05

21 වන සියවසට උචිත පරිවර්තනීය පාසල් නායකත්වයක් සහ කළමනාකරණයක්

දේශානි විජේසේකර

පස්දුන්රට ජාතික අධ්‍යාපන විද්‍යා පීඨය

සාරාංශය

තාක්ෂණික, සමාජීය, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික වශයෙන් ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස්වන 21 වන සියවස සමස්ත ලෝකය ම ගෝලීයකරණය සහ කෘතිම බුද්ධිය වැනි නව ප්‍රවණතා ඔස්සේ විශ්ව ගම්මානයක කොටස් කරුවන් බවට පත්කර ඇත. මෙම ප්‍රවණතා හමුවේ මෙරට අධ්‍යාපන ක්‍රමය, තවමත් පවතින විභාග කේන්ද්‍රීය සහ කටපාඩම් සංස්කෘතියෙන් බැහැර වී නිර්මාණශීලී ගෝලීය පුරවැසියන් බිහිකරන ස්ථානයක් බවට පත් කිරීමේ අභියෝගය විදුහල්පතිවරයා මත පැවරී තිබේ. ඒ අනුව, විදුහල්පතිවරයා හුදෙක් පරිපාලකයෙක් පමණක් නොව, අන්‍යයන් මෙහෙයවන නව දැක්මක් සහිත පරිවර්තනීය නායකයකු විය යුතු බවට අවධාරණය කෙරේ. හෙන්රි මින්ස්බර්ග්ගේ නායකත්ව භූමිකා සහ හෙන්රි ෆයෝල්ගේ කළමනාකරණ මූලධර්ම පාසල් පරිසරයට ගැළපෙන පරිදි යොදා ගනිමින් අභිප්‍රේරණය, සහභාගිත්ව කළමනාකරණය සහ සම්පත් ප්‍රශස්ත ලෙස බෙදාහැරීම මගින් පාසල් ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීමට විදුහල්පතිවරයාට හැකියාව ඇත. එසේම 21 වන සියවසේ පාසලට මුහුණ දීමට සිදුවන ආපදා තත්ත්ව, තාක්ෂණික වෙනස්කම්, තිරසරභාවය පිළිබඳ ගැටලු සහ සාරධර්ම පද්ධතින් ආරක්ෂා කිරීම වැනි අභියෝග ජය ගැනීමට විදුහල්පතිවරයා සක්‍රීය ව මැදිහත් වීම ද අවශ්‍ය වේ. ඒ අනුව 21 වන සියවසට උචිත පාසල් නායකයා යනු, නියෝග නිකුත් නොකරන, ගුරුවරුන් හා සිසුන් දිරිගන්වන, ගුරු සිසු සැඟවුණු දක්ෂතා මතු කරන සහ පහසුකම් සපයන්නෙකු ලෙස කටයුතු කරන පුද්ගලයකු විය යුතු බව පැහැදිලිය.

හැඳින්වීම

21 වන සියවස යනු, තාක්ෂණික, සමාජීය, ආර්ථික සහ සංස්කෘතික වශයෙන් පෙර නොවූ විරූ වේගයකින් වෙනස් වන යුගයකි. මේ වන විට ගෝලීයකරණය, (Globalization) කෘතිම බුද්ධිය(Artificial Intelligence) සිව්වන කාර්මික විප්ලවය (Fourth Industrial Revolution) සහ තොරතුරු තාක්ෂණයේ නව මානයන් විසින් සමස්ත ලෝකය ම එකම විශ්ව ගමනක කොටස්කරුවන් බවට පත් කර ඇත. මෙම ගෝලීය ප්‍රවණතාවලින් ශ්‍රී ලංකාව වැනි

සංවර්ධනය වෙමින් පවතින රටකට වෙන් වී පැවතිය නොහැකිය. එවැනි පසුබිමක රටක අනාගතය තීරණය කරන ප්‍රධානත ම කේන්ද්‍රස්ථානය වන පාසල් පද්ධතියට වගකීම් රැසක් පැවරේ.

ශ්‍රී ලංකාවේ විධිමත් අධ්‍යාපන ක්‍රමය බොහෝවිට විවේචනයට ලක්වන්නේ, එය තවමත් 19 වන සියවසේ කාර්මික යුගයට ගැළපෙන විභාග කේන්ද්‍රීය සහ කටපාඩම් සංස්කෘතියක් මත පදනම් වූවක් වීම නිසාය. එම තත්ත්වය වෙනස් කර 21 වන සියවසේ අභියෝගවලට මුහුණ දිය හැකි සක්‍රීය, නිර්මාණශීලී සහ ගෝලීය පුරවැසියන් බිහි කිරීමේ වගකීම පැවරෙන්නේ පාසල් නායකත්වය මතය. එබැවින් පාසල් විදුහල්පතිවරයා තවදුරටත් පරිපාලකයෙකු පමණක් ම නොවේ. ඔහු හෝ ඇය පරිවර්තනීය කළමනාකරුවෙකු, නායකයකු මෙන් ම නව දැක්මක් සහිත මගපෙන්වන්නෙකු විය යුතුම ය.

කළමනාකරණය සහ පාසල් නායකත්වය

ලෝකයේ පවතින සංවිධානවලට මෙන් ම ජීවත්වන පුද්ගලයින්ගේ දියුණුව සඳහා ද යම් පිළිවෙළකට කටයුතු කිරීම සහ කටයුතු මෙහෙය වීම ඉතා වැදගත් ය. එයට බලපාන ප්‍රබල සාධකයක් ලෙස කළමනාකරණය හඳුනාගත හැකි ය. අන් අය ලවා වැඩ කරවා ගැනීමේ කලාව කළමනාකරණය ලෙස මාරි පාකර් ෆොලට් (1960) දක්වයි.

ස්ටෝනර්, ෆීමන් සහ ගිල්බර්ට් ට (1996) අනුව ආයතනයක ප්‍රකාශිත ඉලක්ක සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා සංවිධානයට අයත් මානව හා අනෙකුත් සම්පත් සැලසුම් කිරීම, සංවිධානය කිරීම, මෙහෙයවීම හා පාලනය කිරීම යන කාර්යයන් ඇතුළත් ක්‍රියාවලිය කළමනාකරණයයි.

මේ අනුව තෝරා ගත් ඉලක්ක කාර්යක්ෂම ව ඉටුකර ගැනීම වෙනුවෙන් කණ්ඩායම් සහ පුද්ගලයින්ට එකට එක්වී වැඩ කිරීම සඳහා අවශ්‍ය පරිසරය නිර්මාණය කිරීම හා පවත්වා ගැනීමේ ක්‍රියාවලිය කළමනාකරණය ලෙස සරලව හැඳින්විය හැකි ය.

පාසල, වර්තමානයේ අනෙකුත් සංවිධානවලට සාපේක්ෂ ව වැඩි සේවක පිරිසක් සිටින, වැඩි ප්‍රතිලාභ ලබන පිරිසක් සිටින, විශාල ප්‍රදේශයක් පුරා පැතිරී තිබෙන, ඉක්මනින් වෙනස්කම්වලට භාජනය වන විධිමත් සංවිධානයකි. පාසලෙහි සේවය කරනු ලබන ජන සමූහය, එහි නිරත සේවක සංඛ්‍යාව, සේවක විවිධත්වය, පාසල පිළිබඳ උනන්දුව දක්වන පාර්ශවයන්ගේ සංඛ්‍යාව, පාසලේ පැතිරීම, මෙහි විශාලත්වය තරමටම වැදගත් වේ.

එබැවින් පාසලේ ප්‍රධානියා ලෙස, නායකයෙකු, ඉහළ පෙළ කළමනාකරුවෙකු ලෙසින් විදුහල්පතිට පැවරුණු වගකීම් සහ රාජකාරී රාශියකි. උදා: පාසලේ ඉලක්ක, පරමාර්ථ, ප්‍රතිපත්ති, උපාය මාර්ග තීරණය කිරීම

ඒ අනුව විදුහල්පතිවරයෙකුගේ කළමනාකරණ භූමිකාවේ ස්වභාවය හඳුනා ගැනීම ට, හෙන්රි මින්ස්බර්ග්ගේ නායකත්ව භූමිකා විග්‍රහය අදාළ කරගත හැකි ය.

(1) අන්තර් පුද්ගල භූමිකා

1. නාමික භූමිකාව - නාම මාත්‍රික විධායක කාර්යයන් ඉට ුකරන නායකයෙකු ලෙස හැසිරීම මෙයයි. මෙහිදී අදාළ කළමනාකරුවා තමා හොබවන කටයුත්තේ දී හුදෙක් සංකේතාත්මක ව තම ආයතනය නියෝජනය කරනු ලැබේ. මෙය බොහෝවිට ආයතන අභ්‍යන්තරයේ දී මෙන් ම බැහැර දී සිදුවිය හැකි ය. උදා: විදුහල්පතිවරයා විසින් උදෑසන රැස්වීම මෙහෙයවීම, නිල නිවේදන ලබාදීම, පාසල නියෝජනය කරමින් පෙනී සිටීම, පාසලට පැමිණෙණ අමුත්තන් පිළිගැනීම, උත්සවල මුලසුන හෙබවීම

2. නායකත්ව භූමිකාව - ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියේ අපේක්ෂණ පිළිබඳ නිවැරදි දැක්මක් සහිත වීම, නිපුණතා සාධනයට උචිත පරිදි විෂයමාලාව ක්‍රියාත්මක කිරීම, සීමිත සම්පත් ප්‍රශස්තව කළමනාකරණය කිරීම, අභ්‍යන්තර හා බාහිර ඇගයීම, ශදුඅත විශ්ලේෂණය මත පදනම්ව අවශ්‍ය නවීකරණයන් සඳහා නායකත්වය ලබා දීම වැනි කාර්යයන් මෙහිදී වැදගත් වේ.

3. සබඳතා භූමිකාව - විදුහල්පතිට තම පාසල සමග පමණක් නොව වෙනත් ආයතන සහ පුද්ගලයන් සමග ද සබඳතා පැවැත්වීමට සිදු වේ. පාසලට අවශ්‍ය තොරතුරු එක්රැස් කරගැනීමට අන්තර් පුද්ගල සබඳතා භූමිකාව උපකාරී වේ. උදා: වෙනත් විදුහල්පතිවරුන් කාර්යාල නිලධාරීන් බාහිර ආයතන නිලධාරීන් අභ්‍යන්තර පාසල් සංවර්ධන සමිතිය, පාසල් නගා සිටුවීමේ කමිටුව.

(2) තොරතුරු සම්බන්ධ භූමිකා

4. තොරතුරු ලබා ගැනීමේ භූමිකාව - විවිධ මාර්ගවලින් ලැබෙන ආරංචි තෝරාබේරා ගැනීම පාසලට වැදගත් ය. විධිමත්ල අවිධිමත් තොරතුරු ජාලවලින් තොරතුරු ලැබීම නිරන්තරයෙන් සිදුවන්නකි. සත්‍ය තොරතුරු, රංඩු, කේලාම් යන ආදිය මේ අතර විය හැකි ය. කළමනාකරණ ක්‍රියාවලිය කාර්යක්ෂමව පවත්වා ගැනීමටත්, තම ආයතනයේ සංවර්ධනය උදෙසාත්, අවශ්‍ය වන තොරතුරු, ලැබෙන ආරංචිවලින් තෝරා බේරා ගැනීමට කළමනාකරු ලෙස විදුහල්පතිට සිදු වේ. උදා: චක්‍රලේඛ, විද්‍යුත් තැපෑල, මාර්ගගත ක්‍රමවේදයන්, මාර්ගෝපදේශයන්, උපදෙස් සංග්‍රහ.

පාසලකට අද මුහුණ දෙමින් පවතින ගැටලු නිරවුල් ව හඳුනා ගැනීමටත්, එම ගැටලු විසඳීමටත් හැකිවන්නේ විශ්ලේෂණය කරනු ලැබූ දත්ත හා තොරතුරු ඇසුරෙනි. උදා: පෝෂක ප්‍රදේශයේ පාසල් වයසේ පසුවන එහෙත් පාසල් නොඑන ළමයින් පිළිබඳ තොරතුරු, ප්‍රදේශයේ ජීවත්වන විවිධ නිර්මාණාත්මක කුසලතා හා පාරම්පරික දැනුම සහිත වූ පුද්ගලයන්.

5. තොරතුරු බෙදා හැරීමේ භූමිකාව - ලබා ගත් තොරතුරු බෙදා හැරීමත් විදුහල්පති භූමිකාවේ වගකීමකි. උදා: ගුරු මණ්ඩලය, සිසුන්, දෙමාපියන් ඇමතීම, ගුරු සුබ සාධන කටයුතුවල දී, විද්‍යාලීය ත්‍යාග ප්‍රධානෝත්සවය, පාසලේ මලල ක්‍රීඩා තරඟ, අන්තර් විද්යාපයීය ක්‍රීඩා තරග, මීට අමතර ව පාසලෙන් තොරතුරු අපේක්ෂා කරන විවිධ

සංවිධානවලට අවශ්‍ය තොරතුරු රැස් කරන, ගබඩාකරණ, සපයන මධ්‍යස්ථානයක් ලෙස ද පාසල ක්‍රියා කළ යුතු ය. උදා: සාකච්ඡා, ලිඛිත වාර්තා, දුරකථන ඇමතුම් ලබා දීම, නිල නිවේදන, දැන්වීම්, ලිපිලේඛන

6. ප්‍රකාශන භූමිකාව - සංවිධානයක පරමාර්ථ, ඉලක්ක, ප්‍රතිපත්ති, වැඩ සටහන් පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන බාහිර පාර්ශ්ව දැනුවත් කිරීමේ කාර්යය සහ බාහිර පාර්ශවයන් සමග සාකච්ඡා කිරීමේ කාර්යය විදුහල්පතිවරයාගේ ප්‍රකාශන භූමිකාවට අයත් වේ. උදා: මාධ්‍ය සඳහා තොරතුරු ලබා දීම, අවසාන තීන්දුව හෝ තීරණ නිකුත් කිරීම, උදාසන රැස්වීම.

(3) තීරණ සම්බන්ධ භූමිකා

7. ව්‍යවසායකත්ව භූමිකා - සංවිධානයට බලපාන පරිසර සාධක අතුරින් වාසිදායක අවස්ථාවන් හඳුනාගෙන ඒ අනුව නව නිර්මාණ, නව නිෂ්පාදන තුළින් අවස්ථාවන් ජය ගැනීම ව්‍යවසායකත්ව භූමිකාවේ ප්‍රධාන කාර්යයක් වේ. උදා: රැකියා උත්පාදන කාර්යයන් පැවරීම, පාසලේ දැක්ම, මෙහෙවර අනුව පාසල් හැරගිය සිසුන්ට අවස්ථා සම්පාදනය.

8. ගැටලු නිවාරණ භූමිකා - පාසල් දිනයක බලාපොරොත්තු රහිත සිදුවීම් රැසක් ඇතිවිය හැකි ය. උදා: ගුරු ගැටුම්, සිසු ගැටුම්, හදිසි අනතුරු, දේශපාලන ඇඟිලි ගැසීම්, ගුරු හිඟය, ගුරු අතිරික්තය, ශිෂ්‍ය හිඟය, ශිෂ්‍ය අතිරික්තය, සම්පත් හිඟය, ආපදා තත්ත්ව. මෙවැනි ගැටලු විසඳීමට විදුහල්පතිවරයාට සිදු වේ. උදා: පොලිතීන් භාවිතය විසඳීමට පොලිතීන් භාවිතය අවම කිරීම, නැවත භාවිතය, ප්‍රතිචක්‍රීකරණය කිරීම, පොලිතීන් නැවත භාවිතය ප්‍රවර්ධනය කිරීම.

9. සම්පත් බෙදාහැරීමේ භූමිකාව - ආයතනයට අවශ්‍ය මානව සහ අනෙකුත් සම්පත් රැස් කරගත් පසුව , අදාළ පාර්ශ්වයන් වෙත නිසියාකාරව, අවශ්‍ය වේලාවට සපයා දීම සම්පත් බෙදාහරින්නා වශයෙන් පාසල් කළමනාකරු කළ යුතු කාර්යයන් රැසකි. උදා: ගුණාත්මක යෙදවුම්, පෙළපොත්, ප්‍රශ්න පත්‍ර

10. ගිවිසුම්කරුවෙකුගේ භූමිකාව - තම සංවිධානයේ කටයුතුවලට වාසිදායක වන ආකාරයට බාහිර පාර්ශ්වයන්, ආයතන, පුද්ගලයන් සමග සබඳතා පැවැත්වීම සඳහා කරන කටයුතු මේ යටතට ගැනේ. උදා: පාසල් කළමනාකරුවන් තම ඉහළ නිලධාරීන,දේශපාලන අධිකාරිය, පාසල පිළිබඳ උනන්දුවක් දක්වන පාර්ශවයන්.

මේ අනුව පෙනී යන්නේ පාසල විධිමත් සංවිධානයක් වන බැවින්, එහි අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම උදෙසා යහපත් කළමනාකරණ වටපිටාවක් නිර්මාණය කර ගැනීම විදුහල්පතිවරයාගේ දෛනික කාර්යයන් වඩා පහසු කරවන බවයි. ඒ සඳහා විවිධ උපක්‍රම අනුගමනයට විදුහල්පතිවරයා සූදානම් විය යුතු ය.

පාසල් කළමනාකරණයේ දී අභිප්‍රේරණය වැදගත් වන ආකාරය

යම් චර්යාවකට ශක්තිය සම්පාදනය කරන, එය මෙහෙයවන බලවේගයක් ලෙසත් එසේ නැතහොත් යමෙක් යම් චර්යාවක් කෙරෙහි යොමු කරවන සවිඥානික හෝ අවිඥානික තත්ත්වයක් ලෙසත් අභිප්‍රේරණය පොදුවේ හැඳින්විය හැකි ය.

ලතින් භාෂාවේ 'මොව්රෙ' (movere 'to move') යන වචනයෙන් ඉංග්‍රීසි භාෂාවට බිඳී ආ motivation යන වචනය අභිප්‍රේරණය ලෙස සිංහල භාෂාවේ දී හැඳින්වේ.

ආයතනයක අරමුණු ළඟාකර ගැනීම සඳහා එම අරමුණු ඉටුකර ගැනීම දෙසට සේවාදායකයන් පෙලඹවීම සඳහා ආයතනික තත්ත්වයන් නිර්මාණය කිරීමේ ක්‍රියාවලිය අභිප්‍රේරණය වේ. අනිල් චන්ද්‍රකුමාර (1998 : 174)

න්‍යායන්ට අනුව අභිප්‍රේරණය අභ්‍යන්තර සහ බාහිර වශයෙන් කොටස් දෙකකි. අභ්‍යන්තර අභිප්‍රේරණය යනු බාහිර පුද්ගලයකුගේ බලපෑමකින් තොර ව, බාහිර වශයෙන් ලැබෙන දිරි දීමනා ත්‍යාග හෝ වෙන යම් ප්‍රතිලාභයක් නොමැතිව ඇති කරගනු ලබන කැමැත්තයි. බාහිර අභිප්‍රේරණය යනු කිසියම් වූ බාහිර සාධකයක් හෝ ක්‍රියාවක් හේතුකොටගෙන ඇතිවන්නා වූ කැමැත්තයි.

ඒ අනුව පාසල් කළමනාකරුවෙකුට අභිප්‍රේරණය මගින් තම පාසලෙහි පහත කාර්යයන් සාර්ථක ව ඉටු කරගත හැකි වේ.

- පාසල් ඵලදායීතාව ඉහළ නැංවීමට හැකි වීම.
- සාර්ථක ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියක නිරත වීම.
- අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක බව වැඩි වීම.
- අධ්‍යාපනයට ආයෝජනය කරන මුදල් සඵලදායී වීම.
- තෘප්තිමත් පුද්ගලයන් බිහිවීම.
- ස්වයං විශ්වාසයකින් යුක්ත ව කටයුතු කිරීමට හැකි වීම.
- ගුරු අභිප්‍රේරණය තුළින් සිසු අභිප්‍රේරණය සිදු වීම.
- ප්‍රජා සබඳතා ශක්තිමත් වීම.
- අභිප්‍රේරණය වූ පිරිස් කාලය හා ශක්තිය වැඩි කැමැත්තකින් පාසල වෙනුවෙන් යෙදවීම.

කාර්යමණ්ඩලය අභිප්‍රේරණයට විදුහල්පති විසින් අනුගමනය කරන ක්‍රියාමාර්ග

විදුහල්පතිවරු තම පාසලේ කළමනාකරණ කටයුතු සිදුකිරීමේ දී සහභාගිත්ව කළමනාකරණ ශෛලීන් යොදා ගත යුතුය. විශේෂයෙන් මානව සබඳතා මත පදනම් ව කණ්ඩායම් සංකල්ප කෙරෙහි අවධානය යොමු වී තිබීමෙන්, සහභාගිත්වය මගින් සේවක සංවිධානයක් ඇති කිරීමත්, සේවක වගකීම් හා නිදහස සමග අභ්‍යන්තර අභිප්‍රේරණය ඇති කර කාර්ය සාධන මට්ටම දියුණු කිරීමත් සහභාගීත්ව කළමනාකරණයේ මූලික අරමුණයි. එය සේවකයන් දිරිගැන්වීමේ සහ සහයෝගය වැඩ කිරීමේ උපාය මාර්ගයක් ලෙස පෙන්වා දී තිබේ. මානවවාදී දෘෂ්ටිය අනුව කළමනාකරණය සලකනුයේ ප්‍රජාතන්ත්‍රවාදී නැතහොත් සහභාගිත්ව ක්‍රියාවලියක් ලෙස ය. මෙහි දී බලාපොරොත්තු වන සුවිශේෂ අරමුණු අනුව සහභාගීත්වයේ ස්වභාවය තීරණය වේ. උදා: විධිමත් හෝ අවිධිමත්, සෘජු හෝ වක්‍ර

සහභාගිත්ව කළමනාකරණය තුළින් පාසල අපගේ යන හැඟීම මතු වී පාසල සහ පුද්ගල අරමුණු අතර ගැටුම් අඩු වීම , අන්තර්පුද්ගල ගැටුම් සහ උග්‍ර තරගකාරී බව අඩු වීම, ප්‍රියජනක හිතකර පාසල් වාතාවරණයක් ඇති වීම, සේවක ස්වයං අභිප්‍රේරණය වැඩි වී රැකියා තෘප්තිය වර්ධනය වේ.

මෙහි දී එකිනෙකා කෙරෙහි ඇති විශ්වාසය, බැඳීම, සහභාගිත්ව තීරණ ගැනීම, පාසල් ගැටලු පිළිබඳ අවබෝධයක් තිබීම, කණ්ඩායම් පදනම් කොටගෙන කටයුතු කිරීම, යහපත් සංදේශන තොරතුරු සැම අංශයකට ම ගලායාමේ හැකියාව, වගකීම හා බලතල බෙදා තිබීම පාසලට වාසි සහගත තත්ත්වයන් ඇති කරයි. උදා: දෝෂාරෝපණ අවම වීම, තෑගි ලබා දීම, ධනාත්මක චින්තනය වැඩි දියුණු කිරීම, ගුරු සිසු ඉලක්ක ඉටුකර ගැනීමට අවශ්‍ය සැලසුම් සකස් කිරීම, පරම්පරා පරතරය අඩු කිරීම.

මීට අමතරව ගුරු පෞරුෂය ශක්තිමත් කිරීමට අවශ්‍ය ප්‍රජා පිළිගැනීම හා ප්‍රජා සහාය වැඩි කිරීම, වැඩමුළු හා සම්මන්ත්‍රණ සැලසුම් කිරීම, භෞතික පරිසරය හා ගොඩනැගිලි අභ්‍යන්තර පරිසරය යෝග්‍ය ලෙස අලංකාර කිරීම, ගුරු සිසු දෙපිරිසගේ ම මූලික අවශ්‍යතා වන පානීය ජලය, වැසිකිලි, විවේකාගාර සපයා දීම, නව තාක්ෂණික උපකරණ වන පරිගණක පහසුකම් හා ආධාරක ලබා දීම, ප්‍රශංසා ගරු නාම ලබා දීමට උචිත නිර්ණායක හා ආචාර ධර්ම පද්ධතියක් හඳුන්වා දීම, වෘත්තීය අභිමානය වර්ධනය කරවීමට ජනමාධ්‍ය සහාය ලබා ගැනීම, ගුරු උපහාර උලෙළ සංවිධානය කිරීම, ගැටලු සහිත, සෙමින් ඉගෙන ගන්නා සහ විශේෂ අවශ්‍යතා ඇති ළමුන්ට උගන්වන මහත් වූ සුවිශේෂ කාර්යයක් කරන ගුරුවරුන්ට වැඩි අගයක් ලබා දීම, වසරකට වරක් පාසලේ ප්‍රගතියට නව අත්හදා බැලීම්වලට ව්‍යාපෘති ඉදිරිපත් කර පාසලට ආලෝකයක් වූ ගුරුවරුන්ගේ සේවා අගය කර උපහාර පිදීම ආදිය මගින් ගුරුවරු සතුව ඇති විවිධ දක්ෂතා එළි දැක්වීමට අවස්ථාව ලැබීම නිසා ගුරු තෘප්තිය වර්ධනය වී අභිප්‍රේරණයක් ඇති වේ.

තව ද විදුහල්පතිවරයාට ගුරු විශ්‍රාම දිනය ඔවුන්ගෙන් උගත් වර්තමාන සහ ආදි ශිෂ්‍යයන් ද සම්බන්ධ කරගනිමින් යළි හමුවක්, සමුගැනීමක් සූදානම් කිරීම, ගුරුවරයාට උපහාරයක් පවත්වා, අතීත මිතුරන් සමග එකට එකතු වී ලබන සතුට ද එමගින් ලබාගත හැකි ආදර්ශ මගින් ඊළඟ පරපුරට තම ජීවිතය හැඩ ගස්වා ගැනීමට උදවු කළ හැකිය. තම පළාතේ දක්ෂතා දක්වන අනිකුත් පාසල්වල ගුරුවරුන් ද කැඳවා ස්තුති කළ හැකි ය.

මෙවැනි ක්‍රියාමාර්ග අනුගමනයෙන් විදුහල්පතිවරයෙකුට තම කාර්යමණ්ඩලය අභිප්‍රේරණය කළ හැකි ය.

21 වන සියවසේ පාසලට ඇති අභියෝග සහ නවීකරණ

21 වන සියවසේ කුසලතා පුරෝකථනය කළ නොහැකි තරමට අභියෝගයක් ම ඇත. උදා: දැනුම පුපුරා යාම, සමාජය වෙනස් වීම, ආපදා තත්ත්වයන් ඇතිවීම දීමට, සන්නිවේදන මෙවලම් භාවිතය.

21 වන සියවසේ දී අධ්‍යාපනය මෙන්ම පාසල හා විදුහල්පතිවරුන් ට මුහුණ දීමට සිදුවන ප්‍රබල අභියෝග රැසක් පවතී. උදා: සුපැහැදිලි කල්පනා ශක්තිය අඩුවීම නිසා ලොව සිදුවන වේගවත් දියුණුව සහ නවීකරණ සමග බොහෝ

රටවල යහපත් ශාරීරික සහ මානසික සෞඛයකින් ඈතට යමින් පවතී. නොගැළපෙන ජීවන පුරුදු, ආහාර රටාවන්, අධික ආතතිය ගැන මොවුහු පැමිණිලි කරති. මේ හේතුවෙන් ප්‍රීතිමත, සන්සුන් හා අගය කරන මානව ප්‍රජාවක් ප්‍රවර්ධනය කිරීම සඳහා පාසලට විශාල කාර්ය භාරයක් පැවරී ඇත.

කෘතිම බුද්ධිය ද මේ වනවිට අනාගත පාසල අභියෝගයට ලක් කර තිබේ. භාවිතයේ පවතින නවීන උපාංග කෙරෙහි වැඩියෙන් සම්බන්ධ වූ විට ඒ මත යැපීමේ තත්ත්වයක් පවතින බව පෙනීයයි. අධ්‍යාපනය සඳහා මානව හා කෘතිම බුද්ධිය යන දෙඅංශයෙන් ම බුද්ධිය නිර්වචනය කිරීමට පොරබඳන සමාජයක, පාසල ද නවීකරණය විය යුතුය. ඒ සඳහා කළමනාකරණ න්‍යායන් මෙන් ම අභිප්‍රේරණ න්‍යායන් ද නවතාවයට උචිත ව සකස් වීම අවශ්‍ය ය. මෙහිදී කෘතිම බුද්ධිය මගින් අත්පත් කර ගත නොහැකි අද්විතීය මානසික දියුණුව පිළිබඳ හැඟීම පාසල් අධ්‍යාපනයෙන් සිසුන්ට ලබා දීම සුදුසු ය.

වර්තමානයේ පාසල් අධ්‍යාපනයට ගෝලීය ත්‍රස්තවාදය ද ගැටලුවක් බවට පත්ව ඇත. මෙවැනි ප්‍රහාරක අවදානමකින් මුළුමනින් ම රැකවරණය ඇතැයි හැඟෙන ස්ථානයක් සමාජ තුළ නැත. එබැවින් මෙම ත්‍රස්තවාදී ගැටළුව පිළිබඳ සැබෑ අවබෝධයක් පාසල් මගින් ළඟා කිරීම අවශ්‍ය වේ. උදා: කණ්ඩායම් හැඟීම, විනය, සාරධර්ම

අනන්‍යතාව හා විශ්වාස ද 21 වන සියවසේ පාසල් මුහුණ දෙන අභියෝගයකි. මීට අමතර ව තිරසාරභාවය ද මේ වන විට අභියෝගයකි. පෘථිවියේ ජෛව ධාරිතාව ඉතා වේගයෙන් ක්ෂය වෙමින් පවතින අවස්ථාවක එම තත්ත්වය පාලනයට සහාය විය හැක්කේ පාසලට පමණි. එම තත්ත්වයන් ජයගත හැකිවන්නේ පාසලේ ප්‍රධාන කළමනාකරුවා වන විදුහල්පතිවරයාගේ මෙහෙයවීමෙනි.

මින් පෙර අවස්ථාවල නොසලකා හරින ලද ඇතැම් ස්වදේශික සංස්කෘතියෙන් ඉගෙන ගත හැකි වටිනාකම්, හර පද්ධතීන්, සොබාදහමට ආදරය හා ගෞරව කරන පරිදි ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය තුළින් අත්දැකීම් ලබාදීම මේ සඳහා කළ යුතුය. තව ද, තිරසර අධ්‍යාපනයේ අතිරේක පැතිකඩක් වන පරිසර විද්‍යාවේ දේශීය පරාමිතීන් පිළිබඳ සිසුන් දැනුවත් කිරීම සුදුසු ය. උදා: කොවිඩ් 19 වසංගතය මර්දනයට දේශීය ඖෂධ වැඩි වශයෙන් යොදා ගැනීම.

මීට අමතර ව ශ්‍රී ලංකාව වැනි රටවල්වලට සත්‍යවාදී දේශපාලනයක් නොමැති වීම, පුද්ගල චරිතවත් බව සහ නව තාක්ෂණයන් භාවිතය ද අභියෝගයක් වී තිබේ. උදා: මාර්ගගත ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය. දැනුම ලබා ගැනීම හා බෙදා හැරීමේ වේගවත් බව නිසා පාසලේ දී උගන්වන දෙය මුළුමනින් ම නැවත සිතා බැලිය යුතු තත්ත්වයක් සිසුන් තුළ පවතී. මේ නිසා පාසල් අධ්‍යාපනයේ අන්තර්ගතය වෙනස් කළ යුතු බවත්, කාලයත් සමඟ කුසලතා වර්ධනය සඳහා අවස්ථාව විවෘත කළයුතු බවත් පොදුවේ පිළිගැනෙයි. එබැවින් වර්තමාන ලෝකය ශීඝ්‍රයෙන් වෙනස් වන සහ අවිනිශ්චිත වන බැවින් ඒ සඳහා වෙනස්වීමට අධිෂ්ඨානයක් හා දැඩි බවක් තිබිය යුතු, අනාගතයට දිශානුගත වූ ප්‍රජාවක් පාසල් නවීකරණයෙන් බිහිවිය යුතු වීම 21 වන සියවසට අත්‍යවශ්‍යය.

21 වන සියවසේ පාසල් නවීකරණය සඳහා භාවිත කළ හැකි හෙන්රි ෆයෝල්ගේ කළමනාකරණ මූලධර්ම

විද්‍යාත්මක කළමනාකරණය පිළිබඳ දායකත්වය දරන පුද්ගලයකු ලෙස හෙන්රි ෆයෝල්ට ලැබෙනුයේ ඉහළ ස්ථානයකි. යමෙක් කළමනාකරුවෙකු ලෙස සාර්ථක වීමට හේතුව පුද්ගලික ගුණාංග නොවන බවත් පුද්ගලයෙකු විසින් අනුගමනය කරන ලද ප්‍රතිපත්ති, මූලධර්ම බවත් එසේ කටයුතු කරන සැම කෙනෙකුට ම සාර්ථක කළමණාකරුවෙකු විය හැකි බවත් මොහු ප්‍රකාශ කරයි. මොහු විසින් වැදගත් කළමනාකරණ මූලධර්ම 14ක් ඉදිරිපත් කර ඇත. එනම්, වැඩ බෙදීම, අධිකාරිය සහ වගකීම, විනය, විධාන දීමේ ඒකීයතාව හෝ නියෝග දීමේ ඒකීයතාව, මෙහෙයවීම, දිශානුගත කිරීම, පුද්ගලික අභිමතාර්ථ පොදු අභිමතාර්ථ බවට පරිවර්තනය කිරීම, සාධාරණ ව සැලකීම, රැකියා ස්ථාවරත්වය, නවෝත්පාදන හැකියාව, කණ්ඩායම් හැඟීම, මධ්‍යගතකරණය, ධූරාවලිය, ස්ථාවරත්වය, සාධාරණ වේතනය, ගෙවීම්, වැටුප් ආදියයි. මේ අතරින් විදුහල්පතිවරයෙකුට 21 වන සියවසට උචිත පාසල් කළමනාකරු ලෙස, පහත කළමනාකරණ මූලධර්ම භාවිත කළ හැකි ය.

වැඩ බෙදීම - සංවිධානයක් විසින් ඉටු කළ යුතු කාර්යයන් කුඩා උප කාර්යයන් කීපයකට බෙදා වෙනම රැකියා ලෙස සේවකයන් වෙත බෙදා දීම වැඩ බෙදීම යන්නෙන් අදහස් වේ. එම රැකියාවලට අදාළ කාර්යයන්හි දිගුකාලීන ව නිරත වීමෙන් ලබන සුවිශේෂීතාව විශේෂීකරණය ලෙස හැඳින්වේ. විශේෂීකරණය තුළින් සංවිධානයට මෙන්ම එහි සේවකයන්ට වාසි මෙන් ම අවාසි ද ඇති විය හැකි ය. සම්පූර්ණ කාර්යය ම එක ම පුද්ගලයකු විසින් ඉටු කිරීමෙන් වන අවාසි සහගත තත්ත්වයන් අවම කර ගැනීමට මෙය ඵලදායී විකල්පයකි. එමගින් කාර්යයන් සඳහා ගෙවන කාලය අවම වීම, පුහුණු පිරිවැය අවම වීම, විශේෂ ප්‍රාගුණ්‍යයක් ඇති වීම, සුපරීක්ෂණය පහසු වීම, නිෂ්පාදනය වේගවත් වීම සිදු වේ.

උදා: පාසල් ගුරුවරුන් සඳහා ගුරු උපදේශකවරුන් සඳහා වැඩ පැවරීමේ දී ඔවුන්ගේ සුදුසුකම්, පළපුරුද්ද සැලකිල්ලට ගනු ලැබීමෙන් ඔවුන් විශේෂීකරණය වූ විෂයක් ඔස්සේ තම වෘත්තීය සංවර්ධනයය ඇති කර ගැනීම, ගණිත ගුරුවරයාට තාරකා විද්‍යා සංගමය, විද්‍යා ගුරුවරයාට නව නිපැයුම් කරුවන්ගේ සංගමය, භූගෝල විද්‍යාව ගුරුවරයාට පරිසර නියමු භට කණ්ඩායම පැවරීම. කෙසේ, කුමක්, කවුරුන් හට, කුමන වේලාවක දී පැවරිය යුතු ද යන්න විදුහල්පතිවරයා තීරණය කළ යුතු ය.

ෆයෝල්ට අනුව සේවකයාට සැම විටම එකම හැකියාවක් නැත. සැම රැකියාවක් ම සහ වැඩක්ම ඔහුගේ රැකියාවේ විශේෂඥයන්ට පැවරිය යුතුය. උදා: ශිෂ්‍ය සුභසාධනය ආගම විෂයය උගන්වන ගුරුවරයාට පැවරීම. මෙහි දී බලය හා වගකීම යන දෙක ම පැවරිය යුතු ය.

අධිකාරිය සහ වගකීම - අනුන් ලවා වැඩ කරවා ගැනීමට නම් නියෝග දීමට හැකියාවක් කළමනාකරුවෙකුට තිබිය යුතු ය. මෙම නියෝග දීමේ හැකියාව හෝ වැඩ කරවා ගැනීමේ හැකියාව කළමනාකරුවෙකුට ලැබෙන්නේ අධිකාරිය මගිනි. යම් කෙනෙකු අධිකාරිය භාවිත කරන ඕනෑම අවස්ථාවක වගකීම යන සංකල්පය ද පැන නගියි. වගකීම යනු

තමා ඉටුකිරීමට බැඳුණු කාර්යය සම්බන්ධයෙන් ඇති බැඳීම ලෙස සරලව හැඳින්විය හැකිය. උදා: පාසලේ විධිමත පරිපාලන, විෂය සමගාමී සංවිධාන ව්‍යුහය අවස්ථානුකූල කාර්යයන් පැවරීම. මෙය පාසලේ වපසරිය, සංස්කෘතිය, විදුහල්පතිවරුන්ගේ ආකල්ප අනුව විධිමත් රාජකාරී පැවරීමකි.

විනය - වෝල්ටර්ට අනුව විනය යනු, අවංකභාවය, කීකරුකම, අධිකාරියට ගරු කිරීම සහ ව්‍යාප්ත වී ඇති ව්‍යාපාර නීතිරීති පිළිපැදීම යන්නයි. මෙම මූලධර්මය අදාළ වන්නේ යටත් නිලධාරීන් ඔවුන්ගේ ඉහළ නිලධාරීන්ට ගරු කළ යුතු අතර ඔවුන්ගේ නියෝගයට අවනත විය යුතු යන අදහස ක්‍රියාත්මක කිරීමට ය. උදා : පාසලක නම් නොකළ යුත්තේ කවරක් ද යයි කියනු වෙනුවට ශිෂ්‍යයන් විසින් කළ යුත්තේ කුමක්දැයි දැක්වීමකි. පාසල් කළමනාකරුවා නීතිරීති ප්‍රතිජනනාත්මක ලෙස දැක්වීම සුදුසුය. එනම් සියලුම සිසුන්ට සාර්ථක විය හැකි, ජය ගත හැකි, තෘප්තිමත් විය හැකි අවස්ථා හා බලාපොරොත්තු ඉදිරිපත් කිරීම වේ. උදා: ශිෂ්‍යයන්ගේ යහගුණ හැසිරීම සහ යහපැවැත්ම සඳහා ත්‍යාග, සහතික ලබා දීම දක්ෂතා හා යහගුණ අගය කර ප්‍රශංසා පත්‍ර ලබා දීම.

සිසුන්ගේ වැරදි චර්යා පිළිබඳ පමණක් අවධානය යොමු කරනු වෙනුවට, ෆයොල්ගේ කළමනාකරණ මූලධර්මයට අනුකූලව, යහපත් හැසිරීම් හා නීතිරීතිවලට අනුගත වීම සම්බන්ධව සතුට හා ප්‍රශංසාව පළ කිරීම විදුහල්පතිවරයෙකුට කළ හැකිය. උදා: සිසුන් නියමිත වේලාවට වැඩ කිරීමට හුරු කිරීම සඳහා කාලච්ඡේද මාරු වීමේදී සංගීත හඬපට ධාවනය කිරීම, ස්වයං විනය වර්ධනයට සති පාසල් වැඩ සටහන ක්‍රියාත්මක කිරීම, යහපත් සහ අයහපත් දේ තෝරා ගැනීමට ශක්තිය හා සමාජ මාර්ගෝපදේශන කඳවුරු සංවිධානය.

එමෙන්ම පාඩම් අතරතුර ගුරුභවතුන් පන්තියෙන් බැහැර වීම, ප්‍රමාද වී පන්තියට පැමිණීම, පාඩම් අතරතුර සහෝදර ගුරුභවතුන් සමග සාකච්ඡා කිරීම, පාඩම් අතරතුර රාජකාරි කටයුත්තක නිරත වීමට සිදුවීම වැනි කාර්ය මණ්ඩල විනය පිළිබඳ සැලකිමේදී, ගුරුවරුන් තම ඉගැන්වීම් කටයුතු සඳහා කාල පරිච්ඡේදයන් අතර පන්ති කාමරයෙන් පන්ති කාමරයට ගමන් කිරීමේදී වැයවන කාලය පිළිබඳව සිතා කාලසටහන් සැකසීම, නියමිත වේලාවට පන්තියට පැමිණීම සහ පිටවීම අගය කිරීම, සෑම දිනම උදෑසනින් ම පාසලට පැමිණෙන ගුරුවරුන් මල් කළඹක් හෝ ප්‍රශංසා කාඩ් පතක් දී පිළිගැනීම ආදිය සිදු කිරීම උදාහරණ වශයෙන් දැක්විය හැකිය.

පෞද්ගලික අභිලාෂයන් දෙවෙනි කොට ආයතනික දියුණුව සඳහා උදව් කිරීම -

සෑම සේවකයෙකු ම තම සේවය කරන සංවිධානයට පත්වීමක් ලබා, ඇතුලු වන්නේ තම පවුලේ පෞද්ගලික අභිමතාර්ථ ඉටුකර ගැනීමේ අපේක්ෂාවෙනි. ආයතනයේ කළමනාකරුවන් මෙය තේරුම් ගෙන සේවකයින්ගේ පෞද්ගලික අභිමතාර්ථවලට බාධා නොවන අයුරින් ආයතනික අභිමතාර්ථ ඉටු කරවා ගැනීම සඳහා සේවකයන් මෙහෙයවිය යුතු ය. ආයතනික අභිමතාර්ථ ඉටු වන විට පෞද්ගලික අභිමතාර්ථ ද, පෞද්ගලික අභිමතාර්ථ ඉටු වන විට ආයතනික අභිමතාර්ථ ද ඉටු වන ලෙසට අන්‍යෝන්‍ය සම්බන්ධතාවයක් ගොඩනගා ගැනීම අවශ්‍ය වේ.

උදා: ශිෂ්‍ය සාධනය වැඩි කිරීමට නවීන ඉගැන්වීම් ක්‍රම භාවිත කිරීම සඳහා ගුරු වෘත්තිය සංවර්ධන අවස්ථා වැඩි කර ගැනීම, ප්‍රතිඵල ඉහළ නැංවීමට නවීන ඉගැන්වීම් ක්‍රම, ගුණාත්මක යෙදවුම් භාවිතයට ගැනීම.

මේ සඳහා විදුහල්පතිවරයාට උපායමාර්ගික සැලසුම් ක්‍රියාවලිය ක්‍රියාත්මක කළ හැකිය. ඒ සඳහා ගවේෂණය, පිරිසැලසුම් සංවර්ධනය කිරීම යොදා ගත හැකිය.

උදා: පාසල් සඳහා වටිනාකම් හා විශ්වාසයන් සමුදායක් නිර්මාණය කිරීම, පොදු මෙහෙවර හෝ දැක්මක් පාසල් සඳහා නිර්මාණය කිරීම, අනාගතය පිළිබඳ සිසු කැමැත්ත සිහිනයක් ලෙස දැකීමට ඉඩ ප්‍රස්ථා ලබාදීම.

කණ්ඩායම් හැඟීම - බොඩ් වේල්ට අනුව (1996) සාමූහික වශයෙන් වැඩ කිරීමට එකතු වන පිරිස කණ්ඩායමකි. මෙසේ එකතු වන්නේ හවුලේ හැඳින ගනු ලබන පරමාර්ථ කරා යාමට ය. එම පිරිස අන්‍යෝන්‍ය ලෙස වගකීම් දරති. මිනිසුන් සමූහයක් සිටි පමණට ම ඔවුන් කණ්ඩායමක් නොවේ. කණ්ඩායමක් යනු සාමාජිකයන් අතර අන්‍යෝන්‍ය බැඳියාවක් සහිත ව පරමාර්ථ කරා ළඟාවීමට, හා පොදු කාර්ය ඉටු කිරීමට උත්සාහ කරන පිරිසකි.

පාසල පොදු සමාජීය සන්තතික ආයතනයකි. පුද්ගලිකත්වයට නොව සාමූහිකත්වයට ආමන්ත්‍රණය කොට, තමා පාසලට අත්‍යවශ්‍ය වැදගත් පුද්ගලයෙක්; තමා පාසලෙහි කොටස්කරුවෙක්:යන හැඟීම ඇති කිරීමෙන් පාසල තුළ කණ්ඩායම් හැඟීම් වර්ධනය වේ. මේ සඳහා විදුහල්පතිවරයා තම පාසල තුළ කණ්ඩායම් වැඩ සකස් කර භාර දීම කළ යුතු ය. උදා: තීරණ ගැනීම, විෂයමාලා කටයුතු, වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීම, ශිෂ්‍ය විනය පවත්වා ගැනීම, පාසල් පිරියත සුරැකීම, පාසල් සැලසුම් සකස් කිරීම.

මේ අනුව පෙනී යන්නේ 21 වන සියවසෙහි අභියෝග ජය ගැනීමට පාසල නවීකරණය කිරීම සඳහා හෙන්රි ෆයොල්ගේ කළමනාකරණ මූලධර්ම ද යොදා ගත හැකි බවයි.

නිගමනය

මෙසේ 21 වන සියවසෙහි වේගවත් තාක්ෂණික හා සමාජීය වෙනස්වීම් හමුවේ ශ්‍රී ලාංකේය පාසල් පද්ධතිය ද විභාග කේන්ද්‍රීය, ග්‍රාමීය රාමුවෙන් මිදී නවීකරණය වීම කාලෝචිත අවශ්‍යතාවයකි. මෙම පරිවර්තනයේ නියමුවා වන්නේ විදුහල්පතිවරයායි. ඔහු හුදෙක් පරිපාලකයෙකු නොව, නව දැක්මක් සහිත නායකයෙකු සහ පරිවර්තනීය කළමනාකරුවෙකු විය යුතු ය. පාසල යනු, සංකීර්ණ, විධිමත් සංවිධානයක් බැවින්, එහි ඉලක්ක සපුරා ගැනීමට හෙන්රි මින්ස්බර්ග්ගේ නායකත්ව භූමිකා හා හෙන්රි ෆයෝල්ගේ කළමනාකරණ මූලධර්ම ප්‍රායෝගික ව භාවිත කිරීම අත්‍යවශ්‍ය ය. විශේෂයෙන් ම සහභාගිත්ව කළමනාකරණ ශෛලින් හරහා ගුරු මණ්ඩලය අභිප්‍රේරණය කිරීම මගින් පාසලේ ඵලදායිතාව සහ පාසල් අධ්‍යාපනයෙහි ගුණාත්මකභාවය ඉහළ නැංවිය හැකි ය. කෘතිම බුද්ධිය, ගෝලීයකරණය සහ තිරසරභාවය වැනි 21 වන සියවසේ අභියෝගවලට මුහුණ දීමට සිසුන් සවිමත් කිරීම විදුහල්පතිවරයාගේ ප්‍රධාන වගකීමකි. මේ අනුව නූතන විදුහල්පතිවරයා යනු, නියෝග නිකුත් කරන්නෙකු පමණක්

නොව, ගුරුවරුන් හා සිසුන් දිරිමත් කරමින් ඔවුන්ගේ සැඟවුණු කුසලතා මතුකරන, තාක්ෂණයට අනුගත වූ, දක්ෂ පහසුකම් සපයන්නෙකු (Facilitator) විය යුතු ය.

ආශ්‍රිත මූලාශ්‍රය

අතුකෝරල, දයා රෝහණ. (2008). ධනාත්මක පාසල් සංකල්පය : ශික්ෂා මන්දිර ප්‍රකාශන.

අපේ පාසල කොතරම් ගුණාත්මකද? පාසල් අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක තහවුරුව සඳහා වූ ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය. (2014) අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය.

අබේපාල, රෝලන්ඩ්. (2010). අධ්‍යාපනයේ මනෝවිද්‍යාත්මක පදනම : සාර ප්‍රකාශන.

කස්තුරිආරච්චි, චන්දන. (2009). අධ්‍යාපන කළමනාකරණය : කොළඹ විශ්වවිද්‍යාලය.

නායකත්ව සංවර්ධන අධ්‍යයන මොඩියුලය, (2014) ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය.

පාසල් කළමනාකරණ මාරගෝපදේශය, විදුහල්පති අත්පොත, (1998) අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශ

පාසල් නගාසිටුවීම සහ සිටුවීම සහ වෙනසක් සඳහා නායකත්වය, අධ්‍යයන මොඩියුලය (2014). : ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය.

21 වන සියවසේ නායකත්ව භූමිකා, විදුහල්පති අත්පොත. (2010). ශ්‍රී ලංකා විවෘත විශ්වවිද්‍යාලය.

Educational Challenges, 2021.08.09.
https://www.internationalschoolparent.com/articles/seven-global-education-challenges/

Company Goals, 2021.08.11, http://www.ukessays.com/essays/business/operating-kentucky-fried-chicken-towards-its-company-goal-business-essay.php#ixzz2hBO1lhhV