

## සංකෂිප්තය

අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියේ වැදගත්ම භූමිකාව රඟපාන්නේ විදුහල්පති බව සෑම දෙනා විසින්ම අවබෝධ කරගත යුතුව ඇත. විදුහල්පති විසින් සිය කටයුත්ත නිසියාකාරව මෙහෙය වීමට සහාය වීම අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියේ නියැලී සෑමගේ වගකීම වේ. උසස් නායකත්වය ඇති කර ගැනීම සඳහා විදුහල්පතිවරුන් විසින් තම රාජකාරී ස්වභාවය මැනවින් අවබෝධ කරගෙන ආයතනයට දැඩි කැපවීමකින් කටයුතු කළ යුතුය. එසේම සෞඛ්‍ය අයගේ සහයෝගය ලබා ගනිමින් පාසලේ උපරිම ඵලදායීත්වය සඳහා සිය කාර්ය මණ්ඩලය යෙදවීම මෙන්ම මානුෂික ගති ලක්ෂණ ආදියෙන්ද ඔහු සමන්විත විය යුතුය. එවැනි ගුණාංග වලින් යුත් නායකයෙක් ලෙස විදුහල්පතිවරයෙකු 1 AB පාසල් වල මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී යොදා ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග පිළිබඳ අධ්‍යයනය මෙම පර්යේෂණයේ මූලික පරමාර්ථය විය.

මෙම අධ්‍යයනය ප්‍රධාන අරමුණු හතරක් පදනම් කරගෙන ක්‍රියාත්මක කරන ලදී. පළමු අරමුණ වූයේ පාසලේ ගුරු මණ්ඩලය කළමනාකරණය සඳහා විදුහල්පති යොදා ගෙන ඇති ක්‍රමවේදයන් විමසා බැලීමය. දෙවන අරමුණ මඟින් මානව සම්පත් කළමනාකරණය සඳහා විදුහල්පති පුහුණු වැඩසටහන් කොතෙක් දුරට ඉවහල් වී ඇත්ද යන්න විමසා බලන ලදී. තෙවන අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී විදුහල්පතිවරුන් මුහුණපාන ගැටළු තත්ත්වයන් හඳුනා ගන්නා ලදී. සිවුවන අරමුණ මඟින් එම ගැටළු විසඳීම සඳහා ඔවුන් ගන්නා ක්‍රියාමාර්ග විමසා බලන ලදී.

ගුරුවරයා සතු කාර්යභාරයේ නිසිඵල ලැබිය හැක්කේ ගුරුවරයාගේ ආසන්නතම ප්‍රධානියා ලෙස විදුහල්පතිවරයා ඔවුන් මෙහෙයවන කළමනාකරණ කුසලතාවය මතය. වෙනත් භූමිකාවන්ට වඩා විදුහල්පති භූමිකාවේ විශේෂත්වය නම් පැරණි වගකීම් ඉවත් වී අලුත් වගකීම් එක්වීම වෙනුවට, පැරණි වගකීම් හා කාර්යභාරය එසේ ම තිබිය දී අලුත් වගකීම්ද තව තවත් ඊට එකතු වීමයි. විදුහල්පති භූමිකාව සතු කාර්ය පුළුල් හා සංකීර්ණ වෙන්ම සමාජය සම්බන්ධයෙන් එම භූමිකාවේ සංවේදීතාව ද ක්‍රමයෙන් අධික වී ඇත. මේ සා විශාල පුළුල් කාර්යභාරයක් ඉටු කිරීමේ වගකීම පැවරී ඇති විදුහල්පතිවරයෙකුගේ මානව සම්පත් කළමනාකරණ කුසලතා පිළිබඳව විමසා බැලීමක් මෙහිදී සිදුවිය. දෙස් විදෙස් සාහිත්‍ය ප්‍රයෝජනයට ගනිමින් තම කාර්ය මණ්ඩලයට වැඩ කිරීම ප්‍රියජනක අත්දැකීමක් බවට පත් කිරීම සඳහා සම්පත් කළමනාකරණයේ යෙදෙන්නන් ලෙස විදුහල්පතිවරුන් භාවිතා කරන මානව සම්පත් කළමනාකරණ ක්‍රම ශිල්ප පිළිබඳව විමසා බැලීමක් සිදුවිය.

මානව සම්පත් කළමනාකරණයේදී ප්‍රතිඵලය ගැන පමණක් අවධානය යොමු කරනවාට වඩා එම ප්‍රතිඵලය සාර්ථක කර ගැනීමට ක්‍රියාත්මක වන මානව සම්පත පිළිබඳව වැඩි අවධානය

යොමු කිරීම වඩා උචිත බව අකියෝ, ජූලිබ්ලෙයාර්, පොන්ස් යන අයගේ පර්යේෂණ තොරතුරු අනුව තහවුරු වී ඇත. ගුරුවරුන් නැමති මානව සම්පත අධ්‍යාපන ක්ෂේත්‍රයට ඇතුළු කර ගැනීමේදී ගුරු අවශ්‍යතා සපුරාලිය යුතු ආකාරය ගැන දීර්ඝකාලීන සැලසුම් නොමැති බව කුලරත්න හා කොඩිතුවක්කු (1991) තම පර්යේෂණයෙන් ස්ථුට කර ඇත. ගුරුවරුන් තුළ උනන්දුවක් ඇතිකර ගැනීම සඳහා විදුහල්පතිවරුන් තමන්ටම විශේෂිත වූ සුදුසු ක්‍රියාමාර්ගයක් අනුගමනය නොකළ බවත්, ඔවුන්ගේ ක්‍රියාකලාපය නිසා ගුරුවරුන් තුළ උනන්දුව වර්ධනය වීම සිදු වූයේ අඩු මට්ටමකින් බවත්, කළුබෝවිල (2000), තම පර්යේෂණයෙන් තහවුරු කර ඇත.

පර්යේෂණ මාතෘකාවට අනුව කැලණි කලාපයේ කොට්ඨාස හතර නියෝජනය වන පරිදි 1 AB පාසල් දහයක් නියදිය සඳහා තෝරා ගන්නා ලදී. අධ්‍යයනය සඳහා විස්තරාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රමය යටතේ එන ස්ථාරායන නියදි ක්‍රමය භාවිතා කරන ලදී. පර්යේෂකයා කෘතියට අවශ්‍ය දත්ත ලබා ගැනීම සඳහා ප්‍රශ්නාවලි මෙන්ම සම්මුඛ සාකච්ඡා භාවිතා කරන ලදී. මේ තුළින් ලබා ගත් දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම 'අ' සහ 'ආ' යනුවෙන් කොටස් දෙකක් යටතේ ඉදිරිපත් කරන ලදී. 'ආ' කොටස යටතේ 1 AB පාසල්වල මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී විදුහල්පතිවරුන් යොදා ගන්නා ක්‍රියා මාර්ග පිළිබඳ ලද දත්ත හා තොරතුරු පර්යේෂණ ගැටළු ඔස්සේ යළිත් විශ්ලේෂණය කිරීම හා අර්ථකථනය කිරීම සිදු කෙරිණි.

විදුහල්පතිගේ නායකත්වය පිළිබඳ ගුරුවරුන් සැහීමකට පත්ව නැති බව ලද ප්‍රතිචාර අනුව පැහැදිලි විය. මානව සම්පත් කළමනාකරණයේ දී විදුහල්පතිවරුන්ගේ නායකත්වයේ ස්වභාවය පිළිබඳව ප්‍රශ්නාවලියේ අඩංගු නියෝජ්‍ය විදුහල්පති, අංශප්‍රධානීන් හා ගුරුවරුන් අතර බලතල සහිතව සුදුසු කාර්යයන් පැවරීමට විදුහල්පති කටයුතු කොට තිබේ සහ පාසලට පැමිණෙන ගුරුවරුන්ට ඔවුන්ට උචිත කාර්යයන් පමණක් පැවරීමට කළමනාකරණය උත්සාහ දරයි යන යන ප්‍රකාශ දෙක හැරුණු විට අන් සියල්ලටම නියැදියෙන් සියයට 50ක් හෝ ඊට වැඩි ප්‍රතිශතයන් අසතුටුදායක මට්ටමක පවතී. යනුවෙන් ප්‍රතිචාර දක්වා තිබීමෙන් එසේ තහවුරු විය.

ඉහත සියළුම තත්වයක් සඳහා මූලික හේතුව විදුහල්පතිවරුන්ට කළමනාකරණ ක්ෂේත්‍රයේ නිසි පුහුණුවක් නොලැබීම හා ඒ පිළිබඳ දැනුමක් නොමැති වීම බව පර්යේෂණ අනාවරයන්ට අනුව නිගමනය කළ හැකි විය. කෙසේ වෙතත් ලද තොරතුරු අනුව මානව සම්පත් කළමනාකරණය සම්බන්ධව පවතින දේශීය මෙන්ම විදේශීය පුහුණු අවස්ථා ඉතාම විරල බව නිගමනය කළ හැකි විය. නමුත් පුහුණුව යාවත්කාලීන හා කාලානුරූප කර ගැනීමට ක්ෂේත්‍රයේ නිපුණතා ඇති පුද්ගලයින් ගෙන්වා වැඩ මුළු පැවැත්වීමෙන් ගුරු ආයාසය වර්ධනය කිරීමට කටයුතු සංවිධානය කර තිබිණි.

## ABSTRACT

The important role of the process of Education is represented by the Principal of the school. Every body who involves in education process has the responsibility to assist in every way to the principal to execute his role. The Principal should understand the nature of his duty and then he should work with the commitment to achieve a higher leadership. At the same time the principal should take the assistance of all his staff members and employ them to obtain maximum efficiency of the school and also he should be possessed of with human qualities. The main objective of the research is to study of the procedure applies for Human Resources Management of 1 AB schools by a leader who possessed the above qualities.

This research has been conducted based on four main objectives. First objective was to ascertain the procedures applied by the principal to manage the staff members of the school. Second objective was to ascertain, how far the training programs conducted for Principals are useful. As the third objective the problems encountered in Human Resource Management by the Principals were ascertained. As the fourth objective, it was ascertained the procedure followed to solve the problems encountered in Human Resource Management.

The proper yield could be obtained from the functions of teachers based on how they are managed by Principal as the nearest Head of the department. The specialty of the role of Principal is having the previous responsibilities as it is, the new responsibilities also getting added instead of having removed of previous responsibilities and getting added new responsibilities. The role of Principal is widened and complicated and hence, the sensitivity of the role with regard to the society is also gradually increased. It was ascertained the competent of a principal in Human Resource management, who has the responsibility to perform so much of large and wide functions. It was ascertained techniques of Human Resource management that has been utilized by Principals in managing resource by utilizing the Research literature reveals to have a happy experience through the work for the staff members.

It had been proved by the research information of Akio, Juliblayar, and Pons that rather than drawing the attention on the results, it is appropriate to draw the attention on the human resource who works to achieve the results. It was proved t by Kularathne and Kodituwakku (1991) from their research that

when teachers as the Human resource are entered into educational field, there is no, long term plans to ascertain how to fulfill the teacher requirements. Kalubowila (2000) had proved by his research that the principals had not followed a special and suitable procedure by their own to create the interest in the teachers.

It was selected 10 numbers of 1 AB schools to represent the four division of Kelaniya Zone In accordance with the Research topic, stratified sample system comes under detailed research has been used for study. Researcher has used questionnaires and interviews to obtain the data for the research. The data obtained through it was analyzed under two parts of (a) and (b) and submitted. It was submitted the back ground information of Principals and teachers under the part (a). Data and information about the procedures applied by the Principals in Human Resource Management of 1AB schools were analyzed and defined through the research problems and submitted under the part (b).

It was clear from the response received that the teachers had not satisfied with the leadership of the Principal. Except for two statements available in the questioner of the nature of the leadership of the Principals in Human Resource management, for all the others were responded by 50 percent of the sample or more than that to confirm the unsatisfactory level.

It could be concluded according to the reveals of the research that the main reasons for the above factors are the lack of proper training and knowledge in Management field to the principals. However, the information received has concluded that there are very much less opportunities for foreign and local training in Human Resource Management. But there were certain workshop organized through the skilled persons in the field to develop the skills of the teachers.