

සංක්ෂිප්තය

මෙම අධ්‍යයනයේ අරමුණ වූයේ ශ්‍රී ලංකාවේ පාසල් ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව අධ්‍යයනයයි.

එම අරමුණ ඉටුකර ගැනීම සඳහා පාසල් ගුරුවරුන්ගේ අභිප්‍රේරණ අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම, පාසල් කළමනාකරුවන් විසින් ගුරු අභිප්‍රේරණ අවශ්‍යතා හඳුනා ගන්නා ආකාරය විමසා බැලීම, පාසල් කළමනාකරුවන්ගේ විවිධත්වය අනුව ඔවුන් විසින් අනුගමනය කරන ගුරු අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග වෙනස් වන්නේදැයි කොයා බැලීම, පාසල් කළමනාකරුවන් විසින් ගුරුවරුන් අභිප්‍රේරණය කිරීම පිණිස අනුගමනය කරන අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ගයන්හි ප්‍රබලතා සහ දුබලතා අධ්‍යයනය කිරීම , ගුරු අභිප්‍රේරණය පිළිබඳව පාසල් කළමනාකරුවන්ගේ සහ ගුරුවරුන්ගේ ආකල්ප හඳුනා ගැනීම සහ සාර්ථක ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලියක් සඳහා ප්‍රතිචාර ලබාදෙන්නන්ගේ අදහස් මත යෝජනා ඉදිරිපත් කිරීම යන උප අරමුණු උපයෝගී කර ගැනුණි.

මෙහිදී ඉලක්ක ජනගහනය වූයේ ගම්පහ දිස්ත්‍රික්කයට අයත් ජාතික පාසල්, ජාතික පාසල් නොවන ඒබී වර්ගයේ පාසල් සහ 1 සී වර්ගයේ පාසල් පමණි. නියැදිය සඳහා පාසල් 16ක් ඇතුළත් විය. නියැදි සමීක්ෂණ පර්යේෂණ ප්‍රවේශය අධ්‍යයනයට යොදා ගැනුණි. දත්ත මූලාශ්‍ර වූයේ නියැදියට අයත් පාසල්වල විදුහල්පතිවරුන් නියෝජ්‍ය/උප විදුහල්පතිවරුන්, ගුරුවරුන් සහ කලාප අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂකවරුන් ය. තොරතුරු රැස්කර ගැනීමට ප්‍රශ්නාවලි, සම්මුඛ සාකච්ඡා සහ ආකල්ප පරීක්ෂණ උපයෝගී කරගැනුණි. දත්ත විශ්ලේෂණය සඳහා ප්‍රස්තාර, ප්‍රතිශත වගු සහ කසි වර්ග පරීක්ෂණ යොදා ගැනුණි.

අධ්‍යයන අනාවරණ වශයෙන් ගුරුවරුන්ට වන පිළිගැනීම, ගුරුවරුන්ගේ අන්තර් පුද්ගල සබඳතා, ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියෙන් ලබන තෘප්තිය, වගකීම් දැරීමට අවස්ථා, පෞද්ගලික ජීවන සිදුවීම් සඳහා පාසලෙන් ලැබෙන සහය යන අභිප්‍රේරණ අවශ්‍යතා ගුරුවරුන් බහුතරයකගේ අභිප්‍රේරණ අවශ්‍යතා ලෙස හඳුනා ගන්නා ලදී. ගුරුවරුන්ගේ ස්ත්‍රී/පුරුෂභාවය, වයස, සේවා කාලය හෝ අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව මෙම අභිප්‍රේරණ අවශ්‍යතාවයන්ගේ වෙනස් වෙනස්කම් හඳුනාගත නොහැකි විය. පාසල් කළමනාකරුවෝ විවිධ ගුරු අභිප්‍රේරණ උපක්‍රම අනුගමනය කළද ගුරුවරුන් ඒවායින් අභිප්‍රේරණයවී නැත. පාසල් කළමනාකරුවෝ අනුගමනය කරන අභිප්‍රේරණ උපාය මාර්ග ඔවුන්ගේ වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය, සේවා කාලය හෝ අධ්‍යාපන මට්ටම අනුව වෙනස් නොවේ. පාසල් කළමනාකරුවන් සතු බලතල ප්‍රමාණවත් නොවීම, අනමන්තිරීති, කළමනාකරණ දුර්වලතා මෙන්ම ගුරු වෘත්තිකතාවයේ දුර්වලතාද ගුරු අභිප්‍රේරණයට බාධාකාරී ලෙස ක්‍රියාත්මක වේ. පාසල් ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව වැඩි වගකීම් දරන්නේ නියෝජ්‍ය/උප විදුහල්පතිවරුන් වන අතර විදුහල්පතිවරුන් සහ නියෝජ්‍ය/උප විදුහල්පතිවරුන් ගුරු අභිප්‍රේරණය පිළිබඳව දරණ ආකල්ප වෙනස්කම් ලෙස වෙනස්ය. ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව පාසල් කළමනාකරුවන්ගේ ආකල්ප ඔවුන්ගේ වයස, ස්ත්‍රී පුරුෂභාවය අනුව වෙනස්කම් ලෙස වෙනස් වේ. ගුරු අභිප්‍රේරණය පිළිබඳ ගුරුවරුන්ගේ

ආකල්ප ඔවුන්ගේ වයස, සේවා කාලය යන සාධක මත වෙසෙසි ලෙස වෙනස් වුවද අධ්‍යාපන මට්ටම යන සාධකය මත වෙසෙසි ලෙස වෙනස් නොවේ.

පාසල් කළමනාකරුවන් විසින් එක් එක් පාසලට මෙන්ම ගුරුවරුන්ට ද සුවිශේෂී ක්‍රම අනුගමනය කරමින් ගුරුවරුන්ගේ මූලික අවශ්‍යතාවයන්ගේ සිට ක්‍රමයෙන් සංකීර්ණ අවශ්‍යතා දක්වා අවශ්‍යතා තෘප්ත කිරීමට උත්සාහ කිරීම මගින් පාසල් ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය ප්‍රයස්ත ලෙස පවත්වා ගැනීමට හැකියාව ලැබෙනු ඇත. ගුරුවරුන්ගේ සහ පාසල් කළමනාකරුවන්ගේ වෘත්තිකභාවය දියුණු කිරීම මගින් සහ ගුරුවරුන් තිරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සම්බන්ධ කර ගනිමින් ඔවුන්ට අභියෝගාත්මක අරමුණු ලබාදීමෙන්ද, ඒවායේ සාධනයන් ඇගයීමෙන්ද ගුරු අභිප්‍රේරණය පහසු කාර්යයක් බවට පත්වනු ඇත. පාසල් ගුරු අභිප්‍රේරණ ක්‍රියාවලිය පිළිබඳව වන ඉහත අනාවරණ පාසල් කළමනාකරුවන්ට තම ගුරුවරු අභිප්‍රේරිත තත්ත්වයෙන් රඳවා ගැනීමට ඉවහල් කරගත හැකි වෙතැයි බලාපොරොත්තු වේ.

Abstract

The aim of this study is to study the process of the motivation of the school teachers in Sri Lanka. In order to achieve the aim, six objectives are used. They are as follows.

- Making out the school teachers' motivational needs.
- Inquiring how school managers make out teachers' motivational needs.
- Finding out whether there are differences between school managers' motivation strategies according to their gender, age, length of service and educational qualifications.
- Study the strength and weaknesses of the motivation strategies of school managers.
- Finding out the attitudes of school managers' and teachers' towards the process of the motivation of the school teachers.
- Producing new proposals according to the respondents, for the successful process of the motivation of the school teachers.

The population of this study is national schools, 1 AB schools and 1 C schools in Gampaha district in Sri Lanka. Sixteen schools are included to the sample. Sample survey method was followed. Principals, deputy/vice principals, teachers and zonal education directors are the sampling units. Questionnaires, interviews and attitude tests are administered to collect data and simple statistical methods are to data analysis. Findings of the study are,

- Recognition, interpersonal relationship, teaching itself, responsibility and the assistance of the school for the teachers' personal life are the main motivational needs for teachers
- Motivational needs of the teachers are not significantly different according to their gender, age, length of service or educational qualifications
- Even though the school managers use many motivational strategies, teachers are not motivated
- The motivational strategies of the school managers' are not significantly different according to their age, gender length of service or educational qualifications

- Although the teachers' attitudes on the teachers' motivation process is significantly differed according to their age, length of service, they are not differed according to their educational qualifications
- Inadequate power, stiff rules, weaknesses of the management of school and lack of professionalism of teachers are affected badly to the process of motivation of the school teachers
- Deputy/vice principals play the key role in the process of motivation of the school teachers
- The motivational strategies used by principals and deputy/vice principals are significantly different
- The attitude about the process of the teachers motivation of school managers are differed according to their age, gender and length of service.

If school managers use individual specific motivation strategies convey from basic needs to complex needs there may be a tendency for optimal teachers motivation process. To keep teachers motivated, improve the teachers' and school managers' professionally, participating the teachers to take decisions for the school, giving them achievable but challengeable objectives and evaluating their achievements can be used. These findings can be use to educational authorities and school managers to keep teachers highly motivated.

