාචාරාත්මක ප්‍රතිපත්තිය මතය. ප්‍රජාතාන්ත්‍රික ක්‍රමය යටතේ නීතිය සපයන්නාවූත් සහ රජය අතර සම්බන්ධතාවයක් නොමැති වන්නේ කිසියම් අවස්ථාවක ලබය ඇති පාර්ශවයක් විසින් රජයේ බලය තම බලය ලෙස යොදා ඔවුන්ට අත්පත් කර ගැනීමේ හැකියාවක් පවතින නිසාය. ඒ අනුව කිසියම් ගැටුමකට පසුබිම් වන පාර්ශවයන් විසින්ම තමන්ට මුහුණපෑමට සිදුවන්නේ ඔවුන් විසින් ගනු ලබන තීරණ අනුව කිනම් අවස්ථාවකට වුවද අවසානයේදී නීතියට අනුකූල කටයුතු කිරීමට සිදුවන බව අවබෝධ කරගත යුතුව ඇත. සාමාන්‍ය ව්‍යවහාරයේදී රජය විසින් තමන්ගේ බල පරාක්‍රමය තවදුරටත් පුළුල් කර ගැනීමේ අරමුණින් නීතියේ සීමාවන් ඉක්මවා යෑමට උත්සාහ කරන අවස්ථා ද නැත්තේ නොවේ. උදාහරණයක් වශයෙන් ඉවත් තනාමෙන් බොක්ක ආශ්‍රිතව නිවැසි පුද්ගලයින් ත්‍රස්ත්‍රවාදීන් යැයි කියන විශ්වාසය මත ඇමරිකා එක්සත් ජනපද රජය විසින් නඩු විමසීමකින් තොරව සිරභාරයට ගැනීම මෙහිදී පෙන්වා දිය හැකි වේ. මෙම ක්‍රියාවට ඇමරිකා එක්සත් රාජධානිය ඇතුළතම මහජනතාව විසින් ඉතා ප්‍රබල ලෙස විරෝධය ප්‍රකාශ කොට ඇති අතර එයට මුළු මහත් ලෝ වාසීන් ද විරෝධය පා ඇත. කෙසේ වුවත් අධිකරණයේ බලය සඳහා රජය විසින් පිටුපස සිට බලය ලබා දීම සාමාන්‍ය ක්‍රමයක් වේ.

මෙවැනි තීරණ ගැනීමේදී අධිකරණය ප්‍රධාන ස්ථානයක් ගෙන ඇත. එසේ වුවද සමාජයේ බොහෝ ජන කොටස්වල සිටින බලවත් සහ බලරහිත කොටස් අතර පවත්නා මධ්‍යස්ථ මත ස්ථාපනය වී ඇත. මීට උදාහරණයක් වශයෙන් කතෝලික පල්ලිය සහ ඉස්ලාම් ආගම අදහන කාණ්ඩ ඔවුන්ගේ බලවත් බලපෑම මත ඔවුන් අතර නීතියට පිටු පා කටයුතු කරන කොටස් සහ කුරිරු අය පාලනය කර ඇත. මධ්‍යම ඇමරිකාවේ කතෝලික පල්ලිය සහ සෝමාලියාවේ ඉස්ලාම් ආගම අදහන අය විසින් වර්ෂ 2006 දී ඒ රටේ අගනුවර ක්‍රියාත්මක වූ දූෂණයෙන් හෙබි බලවත් යුධ කාමීන් විනාශ කොට අගනුවරට සාපේක්ෂව වශයෙන් සන්සුන් භාවයක් ලබා දී ඇත.

**3. එකඟවීම-**

ගැටුමට සම්බන්ධ පාර්ශව එකට එකතු වී පාර්ශව දෙකටම එකඟ විය හැකි විකල්ප මාර්ගයක් සඳහා කටයුතු කිරීම වශයෙන් හැදින්විය හැකිය. මේ අනුව මේ ක්‍රියාමාර්ග සඳහා කොටස් දෙකම සම්බන්ධ වී එකමුතුව තීරණ ගන්නා ලද හෙයින් ඒවා ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් සියල්ලටම හොඳ ප්‍රතිඵල අයත්වන බව ප්‍රත්‍යක්ෂ වේ. ගැටුම විසඳීමේදී මේ ආකාරයේ විධිමත් විකල්ප ක්‍රමවේද ඉදිරිපත් වී ඇත්තේ ඉතා මෑතකදීය. පසුගිය වර්ෂ විස්සක පමණ කාලයක සිට තුන්වන පාර්ශවයන්ගේ මැදිහත්වීමෙන් වර්ධනය වී ඇති සාකච්ඡා කිරීම් සහ මැදිහත් වී ප්‍රශ්න නිරාකරණය කිරීමෙන් ගැටුම් විසඳීම කර ඇති බැව් අප විසින් දැක ඇත.



සාකච්ඡා කර තීරණ වලට එළඹීමේ කුසලතා.

අපේ දිනපතා ජීවිතයේ අප විසින් සාකච්ඡා කර තීරණවලට එළඹීම කර ඇත්ත්, එම පළපුරුද්ද ප්‍රතිඵල දායක ගිවිසුම්වලට එළඹීමක් ලෙස සැලකිය හැකි නොවේ. ඒ මක් නිසාද යත් ඒ සඳහා අවශ්‍ය නිශ්චිත දකෂතා අප විසින් නිසිආකාර ලෙස වර්ධනය කරගෙන නොමැති නිමානොවේ. කෙසේවෙතත් අපට ප්‍රතිඵලදායී ලෙස ගැටුම් නිරාකරණය කිරීමට අවශ්‍ය වන්නේ නම්, ගිවිසුම් වලට එළඹීමේදී ඒ සඳහා අප වෙත දක්ෂතා වැඩි දියුණු කර ගත යුතුය.

ඩඩ්ලි වික්ස් (1992) විසින් රචිත ගැටුම විසඳීම සඳහා වන අත්‍යවශ්‍ය අට වැදෑරුම් පියවර යන ග්‍රන්ථයේ ඔහු විසින් අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා ප්‍රතිඵලදායී අයුරින් විසඳීම සඳහා අට වැදෑරුම් ක්‍රියා පද්ධතියක් යෝජනා කර හඳුන්වා දී තිබේ.

1. හවුල්කාර වාතාවරණයක් ඇති කර ගැනීම -  
 ගැටුමට සම්බන්ධ පාර්ශව නියත වශයෙන් ම ප්‍රශ්නය නිරාකරණය කිරීමේ කොටස්කරුවන් යන හැඟීම ඔවුන් තුළ ඇති කිරීමට අවශ්‍ය වාතාවරණයක් නිර්මාණය කිරීම.ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රියාමාර්ගයේ මෙය අතිශයින් වැදගත් පියවරක් වේ.මේ ආකාරයේ වාතාවරණයක් ඇති කර ගැනීම සඳහා ඔබ විසින් ඉතා ප්‍රවේශමිකාරී සලකා බැලීමක් කිරීමෙන් අන්‍යෝන්‍ය එකඟතාවයකට පැමිණීමේ තත්වයකට පැමිණීමට බොහෝ අයුරින් ඉඩ ප්‍රස්ථා සැලසේ.ගැටුම් විසඳීමේ ක්‍රියාවලියට පිවිසීමේදී ඔබ විසින් ඒ සඳහා අවශ්‍ය පසුබිම සහ තමාත් සුදානම් විය යුතුවන අතර රැස්වීම පැවැත්වෙන වේලාව , ස්ථානය සහ ඔබ විසින් මේ කරුණ පිලිබඳ ප්‍රථමයෙන් කථා කිරීමේදී යොදාගන්නා වචන වලින් ද ඉතා නිවැරදි මනෝභාවයක් නිර්මාණය කෙරේ.
  
2. සංජානනයන් පැහැදිලි කරවා ගැනීම-  
 ගැටුමට සම්බන්ධ සියල්ලන් විසින්ම දරණු ලබන අදහස් පැහැදිලි කරවා ගත යුතුය.උද්ගත වී ඇති ප්‍රශ්නය පිලිබඳ අදහස් මොනවාද යන්න නියත වශයෙන් නොදැන ඔබට එම ප්‍රශ්නයක් විසඳිය නොහැකිවේ.තවද අනෙක් පාර්ශවයන්ගේ ඒකාකාරිතාවට අවධානය යොමු නො කොට ඔවුන් විසින් ප්‍රකාශ කරන කරුණු වලට පමණක් නියත වශයෙන් සවන් දෙන්න.අනෙක් පාර්ශවයේ අවශ්‍යතාවයන් නියම අයුරින් හඳුනාගෙන ඒවායේ ඇති ගුණාත්මකභාවය පිලිබඳව එකඟතාවයකට නොපැමිණියත් ඒවාට ගරුකරන්න.ඔවුන් දැනට මුහුණ පා ඇති තත්වය පිලිබඳව සංවේදනාත්මකව අවධානය යොමු කරන්න.විශේෂයෙන් සාකච්ඡාව අතරතුර දී කිසියම් දුර්මතයක් ඇති වී තිබේ නම් ඒවා කල් තියා පැහැදිලි කරන්න.
  
3. පුද්ගලික සහ පොදුවේ ඇතිවන අවශ්‍යතා ගැන අවධානය යොමු කිරීම -  
 ඔබ සහ අනෙක් පාර්ශවයන් අතර ඇති පොදු අවශ්‍යතා ව්‍යාප්ත කර පෙන්වන්න.ගැටුම ඵලදායී අයුරින් විසඳීම සඳහා සියළුදෙනාගේම ආධාරය අවශ්‍ය බව තේරුම් ගන්න.ඔබ කාලයාගේ ඇවෑමෙන් කල්පනා කිරීමේදී බොහෝවිට අවශ්‍යතා කා හටත් පොදුවේ බෙදාගත යුතු බව ඔබ විසින් පිළිගනු ලැබේ.
  
4. පොදුවේ හුවමාරු කරගත් ධනාත්මක බලය දියුණු කිරීම-  
 අන් අයට තමන්ගේ බල පරාක්‍රමය පෙන්වනවාට වඩා එකිනෙකා අතර පවත්නා බලය ගැන සිතීමට උත්සාහ කරන්න.ගැටුමට සම්බන්ධ වූ පාර්ශවයන් අතර මෙවැනි ආකල්පයක් ඇති අතරමෙවැනි ආකල්පයක් ඇති අතර ඒ මගින් ඔවුනොවුන් අතර බෙදාගත් නිශ්චිත බලය පාවිච්චි කිරීමට ධෛර්යයමත් කල හැකි වේ.මෙමගින් ගැටුමට සම්බන්ධ සියළුදෙනාටම අවසාන වශයෙන් වාසියක් අත්කර දේ.මක්නිසාද කිවහොත් සෑම අයෙක් වෙතම නිශ්චිත ලෙස පවත්නා බලය වටිනාකමක් ඇති විසඳීමකට පාවිච්චිකල හැකි නිසා වේ.

5. වර්තමානය සහ අනාගතය ගැන අවධානය යොමු කර අතීතයෙන් පාඩම් ඉගෙන ගැනීම- අතීතයේ ඇති වූ අසුබවාදී ගැටුම් මත රැදී ජීවත් නොවන්න. එසේ වුවහොත් වර්තමානයේ හෝ අනාගතයේ එක් එක් පාර්ශවයන් සමඟ ප්‍රායෝගික වශයෙන් කටයුතු කිරීමට නොහැකිවනවා ඇත. අතීතයේ සිදු වූ දේවල් ගැන ගණන් නොගෙන ඒවා තේරුම් ගැනීමට උත්සාහ කර, එම වැරද්දම නැවත කිරීමෙන් වැළකී සිටින්න.
6. විකල්පයන් ඇති කර ගැනීම- කලින් ඇතිකර ගත් අදහස් අනුව පිළිතුරු දීමෙන් ප්‍රවේශම් වන්න. ගැටුමට සම්බන්ධ වූ සියළුදෙනාටම බලපාන අයුරු පොදු පිළිවෙතක් කරා සිත යොමුකිරීමට සහතික වන්න. එකඟවිය නොහැකි කරුණු පසෙකින් තබා බතා පහසුවෙන් ක්‍රියාවට නැංවිය හැකි ලෙස දන්නා විකල්ප මඟහරින්න. මේ ක්‍රියාමාර්ගය අනුගමනය කිරීමෙන් අනවශ්‍ය ලෙස කරුණු දිග්ගැස්සෙන ආකාරයේ ගැටුම් මග හැරේ.
7. කල හැකි දේවල් සංවර්ධනය සහ ඒ පිළිබඳව එකඟවීම- කිසියම් කටයුත්තක් සාර්ථකව ඉටු කර ගැනීම සඳහා යහපත් අවස්ථාවක් ලබා ගැනීමේදී කළහැකි දේවල් වලට ප්‍රථම ස්ථානය දීම කළහැකි දේවල් වශයෙන් හැඳින්විය හැකිය. සාර්ථක ප්‍රතිඵල ලබාගැනීමට ඇති හොඳම අවස්ථාව එම අදහස් දැක්වීම වේ. මේ මගින් දෙපාර්ශවයේම අසාධාරණ වාසි ලබාගැනීම සඳහා ප්‍රයත්න දැරීමේ උපක්‍රම අහෝසි කළ යුතු වේ. කලහැකි දේවල් පදනම් වී ඇත්තේ ගැටුම් සඳහා සම්බන්ධ වී ඇති සියළුම පාර්ශවයන්ගේ අදහස් මත වේ. එහෙයින් ඒවා සමසේ බෙදාහදා ගත යුතු අවශ්‍යතා ලෙස සැලකේ.
8. අන්‍යෝන්‍ය ප්‍රයෝජන සඳහා යෝජනා සහ එකඟතා වර්ධනය කිරීම - අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ප්‍රයෝජන ලබා දෙන්නා වූ ගිවිසුම් විශේෂිත ගැටුම් සමථයකට පත්කර ගැනීම සඳහා ස්ථිරසාර විසඳුම් ලෙස සැලකිය යුතුවේ. තවද ඒවා ප්‍රතිඵලදායී ගිවිසුම්වලට අවසාන වශයෙන් සේන්ද්‍ර වීමකි. මෙසේ ගිවිසුම්වලට එළඹීම වඩාත් ප්‍රායෝගික ආකාරයෙන් පාර්ශව අතර පවත්නා වෙනස්කම් පිළිබඳ කටයුතු කිරීමටත් සහ දිනෙන් දින වැඩි දියුණු වන සම්බන්ධතා වල ආරම්භයක් ද වනු ඇත.

**07. සන්නිවේදනය**

මිනිසා උපතේ සිට මරණය දක්වා සියළු ක්‍රියාකාරකම් සන්නිවේදනය භාවිත කරමින් සිදු කරයි. සන්නිවේදන කුසලතාවයේ දුර්වලතා මත සියලු ආකාරයේ ගනුදෙනු කිරීම් මෙන්ම බොහෝ ගැටළුකාරී තත්වයන්ට මානව ප්‍රජාව මුහුණපා තිබේ. මෙම කුසලතාවයේ දුර්වලතා මත අනෙකුත් සියළු මාදු කුසලතාවයන් වර්ධනය කර ගැනීමට ඇති හැකියාව ද අවම වේ. එම නිසා මනා සන්නිවේදකයකු වීමේ අවශ්‍යතාවය අත්‍යවශ්‍යය මෙම ඒකකය මගින් එම කුසලතාවය දියුණු කර ගැනීම සඳහා මහපෙන්වීමට බලාපොරොත්තු වේ.

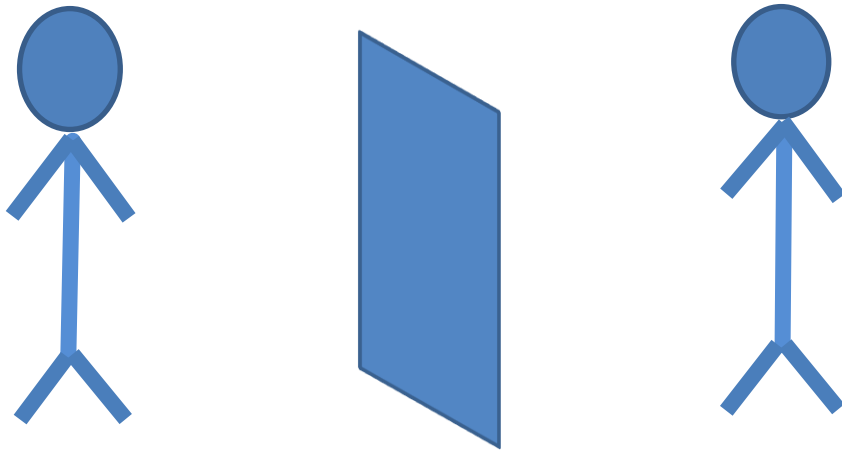
මානව සබඳතා ගොඩනගා ගැනීම පිණිස වන ප්‍රධාන සාධකය සන්නිවේදනයයි. ශක්තිමත් සන්නිවේදන කුසලතා සහිත පුද්ගලයන් යහපත් මානව සබඳතා ගොඩනගා ගනිති.

1. සන්නිවේදනයේ මාධ්‍ය හා එහි පරිණාමය සාකච්ඡා කිරීම. Video Clip
2. සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය හඳුනා ගැනීම.
  - ඒක පාර්ශවීය සන්නිවේදනය
  - ද්වි පාර්ශවීය සන්නිවේදනය

**ක්‍රියාකාරකම 07**

**ඒක පාර්ශවීය සන්නිවේදනය**

සංකේත භාවිත කරමින් ලබාදෙන උපකරණ අනෙක් සගයාට විස්තර කරයි. ප්‍රශ්න ඇසීමකින් තොරව ලබාදෙන උපදෙස් මත අදාළ උපකරණය චිත්‍රයට නැගීම. චිත්‍රය අදින පුද්ගලයා සහ උපකරණ හඳුන්වන පුද්ගලයා අතර දෙදෙනාට දෙදෙනා නොපෙනෙන ලෙස බාධකයක් තබා ඇත.

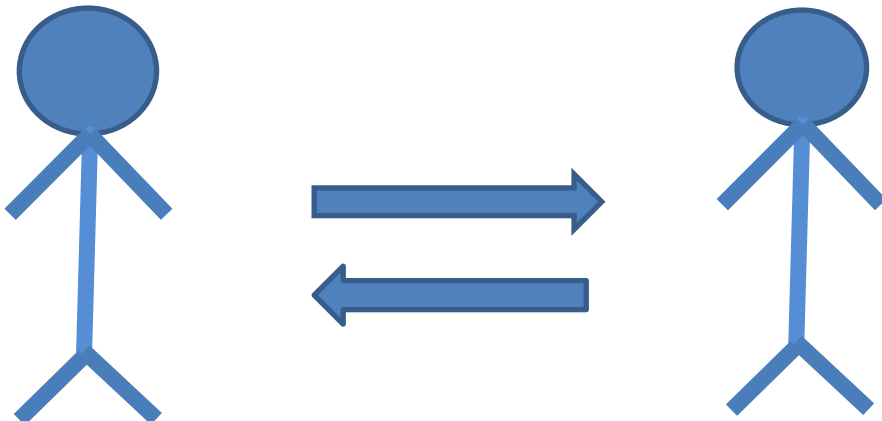


මේ ආශ්‍රයෙන් ඒක පාර්ශවීය සන්නිවේදනයේ දුර්වලතා පිළිබඳව සහභාගිකයන් සමග සාකච්ඡා කොට දැනුවත් කිරීම සිදුකල යුතුය.

ඒක පාර්ශවීය සන්නිවේදනය තුළ පණිවුඩය නිසියාකාරව සන්නිවේදනය නොවුන බව ද මෙහි තිබෙන වෙනත් දුර්වලතා ද හඳුනාගෙන ද්වි පාර්ශවීය සන්නිවේදනය තුලින් සාර්ථකව සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය සිදුවන බවට සහභාගිකයන්ට ඒත්තු ගැන්විය යුතුය.

**ද්වි පාර්ශවීය සන්නිවේදනය**

එක් පාර්ශවයක් පණිවිඩය ලබාදෙන්න. පණිවිඩය ලබාදුන් පසු හෝ ලබාදෙන අතරතුර ග්‍රාහකයා ප්‍රශ්න විමසමින් පණිවිඩය සනාථ කිරීමක් සිදුකරයි. එමගින් ඒක පාර්ශවීය සන්නිවේදනයට වඩා ද්විපාර්ශවීය සන්නිවේදනය ඵලදායී බව වටහා දිය යුතුය.



## එලදායී සන්නිවේදනයේ 7CS,

එලදායී සන්නිවේදන ක්‍රියාවලියක් සඳහා අත්‍යවශ්‍ය සාධකය පිළිබඳව සහභාගිකයන් සමඟ සාකච්ඡා කරන්න.සාකච්ඡාවෙන් පසුව 7CS හඳුන්වා දෙන්න.

<b>Completeness</b>	- පරිපූර්ණත්වය
<b>Conciseness</b>	- කෙටිබව
<b>Consideration</b>	- වටිනාකම / වැදගත්කම
<b>Clarity</b>	- පැහැදිලි බව
<b>Concreteness</b>	- ස්ථිරත්වය
<b>Courtesy</b>	- ආචාරශීලී බව
<b>Correctness</b>	- නිරවද්‍යතාවය

## එලදායී සන්නිවේදනයකට වන බාධා.

එලදායී සන්නිවේදනයක් සඳහා වන බාධාවන් කවරේද යන්න සාකච්ඡා කරන්න.එය ලැයිස්තුගත කරන්න.පසුව පහත දක්වා ඇති බාධාවන් සමඟ සහභාගික කණ්ඩායම ඉදිරිපත් කළ බාධාවන් ලැයිස්තුව සසඳමින් සාකච්ඡා කරන්න.

- ❖ පොදු එකඟතා ගොඩනගා ගැනීමේ බාධා.
- ❖ අවංකභාවයේ දුර්වලතා/අවංකභාවය ප්‍රකට නොවීම.
- ❖ අධිකාරීත්වයේ අඩුපාඩුකම්.
- ❖ පැහැදිලිතාවයේ අඩුපාඩුකම්.
- ❖ දුර්වල ඉදිරිපත් කිරීමේ කුසලතා.
- ❖ අවබෝධ කරගැනීමේ/වටහාගැනීමේ දුර්වලතා.
- ❖ පාරිසරික බලපෑම්.

## ක්‍රියාකාරකම 08

### කටකතා කීම.

අරමුණ:

පණිවුඩයක් පුද්ගලයාගෙන් පුද්ගලයාට සන්නිවේදනය කරගැනීම වෙනස් වන්නේ කෙසේද? යන්න පිළිබඳව අවබෝධයක් ලබා දීම.

සහභාගිකයන් සංඛ්‍යාව: 20-25 අතර ප්‍රමාණයක්.

කාලය: අවශ්‍ය පරිදි යොදාගන්න.

ඉදිරිපත් කරන ආකාරය:

කණ්ඩායමට කථාකාරව ඉදි ගැනීමට සලස්වන්න. කවයකට හිඳගත් පසු මෙහෙයවන්නා විසින් තරමක් සංකීර්ණ පණිවුඩයක් එක් අයකුගේ කණට කර රහසින් කිව යුතුය.ඔහු හෝ ඇයට එය දෙවැන්නාට ද එසේ කීමට උපදෙස් දෙන්න. අවසාන පුද්ගලයා දක්වාම එකිනෙකාට පණිවිඩය කීමට උපදෙස් දෙන්න.මෙසේ වටය අවසානයට එන පණිවුඩය අවසාන පුද්ගලයාට ශබ්ද නගා පවසයි.එසේ කළ පසු අවසානයේ දී කියවුණු පණිවුඩයන්, මූල පණිවුඩයන් සසඳමින් සාකච්ඡා කරන්න.

ආදර්ශය:

පණිවුඩය වෙනස් වී ඇත්නම් ඒ කෙසේද? එසේ වෙනස් වීමට බලපෑ සාධකයන් මොනවාද? යන්න සාකච්ඡාවට භාජනය කළ හැකිය.මෙහිදී පණිවුඩයක් පැවසීම වෙනුවට චිත්‍රයක් පෙන්වා එහි විස්තරය කටින් කට යැවීමද සිදුකළ හැකිය.

## දේහමය භාෂාව. (Body Language)

සමාජ සබඳතා ගොඩනැගීමේදී අන් අය වෙත තමන්ගේ ශාරීරික ඉරියව් හරහා පුද්ගලයන් සන්නිවේදනය කරනු ලබන බවට පැහැදිලි කරන්න. එය මුහුණේ ඉරියව් හා ශාරීරික ඉරියව් ලෙස වෙන වෙනම ලැයිස්තුගත කරන්න. මුහුණේ ඉරියව් සහ ශාරීරික භාෂාව අන් අය වෙත සන්නිවේදනය කරන පණිවුඩය හරහා යහපත් සබඳතා ගොඩනැගීමට ඉවහල් වන ආකාරය සහභාගිකයන් සමග සාකච්ඡා කරන්න.

පහත උදාහරණ ඇසුරින් දේහමය භාෂාව පැහැදිලි කිරීමට පියවර ගන්න.

- ❖ සිට ගන්නේ කොහොමද?  
How to stand?
- ❖ ඇවිදින්නේ කොහොමද? වලනයන් කෙසේද?  
How to move?
- ❖ ඔබ මිනිසුන් වෙනුවෙන් පෙනී සිටින්නේ කෙසේද?  
How you appear to people?
- ❖ ඔබ මිනිසුන් දෙස බලන්නේ කෙසේද?  
How you look at to people?
- ❖ ඔබේ ශබ්දය  
Your Sound.

දේහමය භාෂාව වැදගත්වන්නේ ඇයි යන්නද සහභාගිකයන්ට පැහැදිලි කරන්න. ඔවුන්ට ඒවා තනි තනිව ලැයිස්තුගත කරන ලෙසට දන්වන්න. ඒවා කණ්ඩායම් ලෙස සාකච්ඡා කිරීමට කටයුතු කරන්න. විධිමත් පරිදි පෙලගස්වන්න.

- ❖ පුද්ගල අවධානය යොමුකර ගැනීම සඳහා
- ❖ යහපත් වාතාවරණයක් නිර්මාණය කර ගැනීමට
- ❖ හැකි උපරිමයෙන් බලපෑමක් කිරීම.

සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය සාර්ථක හා ඵලදායී කිරීම සඳහා ඇහුම්කන් දීම අනිවාර්ය අංගයකි. පණිවිඩකරු කොතෙක් පැහැදිලිව පණිවිඩය ලබාදුන්නද ග්‍රාහකයා පණිවිඩයට ඇහුම්කන් නොදුන්නේ නම් ඇතිවන තත්වය සාකච්ඡා කරන්න.

ඇහුම්කන් දීම පිළිබඳව සහභාගිකයන්ට පැහැදිලි කරන්න.

- ❖ වචන හා වාක්‍ය වල අන්තර්ගතය/ තේරුම මොලය මගින් අවශෝෂණය කර ගැනීමයි.
- ❖ ඇහුම්කන් දීම කරුණු හා අදහස් අවබෝධ කරගැනීමට ප්‍රමුඛව ක්‍රියාකරයි.

## ක්‍රියාකාරකම 09

### නිවැරදි සවන්දීම

#### අරමුණ:

යහපත් නායකයකු සතු සුවිශේෂ ගුණයක් ලෙස හා සියළු දෙනාටම එදිනෙදා ජීවිතයටද අත්‍යාවශ්‍ය ගුණයක් ලෙස සවන් දීමේ කුසලතාවය වර්ධනය කිරීමට.

#### සහභාගිකයින් සංඛ්‍යාව:

ප්‍රමාණවත් පරිදි යොදාගන්න

#### කාලය:

සීමිත කාලයක් යොදාගන්න.

#### අවශ්‍ය උපකරණ:

උපකරණ අවශ්‍ය නොවේ.

#### ඉදිරිපත් කරන ආකාරය:

වැරදි සවන් දීමේ පුරුදු කණ්ඩායමෙන් අසා කාටත් පෙනෙන සේ සටහන් කල යුතුය.(මාතෘකාව වෙනස් කිරීම සවන්දීමේ නොසැලකිල්ල, පුරසාරමකට අනෙකාගේ කතාව මාතෘකාව කර ගැනීම ආදිය)අනතුරුව දෙදෙනා බැගින් කණ්ඩායම් කොට එක් අයෙකුට තමාගේ යම් ගැටළුවක් (මන:කල්පිත හෝ) ප්‍රිය කරන ක්‍රීඩාවක් ගිය විනෝද ගමනක් යන මාතෘකා අතුරින් එකක් පිළිබඳව විනාඩි 3ක් කතා කිරීමට දිය යුතුය. දෙවැන්නා කලින් සුදානම් වූ පරිදි වැරදි සවන් දීමේ පුරුද්දකින් යුතුව හැසිරිය යුතුය. විනාඩි 3කට පසු දෙදෙනා භූමිකා මාරු කරගත යුතුය. මේ අදියරේදී වැරදි සවන් දීම පිළිබඳව හඳුනාගත හැකි අතර දෙවන අදියරේදී මේ අයුරින්ම නිවැරදි සවන්දීම හෙවත් සැලකිල්ලෙන් සවන් දීම ප්‍රගුණ කල හැකිය.

ඇහුම්කන් දීමෙන් ඔබ්බට ක්‍රියාකාරී සවන් දීම සන්නිවේදන යේ ඵලදායීත්වයට කරනු ලබන ධනාත්මක බලපෑම් පැහැදිලි කරන්න. ක්‍රියාකාරී සවන් දීම ප්‍රදර්ශනය කරනු ලබන වර්ෂාවන් මොනවාද සහභාගිකයන්ගෙන් විවෘතව ප්‍රශ්නය විමසන සාකච්ඡා කරන, පහත කරුණු හා පදනම් සාකච්ඡාව ඉදිරියට ගෙනයන්න.

ක්‍රියාකාරී සවන්දීම ප්‍රදර්ශනය කරන වර්ගවන්:

- ❖ විවෘත ශාරීරික භාෂාවෙන් යුතු,
- ❖ ඇහුම්කන්දෙන බව හඟවන මුහුණේ ඉරියව්
- ❖ මදක් ඉදිරියට (පවසන්නා වෙත) නැඹුරු වන
- ❖ බැඳ නොගත් දැත්
- ❖ අවශ්‍ය පරිදි හිස සොලවන්න
- ❖ මද සිනහවකින් යුතුව (අව්‍යාජ සිනහවක්/අවස්ථානුකූලව)
- ❖ වාචික ඉඟි දෙමින් පෙලඹවීම/දිරිගැන්වීම(ඔව්, ඔව්, කියන්න, ඊට පස්සේ, ඉතිං)
- ❖ හොඳ ඇස් යොමුවක් පවත්වාගෙන යන්න.
- ❖ ඔබට මෙතෙක් පැවසූ දෙය අවබෝධ වූ බව හඟවන/ ප්‍රතිඛිඛනය වන ප්‍රශ්න අසන්න
- ❖ සටහන් කරගන්න
- ❖ සාරාංශ කොට නැවත ඉදිරිපත් කරන්න.

ඔබ හොඳ ඇහුම්කන්දෙන්නෙක් හා ඵලදායී සන්නිවේදකයකු වුව ද සන්නිවේදන ක්‍රියාවලිය ඵලදායී වීමට නම් ඔබගේ පණිවුඩය ඇසීමට අන් අය උනන්දු කරවිය යුතුය. අන්‍යයන් ඒ සඳහා දිරිමත් කළ යුතුය. ඒ සඳහා අපට අනුගමනය කළහැකි කවරේද යන්න සාකච්ඡා කරන්න. ඒවා ලැයිස්තුගත කරන්න. පහත ලැයිස්තුව සමග සසඳන්න.

ඔබට ඇහුම්කන් දීමට අන්අය උනන්දු කරවීමට,

- ඔබ හොඳ ඇහුම්කන් දෙන්නකු වන්න.
- උනන්දුව ඇතිවන අයුරින් පවසන්න.
- හොඳ ඇස් යොමුවක් (eye contact) පවත්වාගෙන යන්න.
- සත්‍ය පවසන්න.
- විශ්වාසයෙන් පවසන්න.
- නිවැරදි භාෂාව භාවිතා කරන්න.(තේරුම් ගතහැකි/පැහැදිලි)
- අසන්නාගේ නම අවශ්‍ය සෑමවිටම යොදන්න.

## ක්‍රියාකාරකම 10

### ක්‍රියාකාරී සවන් දීම.

#### අරමුණු:

කිසිවකු හැඟීම්බරව කතා කරනවිට ඊට ප්‍රතිචාර දැක්විය යුත්තේ කෙසේද යන්න අවබෝධ කරගැනීමට යොදාගත හැකිය. මෙහිදී “ප්‍රතිරාවය” පිළිබඳ උපක්‍රමයේ වැදගත්කමත් තර්කානුකූලව කතා කිරීමෙන් හා අවවාද අනුශාසනා තිරිමේ ප්‍රතිඵල අසාර්ථක වන බවත් අවධාරණය කෙරේ.

#### සහභාගිකයන් සංඛ්‍යාව:

ඉරට්ටේ සංඛ්‍යාවක්. (උපරිමය 20කි.)

#### කාලය:

විනාඩි 45යි.

#### අවශ්‍ය උපකරණ:

උපකරණ අවශ්‍ය නොවේ.

#### ඉදිරිපත් කරන ආකාරය:

දෙදෙනා බැගින් කාණ්ඩගත වී පළමුවැන්නා විසින් දෙවැන්නාට හැඟීම්බර ප්‍රකාශයන් තුනක් කියයි. දෙවැන්නා එය ප්‍රතිරාවය කරමින් අසයි. ඉන්පසු භූමිකා මාරු කරගත යුතුය. එයින් පසු දෙදෙනා විසිර ගොස් වෙනත් දෙදෙනකු හා එක්වීම මගින්ද මෙය කළ හැකිය. මෙසේ ප්‍රතිරාව දැක්වීමේදී ඇතිවන හැඟීම් සාකච්ඡා කළහැකි “ප්‍රතිරාවය” කිරීම, අවබෝධය, ඉවසීම හා දයාවෙන් යුතුව මිස යාන්ත්‍රිකව සිදුනොවිය යුතු බව අවධාරණය කළ යුතුය.



සැසි සැලැස්ම

විෂය ක්ෂේත්‍රයන්	මෘදු කුසලතා	ස්ථානය	
කාලය	දින 03 යි	ඉලක්ක කණ්ඩායම හා ප්‍රමාණය	

අනු අංකය	කාලය	උප විෂය ක්ෂේත්‍රයන්	ක්‍රමවේදය	උපකාරක
01	පැය 02	මෘදු කුසලතා හැදින්වීම.	ඉදිරිපත් කිරීම	Multimedia Laptop
02	පැය 04	මම කවිද යන්න හඳුනාගැනීම තුලින් තමා ගැන තක්සේරුවකට පැමිණීම	පෝහාරි කවුළුව පිරවීමේ ක්‍රියාකාරකම ඉදිරිපත් කිරීම කණ්ඩායම් කල හැකි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම්	ආකෘති පත්‍ර 1 Flip chart board Marker pen Multimedia Laptop
03	පැය 03	නිර්මාණශීලීත්වය අවධි කරවූ	ඉදිරිපත් කිරීම	ආකෘති පත්‍ර 02 ,03 Flip chart board Marker pen Picture Card Multimedia
04	පැය 03	ගැටළු කළමනාකාරිත්වය	තනි පුද්ගල ක්‍රියාකාරකම I කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරකම (Simulation)	කණ්ඩායම් කිරීම Role card ක්‍රියාකාරකම් 02
05	පැය 04	නායකත්වය හා නායකත්ව ගෙලින්න හඳුන්වා දීම	ඉදිරිපත් කිරීම	
06	පැය 04	කණ්ඩායම් හැඟීම	ක්‍රියාකාරකම II පැහැදිලි කිරීම කණ්ඩායම් වලට බාරදීම	
07	පැය 06	සන්නිවේදනය	ක්‍රියාකාරකම් I ක්‍රියාකාරකම් II	Flip chart Marker pen Laptop Multimedia