පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය
මාර්ගෝපදේශ අත්පොත

අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය - 2013

ගරු අධ්‍යාපන අමාත්‍යතුමාගේ පණිවුඩය

සක්‍රීය ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියකට, ඵලදායී මඟපෙන්වීමක්

අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක සංවර්ධනය සාක්ෂාත් කරලීම වෙනුවෙන් දේශීය ගුරු පරපුර සවිබල ගැන්වීම අරමුණු කරගෙන ක්‍රියාවට නැංවෙන්නා වූ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් මාර්ගෝපදේශ අත්පොත වෙත අධ්‍යාපන අමාත්‍යවරයා වශයෙන් සුභ පැතුම් පණිවුඩයක් නිකුත් කරන්නේ හදපිරි සතුටිනි.

වෙනස් වන ලෝකයට ගැළපෙන, නිර්මාණාත්මක කුසලතා වලින් පරිපූර්ණ වූ , සමබර පෞර්ෂයක් සහිත අනාගත පරපුරක් බිහිකිරීම අධ්‍යාපනයේ මූලික පරමාර්ථයයි. මේ සඳහා යාවත්කාලීන දැනුමෙන් සන්නද්ධ වූ ගුරු පරපුරක් රටකට අත්‍යාවශ්‍ය වෙයි. "පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන" ජාතික මට්ටමින් ඒ වෙනුවෙන් ක්‍රියාවට නංවා ඇති ප්‍රතිපත්තිමය ක්‍රියාමාර්ග හා විවිධ වැඩසටහන්වල තවත් එක් සංවර්ධනාත්මක පියවරකි.

මෙම වැඩසටහන පාසල් තුළ ක්‍රියාවට නැංවීම සඳහා අවශ්‍ය කරන උපදෙස් හා මඟපෙන්වීම් ඇතුළත් කරමින් අමාත්‍යාංශයේ ගුරු අධ්‍යාපන පරිපාලන ශාඛාව විසින් පිළියෙල කර ඇති මෙම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන මාර්ගෝපදේශ අත්පොත දේශීය පාසල් පද්ධතිය තුළ අධ්‍යාපනයේ නවමු වෙනසක් ඇති කරලීම වෙනුවෙන් ගුරු පරපුර මෙහෙයවන්නට සැබෑ පිටුබලයක් ලබාදෙනු නොඅනුමාන ය.

මෙම සද්කාර්යය වෙනුවෙන් ඇපකැප වූ ප්‍රධාන කොමසාරිස්තුමිය ඇතුළු අධ්‍යාපන නිලධාරීන් සැමට ස්තූතිය පිරිනමන අතර, මෙම මාර්ගෝපදේශ අත්පොත පරිශීලනය කරන සියලු ම ගුරුභවතුන්ට ඵලදායී හා සක්‍රීය ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියක නිරතවන්නට අවශ්‍ය ජවය හා ශක්තිය නොඅඩුව ලැබේවා! යි ප්‍රාර්ථනය කරමි.

බන්දුල ගුණවර්ධන,

අධ්‍යාපන අමාත්‍ය.

අධ්‍යාපන ලේකම්තුමාගේපණිවුඩය

අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක සංවර්ධනය සඳහා අත්‍යාවශ්‍ය සාධකයක් වන ගුරුවරුන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනය විධිමත් අයුරින් පාසල් පද්ධතිය තුළ ක්‍රියාවට නැංවීමේ අරමුණින් සකසන ලද පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය මාර්ගෝපදේශ අත්පොත එළි දැක්වීම ගුරු අධ්‍යාපනයේ සුවිශේෂී අවස්ථාවක් ලෙස සඳහන් කරමි.

පංතිකාමරයේ සිදුවන ගුරු සිසු ක්‍රියාකාරකම් තුළින් ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය ඵලදායීව ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා ගුරුවරයා නිබඳවම සංවර්ධනය විය යුතු වේ. ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා ඉටු කිරීම සඳහා අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය, පළාත් අධ්‍යාපන දෙපාර්තමේන්තු, කලාප අධ්‍යාපන කාර්යාල මෙන්ම කොට්ඨාශ අධයාපන කාර්යාල ද, වෙනත් අධ්‍යාපනයට සම්බන්ධ ආයතන ද විවිධ අයුරින් දායක වෙමින් වැඩ සටහන් ක්‍රියාවට නැංවීම සාම්ප්‍රධායිකව සිදු කෙරේ. එහෙත් සියළු පාසල් වල සියලුම ගුරුවරුන්ගේ ඒකාකාරී නොවන වෘත්තීය සංවර්ධන අවශ්‍යතාවන්ට මෙවැනි පොදු වැඩසටහන් වලින් ලැබෙන දායකත්වය පිළිබඳ පවත්නා ගැටළුවට පිළියමක් ලෙස පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන යෝජනා වී ඇත. වර්තමාන ලෝකයේ සංවර්ධිත රටවල් බොහෝමයක් විසින් පිළිගෙන ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය තුළින් එක් එක් පාසල් සංදර්භය තුළ ආයතනික හා පුද්ගලමය වශයෙන් අනන්‍ය වූ පුහුණු අවශ්‍යතා ඉටුකළලීමට හැකියාව ලැබේ. එමඟින් තම වෘත්තීය/ පුහුණු අවශ්‍යතාව තමා විසින්ම අවබෝධ කරගෙන විදුහල්පති සහ කළමනාකරණ මණ්ඩලය සමඟ සාකච්ඡා කොට අවශ්‍ය වැඩ සටහන් සංවිධානය කර ගැනීම තුළින් පුද්ගල සංවර්ධනය සිදුකර ගන්නා අතර ආයතනික සංවර්ධනයට ද ඍජුව දායකවීමට ගුරුවරුන්ට අවස්ථාව උදාවේ.

එබැවින්, සංවර්ධනය වන ලෝකයට ගැළපෙන දරුවකු පාසල තුළින් නිර්මාණය කිරීමේ අග්‍රගණ්‍ය අරමුණ ඉටුකරලීමේ කාර්යයට ඍජුව සහය වන වැඩසටහනක් වන පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන ක්‍රමවත්ව ඒකාකාරීව දිවයිනේ සියලු පාසල්වල ක්‍රියාත්මක කිරීමට හැකි වන අයුරින් අවශ්‍ය උපදෙස් හා මඟපෙන්වීම මෙම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන මාර්ගෝපදේශ අත්පොතෙහි අන්තර්ගත වේ. අධ්‍යාපන කාර්යයයේ නිරත සියලු ගුරුවරුන්, විදුහල්පතිවරුන් සහ අධ්‍යාපන නිළධාරීන් විසින් මෙම මාර්ගෝපදේශ අත්පොත පරිශීලනය කරමින් ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනය පිළිබඳව නව දැක්මක් තුළින් ඵලදායී පාසලක් දරුවන් සඳහා නිර්මාණය කිරීමේ කාර්යයට දායක වන මෙන් ආරාධනය කරන අතර, මෙම ඵලදායී කාර්යය සාර්ථක වේවා! යි මගේ සුභ පැතුම් ද එක් කරමි.

අනුර දිසානායක,
ලේකම්,
අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය.

අතිරේක ලේකම්තුමාගේ පණිවුඩය (සැලසුම් හා කාර්ය සාධන සමාලෝචන)

අධ්‍යාපනයේ ගුණාත්මක බව වර්ධනය කිරීම සඳහා අවධානය යොමු විය යුතු වඩා වැදගත් ම ස්ථානය වන්නේ පංති කාමරයයි. පංති කාමරයේ සාර්ථක ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියක් සිදුවීම සඳහා ගුරුවරයා ශක්තිමත් විය යුතු වේ. අධ්‍යාපන ආංශික සංවර්ධන රාමුව මේ සඳහා පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනෙහි එක් අදියරක් වන මෙම අත්පොත මගින් පාසල් ප්‍රධානීනට මෙන් ම ගුරුවරුන්ට ද නිසි මඟ පෙන්වීමක් සපයනු ඇත. පාසලේ සියලුම අධ්‍යයන කාර්යමණ්ඩල සාමාජිකයන් සහභාගී කර ගනිමින් ගුරු සංවර්ධනය සිදු කළ යුතු ආකාරය පිළබඳ ව උපාය මාර්ග සහිත ව මෙහි දී සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනයේ හිටපු සහකාර අධ්‍යක්‍ෂ ජනරාල් ආචාර්ය විල්ෆ්‍රඩ් පෙරේරා මහතාගේ උපදේශකත්වයෙන් සකසන ලද මෙම අත්පොත පරිශීලනය කිරම මගින් පාසල, පාසල විසින් ම බලගැන්වීමක් සිදු වනු ඇත. තමන් විසින් තම පාසලේ අවශ්‍යතාවයන් හා පවතින දුර්වලතා හඳුනා ගැනීම සිදු කර ගත හැකි අතර ඒ සඳහා සියළුම සාමාජිකයන්ගේ සක්‍රිය සහභාගීත්වයෙන් ක්‍රමෝපායන් සැලසුම් කර අඛණ්ඩ ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාවට නැංවීම මගින් සාර්ථක පාසලක් බිහි කර ගත හැකි වේ.

මෙම කාර්යය සඳහා දායක වූ ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනයේ හිටපු සහකාර අධ්‍යක්‍ෂ ජනරාල් ආචාර්ය විල්ෆ්‍රඩ් ජේ. පෙරේරා මහතාටත් දෙමළ පරිවර්තනය සකස් කළ විශ්‍රාමික නියෝජ්‍ය විභාග කොමසාරිස් එස්. බාලසුනදරම් මහත්මියටත් අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශයේ ප්‍රධාන කොමසාරිස් (ගුරු අධ්‍යාපන) ඩබ්ලිව්. පී. ආර්. සිල්වා මහත්මිය ඇතුළු සියළුම අධ්‍යාපන නිලධාරින්ට මාගේ ගෞරවනිය ස්තූතිය පුද කරමි.

....

එස්. යූ. විජේරත්න
අතිරේක ලේකම්
(සැලසුම් හා කාර්යසාධන සමාලෝචන)

ප්‍රධාන කොමසාරිස්තුමියගේ පණිවුඩය (ගුරු අධ්‍යාපන)

යුගයේ අවශ්‍යතාවයට ගැළපෙන ආකාරයට ගුරුවරුන් සූදනම් කිරීම සඳහා නව සංවර්ධනාත්මක දෘෂ්ටි කෝණයකින් බලා ඒ සඳහා අවශ්‍ය පියවර ගත යුතු වේ. වර්තමානයේ ගුරු සංවර්ධනය උදෙසා පවත්වනු ලබන පොදු වැඩමුළු පාඨමාලා සඳහා සහභාගීවීමෙන් පමණක් ඵලදායී ගුරු වෘත්තීය සංවර්ධනයක් අපේක්ෂා කිරම අසීරු ය මේ සඳහා එක් එක් පාසල අනන්‍ය වන අයුරින් ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය

ගුරුවරුන්ගේ හඳුනාගත් අවශ්‍යතාවන් සඳහා ප්‍රමුඛතාව ලබා දී පාසල විසින් සකස් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලබන ගුරු පුහුණු වැඩසටහන් වඩාත් ඵලදායී වේ. විවිධ ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමත් ඒ සඳහා යොදා ගත හැකි උපාය මාර්ග පිළිබඳවත් අවශ්‍ය උපදෙස් හා නිසි මඟපෙන්වීමක් මෙම මාර්ගෝපදේශ සංග්‍රහය මගින් ලබා දෙයි. එසේම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනේ අවශ්‍යතාව හා ස්ථාපිත කීමේ වැදගත්කම ද මෙහි දී සාකච්ඡා කරනු ලැබේ.

මෙම මාර්ගෝපදේශ සංග්‍රහය පරිශීලනය කිරිමෙන් පාසලේ හා සමස්ථ කාර්ය මණ්ඩලයේ කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කර ගනිමින් ගුණාත්මක බවින් ඉහළ ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් අත්දැකීම් ශිෂ්‍යයන්ට ලබා දෙන 'සාර්ථක පාසලක්' ලෙස තම පාසල සංවර්ධනය කර ගත හැකි වනු ඇත.

මෙම මාර්ගෝපදේශ සංග්‍රහය සකස් කළ ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනයේ හිටපු සහකාර අධ්‍යක්ෂ ජනරාල් ආචාර්ය විල්ෆ්‍රඩ් ජේ. පෙරේරා මහතාටත් දෙමළ පරිවර්තනය සකස් කළ විශ්‍රාමික නියෝජ්‍ය විභාග කොමසාරිස් එස්. බාලසුන්දරම් මහත්මියටත් මූල්‍ය අනුග්‍රහය ලබා දුන් TSEP ව්‍යාපෘතියටත් (ලෝක බැංකු) හා නන් අයුරින් සහයෝගය ලබා දුන් සැමටත් විශේෂයෙන් මෙම කාර්යයේ දී දැඩි කැපවීමකින් ක්‍රියා කළ ගුරු අධ්‍යාපන පරිපාලන ශාඛාවේ නියෝජ්‍ය අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ එම්. එෆ්. එන්. හරිජා මහත්මිය සහ සහකාර අධ්‍යාපන අධ්‍යක්ෂ ඩී. ඒ. එම්. ඉරෝෂිණි මහත්මියටත් සහාය වූ සියලුම අධ්‍යාපන නිලධාරින්ටත් මාගේ ස්තුතිය පිරි නමමි.

....
ඩබ්ලිව්. පී. ආර්. සිල්වා
ප්‍රධාන කොමසාරිස්
(ගුරු අධ්‍යාපන)

සැකසීම

ගුරු අධ්‍යාපන පරිපාලන ශාඛාව

අධ්‍යාපන අමාත්‍යාංශය

2013

පටුන

1.

No table of contents entries found.

1. හැඳින්වීම

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය සඳහා අනුගමනය කළයුතු පරිශ්‍රමයන් (ක්‍රියා මාර්ග) පාසල තුළින් මෙන් ම පාසලට පරිබාහිරව ද සිදු විය යුතු ය. ගුරුවරුන් නව භූමිකා කරා පිය නැගීමේ දී අඛණ්ඩ ව සිදු කෙරෙන ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක නිරතවීම අත්‍යවශ්‍ය ය. පංති කාමරයේ සිදු වන ක්‍රියාවලීන් පිළබඳ ව හෝ පාසල් ජීවිතය ගැන අවබෝධයක් නොමැති දුරස්ථ තාර්කිකයින් විසින් ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි. මෙවැනි වැඩසටහන් වලදී ඒවායේ අයිතිය පිළබඳ හැඟීමක් ගුරුවරුන්ට ඇති නොවන හෙයින් ගුරු සංවර්ධනය දෙස නව දෘෂ්ටි කෝණයකින් බැලිය යුතුවේ. ඵලදායී වෘත්තීය අධ්‍යාපනය වනාහි දිගුකාලීන පෞද්ගලික ගවේෂණයක් විනා, හුදෙක් වැඩමුළු හෝ පාඨමාලා සඳහා සහභාගිවීමක් පමණක් ම නොවේ. ගුරු සංවර්ධනයේ ඉලක්කය විය යුත්තේ ගුරුවරුන්ගේ පෞද්ගලික ප්‍රාප්ති මට්ටම් වැඩි දියුණු කිරීමට පියවර ගැනීම පමණක් නොව, එම ඉලක්කය අභිබවා යමින් ශිෂ්‍ය කාර්ය සාධනය හා ඉගෙනුම් අත්දැකීම් වර්ධනයෙහිලා පාසලේ අවශ්‍යතාවයන් හා කර්තව්‍යයන් පිළබඳව ද ගුරුවරයාට පූර්ණ අවබෝධයක් ලබා ගැනීමට අවස්ථා සම්පාදනයයි.

ශිෂ්‍යයාගේ දෛනික ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලියේ දී අත්දැකීම් ලබා ගැනීමේ කේන්ද්‍රස්ථානය වන්නේ පංති කාමරයයි. විධිමත් අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියේ ඵලදායී සංවර්ධනයක් ඇති කිරමේ වගකීම සෑම පංති කාමරයක් ම සතු ය. මක්නසාද යත් පාසලේ සමස්ථ සංවර්ධනය පංති කාමර සංවර්ධනය මත පදනම් වන බැවිනි. ප්‍රාමාණික සංවර්ධනය වූ කලී, සංවිධානයක් සතු කාර්යයක් විනා එම සංවිධානය තුළ සිටින පුද්ගලයිනගේ ගති ලක්ෂණ අනුව නිර්මාණය වූ දෙයක් නොවේ. පාසලක ගුරු සංවර්ධනය එහි ආයතනික සංවර්ධනය හා අනුබද්ධ කළ විට එම පාසලේ හිතකර සංවර්ධන පරිසරයක් නිර්මාණය වේ. එවැනි හිතකර වටපිටාවක් පවතින විට ගුරුවරුන්ගේ පෞද්ගලික වෘත්තීය සංවර්ධනය උපරිම වන අතර, ඵලදායී වෙනසක් කරා පාසල පිවිසීමේ වාතාවරණයක් ද නිර්මාණය වේ. ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියක දී වැදගත් කරුණක් ලෙස සැලකිය යුත්තේ ගුරුවරයාගේ සේවා ස්ථානයයි. මෙහි දී ඵලදායී වෙනස්වීමක් සඳහා, ගුරුවරුන් කණ්ඩායමක් ලෙස වැඩ කිරීමට පෙළඹවිය යුතු ය. මෙය පාසලේ අංශ, ශ්‍රේණි හෝ පාසල් පවුල් වශයෙන් විය හැකි ය පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ඉලක්ක ගත විය යුත්තේ ගුරුවරයා ද නැතිනම් පාසල ද යන්න විමර්ශනය විය යුතු වැදගත් කරුණකි. ඵලදායී ගුරු සංවර්ධනය සිදු විය යුත්තේ පාසල ඉලක්ක කරගෙන බව වත්මන් පිළගැනීමයි. ගුරුවරයාගේ චර්යාව පාසල් මට්ටමේ වූ කලී පවතින ප්‍රතිමාන සමුදායක ඵලයක් බව අවබෝධ කර ගත යුතු ය. මේ නිසා ම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ආයතන ගත කරමින් පාසල තුළ පැවැත්ම ධෛර්යමත් කිරීම හා ඉදිරියට ගෙනයෑමේ දී ගුරුවරුන් විසින් තම ඉගෙනුම් අත්දැකීම් හඳුනාගැනීමත් එය හොඳින් අවබෝධ කරගැනීමත් සිදු කළ යුතුය. පාසලේ වත්මන් තත්ත්වය වෙනස් කිරීමේ ක්‍රියාවලියේ දී ප්‍රධාන කොටස්කරුවා සහ බලගන්වන්නා විය යුත්තේ ගුරුවරයා ය මෙහිදී ගුරුවරයා, නිවැරදි දැක්මක් පිළගැනීමක් මෙන් ම විශ්වාසයක් සහිත ව ක්‍රියාකාරී ව සම්බන්ධවීමෙන් සිදු වන සංවර්ධනාත්මක වෙනස්වීමේ කොටස්කරුවකු වනු ඇත. එවිට පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය කාර්යක්ෂම ව ක්‍රියාත්මක වනු ඇත.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන ශ්‍රී ලංකාව තුළ දැනටමත් විවිධ ආකාරයෙන් ක්‍රියාත්මක වේ. ඒවා නම් බාහිර සම්පත්දායකයින්ගේ සහභාගීත්වයෙන් පාසලේ හඳුනාගත් සංවර්ධන අවශ්‍යතා යටතේ වැඩමුළු පැවැත්වීම, හඳුනාගත් පාසලක නිරීක්ෂණ චාරිකා, ගුරු මණ්ඩල රැස්වීම්, තත්ත්ව කව ආදිය වේ. මෙවැනි පාසල් පාදක වැඩසටහන් මඟින් ගුරුවරුන් තුළ 'තමා විසින් ම තමා සංවර්ධනය වනවා සේ ම අන්

අයත් සංවර්ධනය කර ගැනීමට දායක විය හැකි වේ' යන දර්ශනය ගොඩනැගෙ. බොහෝ පාසල්වල පාසල් කාලයේ හෝ පාසල අවසානයේ දී හෝ පාසල නො පැවැත්වෙන දිනයන්හි මෙවැනි වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කරනු ලැබේ. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය සඳහා නව ප්‍රවණතාවලට අනුව,

- ගුරු රැස්වීම්/දෙමාපිය රැස්වීම්,
- පාසලේ ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා අනුව සකස් කර ගන්නා ලද විවිධ වැඩසටහන්,
- ප්‍රවීණ ගුරුවරුන් හෝ සමපදස්ත ගුරුවරුන් විසින් කරනු ලබන ගුරු සුසාධ්‍යකරණය ආදි ගුරු සංවර්ධන අවස්ථාවන් පෙන්වා දිය හැකි වේ.

මෙම වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී පාසල් සංවර්ධන කමිටුව මගින් සාකච්ඡා කරන ලද අවශ්‍යතාවලට අනුව සැලසුම් කළ කාර්යයන්ට ප්‍රමුඛතාවය ලබා දී කටයුතු කළයුතු වේ .

2. ගුරුසංවර්ධනයේ අවශ්‍යතාව

නිරන්තර ව වෙනස් වන ලෝකයට අනුව ගුරු සිසු ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියෙහි යල් පැන ගිය බවක් දක්නට ලැබේ. පුළුල් සමාජීය අභියෝගවලට අනුව අධ්‍යාපනය ලබා දීම වඩාත් සංකීර්ණ නිසා සමාජීය ඉල්ලුම අනුව ගුරුවරයාගේ කාර්යභාරය පංති කාමරය සඳහා අවශ්‍ය වන ආකාරයට සකස් කිරීම පිළිබඳ ව නැවත වරක් සිතිය යුතු වේ. මේ සඳහා මූලක ගුරු පුහුණුවට අමතර ව අඛණ්ඩ වෘත්තීය සංවර්ධනයක් අවශ්‍ය වේ. ගුණාත්මක බවින් උසස් වීමට නම් වෘත්තියේ යෙදී සිටින අවස්ථාවේදී ම ගුරුවරයා සූදානම් කිරීම හා සංවර්ධනය කිරීම අත්‍යවශ්‍ය කරුණකි. නවීන තාක්ෂණය හා පර්යේෂණ තුළින් අනාවරණය කර ගනු ලබන නව දැනුම උපරිම වශයෙන් ලබා ගැනීමේ ක්‍රමෝපායයන් පවත්නා අභියෝග ජයගැනීම සඳහා පමණක් නොව නව අවස්ථාවන් ද ජනිත කරයි. අඛණ්ඩ ගුරු සංවර්ධන කාර්යය හා සම්බන්ධ ව ගුරුවරුන්ගේ කැපවීම අත්‍යවශ්‍ය වේ. එය වෙනත් අයකු විසින් තමන් වෙත බලෙන් ලබා දීමක් නොව තමන්ගේ මූලක අයිතියක් විය යුතු ය. තම පාසල හෝ පාසල් පර්ෂදය තුළ පවත්නා වෘත්තීය නිපුණතා, විෂය දැනුම, නව පර්යේෂණ අනාවරණ හා ආදර්ශ ක්‍රියාකාරකම් සම්බන්ධව පවතින දැනුමෙන් යාවත්කාලීන වීමේ හිමිකම ගුරුවරයාට තිබේ.

සිද්ධාන්තය සහ භාවිතය අතර පවතින නො ගැළපීම, අධ්‍යාපනයට එල්ල වන විවේචනයක් පමණක් නොව සිද්ධාන්තය සහ ප්‍රායෝගික භාවිතය අතර ඇති පරතරය සැබැවින් ම ගැටලුවකි. ගුරුවරුන්ට විවිධවූත් අර්ථවත්වත් අධ්‍යාපන අවස්ථා සුලභ කරමින් ගුරු පුහුණුව වඩාත් කාර්යක්ෂම ව සංවිධානය කිරීමේ වගකීම පාසල් වෙත ම පැවරිය යුතු බව, අද පිළිගත් ප්‍රබල මතයකි. ගුරුවරුන්ගේ දැනුම, ආකල්ප හා කුසලතා නිරන්තර ව සංවර්ධනය කිරීමට පියවර නොගතහොත් අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලිය අකාර්යක්ෂම සහ නිෂ්ඵල වනු ඇත.

> ''පුහුණුව යනු හුදෙක් කාර්ය මණ්ඩලය පුහුණු පාඨමාලා සඳහා යොමු කිරීම හෝ ඔවුන්ට අත්දැකීම් හා න්‍යායාත්මක දැනුම ලබාදීම පමණක් ම නොවේ. පාසලට සහ එහි ගුරු ප්‍රජාවට වඩාත් උපයෝගතාවයක් ඇති කර්තව්‍යයන් හා භූමිකා නිරූපණය සඳහා ඉවහල් වන නිපුණතා පාදක වූ ප්‍රවේශයක අවශ්‍යතාව පවතී. එය එසේවීමට නම් අප විසින් පාසල තුළ පවතින පුහුණු ඉඩ ප්‍රස්තාවන් හඳුනාගත යුතුවේ. මෙහිදී පර්යේෂණ නව්‍යතාවන් සහ දැනුම් හුවමාරුව මගින් ගුරුවරු අඛණ්ඩ හැදෑරීම් ක්‍රියාවලියක නිරත වනු ඇත. සෙසු ගුරුවරුන් විසින් ම තම සගයනට දැනුම, නිපුණතා සහ ප්‍රවීණතා ලබාගැනීම සඳහා පාසල තුළ දී ම අවශ්‍ය මාර්ගෝපදේශනය සපයනු ලැබේ.''
>
> (පාසල් නගා සිටුවීමේ අත්පොත)

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ දී සෑම පුද්ගලයකුට ම තීරණ ගැනීමේ ක්‍රියාවලියට සහභාගීවීමේ අවස්ථාව ලැබේ. සාර්ථක කාර්ය සාධනය වෙනුවෙන් ඉහළ ප්‍රතිලාභ මෙමගින් ලබා දේ. මෙම ප්‍රතිලාභ වනුයේ අන්තර් රැඳියාව, ඉහළ සහභාගීත්වය, චිත්ත ධෛර්යය වර්ධනය හා ආයතනයට ළැදියාවක් ඇතිවීම යි. ගුරු සංවර්ධනයේ අරමුණ, සුවිශේෂ කාර්යයන් ඉටු කිරීම සඳහා ගුරුවරයා සූදානම් කිරීම මෙන් ම ඔහුගේ හෝ ඇයගේ පෞද්ගලික හැකියාවන් හා වෘත්තීයමය සංවර්ධනය කර ගැනීමේ අවස්ථා අඛණ්ඩ ව සැපයීම යි.

වැඩිහිටි ඉගෙනුම්ලාභීන් අධ්‍යයන වැඩසටහන්වලට ප්‍රවේශ වනුයේ පෞද්ගලික අවශ්‍යතා, ගැටලු, බලාපොරොත්තු, හැඟීම් සහ අපේක්ෂා සමඟින් ය. ඔවුන් වැඩි අවධානයක් යොමු කරනුයේ ඔවුනගේ දිවියට සමීප අදාළත්වයක් ඇති ගැටළු, අපේක්ෂා, කර්තව්‍යයන් සහ ජීවිතයේ වත්මන් අවශ්‍යතා වෙතට ය. දැඩි ව දැනෙන අවශ්‍යතා ඉගෙනීම කෙරෙහි පෙළඹවීමක් ඇති කරයි. මෙසේ බලන විට ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය කෙරෙහි ඔවුනගේ සංජානනයන් ද ඔවුනගේ අරමුණු ද බලපෑමක් ඇති කරයි. මෙම ක්‍රියාවලියේ දී ඔවුන් විසින් අත් කර ගන්නා සාර්ථකත්වය ඉගෙනුමෙහි අඛණ්ඩ සංවර්ධනය තවදුරටත් තහවුරු කරනු ලබයි.

2.1සහභාගිත්ව ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය

ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය මඟින් නිපුණතා සහ ක්‍රමෝපායන් තහවුරු කිරීමට හැකි වන්නේ අදාළ හා අවශ්‍ය ක්‍රියාකාරකම්වලට පුහුණුවන්නාගේ සහභාගිත්වය ලදහොත් පමණි. එබැවින් වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහනක සහභාගිත්ව ක්‍රියාකාරකම් රැසක් අන්තර්ගත වීම ඵලදායී වේ. එකිනෙකා තුළ පවතින අදහස් එළි දක්වමින්, අත්දැකීම් හුවමාරු කර ගැනීම සඳහා කාර්ය මණ්ඩල සම්මන්ත්‍රණ, වැඩමුළු සහ කණ්ඩායම් සාකච්ඡා ආදිය මෙහි අන්තර්ගත විය යුතු ය. එමෙන් ම විවෘත වූත් අඛණ්ඩ වූත් වෘත්තීමය සංවාදයන් සඳහා ගුරුවරුන්ට අවස්ථා ලබා දිය යුතු අතර, අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති හා පරිචයන් සකස් කිරීමේ දී ගුරුවරුන්ගේ අදහස් ලබා ගැනීමේ ප්‍රවේශයක් ද ස්ථාපිතවීමේ අවශ්‍යතාවක් පවතී.

2.2 නව දැනුම භාවිතය

වැඩිහිටි ඉගෙනුම්ලාභීහු ඉගෙනුම් අවස්ථා ඔවුනගේ එදිනෙදා ජීවිතයේ කාර්යයන්ට සිදුවන බාධාවක් ලෙස සලකති. ඔවුන් පළමුව විමසන්නේ ''සහභාගිත්වය මඟින් නව දැනුමක් ලබා ගත හැකි ද, එම ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය විනෝදාත්මක ද, ලැබෙන දැනුම පවත්නා හා අනාගත වෘත්තීමය කාර්යයන්ට අදාළ ද'' යන්නයි. එවැනි ඉගෙනුම් සිද්ධින් ඉක්මණින් හදාරා ලබා ගන්නා ලද දැනුම හා කුසලතා එදිනෙදා රාජකාරියට සහ ක්‍රියාකාරකම්වලට උපයෝගි කර ගනී. ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් සකස් කිරීමේ දී වඩාත් ප්‍රායෝගික අංශයන් කෙරෙහි සැලකිලමත් විය යුතුයි. සැලසුම්වලට නව දැනුම ප්‍රවර්ධනය කරන අභිසාරී චින්තනනයට පොළඹවන ඉගෙනුම් ක්‍රියාකාරකම් ඇතුළත් විය යුතු ය. විවිධ ස්වරූපයෙන් ඉදිරිපත් වන ඉගෙනුම් සම්පත් ඵලදායි ව යොදාගැනීම කෙරෙහි ද අවධානය යොමු විය යුතු ය. එමෙන් ම ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය අකර්මන්‍ය ස්වභාවයෙන් මිදී සක්‍රීය සහයෝගී සහ සාමූහික ක්‍රියාවලියකට පරිනාමණය විය යුතුය. එසේම ගුරුවරුන්ට විවෘතවුත් නිරන්තර වෘත්තීමය සංවාද සඳහා අඛණ්ඩ අවස්ථා තිබිය යුතුවේ. ගුරුවරුන් සඳහා ගුරු පුහුණු වැඩසටහන් ඇතුළු ව අධ්‍යාපන ප්‍රතිපත්ති හා කාර්යයන් තිරණය කිරීමේ දී, ගුරුවරුන්ගේ අදහස් ද ලබා ගැනීමේ ක්‍රමවේදයක් ආයතනගත වී තිබීම අවශ්‍යයි.

3. පාසල්පාදකගුරුසංවර්ධනවැඩසටහන්ස්ථාපිතකිරීම

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන ස්ථාපිත කිරීමේ දී පාසලේ විදුහල්පති හා ගුරුවරුන් මෙම සංකල්පය හා එහි මූලක ගුණාංග පිළබඳ ව පැහැදිලි අවබෝධයක් ලබා තිබීම අත්‍යවශ්‍ය වේ.

පහත දැක්වෙන්නේ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියෙහි පැවැතිය යුතු ලක්ෂණ කිහිපයකි.

වගු අංක 1: පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ ලක්ෂණ.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන සංකල්ප

1. පාසල පාදක ය.(School Based)

- සෑම පාසලක ම ගුරු අවශ්‍යතාවලට සරිලන ආකාරයට එම පාසලේ ගුරුමණ්ඩලය විසින් සකස් කරනු ලබන අන්තර්ගතයන් හා ක්‍රියාකාරකම් රැසක් ඔවුන් විසින් ම සැලසුම් කර ක්‍රියාත්මක කරනු ලබයි.
- ඔවුහු ස්ව කැමැත්තෙන් ම අදහස් ලබා දෙමින් යහපත් ව්‍යවහාරයන් බෙදා හදා ගැනීමෙන් මෙම කාර්යයට සහභාගි වෙති.
- සැලසුම්ගත ක්‍රියාකාරකම් ගුරු මණ්ඩල අවශ්‍යතා සපුරාලයි.
- ක්‍රියාකාරකම් බොහෝ සෙයින් පාසල තුළ ම ක්‍රියාත්මක ය. ගුරුවරු රාජකාරියෙහි යෙදී සිටිමින් සිය පුහුණුව ලබන අතර එය ඒ මොහොතෙහි ම ක්‍රියාත්මක කරති.

2. සංවර්ධනාත්මක ය.(Developmental)

- ක්‍රියාකාරකම් පාසලේ සංවර්ධන අවශ්‍යතා මෙන්ම පෞද්ගලික හා කණ්ඩායම් අවශ්‍යතා ඉලක්ක කරගෙන සැලසුම්ගත ව ඇත.
- ස්වයං ඇගයීම මගින් පාසල නැංවීමේ අවශ්‍යතා සපුරාලයි.

3. අඛණ්ඩ හා ක්‍රමික ය.(Continuous, Systemic)

- ක්‍රියාකාරකම් වාර්ෂික සැලැස්මේ අන්තර්ගත වන අතර පාසල් සංවර්ධන මණ්ඩලයේ පූර්ණ සහාය ලබයි.
- දීර්ඝකාලීන ක්‍රමෝපායන් සහිත වන අතර ක්‍රමවත් අයුරින් පාලනය වේ.

4. අන්තර්ගතය.(Content)

- අඛණ්ඩ හා පුළුල්ය.
- අගයයන්,විශ්වාසයන් සහ ආවේදනයන් ඇතුළත් ක්‍රමවේද සංවර්ධනය කිරීම කෙරෙහි සැලකිලල දක්වයි.
- යථාවාදී හා සාධනීය වේ.

5. පුද්ගලයින, කණ්ඩායම් සහ පාසල ඉලක්කගත ය.(Focus on individuals, groups and the school)

- පුදගලයින, කණ්ඩායම් සහ සමස්ත පාසලේ ම සංවර්ධනය අවධාරණය කෙරේ.

6. අභ්‍යන්තර හා බාහිර සම්පත් දායකත්ව සහිත ය. (Both internal and external Resource Persons)

- පාඨමාලා අන්තර්ගතය සහභාගිවන්නන්ගේ අවශ්‍යතාවලට උචිත ය. ඔවුහු අත්දැකීම් හා යහපත් භාවිතයන් හුවමාරු කර ගැනීමෙන් සිය ප්‍රායෝගික ක්‍රියාකාරකම් වැඩි දියුණු කර ගනිති.

7. ගුරු භූමිකාව සක්‍රිය ය.(The role of staff is active)

- මෙම වැඩසටහන් මඟින් ඔවුනට හා පාසලට ලැබෙන ප්‍රතිලාභ මොනවාදැයි අපේක්ෂාවෙන් සක්‍රීය ව සහභාගී වේ.

8. ක්‍රියාකාරකම් විවිධ ය.(Various types of activities)

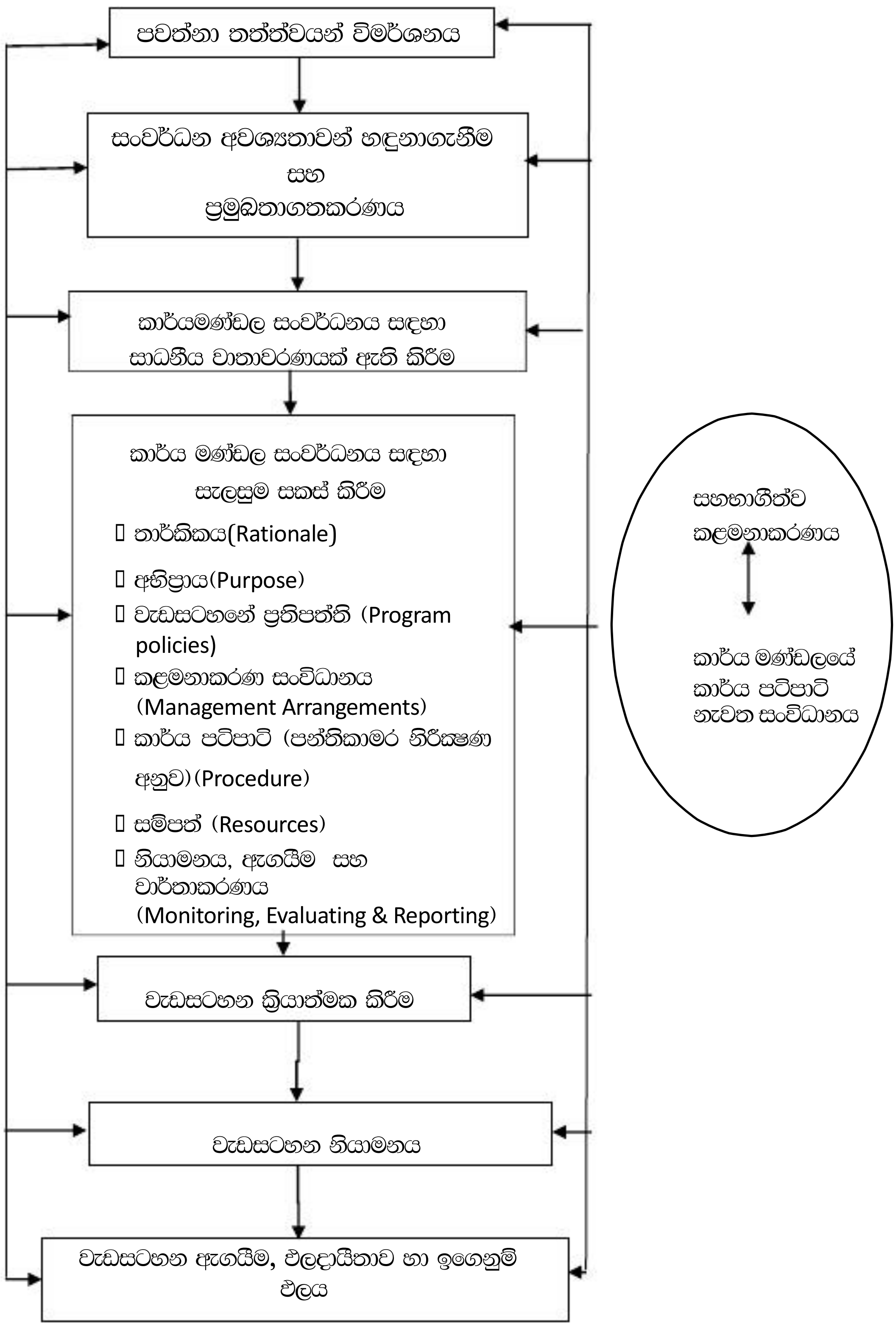
- සම්මන්ත්‍රණ, දේශන, වැඩමුළු, පුහුණු කිරීම්, උපදේශන, තත්ත්ව කව, කාර්යමූල පර්යේෂණ, සමපදස්ත ඇගයීම, ප්‍රාදේශිය පාසල් සමඟ සම්බන්ධ කිරීම ආදී වශයෙනි.

9. අභිප්‍රේරණය(Motivation)

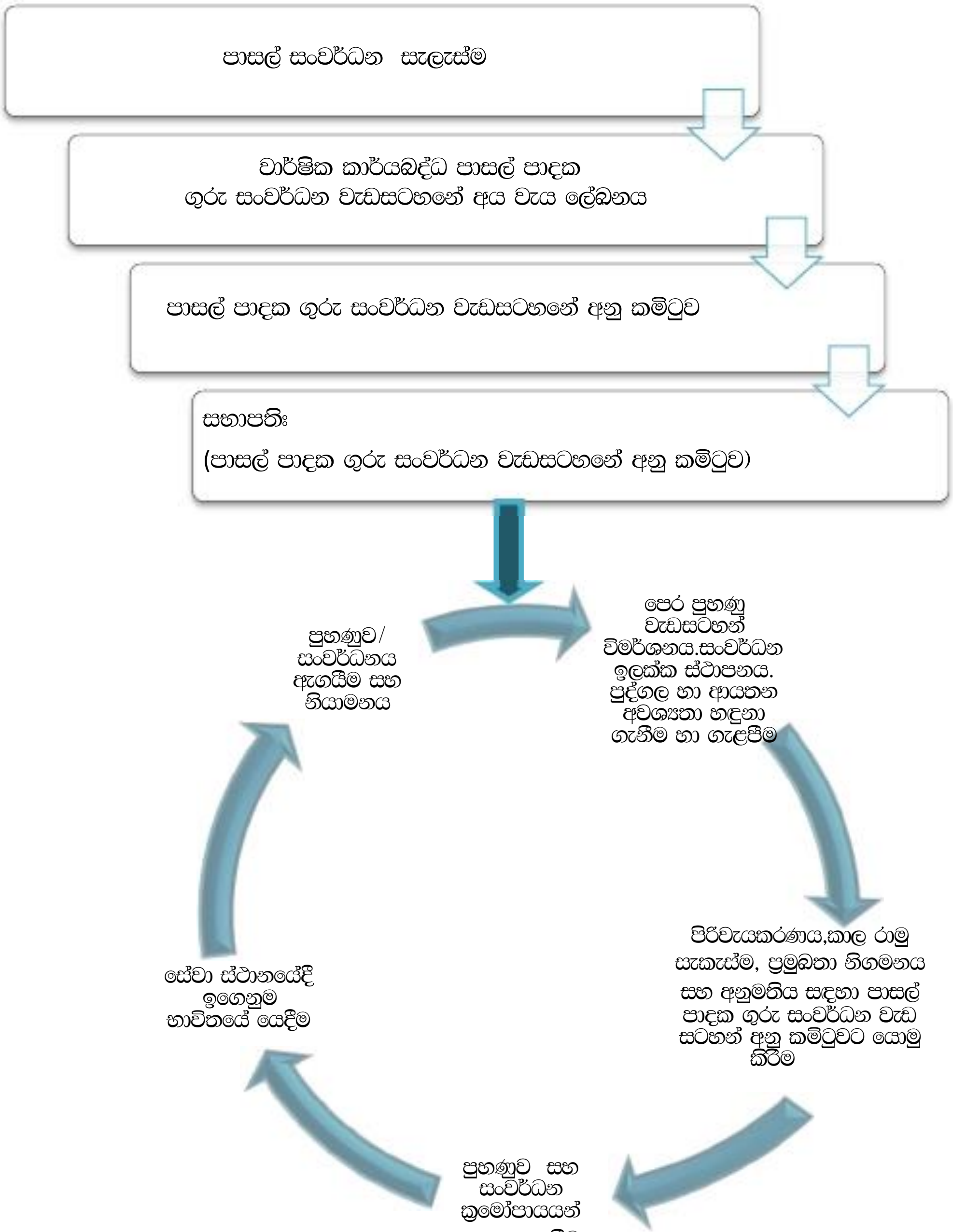
- ස්වයං සහ වෘත්තිය වර්ධනය වැනි නිසග ප්‍රතිලාභ නිසා කාර්ය මණ්ඩලය සහභාගීත්වය ස්වයං අභිප්‍රේරණ සහගත ය.

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන පිළබඳ ප්‍රවේශය හා සංකල්පය අවබෝධවීමෙන් අනතුරුව විදුහල්පතිගේ නායකත්වයෙන් සෑම පාසලක ම විධිමත් වූ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ස්ථාපිත කළ යුතු ය පළමුවැනි රූප සටහනෙන් පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය වැඩ පිළවෙළ ස්ථාපිත කිරීමේ පියවර ද දෙවැනි රූප සටහනෙන් පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ආකෘතිය ද පිළබිඹු වේ.

රූප සටහන 1. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය ස්ථාපිත කිරීමේ පියවර



රූප සටහන 2ඃ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනේ ආකෘතිය



4. පාසල නගාසිටුවීමේ වැඩසටහන සහ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන

පාසල් නගා සිටුවීමේ වැඩසටහන වනාහි සහභාගිත්ව කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියකි. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන මෙම සහභාගීත්ව කළමනාකරණ ක්‍රියාවලියේ අන්තර්ගත කොටසකි. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන මඟින් විදුහල්පතිට හා ගුරුවරුන්ට පැවරී ඇති සුවිශේෂ කාර්යයන් අඛණ්ඩ ව හා යාවත්කාලීන ව ඉටු කර ගැනීම සිදුවේ. එක් එක් ගුරුවරුන්ගේ කාර්ය සාධනය වැඩි දියුණු කිරීමට සහ නව අභියෝගයන් ට සාර්ථක ව මුහුණදීමට ඉවහල් වන පුද්ගල සංවර්ධනය ද මෙයට අඩංගු ය. පාසල් සංවර්ධන සැලැස්ම තුළ තිබෙන හඳුනාගත් අංශ සදහා ප්‍රමුඛත්වය දී පුහුණු අවස්ථා සැකසීම හා ගුරු කාර්ය සාධනය පදනම් කර ගනිමින් එක් එක් ගුරුවරුන් සදහා පාසලේ ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම ද කළ යුතු ය එසේ ම මෙම කාර්ය සාධන ඇගයීම පාසලේ හා ගුරුවරයාගේ සංවර්ධනය තහවුරු කෙරෙන ක්‍රියාවලියක් විය යුතු ය පුහුණු වැඩසටහන් සදහා අහඹු ලෙස ගුරුවරුන් සහභාගී කිරීම වළක්වන අතර පාසලේ හා එක් එක් ගුරුවරයාගේ පෞද්ගලික වෘත්තීය සංවර්ධනය තහවුරු වන ලෙස හඳුනාගත් අවශ්‍යතාවන්ට අනුව පුහුණු වීමට යොමුවේ.

> ‘පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන සඳහා පාසලේ වාර්ෂික අයවැය සැලසුම උපයෝගි කරගත යුතුවේ. තවද හැම පාසලක් ම තම අයවැය යෝජනාවන්හි ගුරු සංවර්ධනය සඳහා මුදලක් වෙන් කළ යුතු අතර මෙම මුදල පාසල් සංවර්ධන කමිටුව විසින් පරිපාලනය කළයුතු වේ. ගුරු පුහුණුව වඩාත් ඵලදායිවීමට නම් එය මනා කළමනාකරණය, නියාමනය හා අධීක්ෂණයෙන් ගුණාත්මක බව තහවුරු කිරීම අවශ්‍ය වේ. හැකි සෑම අවස්ථාවක ම ගුරු පුහුණුව පාසල් පාදක විය යුතු අතර මේ සදහා පාසලේ සිටින ප්‍රවීණයන්ගේ සේවය ලබා ගැනීම මගින් පිරිවැය කළමනාකරණය කළ හැකි ය.’
>
> (පාසල් නගා සිටුවීමේ අත්පොත)

ගුණාත්මක බවින් ඉහළ ඉගෙනුම් අත්දැකීම් ලබාදෙමින් සිසුනගේ ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය දිරි ගැන්වෙන ආකාරයට හා අවශ්‍යතා සපුරන අන්දමින් ඉගෙනුම් අවස්ථා ලබා දීමට හැකි වන අයුරින් ගුරු නිපුණතා යාවත්කාලීන වීම සදහා මානව සම්පත් සංවර්ධනය කිරීමේ කාලීන වගකීම වත්මන් පාසල විසින් දැරිය යුතු ය ඒ ඔස්සේ ගුරුවරුන් නිර්මාණය කරගන්නා නව දැනුමේ ප්‍රතිලාභ ශිෂ්‍යයන්ට හිමි වනු ඇත. පාසල් සංවර්ධන රාමුවට අනුකූල ව ගුරුවරුන් තමන්ගේ වෘත්තීය සංවර්ධනයට වගවීම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන මඟින් සිදුවේ.

සාර්ථක පාසල් සංවර්ධන වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක වීමට ගුරුවරුන්ට තනිව හෝ සාමුහික ව තමන්ගේ දැනුම, කුසලතා හා අවබෝධය ලබා ගැනීමට අවශ්‍ය කාලය පාසල විසින් ලබා දිය යුතු ය බොහෝ අවස්ථාවන්හි දී, පාසලේ දෛනික අධ්‍යයන කාලය අවසන් වූ පසුව ගුරුවරු පාසලේ රැඳී සිට සහයෝගයෙන් දැනුම හුවමාරු කර ගනිති. ගුරුවරු තමන්ගේ සති අන්ත නිවාඩුව ගුරු පුහුණුව සදහා කැමැත්තෙන් ම ඉඳහිට යොදා ගනිති. මෙය අගය කළ යුතු ක්‍රියාවක් වන අතර මේ සඳහා ගුරුවරුන්ට හා විදුහල්පතිවරුන්ට නිසි කාලයක් ලබා දීම සදහා කාර්යක්ෂම ක්‍රමවේදයක් පද්ධතිය සතු විය යුතු ය උදාහරණයක් ලෙස පාසල් වාරය ආරම්භ කිරීමට දින දෙකකට ප්‍රථම ගුරු මණ්ඩලය සේවය සදහා පැමිණීම දැක්විය හැකි ය. ජාත්‍යන්තර ව ද මෙම ක්‍රමය ක්‍රියාත්මක වේ. (දැනට ශ්‍රී ලංකාවේ විදුහල්පතිවරුන් හා ගුරුවරුන් සදහා පුහුණු වැඩසටහන් ක්‍රියාත්මක වන්නේ පාසලේ හෝ බාහිර ස්ථානයක දී කළමනාකරණ කටයුතු හා ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය පිළබඳ

සාකච්ඡා කරති.) ඉන් ඔබ්බට ශිෂ්‍ය සාධනය ඉහළ නැංවීමට හැකි වන ආකාරයේ නව ක්‍රමවේදයකට යා යුතු කාලය එළඹ ඇත. මෙයින් අදහස් වන්නේ විදුහල්පති, නියෝජ්‍ය විදුහල්පති, අංශ ප්‍රධානීන් යන සියලු ම දෙනා තම පාසලේ සමස්ත ප්‍රජාවට ගැළපෙන අයුරින් ඉගෙනුම් පරිසරයක් ඇති කිරීමට නායකත්වය ලබා දිය යුතු බව යි. උක්ත කාර්ය සඳහා අවශ්‍ය ආත්ම විශ්වාසය හා හැකියාව මෙම පුද්ගලයන් සතු ව පවතී නම් පමණක් නායකත්වය ලබා දිය හැකි ය මෙයින් අදහස්වනුයේ පාසලේ ප්‍රධාන තනතුරු දරන්නන් විසින් අඛණ්ඩ පුහුණුවීම් මගින්, තමන්ගේ පාසල තුළ හා පිටත පවත්නා සාර්ථක ක්‍රමවේද පිළබඳ දැනුම, දේශීය හා ජාත්‍යන්තර ව සිදු කරන අධ්‍යාපන පර්යේෂණ පිළබඳ දැනුම හා දිස්ත්‍රික්ක / පළාත් / කලාප මට්ටම්වල පවත්නා තත්ත්වයන් පිළබඳ දැනුමෙන් යාවත්කාලීන විය යුතු බව යි. ගුරුවරුන්ගේ පාඩම් සැලසුම්, ඇගයීම් ලකුණු හා පැමිණීමේ ලේඛන පිරික්සුම මගින් පමණක් එය සිදු කළ නොහැකි ය සත්‍ය වශයෙන් ම ප්‍රධාන තනතුරු දරන්නන් විසින් සිදු කළ යුත්තේ නිරන්තරයෙන් ම පංති කාමරයේ ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණය කරමින් සාර්ථක ක්‍රමවේද හඳුනා ගැනීමෙන් හා ඊට විසඳුම් ලබා දීමෙන් අඩුපාඩු හඳුනාගැනීම ය. සාර්ථක කාර්ය සාධනයක් ඇති ගුරුවරුන් හඳුනාගෙන ඔවුනගේ අත්දැකීම් පාසලේ අනිකුත් ගුරුවරුන් හා හුවමාරු කර ගැනීමට අවස්ථාව ලබා දිය යුතු ය විදුහල්පති තම සගයිනගේ ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය ඔවුනොවුනට ම සුහදව නිරීක්ෂණය කර ගැනීමේ ආකල්පමය හැකියාව ඇති කරමින් ගුරු මණ්ඩලයේ සියලු දෙනා ම එකිනෙකාගෙන් ඉගෙනීමේ නියැලෙන පාසලක් බවට තම පාසල පත් කළ යුතු වේ.

5. විදුහල්පතිවරුන්ට සහ ගුරුවරුන්ට පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන සඳහා මාර්ගෝපදේශනය

5.1 විදුහල්පතිවරුන්ට මාර්ගෝපදේශන

පහත සඳහන් කරුණු නිශ්චිත පිළගත් අනුපිළිවෙළකට සකසා නොමැති අතර වෘත්තිකයිනට තම අවශ්‍යතා පරිදි මෙය ගළපා ගත හැකි ය. තම ගුරු මණ්ඩලය කාර්යක්ෂම ව සංවර්ධනය කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන විදුහල්පතිවරුන්ට මෙය යම් මඟ පෙන්වීමක් වනු ඇත.

- තමා ද ඉගෙන ගන්නා අයකු බව මූලක ව සිතන්න.
- නිතිපතා පංති කාමරයට ගොස් ගුරුවරුන් හා සිසුන්ගේ ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය නිරීක්ෂණය කරන්න.
- ගුරුවරුන්ගේ ඉගැන්වීම හා ශිෂ්‍යයන්ගේ ඉගෙනීම පිළබඳ කාර්ය සාධනය පදනම් කරගෙන ප්‍රතිපෝෂණ සපයන්න .
- පවත්නා දත්ත විශ්ලේෂණය කර ලබාගන්නා තක්සේරුව ඉදිරි ප්‍රවණතා හා ගැටලු කළමනාකරණය සඳහා විමර්ශනාත්මක ව යොදා ගන්න.
- දුර්වලතා මනාව අවබෝධ කරගැනිම හොඳ නිමැවුමකට මඟ පෙන්වයි. මෙහි දී ගුරුවරයා පෞද්ගලික ව මුහුණපාන අභියෝග/විෂය අභියෝග හා ශිෂ්‍යයා ඉගෙන ගන්නා ආකාරය මනාව හඳුනාගෙන යහපත් ඉගෙනුම් කාර්යයකට සූදානම් වන්න.
- ගුරුවරුන්ගේ හා ශිෂ්‍යයන්ගේ අභිලාෂයන් පිළබඳ අවධානය යොමු කොට මතු වන ගැටලු හා සම්බන්ධව යෝග්‍ය ක්‍රියා මාර්ග අනුගමනය කරන්න .
- පාසලේ හඳුනාගත් ප්‍රධාන ශක්තීන් හා සංවර්ධන පැතිකඩ පිළබඳ අවබෝධය අන් අය අතර හුවමාරු කර ගන්නා බවටත්, ගුරු මණ්ඩලය ස්වයං ඇගයීම් ක්‍රියාවලියකට අනුගත වී ක්‍රියා කරන බවටත් සහතික වන්න .
- හොඳ වෙනස්වීම් කළමනාකරුවකු ලෙස වෙනස්වීම් සිදුවන අවස්ථාවල දී හා බලාපොරොත්තු නොවන ගැටලුකාරී තත්ත්වයන්වල දී යෝග්‍ය මෙන් ම නම්‍යශීලී පිළවෙත් අනුගමනය කරන්න. එහි දී ගුරු මණ්ඩලය අවබෝධයෙන් කටයුතු කරන බවට සහතික වන්න.
- පාසලේ/ආයතනයේ දී ගුරු මණ්ඩලය තනි ව හා සාමූහික ව සංවර්ධනය කර ගැනීමේ හැකියා ගවේෂණය කරන්න.
- ගුරු සංවර්ධනය, පාසල් සංවර්ධන ක්‍රියාවලිය හා බැඳුණු වැදගත් කාර්යයක් බව හඳුනා ගන්න.
- ගුරු මණ්ඩලයේ සෑම සාමාජිකයකු ම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනේ නිරන්තර කොටස්කරුවකු බවට පත් කර ගන්න.
- ගුරු මණ්ඩලයේ එක් එක් ගුරුවරයාගේ පෞද්ගලිකත්වය හඳුනා ගන්න.
- කණ්ඩායම් ගතිකත්වය පිළබඳ මනාව දැනුවත් වන්න.
- වැඩිහිටි ඉගෙනුම්ලාභිනට ඉගැන්වීමට වඩා ඉගෙනුමට පහසුකම් සැලසීම යෝග්‍ය බව තේරුම් ගන්න. ඔබ සුසාධ්‍යකාරකයකු ලෙස කටයුතු කරන්න.
- විවිධත්වයෙන් යුත් කණ්ඩායමක් පොදු අරමුණක් කරා යොමු කිරීමේ දී නායකයකු ලෙස විවිධත්වය ගරු කරන්න, නැණවත් වන්න, කැප වන්න.
- නව අදහස් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී සිදු වන අඩුපාඩු සාර්ථකත්වයට මඟක් ලෙස දක්වමින් ගෞරවාන්විත මනසකින් යුතු ව අවස්ථෝචිත ව ගුරු මණ්ඩලය අභිප්‍රේරණය කරන්න.
- නිති හා රෙගුලාසි ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී නම්‍යශීලි ආකල්පවලින් යුතු ව කටයුතු කරන්න, සහකම්පනයෙන් යුතු ව සවන් දෙන්න.

- ගුරු මණ්ඩලය හා ගනුදෙනු කිරීමේ දී සහයෝගී සහසම්බන්ධතා පැවැත්වීමේ මූලධර්ම (principle of supportive relationships) අනුගමනය කරන්න.
- අනාගත නායකයන් නිර්මාණය වන අන්දමින් ගුරු මණ්ඩලයේ සාමාජිකයන් අතර කළමනාකරණ වගකීම් බෙදා හැරීමේ වැදගත්කම අවධාරණය කරන්න.
- ගුරු විභවතා හා අවශ්‍යතා ඵලදායීව හඳුනාගෙන ඊට ගැළපෙන ආකාරයෙන් බාහිර පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා ගුරු සම්පත යොමු කරන්න.
- සෑම සාමාජිකයකුගේ ම උපරිම විභවතා හඳුනාගෙන ඔවුන් සිය පෞද්ගලික වෘත්තීය සංවර්ධනය ට යොමු කරන්න.
- ගුරු මණ්ඩලය තුළ කමිටු/කණ්ඩායම්/ව්‍යාපෘති පාදක ක්‍රියාකාරී කණ්ඩායම් ලෙස වැඩ කිරීමේ සංස්කෘතියක් ස්ථාපනය කරන්න.
- කාලය හා මානව විභව්‍යතා ඵලදායී ලෙස යොදා ගනිමින් කටයුතු කිරීමට අධිකාරීමය බලය ලබා දෙන්න.
- ගුරු මණ්ඩලය හා ශිෂ්‍යයන්ගේ සුභ සාධන කටයුතු පිළිබඳ ව සක්‍රිය දායකත්වය ලබා දෙන්න.
- ඵලදායී කාර්ය සාධන ක්‍රියාවලියක් ස්ථාපනය කරන්න.
- ගුරු මණ්ඩලයේ සේවා දිරි ගැන්වීම සඳහා සාමූහික එකඟතාව සහිත ක්‍රමයක් ස්ථාපනය කරන්න.
- ගුරු මණ්ඩලය හා සිසුන් සමඟ මනා සම්බන්ධීකරණයක් පවත්වා ගන්න.
- ප්‍රජාතන්ත්‍රීක ලෙස ගුරු මණ්ඩලයේ අදහස් හා හඬට සවන් දෙමින් ඔවුනගේ අයිතීනට ගරු කරන්න.
- පාසල් සැලසුම් ක්‍රියාවලියට ගුරු මණ්ඩලය සහභාගී කර ගන්න.
- සියලුම රාජකාරි කටයුතු ඉටු කිරීමේ දී සාධාරණත්වය සහ සමචිත්තතාවය ඇති ව ක්‍රියා කිරීමේ පිළිවෙත් වගා කර ගන්න.
- සිසුන, දෙගුරුන් සහ ප්‍රජාව ඉදිරියේ ගුරුවරයාගේ ගෞරවනීය ප්‍රතිරූපය ආරක්ෂා කරන්න.
- පන්ති කාමර පාඩම් නිරීක්ෂණය හා පාසලේ ස්වයං ඇගයීම මගින් මතු කර ගත් ප්‍රමුඛතා තොරතුරු මත හා පාසල් සංවර්ධන සැලැස්ම අනුව ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා අනාවරණය කර ගනිමින් ගුරු ඇගයීම් ක්‍රමෝපායන් සංවර්ධනය කර ගන්න.
- විෂය කරුණු පිළබඳ දැනුම වර්ධනය කර ගැනීමට ඉවහල් වන පුස්තකාල, පරිගණක තාක්‍ෂණය සහ වෙනත් පහසුකම් සපයන්න.
- කාලය ඵලදායි ආකාරයට උපයෝගි කර ගැනීමට පවතින බාධාවන් හඳුනාගෙන ඒවා මැඩ පැවැත්වීමට හෝ අවම කිරීමට සුදුසු පිළියම් යොදන්න.
- නව ව්‍යවහාරයන් හා යෝජනා සඳහා දිරි ගන්වන්න.
- නිරන්තරයෙන් අන්‍යයන්ගෙන් ඉගෙනුමට සූදානම් වන්න. යමක් කිරීමට හොඳ ම මාර්ගය කුමක්දැයි සැලකිලලට ගන්න.
- ආයතනයේ අවශ්‍යතා සහ පුදගල අවශ්‍යතා අතර තුලනයක් පවත්වා ගන්න.

5.2 ගුරුවරුන්ට මාර්ගෝපදේශන

පහත සඳහන් කරුණු නිශ්චිත පිළගත් අනුපළවෙළකට සකසා නොමැති අතර වෘත්තිකයන්ට තම අවශ්‍යතා පරිදි මෙය ගළපා ගත හැකිය. තම ගුරු මණ්ඩලය කාර්යක්ෂම ව සංවර්ධනය කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන ගුරුවරුන්ට මෙය යම් මගපෙන්වීමක් වනු ඇත.

- ඔහු හෝ ඇය සුවිශේෂ කාර්ය ක්ෂේත්‍රයක වගකීම් හා ක්‍රියාකාරකම්වල නියැලී සිටින වෘත්තික කණ්ඩායමක කොටස්කරුවකු බව අවධාරණය කරන්න
- තම අවශ්‍යතා පසෙක ලා සියලුම සිසුන්ට ප්‍රීතිමත් පෙළඹවීමකින් යුතු ගුණාත්මක ඉගෙනුම් අත්දැකීම් ලබා ගැනීමට හැකි වන අයුරින් ඉගෙනුම් අවස්ථා සැලසීම සඳහා ප්‍රමුඛත්වය ලබා දීම අත්‍යවශ්‍ය බව තේරුම් ගන්න.
- වෘත්තිය තෘප්තිය යනු උසස් කැපවීමක සහ කාර්ය සාධනයක ප්‍රතිඵලයක් බව අවබෝධ කරගන්න.
- තම රාජකාරි කාලය පුරා ම අඛණ්ඩ ඉගෙනුම් සන්තතියක් පවත්වාගෙන යාමට උත්සුක වන්න.
- ස්වයං වර්ධනය වනාහි පාසල් සංවර්ධන ක්‍රියාවලියේ ම අන්තර්ගත අංගයක් බව අවබෝධ කර ගන්නා අතර ම ඉගෙනීම නිරන්තර ක්‍රියාවලියක් බව තේරුම් ගන්න.
- පාසල් ප්‍රජාවේ සාමාජිකයකු ලෙස විෂය/අංශය සංවර්ධනය සඳහා හොඳ කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරිකයකු වන්න.
- පොදු අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීම සඳහා තමන් ලබාදෙන දායකත්වයේ වැදගත්කම හඳුනාගන්නා අතර ම පාසල් සංවර්ධන සැලැස්මේ අනුමත කර ඇති වැඩසටහන් සඳහා ප්‍රමුඛතාවය ලබා දෙන්න.
- සාක්ෂාත් කරගැනීමට ඇති ඉලක්කවලට සාපේක්ෂ ව තමන්ගේ කාලය සැලසුම් කර ගැනීමට උනන්දු වන්න.
- කාර්ය මණ්ඩලයේ සිටින සගයිනගේ අවශ්‍යතා පිළබඳ සංවේදී වන්න.
- නායකත්ව හා කළමනාකරණ වගකීම් බෙදා හදාගැනීමට සූදනම් වන්න.
- සාධන මට්ටම සංවර්ධනය කිරීම උදෙසා සිය විභව්‍යතා හඳුනාගෙන ඒවා වර්ධනය කර ගන්න.
- සිසුනගේ ශාස්ත්‍රීය සහ මාර්ගෝපදේශන අවශ්‍යතා සැපිරීමේ වගකීම් දරන්න.
- පාසල තුළ දී මෙන් ම ඉන් බාහිරව ද තම ප්‍රතිරූපය ආරක්ෂා කරගැනීම සඳහා උත්සුක වන්න.
- තීරණාත්මක අවස්ථා පිළබඳ ව තම අවධානය යොමු කරවමින් විසඳුම් සෙවීමට තම දායකත්වය ලබා දෙන්න.
- ගුරු කාර්ය සාධනය සංවර්ධනය පුළුල් කර ගැනීම සඳහා සැමගේ අදහස් අත්දැකීම් බෙදා හදා ගැනීමේ හැකියාව ඇති කරගන්න.
- පාසලේ හා අනිකුත් ගුරුවරුන්ගේ විවිධ වෘත්තීය සංවර්ධන වැඩසටහන් සඳහා ක්‍රියාකාරී ව හා අවධානයෙන් යුතුව දායක වන්න.
- නව භාවිතයන් යෝජනා කිරීමට සහ ඒවා අත් හදා බැලීමට නිරන්තරයෙන් සූදානම් ව සිටින්න.
- සුවිශේෂ අරමුණු කෙරෙහි ඉලක්ක ගත වූ ස්වයං අධ්‍යයන වැඩ පිළවෙලක නිරත වන්න.
- තම වෘත්තීය සංවර්ධනය සඳහා පාසලේ පවත්නා හැම අවස්ථාවක් සහ පහසුකමක් ම ප්‍රයෝජනයට ගන්න.
- තමන්ගේ ම සාධනය නියාමනය කරමින් ස්වයං ඇගයීමකට භාජනය වීමට හැකියාව ඇති කර ගන්න.

6. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයේ පවතින කළමනාකරණ ප්‍රශ්න සහ ගැටළු (මතවාද)

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩපිළිවෙලක් ආරම්භ කිරීමට පෙර සලකා බැලිය යුතු වන කළමනාකරණ ප්‍රශ්න සහ ගැටළු (මතවාද) ගණනාවක් තිබේ.

- පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනක් අවශ්‍ය ඇයි? යන පැනය අසන ගුරුවරයෙකුට ලබා දිය හැකි පිළිතුර කුමක් ද?
- සැලසුම්කරණයේ වගකීම භාර ගන්නේ කවුරුන් විසින් ද?
- පාසල විසින් හඳුනාගත් එක් එක් ගුරුවරුයා සුවිශේෂී සංවර්ධන අවශ්‍යතා කවරේ ද?
- පාසලේ අභ්‍යන්තර හා බාහිර (කොට්ඨාස/කලාප/පළාත් සහ අධ්‍යාපන අමාත්‍යංශය, ජා.අ.අ සහ ගුරු මධ්‍යස්ථාන) පවතින සම්පත් කවරේ ද?
- පුද්ගල අවශ්‍යතා සහ ආයතනික ප්‍රමුඛතා අතර ඇත්තේ කවර තුලනයක් ද?
- මෙම වැඩසටහන කොතරම් නම්‍යශීලී වේ ද?
- එයට සහභාගිවීම සඳහා කාර්ය මණ්ඩලය අභිප්‍රේරණය කළ හැක්කේ කෙසේ ද?
- වැඩසටහන සංවිධානය කරගත යුත්තේ කෙසේ ද?
- කවරෙකු විසින් මෙම වැඩසටහන පවත්වාගෙන යනු ලබන්නේ ද?
- මෙම වැඩසටහන ක්‍රියාත්මක කරන්නේ කවදා ද?
- කුමන උපදේශනාත්මක ක්‍රම ශිල්ප වඩාත් හොඳින් ගැළපේ ද?
- වැඩසටහන පිළබඳ ව ප්‍රසිද්ධියක් ලබා දිය යුත්තේ කෙසේ ද? එය ප්‍රචාරය කළ හැක්කේ කෙසේ ද?
- මෙම වැඩසටහනෙන් පාසල් කටයුතුවලට සිදු වූ බලපෑම ඇගයීමට භාජනය කළ යුතු ද? එසේ නම් කුමන ආකාරයකින් ද?
- මේ සඳහා මූල්‍ය දායකත්වය කෙසේ ලැබේ ද? එයට අමතර ව ලබා දිය යුතු සහයෝගයන් හා මූල්‍ය අවශ්‍යතාවයන් කවරේ ද?
- පසුගාමී සහයෝගයන් හැටියට සැලකිය හැක්කේ මොනවා ද?

7. පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම

කාර්ය මණ්ඩලයට ප්‍රතිලාභ ලැබෙන්නේ,

- එක් එක් ගුරුවරුන්ගේ හා පාසලේ හඳුනාගත් අවශ්‍යතාවන් පදනම් කර ගත්, එසේ ම ඒකගතාවෙන් යුත් වැඩසටහන් මඟින,
- සුවිශේෂ අරමුණු මත සකසන ලද වැඩසටහන් මඟින,
- සහභාගීවන්නන්ගේ ඒකගතාව මත සකසන ලද ක්‍රියාකාරකම් මඟිනි,
- කාර්ය මණ්ඩලයේ සහභාගීත්වයෙන් යුත් සැලසුම් කණ්ඩායම් මඟිනි,
- සැලසුම්කරණයේ දී සැම දෙනාට ම ප්‍රතිලාභ ලැබීම මඟිනි,
- මෙම වැඩසටහන් සම්බන්ධීකරණය කිරීමේ වගකීම කාර්ය මණ්ඩලය වෙත ලැබීම මඟිනි,
- වැඩසටහන් තුළින් තමන් ලබා ගත් අත්දැකීම් ඇගයීමට ලක් කර එහි සාර්ථක ප්‍රතිඵල අනෙකුත් පුද්ගලයන් සමඟ හුවමාරු කරගැනීම මඟිනි,

7.1 පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම සඳහා භාවිත කළ හැකි ක්‍රම

- **ගැටලු විශ්ලේෂණය**
  වාර්ෂික ස්වයං ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය තුළින, සංවර්ධනය කිරීමේ දී ප්‍රමුඛතාව ලබා දිය යුතු ස්ථාන හඳුනාගැනීම. සියලු පාර්ශවකරුවන්ගේ සහභාගීත්වයෙන් සිදු කෙරෙන ප්‍රශ්නාවලි, සම්මුඛ සාකච්ඡා, නිරීක්ෂණ හරහා පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගත හැකි ය. මෙම සංවර්ධන ක්‍රමෝපායන් සැලසුම් හා ප්‍රතිකාර්ය විසඳුම් හඳුනාගෙන ඒවා අතුරින් වඩා ගැළපෙන ඒවා තෝරා ගෙන ඒවා සංවර්ධනය කිරීම.
- **චිකිත්සක වැඩමුළු**
  සමාන කාර්යයන්හි නියැලි ගුරුවරුන් එකට එකතු කර ඒ අය වෙත ගැටලු ඉදිරිපත් කර සුදුසු විසඳුම් සෙවීමට යොමු කිරීම.
- **භූමිකා කුලකයන් සමඟ සම්මුඛ පරීක්ෂණ**
  කිසියම් නිශ්චිත භූමිකාවක් ඉටු කරන අය මෙම භූමිකා කුලකයට ඇතුළත් ය. ගුරුවරයෙකුගේ භූමිකා කුලකයට සිසුන්, දෙගුරුන්, අංශ ප්‍රධානීන් සහ විදුහල්පතිවරුන්, නියෝජ්‍ය විදුහල්පතිවරුන් ද අයත් වේ. ඒ හැර පාසලෙන් බැහැර අදාළ අනිකුත් පාර්ශ්ව ද සහභාගී කර ගත හැකි ය. උදාහරණඃ සේවාස්ථ ගුරු උපදේශක වැනි,
- **නිරීක්ෂණ ක්‍රමය**
  කාර්යයේ නියුක්ත ගුරුවරු නිරීක්ෂණය කිරීම, ඔවුනගේ කාර්ය සාධන ශක්තීන් සහ ඌනතා හඳුනාගැනීමේ සාර්ථක ක්‍රමයකි. පාඩම් නිරීක්ෂණය සඳහා මාර්ගෝපදේශකයක් ඇමුණුම II හි අන්තර්ගතවේ. පන්ති කාමර කාර්ය සාධනය ඇමුණුම III හි ඇතුළත් ය.
- **කාර්ය සාධන ඇගයීම් ක්‍රම**
  ක්‍රමානුකූල ව සැකසූ කාර්ය සාධන ඇගයීම් ක්‍රමය මඟින් විදුහල්පතිවරුන්ට එක් එක් ගුරුවරුන්ගේ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගත හැකි වේ.
- **ආකල්ප මැන බැලීම**
  ගුරුවරුන් සතුව යහපත් ආකල්ප නොමැති විටෙක පවත්නා ක්‍රමයට වෙනස්වීම එකතු කළ නොහැකි ය. ඔවුන් තුළ ඇති ආකල්ප මැන බැලීමේ ක්‍රමයක් ලෙස සරල ප්‍රශ්නාවලිය යොදා ගත හැකි ය.

- **දෙගුරුන්ගෙන්, මහජනයාගෙන් සහ මාධ්‍යය හරහා ලැබෙන තොරතුරු**

  පුවත්පත් සහ වෙනත් මාධ්‍ය හරහා පළවන වාර්තා විශ්ලේෂණයේ දී ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ ව වැදගත් දත්ත අනාවරණය විය හැකි ය. බොහෝ විට මෙම දත්ත පක්ෂග්‍රාහීවීමට අවකාශ ඇත. එබැවින් මේ ආකාරයෙන් තොරතුරු ලබා ගැනීමේ දී පරීක්ෂාකාරී ව ක්‍රියා කිරීම මගින් නිවැරදි තොරතුරු ලබා ගත හැකි ය.

- **විවේචනාත්මක සිද්ධි ශිල්පක්‍රම**

  ගුරුවරුන් විසින් තම කාර්යයන් ඉටු කරන විට පැන නගින ගැටලු සහිත අවස්ථා හඳුනාගත යුතු යි. මෙහි දී සාර්ථක ආකාරයට සහ තර්කාන්විත ලෙසට විසඳුම් ලබා දුන් ගැටලු අවස්ථා හරහා අනාගතයේ සිදු විය හැකි ගැටලුකාරී අවස්ථාවන්ට උචිත වන ක්‍රමෝපායන් ගැන දැනුවත් විය හැක.

- **කුඩා කණ්ඩායම් සාකච්ඡා**

  මෙවැනි කුඩා කණ්ඩායම් සාකච්ඡාවල දී හෘදයංගම ලෙසට කරුණු ඉදිරිපත් වනු ඇත. එමගින් ද ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා අනාවරණය විය හැකි ය.

8. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය සහ අනාගත ගුරු සංවර්ධන අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම

පාසල් නගා සිටුවීමේ වැඩසටහනේ වඩාත් වැදගත් කාර්යයක් ලෙස ගුරු කාර්ය සාධනය හැඳිනවිය හැක. කාර්ය මණ්ඩල කාර්ය සාධනය පදනම් කර ගනිමින් කාර්ය මණ්ඩල අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම සිදු විය යුතු ය පාසල් සංවර්ධන සැලැස්ම ක්‍රියාවට නැංවීමේ දී මෙම හඳුනාගනු ලබන අවස්ථා සඳහා මූලකත්වය ලබා දිය යුතු අතර කාර්ය මණ්ඩල කාර්ය සාධනය පාසලේ හා ගුරුවරුන්ගේ සංවර්ධනය වඩාත් තහවුරු කරන ආකාරයට සිදු විය යුතුය. භාවිත කිරීමට යෝජිත කාර්ය සාධන ක්‍රියාවලි හා ආදර්ශ ආකෘති ඇමුණුම IV ඇතුළත් වේ.

9. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනක ගුණාංග

ප්‍රාරම්භනය

- ආරම්භකයා විදුහල්පති ය.
- විදුහල්පති හෝ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන ගැන වගකීම දරන මැදපෙළ කළමනාකරු.

සහාය

- කලාප/කොට්ඨාස කාර්යාලයේ හා ගුරු මධ්‍යස්ථානවල සහාය
- සුභ පතන්නන්ගේ/ආදි ශිෂ්‍යයන්ගේ සහාය
- විශ්‍රාමික ගුරු භවතුන්

ක්‍රමවේදය

- සුසාධ්‍යකරුවෙකු විසින් ක්‍රියාවලිය ආරම්භ කිරීම (මේ අයගේ භූමිකාව වැදගත් වේ)
- පුළුල් පරාසයක සම්පත් පුද්ගලයින්ගේ සහභාගීත්වය
- එක් ව ආවර්ජනය කිරම හා එක් ව ක්‍රියා කිරීම
- පුළුල් පරාසයක ශිලපක්‍රම යොදා ගැනීම
- පාසල විසින් තෝරා ගනු ලබන එක තේමාවක් හෝ තේමා ගණනාවක් ආවරණය වීම
- ක්‍රමවත් වැඩමුළු/සම්මන්ත්‍රණ
- උපාධ්‍යායනය/සමාන අය අතර දැනුම් හුවමාරුව
- වෙනස්වීම් නියාමනය
- කාර්යමූල පර්යේෂණ
- පාසලේ ස්වයං තක්සේරුව
- ගුරුවරු ප්‍රත්‍යවේක්ෂණ වෘත්තිකයකු වශයෙන් (reflective practitioners)

කාල සීමාවන්

- පාසල් කාලයෙන් පසු සවස් වරුවේ/සති අන්තයේ/පාසල් නිවාඩුවේ දී
- ගුරු රැස්වීම්වල දී
- දෙමාපිය රැස්වීම්වල දී
- පාසලේ වෙනත් කටයුතුවල දී

ප්‍රයෝජන

- විධිමත් නොවන නායකයන් ඇති වීම
- ගුරුවරුන් සිය ප්‍රවර්ධනය ගැන වගවීම
- යථාවාදී දැනුම් නිර්මාණය වීම
- ගමන් වියදම හා කාලය ඉතිරි වීම
- පාසල් සංවර්ධන සැලැස්මේ පවත්නා තමන්ගේම ස්වයං තක්සේරුව තුළින් හඳුනාගත් අවශ්‍යතාවන්ට ගැළපෙන ගුරු පුහුණු වැඩසටහන් සඳහා සහභාගීවීමට ගුරුවරුන්ට හැකි වීම

10. පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනක දී වෘත්තිය අධ්‍යාපනය සඳහා අනුගමනය කළ හැකි උපායමාර්ග

පාසල් තුළ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනක් ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී ප්‍රයෝජනයට ගත හැකි ක්‍රියාකාරකම් රැසක් මෙම පරිච්ඡේදය මඟින් ලබාදෙයි. මෙම ලේඛනයේ පවතින ක්‍රියාකාරකම් හෝ ඉන් බාහිර ව යමක් කිරීමට පාසල ට නිදහසක් ඇත. ඒකී ක්‍රියාකාරකම් මඟින් ගුරු අභිප්‍රේරණය ඇති කරමින් ගුරු සාධනය වැඩි දියුණු වී වඩා යහපත් සිසු අධ්‍යාපනයක් ඇති වීම අපේක්ෂිත ය. ක්‍රියාකාරකම් දෙවැනි වගුවේ දක්වා ඇති අතර මෙම පරිච්ඡේදයේ ඒවා ගැන වැඩිපුර පැහැදිලි කිරීමක් ද දක්නට ලැබේ.

වගුව 2 ඃ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් ක්‍රියාකාරකම්

ක්‍රියාකාරකම	සහභාගිත්වය	ස්ථානය	සුවිශේෂ ලක්ෂණ
සිද්ධි සාකච්ඡා	ගුරුවරුන් කණ්ඩායමක්	පාසල හෝ පොදු මධ්‍යස්ථානයක් (ගුරු මධ්‍යස්ථානය වැනි)	ගුරුවරයා සිද්ධියක් ලේඛන ගත කරයි. ඒ ගැන ආවර්ජනය කරමින් අන් අය සමඟ අදහස් හුවමාරු කර ගනිමින් වඩාත් ඵලදායී අත්දැකීම් ලබා ගනී.
කාර්ය ගවේෂණය	එක් ගුරුවරයෙකු හෝ ගුරුවරුන් කිහිප දෙනෙක්	පංති කාමරය/පාසල	ගුරුවරු ආවර්ජන පරිචයන්හි නියැලෙති.
විධිමත් අධ්‍යයන කණ්ඩායම්	ගුරුවරුන් කණ්ඩායමක්	පාසල හෝ පොදු මධ්‍යස්ථානයක් (ගුරු මධ්‍යස්ථානය වැනි)	අදාළ මාතෘකා පිළිබඳ ව සියලු දෙනාගේ එකඟතා මත අන්තර් ක්‍රියාවන්හි යෙදෙති.

සමානයින්ගේ පුහුණු කිරීම්	ගුරුවරුන් දෙපලක්	පංති කාමරය/පාසල	අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ලබන ඉගෙනුම සහ සුහදශීලී සංවර්ධනය.
පාසල් පාදක උපදේශනය	ගුරුවරයා සහ ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරයෙක් හෝ බාහිර සුසාධ්‍යකරුවෙක් (ගුරු උපදේශක වැනි)	පංති කාමරය/පාසල	අත්දැකීම් මඳ කනිෂ්ඨ ගුරුවරයා ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරයා වෙතින් උපදෙස් හා ආදර්ශ ලබමින් සංවර්ධනය වේ.
වෙනත් පාසල් හා සහයෝගිතා	පාසල් දෙකක ගුරුවරු	වෙනත් පාසලක දී	යහපත් පරිචයන් නිරීක්ෂණය කර බෙදා හදා ගැනීම.
වෘත්තික ජාල ගතවීම්	විශාල පාසල්වල දී විද්‍යාලය ඇතුළත සහ කුඩා පාසල් නම් වෙනත් පාසල් පොකුරු ගත ව	පාසල හෝ පොදු මධ්‍යස්ථානයක් (ගුරු මධ්‍යස්ථානය වැනි)	එක් ගුරුවරයෙක් විද්‍යුත් මාධ්‍ය හරහා වෙනත් ගුරුවරුන් සමඟ සම්බන්ධ වීම.
වෘත්තික සංවර්ධනය සඳහා තාක්ෂණය භාවිතයට ගැනීම	හුදකලාව හෝ කණ්ඩායමක දී	පාසල හෝ පොදු මධ්‍යස්ථානයක් (ගුරු මධ්‍යස්ථානය වැනි)	පරිගණකය, සීඩී තැටි වැනි තාක්ෂණ උපකරණ ඉගෙනීම සඳහා භාවිත කිරමී.
සිසු ක්‍රියාකාරකම් පිරික්සීම	ගුරුවරයා තනිව හෝ කණ්ඩායම් වශයෙන්	පංති කාමරය/පාසල	ඉගැන්වීම් කටයුතු සංවර්ධනය සඳහා සිසු ක්‍රියාකාරකම් අධ්‍යයනය කිරමී.
ප්‍රදර්ශන පාඩම්	යුගල වශයෙන් හෝ ගුරුවරුන් කිහිප දෙනෙක්	පංති කාමරය	සජීවී පංති කාමරයක ඉගැන්වීම් කටයුතුවලින් අනතුරු ව සාකච්ඡාව.

ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම ආධාරක ද්‍රව්‍ය පිළියෙළ කිරීම සහ උපයෝගී කරගැනීම	එක් පුද්ගලයෙක් හෝ කණ්ඩාමක් - ආදර්ශකයා ද උදව් කරනු ඇත.	පාසල හෝ පොදු මධ්‍යස්ථානයක් (ගුරු මධ්‍යස්ථානය වැනි)	ඉගෙනුම් සහ ඉගෙනුම් ආධාරක ද්‍රව්‍ය පිළියෙළ කිරීම.
ශාස්ත්‍රීය සුසාධ්‍යකරණය	ගුරුවරයා සහ පරිණත ගුරුවරයෙක් හෝ විශේෂඥයෙක්	පංති කාමරය / පාසල	විශේෂඥයන් විසින් මඟ පෙන්වනු ලබන පුද්ගලික උපදේශනය.

10.1 සිද්ධි පාදක සාකච්ඡා

වෘත්තිය අධ්‍යාපනයේ දී සිද්ධි පාදක අධ්‍යාපනය ට දීර්ඝ සම්ප්‍රදායක් තිබේ. (බර්නට් ඃ1988, බර්නට් ඃ1992, බර්නට් ඃ1994, හෙලර් ඃ1995, මර්සෙත් ඃ1996) මොවුන් විසින් ගුරු අධ්‍යාපනයේ දී සිද්ධි අධ්‍යාපනය යොදා ගැනීම පිළබඳ ව ඉතා සවිස්තර විමර්ශනයක් සිදු කර ඇත. මෙම සිදධීන් වනාහි කිසියම් මාතෘකාවක් හෝ අදහසක් ඉගැන්වීමේ දී ගුරුවරුන්ට පෞද්ගලිකව ම ඇති වූ විශේෂ සිදුවීම් හෝ උභතෝකෝටිකයන් පිළබඳ ව ලියන ලද විස්තර ලේඛනයන් වේ. ඒවායේ බොහෝ විට අඩංගු වන්නේ පංති කාමරයේ දී සිසුන් විසින් කියන ලද, කරන ලද හෝ ලියන ලද සිද්ධීන් ය. මෙම සිද්ධියකින් තවදුරටත් දැකිය හැක්කේ පංති කාමරයේ සංදර්භය, ගුරුවරයා ඉගැන්වීමට අපේක්ෂා කළ දෙය සහ සත්‍ය වශයෙන් එහි දී සිදු වූ දෙය යි. මෙම සිදධිය ගැන ලියන ලේඛකයා විසින් ඒ පිළිබඳ ව වඩාත් විශ්ලේෂිත සහ චින්තාපර විස්තරයක් ඉදිරිපත් කරනු ඇත. ගැටලු/වාද විෂයයන් සහ උභතෝකෝටිකයන් සාකච්ඡා විෂය හැටියට ඉදිරිපත් වේ. සිද්ධීන් විසින් එක් පුදගලයෙකු ලද පෞද්ගලික අත්දැකීමක් පොදු අධ්‍යයන අත්දැකීමක් බවට පත්වීමේ අවස්ථා උදා කරයි. මේ හරහා වෘත්තික ප්‍රජාවේ අංගයක් වශයෙන් ගිණිය හැකි චින්තාපර සංවාදයන් ඇති වේ. මේ අත්දැකීම් සාමාන්‍ය ගුරු සාකච්ඡා වාරවලට ද ඇතුළත් කර ගැනීමට අවකාශ ඇත. සිද්ධි පාදක ක්‍රමයන් තෝරා ගත්, එම අධ්‍යයනයට නැඹුරුවක් ඇති කණ්ඩායමකට නිතර හමු වී තමන්ගේ සිද්ධි ගැන සාකච්ඡා පැවැත්විය හැකි ය. නැතිනම් ලිඛිත ව ඇති සිද්ධි කියවා බැලිය හැකි ය. විවෘතබව, සවන්දීමට සූදානම්බව සහ විචාරවත් ලෙස සාකච්ඡා කිරීමේ හැකියාව, මෙම කණ්ඩායමේ පොදු ලක්ෂණ විය යුතු ය. වෘත්තික අධ්‍යාපනය මඟින් සිසු ඉගෙනුම් ඵල සංවර්ධනය ඇති වන්නේ එමඟින් ගුරුවරුන්ගේ ද පහත දැක්වෙන කරුණු පිළබඳ අවබෝධතා ඇති වූ විටයි. තමන් උගන් වන දෙයට අන්තර්ගත විය යුතු කාරණා, සිසුන් විසින් ඉගෙනගන්නා ආකාරය, එම කොටස් අර්ථාන්විත ආකාරයට ඉදිරිපත් කිරීමේ ක්‍රමය, සිසුන් විසින් ග්‍රහණය කර ගත යුතු උපරිමය ට සාපේක්ෂ ව ඔවුන් කෙතරම් දුරකට ඉගෙනීම සිදු කරනවා ද යන කාරණා ගැන ගුරුවරුන් අවබෝධ කර ගත යුතුයි.

10.2. ක්‍රියාමූලික පර්යේෂණ

ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණ වනාහි ක්‍රියාකාරකම් අවධාරණය කෙරෙන, අවස්ථා පාදක ව සාමූහික ව සිදු කෙරෙන පර්යේෂණයයි. පාසලේ/පංති කාමරය ඇතුළත පර්යේෂණාත්මක ව්‍යාපෘති ක්‍රියාත්මක කරන ගුරුවරු සිසනගේ ඉගෙනීම පමණක් නොව තම ඉගැන්වීම ගැන ද විමසිලමත් වෙති. ක්‍රියාමූලකි පර්යේෂණ උපකාරී වනුයේ කිසියම් අවස්ථා පැහැදිලි කර ගැනීමට, නව දැනුම ලබා ගැනීමට, ගැටලු නිරාකරණය කර ගැනීමට සහ නව අදහස් අත් හදා බැලීමට යනාදියටයි. මෙය පර්යේෂකයාට වැදගත්කමක් ඇති අවස්ථා සහ ගැටලු වඩා හොඳින් විශ්ලේෂණය කරමින් අවබෝධ කර ගැනීමේ මෙවලමකි. ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණ ගුරුවරුන්ට යුගල වශයෙන් හෝ කණ්ඩායම් වශයෙන් වැඩ කරමින්, ක්‍රියාවලිය සහ ඵලයන් ඉතා සරු කර ගැනීමට අවකාශ ලබාදෙයි. ගැටලු ඉතා සුළු හෝ මහා ප්‍රමාණික විය හැක. එහෙත් මෙම පර්යේෂකයෝ සැලසුමක් හරහා ක්‍රියාත්මක වෙමින් ඉටු කළ හැකි විසඳුම් වෙත ළඟා වෙති. එසේ ගැටලුව හඳුනා ගත් විට යමෙකු ට එය නවීකරණය කරමින් හෝ විශ්ලේෂණය සහ නියාමනය කරමින් ක්‍රියාත්මක කිරීමට අවස්ථාව එළඹිය හැකි ය. මේ පියවර සර්පිලාකාරයෙන් පියවර වශයෙන් සිදු කළ හැකි ය. පහත සඳහන් වන ආකාරයට මෙම පියවර දැක්විය හැකි අතර ඒවා තනි ව හෝ කණ්ඩායමක් හැටියට අනුගමනය කිරීම සුදුසු වේ. කණ්ඩායම හැටියට කටයුතු කිරීමේ දී සැලසුම්කරණය වඩාත් සාර්ථක වේ. එසේ වුව ද ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණයට මෙම පියවර සියල්ල ම අත්‍යවශ්‍ය නොවිය හැකි අතර අවශ්‍ය මුල් පියවර අප විසින් හඳුනා ගත යුතු ය.

- අවස්ථාව පිළබඳ අදහස් වෙනත් අය සමග හුවමාරු කර ගැනීම
- උචිත ක්‍රමවේද භාවිත කරමින් අවස්ථාව පිළබඳ දත්තයන් විවිධ මූලාශ්‍ර හරහා ලබා ගැනීම
- දත්ත එක් රැස් කර ගැනීම
- දත්ත විශ්ලේෂණය කිරීම
- අදාළ අවස්ථාව කෙසේ වෙනස් කළ යුතු ද යන කාරණාව සඳහා ඉලක්ක වූ පර්යේෂණ මාතෘකාවක් ඇති කර වන ප්‍රශ්නයක් නිර්මාණය කිරීම
- උක්ත අවස්ථාව සංවර්ධනය කිරීම සඳහා සුදුසු පියවර ගැනීම
- ක්‍රියාත්මක කිරීම සඳහා සැලැස්මක් සකස් කිරීම
- කාර්යය ක්‍රියාත්මක කිරීම
- නිරීක්ෂණ එක් රැස් කර ඉදිරිපත් කිරීම
- විශ්ලේෂණය සහ වැඩි දියුණු කිරීමට පියවර ගැනීම
- අනාගත ක්‍රියා පිළවෙළ සැලසුම් කිරීම
- එය ක්‍රියාත්මක කිරීම
- ප්‍රතිඵල ඇගයීම
- මෙම ක්‍රියා පිළවෙළ දිගටම කරගෙන යාම

ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණය උපයෝගි කරගත හැකි සමහර ක්ෂේත්‍රයන් ,

- අගයන් සහ ආකල්ප සම්බන්ධ අවස්ථාවන්
- පංති කාමරය කණ්ඩායම් සැකසීම සිදු කරමින් සැලසුම් කිරීම
- පංති කාමර ගතිකභාවය
- පංති කාමර කළමනාකරණය
- තනි තනි සිසුනගේ දුෂ්කරතා ගැන අවබෝධයක් ලැබීම
- ඉගෙනුම් ක්‍රමෝපායයන්
- සිසු ඉගෙනුමේ දී දෙගුරු සහාය ලබා ගැනීම
- ශිෂ්‍ය ඇගයීම/සිසු ඉගෙනුම පරික්ෂාකර බැලීම
- ශිෂ්‍ය අභිප්‍රේරණය
- ඉගැන්වීමේ ක්‍රම
- පංති කාමරයේ කාල කළමනාකරණ

ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණ පිළිබඳ තොරතුරු ලබා ගැනීමට විවිධ වූ ශිල්පක්‍රම භාවිතයට ගත හැකි ය. ඒවා නම්,

- සම්මුඛ පරීක්ෂණ
- නිරීක්ෂණ
- ප්‍රශ්නාවලි, පිරික්සුම් ලැයිස්තු, වර්ටෝරු ලේඛන
- ලිපි ලේඛන

සම්මුඛ පරීක්ෂණ, නිරීක්ෂණ, ලේඛන පරීක්ෂාව සහ ප්‍රශ්නාවලීන් යන කරුණු ඒකාබද්ධ ප්‍රවේශයක් හරහා පර්යේෂක ගුරුවරයාට ක්‍රියාත්මක කළ හැකි ය.

නිරීක්ෂණ

නිරීක්ෂණයන්හි පවතින අනුපම ශක්තිය වනුයේ එමගින් සාමාන්‍ය ආකාරයට ඇති වන අවස්ථා හරහා ද 'සජීවී' දත්ත ගුරුවරයාට ලබා ගැනීමට හැකි වීමයි. නිරීක්ෂණ අනුසාරයෙන් කිසියම් අවස්ථාවල පවතින සංකීර්ණතා අවබෝධ කර ගැනීමට හැකි ය. තවද දෙවන පාර්ශවයක් හරහා ලැබෙන තොරතුරු මත නොරැඳී සිදු වන සත්‍ය සිද්ධීන් සෘජුව දැක ගැනීමට අවකාශ ලැබේ. සෘජු ප්‍රජානනය නොහොත් යමක් ගැන ඉක්මණින් දැන ගැනීමේ අවස්ථාව තුළින් යථාභූත දත්තයන් ලබා ගැනීමේ හැකියාව ද ලැබෙනු ඇත. එසේ නොමැති වී නම් මෙම තොරතුරු ලැබෙනු ඇත්තේ අනුමානයන් සේ සැලකිය හැකි මැදිහත් පාර්ශවයන් හරහා ය. ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණ වනාහි අඛණ්ඩතාවකින් යුක්ත සහභාගී නිරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියකි. එක් කෙළවරක ඇත්තේ සහභාගිවන්නා සචලනය වෙමින් නිරීක්ෂක බවට පත් වීමකි. අවසාන වන විට නිරීක්ෂක බවට පත් වන සහභාගිවන්නා පූර්ණ නිරීක්ෂකයා වෙයි. සමහර විටෙක සත්‍යතාවන් පූර්ණ වශයෙන් නිරීක්ෂණය නොවන විට එහි පවතින දෑ අවබෝධ කර ගැනීම අපහසු ය. එමෙන් ම නිරීක්ෂණයට භාජනය වන කල්හි කෙනෙක් වෙනත් ආකාරයේ හැසිරීමක් ප්‍රදර්ශනය කරයි. කිසියම් ස්ථානයක් නිරීක්ෂණය කිරීමේ දී තෝරා ගනු ලබන ස්ථානය එහි ස්වභාවික පරිසරයේ ම පැවතීම වැදගත් ය. නිරීක්ෂණය කරන අවස්ථාවේ දී ම හෝ එය අවසන් වූ වහාම ඒ පිළබඳ ව සටහන් තබා ගැනීම හරහා එහි ඇති වලංගුතාව තහවුරු වේ. පියවර අනුව තබන සවිස්තර සටහන්වල ඇති සක්‍රීය තොරතුරු ඉතා වැදගත් ය. නිරීක්ෂණයට භාජනය වන බව දන්නා විට පුද්ගලයින් සාංකානුගත වීම හෝ සබකෝලයෙන් යුක්තවේ. නිරීක්ෂණ ක්‍රියාවලියේ දී නිරීක්ෂකයා පහත සඳහන් කරුණු ගැන සැලකිලමත් විය යුතුයි.

- නිරීක්ෂණයට භාජනය වන්නේ කුමක් ද?
- එය කෙසේ නිරීක්ෂණය කෙරෙන්නේ කෙසේ ද?
- එම නිරීක්ෂණය කෙරෙමින් පවත්නේ කිනම් කාලසීමාවක දී ද?
- නිරීක්ෂණය සිදුවෙමින් පවතිනනේ කිනම් ස්ථානයක දී ද?
- නිරීක්ෂණය සිදුකරන්නේ කවරෙක් විසින් ද?
- එය නිරීක්ෂණය කෙරෙන්නේ ඇයි ?

සම්මුඛ පරීක්ෂණ

සම්මුඛ පරීක්ෂණ හරහා ගැඹුරු දැනීමක් ලබාගැනීමට හැකි අතර තවදුරටත් අවශ්‍ය අවස්ථාවල දී එම කරුණු ගැන සොයා බැලීමට ද අවකාශ ඇති කරයි. සම්මුඛ පරීක්ෂණවල දී තොරතුරු සපයන්නා සමග මුහුණට මුහුණ ලා සාකච්ඡා කිරීමට ඉඩ ලැබේ. තවද ඉතා විශාල ප්‍රමාණයක සන්දර්භයානුගත දත්ත ඉක්මණින් ම ලබා ගැනීමටත්, ස්වභාවිකව පවතින සංකීර්ණ සමාජ සම්බන්ධතා අනාවරණය කර ගැනීමටත්, වාචික නොවන චර්යාවන් පිළබඳ දත්ත ලබා ගැනීමටත්, සංස්කෘතිකමය වශයෙන් ඇති සියුම් වෙනස්කම් අවබෝධ කර ගැනීමටත්, මනෝමූල ප්‍රවණතා දැන ගැනීමටත්, සම්මුඛ පරීක්ෂණ හරහා අවකාශ ලැබේ. ඉතා සංකීර්ණ සහ ගැඹුරු ගැටලු විමර්ශනයට සම්මුඛ පරීක්ෂණ උපකාරී වෙයි. එමෙන්ම, ස්වභාවික වාග්මාලාව යොදා ගෙන සහභාගි වන අයගේ ජීවිත විස්තර ගවේෂණය කිරීමටත්, සුවිශේෂී අදහස් සහ තේමාවන් ගැන යොමුවීමටත්, අවස්ථාවන්හි පැවතිය හැකි ව්‍යාකූලත්වයන් සහ ප්‍රතිවිරෝධතා නිවැරදි කර ගැනීමටත්, සම්මුඛ පරීක්ෂණ ප්‍රයෝජනවත් වෙයි. මෙහිදී නිවැරදි ප්‍රශ්න ඇසීම සඳහා සුපරීක්ෂාකාරී ලෙස නිරීක්ෂණය කළ යුතු ය. වාචික ව කියන ලද දෙයට වඩා යමක් වාචික නොවන ආකාරයට අදහස් වශයෙන් අනාවරණය වන අවස්ථා ද ඇත.

ප්‍රශ්නාවලි

ප්‍රශ්නාවලි නියමිත ආකාරයට සකස් කරමින් සපයා දෙන්නේ නම්, ඒවා ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණයේ දී වැදගත් දත්ත ලබා ගැනීම සඳහා යොදා ගත හැකි උචිත ම උපාය මාර්ගයන් ය. කුඩා ප්‍රමාණයේ ක්‍රියාමූලක පර්යේෂණයක දී එහි නියැදිය විශාල නොවන නිසා පුද්ගල මට්ටමෙන් ලබා දිය හැකි ය. තවද ප්‍රතිචාර දක්වන්නන්ට සිතැගි අනුව සියතින් ම පිළිතුරු ලබා දිය හැකි විවෘත ආකාරයක ප්‍රශ්න ඇතුළත් කිරීමට ද අවකාශ ඇත.

ලිපි ලේඛන

ලිපලේඛන වනාහි ඉතා උසස් ගණයේ තොරතුරු මූලාශ්‍රයකි. ඇසීමට හෝ නිරීක්ෂණය කිරීමට නොහැකි තොරතුරු මේ හරහා ලබාගත හැකි ය. චක්‍රලේඛ, වාර්තා සහ පොත් අධ්‍යයනය කිරීමෙන් ඓතිහාසික කාරණා සහ දර්ශන තල ආදිය මේ හරහා ගවේෂණය කිරීමට පුළුවන. ඒ අනුව ඓතිහාසික විශ්ලේෂණයක් කිරීමට ද පහසු වේ.

10.3 විධිමත් අධ්‍යයන කණ්ඩායම්

කණ්ඩායම විසින් මාතෘකා හඳුනා ගනු ලබන්නේ අන්‍යෝන්‍ය සහයෝගිතා ක්‍රියාවන් හරහා ය. නව දැනුම ගවේෂණය කිරීමටත්, පංති කාමර පරිචයන් ගැන සැලකිලමත් වීමටත්, තිබෙන සම්පත් හුවමාරු කර ගැනීමටත් ඒ අනුව අවකාශ ලැබේ. තවද මෙම කණ්ඩායම් හරහා ඔවුන්ට සුහද සංදේශන හා සදාචාරාත්මක දෑ ආදිය පිළබඳ ව සහ සංයමයෙන් යුතු කාර්ය බද්ධ ආචාරධර්ම වලට අනුකූල වීමට අවස්ථාව ලැබේ. මෙම ක්‍රමය වඩාත් ම සුදුසු වන්නේ එකම ශ්‍රේණි මට්ටමක එකම විෂය උගන්වන ගුරු පිරිසකට විය හැක.

10.4 සමපදස්තයන් (peer coaching) විසින් කෙරෙන උපදේශන

සමානයන් හරහා සිදු වන උපදේශනයේ දී ගුරුවරු දැනුම, මතවාද, අත්දැකීම් අනුසාරයෙන් සිය ශාස්ත්‍ර ඥානය වැඩි දියුණු කර ගනිති. එබැවින් මෙහි නියැලෙන සියල්ලන්ට ම අන්‍යෝන්‍ය වශයෙන් ඵලදායී වේ. මෙහිදී සගයින් විසින් සිය ඉගෙනුම් අත්දැකීම් බෙදා ගනු ලැබේ. ඒ අනුව නව ඉගෙනුම් ප්‍රවේශයන් වෙත එළඹීමටත්, ඉගැන්වීමේ යහපත් පරිචයන් ඇති කර ගැනීමටත්, ඇගයීමේ ගැටලු නිරාකරණයටත්, හොඳ පංති කළමනාකරණයකටත් අවස්ථාව ඇතිවේ.

10.5. පාසල් පාදක උපදේශන

පාසල් පාදක ව උපදේශන ලබා දීමේ දී වඩා ප්‍රවීණ ගුරුවරයෙක් කනිෂ්ඨ ගුරු භවතකු සමග සාකච්ඡා කරයි. මෙසේ එකිනෙකා සමඟ කටයුතු කිරීමේ දී ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය සංවර්ධනය වනු ඇත. එය සිදු වන්නේ සාමූහික ව සැලසුම් සෑදීම, ගැටලු නිරාකරණය, පංති කාමර අධීක්ෂණය සහ පසුපෝෂණය ආදි විවිධ ක්‍රියාවලින් මගිනි.

10.6 වෙනත් පාසල් සමඟ සහයෝගිතා

මෙහිදී සිදු වන්නේ අත්දැකීම් බෙද හදා ගැනීම සඳහා වෙනත් පාසල් ගුරුවරුන් සමග සහයෝගයෙන් කටයුතු කිරීමයි. මෙහි ප්‍රධාන අරමුණ වනුයේ ගුරුවරයාගේ විෂය සන්දර්භය පිළබඳ ව ඇති දැනුම දියුණු කර ගැනීම සහ පවතින සම්පත්වලට සහ ඉගෙනුම් උපකරණවලට ප්‍රවේශ වීමට අවස්ථා ඇති කිරීමයි. මෙහි දී එක් එක් පාසල් අතර නොයෙක් වෙනස්කම් පැවතිය හැකි ය. මෙවැනි අධ්‍යයනයන්ගේ ඵලය වන්නේ අන්‍යෝන්‍ය ලෙස ඇති වන ඉගෙනුම් සංවර්ධනයයි.

10.7 වෘත්තික වශයෙන් ජාල ගතවීම

මෙහි දී සිදු වන්නේ පොදු ගැටලුවලට විසඳුම් සැපයීමටත් හවුලේ පවතින අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීමටත් අභිරුචිකම් ඇති මාතෘකා ගවේෂණය කිරීමටත් ගුරුවරුන් පෞද්ගලික ව ම ජාල ගත ව සම්බන්ධතා ඇති කර ගැනීමයි.

10.8. වෘත්තිය සංවර්ධනය සඳහා තාක්ෂණය භාවිතයට ගැනීම

මෙහි දී සිදු වන්නේ පරිගණක ඇතුළු විවිධ තාක්ෂණික අංගයන් ප්‍රයෝජනයට ගැනීමයි. දුරකථන සංදේශනය, වීඩියෝ පට, සීඩී තැටි ආදිය ද ඉගැන්වීමට භාවිත වෙයි. ගුරුවරුන් අතර බෙදා හදා ගැනීම සඳහා පාසල විසින් මෙකී සම්පත් ලබා දිය යුතුයි.

10. 9 සිසු ක්‍රියාකාරකම් පිරික්සීම

සුදුසු වන ඉගෙනුම් ක්‍රමවේදයන් සහ පොතපත නිශ්චය කිරීම සහ ඔවුනගේ චින්තන රටා ගැන අවබෝධයක් ලබා ගැනීම සඳහා සිසුන් පරීක්ෂණ හා ක්‍රියාකාරකම්වලට භාජනය කිරීම මෙහි දී සිදුවේ.

10.10 ප්‍රදර්ශන පාඩම්

සජීවී පංති කාමර තත්ත්වයක් යටතේ එක ගුරුවරයෙකු පංතිය තුළ ඉගැන්වීම සිදු කරන අතර තම සගයෝ එය අධීක්ෂණය කරති. පසුව ඇති වන සාකච්ඡාවක දී පාඩම තවදුරටත් සංවර්ධනය කිරීමට ඉවහල් වන කාරණා නිර්මාණාත්මක විවේචනය වශයෙන් සගයන් විසින් ඉදිරිපත් කරනු ලබයි.

10.11 ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ආධාරක පිළියෙළ කිරීම සහ උපයෝගි කරගැනීම

ඉගෙනුම් සහ ඉගැන්වීම් ආධාරක ද්‍රව්‍ය නිපදවීම සඳහා ගුරුවරු කටයුතු කරති. ඒවා සිය පාඩම්වල දී ප්‍රයෝජනයට ගනිති. එවැනි ආධාරක සෑදීම සඳහා දැනුම ඇති ප්‍රවීණයෙකුගේ උපදෙස් මෙහි දී ලබා ගැනීමට අවකාශ ඇත.

10.12 ශාස්ත්‍රීය සුසාධ්‍යකරණය

විදුහල්පති විසින් හෝ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය භාර ව කටයුතු කරන ගුරුවරයා විසින් කිසියම් ගුරුවරයෙකු ට අවශ්‍ය සංවර්ධන ක්ෂේත්‍රයක් ගැන මාර්ගෝපදේශනයක් ලැබිය යුතු බවට තීරණය කරනු ලැබේ. එවන් අවස්ථාවක දී අධීක්ෂකවරයකු, සේවාස්ථ ගුරු උපදේශකවරයකු, විශේෂඥයක් හෝ ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරයකු ඒ සඳහා යොදා ගනු ලැබේ. මෙම කටයුත්ත ශාස්ත්‍රීය සුසාධ්‍යකරණය හැටියට හඳුන්වනු ලැබේ. සුසාධ්‍යකරණය සිදු වන්නේ අදාළ ගුරුවරයාගේ පෞද්ගලික අවශ්‍යතා අනුවයි. මෙහි දී සුසාධ්‍යකාරක විසින්

- සහභාගි වන ගුරුවරයාගේ රාජකාරි ජීවිතයේ ප්‍රධාන ගුණාංග හඳුනා ගැනීමේ නිරත වෙයි.
- ගුරුවරයා කටයුතු කරන පරිසරය ගැන ගවේෂණය කර එළිදරව් කර ගනී.
- සුවිශේෂ අවස්ථා හා ක්‍රියාවන් ගැන තොරතුරු ලබා ගනී.
- විවෘතභාවයෙන් යුක්ත ව සාකච්ඡා පවත්වයි.
- සුවිශේෂ අදහස් සහ තේමාවන් ගැන සැලකිලමත් වෙයි.
- නව දර්ශනයන් සහ අභියෝග සඳහා උනන්දු කරවයි.
- ගුරුවරයාට වඩාත් සඵල සහ ධනාත්මක අත්දැකීම් ලබා දෙයි.

ශ්‍රී ලංකාවේ පාසල්වල පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය දැනටමත් ක්‍රියාත්මක වේ. බොහෝ විට මෙය සිදු වන්නේ පාසල විසින් ගුරුවරුන් සඳහා සංවිධානය කරනු ලබන පාසල් පරිශ්‍රය ඇතුළත හෝ වෙනත් පුහුණු මධ්‍යස්ථානයක දී පාසල් වේලාවෙන් පසුව හෝ පාසල නොපැවැත්වෙන දිනෙක පැවැත්වෙන පුහුණු වැඩසටහනක් වශයෙනි. ගුරුවරුන් සිය දැනුම වර්ධනය කරගන්නා වූ ද, ඔවුන්ගේ ඉගැන්වීම් කුසලතා වැඩි දියුණු කරගන්නා වූ ද, කාර්යයන් කෙරෙහි පවතින කැපවීම උපරිම කරගන්නා වූ ක්‍රියාකාරකම් සහ පරිචයන් වශයෙන් බොහෝ පාසල් තුළ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩ සටහන් පවතී. මෙම කටයුතුවලට ඇතුළත් වන්නේ, පාසලෙන් පසුව කෙරෙන ගුරු සාකච්ඡා, ගුණාත්මක සංවර්ධනය සඳහා වූ කමිටු රැස්වීම්, විදුහල්පති සමග කරන සාකච්ඡා, වෙනත් තෝරාගත් විදුහල් වෙත කෙරෙන චාරිකා සහ හඳුනාගත් තේමාවන් යටතේ පිටතින් පැමිණෙන සම්පත් පුද්ගලයින් විසින් පැවැත්වෙන වැඩ සටහන් යනාදීයයි. මේ නව වෙනස්වීම පාසල් පාදක වන හෙයිනම "අප තුළ සහ අපගේ පිරිස තුළ වෙනසක් ඇති කිරීමේ ශක්තිය අප තුළම ඇත " ආදි වශයෙන් අධ්‍යාපන දර්ශනයක් ගුරුවරුන් තුළ පවතී. අප රට තුළ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය පවතින විදුහල්වල, ගුරුවරුන්ගේ කල්පතයන්, චර්යාවන් හා දෘෂ්ටීන් වෙනස් කිරීම මෙන්ම සූක්ෂම වෙනස්වීම් ආදිය ගැන ද විදුහල් උනන්දුව දක්වයි. හැම සිසුවකුගේ ම පූර්ණ වර්ධනයට බාධා විය හැකි වන තමන් තුළ පවතින සෑම චර්යාවක් ම වෙනස් කරගැනීම ගැන ගුරුවරු සැලකිලමත් වෙති. ඔවුහු නොකඩවා පාසල් පැමිණෙති. නියමිත වේලාවට පංතියට ගොස් නියමිත කාල පරිච්ඡේදය ම රැඳී සිටිති. තම ධාරාවේ සිටින සෙසු අය සමග සම්බන්ධතා පවත්වති. පාසල් සැලසුම් කටයුතු සඳහා ප්‍රබල ආකාරයෙන් සම්බන්ධ වෙති. එබැවින් හැකි හැම විටෙක ම කාර්ය මණ්ඩල පුහුණුව පාසල් පාදක විය යුතුවේ. මෙය වඩාත් ඵලදායි වනුයේ අවශ්‍ය වන විශේෂඥතාවන් පාසල තුළින් ම ලබා ගත හැකි වන බැවිනි.

සුසාධ්‍යකරුගේ නිපුණතා,

සාර්ථක සුසාධ්‍යකරුවකුට තිබිය යුතු නිපුණතා කිහිපයක් ඇත. පහත දක්වා ඇත්තේ ඒවායින් කිහිපයකි.

- තම විෂයය පිළිබඳ න්‍යායාත්මක තාක්ෂණික හා ප්‍රායෝගික අවබෝධයක් ලබා තිබීම.
- දත්ත රැස්කිරීම හා විශ්ලේෂණය පිළිබඳ පුළුල් දැනුමක් තිබීම.
- පාසලේ සිටින විවිධ පුද්ගලයන්ගේ කාර්යභාරය පිළිබඳ දැනුවත් වී සිටීම.
- පාසලේ පවත්නා ගැටළු හඳුනා ගැනීමේ හැකියාව.
- පුළුල් හා වෙන් වෙන් ව මැදිහත් වී සැලසුම් කොට ක්‍රියාත්මක කිරීමේ හැකියාව හා එහි නියාමනය හා ඇගයීම සිදු කිරීමේ හැකියාව තිබීම.
- අරමුණු සාක්ෂාත් කර ගැනීම සඳහා කාලය කළමනාකරණය කිරීම.
- කණ්ඩායම තුළ දැක්ම හා අරමුණු බෙදාගෙන කටයුතු කිරීමට උනන්දු කිරීම.
- යහපත් අන්තර් පුද්ගල සම්බන්ධතා.
- ඉදිරිපත් කිරීමේ හා සවන්දීමේ හැකියාව.
- අන් මත ගරු කිරීම.
- අන් අයගේ උත්සාහයන් අගය කිරීම.
- පුද්ගලයින් හා පුද්ගල හැකියාවන් පිළිබඳ විශ්වාසය.
- ගැටලුවට පත් වූවන් පිළිබඳ ව සානුකම්පිත ව බැලීම.

සුසාධ්‍යකරුවකු ලෙස,

- ක්‍රියාවලිය මඟ පෙන්වන්නෙකු ලෙස එය පහසු කිරීමට.
- මිත්‍රයකු ලෙස කණ්ඩායමට ඇති වන්නා වූ අභ්‍යන්තර බාධාවන් හා දුෂ්කරතාවයන් ගෙන් මඟ හරවා වඩා කාර්යක්ෂම හා ඵලදායි ව කටයුතු කරමින් අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵලය ලබා ගැනීමට උදවු කිරීම.
- සහායකයකු ලෙස ක්‍රියාකරමින් කණ්ඩායමේ ගැටලු හඳුනාගැනීම නිරාකරණය කිරීම හා තීරණ ගැනීම පිළිබඳ සහාය වීම.
- ප්‍රවීණයකු ලෙස මතු වන කෙටිකාලින ගැටලුවලට විසඳුම් ලබා දීම හෝ දීර්ඝකාලීන සැලසුම් සකස් කිරීම.
- වෙනස්කරන්නකු ලෙස තම කණ්ඩායමේ හෝ ආයතනයේ වෙනස්කම් සිදු කිරීමේ පුරෝගාමියකු වීම.

සුසාධ්‍යකරුගේ ක්‍රමවේද,

පවත්නා තත්ත්වය අවබෝධ කරගැනීම සඳහා අදාළ තොරතුරු එක් රැස් කිරීම පහසුකම් සැපයීමේ ක්‍රියාවලියේ මූලක පියවර ය සුසාධ්‍යකරු විසින් භාවිත කිරීමට සුදුසු ක්‍රමවේද කිහිපයක් ඇත. මින් නිතර භාවිතා කරන ඒවා පහත දක්වා ඇත.

රැස්වීම/සාකච්ජා

සුසාධ්‍යකරු විසින් විවිධ කණ්ඩායම් සමග (රැස්වීම්/සාකච්ජා) පවත්වනු ලබයි. මෙම රැස්වීම්/සාකච්ජා පැවැත්වීමේ දී පහත සඳහන් කරුණු සම්බන්ධයෙන් අවධානය යොමු කිරීම වැදගත් ය

- රැස්වීම සඳහා පෙර සූදානම හා එහි දී මතු විය හැකි ප්‍රශ්න සඳහා ද සූදානම්වීම.
- රැස්වීමෙහි සටහන් තබාගැනීම. එම සටහන්වල වේලාව හා දිනය සහභාගීවන්නන්ගේ නාමලේඛනය සාකච්ජා කළ ප්‍රධාන කරුණු ප්‍රධාන නිගමන හා මැදිහත්වීම/ නිර්දේශ වූ ක්‍රියාකාරකම් (intervention / facilitation) ඇතුළත් විය යුතු ය.

සම්මුඛ පරීක්ෂණ

බොහෝ විට සම්මුඛ පරීක්ෂණ මුහුණට මුහුණ ලා සිදු කරන අතර එය පිළිතුරු ලබාදෙන්නන්ගේ අදහස් විශ්වාසයන් හා ආකල්ප සම්බන්ධ තොරතුරු සපයා ගැනීම ඉතා සුදුසු උපකරණයකි. සුසාධ්‍යකරුගේ ව්‍යුහගත සම්මුඛ පරීක්ෂණ ලේඛන ද භාවිත කළ හැකි ය, එනමුත් සම්මුඛ සාකච්ජාව පවත්වන අවස්ථාවල මතු වන කාරණාවලට සුදුසු පරිදි මෙම පූර්ව සැලැස්මෙන් වෙනස් වී සම්මුඛ පරීක්ෂණය සිදු කළ හැකි විය යුතු ය සම්මුඛ පරීක්ෂණය තුළින් ගැඹුරු හා අවස්ථාව ට උචිත දත්ත ඉක්මනින් ලබා ගත හැකි ය තවද සමාජ සහසම්බන්ධතාවයේ පවත්නා සංකීර්ණ අන්තර් සම්බන්ධතා හෙළි කර ගත හැකි ය සම්මුඛ පරීක්ෂණ මගින් සංකීර්ණ හා ගැඹුරු ප්‍රශ්න නිරාකරණය කිරීමට හා අවාචික (non-verbal) සන්නිවේදනයන් ද ලබා ගැනීමට හැකි ය

ප්‍රශ්නකරණය

සුසාධ්‍යකරු විසින් පුද්ගල හෝ කණ්ඩායම් විසින් ඉදිරිපත් කරන විශේෂිත වූ ප්‍රශ්න සඳහා තොරතුරු රැස් කර ගැනීම අවශ්‍යවේ. එවැනි අවස්ථාවල ඍජු ප්‍රශ්නකරණය ඵලදායි ක්‍රමවේදයක් ලෙස සැලකේ. මෙහිදී ද සුසාධ්‍යකරු විසින් සකස් කරන ලද ප්‍රශ්න ලැයිස්තුවක් සූදානම් කර ගැනීම අවශ්‍යවේ.

නිරීක්ෂණ

සුසාධ්‍යකරු කණ්ඩායම් හෝ තනි පුද්ගලයකුගේ තත්ත්වය හා ගුණාංග අනාවරණය කර ගැනීම සඳහා නිරීක්ෂණය බොහෝ විට සිදු කරයි. බොහෝ අවස්ථා වලදී සම්මුඛ පරීක්ෂණ හා සම්මුඛ සාකච්ජාවල පිළිතුරු සපයන්නා විසින් ලබා දෙන තොරතුරුවලට වඩා විශ්වාසවන්ත තොරතුරු ඍජු නිරීක්ෂණවලින් ලබා ගත හැකිවේ. ක්‍රමානුකූල ව සකසා ගත් නිරීක්ෂණ ලැයිස්තුවක් පදනම් කර ගනිමින් කරන්නා වූ නිරීක්ෂණ වඩා විශ්වාසදායි ප්‍රතිඵලයක් ලබාදේ

පිරික්සුම් ලැයිස්තුව

සාමාන්‍යයෙන් පිරික්සුම් ලැයිස්තුවක් වන්නේ වස්තුව/ද්‍රව්‍ය හැසිරීම හෝ කාර්යයන්වලින් යුත් අයිතමය ලැයිස්තුවකි. මෙය භාවිතයෙන් වැදගත් අයිතමයන් මඟ හැරීම වැළැක්වේ. පිරික්සුම් ලැයිස්තු සැකසීමේ දී විශේෂ අවධානය යොමු කිරීම වැදගත්වේ.

ඇමුණුම 01

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහනේ ක්‍රියාවලියන් (PROFORMA)

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ආකෘතිය
තාර්කිකය හා හඳුනාගත් අවශ්‍යතාඃ
අරමුණු හා අපේක්ෂිත ප්‍රතිඵලඃ
ප්‍රතිපත්ති හා වැඩසටහන් අන්තර්ගතයඃ
ක්‍රම හා විධි (පන්ති කාමර නිරීක්ෂණ ඇතුළු වඃ
සම්පත් (මුදල් ප්‍රතිපාදන / සම්පත්දායකත්වය හා කාලය)ඃ
නියාමනය හා ඇගයීමඃ
වාර්තාකරණයඃ
කාල පරාසයඃ

පංති කාමර/පාඩම් නිරීක්ෂණය

පහත සඳහන් තොරතුරු ඕනෑම ගුරුවරයකුට පාඩම් නිරීක්ෂණය සඳහා සහාය කර ගැනීමට මාර්ගෝපදේශ සපයයි. එහෙත් ඉන් පාඩමක තිබිය යුතු සියලු ම ගුණාංග මේවා යයි ප්‍රකාශ නොවන අතර ම හොඳ ගුරුවරයකු තුළ පැවතිය යුත්තේ මෙම ගුණාංග පමණක් යයි ද ප්‍රකාශ නොවේ.

පංති කාමර පරිසරය

1.ශිෂයන්ගේ ක්‍රියාකාරකම් ඉගෙනුම පවත්වාගෙන යෑම සඳහා මනා පිටුවහලක් හා ඵලදායී වන බවක් නිරීක්ෂණය වේ ද?

2.ශිෂ්‍ය අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය හා කණ්ඩායම් ක්‍රියාකාරීත්වය සඳහා උචිත පරිදි පංති කාමරයේ මනා ලෙස ආසන සකස් කර තිබේ ද?

3.හුණු පුවරුව/සුදු පුවරුව සිසුනට පහසුවෙන් බලා ගත හැකි වන සේ සකස් කර තිබේ ද?

4.පංති කාමර පරිසරය පවිත්‍ර ද? මනා පිළවෙළට පවතී ද? ආරක්ෂිත ද? පවතින සම්පත් භාවිත කිරීමට සුදානම් ද? පංති කාමරය සිසුනට සුවපහසු ද?

5.සෙසු පංති කාමර ක්‍රියාකාරකම් මෙම පංතියේ වැඩවලට බාධාකාරී ද? මෙම පංතියේ වැඩ කටයුතු සෙසු පංතිවල වැඩවලට බාධාකාරී ද?

ඉගැන්වීම

විෂය දැනුම - ප්‍රමාණවත් මට්ටමට අභියෝගාත්මක චින්තනය භාවිතා කිරීමට, මනා වූ පැහැදිලි කර ගැනීම්වලට හා සංජානනාත්මක චින්තනයට (Perceptive Thinking) ප්‍රමාණවත් ද?

භාවිත කළ සම්පත් - පෙළපොත්වලට අමතර ව ගුරුවරයා වෙනත් යෝග්‍ය ඉගෙනුම් සම්පත් භාවිත කරන්නේ ද?

සැලසුම් කිරීම - පාඩම ආරම්භයේ සිට ම සිසුන් සඳහා පැහැදිලි ඉගෙනුම් අපේක්ෂණ ගොඩ නැංවී ද? සිසුනගේ විවිධ වූ අවශ්‍යතා පදනම් කර ගෙන පාඩම සැලසුම් කර තිබේ ද? සිසුන් තුළ පැවති දැනුම පදනම් කරගෙන ක්‍රියාකාරකම් සකසා තිබුණේ ද? ඒවා නියමාකාරයෙන් සංවර්ධනය වී ද? පාඩම් සටහන පැහැදිලි ව ඇති බව හා ඉගෙනුම් අභිප්‍රායන් බෙදා හැරීමට සමත් වී ද? එහි අන්තර්ගතය මනාව සංවර්ධනය වී ද? ශිෂ්‍යයිනගේ ඉගෙනුම් අපහසුතා හා දුෂ්කරතා සැලකිල්ලට ගෙන ඇත් ද?

පෙළඹවීම් කුසලතා - ඉගෙනුම් අන්තර්ගතය ප්‍රියමනාප ද? ඉගෙනුමට අකමැති සිසුන් පොළඹවන්නේ ද? ඉගෙනුම් ක්‍රියාකාරකම්වලට සහභාගී වීමට සිසුන්ට අවස්ථාව පැවතුණේ ද? කණ්ඩායම්/සහයෝගී ඉගෙනුම් අවස්ථා පැවතුණේ ද? ඉගෙනුම විනෝදජනක ද? ගුරුවරයා සිසුන් සමඟ ධනාත්මක සම්බන්ධතා ගොඩ නගා ගෙන ඇත් ද? සිසුන් දිරිමත් කිරීමේ උපක්‍රම භාවිත කළේ ද? අවශ්‍යවල දී යෝග්‍ය හාස්‍යය යොදා ගත්තේ ද? සිසුනට තම වැඩ අන් අයට ප්‍රදර්ශනය කිරීමේ අවස්ථාව පැවතිණි ද?

උසස් බලාපොරොත්තු - අභියෝගාත්මක ප්‍රශ්නකරණය, ගැටලු හඳුනාගැනීම හා විසඳුම, සිසුන්ගේ වෙනස් වූ අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම හා සම්පත් භාවිතය සාර්ථක දණි ලිඛිත ව හා වාචික ව ලබා දෙන ප්‍රතිපෝෂණයණි ගුරුවරයාට සිසුන් පිළබඳ ව උසස් බලාපොරොත්තු හා සිසුනට ගුරුවරයා පිළබඳ ව උසස් බලාපොරොත්තු ඇති කරවන්නේ ද?

කුසලතා සංවර්ධනය - පාඩම ඉගෙනීම මගින් විමර්ශන හා තාර්කික චින්තන කුසලතා මෙන් ම විශ්ලේෂණ හැකියාව ද උපමාන ගොඩනැගීමේ කුසලතා ද සංවර්ධනය වේ ද?

තක්සේරුව - ඉගෙනුම් ක්‍රියාවලිය ක්‍රියාකාරී ව නියාමනය කිරීම ඉගෙනුම්/ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය සකස් කර ගැනීමට උදවු වේ. සිසුනට අවශ්‍ය මොනවා දැයි ගුරුවරු දන්නා අතර ඊළඟට කළ යුතු දේ පිළබඳ ව ද අවබෝධයක් ඇත. සිසුන්ගේ ලිඛිත වැඩ අඛණ්ඩ ව ලකුණු කිරීම හා විස්තරාත්මක ප්‍රතිපෝෂණය ලබා දීම සෑම සිසුවකුගේ ම සංවර්ධනයට උපකාරී වේ.

කාලය හා හැසිරීම කළමනාකරණය - ඉගෙනුම නිසි වේගයෙන් ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය. එය ඉතා මන්දගාමී හෝ ඉතා වේගවත් නොවිය යුතු ය. චර්යාමය අභිප්‍රායන් පැහැදිලි ව ඉටු වන අයුරින් එය ක්‍රියාත්මක කළ යුතු ය. කුසලතා පූර්ණ පංති කාමර කළමනාකරණය හා සම්පත් හා ක්‍රියාකාරකම්වල මනා සංවිධානය සිසුනට ගෞරවයක් හා වලංගුතාවක් ගෙන දෙයි.

ගෙදර වැඩ හා පෞද්ගලික ව්‍යාපෘති භාවිතය - නිවසේ දී සිදු කරන අධ්‍යයන වැඩ කටයුතු ශිෂ්‍යයන්ගේ පංති කාමර ඉගෙනුම උද්යෝගීමත් කරයි. මේවා ශිෂ්‍ය රුචි අරුචිකම් හා ගැළපිය යුතු ය. කේවල ව්‍යාපෘති වැඩ සටහන් හා ඒවා පරික්ෂා කර ප්‍රතිපෝෂණය :යොෆ්ජන* ලබා දීමේ වැඩ සටහන් ක්‍රියාත්මක කිරීමෙන් සිසුන් දිරිමත් වේ. සියලු සිසුන් ගෞරවාන්විත හා වටිනාකම්වලින් යුත් පිරිසක් වශයෙන් සැලකේ.

ඉගෙනුම - සිසුන් තමන්ගේ ම ඉගෙනුමෙන් ආරෝපණය වේ. ක්‍රියාකාරකම් හා සම්බන්ධ වේ. සන්නවේදන හා පරිගණක තාක්ෂණය ස්වාධීන ව හා හොඳින් භාවිත කරති. සිසු ස්වයං පෙළඹීමෙන් ඉගෙනගන්නෝහු බවට පත්වෙති.

අන්තර් ක්‍රියාකාරීත්වය - ස්වාධීන හා සහයෝගී වැඩවල දී එකිනෙකාගේ ඉගෙනුමට උදවු කරයි. සම්පත් භාවිතයේ දී සහයෝගි බව හා බෙදා හදා ගැනීම අවශ්‍ය ය. එවිට සිසුහු ගුරුවරයාට හා එකිනෙකාට හොඳින් සවන් දෙති.

ඉගෙනුම යොදාගැනීම - පෙර ඉගෙනුම සත්‍ය ලෝකය හා සම්බන්ධ කර ගැනීමට සිසුන්ට හැකි ය. ඔවුනට ඉගෙන ගත් දේ මොනවා දැයි යන්න හා ඔවුන් එම දැනුම හා කුසලතා නව සන්දර්භයන් සඳහා යොදා ගත්තේ ඇයි දැයි පැහැදිලි කළ හැකි ය.

විමර්ශන හා සමීක්ෂණ කුසලතා - පොත්පත්, සන්නවේදන හා පරිගණක තාක්ෂණය භාවිත කර යම් යම් දේ ඔවුනට ම සොයා ගත හැකි ය.

තාර්කික හා උසස් මානසික හැකියා - විමර්ශනාත්මක ප්‍රශ්න අසයි. ස්වාධින අදහස් ප්‍රකාශ කරයි. සුදුසු නිගමනයන්ට එලඹේ.

තක්සේරුව - පාඩම් ඉගැන්වීමේ දී විධිමත් ඇගයීමක් කර ගැනීමට ක්ෂණික ප්‍රතිපෝෂණය වැදගත් ය. සම්පිණ්ඩිත ඇගයීම සරල පරීක්ෂාවකට පමණක් නොව ඉගෙනුම වර්ධනය කිරමට ද භාවිත කරයි. තක්සේරුවෙන් ලබා ගන්නා තොරතුරු පාඩම් සැලසුම්කරණයට යොදා ගත හැකි අතර ම විවිධ හැකියාවන් හා විවිධ කණ්ඩායම්වල ශිෂ්‍ය ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ද යොදා ගත හැකි ය.

අවධානය - සිසුන් සමඟ සාකච්ඡා කළ බවට සාක්ෂි වැඩ පොත් හා අභ්‍යාස පොත් මඟින් සියුම් ව ප්‍රදර්ශනය වේ දණි සිසුන් දන්නා දේ, තේරුම් ගත් දේ හා කළ හැකි දේ විෂය නිර්දේශයේ අන්තර් ගත අපේක්ෂණ සමඟ තුලනාත්මක ව සලකා බලන්නේ ද? සම වයස් පංතිවල සිසුන්ගේ කාර්යක්ෂමතා සමඟ සැසඳේ ද? පළාත්/ජාතික හා අන්තර් ජාතික ව සම වයසේ සිසුන්ගේ සාමාන්‍යය හා ගැළපේ ද?

ප්‍රගතිය - පාඨමාලාවෙන් හෝ පාඩමෙන් සිසුන් අත්පත් කර ගත් නව ඉගෙනුම් සඳහා උදාහරණණි ඒවා සිසුන් බලාපොරොත්තු වු හා පැවැති හැකියාවන් සමඟ සැසඳීම සිදුවේ ද? සෑම සිසුවෙක් ම කිනම් හෝ ඉගෙනුමක් ලබා ඇති බව තහවුරු වේ ද?

ආකල්ප හා චර්යා

ආකල්ප - සිසුන් ස්වයං විනයක් සහිත ය. අරමුණ මත සාවධාන ව ඒකාග්‍ර වේ. සෙසු සිසුන්ට හා ගුරුවරයාට ගෞරව දක්වයි. ඉගෙනුමට ළැදි ය. මහන්සියෙන් වැඩ කරන අතර තම වැඩ ගැන ආඩම්බර වේ. සිසුනගේ ලිඛිත වැඩසටහන්වල ක්‍රමානුකූලබව ඔවුනගේ වැඩ පොත්වලින් ප්‍රදර්ශනය වේ. ගුරුවරයාගේ සුපරීක්ෂාවෙන් තොර ව උනන්දුවෙන් වැඩ කරයි. ශිෂ්‍ය පැමිණීම නිසි පරිදි සිදුවේ. ගුරුවරයා සමග කිසිදු ගැටලුවක් නොමැති ව ගනුදෙනු කරයි. ගුරුවරයා ශිෂ්‍ය අපහසුතා හමුවේ නිහඬ ව ඒවා කළමනාකරණය කරයි. ආරක්ෂාව හා සෞඛ්‍යවත් ජීවිතය පිළබඳ දැනුවත් ය.

චර්යාව - සිසුන් ආචාරශීලී ය, ශිෂ්ට සම්පන්න ය. සිසුන් එකිනෙකා අතර මෙන් ම ගුරුවරයා සමඟ ද මනා සබඳතා ගොඩනගාගෙන ඇත. එකිනෙකාට ගරු කටයුතු ය. සිසුහු විවිධතා හොඳින් ඉවසති. සිසුහු විවිධාකාර වූ වගකීම්වලට සහාය වෙති. උදා-පවිත්‍රතා හා නඩත්තු ආදී...

විෂය මාලාව - විෂය අන්තර්ගතය වයසට හා ශ්‍රේණියට හොඳින් ගැළපේ. එය විෂය අවශ්‍යතා හා ශිෂ්‍ය ජීවන අභියෝගවලට ගැළපේ. ශිෂ්‍ය දැනුම හා අවබෝධය, කුසලතා සමග ක්‍රමානුකූල වර්ධනයක් වේ. ශිෂ්‍ය ශාරීරික වර්ධනය, යෝග්‍යතාව හා සංවර්ධන අවශ්‍යතා අනුව විෂය කරුණු සම්බන්ධ වේ.

පන්ති කාමර/පාඩම් නිරීක්ෂණ : තොරතුරු වාර්තා පත්‍රිකාව

අධීක්ෂණය කරන ගුරුවරයා :

අධීක්ෂකවරයා :

දිනය : ශ්‍රේණිය :

පාඩම :

විෂය :

සහභාගී වූ ශිෂ්‍ය සංඛ්‍යාව :

පාඩම ආරම්භ කළ වේලාව : අවසන් කළ වේලාව :

කාලය :

පාඩමේ සමස්ත සන්දර්භය :

නිරීක්ෂණ :

පන්ති කාමර පරිසරය :

ඉගැන්වීම :

ඉගෙනුම :

ඇගයීම :

එළඹුම :

සාර්ථකත්වය :

ආකල්ප හා හැසිරීම :

විෂය නිර්දේශය :

අන්තර්කරණය/විශේෂ අධ්‍යාපන අවශ්‍යතා :

වෙනත් :

වැදගත් කරුණු, ශක්‍යතාව දියුණු විය යුතු අංග හා ඒකාග්‍රතාවට පත් වූ ක්‍රියාකාරකම් (ප්‍රබලතා හා සංවර්ධනය විය යුතු කරුණු)

අත්සන :

අධීක්ෂකවරයා :

අධීක්ෂණයට ලක් වූ ගුරුවරයා :

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය හා ගුරු කාර්ය සාධන ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය (ගුරු ඇගයීම්)

ගුරු ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයේ මූලික අඩිතාලමකි. කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන හඳුනා ගැනීම, කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීම් පද්ධතියක් තුළින් සිදු විය යුතු අතර, එය පාසල් සංවර්ධන සැලැස්මේ පාසල දියුණු කිරීමේ ක්‍රියාවලිය හා බැඳී පවතී. එක් එක් ගුරුවරයාගේ සිට පොදුවේ, සමස්ත පාසලේ ම දියුණුව කාර්ය මණ්ඩලයේ ඇගයීම් ක්‍රියාවලිය මගින් සහතික කෙරේ. වාර්ෂික ව සියලු ම කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයන් මේ පිළිබඳ ව ඔවුන්ගේ ජ්‍යේෂ්ඨ කළමනාකරු සමග සාකච්ඡා කළ යුතුයි.

'සමස්ත කාර්ය මණ්ඩලය ඔවුන්ගේ ජ්‍යේෂ්ඨ කළමනාකරුවන් හමු වී සංවර්ධනය කළ යුතු හැකියාවන් හා මග හරවා ගත යුතු දුර්වලතා හඳුනා ගැනීම පෞද්ගලික හා වෘත්තීමය සංවර්ධන අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම මෙන් ම අනාගත ඉලක්කයන් සඳහා පොදු එකඟතාවයන්ට එළඹීම සඳහා කටයුතු යෙදීම කළ යුතුය. පසුව එළඹෙන ඇගයීම් අවස්ථාවල දී සපුරා ගත් ඉලක්ක හා නව ඉලක්කයන් පිළිබඳ සම්මුතීන්ට එළඹිය හැක. පාසල් සංවර්ධන සැලසුමේ සඳහන් වන කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් සමග කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීම් සමීප සම්බන්ධතාවයක් හා ගැළපීමක් දක්වයි. මෙය කාර්ය මණ්ඩලයට තම දුබලතා, හැකියාවන් හා අනිකුත් පුහුණු හා සංවර්ධන අවශ්‍යතා සපුරාලීමට උපකාරී වන ධනාත්මක ක්‍රියාවලියක් ලෙස හඳුනාගැනීම අත්‍යවශ්‍ය අවශ්‍යවේ.'

'වර්ෂය අවසානයේ දී පවත්වනු ලබන සාකච්ඡාවේ දී ඇගයුම්කරු හා ගුරුවරයා, ඇගයීම් කාලසීමාව තුළ දී ගුරුවරයා ඉටු කළ කාර්යයන් පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කරයි. එම කාලය තුළ දී ගුරුවරයාට පවරන ලද ඉලක්කයන්ට අනුකූල ව ඔහුගේ/ඇයගේ සාධන මට්ටම් පිළිබඳ ව පසු විපරමක් කරනු ලැබේ. මෙහි දී සාකච්ඡා කරන කරුණු කාර්ය මණ්ඩල ඇගයුම් වාර්තාව සම්පූර්ණ කිරීමේ දී වැදගත් සාධකයක් (input) ලෙස යොදා ගත හැක. වර්ෂ අවසානයේ දී පාසල් කළමනාකරණ කණ්ඩායම් (SMT) මගින් පාසලේ සියලු ම ගුරුවරුන් ඔවුන්ගේ භූමිකාවට අදාළ ව ප්‍රදර්ශනය කර ඇති හැකියාවන් සාමූහික ඇගයීමට ලක් කෙරේ.'

කාර්ය සාධන සැලසුම්කරණය වර්ෂය ආරම්භයේ දී හෝ ගුරුවරයා ඔවුන්ගේ/ඇයගේ රාජකාරී ආරම්භ කරන අවස්ථාවේ දී සිදු කෙරේ. ඔහුට හෝ ඇයට ලබාදෙන අරමුණු සහ අපේක්ෂිත ඉලක්ක පිළිබඳ ඇගයුම්කරු කලින් යොදා ගත් සුදුසු අවස්ථාවල දී ගුරුවරයා සමග සාකච්ඡා කරයි. මෙහි දී පහත සඳහන් කරුණු පිළිබඳ ව ගුරුවරයා හා ඇගයුම්කරු සාකච්ඡා කර එකඟත්වයකට යොමුවේ.

1. ඉදිරි වර්ෂය සඳහා යෝජිත ඉලක්ක හා බලාපොරොත්තු වන ප්‍රතිඵල
2. ගුරුවරයා සඳහා නිපුණතාවයන් හා අදාළ සාධන මට්ටම්
3. ගුරුවරයා සඳහා පුහුණු හා සංවර්ධන සැලසුම්

කාර්යසාධන පෙළඹවීම (Perfomance coaching) වර්ෂය මුලුල්ලේ ම ක්‍රියාත්මකවේ. මෙහි දී විධිමත් හා අවිධිමත් යන දෙයාකාරයට ම ඇගයුම්කරු ගුරුවරයාට මගපෙන්වීම්, සහයෝගය හා ප්‍රතිපෝෂණය ලබාදේ. පන්ති කාමර ඉගැන්වීම් අධීක්ෂණය ඕනෑම ගුරු ඇගයීමක මූලික අංගයකි. පන්ති කාමරය තුළ ඔහු විසින් සිදු කරනු ලබන ක්‍රියාවලීන් පිළිබඳ ව පූර්ව දැනුමකින් තොර ව ගුරුවරයාගේ ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය

පිළිබඳ ව අදහස් ප්‍රකාශ කිරීම අනුචිතය. වසර මධ්‍යයේ දී ඇගයුම්කරු ගුරුවරයා හා එක් ව මධ්‍ය වාර්ෂික සමාලෝචනයක් (review) කරයි. මෙහි දී ඇගයුම්කරු විධිමත් ලෙස ගුරුවරයා පිළිබඳ ව හා ඔහුගේ අපේක්ෂිත අරමුණු හා ඒවායේ සාර්ථකත්වය පිළිබඳ ව සොයා බලයි. එසේ ම ඔහුගේ/ඇයගේ කාර්ය සාධනය හා ඔහු ලබා ගත් පුහුණුවීම් වල ඇති සාර්ථකත්වය හා ඔහුට/ඇයට තවදුරටත් අවශ්‍ය පුහුණු අවශ්‍යතා පිළිබඳ සමාලෝචනයක් ද කළ හැක.

කාර්ය සාධන ඇගයීම (Performance Evaluation) වර්ෂය අවසානයේ දී එම වර්ෂය තුළ ගුරුවරයාගේ කාර්ය සාධනය ඇගයුම හා ඔහුගේ ශක්‍යතාවයන් තක්සේරු කිරීම විධිමත් ලෙස පැවැත්වේ. මෙය සම්පත් පුහුණු අවශ්‍යතා යනාදිය හඳුනා ගැනීමේ අවස්ථාවක් ලෙස යොදා ගත යුතුය. සාර්ථක ඇගයීමක් තුළින් ගුරුවරයා සවි බල ගැන්වීමක් සිදුවේ. වර්ෂ අවසානයේ දී පවත්වනු ලබන කාර්ය සාධන ඇගයීම් සාකච්ඡාවේ දී (performance appraisal interview) මුළු ඇගයීම් කාලසීමාව තුළදී ම ගුරුවරයාගේ ක්‍රියාකාරීත්වය පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කෙරේ. ඇගයුම්කරු අත්‍යවශ්‍ය ප්‍රතිපෝෂණයක් ගුරුවරයා ට ලබාදෙන අතර එම ඇගයීම් කාලසීමාවේ දී ඔහුට පවරන ලද කාර්යයන්ට අදාළ ව ඔහු විසින් සාක්ෂාත් කර ගත් ප්‍රතිඵල සමාලෝචනය කෙරේ. මෙය කාර්ය මණ්ඩල ඇගයීම් වාර්තාව (staff appraisal report) සම්පූර්ණ කිරීමේ දී සාධකයක් (input) ලෙස ඇගයුම්කරු යොදා ගත යුතුය. වර්ෂය අවසානයේ දී පාසල් කළමනාකරණ කමිටුව මගින් (SMT) පාසලේ සියලු ම ගුරුවරුන්ගේ කාර්ය සාධනය ඔවුන්ගේ භූමිකාවන්ට අදාළ ව තක්සේරු කරනු ලැබේ. සෑම උප විදුහල්පතිවරයකු හෝ අංශ ප්‍රධානියකු ද මේ හා සමාන ක්‍රියාවලියකට මුහුණ දෙන අතර විදුහල්පති ද වාර්ෂික ව පළාත්, කලාප හෝ කොට්ඨාස නිලධාරියකු මගින් ඇගයීමට භාජනයවේ.

ගුරු ඇගයීමේ මූලිකාංගඃ

යෝජිත කාල සීමාවක් තුළ ක්‍රියාත්මක කිරීමට එකඟ වන ලද ක්‍රියාකාරකම් මාලාවක් ඇගයුම්කරු හා ඇගයුම්ලාභින් සක්‍රිය ලෙස විධිමත් හා අවිධිමත් සමාලෝචනය යෙදීම.

ගුරු ඇගයීම්කරණ ක්‍රියාවලියඃ

ආයතනික කාර්ය සාධනය උපරිම කිරීමේ පුළුල් පරමාර්ථය මුදුන්පත් කරගැනීම උදෙසා පාසල් කාර්ය මණ්ඩලය පාසල සඳහා යෝජනා කරන ලද තනි හා සමූහ ක්‍රියාකාරකම් පෙළ ගස්වා මෙය සකස් කර ඇත.

ගුරු ඇගයීම්කරණයේ වාසි/ප්‍රයෝජන

- මෙය වැටුප් වර්ධකණි මාරු වීම්ණි උසස් වීමණි පුහුණු වැඩසටහන් හා වැඩමුළු සඳහා තෝරාගැනීම්ණි ශිෂ්‍යත්ව පිරිනැමීම මෙන් ම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩසටහන් සැලසුම් කිරීමේ දී හා ක්‍රියාත්මක කිරීමේ දී පදනමක් ලෙස යොදා ගත හැකි ය

- කරනු ලබන කාර්යය පිළබඳ නිරන්තර පසු විපරමක් හා සන්නවේදනයක් සිදු කිරීම මගින් එය ආයතනික සංස්කෘතියක් (ආයතනයට ම අනන්‍ය වූ) බවට පත්වේ.

- සමස්ත කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩසටහන් තුළින් පුදගල කාර්ය සාධනය දියුණු කිරීම හා පුදගලයන් සඳහා වෘත්තීය සැලසුම් ඇති කරමට සක්‍රීය පසු විපරමක් ලබා දීම සිදුවේ.

- ස්වාභාවික ව ඇති වන ආයතනික ස්වයං ඇගයීමක් සඳහා පදනමක් සැපයීම සිදුවේ.

- පන්ති කාමර හා නායකත්ව මට්ටම්වල දී දක්වන උසස් තත්ත්වයේ නිපුණතාවන් කාර්යක්ෂමතාව හා කාර්ය සාධනය හේතුවෙන් සංවිධානයේ ශක්තිමත්භාවය (confidence) වැඩි දියුණුව ඇති වේ.

ගුරු ඇගයීම් ක්‍රියාවලියේ ලක්ෂණ

- තනි තනි ව පුදගලයන් ඇගයීමට වඩා සමස්ත ආයතනයේ ඇගයීම හා දියුණුව කෙරෙහි අවධානය යොමු කෙරේ.

- පුළුල් ලෙස ව්‍යාප්ත වූ අඛණ්ඩ ස්වයං ඇගයීමක් මගින් පාසලට එහි කළමනාකරණය දියුණු කර ගැනිමට උපකාරී වේ.

- කළමනාකාරීත්වයණි මධ්‍යම කළමනාකාරීත්වය (middle management), ගුරුවරුන්ගේ සාමුහික සබඳතාව හා වෘත්තීමය අංශයන් දියුණු කිරීමේ වැදගත් වැඩපිළවෙළකි.

- මෙහි ක්‍රියාකාරීත්වය කේනද්‍ර ගත ව ඇත්තේ පුදගල සංවර්ධනයණි ආයතනික පාලනය සහ පාසල සාමුහික අරමුණු කරා ළගාවීම යනාදි කරුණු මතයි.

- මෙය කාර්ය මණ්ඩලයට පාසල් පාදක ඉගැන්වීම හා සංවර්ධන අවස්ථා ආරම්භ කිරීමට යහපත් කාර්ය සාධනයක් හඳුන්වාදෙනණි ඒ සඳහා උපකාර හා අනුග්‍රාහකත්වය (අනුබලය) සපයන අවස්ථාවක් ලෙස කාර්ය මණ්ඩලය දකී.

- පාසලේ සංවර්ධන සැලසුම් හා අරමුණු තනි පුදගලයන්ගේ වගකීම් සමඟ සම්බන්ධ කරයි.

- පාසලට එහි අරමුණු කරා ළගාවීම සඳහාණි මෙම එකගත්වයට පත් ඉලක්ක හා ප්‍රතිඵල ස්ථාපනය කරයි.

ගුරු ඇගයීමේ අදියර ඃ

අදියර 1

- කාර්ය සාධන සැලසුම්
- ඉලක්ක/අරමුණු/ක්‍රියාකාරකම් සැකසීම
- අවශ්‍ය සම්පත් සහාය හා පුහුණු අවශ්‍යතා සඳහන් කිරීම
- එකගත්වයට පත් වූ විට ඇගයුම්කරු හා ඇගයුම්ලාභියා අත්සන් යෙදීම

අදියර 2

- විධිමත් හා අවිධිමත් පන්ති කාමර ක්‍රියාකාරකම් නිරීක්ෂණය
- ගුරුවරයා හා සිසුන් සමග (අවිධිමත්) සාකච්ඡා පැවැත්වීම
- ලකුණු කළ සිසු අභ්‍යාස පොත්/ණි ලකුණු/පරීක්ෂණ වාර්තා/ණි ශිෂ්‍ය නිර්මාණ නිරීක්ෂණය
- මධ්‍ය වාර්ෂික හා වෙනත් ප්‍රගති සමාලෝචන
- ඇගයුම්කරු සමග එක් ව කරනු ලබන සංශෝධන
- එකඟ නොවිය හැකි තැන් එළඹේ නම් ප්‍රමාණකරුගේ මැදිහත්වීම

අදියර 3

- වාර්ෂික කාර්ය සාධන සමාලෝචනය
- ඇගයුම්ලාභින් විසින් සාධනය කර ගත් කාර්ය ලැයිස්තුව
- ඇගයුම්කරුගේ ප්‍රකාශය
- ප්‍රමාණකරුගේ අනුමතිය

අදියර 4

- ආයතනික ප්‍රගති සමාලෝචනය (සංවර්ධනය)
- කාර්ය මණ්ඩල රැස්වීම
- එළඹෙන වාර සඳහා හඳුනාගන්නා ලද සංවර්ධනය විය යුතු අංශ හා සැලසුමට ඇතුළත් කිරීමට යෝජිත අංශ සලකා බැලීම

ගුරු කාර්යසාධන ඇගයුමට නිදර්ශකයක් පහත දැක්වේ.

පාසල් පාදක කාර්යමණ්ඩලයේ සංවර්ධනයේ ලක්ෂණ (SBTD) 1 වගුවේ හා පාසලට යොදා ගත හැකි ගුරු ඇගයීමේ සරල චක්‍රීය සටහනක් පළමු සටහනේ පෙන්වා දී ඇත. ගුරු ඇගයීමේ ආදර්ශනයක් දෙවන සටහනේ ද ගුරුවරයාගේ අදහස් ලබාගැනීම සඳහා උපකාරී වන සටහනක් පත්‍රිකා අංක 1 හි දක්වා ඇත.

ගුරු කාර්ය සාධන ඇගයුම් පත්‍රිකාව

1.0 ඇගයුම්ලාභියාගේ පෞද්ගලික තොරතුරුඃ

නමඃ ....

උපන්දිනයඃ ....

පාසලේ නමඃ ....

තනතුරුඃ ....

ලියාපදිංචි අංකයඃ ....

වර්තමාන ශ්‍රේණියඃ ....

අධ්‍යාපනික සුදුසුකම්ඃ ....

වෘත්තීය සුදුසුකම්ඃ ....

පාසලේ සේවා කාලයඃ මෙම පාසල තුළඃ.................... (අවුරුදු)

ගුරු වෘත්තිය තුළඃ.......................(අවුරුදු)

2.0 **ඇගයුම්කරුගේ තොරතුරුඃ**

නමඃ ....

තනතුරුඃ ....

3.0 **ඇගයීම් කාලසීමාවඃ .... සිට .... දක්වා**

4.0 **උපදෙස්ඃ**

වර්ෂය තුළ දී ඇගයුම්ලාභින් ඇගයුම්කරු සමඟ සාකච්ඡා කර 6.0 හි I, II හා III තීරු සම්පූර්ණ කළ යුතුය. ඉන් පසු දෙදෙනා ම 7.1 හි ඔවුන්ගේ අත්සන් යෙදිය යුතුය. සෑම වාරයක ම අවසානයේ දෙදෙනා ප්‍රගති සමාලෝචනයක් කිරීම වැදගත් වේ. වර්ෂය අවසානයේ දී දෙදෙනා ම සාධනය කර ගත් කාර්යයන් පිළිබඳ ව සමාලෝචනයක යෙදිය යුතුය.

- වර්ෂය සඳහා යෝජිත ක්‍රියාකාරකම් අරමුණු හා ඉලක්ක
- සම්පත් පුහුණු අවශ්‍යතා සහ සහාය (මෙම ඉලක්කවලට ළඟාවීමට අවශ්‍ය)
- විධිමත් හා අවිධිමත් පාඩම් නිරීක්ෂණ වාර්තා
- කාර්ය සාධන දර්ශක
- ඇගයුම්ලාභියා iv වන තීරුව සම්පූර්ණ කරන අතර ඇගයුම්කරු v වන තීරුව සම්පූර්ණ කර ඇගයුම්ලාභිය වර්ෂය සඳහා කරනු ලැබූ කාර්යයන් සටහන් කළ යුතුය.

5.0 ඇගයුම්ලාභියාගේ කාර්යය හඳුන්වාදීම.

පලමු තීරුවේ සඳහන් අරමුණු හා ඉලක්ක සම්පූර්ණ කිරීමේ දී ගුරු වාර්තා පොත පරිශීලනය වැදගත්වේ. ඇගයුම්ලාභියා වගකීමක් දරන ක්ෂේත්‍රවන්නේ,

1. ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලියඃ

විධිමත් විෂයය නිර්දේශය ඉගැන්වීම මෙයින් අදහස්වේ. පාඩමක් සාර්ථක අයුරින් සැලසුම් කිරීම, විෂය නිර්දේශය සුදුසු ලෙස පෙළ ගැස්වීම, දෘෂ්‍යාධාර සැකසීම, යෝජිත කාලපරිච්ඡේදවල විෂය නිර්දේශය ඉගැන්වීම, ප්‍රතිකාර්ය ඉගැන්වීම් සංවිධානය (මන්දගාමී සිසුන්ට උපකාරී වන ලෙස හා දක්ෂ සිසුන්ට අභියෝගයක් වන පරිදි) සහ පාසල් පාදක ඇගයීම් සම්පූර්ණ කිරීම ද මෙයට ඇතුළත්වේ.

2. ශිෂ්‍ය සුභසාධනය හා මාර්ගෝපදේශනයඃ

එක් එක් සිසුවාගේ සුවිශේෂී අවශ්‍යතා කෙරෙහි අවධානය දැක්වීම සමූහ වශයෙන් සිසුන්ගේ පෞරුෂ වර්ධනය කෙරෙහි සැලකිලිමත් වීම සහ ඔවුන්ගේ විනය සුභ සාධනය හා අවශ්‍ය අවස්ථාවන්හි දී මාර්ගෝපදේශනය සැපයීම.

3. විෂය සමගාමී ක්‍රියාකාරකම්ඃ

පාසලේ විෂය සමගාමී කටයුතු සඳහා සම්බන්ධවීම සහ ඒවා විධිමත් ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම ක්‍රියාවලිය හා ඒකාබද්ධ කිරීමට මූලිකත්වය ගෙන කටයුතු කිරීම.

4. පාසල් ප්‍රජා සම්බන්ධතා

පාසලේ දියුණුවට අවශ්‍ය වන කැපකරු මාපිය හා ප්‍රජා සහයෝගීතාවය සංවර්ධනය කර ගැනීම, දරුවන්ගේ දියුණුව හා සම්බන්ධ ව ඔවුන්ගේ දෙමාපියන් සමග නිරන්තරයෙන් සාකච්ඡා කිරීම, දරුවන්ගේ අවශ්‍යතා, දරුවන්ගේ අධ්‍යාපනයෙහිලා දෙමාපිය වගකීම් ආදිය පිළිබඳ ව සාකච්ඡා කිරීම, පාසල හා ප්‍රජාව අතර සහයෝගීත්වය ඇති කිරීමට කටයුතු කිරීම.

5. පාසල වෙන් වෙන් ව ඉටු කරන සුවිශේෂී සේවාව

සිසුන්ගේ කාර්ය මණ්ඩලයේ සහ පාසලේ දියුණුව සඳහා වැඩිදුරටත් කරනු ලබන කාර්යයන්

කාර්ය සාධන කාලසීමාවඃ .... සිට .... දක්වා

වර්ෂය සඳහා යෝජිත කාර්ය ඉලක්ක හා අරමුණු	කාර්ය ඉටු කර ගැනීම සඳහා අපේක්ෂිත සම්පත්, සහාය හා පුහුණු අවශ්‍යතා	දර්ශක	ඇගයුම්ලාභියා විසින් සාධනය කර ගත් කරුණු	ඇගයීම්කරුගේ නිර්දේශය (වාර්ෂික හා අර්ධ වාර්ෂික ඇගයීම් හා පන්ති කාමර නිරීක්ෂණයන් ට අදාළ ව)

6. අත්සන්ඃ

ඇගයුම්ලාභියා, ඇගයුම්කරු හා ප්‍රමාණකරු අත්සන් කළ යුතුයි.

ඇගයුම්කරුගේ අත්සනඃ ....   දිනයඃ ....

වර්ෂ අවසානයේ දී ඇගයුම්ලාභියාගේ කාර්ය සාධනය සම්බන්ධයෙන් ඇගයුම්කරුගේ නිරීක්ෂණය/අදහස්, මෙය කාර්ය සාධන පත්‍රිකාව පිළිබඳ ව ඇගයුම්ලාභින් සමග සාකච්ඡා කළ යුතුයි. එය,

- *ප්‍රශස්ථ මට්ටමක පවතී ( )*
- *අපේක්ෂිත මට්ටමෙහි පවතී ( )*
- *සංවර්ධනය විය යුතු මට්ටමක පවතී ( )*
- *බෙහෙවින් සංවර්ධනය විය යුතු මට්ටමක පවතී ( )*

(ගැළපෙන කොටුවේ හරි ලකුණ යොදන්න)

ඇගයුම්කරුගේ අත්සන: .... දිනය: ....

කාර්යයන් සාධාරණ හා සතුටුදායක ලෙස ඉටු කළ බවට

ප්‍රමාණකරුගේ අත්සන:.................... දිනය:............

7. සම්පූර්ණ කරන ලද පිටපත්:

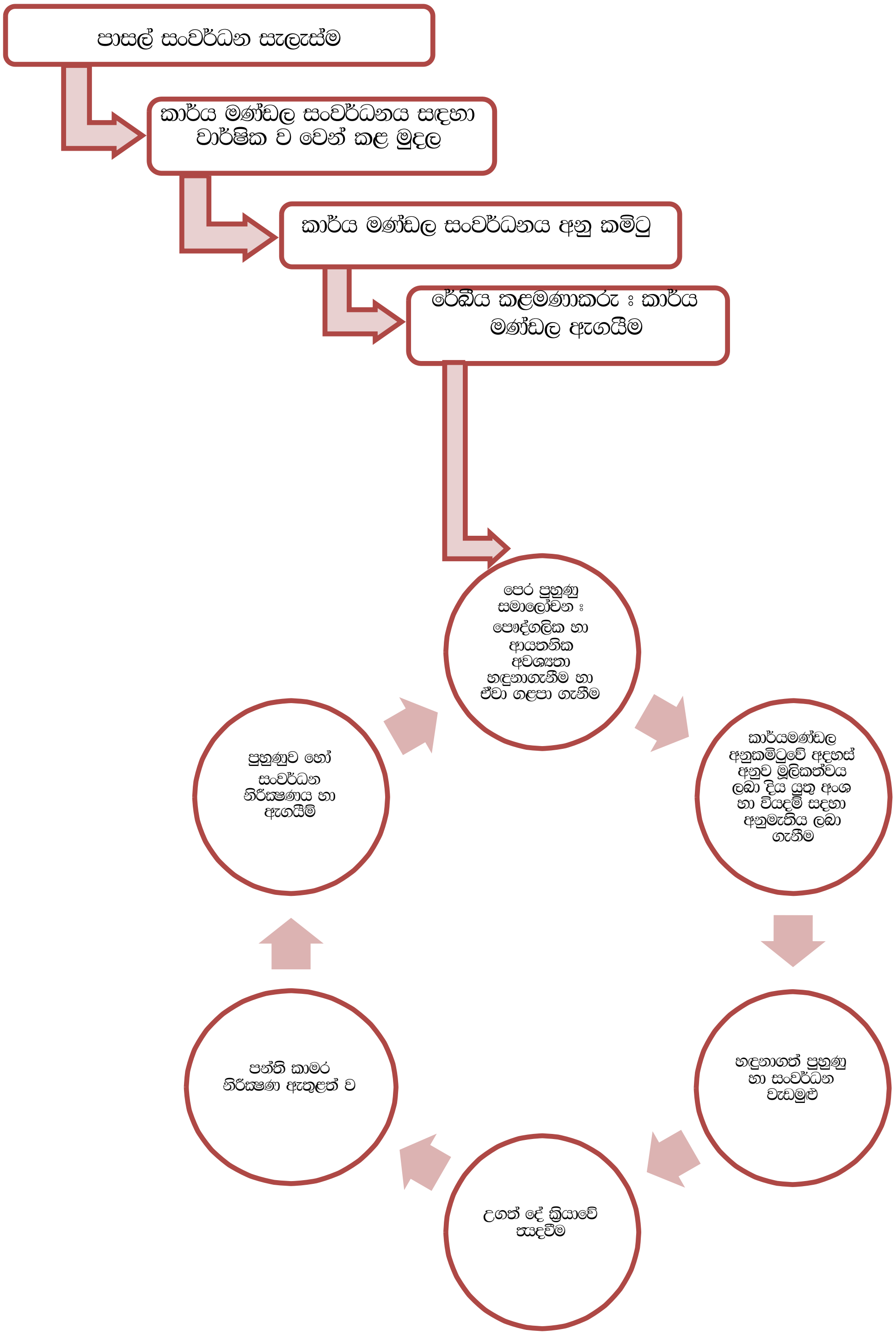
මෙම පත්‍රිකාවේ පිටපත් 3ක් සැකසිය යුතුයි. එක් පිටපතක් ඇගයුම්ලාභියාට, එකක් ඇගයුම්කරුට සහ සම්පූර්ණ කරන ලද අවසන් පිටපත ගුරුවරයාගේ පෞද්ගලික ලිපිගොනුවට ඇතුළත් කිරීම සඳහා කලාප අධ්‍යාපන කාර්යාලයට යැවිය යුතුවේ.

8. විශ්ලේෂණ පත්‍රිකා

කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධනය (ගුරු ප්‍රතිචාර/කේවල)

ප්‍රධාන / මූලික ප්‍රශ්න (KEY QUESTIONS)	ප්‍රතිචාරය
වෘත්තීමය වගකීම්: මෙම වර්ෂය තුළ දී ඔබේ රැකියාවේ වර්ධනය කර ගත් අංග:- සුවිශේෂී ජයග්‍රහණයන්:- මතු වූ ගැටළු:-	
පාඩම් අධීක්ෂණයෙන් පසුව ලද අදහස්:-	
වෘත්තීමය සංවර්ධනය:- ඔබගේ කෙටිකාලින හා දීර්ඝකාලින අපේක්ෂා (**aspiration**):- මෙම කාර්යයන් ඉටු කර ගැනීමට අපේක්ෂිත සහාය:-	
පුහුණුව:- මෑතක දී ඔබ හැදෑරූ පාඨමාලා හා ඔබේ කාර්යයන් සඳහා ඒවායේ බලපෑම:- පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයෙහිලා ඒවායේ දායකත්වය:- වැඩිදුර පුහුණුවීම් තුළින් සංවර්ධනය කර ගැනීමට බලාපොරොත්තු වන අංශ:- සේවාස්ථ හා අනිකුත් පාඨමාලා සඳහා ඔබට සලසා දී ඇති අවස්ථා:-	
සම්පත්:- මානව සම්පත් සංවිධානය හා කළමනාකරණය සඳහා පාසලේ දායකත්ත්වය:-	

සටහන අංක 2 :– කාර්ය මණ්ඩල සාධන ආකෘතිය



පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනය සහ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම

පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධනයේ මූලක අංගයක් වනුයේ අනාගත ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීමයි. ගුරු පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනා ගැනීම ප්‍රධාන වශයෙන් රඳා පැවතිය යුත්තේ ගුණාත්මක ආරක්ෂණය පිළිබඳ අභ්‍යන්තර ස්වයං විමර්ශන මත සහ වෙනත් අනුපූරක සිද්ධීන් මතයි.

අභ්‍යන්තර ගුණාත්මක ආරක්ෂණය පිළිබඳ ස්වයං විමර්ශන

එලදායී වෘත්තීය විද්‍යාර්ථියා තමන්ගේ අඛණ්ඩ අධ්‍යාපන ක්‍රියාවලියේ නියෝජිතයෙකි. ගුරුවරයකු ලෙස ඔවුන් කෙබඳු තත්ත්වයකට පත් විය යුතු වේ ද යන කාරණය හා සාපේක්ෂ ව ඔවුන් දැන් පසුවන ස්ථානය පිළිබඳ ව සලකා බලයි. ඉගෙනුම් ප්‍රමිතීන් තුළ තමන් අපේක්ෂා කරන අධ්‍යාපන අගයන් ඇතුළත් ව තිබේ. වෘත්තීය විද්‍යාර්ථීන් විසින් තම කාර්ය සාධනය ඇගයීමට භාජනය කරන්නේ සිය වෘත්තිය විසින් අපේක්ෂා කරන ප්‍රමිතීන් හා සාපේක්ෂවයි. පෞද්ගලික වෘත්තීය සාධන සොයා යන ගමනේ දී සම්මත ප්‍රමිතීන් ඔවුනට මඟ පෙන්වයි. වෘත්තිය විසින් සම්මත කරනු ලබන ප්‍රමිතීනට සාපේක්ෂව සිය නිපුණතා විමර්ශනය කිරීමේ වැදගත්කම හැම වෘත්තීය ප්‍රජාවක් විසින් ම පිළිගනු ලැබේ. 'ඉගෙනුම් ඉගැන්වීම් ක්‍රියාවලිය සහ ඉගැන්විය යුත්තේ කුමක් ද යන්න' පිළිබඳ ව ඇති අවබෝධය ලබා දෙන්නේ මෙම ප්‍රමිතීන් මඟිනි. තවද, 'ගුරුවරුන් විසින් ඉගෙන ගත යුත්තේ කුමක් ද' යන්න සහ 'ඔවුන් සිය දක්ෂතා වර්ධනය කර ගත යුත්තේ කෙබඳු ආකාරයකින් ද' යන්න ගැන ද මෙම ප්‍රමිතීන් විසින් පැහැදිලි කෙරෙයි. මෙයට අමතර ව, සිය අපේක්ෂාවලට සාපේක්ෂ ව ඔවුන් ලබන ප්‍රාප්ති මට්ටම ඇගයීමට ද මෙකී ප්‍රමිතීන් උපකාරී වේ. ගුරුවරුන් වැඩි වාසියක් ලබන්නේ මෙම කාරණා අනුවයි.

- හඳුනාගත් අවශ්‍යතා පාදක ව ක්‍රියාකාරකම් සංවිධානය වන අවස්ථාවල
- ක්‍රියාකාරකම්වල අභිමතාර්ථයන් පැහැදිලි ව සඳහන් වන අවස්ථාවල
- සහභාගිවන අය විසින් ම ක්‍රියාකාරකම් තෝරාගන්නා අවස්ථාවල
- සැලසුම්කරණ කණ්ඩායමට ගුරු භවතුන් සම්බන්ධ වන අවස්ථාවල
- පොදුවේ පවත්නා ළැදියාවන් සැලැස්මේ නියෝජනය වන අවස්ථාවල
- කාලය හා විශේෂඥතාව ඇති කාර්ය මණ්ඩල සාමාජිකයින් වෙත සම්බන්ධීකරණයේ වගකීම පැවරෙන අවස්ථාවල.

ශ්‍රී ලංකාවේ දෘෂ්ටි කෝණය අනුව.... නිපුණතා ඇති ගුරුවරයෙක් ඃ

අධ්‍යයනයක දී අනාවරණය වූ කරුණු අනුව, ෂුල්මාන් ඃ 1992, බර්ලිනර් ඃ 1992, හැටී ඃ 2002 යන අයගේ කෘතිවලට අනතුරු ව බොහෝ රටවල පර්යේෂකයින් උනන්දුව දැක්වයේ උසස් නිපුණතා සහිත ගුරුවරුන් දන්නා දේ හා කටයුතු කරන ආකාරය පිළිබඳ ව අවබෝධ කර ගැනීමටයි. ඒ අනුව ගුරුවරයකු විසින් දැන ගත යුතු සහ නිපුණත්වය දැක්විය යුතු කරුණු මොනවා ද යන කාරණය ගැන ලෝව පුරා ම උනන්දුවක් ඇති විය. වෙනස් වන අධ්‍යාපන අවශ්‍යතා ඇති විවිධ ඉගෙනුම් මට්ටම්වල සිටින විවිධ දක්ෂතා ඇති සිසුන්ට ඉගැන්විය යුතු විෂය දැනුම ගැන ද උනන්දුවක් ඇති විය. එමෙන් ම සිසු ඉගෙනුම හා දැනුම මැන බලන ආකාරය පිළිබඳව ද සැලකිල්ලක් ඇති විය. තවද සිසුන්ගේ විවිධ ඉගෙනුම් අවශ්‍යතා සපුරාලීම අනුව ද, සෙසු ගුරුවරුන්ගේ සහභාගිත්වයෙන් කටයුතු මෙහෙයවීම ගැන ද, පාසලේ ශ්‍රේණි අතර ඉගෙනුම් අරමුණු

සාක්ෂාත් කර ගැන්මට හැකි වන ඉගැන්වීමේ ක්‍රමෝපායන් සැකැසීමට ද, ඉගෙනුම් පරිචයන් ගැන යළි විමර්ශනය කිරීමට ද, උනන්දුව වර්ධනය විය. වර්ෂ 2003 දී "පරිණත ගුරුවරයෙකු දත යුතු කුමක් ද හා කළ හැකි විය යුත්තේ කුමක් ද" යන කාරණා ගැන " ශ්‍රී ලංකාවේ අධ්‍යාපන ප්‍රජාව" විසින් අවබෝධ කර ගන්නා දෑ ගැන අධ්‍යයනයක් සිදු කරන ලදි. මෙම අධ්‍යයනය කරන ලද පර්යේෂණ කණ්ඩායම සිසුන්, ගුරුවරුන්, ගුරු පුහුණුකරුවන්, විදුහල්පතිවරුන්, ගුරු අධ්‍යාපන නායකයින් සහ අධ්‍යාපන නිලධාරින් මුණ ගැසී ඇත. සියුම් විචාරණයකින් අනතුරු ව මෙම පර්යේෂණ කණ්ඩායම විසින් "පරිණත ගුරුවරයකු" විස්තර කරන ප්‍රකාශ පහක්, ඒ සඳහා පවත්නා දර්ශක ද සහිත ව ඉදිරිපත් කරන ලදි. පහත දැක්වෙන මෙම ප්‍රකාශයන් හා එම ප්‍රමිතීන් ආදිය පාසල් ගුරුවරුන් විසින් තමන්ට සාපේක්ෂ ව සමාලෝචනය කිරීමට උනන්දු කළ යුතු ව ඇත.

" පරිණත ගුරුවරයා "

ප්‍රකාශ අංක 1.

විෂය පථය පිළබඳ ව ගැඹුරු අවබෝධයක් ඇති අතර නිරන්තරයෙන් ම එය යාවත්කාලීන කරගනිමින් තමන් වාසය කරන සාමාජික හා පාරිසරික තත්ත්වයට සුදුසු ආකාරයට සකස් කර ගනී.

- විෂය නිර්දේශයේ සහ විෂයමාලාවේ ඇති වන වෙනස්වීම් පිළබඳ ව හොඳින් දනී.
- විෂය කරුණු ගැන උසස් දැනුමක් ඇත.
- සිසුනගේ ප්‍රශ්නවලට සාර්ථක පිළතුරු ලබා දෙයි.
- පැහැදිලි කිරීම්වල දී ඉතා උචිතවූත් නිවැරදිවූත් නිදර්ශන සපයයි.
- තම දැනුම යාවත්කාලීන කර ගනිමින් සිසුන්ට නව දැනුම ලබා දෙයි.
- අධ්‍යාපන ආයතන සහ වෘත්තික ආයතන සමඟ සමීප සම්බන්ධතා පවත්වා ගනී.
- සේවාස්ත උපදේශකයින් සහ ගුරු පුහුණුකරුවන් සමඟ නිරන්තර සාකච්ඡා පවත්වයි.
- අධ්‍යාපන චාරිකා, සම්මන්ත්‍රණ සහ බාහිර ක්‍රියාකාරකම්වලට සම්බන්ධ වෙයි.

ප්‍රකාශ අංක 2.

විවිධ ප්‍රාප්ති මට්ටම්වල සිටින සිසුනට ඉගෙනීම පහසු කර වන ආකාරයට විවිධ ආකාරයේ ඉගෙනුම් ශිලපක්‍රම රාශියක් භාවිත කිරීමට සමත් වේ.

- අරමුණු කෙරෙහි ඉලක්ක ගත වෙමින් විෂය කරුණු සහ අරමුණු අතර අංග සමතාවක් පවත්වා ගනී.
- ඉතා පැහැදිලිවත් උසස් අදාළත්වයක් ඇතිවත් අරමුණු සහිත පාඩම් සුදානම් සටහන් සකස් කරයි.
- ඉගෙනුම් ක්‍රියාකාරකම් ගුරුවරයාගේ ප්‍රාරම්භනයේ දී සිදුවේ.
- ඇගයීම් සැලැස්ම/තක්සේරුව ගුරුවරයා විසින් ම සකස් කරනු ලැබේ.
- ඉගෙනුම් ආධාරක හා ශ්‍රව්‍ය දෘශ්‍ය උපකරණ සක්‍රීය ලෙසට භාවිත කරයි.
- අවශ්‍ය වන විට ඉලෙක්ට්‍රොනික මාධ්‍යය ප්‍රයෝජනයට ගනී.
- විවිධ පර්යේෂණ හා පරිචයන් සහිත ක්‍රම භාවිත කරයි.
- උත්තේජ ජනක ඉගෙනුම් පරිසරයක් නිර්මාණය කරයි.
- සිසුනගේ විවිධත්වය හඳුනා ගනිමින් හැම විට ම ඔවුනට මඟ පෙන්වයි.

ප්‍රකාශ අංක 3

නායකත්වය සතු විය යුතු බහු විධ ගුණාංග ඇත. සමීප විය හැකි ආකාරයට ප්‍රියවාදී ය. සිසුන, තම සගයන්, දෙගුරුන් සහ උසස් අයවලුන් හා සම්බන්ධතා පවත්වන අතර සංවේදීතාවෙන් යුතු ය.

- චිත්තවේගික සමබරතාව විදහා දක්වයි.
- සිසුන් විසින් දක්වන ප්‍රතිචාරවලට උචිත ව පැසසුම් ලබාදෙයි.
- සාමූහික ව වගකීම් දැරීමේ හැකියාව ප්‍රදර්ශනය කරයි.
- අවශ්‍ය වන කල්හි තම මතය වෙනස් කර ගැනීමට කටයුතු කරයි.
- තමන් විසින් ගනු ලබන තීරණ අපක්ෂපාතී ව කරමින් එම තීරණවලට එළඹීමට හේතු පැහැදිලි කරයි.
- අවබෝධයෙන් යුතු ව අන් අයට ගෞරවයෙන් සලකයි.
- සිසුන් කථා කරන විට සාවධාන ව කන්දෙයි.
- තම පාර්ශවකරුවන්ගේ අදහස්වලට ගරු කරමින් ඒවා පිළිගනී.

ප්‍රකාශ අංක 4

සිසුනට සිය ජීවිත සාර්ථකත්වය ලබාදීම පිළබඳ ව කැප වෙමින් ස්වකීය සීමා ඉක්මවා යන වෘත්තිකත්වය පවත්වා ගනී.

- සිසුන් හා එක්වන් ව ඉගෙන ගන්නා අයෙකු බවට පත්විය හැකි ය.
- තම රාජකාරි ගැන අවබෝධයෙන් යුතුව නොවරදවා ම ඒවායේ නිරත වේ.
- සිසුනගේ පූර්ණ සංවර්ධනය කෙරෙහි කැප වී කටයුතු කරයි.
- සිසුන් හා වෙනත් අයට ද ඉලක්ක සාක්ෂාත් කරගැනීමට උනන්දු කරයි.
- සිසුනගේ බුද්ධිමය සංවර්ධනය කෙරෙහි වෙහෙස දරයි.
- උචිත ආකාරයට වෙනස් වීමට ඇති අභිරුචිය ප්‍රදර්ශනය කරයි.
- නව අදහස් සඳහා ධනාත්මක ප්‍රතිචාර දක්වයි.

ප්‍රකාශ අංක 5

ආදර්ශමත් චරිතයක් ප්‍රදර්ශනය කරයි. හැම අංශයකින් ම නියමු ආදර්ශයක් වේ. ඔහු/ඇයගේ රැදී සිටීමෙන් පවා කිසියම් පරිවර්තනයක් ඇති කරයි.

- විපර්යකාරකයෙකු වන අතර අවශ්‍ය තැනෙක පරිවර්තනයක් ඇති කරයි.
- අන් අයගේ නිසඟ හැකියාවන් හඳුනාගනී.
- නිර්මාණාත්මක ක්‍රියාකාරකම්වල නිරත වෙයි.
- සැලකිලල දක්වමින් බෙදා හදා ගැනීමට සූදානම් ය.
- සම්පත් සහයෝගිතාවයෙන් හවුලේ ප්‍රයෝජනයට ගනී.
- උසස් මට්ටමක පූර්ණත්වයක් ඇත.
(පෙරේරා 2003ඃ 11-12)

ලාංකීය ගුරුවරුන් සතු විය යුතු මූලක නිපුණතා ගණනාවක් ගැන ජාතික අධ්‍යාපන ආයතනය විසින් නිශ්චිත ව දක්වා ඇත. ඒවා නම්,

- පැහැදිලි හා සිත් ගන්නා සුලු සන්නවේදන හැකියාව
- මහන්සි වී උනන්දුවෙන් වැඩ කිරීමට පෙළඹී සිටීම
- සහාය ලබා දී කණ්ඩායම් හැගීමෙන් කටයුතු කිරීම
- ශික්ෂක නිපණතා
- වෘත්තීය මාර්ගෝපදේශ හැකියාවන්

- කාර්යක්‍ෂම පන්ති කාමර කළමනාකරණ කුසලතා
- දක්ෂ ආකාරයෙන් කරුණු ඉදිරිපත් කිරීමේ හැකියාව
- විශ්ලේෂණ හැකියා
- විෂය දැනුම
- ඇගයීමේ නිපුණතා
- සුසාධ්‍යකරණ හැකියාවන්
- යාව ජීව ඉගෙන ගැනීමේ කුසලතා
- ස්වයං ප්‍රවර්ධනය සඳහා අභිප්‍රේරණය වීම

ඉහත දක්වා ඇති දර්ශකයන් සහ කුසලතා අනුව ගුරුවරුන්ට ස්වයං ඇගයීමක් කළ හැකි වන අතර ඒ අනුසාරයෙන් තමන්ට දියුණු කර ගැනීමට අවශ්‍ය වන ක්ෂේත්‍ර හඳුනා ගත හැකි ය. ඉන් පසු ඒ පිළබඳ ව පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන කමිටුව දැනුවත් කර සිය නිපුණතා සංවර්ධනයට අවශ්‍ය වන වැඩසටහන් සංවිධානය කර ගැනීමට ගුරුවරුන්ට අවකාශ ලැබෙනු ඇත.

ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයින් ලවා කෙරෙන වාර්ෂික සමාලෝචනය

පාසලේ ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයෙකු ලවා පාසලේ හැම ගුරුවරයකු සඳහා ම සිදු කෙරෙන වාර්ෂික සමාලෝචනයක් මඟින් පාසලට සහ පුද්ගලයිනට උසස් උපයෝගීතාවක් අත්පත් කර ගැනීමට හැකිවේ. එකඟතාවට ක්‍රියාවලියක් අනුව යමින් හැම ගුරුවරයෙකු ම තමන්ට වෙන් කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයෙකු මුණ ගැසී වර්ධනය කර ගත යුතු ශක්තීන් සහ වළක්වා ගත යුතු දුර්වලතා දැන ගැනීමටත්, අනාගත ඉලක්ක සපුරා ගත හැකි ආකාරයට වෘත්තීය සංවර්ධනය ඇති කර ගැනීමටත් අවස්ථාව ලැබේ. ගුරු මණ්ඩලයේ සහ පාසලේ අවශ්‍යතා සහ පාසලේ සංවර්ධන සැලසුමේ කරුණු අතර සම්බන්ධතාවක් ඇති වන ආකාරයට පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් ඇති කිරීමේ පදනමක් සඳහා මෙම සමාලෝචන උපකාරී වේ. මෙම සමාලෝචන ඉතා ධනාත්මක ක්‍රියාවක් බවට විශ්වාස කිරීම වැදගත් ය. එය ගුරුවරුන්ට සිය දුර්වලතා දැනගැනීමට සහ සංවර්ධනය විය යුතු ක්ෂේත්‍ර දැනගැනීමට අවකාශ ඇති වන හෙයින. ආයතනයේ පෘථුල ප්‍රාප්තීන් සහ පුද්ගලයින්ගේ කාර්ය සාධනය අතර ගැළපීමක් ඇති කර ආයතනයේ ක්‍රියාකාරිත්වය වර්ධනය කිරීම සඳහා මෙම ක්‍රියාවලිය නිර්මාණය කර තිබේ.

කාර්ය සාධන සැලසුම සහ වාර්ෂික විමර්ශනය

කාර්ය සාධන සැලැස්ම සිදු වන්නේ වර්ෂය ආරම්භයේ දී හෝ ගුරුවරයෙක් සිය වැඩ භාරගන්නා විටයි. ගිවිසුම් ගත කාර්යය ඉලක්ක සහ අපේක්ෂණ ගැන ගුරුවරයා තමන් සඳහා පත් කරනු ලබන ජ්‍යෙෂ්ඨ සගයා සමඟ සාකච්ඡා කරනු ලැබේ. මෙම කාර්ය සාධන සැසියේ දී දෙපාර්ශවය පහත සඳහන් කරුණු ගැන එකඟතාවකට පැමිණෙනු ඇත.

- ඉදිරි වර්ෂය සඳහා ඉලක්ක සහ අපේක්ෂිත ඵලයන්
- ගුරුවරයෙකු සඳහා වන නිපුණතා සහ අවශ්‍ය වන ඉලක්ක මට්ටම
- ගුරුවරයා සඳහා වන සංවර්ධන සහ පුහුණු සැලසුම්.

වාර්ෂික විමර්ශනය තුළ කාර්ය සාධක පුහුණුව

කාර්ය සාධන පුහුණු කිරීම පවතින්නේ වර්ෂය මුළුල්ලේ ම ය. ජ්‍යෙෂ්ඨයින් විසින් විධිමත් හෝ අවිධිමත් ආකාරවලින් සිය පසු පෝෂණ ක්‍රියාවලිය හරහා ගුරුවරුන්ට සහාය ලබා දෙනු ඇත. වසර මැද එම ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරුන් විසින් පුහුණුව ලබන ගුරුවරුන්ගේ මධ්‍ය වාර්ෂික විමර්ශනයක් සිදු කරනු ලැබේ. මෙම කටයුත්තේ දී වසරට ලබා දී තිබෙන ඉලක්කයන් හා සාපේක්ෂ ව ගුරුවරයා ලබා ඇති ප්‍රගතිය සහ ජයග්‍රහණ විමර්ශනය කෙරේ. ගුරුවරයා පිළිබඳ සංවර්ධන සැලැස්මක් ද සහිත ව, එකී ගුරුවරයා ලබා ඇති පුහුණුවේ කාර්යක්ෂමතාව සහ ඵලදායි බව පිළිබඳ ව ද විමර්ශකයා විසින් පසු පෝෂණයක් ලබා දෙනු ඇත.

වාර්ෂික සමාලෝචනයේ දී කෙරෙන කාර්ය සාධන විමර්ශනය

කාර්ය සාධන ඇගයීම සිදු වන්නේ වර්ෂය අග දී ය. මෙය සිදු වන්නේ වසර අග දී ජ්‍යෙෂ්ඨ ගුරුවරයකු විසින් ගුරුවරයාගේ හැකියා අගයමින් වසරේ ප්‍රාප්ති මට්ටම් මැන බැලීම සඳහා කෙරෙන සම්මුඛ සාකච්ඡා අනුසාරයෙනි. වර්ෂාවසාන කාර්ය සාධන විමර්ශනයේ දී මොවුන් විසින් වසර පුරා ගුරුවරයාගේ ප්‍රාප්තීන් ගැන සාකච්ඡා පවත් වේ. වසරේ ප්‍රගති මැන බැලීමේ අවස්ථාවේ දී වසරේ සැලසුම් සහ ඉලක්ක හා සාපේක්ෂ ව ගුරුවරයා ලබා තිබෙන ප්‍රගතිය ගැන පසු පෝෂණයක් එකී ගුරුවරයා වෙත සැපයෙනු ඇත. මෙම කාර්ය සාධන විමර්ශන සාකච්ඡාවේ දී ලැබෙන කරුණු පාසලේ ඉදිරි පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන ක්‍රියාකාරකම් සඳහා ලැබෙන යෙදවුම් වශයෙන් යොදා ගනු ඇත. පාසල් කළමනාකාරිත්ව කණ්ඩායම සහ පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන කමිටුව විසින් වසර අග දී පාසලේ හැම ගුරුවරයෙකුගේ ම කාර්ය සාධනය මේ ආකාරයෙන් විමර්ශනය කරනු ලැබේ.

ජ්‍යෙෂ්ඨ සාමාජිකයින් විසින් කෙරෙන වාර්ෂික විමර්ශනයේ වාසි

- පුහුණු වැඩසටහන් සහ වැඩමුළු සඳහා ගුරුවරුන් තෝරා ගැනීම පිණිස වාර්ෂික විමර්ශනය පාදක කර ගත හැකි ය. එමෙන් ම පාසල් පාදක ගුරු සංවර්ධන වැඩපිළිවෙළ සැලසුම් කර සකස් කර ගැනීම සඳහා ද එම විමර්ශනය උපයෝගි ගත හැකි වේ.
- මෙම විමර්ශනය තුළින් පාසල තුළ ප්‍රාප්තීන් කෙරෙහි නැඹුරුවක් ඇති සංදේශනයක් සහ පසු පෝෂණයක් සහිත ආයතනික සංස්කෘතියක් ජනිත කර ගැනීමට වැදගත් අවස්ථාවක් ලබා දෙයි.
- කාර්ය මණ්ඩල සංවර්ධන වැඩසටහන් ඇති කිරමට සහ පුද්ගලයිනගේ අනාගත අභිවෘද්ධිය පිළිබඳ සැලසුම් ඇති කර ගැනීමට ඉවහල් වන ආකාරයට පුද්ගල සාධනයන් සහ පසු පෝෂණ උපයෝගී කර ගැනීමට මෙම වාර්ෂික විමර්ශනයෙන් අවස්ථා ඇති කරයි.
- මෙම විමර්ශනය මගින් ආයතනික ස්වයං ඇගයීමක් යාවත්කාලීන ආකාරයෙන් පවත්වා ගැනීම නෛසර්ගික ඵලයක් බවට පත් වනු ඇත. එවිට උසස් ප්‍රවීණත්වයක් සහ සාධන මට්ටමක් හා කාර්යක්ෂම බවක් ඇති කරමින් මහජන විශ්වාසය වර්ධනය වේ.

වාර්ෂික විමර්ශනයක ගති ලක්ෂණ

- වාර්ෂික විමර්ශනයේ ඉලක්කය වනුයේ පුද්ගලයා පිළිබඳ තක්සේරුවක් කිරීම නොව ආයතනයේ ප්‍රගතිය පිළබඳ ව ඇගයීමක් සිදු කිරීමයි.
- පුළුල් ඇගයීම් ක්‍රමයක් හරහා පාසල සහ එහි කළමනාකාරිත්වය සංවර්ධනය කිරීම මෙහි වාර්ෂික විමර්ශනය මගින් ඇති කරයි.
- කළමනාකාරිත්වය, උපකළමනාකාරිත්වය සහ වෙනත් තලයන් අතර වෘත්තීය සහ සහභාගිත්ව සම්බන්ධතා ඇති කිරීමට මෙම විමර්ශනය උපකාරී වේ.
- පුද්ගල සංවර්ධනය ඇති කිරීමට ද ආයතනය කෙරෙහි නැඹුරුවක් ඇති කළමනාකාරිත්වයක් නිර්මාණය කිරීමට ද පාසලේ සංයුක්ත අරමුණු සාක්ෂාත් කරගැනීමට ද වාර්ෂික විමර්ශනය ඉවහල් වේ.
- යහපත් සාධන හඳුනා ගැනීමට අවස්ථාවක් වශයෙන් ද පාසල් පාදක ගුරු ඉගෙනුම් අවස්ථා ඇති කර ගැනීමට ගුරුවරුන් පොළඹවා ගැනීමට උපකාරීවීමට ද පුද්ගල සංවර්ධනය ඇති කර ගැනීමට ද පාසලේ හැම තලයක ම සිටිනා පිරිස් මෙම වාර්ෂික විමර්ශනය පිළගනු ඇත.
- වාර්ෂික විමර්ශනය මගින් පාසලේ සැලසුම් හා ඉලක්ක සමඟ එහි සිටිනා පුද්ගලයින් සම්බන්ධ කරනු ඇත.
- මෙහි විමර්ශනය මගින් ස්ථාපිත කරනු ලබන්නේ සම්මත ඉලක්ක සහ ඵලයන් විමර්ශනයේ පදනම හැටියටයි. එමගින් හැම කෙනෙකුගේ ම සාධන මට්ටම් හරහා ආයතනයේ ඉලක්ක සාක්ෂාත් කර ගැනීමට ඒ අය උනන්දු වෙති.

වාර්ෂික විමර්ශනයේ පියවර

ප්‍රථම පියවර

- ප්‍රාප්ති මට්ටම් තක්සේරු සැලැස්ම
- අරමුණු ඉලක්ක සහ කාර්යයන් සකස් කිරීම
- සම්පත්, ආධාරක සහ පුහුණු අවශ්‍යතා හඳුනාගැනීම

දෙවෙනි පියවර

- කාර්තු හෝ මධ්‍ය වාර්ෂික ප්‍රගති සමාලෝචනය
- මේ දක්වා ලබා ඇති සාධන පිළබඳ සාකච්ඡා කිරීම
- කළ යුතු නවීකරණයන්

තුන්වෙනි පියවර

- වාර්ෂික සාධනය විමර්ශනය කිරීම
- සංවර්ධන සහ ප්‍රාප්ති මට්ටම් ලැයිස්තු ගත කිරීම

සිව්වෙනි පියවර

- ඉදිරි වර්ෂයේ සැලැස්මට ඇතුළු කළ යුතු සංවර්ධන ක්ෂේත්‍ර හඳුනාගැනීම

References

Allemano, E., N. Baugmart, D. Chapman, H. Craig, R. Kraft, R. Rawlinson, and H. Thornton (2011)Teacher Development and Management, Washington DC; World Bank Processed.

Barnett, C. (1998). Mathematics teaching cases. Teaching and Teacher Education, 14(1), 81-93.

Barnett, C., D. Goldstein, & Jackson, B.(1994). Mathematics Teaching Cases: Fractions, Decimals, Ratios, and Percents: Hard to Teach and Hard to Learn? Facilitator's Discussion Guide. Portsmouth, NH: Heineman.

Berliner, D.C. (1992). The nature of expertise in teaching. In F.K. Oser, A. Dick & J-L. Patry (Eds.), Effective andresponsible teaching: the new synthesis (pp. 227-248). San Francisco: Jossey-Bass.

Best, J.W. & Kahn, J.V.(2001). (7th Edition), Research in Education, New Delhi : Prentice Hall.

Cochran-Smith, M. (1998). Teacher Development and Educational Reforms In International Handbook of Educational Change : Part Two (eds) Hargreaves A, Lieberman A, Fullan, M., Hopkins, D. Kluwer Great Britain : Kluwer Academic Publishers, 917-951.

Cohen L, Mannion L & Morison, K (2007). (6th edition) Research Methods in Education, Milton Park : Routledge.

Dinham S. (2007) How School get moving and keep improving: leadership for teacher learning, student success and school renewal in Australian Journal of Education (Vol.51).

Fullan, M. (2001). The new meaning of educational change. 3rd Edition. NewYork: Teachers College Press.

Hattie, J. (1992). Toward a model of schooling: A synthesis of meta analyses. Australian Journal of Education, 36(5), 5-13.

Hattie, J. (1993). Measuring the effects of schooling. SET (Australian Council for Educational Research), 2, 1-4.

Hattie, J.A.C. (2009) Visible Learning. A Synthesis of over 800 Meta-analyses Relating to Achievement, London and New York : Routledge.

Heller, J.I. (1995). Entering and hall of mirrors: On building tools to assess the impact of case based methods of teacher development. Paper presented at theannual meeting of the American Educational Research Association, SanFrancisco, April 1995.

Ingvarson, L. (2002). Building A Teaching Profession, Carlton: Australian College of Educators.

Shresta, G. M. (2005)Teacher Development for Better Student Achievement, Colombo: World Bank Processed.

Shulman, J. H. (Ed.) (1992). Case Methods in Teacher Education. New York:Teachers College Press.

Hughes M. (1996) Interviewing in Research Methods: Guidance for Post Graduates (eds) Greenfield, T. London : Arnold.

Kvale, S. (1996) Interviews. London : Sage.

Merseth, K. (1996). Cases and case methods in teacher education. In J. Sikula (Ed.), Handbook of research on teacher education. Second Edition (pp. 722-744). New York: Macmillan.

Ministry of Education (2005) Circular No. 2005/24 - Programme on School Improvement, 2nd June 2005, Colombo : MOE.

Ministry of Education (2008) Circular No. 2008/28 – Programme on School Improvement, 15th September 2008, Colombo : MOE.

Ministry of Education (2010) Circular No. 2010/35 – Programme on School Improvement : A supplement, 7th September 2010, Colombo : MOE.

Ministry of Education (2012) Technical Paper 1: School Based Teacher Development, Government of Sri Lanka-Education Sector Development Framework and Program (ESDFP) 2012-2016, World Bank-Transforming the School Education System as The Foundation of a Knowledge Hub Project (TSEP) and Aus AID, ESDFP Trust Fund, Colombo : MOE

Nanayakkara G. L. S. (2008) School Based Assessment and Facilitation, Secondary Education Modernization Project II, Facilitation Programme,Colombo: MoE

National Education Commission (2003).Envisioning Education for Human Development... Proposals for a National Policy Framework on General Education in Sri Lanka, Colombo : NEC.

Newmann, F., King, M.B., &Youngs, P.(2000). Professional development that addresses school capacity: Lessons from urban elementary schools. American Journal of Education, 108(4),259-299.

Perera, W. J. (1997). Changing Schools from within : a management intervention for improving school functioning in Sri Lanka, Paris : UNESCO, IIEP.

Perera, W. J. (2000). “School autonomy through school-based management: The case of Sri Lanka”, in Improving School Efficiency: the Asian Experience , Paris : UNESCO, IIEP, 33-74.

Perera, W. J. (2003). Efforts Toward Decentralization : Ideology Vs Reality – The Sri Lankan Case. In C. Bjork (ed.) Educational Decentralization (Pp. 211-222). New York:Springer.

Perera, W. J. (2003).AnAccomplished Teacher : The Sri Lanka Viewpoint,NIE, Maharagama.

Silverman, D. (2000). Doing Qualitative Research : A Practical Handbook, London : SAGE Publications.

Skilbeck M (1998). School Based Curriculum Development In International Handbook of Educational Change : Part One (eds) Hargreaves A, Lieberman A, Fullan, M., Hopkins, D. Great Britain : Kluwer Academic Publishers, 121-144.

Wragg, E. C. (1984) Conducting and Analysing Interviews in (Eds) Bell, J., Bush, T. Fox, A. Goodey, J. and Goulding, S., Conducting Small Scale Investigations in Educational Management. London : Harper and Row, 177-198.

World Bank (2011)Transforming School education in Sri Lanka: From Cut Stones to Polished Jewels, Washington DC: World Bank

Yin, R.K (2003). Case study research: design and methods, 3rd Ed, London & Newbury Park: Sage.