

විදුහල්පති තායකත්ව වර්යාවේ කුමන ලක්ෂණ  
ඔහුගේ ගුරුමණ්ඩලයේ උනන්දුව හා පක්ෂපාතීත්වය  
වැඩිදියුණු කිරීමට ඉවහල් වේද යන්න පිළිබඳ  
විමර්ශනාත්මක අධ්‍යයනයක්.

(ශ්‍රී ලංකාවේ දිස්ත්‍රික්ක පහක, තෝරාගත් පාසල් 40 ක් ඇසුරිනි.)

අධ්‍යාපන දර්ශනපති උපාධිය සඳහා  
කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලයේ අධ්‍යාපන පීඨයට ඉදිරිපත් කරන නිබන්ධනය  
1998

UCLIB



469577

ඒ.එම්. හෙට්ටිගේ. M.Phil/27.

අධ්‍යාපනවේදී උපාධි ගෞරව, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය - 1977

අධ්‍යාපනපති උපාධිය, කොළඹ විශ්ව විද්‍යාලය - 1992

අධ්‍යාපන කළමනාකරණය පිළිබඳ පශ්චාත් උපාධිය

විශිෂ්ඨ සමාර්ථය, ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය, 1993



සංක්ෂිප්තය

පාසලක කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායීතාව කෙරේ බලපාන සාධක අතර සෘජුව බලපෑම් කරනු ලබන ප්‍රධාන සාධකය වන්නේ එහි තායකත්වය හොඳවන විදුහල්පති ධුරයයි. එමෙන්ම විදුහල්පති ධුරයේ ක්‍රියාපටිපාටීන් ඔහු යටතේ සේවයේ යෙදෙන්නන් යේ කටයුතු කෙරේද බෙහෙවින් බලපානු ලබයි. පාසලේ කාර්යක්ෂමතාව හා ඵලදායීතාව මේ කොටස් දෙකේම බලපෑම මත සිදුවන්නක් බැවින් පාසලේ අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම පිණිස දෙපිරිසම කැපවීමකින් කටයුතු කළ යුතුය. තමා යටතේ සේවයේ යෙදෙන්නන්ගෙන් කාර්යක්ෂම සේවයක් ඉටු කරවා ගැනීමට තම විදුහල්පති විසින් තම පාසලේ වැඩ කටයුතු කෙරේ ඔවුන්ගේ උනන්දුව හා පක්ෂපාතීත්වය වර්ධනය කෙරෙන වාතාවරණයක් පාසල තුළ ගොඩනැගිය යුතුය. ආයතනයේ නායකයා වන විදුහල්පතිගේ ආකල්ප හා දර්ශනය මත පාසලේ දර්ශනය හා අරමුණු තීරණය වේ. මෙම අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමට තම විදුහල්පති තායකත්ව වර්ධාව තමා යටතේ සේවයේ යෙදෙන්නන්ගේ පිළිගැනීමට හා පක්ෂපාතීත්වය ලබා ගැනීමට ඉවහල් වන අන්දමින් සකස් විය යුතුය. තම කණ්ඩායමේ නායකයා වන විදුහල්පති තම ගුරු මණ්ඩලය සමඟ එක් වී තම ආයතනයේ ඵලදායීතාව සඳහා අප්‍රතිහත ධෛර්යකින් කටයුතු කළ යුතුය. ඒ සඳහා ඔවුන්ගේ සහයෝගය ලබා ගැනීමට තම තම තායකත්ව වර්ධාමය ලක්ෂණ ඔවුන් බලාපොරොත්තුවන අයුරින් හැඩ ගස්වා ගත යුතුය. එමෙන්ම ඔවුන්ගේ වෘත්තීමය තෘප්තිය වැඩි දියුණු කරන ආකාරයේ වාතාවරණයක් පාසල තුළ විදුහල්පති විසින් ඇති කළ යුතුය.

මේ අනුව මෙම පර්යේෂණයේදී පර්යේෂකයාගේ ප්‍රධාන අරමුණ වූයේ පාසලේ කටයුතු පිළිබඳ ගුරු මණ්ඩලයේ උනන්දුව හා පක්ෂපාතීත්වය වැඩි දියුණු කිරීමට ඉවහල් වී ඇති විදුහල්පති තායකත්ව වර්ධාවේ ලක්ෂණ මොනවාද යන්න විමර්ශනයට භාජනය කිරීමයි. ඒ සඳහා සහේතුක ලෙස තෝරාගත් පාසල් හතලිහක විදුහල්පති තායකත්වවර්ධාවේ දක්නට ඇති ධනාත්මක ලක්ෂණ, විදුහල්පති විසින් අනුගමනය කරනු ලබන තායකත්ව ශෛලීන්, පාසලේ ක්‍රියාත්මක වන ගුරු සුභ සාධක කටයුතු, විෂය මාලා හා විෂය සම්භාවීකටයුතු කෙරේ ගුරු උනන්දුව වැඩි දියුණු කිරීමට යොදා ඇති වැඩ පිළිවෙල හා ගුරු උනන්දුව වැඩි දියුණු කිරීමට හේතු වී ඇති සාධක මොනවාද යන්න පර්යේෂණයට භාජනය කෙරිණි.



ඒ සඳහා විස්තරාත්මක පර්යේෂණ ක්‍රමය යටතේ භාවිතා වන නියදි සම්පූර්ණ ක්‍රමය යොදා ගනිමින් දිවයිනේ පළාත් 5 ක දිස්ත්‍රික්ක 5 කින් ( කොළඹ, මහනුවර, ගාල්ල, බදුල්ල, අනුරාධපුරය ) සහේතුක නියදිකරණය යටතේ පාසැල් 1 ක් තෝරා ගන්නා ලදී. එම පාසැල් වලින් ස්ථරායන නියදි ක්‍රමය යටතේ ( පාසලක සුදුසුකම් අනුව ගුරු විසිරියාමට අනුව ) එක් පාසලකින් 10 බැගින් ගුරුවරු 400 ක්ද එම පාසැල් 40 ව්‍යුහල්පතිවරු 40 දෙනාද පර්යේෂණයට ලක් කරන ලදී. දත්ත ලබා ගැනීම සඳහා ගුරු ව්‍යුහල්පති ප්‍රශ්නාවලි දෙකක්ද, සම්මුඛ සාකච්ඡා, තීරණය, අදාළ සාහිත්‍ය විමර්ශනය යන ක්‍රම ශිල්පද යොදා ගැනීම. ප්‍රධානම පර්යේෂණ උපකරණය ගුරු ප්‍රශ්නාවලිය වූ අතර එයින් ලබාගත් දත්ත ඉදිරිපත් කරමින් අර්ථකථනය කිරීමේදී ව්‍යුහල්පති ප්‍රශ්නාවලි තොරතුරු, ගුරු - ව්‍යුහල්පති සම්මුඛ සාකච්ඡා හා තීරණය තොරතුරුද, භාවිතා කරන ලදී. මෙම තොරතුරු විශ්ලේෂණය හා අර්ථකථනය කිරීමේදී ප්‍රතිශත, වගු හා රූප සටහන්, ප්‍රමුඛතා තේරීම, සම්මුඛ සාකච්ඡා තොරතුරු සටහන් ආදිය භාවිතා කෙරුණි. එම දත්ත සටහන් පාසැල් වර්ගීකරණ (රජයේ පෞද්ගලික, පිරිමි - ගැහැණු මිශ්‍ර) හා ගුරු ප්‍රභේද (පිරිමි - ගැහැණු, අධ්‍යාපන සුදුසුකම්, සේවා කාලය) යටතේ ඉදිරිපත් කරමින් ඒ ඒ කණ්ඩායම් දැක්වූ අදහස් වල සමාන අසමානකම් විශ්ලේෂණයට භාජනය කරන ලදී.

ප්‍රධාන පර්යේෂණ ගැටළු ඔස්සේ විමසීමට භාජනය කළ කරුණු අතරින් ව්‍යුහල්පති නායකත්ව වර්ගාවේ ධනාත්මක ලක්ෂණ පිළිබඳ නියදියට අයත් ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් සැහිමකට පත්වූහ. තව ව්‍යුහල්පති පාසලට ගැලපෙන ඉහල මට්ටමක අධ්‍යාපන, වෘත්තීය සුදුසුකම් හා පෞරුෂ ලක්ෂණ වලින් යුක්ත බවට සියයට 88.0 වඩා ගුරුවරු එකඟ වූහ. සහේතුක නියදිකරණය යටතේ ඒ ඒ දිස්ත්‍රික්කයේ එලදායි ලෙස හඳුනාගත් පාසැල් යොදා ගැනීමද නියදියට අයත් ව්‍යුහල්පතිවරුන් සියයට 94.0 පුහුණු උපාධි හෝ ඊට ඉහල අධ්‍යාපන හා වෘත්තීය සුදුසුකම් වලින් යුක්ත විමද, රජයේ පාසල්වල ව්‍යුහල්පතිවරුන් 100% අධ්‍යාපන පරිපාලන සේවයට හෝ ව්‍යුහල්පති සේවාවට අයත් විමද, ගුරුවරුන් එසේ අදහස් දැක්වීමට හේතූන් වූ බව ගුරු නිගමනය කළ හැකිය. ව්‍යුහල්පති ප්‍රශ්නාවලි වල අවසානයේ වූ ව්‍යවහාර ප්‍රශ්නයට අනුව ව්‍යුහල්පති නායකත්ව වර්ගාවේ ධනාත්මක ලක්ෂණ රාශියක් ගුරු ව්‍යුහල්පති දෙපිරිස විසින් තම කරනු ලැබීය. තම ආයතනයේ නායකත්වය හොඳවන ව්‍යුහල්පති

අධ්‍යාපනික හා වෘත්තීය සුදුසුකම් මෙන්ම පෞරුෂ ලක්ෂණ වලින් අත්‍යයන් අතර කැපී පෙනෙන පුද්ගලයකු විය යුතු බවට 88.2% ක ප්‍රතිශතයක ගුරු පිරිසක් එකඟ වූහ. ඒ අනුව මෙවැනි පාසල් වලට ( 1 ඒබී) විදුහල්පතිවරු පත් කිරීමේදී ඒ ගැන සැලකිල්ලක් දැක්විය යුතු බව මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය වූ වැදගත් කරුණක් විය. තියදියට අයත් සෑම පාසලක්ම 1 ඒබී වර්ගයට අයත් ප්‍රමාණාත්මකව හොඳික හා මානව සම්පත් වලින් විශාල වූ ජාතික පාසල් හෝ පෞද්ගලික පාසල් විය. එබැවින් එම පාසල්වල අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයෙන් අපේක්ෂිත තිලබල ව්‍යුහයක් දක්නට ලැබිණි. තිලබල ව්‍යුහයක් තුළ වුවද සහභාගී පරිපාලන ශෛලියක් විදුහල්පතිවරුන් අනුගමනය කළ බව ගුරු විදුහල්පති ප්‍රශ්නාවලි තොරතුරු හා නිරීක්ෂණ වලින් අනාවරණය කරගත හැකි විය. අංශ, විෂය, වසර, පන්තිභාර හා අනෙකුත් ගුරුවරුන් අතර විවිධ තල යටතේ වගකීම් සහිතව වැඩ බෙදා දී ඇති බැවින් විදුහල්පති පාසලේ නොමැති අවස්ථාවක වුවත් සාමාන්‍ය පරිදි පාසලේ කටයුතු සිදුවන බවට 80.0% ට වඩා ගුරුවරු එකඟ වූහ. පුද්ගලයාට හා අවස්ථාවට අනුව යමින් විවෘත චක්‍රලේඛ නිතර්ති අනුව කටයුතු කරමින් දැඩි තීරණ ගන්නා ඒකාධිපති හා තිලබල නායකත්ව ශෛලියක්ද විටක මානව හිතෙම සහභාගී නායකත්ව ශෛලියක්ද අනුගමනය කලේන් අවස්ථාවෝචිත කළමනාකරණ ශෛලීන් විදුහල්පති විසින් අනුගමනය කළ බව අනාවරණය විය. පාසලේ ක්‍රියාත්මක වන තිලබල ව්‍යුහය ගුරු - විදුහල්පති සබඳතාවලට යම් යම් බාධා පැනවූ හෙයින් ඒට බාධා නොවන අයුරින් එම වලිගයේ යම් ඵෙතසක් කිරීමේ අවශ්‍යතාව මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය.

නියැදියට අයත් පාසල් දිවයිනේ ප්‍රධාන දිස්ත්‍රික්ක 5 ක තාගර්කව පිහිටි, මානව හා භෞතික සම්පත් වලින් පොහොසත් ප්‍රධාන පෙලේ පාසල් විය. අවම ගුරු සුභසාධන අවශ්‍යතා සැපයෙන බව 87.0% වැඩි ගුරුවරු ද 100% ක් විදුහල්පතිවරුද අදහස් දැකීම ඒ බව සනාථ කරනු ලබයි. විවිධ ගුරු සුභ සාධන ව්‍යාපෘති ( 25 කට වඩා ) රාශියක් ඒ ඒ විදුහල්පතිවරුන්ගේ දක්ෂතා මත පාසලේ ක්‍රියාත්මක විය. (උදාහරණ: දිරි දීමනා ක්‍රම, උපහාර දැක්වීම, වාර්තා, වෛද්‍ය පහසුකම් ) ඒ සඳහා ආදි ශිෂ්‍ය සංගම්වල, පාසල් සංවර්ධන සමිති වල හා වෙනත් ආයතනවල අනුග්‍රහය රජයේ මෙන්ම පෞද්ගලික පාසල් වලට ලැබුණ අතර පෞද්ගලික පාසල් වලට කළමනාකරණ කමිටුවේ සහයෝගය ද ඒ සඳහා ලැබිණ. එවැනි ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කිරීම සම්බන්ධයෙන් පාසල් වර්ගීකරණ හා දිස්ත්‍රික්ක අනුව විෂමතා පැවති බැවින් ගුරු



උනන්දුව හා පක්ෂපාතීත්වය වැඩි දියුණු කිරීමේ ප්‍රධාන සාධකයක් වශයෙන් මෙවැනි ව්‍යාපෘති ( උප ග්‍රන්ථය IV බලන්න ) දිවයිනේ සෑම පාසලකම හදුන්වාදීමේ වැදගත්කම මෙහිදී අනාවරණය විය. පාසලේ ක්‍රියාත්මක වන විෂය හා විෂය සමඟම කටයුතු සැලසුම් කිරීම ගුරු හැකියා දක්‍ෂතා අනුව වැඩ බෙදා දීම ආදී කරුණු පිළිබඳ ගුරුවරු වැඩි පිරිසක් සැහීමකට පත් වූහ. එහෙත් ඒ සම්බන්ධයෙන් පාසලේ ක්‍රියාත්මක කෙරෙන ගුරු පෙලඹවීම ක්‍රම පිළිබඳ වැඩි පිරිසක් සැහීමකට පත් නොවූහ. ඒ සඳහා විවිධ ඇගයීම් ක්‍රම, දිරි දීමනා, උපහාර දැක්වීම් ආදිය සමහර පාසල්වල ක්‍රියාත්මක වුවද පාසල් වැඩි ප්‍රමාණයකම ඒවා ක්‍රියාත්මක නොවීම එයට හේතුවක් විය. රජයේ හා පෞද්ගලික පාසැල් වශයෙන්ද, ද මෙ සම්බන්ධයෙන් පැහැදිලි වෙනස්කම් දක්නට ලැබිණ. විශේෂයෙන්ම ප්‍රබල ආදි ශිෂ්‍ය සංගම, පාසල් සංවර්ධන සමිති දොමාපිය අනුග්‍රහය ඇති පාසල්වල මේ සඳහා ලබාගත හැකි ප්‍රයෝජන හා ආරමභ කළ හැකි ව්‍යාපෘති පිළිබඳ විදුහල්පතිවරුන් දැනුවත් කළ යුතුය.

පාසලේ කටයුතු කෙරේ ගුරු උනන්දුව වැඩි දියුණු කිරීම සඳහා ලබුන්ගේ ඉගෙනුමට ඇති උනන්දුව, විදුහල්පති තායකත්වවර්ධයාව, පාසලේ ජනප්‍රිය බව යන සාධක තුන බෙහෙවින් බලපාන අභිප්‍රේරණ සාධක බව විවිධ ගුරු කණ්ඩායම් අදහස් දක්වා තිබිණ. විදුහල්පති තායකත්වවර්ධයාව ඒ සඳහා බලපාන දෙවන වැදගත් අභිප්‍රේරණ සාධකය බවට පාසල් වර්ගීකරණ, ගුරු වර්ගීකරණ, දිස්ත්‍රික්ක යටතේ විවිධ ගුරු කණ්ඩායම් වැඩි ප්‍රමාණයක් අදහස් දක්වා තිබිණ. මේ අනුව පාසල කෙරේ ගුරු උනන්දුව වැඩි දියුණු කරන සාධක වචාන් අර්ථවත් කර ගැනීම විදුහල්පති තායකත්ව වර්ධයාවේ දක්ෂතාවය මත රඳා පවතින්නක් බැව් මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය. ඒ සඳහා විවිධ ගුරු සුභ සාධන ව්‍යාපෘති, ගුරු ඇගයීම් ක්‍රම මෙන්ම, පාසලේ ජනප්‍රියතාවය වැඩි දියුණු කිරීමට ද විදුහල්පති විසින් කටයුතු යෙදිය යුතු බවට ගුරුවරු අදහස් කළහ. පාසලේ ජනප්‍රිය බව සඳහා විෂයසමඟම ක්‍රියාකාරකම් වැඩි ප්‍රමාණයක් ක්‍රියාත්මක වීම මෙන්ම පාසැලට ආවේනික වූ සුවිශේෂී සංස්කෘතිය සහ සාධක දෙක ඉවහල් වූ බව ගුරු විදුහල්පති දෙපිරිසම අදහස් කළ බවද මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය. එම පාසල්වල ජනප්‍රිය බවට හේතුවක් වූ විෂය සමඟම ක්‍රියාකාරකම් රාශියක් ( 50 ට වඩා උපග්‍රන්ථය බලන්න ) තියදීමට අසත් පාසල් වැඩි ප්‍රමාණයක ක්‍රියාත්මක වීම මේ අනුව එලදායි පාසලක් ගොඩනැගීම සඳහා

තම ගුරු මණ්ඩලයේ උපරිම කාර්යක්ෂමතාව වර්ධනය කර ගැනීමට විදුහල්පති කායකත්ව වර්ධාව සකස් කර ගැනීමේ වැදගත්කම හා එය සකස් කර ගන්නේ කෙසේද යන්න පිළිබඳ වැදගත් කරුණු රාශියක් මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය විය. ඒ අනුව මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය වූ කරුණු පිළිබඳ විදුහල්පති පුහුණු පාඨමාලා වලදී සෑම පාසල් වර්ගයකම විදුහල්පතිවරුන්ට ලබා දීමෙන් පාසලේ ඵලදායීතාව හා කාර්යක්ෂමතාව වැඩි දියුණු කිරීමට යම් පිටුවහලක් සපයනු ඇත. එමෙන්ම මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය වූ විදුහල්පති කායකත්ව වර්ධාවේ ධනාත්මක ලක්ෂණ වර්ධනය කර ගැනීමේ මෙන්ම ගුරු සුභ සාධන ව්‍යාපෘති හා විෂය සම්බන්ධී කටයුතු දියුණු කිරීමේ ප්‍රායෝගික කුසලතා විදුහල්පති පුහුණු පාඨමාලාවලදී ලබාදිය හැකිය. විශේෂයෙන් මෙම පර්යේෂණයෙන් අනාවරණය වූ පරිදි විදුහල්පති පුහුණු පාඨමාලා පිළිබඳ දේශීය හා පාසල් වර්ගීකරණ (රජයේ - පෞද්ගලික) වශයෙන් පවත්නා විෂමතා අඩු කොට විධිමත්ව පුළුල් කිරීමේ කටයුතු යෙදිය යුතුය.